

การพัฒนาองค์กรเชิงบวกโดยใช้สุนทรียศาสตร์เพื่อสร้างความสุขให้กับพนักงาน
กรณีศึกษา ร้านพงศ์เจริญ

**POSITIVE ORGANIZATION DEVELOPMENT BY USING APPRECIATIVE
INQUIRY TO CREATE THE HAPPINESS FOR EMPLOYEES :
A CASE STUDY OF PONGJARERN**

นางสาวพรณี พงศ์วงศ์ศิริกุล

รายงานการศึกษาอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

พ.ศ. 2560

การพัฒนาองค์กรเชิงบวกโดยใช้สุนทรียศาสตร์เพื่อสร้างความสุขให้กับพนักงาน
กรณีศึกษา ร้านพงศ์เจริญ

นางสาวพรสณี พงศ์วงศ์ศิริกุล

รายงานการศึกษาอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร

ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษากิจการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

พ.ศ. 2560

**POSITIVE ORGANIZATION DEVELOPMENT BY USING APPRECIATIVE
INQUIRY TO CREATE THE HAPPINESS FOR EMPLOYEES :
A CASE STUDY OF PONGJARERN**

MISS PORNSINEE PONGSAWONGSIRIKUL

**AN INDEPENDENT STUDY REPORT SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF
MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
COLLEGE OF GRADUATE STUDY IN MANAGEMENT
KHON KAEN UNIVERSITY**

2017



ใบรับรองการศึกษาอิสระ
วิทยาลัยบัณฑิตศึกษากิจการ มหวิทยาลัยขอนแก่น
หลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

ชื่อการศึกษาอิสระ: การพัฒนาองค์กรเชิงบวกโดยใช้สุนทรียศาสตร์เพื่อสร้างความสุขให้กับ
พนักงาน กรณีศึกษา ร้านพงศ์เจริญ

ชื่อผู้ทำการศึกษาอิสระ: นางสาวพรสินี พงศ์วงศ์ศิริกุล

คณะกรรมการสอบการศึกษาอิสระ	ดร.อัจฉริยะ อุปการกุล	ประธานกรรมการ
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิกร ยาสมร	กรรมการ
	ดร.ภิญโญ รัตนาพันธุ์	กรรมการ

อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาอิสระ:

..... อาจารย์ที่ปรึกษา
(ดร.ภิญโญ รัตนาพันธุ์)

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษากิจการรับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร. วินิต ชินสุวรรณ)

คณบดีวิทยาลัยบัณฑิตศึกษากิจการ

ลิขสิทธิ์ของวิทยาลัยบัณฑิตศึกษากิจการ มหวิทยาลัยขอนแก่น

ชื่อการศึกษาอิสระ : การพัฒนาองค์กรเชิงบวกโดยใช้สุนทรียศาสตร์เพื่อสร้าง
ความสุขให้กับพนักงาน กรณีศึกษา ร้านพวงศ์เจริญ

ชื่อผู้ทำการศึกษาอิสระ : นางสาวพรลณี พงสาวงค์ศิริกุล

อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาอิสระ :

..... อาจารย์ที่ปรึกษา

(ดร.ภิญโญ รัตนพันธ์)

บทคัดย่อ

การพัฒนาองค์กรเชิงบวกโดยใช้สุนทรียศาสตร์เพื่อสร้างความสุขให้กับพนักงาน กรณีศึกษา ร้านพวงศ์เจริญ เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อค้นหาประสบการณ์เชิงบวกที่ทำให้พนักงานมีความสุขและเพื่อจัดทำโครงการเพื่อพัฒนาความสุขของคนในองค์กรและสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน โดยใช้กระบวนการสุนทรียศาสตร์ โดยเริ่มจากการตั้งคำถามเชิงบวกใช้ทฤษฎีความสุขเพอร์มา เพื่อค้นหาประสบการณ์เชิงบวกและรวบรวมข้อมูลสัมภาษณ์ที่ได้ มาวิเคราะห์หาจุดร่วม จุดโดดเด่นและวิเคราะห์สออาร์ แล้วออกแบบโครงการเพื่อพัฒนาความสุขของคนในองค์กรและสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ซึ่งโครงการที่จัดทำมีพื้นฐานจากแนวคิดองค์กรแห่งความสุข 8 ประการ และการเข้าให้คำปรึกษา 6 ประเภทแล้วนำมาประเมินผลโดยใช้หลักของทฤษฎีเคิร์กแพทริก โดยมีโครงการดังนี้ 1) ความสุขปลูกได้ 2) เก็บเดือนละนิดชีวิตดี 3) เรื่องนี้พี่สอน 4) ที่ปรึกษาวัยเรียน 5) Birthday Gift 6) เทศกาลแห่งความสุข 7) สื่อสารทุกอย่าง 8) ความสุข 20 อย่าง โดยหลังจากดำเนินโครงการทั้งหมดแล้วทำให้คะแนนความสุขอยู่ในระดับมาก มีความผิดพลาดในการทำงานลดลง การขาดงานลดลง อีกทั้งมีส่วนร่วมระหว่างพนักงานและหัวหน้ามากขึ้น

Independent Study Title : Positive Organization Development by Using Appreciative Inquiry to Create The Happiness for Employees : A Case Study of Pongjarern

Author's Name : Miss Pornsinee Pongsawongsirikul

Independent Study Advisor :

..... Advisor

(Dr.Pinyo Rattanaphan)

ABSTRACT

Positive Organization Development by Using Appreciative Inquiry to Create the Happiness for Employees: A Case Study of Pongjarern is a qualitative study with aims to seek positive experiences which make employees happy and to establish a program for developing employees' happiness and creating a pleasant work environment by using Appreciative Inquiry (AI). PERMA's theory of happiness was used in forming positive questions to explore positive experiences among employees, supervisors and outside entrepreneurs. Data collected from the interviews was analyzed in order to find common point and divergences point and analyze SOAR. Then, a program was designed to develop employees' happiness and create a pleasant work environment based on the Eight Concepts of Happy Workplace and the Six Types of Counseling. Evaluations were carried out using Kirkpatrick's theory. The program included the followings: 1) Happiness Can Be Cultivated 2) Save Some Money Each Month 3) Mentoring 4) School Counselors 5) Birthday Gift 6) Festival of Happiness 7) The Six Concepts of Communication 8) The Twenty Concepts of Happiness. After implementing the program, the results showed that employees' happiness scores slightly increased. There were fewer mistakes in the workplace. Employee absence decreased. Moreover, there was more involvement from both employees and supervisors.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาอิสระเล่มนี้สำเร็จลุล่วงไปได้โดยได้รับความอนุเคราะห์อย่างดีจาก ดร.ภิญโญ รัตนาพันธุ์ ซึ่งให้คำปรึกษาในทุกๆเรื่อง แนะนำแนวคิดใหม่ๆ หนังสือต่างๆ พร้อมทั้งเสียสละเวลาอันมีค่ายิ่ง เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้มีความสมบูรณ์ ผู้ศึกษาจึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบการศึกษาอิสระทุกท่านที่สละเวลาอันมีค่าของท่านมา ให้คำแนะนำและแนวคิดที่ดี ในการปรับปรุงการศึกษาอิสระเล่มนี้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ถ่ายทอดความรู้ ทั้งในบทเรียนและในชีวิตประจำวัน อีกทั้งสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมต่างๆ จนทำให้การศึกษาอิสระในครั้งนี้ประสบผลสำเร็จ และสามารถนำมาใช้ในชีวิตประจำวันได้

ขอขอบพระคุณบิดา มารดา และครอบครัวที่คอยสนับสนุนในทุกเรื่องและให้กำลังใจ จนส่งผลให้การศึกษาอิสระนี้ประสบความสำเร็จไปด้วยดี

ขอขอบคุณเพื่อนๆ MBA YOUNG EXECUTIVE รุ่น 17 และคุณเศรษฐพล ปริญญาพล พลเศษ พร้อมทั้งรุ่นพี่ทุกคน ที่คอยแนะนำหนังสือและถ่ายทอดแนวคิดจากประสบการณ์ที่พบ และคอยช่วยเหลือกันเสมอมา

ขอขอบคุณ เพื่อนๆผู้ประกอบการและพี่ๆพนักงานของร้านพวงศัจริญทุกคน ที่เสียสละเวลา ในการให้ข้อมูลและเข้าร่วมโครงการ เพื่อให้การศึกษาอิสระครั้งนี้สมบูรณ์

สุดท้ายนี้ หากการศึกษานี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจนำไปศึกษา ผู้ศึกษาขอขอบคุณงามความดีที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ให้ผู้มีพระคุณทุกท่านซึ่งอาจกล่าวไม่หมดในครั้งนี้ ด้วยความเคารพ

พรสินี พงศาวงศ์ศิริกุล

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ข
กิตติกรรมประกาศ	ค
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพ	ช
บทที่ 1 บทนำ	
1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา	3
3. ขอบเขตของการศึกษา	3
4. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
5. นิยามศัพท์เฉพาะ	4
บทที่ 2 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	5
2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	24
3. ข้อมูลองค์กร	29
4. กรอบแนวคิดในการศึกษา	30
บทที่ 3 วิธีการศึกษา	
1. เพื่อค้นหาประสบการณ์เชิงบวกจากพนักงานในองค์กรหัวหน้างานและผู้ประกอบการภายนอกองค์กรที่ทำให้พนักงานในองค์กรมีความสุข	32
2. เพื่อจัดทำโครงการเพื่อพัฒนาความสุขของคนในองค์กรและสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	34
บทที่ 4 ผลการศึกษา	
1. เพื่อค้นหาประสบการณ์เชิงบวกจากพนักงานในองค์กรหัวหน้างานและผู้ประกอบการภายนอกองค์กรที่ทำให้พนักงานในองค์กรมีความสุข	36
2. เพื่อจัดทำโครงการเพื่อพัฒนาความสุขของคนในองค์กรและสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	42

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
1. สรุปผลการศึกษา	60
2. อภิปรายผล	62
3. ข้อเสนอแนะ	63
เอกสารอ้างอิง	64
ภาคผนวก	68
ภาคผนวก ก บทสัมภาษณ์ของพนักงานในร้านพงศ์เจริญ	69
ภาคผนวก ข บทสัมภาษณ์ของผู้ประกอบการและหัวหน้างาน	86
ภาคผนวก ค IKIGAI ของผู้ศึกษา	105
ภาคผนวก ง ความดีของสิ่งที่ค้นพบ	109
ภาคผนวก จ รูปภาพการดำเนินการศึกษา	113
ประวัติผู้เขียน	122

สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ 1	ข้อแตกต่างระหว่างการแก้ปัญหาแบบเดิมกับกระบวนการสุนทรียสาธก	7
ตารางที่ 2	ค่าคะแนนเฉลี่ยของความสุขของเครื่องมือวัดความสุข	14
ตารางที่ 3	องค์ประกอบของการวิเคราะห์สออาร์	17
ตารางที่ 4	ขนาดขั้นต่ำของกลุ่มตัวอย่าง โดยไม่อาศัยหลักความน่าจะเป็น	24
ตารางที่ 5	ปัจจัยที่เป็นจุดร่วม (Convergences) จากการค้นหาประสบการณ์ เชิงบวกจากพนักงานร้านพวงศัเจริญ	37
ตารางที่ 6	ปัจจัยที่เป็นจุด โคดเด่น (Divergences) จากการค้นหาประสบการณ์ เชิงบวกจากพนักงานร้านพวงศัเจริญ	37
ตารางที่ 7	ปัจจัยที่เป็นจุดร่วม (Convergences) จากประสบการณ์เชิงบวกของ ผู้ประกอบการและหัวหน้างาน	38
ตารางที่ 8	ปัจจัยที่เป็นจุด โคดเด่น (Divergences) จากประสบการณ์เชิงบวกของ ผู้ประกอบการและหัวหน้างาน	39
ตารางที่ 9	ปัจจัยที่เป็นจุดร่วม (Convergences) จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด	39
ตารางที่ 10	ปัจจัยที่เป็นจุด โคดเด่น (Divergences) จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด	40
ตารางที่ 11	การวิเคราะห์สออาร์ (SOAR Analysis)	41
ตารางที่ 12	การตอบสนองความสุข 8 ประการ และทฤษฎีความสุขเพอร์มา ในแต่ละ โครงการ	50
ตารางที่ 13	เปรียบเทียบค่าระดับความสุขของพนักงานร้านพวงศัเจริญ	58
ตารางที่ ง.1	ความถี่สิ่งทีค้นพบจากการสัมภาษณ์พนักงานร้านพวงศัเจริญ	110
ตารางที่ ง.2	ความถี่สิ่งทีค้นพบจากการสัมภาษณ์หัวหน้างานและผู้ประกอบการ	111

สารบัญภาพ

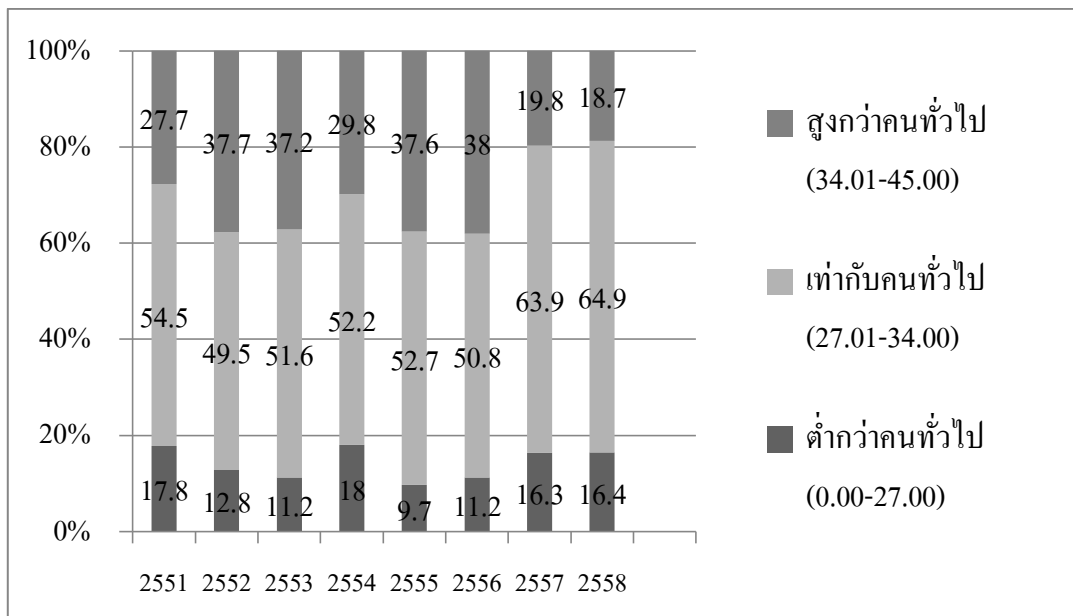
		หน้า
ภาพที่ 1	ร้อยละของระดับสุขภาพจิตคนไทยอายุ 15 ปีขึ้นไป พ.ศ. 2551-2558	1
ภาพที่ 2	อัตราการขาดงานในช่วงเดือนกุมภาพันธ์ถึงเดือนพฤษภาคม ปีพ.ศ. 2558 และปีพ.ศ. 2559	2
ภาพที่ 3	ขั้นตอนของกระบวนการสุนทรียสาธก	8
ภาพที่ 4	แผนภาพอิกิไก	15
ภาพที่ 5	ตำแหน่งที่ตั้งร้าน	29
ภาพที่ 6	โครงสร้างการบริหารร้าน	30
ภาพที่ 7	กรอบแนวคิดในการศึกษา	30
ภาพที่ 8	อัตราการขาดงานในช่วงเดือนกุมภาพันธ์ถึงเดือนพฤษภาคม ปีพ.ศ. 2558 - 2560	59
ภาพที่ ค.1	แผนภาพอิกิไกของผู้ศึกษา	108
ภาพที่ จ.1	โครงการความสุขปลูกได้	114
ภาพที่ จ.2	เจ้าหน้าที่ธนาคารกรุงไทยมาเปิดบัญชีออมทรัพย์โครงการเก็บ เดือนละนิดชีวิตดี	115
ภาพที่ จ.3	สมุดบัญชีออมทรัพย์ของพนักงานที่เข้าร่วมโครงการเก็บเดือน ละนิดชีวิตดี	115
ภาพที่ จ.4	แนะนำการจัดเรียงของและสอนดูขนาดสินค้า โครงการเรื่องนี้พี่สอน	116
ภาพที่ จ.5	การตอบรับที่พี่พนักงานส่งมาในโทรศัพท์จากโครงการเรื่องนี้พี่สอน	117
ภาพที่ จ.6	มอบของขวัญเดือนกุมภาพันธ์ถึงพฤษภาคม โครงการ Birthday Gift	118
ภาพที่ จ.7	ร่วมถ่ายรูปก่อนหยุดวันสงกรานต์โครงการเทศกาลแห่งความสุข	119
ภาพที่ จ.8	โครงการเทศกาลแห่งความสุข	120
ภาพที่ จ.9	บรรยากาศระหว่างตอนทำความสุข 20 อย่าง	121
ภาพที่ จ.10	บันทึกความสุข 20 อย่างของพนักงาน	121

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แรงขับเคลื่อนที่สำคัญขององค์กร คือ ทรัพยากรมนุษย์ และปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรส่วนใหญ่เป็นปัญหาเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์เช่นกัน โดยการแก้ปัญหาส่วนมากมุ่งเน้นไปที่สาเหตุของปัญหาเป็นหลัก ส่งผลให้ต้นเหตุของปัญหาเกิดความเครียดและไม่มีความสุข โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2559) ได้สำรวจระดับความสุขของคนไทย พบว่า ในปี พ.ศ. 2558 ผู้ที่มีสุขภาพจิตสูงกว่าคนทั่วไปมีค่าเท่ากับ 18.7 เปอร์เซ็นต์ ลดลงจากปีพ.ศ. 2556 และ 2557 ซึ่งมีค่าเท่ากับ 38 และ 19.8 เปอร์เซ็นต์ ตามลำดับ และผู้ที่มีสุขภาพจิตต่ำกว่าคนทั่วไปมีค่าเท่ากับ 16.4 เปอร์เซ็นต์ เพิ่มขึ้นจากปี พ.ศ. 2556 และ 2557 ซึ่งมีค่าเท่ากับ 11.2 และ 16.3 เปอร์เซ็นต์ ตามลำดับ ดังภาพที่ 1



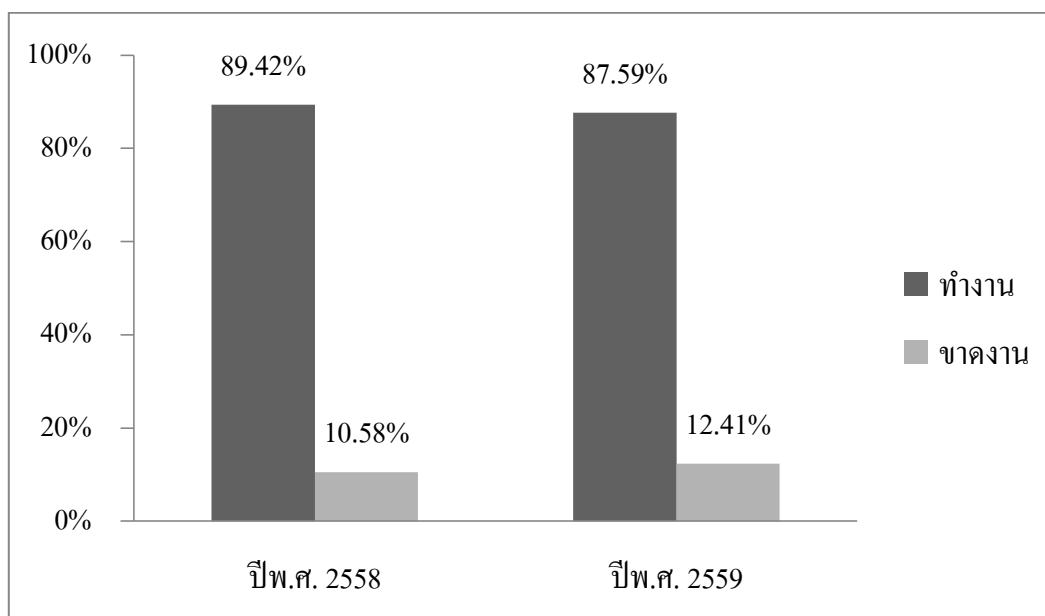
ภาพที่ 1 ร้อยละของระดับสุขภาพจิตคนไทยอายุ 15 ปีขึ้นไป พ.ศ. 2551-2558

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2559)

โดยระดับความสุขของคนทำงานลดน้อยลง เพราะองค์กรส่วนใหญ่มุ่งเน้นไปที่ผลประกอบการเป็นหลัก และไม่ได้คำนึงถึงความสุขของคนในองค์กร เมื่อคนในองค์กรไม่มีความสุขและแรงบันดาลใจในการทำงาน ทำให้งานเกิดปัญหาและมีอัตราหมุนเวียนพนักงานเพิ่มขึ้น ใน

ปัจจุบันจึงมีแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรเชิงบวก และแนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข จำนวนมาก เพื่อให้พนักงานในองค์กรมีความสุข มีความก้าวหน้าในอาชีพการงานมากขึ้น จาก การส่งเสริมในด้านคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลให้มีอัตรา หมุนเวียนงานลดลง

ร้านพวงศัจริญประกอบกิจการเกี่ยวกับวัสดุก่อสร้างที่ อ.คูเมือง จ.บุรีรัมย์ ก่อตั้งมาประมาณ 30 ปี มีจำนวนพนักงานในร้านจำนวน 17 คน ผู้หญิง 5 คน ผู้ชาย 12 คน โดยแบ่งเป็นพนักงานรายวัน 13 คน และพนักงานเหมา 4 คน มีการแบ่งหน้าที่กันตามลักษณะของงาน เป็นกิจการเจ้าของคนเดียว สำหรับปัญหาที่พบของพนักงานในองค์กรได้แก่ ปัญหาเรื่องเกี่ยวกับครอบครัว ทำให้ไม่มีสมาธิใน การทำงาน ทำให้เกิดความผิดพลาดในการจัดส่งสินค้า ปัญหาเรื่องสุขภาพทำให้ต้องขาดงาน บ่อยครั้ง การแสดงอาการเหนื่อยเกี่ยวกับลูกค้า การเลิกงาน ทำงานเร่งรีบทำให้สินค้าเสียหาย ไม่พอใจ ในงานที่ได้รับ เป็นต้น จากปัญหาที่กล่าวมาทำให้พนักงานของร้านพวงศัจริญขาดงานและมาสาย โดยอัตราการขาดงานในช่วงเดือนกุมภาพันธ์ถึงเดือนพฤษภาคม ปีพ.ศ. 2558 และปีพ.ศ. 2559 คิด เป็น 10.58 และ 12.41 เปอร์เซ็นต์ ตามลำดับ แสดงดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 อัตราการขาดงานในช่วงเดือนกุมภาพันธ์ถึงเดือนพฤษภาคม ปีพ.ศ. 2558 และปีพ.ศ. 2559

ที่มา : พวงศัจริญ (2559)

ผู้ศึกษาได้มองเห็นถึงปัญหาดังกล่าวในกิจการร้านวัสดุก่อสร้าง ที่ทำให้พนักงานขาดงาน และ มาสาย นอกจากนี้ปัญหาดังกล่าว ยังส่งผลให้ไม่มีความสุขในการทำงาน และจากการค้นหาตาม หลักการอิกิไก (IKIGAI) โดยอิกิไกของผู้ศึกษา คือ การเป็นผู้ประกอบการที่ทำให้พนักงานมี ความสุขและแรงบันดาลใจในการทำงาน เมื่อพนักงานมีความสุขในการทำงานก็จะลุล่วงไป ด้วยดี ผลงานที่มอบหมายเสร็จในเวลาอันสั้น ไม่มีความผิดพลาด และส่งผลทำให้เกิดบรรยากาศที่ดี ในการทำงาน ด้วยเหตุนี้ผู้ศึกษาจึงเห็นว่าความสุขเป็นสิ่งใกล้ตัว เป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อน องค์กร และสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับพนักงาน จึงมีแนวคิดในการใช้พัฒนาองค์กรเชิงบวกโดยใช้ สุนทรียศาสตร์เพื่อจัดทำโครงการในการสร้างความสุขให้กับพนักงาน และส่งเสริมให้พนักงานมี คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

2.1 เพื่อค้นหาประสบการณ์เชิงบวกจากพนักงานในองค์กร หัวหน้างานและผู้ประกอบการ นอกองค์กรที่ทำให้พนักงานในองค์กรมีความสุข

2.2 เพื่อจัดทำโครงการเพื่อพัฒนาความสุขของคนในองค์กรและสร้างบรรยากาศที่ดีในการ ทำงาน

3. ขอบเขตของการศึกษา

3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาในครั้งนี้ใช้การประยุกต์แนวคิดสุนทรียศาสตร์ (Appreciative Inquiry) และใช้ หลักทฤษฎีความสุขเพอร์มา (PERMA Model) ในการตั้งคำถาม ร่วมด้วยกับการหาจุดร่วมและจุด โดดเด่น และการวิเคราะห์สออาร์ (SOAR Analysis) แล้วจัดทำโครงการโดยใช้แนวคิดองค์กรแห่ง ความสุข (Happy Workplace) เชื่อมโยงกับทฤษฎีความสุขเพอร์มา (PERMA Model) ทฤษฎีการเข้า ให้คำปรึกษา 6 ประเภท และรูปแบบการประเมินของเคิร์กแพทริก (Kirkpatrick Evaluation Model)

3.2 ขอบเขตด้านผู้มีส่วนร่วมและกลุ่มตัวอย่าง

- ผู้มีส่วนร่วมในการดำเนิน โครงการ คือ พนักงานในร้านพวงศัเจริญจำนวน 17 คน

- กลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูล คือ หัวหน้างานและผู้ประกอบการนอกองค์กรที่มีอายุในช่วง 25 - 30 ปี ที่ทำงานกับพนักงานโดยตรง จำนวน 21 คน และพนักงานร้านพวงศัเจริญทุกคน

3.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในการดำเนินโครงการ คือ ร้านพวงศัเจริญ จังหวัดบุรีรัมย์

3.4 ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาการศึกษา ตั้งแต่เดือนมกราคม ถึง เดือนพฤษภาคม ปีพ.ศ. 2560

4. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

4.1 ทราบถึงแนวทางในการสร้างความสุขให้กับพนักงาน เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งความสุข

4.2 เพื่อเป็นแนวทางให้กับผู้ที่สนใจ ในการนำแนวคิดเกี่ยวกับความสุขไปใช้ในองค์กร

4.3 เพื่อให้พนักงานทำให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร

5. นิยามศัพท์เฉพาะ

5.1 ความสุข หมายถึง ความสุขในการที่ได้เป็นทั้งผู้ให้และผู้รับ เป็นความสุขที่มาจากอารมณ์เชิงบวกภายใน มีความสมดุลในชีวิต และใช้ชีวิตอย่างมีความหมาย

5.2 เครื่องมือวัดความสุข (Happinometer) คือ เครื่องมือวัดความสุขที่สามารถวัดได้ด้วยตนเอง โดยจะสะท้อนจากมิติคุณภาพชีวิตของตนเอง โดยสามารถวัดได้ด้วยตนเองโดยการกรอกข้อมูลลงในระบบ โทรศัพท์มือถือ (Mobile App-based) (ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต, เฉลิมพล แจ่มจันทร์, กาญจนา ตั้งชลทิพย์ และจรัมพร ไร่ลำยอง, 2555)

5.3 สุนทรียสาธก (Appreciation Inquiry) หมายถึง การค้นหาเรื่องราวดีๆที่ซ่อนเร้นอยู่ในตัวบุคคล โดยผ่านการตั้งคำถามเชิงบวกและนำเรื่องราวดีๆมาขยายผล

5.4 หัวหน้างานและผู้ประกอบการ หมายถึง หัวหน้างานและผู้ประกอบการภายนอกองค์กรในหลากหลายสาขาอาชีพ ที่มีอายุอยู่ระหว่าง 25 – 30 ปี เพื่อให้มีทัศนคติในช่วงอายุเดียวกับผู้ศึกษาในการสอบถามวิธีในการความสุขกับพนักงาน

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการศึกษา

ผู้ทำการศึกษาได้จัดทำการศึกษาอิสระในหัวข้อเรื่อง การพัฒนาองค์กรเชิงบวกโดยใช้สุนทรีย-
สาธกเพื่อสร้างความสุขให้กับพนักงาน กรณีศึกษา ร้านพวงศัเจริญ โดยเริ่มจากการตั้งคำถามเชิงบวก
เกี่ยวกับทฤษฎีความสุขเพอร์มา (PERMA Model) เพื่อค้นหาประสบการณ์เชิงบวก และรวบรวม
ข้อมูลสัมภาษณ์ที่ได้ มาวิเคราะห์หาจุดร่วมและจุดโดดเด่น แล้วนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์สออาร์
(SOAR Analysis) แล้ว ออกแบบโครงการเพื่อพัฒนาความสุขของคนในองค์กร ซึ่งโครงการที่จัดทำ
มีพื้นฐานจากแนวคิดองค์กรแห่งความสุข 8 ประการ เชื่อมโยงกับทฤษฎีความสุขเพอร์มา (PERMA
Model) และการเข้าให้คำปรึกษา 6 ประเภท (The six categories of counseling intervention) แล้ว
นำมาประเมินผลโดยใช้ หลักของทฤษฎีเคิร์กแพทริก (Kirkpatrick Evaluation Model) โดยมี
รายละเอียดดังนี้

1. เพื่อค้นหาประสบการณ์เชิงบวกจากพนักงานในองค์กร หัวหน้างานและผู้ประกอบการ ภายนอกองค์กรที่ทำให้พนักงานในองค์กรมีความสุข

1.1 ผู้มีส่วนร่วมและกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (purposive sampling)
และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยไม่อาศัยหลักความน่าจะเป็น (Non-probability sampling)

- ผู้มีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการ คือ พนักงานในร้านพวงศัเจริญ จำนวน 17 คน
- กลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูล คือ หัวหน้างานและผู้ประกอบการนอกองค์กรที่มีอายุ

ในช่วง 25 - 30 ปี ที่ทำงานกับพนักงานโดยตรง ในหลายสาขาอาชีพ จำนวน 21 คน และพนักงาน
ทุกคนในร้านพวงศัเจริญ

1.2 ประเภทข้อมูล

การศึกษานี้ผู้ศึกษาศึกษาข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) และข้อมูลทุติยภูมิ
(Secondary Data) โดยรายละเอียดดังนี้

1.2.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)

เป็นการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) โดยเป็นการสัมภาษณ์ที่มีการตั้งคำถามไว้ล่วงหน้า เป็นคำถามเชิงบวกร่วมเกี่ยวกับเรื่องของความสุขที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

1.2.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)

โดยศึกษาทฤษฎี แนวคิด และข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากห้องสมุดและฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ต่างๆ เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการสืบค้นมาวิเคราะห์ร่วมกับข้อมูลปฐมภูมิ

1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การค้นหาประสบการณ์เชิงบวก ซึ่งเป็นขั้นตอนแรกของวงจรสุนทรียศาสตร์ โดยการตั้งคำถาม และหาจุดร่วม จุดโดดเด่น จากนั้นวิเคราะห์สออาร์ (SOAR Analysis) และเครื่องมือวัดความสุขในระบบโทรศัพท์มือถือ (Happinometer Mobile App-based) มีรายละเอียดดังนี้

1.3.1 ขั้นตอนที่ 1 การค้นหา (Discovery)

การออกแบบคำถามใช้การตั้งคำถามแบบกึ่งโครงสร้าง โดยอิงทฤษฎีความสุขเพอร์มา (PERMA Model) เพื่อใช้ในการสัมภาษณ์พนักงานทุกคนในองค์กร และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์จุดร่วมและจุดโดดเด่น โดยมีคำถามที่ใช้สัมภาษณ์ดังนี้

- 1) เหตุการณ์ไหนในงานที่รู้สึกมีความสุขมากที่สุด ช่วยเล่าให้ฟังหน่อยค่ะ
- 2) งานที่เคยทำแล้วภูมิใจที่สุด
- 3) ประทับใจเพื่อนร่วมงานคนไหน เพราะเหตุใด
- 4) เหตุการณ์ในชีวิตที่รู้สึกว่ามีคุณค่ามากที่สุด
- 5) ความฝันและเป้าหมายในชีวิตการทำงานคืออะไร

ปัจจัยอีกส่วนที่สำคัญ คือ หัวหน้างานและผู้ประกอบการนอกองค์กรที่มีอายุในช่วง 25 - 30 ปี ที่ทำงานกับพนักงานโดยตรง ในหลายสาขาอาชีพ จำนวน 21 คน โดยมีคำถามที่ใช้สัมภาษณ์คือ

- เหตุการณ์ไหนบ้างที่เวลาท่านอยู่กับทีมงานและได้ทำบางอย่างให้แล้วเห็นเค้ามี

ความสุข

เมื่อทำการค้นหาประสบการณ์เชิงบวกจากพนักงานในองค์กร หัวหน้างานและผู้ประกอบการภายนอกองค์กร จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ปัจจัยเป็น 2 กลุ่มปัจจัย ได้แก่

1) ปัจจัยที่เป็นจุดรวม (Convergences) เป็นปัจจัยที่มีความถี่มาก เมื่อเรียงลำดับความถี่จากมากไปน้อย แล้วมีความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป

2) ปัจจัยที่เป็นจุดโดดเด่น (Divergence) เป็นปัจจัยที่มีความถี่น้อย เมื่อเรียงลำดับความถี่จากมากไปน้อย แล้วมีความถี่ต่ำกว่า 3 ลงมา

1.3.2 การวัดระดับความสุขของคนองค์กร

การวัดระดับความสุขของคนในองค์กร โดยใช้เครื่องมือวัดความสุขในระบบโทรศัพท์มือถือ (Happinometer Mobile App-based) โดยแบบสอบถามในระบบโทรศัพท์มือถือจะประกอบด้วย 9 มิติ คือ น้ำใจงาม (Happy Heart) สุขภาพดี (Happy Body) การผ่อนคลาย (Happy Relax) การหาความรู้ (Happy Brain) มีคุณธรรม (Happy Soul) บริหารเงินเป็น (Happy Money) มีครอบครัวที่ดี (Happy Family) สังคมดี (Happy Society) และการงานดี (Happy Worklife) (ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2555)

การทำแบบสอบถามผ่านเครื่องมือวัดความสุขในระบบโทรศัพท์มือถือ ผู้ศึกษาได้ทำการวัดระดับความสุขของพนักงานทุกคนในองค์กร โดยผู้ศึกษาเป็นคนเก็บข้อมูลผ่านการสอบถามพนักงานทีละคน เนื่องจากบางคำศัพท์ที่เป็นทางการ พนักงานไม่เข้าใจและไม่สามารถอ่านเขียนได้จึงต้องใช้การอธิบายร่วมด้วย โดยทำการวัดก่อนดำเนินโครงการและหลังดำเนินโครงการ

2. เพื่อจัดทำโครงการเพื่อพัฒนาความสุขของคนในองค์กรและสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

เป็นการนำประสบการณ์เชิงบวกที่ได้จากการค้นหาและจากการวิเคราะห์สออาร์ (SOAR Analysis) มาวัดฝัน จากนั้นออกแบบ และนำมาดำเนินการ โดยมีเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา โดยเป็นขั้นตอนที่ 2 3 และ 4 ของวงจรสุนทรียสาธก โดยมีขั้นตอนดังนี้

2.1.1 ขั้นตอนที่ 2 การวาดฝัน (Dream)

โดยเป็นขั้นตอนที่วาดฝันในสิ่งที่ต้องการเป็น จากการนำจุดร่วม จุดโดดเด่น และการวิเคราะห์สออาร์ (SOAR Analysis) มาขยายผล เพื่อทำให้เป็นองค์กรที่น่าอยู่และทำให้พนักงานในองค์กรมีความสุข

2.1.2 ขั้นตอนที่ 3 การออกแบบ (Design)

จากการนำปัจจัยที่เป็นจุดร่วม จุดโดดเด่น ที่ได้จากการค้นหา (Discovery) มาออกแบบเป็นโครงการเพื่อเป็นไปตามสิ่งที่วาดฝัน (Dream) โดยมีแนวคิดการสร้างองค์กรแห่งความสุข 8 ประการและทฤษฎีความสุขเพอร์มา (PERMA Model) เป็นแนวทางในการออกแบบโครงการ ร่วมด้วยกับการใช้ การเข้าให้คำปรึกษา 6 ประเภท (The six categories of counseling intervention) สำหรับในบางโครงการ

2.1.3 ขั้นตอนที่ 4 การดำเนินการ (Destiny)

เป็นขั้นตอนเพื่อดำเนินการตามขั้นตอนต่างๆที่ได้ออกแบบไว้ หลังจากดำเนินโครงการประเมินผลด้วยรูปแบบการประเมินของเคิร์กแพทริก (Kirkpatrick Evaluation Model) เพื่อประเมินผลในแต่ละโครงการและนำมาปรับปรุงพัฒนาความสุขของพนักงานในองค์กรต่อไป

บทที่ 4

ผลการศึกษา

ผู้ทำการศึกษาได้จัดทำการศึกษาอิสระในหัวข้อเรื่อง การพัฒนาองค์กรเชิงบวกโดยใช้สุนทรีย-
สาธกเพื่อสร้างความสุขให้กับพนักงาน กรณีศึกษา ร้านพวงศัเจริญ โดยเริ่มจากการตั้งคำถามเชิงบวก
เกี่ยวกับทฤษฎีความสุขเพอร์มา (PERMA Model) เพื่อค้นหาประสบการณ์เชิงบวก และรวบรวม
ข้อมูลสัมภาษณ์ที่ได้ มาวิเคราะห์หาจุดร่วมและจุดโดดเด่น แล้วนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์สออาร์
(SOAR Analysis) แล้ว ออกแบบโครงการเพื่อพัฒนาความสุขของคนในองค์กร ซึ่งโครงการที่จัดทำ
มีพื้นฐานจากแนวคิดองค์กรแห่งความสุข 8 ประการ เชื่อมโยงกับทฤษฎีความสุขเพอร์มา (PERMA
Model) และการเข้าให้คำปรึกษา 6 ประเภท (The six categories of counseling intervention) แล้ว
นำมาประเมินผลโดยใช้ หลักของทฤษฎีเคิร์กแพทริก (Kirkpatrick Evaluation Model) โดยมี
รายละเอียดดังนี้

1. เพื่อค้นหาประสบการณ์เชิงบวกจากพนักงานในองค์กร หัวหน้างานและผู้ประกอบการนอก องค์กรที่ทำให้พนักงานในองค์กรมีความสุข

ผู้ศึกษาได้ทำการค้นหาประสบการณ์ด้านบวกของคนในองค์กร ทั้งเรื่องชีวิตในงานและ
ครอบครัวจากการตั้งคำถามเชิงบวกในเรื่องของความสุขเพื่อใช้สัมภาษณ์พนักงานในร้านพวงศัเจริญ
จำนวน 17 คนและ จากการสัมภาษณ์หัวหน้าและผู้ประกอบการจำนวน 21 คน จากนั้นนำข้อมูลที่ได้
มาวิเคราะห์ปัจจัยที่แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยที่เป็นจุดร่วม (Convergences) และ
ปัจจัยที่เป็นจุดโดดเด่น (Divergences) โดยผลการศึกษาจากขั้นตอนการค้นพบ (Discovery) จาก
วงจรสุนทรียสาธก มีดังนี้

1.1 ขั้นตอนของการค้นพบ (Discovery)

การค้นหาและรวบรวมประสบการณ์เชิงบวกจากคำถามเกี่ยวกับความสุขที่เกิดขึ้นจากหลัก
ทฤษฎีความสุขเพอร์มา (PERMA Model) เป็นความสุขที่เกิดจากอารมณ์เชิงบวกทั้งในองค์กร
และนอกองค์กร การเดินทางไปไหนในงาน การมีความสัมพันธ์ที่ดี ความรู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่าและ

แรงผลักดันที่ทำให้ถึงเป้าหมาย ของพนักงานร้านพงศ์เจริญ นำมาสรุปสิ่งที่ค้นพบจากการสัมภาษณ์ ได้ดังภาคผนวก ก

จากสิ่งที่ค้นพบ (Discovery) จากการตั้งคำถามเชิงบวกเรื่องความสุขที่ทำให้พนักงานร้าน พงศ์เจริญจำนวน 17 คน แล้วนำมาแจกแจงพบว่าปัจจัยที่เป็นจุดร่วม (Convergences) ดังแสดงใน ตารางที่ 5 และปัจจัยที่เป็นจุดโดดเด่น (Divergences) ดังแสดงในตารางที่ 6 โดยมีรายละเอียดดังนี้ ตารางที่ 5 ปัจจัยที่เป็นจุดร่วม (Convergences) จากการค้นหาประสบการณ์เชิงบวกจากพนักงาน ร้านพงศ์เจริญ

ลำดับที่	ปัจจัยที่เป็นจุดร่วม	ความถี่
1	ทำเพื่อครอบครัวและหาเงินเพื่อให้ลูกประสบความสำเร็จ	15
2	มีเพื่อนคอยช่วยเหลือกัน โดยไม่ต้องเรียกร้อง	8
3	ได้ทำงานอาสาช่วยชุมชน	8
4	มีเพื่อนร่วมงานที่คุยกันลูกคอ	7
5	ได้ทำงานที่ถนัด เช่น ขับรถ อยู่กับรถ เลี้ยงสุนัข ส่งของ	7
6	มีเงินเยอะๆ	4
7	ได้รับคำชม	3
8	งานกิจกรรมปีใหม่	3
9	ทำงานที่ไม่ยุ่งยากหลายขั้นตอน	3
10	ทำงานเป็นทีม	3

ตารางที่ 6 ปัจจัยที่เป็นจุดโดดเด่น (Divergences) จากการค้นหาประสบการณ์เชิงบวกจากพนักงาน ร้านพงศ์เจริญ

ลำดับที่	ปัจจัยที่เป็นจุดโดดเด่น	ความถี่
1	มีงานที่ดี	2
2	อยู่กับพื้นที่สีเขียวและธรรมชาติ	2
3	ได้ของฝากและรางวัลจากหัวหน้า	2
4	ใส่ใจในงานแล้วทำงานสำเร็จ	2
5	ลูกค้ายิ้มของเยอะ	2
6	นายจ้างไว้วางใจให้ทำงาน	2

ตารางที่ 6 ปัจจัยที่เป็นจุดโดดเด่น (Divergences) จากการค้นหาประสบการณ์เชิงบวกจากพนักงาน
ร้านพงศ์เจริญ (ต่อ)

ลำดับที่	ปัจจัยที่เป็นจุดโดดเด่น	ความถี่
7	เวลาเข้าวัดทำบุญ	2
8	มีหัวหน้าที่ดี	1
9	ได้เงินพิเศษจากลูกค้า	1
10	ไม่มีอุบัติเหตุในงาน	1
11	คนอายุน้อยกว่ามอบน้อม	1
12	ทำงานที่อิสระ	1
13	ได้เลื่อนขั้นและขึ้นเงินเดือน	1

การสอบถามประสบการณ์เชิงบวกของผู้ประกอบการและหัวหน้างานภายนอกองค์กรใน
ระดับอายุ 25-30 ปี จำนวน 21 คน เพื่อใช้ร่วมในการจัดตั้งโครงการที่ทำให้พนักงานองค์กรมี
ความสุข โดยมีสิ่งที่ค้นพบจากบทสัมภาษณ์ ดังภาคผนวก ข แล้วนำมาแจกแจงพบว่าปัจจัยที่เป็น
จุดร่วม (Convergences) ดังแสดงในตารางที่ 7 และปัจจัยที่เป็นจุดโดดเด่น (Divergences) ดังแสดง
ในตารางที่ 8 โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 7 ปัจจัยที่เป็นจุดร่วม (Convergences) จากประสบการณ์เชิงบวกของผู้ประกอบการและ
หัวหน้างาน

ลำดับที่	ปัจจัยที่เป็นจุดร่วม	ความถี่
1	ซื้อข้าวและเครื่องดื่มให้	14
2	เวลาช่วยแก้ปัญหาในงาน	13
3	เปลี่ยนจากการต่อว่าเป็นการสอน	7
4	พูดคุยและให้คำปรึกษาเรื่องต่างๆ	7
5	ช่วยพัฒนาทักษะในงาน	5
6	จัดกิจกรรมผ่อนคลาย เช่น เล่นกีฬา ทำบุญ	4
7	นั่งกินข้าวด้วยกัน	3
8	มอบน้อมในการเข้าหา	3

ตารางที่ 7 ปัจจัยที่เป็นจุดร่วม (Convergences) จากประสบการณ์เชิงบวกของผู้ประกอบการและหัวหน้างาน (ต่อ)

ลำดับที่	ปัจจัยที่เป็นจุดร่วม	ความถี่
9	มีเทคนิคที่ดีในการสื่อสาร	3
10	ชื่นชมและให้กำลังใจ	3
11	ตอนเงินเดือนออกและเพิ่มค่าแรง	3
12	ให้อิสระในการตัดสินใจ	3
13	แจกของตามเทศกาลต่างๆ	3

ตารางที่ 8 ปัจจัยที่เป็นจุดโดดเด่น (Divergences) จากประสบการณ์เชิงบวกของผู้ประกอบการและหัวหน้างาน

ลำดับที่	ปัจจัยที่เป็นจุดโดดเด่น	ความถี่
1	เป็นกันเองกับลูกน้อง	2
2	ทำเป็นต้นแบบ	2
3	จัดงานปีใหม่	2
4	ช่วยแก้ปัญหาของงาน	2
5	ใส่ใจรายละเอียดของลูกน้อง	1
6	ให้ที่อยู่อาศัยกับลูกน้อง	1

จากนั้นนำปัจจัยที่เป็นจุดร่วมและจุดโดดเด่นของทั้งพนักงานในองค์กร หัวหน้างานและผู้ประกอบการภายนอกองค์กร รวมเข้าด้วยกันและนำมาแจกแจงใหม่พบว่า ปัจจัยที่เป็นจุดร่วม (Convergences) ดังแสดงในตารางที่ 9 และปัจจัยที่เป็นจุดโดดเด่น (Divergences) ดังแสดงในตารางที่ 10 โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 9 ปัจจัยที่เป็นจุดร่วม (Convergences) จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

ลำดับที่	ปัจจัยที่เป็นจุดร่วม	ความถี่
1	ได้ของฝากและรางวัลจากหัวหน้า	19
2	ทำเพื่อครอบครัวและหาเงินเพื่อให้ลูกประสบความสำเร็จ	15
3	หัวหน้าให้คำปรึกษาเรื่องต่างๆ	14
4	หัวหน้าช่วยแก้ปัญหาในงาน	13

ตารางที่ 9 ปัจจัยที่เป็นจุดร่วม (Convergences) จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด (ต่อ)

ลำดับที่	ปัจจัยที่เป็นจุดร่วม	ความถี่
5	นายจ้างไว้ใจให้ทำงานช่วยพัฒนาทักษะในงาน	10
6	มีเงินเยอะๆ	9
7	จัดกิจกรรมผ่อนคลาย	9
8	มีเพื่อนคอยช่วยเหลือกัน โดยไม่ต้องเรียกร้อง	8
9	ได้ทำงานอาสาช่วยชุมชน	8
10	มีงานที่ดีและหัวหน้าที่ดี	8
11	มีเพื่อนร่วมงานที่คุยกันถูกคอ	7
12	ได้ทำงานที่ถนัด เช่น ขับรถ อยู่กับรถ เลี้ยงสุนัข ส่งของ	7
13	หัวหน้าเปลี่ยนจากการต่อว่าเป็นการสอน	7
14	ชื่นชมและให้กำลังใจ	6
15	ทำงานที่ไม่ยุ่งยากหลายขั้นตอน	3
16	ทำงานเป็นทีม	3
17	นั่งกินข้าวด้วยกัน	3

ตารางที่ 10 ปัจจัยที่เป็นจุดโดดเด่น (Divergences) จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

ลำดับที่	ปัจจัยที่เป็นจุดโดดเด่น	ความถี่
1	อยู่กับพื้นที่สีเขียวและธรรมชาติ	2
2	ใส่ใจในงานแล้วทำงานสำเร็จ	2
3	ลูกค้ำมาซื้อของเยอะ	2
4	เวลาเข้าวัดทำบุญ	2
5	ไม่มีอุบัติเหตุในงาน	1
6	คนอายุน้อยกว่าอบน้อม	1
7	ทำงานที่อิสระ	1
8	ใส่ใจรายละเอียดของลูกค้า	1
9	ให้ที่อยู่อาศัยกับลูกน้อง	1
10	ทำงานที่อิสระ	1

จากตารางที่ 9 พบว่าปัจจัยที่เป็นจุดร่วมที่มีความถี่มากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ ใต้ของฝาก และรางวัลจากหัวหน้า ทำเพื่อครอบครัวและหาเงินเพื่อให้ลูกประสบความสำเร็จ หัวหน้าให้คำปรึกษาเรื่องต่างๆ โดยมีค่าความถี่เท่ากับ 19 15 และ 14 ตามลำดับ

1.2 การวิเคราะห์สออาร์ (SOAR Analysis)

จากสิ่งที่ค้นพบ (Discovery) จากการสอบถามประสบการณ์เชิงบวกของพนักงานในองค์กรและของผู้ประกอบการและหัวหน้างานภายนอกองค์กร ผู้ศึกษานำมาวิเคราะห์โดยใช้เครื่องมือการวิเคราะห์สออาร์ (SOAR Analysis) เพื่อวิเคราะห์จุดแข็ง โอกาส สิ่งที่เราต้องการจะเป็นและผลลัพธ์ที่ต้องการขององค์กร เพื่อเป็นแนวคิดในการจัดทำโครงการ ดังแสดงในตารางที่ 11

ตารางที่ 11 การวิเคราะห์สออาร์ (SOAR Analysis)

<p>สิ่งที่ค้นหา (Strategic Inquiry)</p>	<p>จุดแข็ง (สิ่งดีที่ค้นพบ) (Strengths)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี 2) พนักงานในองค์กรมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน 3) กิจการเปิดมาเป็นระยะนาน 4) เจ้าของกิจการลงไปคลุกคลีกับพนักงานโดยตรง 5) พนักงานส่วนใหญ่อยู่ในองค์กรมากกว่า 5 ปี 	<p>โอกาส (Opportunities)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ในปัจจุบันมีแนวคิดการพัฒนาองค์กรเชิงบวกมากขึ้น 2) กิจการให้ความสำคัญกับการสร้างความสุขให้คนในองค์กร
<p>เจตนาหรือสิ่งที่ดีๆ ที่อยากเห็นในองค์กร (Appreciative Intent)</p>	<p>สิ่งที่ต้องการจะเป็น (Aspiration)</p> <p>พนักงานในองค์กรมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีทัศนคติด้านบวก และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร</p>	<p>ผลลัพธ์ (Result)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) มีการขาดงานลดลง 5 เปอร์เซ็นต์ จากปี 2559 2) พนักงานมีระดับความสุขเพิ่มขึ้นมากกว่า 2 คะแนนหลังดำเนินโครงการ

จากตารางที่ 11 การวิเคราะห์สออาร์ (SOAR Analysis) มีรายละเอียดดังนี้

1.2.1 สิ่งที่ยกค้นหา (Strategic Inquiry)

จุดแข็ง (Strengths) ที่มีอยู่ในองค์กร ได้แก่ มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี โดยมีพื้นที่สีเขียวรอบๆ เนื่องจากเจ้าของกิจการชอบพื้นที่สีเขียว ทำให้เมื่อเวลาว่างจากงานคนในองค์กรได้มาช่วยกันรดน้ำต้นไม้ ปักต้นไม้ ใส่ปุ๋ย เพื่อให้พนักงานมีอารมณ์ผ่อนคลายและรู้สึกสดชื่น เนื่องจากเป็นองค์กรขนาดเล็กจึงมีลักษณะเหมือนครอบครัว ทำให้พนักงานในองค์กรมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อีกทั้งกิจการเปิดมาเป็นระยะนาน พนักงานส่วนใหญ่อยู่ในองค์กรมากกว่า 5 ปี ทำให้พนักงานรู้สึกมีความมั่นคงในงาน และการที่เจ้าของกิจการลงไปคลุกคลีกับพนักงานโดยตรง ทำให้ได้สื่อสารและรับรู้ความคิดเห็นจากพนักงาน

โอกาส (Opportunities) ในปัจจุบันมีแนวคิดในการพัฒนาองค์กรเชิงบวกจำนวนมาก ทำให้มีหลายโครงการเป็นตัวอย่างที่ดี ในการเพิ่มพูนความสุขให้คนในองค์กร และทางรัฐบาลได้มีการโฆษณาผ่านสื่อประชาสัมพันธ์ต่างๆ ทำให้กิจการเล็งเห็นถึงความสำคัญของความสุขของคนในองค์กรมากขึ้น อีกทั้งกิจการให้ความสำคัญกับการสร้างความสุขให้คนในองค์กร

1.2.2 เจตนาหรือสิ่งที่ดียุ่ ที่อยากเห็นในองค์กร (Appreciative Intent)

สิ่งที่ต้องการจะเป็น (Aspiration) สิ่งที่ยกค้นหาที่ต้องการคือพนักงานในองค์กรมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีทัศนคติด้านบวก และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เพื่อให้มีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

ผลลัพธ์ (Result) จากทุกปัจจัยที่กล่าวมาจะส่งผลให้ มีการขาดงานลดลง 5 เปอร์เซ็นต์ จากปี 2559 พนักงานก็มีรายได้ตามที่ได้คาดหวังไว้ มีระดับความสุขเพิ่มขึ้นมากกว่า 2 คะแนน หลังดำเนินโครงการ อีกทั้งลูกค้าที่เข้ามาใช้บริการมีความประทับใจในการให้บริการอีกด้วย

2. เพื่อจัดทำโครงการเพื่อพัฒนาความสุขของคนในองค์กรและสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

การจัดทำโครงการเพื่อพัฒนาความสุขของคนในองค์กรและเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ของร้านพงศ์เจริญ โดยผลการศึกษาดำเนินการของสุนทรียสาขกอยู่ในขั้นตอนของการวาดฝัน (Dream) การออกแบบ (Design) และการลงมือทำ (Destiny) จากวงจร 4D โดยมีรายละเอียดจากผลการศึกษา ดังนี้

2.1 ขั้นตอนการวาดฝัน (Dream)

จากขั้นตอนสิ่งที่ค้นพบ (Destiny) และการวิเคราะห์สออาร์ จึงได้วาดฝันถึงสิ่งที่ต้องการจะเป็นดังนี้ พนักงานในองค์กรมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีทัศนคติด้านบวก และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เพื่อให้มีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

2.2 ขั้นตอนการออกแบบ (Design)

ขั้นตอนการออกแบบ (Design) เป็นการออกแบบโครงการที่จะทำให้ขั้นตอนที่วาดฝันไว้เป็นจริง โดยนำสถานการณ์ปัจจุบันขององค์กร จุดแข็งและโอกาสนำมาใช้ และสิ่งที่สำคัญที่สุดคือ สิ่งที่ได้จากการสอบถามประสบการณ์เชิงบวก จากที่ผู้ศึกษาได้หาจุดร่วมและจุดโดดเด่น โดยโครงการที่จัดทำจะอยู่บนพื้นฐานของแนวคิดการสร้างองค์กรแห่งความสุข 8 ประการ (Happy Workplace) และทฤษฎีความสุขเพอร์มา (PERMA Model)

ในการจัดทำโครงการเพื่อพัฒนาความสุขของคนในองค์กร โดยแบ่งโครงการเป็น 2 ประเภท คือ โครงการระยะสั้น และโครงการระยะยาว สำหรับโครงการระยะสั้น ได้แก่ โครงการความสุข 20 อย่าง สำหรับโครงการระยะยาว ได้แก่ โครงการความสุขปลูกได้ โครงการเก็บเดือนละนิดชีวิตดี โครงการเรื่องนี้พี่สอน โครงการสื่อสารหกอย่าง โครงการที่ปรึกษาวัยเรียน โครงการ BirthdayGift โครงการเทศกาลแห่งความสุข

โครงการระยะสั้น คือ โครงการจัดทำโครงการได้ทันที เป็นการวัดผลในระยะสั้น ซึ่งมี 1 โครงการ ดังนี้

โครงการที่ 1 ความสุข 20 อย่าง

ที่มาโครงการ จากการค้นหาประสบการณ์เชิงบวกจากพนักงานในองค์กรที่เป็นจุดโดดเด่นที่นำมาใช้ได้แก่ เป็นกันเองกับลูกน้อง หากิจกรรมผ่อนคลายโดยจะสามารถตอบสนอง แนวคิดการสร้างองค์กรแห่งความสุข 8 ประการ (Happy Workplace) ในเรื่อง การผ่อนคลาย (Happy Relax) สังคมดี (Happy Society)

วัตถุประสงค์ เพื่อให้กระตุ้นพนักงานในองค์กรเกิดอารมณ์เชิงบวกและมีทัศนคติที่ดีค้นพบความสุขที่ตนเองมี ซึ่งตรงกับทฤษฎีความสุขเพอร์มา (PERMA Model) ในหัวข้อ อารมณ์เชิงบวก (Positive Emotion) ความสัมพันธ์ที่ดี (Relationships)

วิธีการดำเนินการ

- 1) อธิบายรายละเอียดของกิจกรรมความสุข 20 อย่าง โดยจัดทำโครงการ 2 ครั้ง
- 2) แจกกระดาษความสุข 20 อย่าง เพื่อให้พนักงานได้ระบุความสุขของตนเอง
- 3) แบ่งกลุ่มทำพร้อมกัน เพื่อให้พนักงานได้แลกเปลี่ยนระหว่างกัน
- 4) จากนั้นสรุปผลและบอกเล่าให้พนักงานฟัง

ระยะเวลา เดือนกุมภาพันธ์และเดือนเมษายน

ผู้รับผิดชอบ ผู้ศึกษา

ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ ไม่มี

ผลที่คาดว่าจะได้รับ รอยยิ้มที่ส่งต่อกันไปแต่ละบุคคล พนักงานมองเห็นตัวเองว่าความสุขที่สร้างได้จากตัวเราเองมีอะไรบ้าง และคนในองค์กรมีอารมณ์เชิงบวก

โครงการระยะยาว คือ โครงการที่มีระยะเวลาในการดำเนินการตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป แต่ใช้ระยะเวลาวัดผลการศึกษาเบื้องต้น ตามขอบเขตของการศึกษา ซึ่งมี 7 โครงการดังนี้

โครงการที่ 1 โครงการความสุขปลูกได้

ที่มาโครงการ จากการค้นหาประสบการณ์เชิงบวกจากพนักงานในองค์กร โดยจุดโดดเด่นที่นำมาใช้ได้แก่ การชอบอยู่กับพื้นที่สีเขียวและธรรมชาติ และจุดร่วมได้แก่ ได้ทำงานที่ถนัด โดยจะสามารถตอบสนอง แนวคิดการสร้างองค์กรแห่งความสุข 8 ประการ (Happy Workplace) ในเรื่อง สุขภาพดี (Happy Body) การผ่อนคลาย (Happy Relax) สังคมดี (Happy Society) บริหารเงินเป็น (Happy Money)

วัตถุประสงค์ เพื่อให้คนในองค์กรได้ใช้เวลาว่างจากการทำงานอยู่กับธรรมชาติ ได้พักผ่อนปลอดสารพิษเพื่อใช้ในการทำงานอาหาร และได้ออกกำลังกาย อีกทั้งเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลในองค์กร ซึ่งตรงกับทฤษฎีความสุขเพอร์มา (PERMA Model) ในหัวข้อ อารมณ์เชิงบวก (Positive Emotion) ภาวะลื่นไหล (Engagement) ความสัมพันธ์ที่ดี (Relationships)

วิธีการดำเนินการ

- 1) ชี้แจงรายละเอียดของโครงการและสถานที่ในการจัดทำแปลงผัก
- 2) แบ่งหน้าที่กัน ในการออกแบบและปลูกผัก

3) เมื่อมีเวลาว่างพนักงานเปลี่ยนกันมารดน้ำผัก โดยมีคุณสมบัติเป็นแกนหลัก
ของโครงการ

ระยะเวลา ตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ ปีพ.ศ. 2560 เป็นต้นไป

ผู้รับผิดชอบ ทุกคนในองค์กรที่สมัครใจ

ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ 1,000 บาท

ผลที่คาดว่าจะได้รับ พนักงาน ได้พืชผักที่ปลูกเองกลับไปทำอาหารที่บ้าน เพื่อเป็นการลด
รายจ่ายบางส่วนออกไป มีความสุขจากการได้ผ่อนคลายตอนอยู่กับธรรมชาติ และร่วมมือกันในการ
สร้างแปลงผักของคนในองค์กร ทำให้ได้คุยสื่อสารกันมากขึ้น

โครงการที่ 2 โครงการเก็บเดือนละนิดชีวิตดี

ที่มาโครงการ จากการค้นหาประสบการณ์เชิงบวกจากพนักงานในองค์กรที่เป็นจุดร่วม
ได้แก่ มีเงินเยอะๆ ทำเพื่อครอบครัวและหาเงินเพื่อให้ลูกประสบความสำเร็จ โดยจะสามารถ
ตอบสนอง แนวคิดการสร้างองค์กรแห่งความสุข 8 ประการ (Happy Workplace) ในเรื่อง บริหาร
เงินเป็น (Happy Money) มีครอบครัวที่ดี (Happy Family)

วัตถุประสงค์ เพื่อกระตุ้นให้คนในองค์กรเห็นคุณค่าของเงินออม และเงินที่เก็บไว้ใช้ใน
ยามฉุกเฉิน อีกทั้งการจดบันทึกรายรับรายจ่ายเพื่อประเมินตนเองเกี่ยวกับรายจ่ายที่ไม่จำเป็นที่จะ
สามารถลดลงได้ เพื่อให้ตนเองและครอบครัวมีเงินเก็บมากขึ้น เพื่อให้มีความสุขในการดำเนินชีวิต
ซึ่งตรงกับทฤษฎีความสุขเพอร์มา (PERMA Model) ในหัวข้อ การรู้สึกว่ามีชีวิตมีความหมาย
(Meaning)

วิธีการดำเนินการ

- 1) อธิบายรายละเอียดของโครงการให้พนักงานในองค์กรฟัง
- 2) แจกสมุดบันทึกรายรับรายจ่ายให้คนในองค์กรที่สมัครใจเข้าร่วมทุกคน
- 3) เชิญพนักงานธนาคารกรุงไทยเข้ามาเปิดบัญชี โดยเก็บสมุดบัญชีไว้ที่ผู้ศึกษา

ระยะเวลา ตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ ปีพ.ศ. 2560 เป็นต้นไป

ผู้รับผิดชอบ ผู้ศึกษาและทุกคนในองค์กรที่สมัครใจ

ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ 500 บาท

ผลที่คาดว่าจะได้รับ พนักงานที่เข้าร่วมโครงการมีเงินออมต่อเดือนโดยเฉลี่ย 500 บาทต่อคน และรู้จักระมัดระวังในการใช้จ่ายเงินที่ไม่จำเป็น อีกทั้งมีเงินเก็บสำหรับครอบครัวที่เอาไว้ใช้ในอนาคต

โครงการที่ 3 โครงการเรื่องนี้พีสอน

ที่มาโครงการ จากการค้นหาประสบการณ์เชิงบวกจากพนักงานในองค์กรที่เป็นจุดโดดเด่นที่นำมาใช้ได้แก่ ใส่ใจงานแล้วทำงานสำเร็จและนายจ้างไว้วางใจให้ทำงาน โดยจะสามารถตอบสนอง แนวคิดการสร้างองค์กรแห่งความสุข 8 ประการ (Happy Workplace) ในเรื่อง สังคมดี (Happy Society) การหาความรู้ (Happy Brain)

วัตถุประสงค์ เพื่อให้พนักงานในองค์กรได้หาความรู้ในมุมมองใหม่ที่ยังไม่เคยทำ และเพื่อพัฒนาทักษะในงานให้กับพนักงาน อีกทั้งให้พนักงานที่ทำงานเก่งในเรื่องที่ตนถนัดได้แลกเปลี่ยนความรู้กับเพื่อนร่วมงานและจะได้เปิดรับความรู้ใหม่ๆ เพื่อให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่น ซึ่งตรงกับทฤษฎีความสุขเพอร์มา (PERMA Model) ในหัวข้อ ภาวะสิ้นไหว (Engagement) ความสัมพันธ์ที่ดี (Relationships)

วิธีการดำเนินการ

- 1) สังเกตและสอบถามความถนัดในงานของแต่ละบุคคล
- 2) มอบหมายให้คนที่ถนัดแต่ละด้านสอนงานเพื่อนร่วมงานครั้งละ 2 คน
- 3) สังเกตพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปและจัดเปลี่ยนตามความเหมาะสม

ระยะเวลา ตั้งแต่เดือนมีนาคม ปีพ.ศ. 2560 เป็นต้นไป

ผู้รับผิดชอบ ผู้ศึกษา

ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ ไม่มี

ผลที่คาดว่าจะได้รับ พนักงานในองค์กรมีการพัฒนาทักษะด้านการเรียนรู้ในด้านต่างๆมากขึ้น ทำให้มีแรงบันดาลใจในการทำงานมากขึ้น อีกทั้งอาจนำสิ่งที่พัฒนาไปหารายได้เสริมหลังเลิกงานได้อีกด้วย นอกจากนี้การให้สอนงานกันทำให้พนักงานได้คุยกันมากขึ้น จะทำให้เพิ่มความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานอีกด้วย

โครงการที่ 4 โครงการที่ปรึกษาวัยเรียน

ที่มาโครงการ จากการค้นหาประสบการณ์เชิงบวกจากพนักงานในองค์กรที่เป็นจุดโดดเด่น ที่นำมาใช้ได้แก่ ช่วยแก้ปัญหาของลูกน้อง ใส่ใจรายละเอียดของลูกน้อง โดยจะสามารถตอบสนอง แนวคิดการสร้างองค์กรแห่งความสุข 8 ประการ (Happy Workplace) ในเรื่อง ครอบครัวที่ดี (Happy Family) สังคมดี (Happy Society)

วัตถุประสงค์ เพื่อให้พนักงานในองค์กรได้มีที่ปรึกษาเรื่องเรียนของบุตร เพื่อแลกเปลี่ยนทัศนคติและข้อคิดดีๆ ให้กับเด็กๆ ได้เห็นถึงคุณค่าของพ่อแม่ที่ส่งให้เรียนหนังสือ เพื่อให้เด็กไม่เกเร และมีผลการเรียนที่ดี เพื่อให้คนในองค์กรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่องลูกในแต่ละครอบครัว ซึ่งตรงกับทฤษฎีความสุขเพอร์มา (PERMA Model) ในหัวข้อ ความสัมพันธ์ที่ดี (Relationships)

วิธีการดำเนินการ

- 1) สอบถามระดับการศึกษาของบุตรพนักงานทุกคน
- 2) ซื้อหนังสือคณิตศาสตร์และอังกฤษ เพื่อให้เด็กๆ ได้ใช้เวลาว่างตอนปิดเทอมให้เกิดประโยชน์
- 3) มีช่องทางการสื่อสารทางโทรศัพท์เพื่อตอบคำถาม กรณีมีข้อสงสัย
- 4) ในอนาคตมีโครงการต่อยอดสอนคณิตศาสตร์ให้กับเด็กๆ

ระยะเวลา ตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ ปีพ.ศ. 2560 เป็นต้นไป

ผู้รับผิดชอบ ผู้ศึกษา

ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ 4,000 บาท

ผลที่คาดว่าจะได้รับ พนักงานมีความสุขสบายใจมากขึ้นเวลาเกิดปัญหาการเรียนของลูกและสอนการบ้านลูกไม่ได้ พนักงานได้คุยกับลูกมากขึ้น ลูกได้เข้าใจถึงความตั้งใจของพ่อแม่มากขึ้น ได้แลกเปลี่ยนทัศนคติใหม่ๆ จากเด็กๆ ได้อ่านหนังสือและใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์

โครงการที่ 5 โครงการ Birthday Gift

ที่มาโครงการ จากการค้นหาประสบการณ์เชิงบวกจากพนักงานในองค์กรที่เป็นจุดโดดเด่น ที่นำมาใช้ได้แก่ ใส่ใจรายละเอียดของลูกน้อง ได้ของฝากและรางวัลจากหัวหน้า โดยจะสามารถตอบสนอง แนวคิดการสร้างองค์กรแห่งความสุข 8 ประการ (Happy Workplace) ในเรื่อง น้ำใจงาม (Happy Heart) สังคมดี (Happy Society)

วัตถุประสงค์ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้พนักงานในการทำงาน และเพื่อให้ตระหนักรู้การเป็นผู้ให้และผู้รับ ซึ่งตรงกับทฤษฎีความสุขเพอร์มา (PERMA Model) ในหัวข้อ ความสัมพันธ์ที่ดี (Relationships) การรู้สึกว่ามีชีวิตมีความหมาย (Meaning)

วิธีการดำเนินการ

- 1) สอบถามวันเกิดของพนักงานในองค์กร
- 2) มอบของขวัญสำหรับพนักงานที่เกิดในแต่ละเดือน โดยมอบของขวัญให้พนักงานเดือนละ 1 ครั้งตอนช่วงกลางเดือน

ระยะเวลา ตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ ปีพ.ศ. 2560 เป็นต้นไป

ผู้รับผิดชอบ ผู้ศึกษา

ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ 3,500 บาท

ผลที่คาดว่าจะได้รับ พนักงานมีความสุขจากการใส่ใจของผู้ประกอบการและเป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน แม้เป็นของที่มียาไม่มาก แต่ก็มีคุณค่าทางจิตใจของผู้รับ และพนักงานมีส่วนร่วมในการอวยพรวันเกิดกับเพื่อนร่วมงาน

โครงการที่ 6 เทศกาลแห่งความสุข

ที่มาโครงการ จากการค้นหาประสบการณ์เชิงบวกจากพนักงานในองค์กรที่เป็นจุดโดดเด่นที่นำมาใช้ได้แก่ จัดกิจกรรมผ่อนคลาย และจุดร่วมได้แก่ ได้ทำงานอาสาช่วยชุมชน งานกิจกรรมปีใหม่ โดยจะสามารถตอบสนอง แนวคิดการสร้างองค์กรแห่งความสุข 8 ประการ (Happy Workplace) ในเรื่อง การผ่อนคลาย (Happy Relax) สังคมดี (Happy Society) น้ำใจงาม (Happy Heart) มีคุณธรรม (Happy Soul)

วัตถุประสงค์ เพื่อให้พนักงานได้พบปะสังสรรค์ร่วมกันในเทศกาลต่างๆเช่น ปีใหม่ สงกรานต์ แล้วเพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมอาสาเพื่อทำประโยชน์กับสังคมเช่น งานวันเด็ก งานผ้าป่า งานกฐิน ซึ่งตรงกับทฤษฎีความสุขเพอร์มา (PERMA Model) ในหัวข้อ อารมณ์เชิงบวก (Positive Emotion) ความสัมพันธ์ที่ดี (Relationships) การรู้สึกว่ามีชีวิตมีความหมาย (Meaning)

วิธีการดำเนินการ

- 1) ชี้แจงวัตถุประสงค์ของโครงการ
- 2) รับประทานอาหารร่วมกันในเทศกาลต่างๆ

3) ส่งเสริมการทำจิตอาสาเพื่อชุมชน

ระยะเวลา ตั้งแต่เดือนเมษายน ปีพ.ศ. 2560 เป็นต้นไป

ผู้รับผิดชอบ ทุกคนในองค์กรที่สมัครใจ

ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ ประมาณ 2,000 บาทต่อครั้ง

ผลที่คาดว่าจะได้รับ พนักงานมีความสุขจากการที่ได้ร่วมกิจกรรมและจากการที่ทำประโยชน์ช่วยสังคม และนอกจากจะมีความสุขที่ได้เป็นผู้รับแล้วยังมีความสุขที่ได้เป็นผู้ให้อีกด้วย

โครงการที่ 7 สื่อสารทออย่าง

ที่มาโครงการ จากการค้นหาประสบการณ์เชิงบวกจากพนักงานในองค์กรที่เป็นจุดร่วมได้แก่ ชื่นชมและให้กำลังใจ มีเทคนิคที่ดีในการสื่อสารและลงไปช่วยงานและคลุกคลีในงาน โดยใช้การสื่อสารกับพนักงานรายวัน โดยจะสามารถตอบสนอง แนวคิดการสร้างองค์กรแห่งความสุข 8 ประการ (Happy Workplace) ในเรื่อง การหาความรู้ (Happy Brain) สังคมดี (Happy Society)

วัตถุประสงค์ เพื่อสื่อสารในการสั่งงานกับพนักงานให้ถูกวิธีในแต่ละบุคคลและทำให้พนักงานทำงานได้อย่างถูกต้อง เพื่อให้พนักงานทำงานได้คล่องแคล่ว ซึ่งตรงกับทฤษฎีความสุขเพอร์มา (PERMA Model) ในหัวข้อ ภาวะลื่นไหล (Engagement) ความสัมพันธ์ที่ดี (Relationships)

วิธีการดำเนินการ

- 1) สังเกตพนักงาน โดยใช้รูปแบบการเข้าให้คำปรึกษา 6 ประเภท (The six categories of counseling intervention)
- 2) เริ่มต้นจากการศึกษากับพนักงานรายวัน 4 คน ในช่วงการศึกษาระยะสั้น
- 3) ปรับใช้ในการสื่อสาร และแก้ปัญหาในองค์กรที่เกิดขึ้น ในแต่ละตัวบุคคลจะใช้วิธีที่แตกต่างกันไป เพื่อให้พนักงานเข้าใจในงานง่ายมากขึ้น และเกิดความมั่นใจ

ระยะเวลา ตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ ปีพ.ศ. 2560 เป็นต้นไป

ผู้รับผิดชอบ ผู้ศึกษา

ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ ไม่มี

ผลที่คาดว่าจะได้รับ พนักงานเข้าใจงานที่เข้าของกิจการตั้งเร็วขึ้น อีกทั้งสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องอีกด้วย เพื่อส่งผลให้งานสำเร็จในเวลาอันสั้น

จากการออกแบบทั้ง 8 โครงการ ได้แก่โครงการความสุขปลูกได้ โครงการเก็บเดือนละนิดชีวิตดี โครงการเรื่องนี้พี่สอน โครงการสื่อสารหกออย่าง โครงการที่ปรึกษาวัยเรียน โครงการ BirthdayGift โครงการเทศกาลแห่งความสุข และโครงการความสุข 20 อย่าง พบว่า ในแต่ละโครงการตอบสนองหลักการของ ความสุข 8 ประการ (Happy Workplace) และทฤษฎีความสุขเพอร์มา (PERMA Model) ในด้านต่างๆดังตารางที่ 12

ตารางที่ 12 การตอบสนองความสุข 8 ประการ และทฤษฎีความสุขเพอร์มาในแต่ละโครงการ

ลำดับ	โครงการ	ความสุข 8 ประการ	ทฤษฎีความสุขเพอร์มา
1	ความสุข 20 อย่าง	สังคมดี ผ่อนคลาย	อารมณ์เชิงบวก ความสัมพันธ์ที่ดี
2	ความสุขปลูกได้	สุขภาพดี สังคมดี ผ่อนคลาย บริหารเงินเป็น	อารมณ์เชิงบวก ภาวะสิ้นใจ ความสัมพันธ์ที่ดี
3	เก็บเดือนละนิดชีวิตดี	ครอบครัวที่ดี บริหารเงินเป็น	การรู้สึกว่าชีวิตมีความหมาย
4	เรื่องนี้พี่สอน	สังคมดี หาความรู้	ภาวะสิ้นใจ ความสัมพันธ์ที่ดี
5	ที่ปรึกษาวัยเรียน	ครอบครัวที่ดี สังคมดี	ความสัมพันธ์ที่ดี
6	Birthday Gift	น้ำใจงาม สังคมดี	ความสัมพันธ์ที่ดี การรู้สึกว่าชีวิตมีความหมาย
7	เทศกาลแห่งความสุข	มีคุณธรรม ผ่อนคลาย สังคมดี น้ำใจงาม	อารมณ์เชิงบวก ความสัมพันธ์ที่ ดี การรู้สึกว่าชีวิตมีความหมาย
8	สื่อสารหกออย่าง	หาความรู้ สังคมดี	ภาวะสิ้นใจ ความสัมพันธ์ที่ดี

2.3 ขั้นตอนการลงมือทำ (Destiny)

จากที่ผู้ศึกษาได้ออกแบบ โครงการที่จัดทำจะอยู่บนพื้นฐานของความสุขของคนในองค์กรจะมีแนวคิดการสร้างองค์กรแห่งความสุข 8 ประการ (Happy Workplace) โดยมีโครงการจำนวน 8 โครงการ ได้แก่ โครงการความสุขปลูกได้ โครงการเก็บเดือนละนิดชีวิตดี โครงการเรื่องนี้พี่สอน โครงการสื่อสารหกออย่าง โครงการที่ปรึกษาวัยเรียน โครงการ Birthday Gift โครงการเทศกาลแห่งความสุข และโครงการความสุข 20 อย่าง จึงได้เริ่มโครงการแล้วติดตามและประเมินผลโดยใช้รูปแบบการประเมินของเคิร์กแพทริก (Kirkpatrick's Four-Level Training Evaluation Model) เพื่อประเมินผลของพนักงานในองค์กร โดยมีรายละเอียดของแต่ละโครงการดังนี้

ผลที่ได้จากโครงการที่ 1 โครงการความสุขปลูกได้

- 1) การประเมินปฏิกิริยาการตอบสนอง (Reaction)
 - แคนนำถาดถึงขนาดที่ต้องการและมีการวัดพื้นที่จริง
 - คนที่ถนัดด้านการเตรียมดินปลูกฝักรออธิบายให้พนักงานคนที่เหลือฟัง
 - มีการแลกเปลี่ยนกันเมื่อสิ่งที่ฟังต่างจากสิ่งที่ตนเคยทำ
 - มีการแนะนำพืชที่ควรปลูกในช่วงนี้ให้ผู้ศึกษาจัดหา
- 2) การประเมินการเรียนรู้ (Learning)
 - หลังจากเริ่มเอาเมล็ดผักลงดิน จึงลงความเห็นเอาตาข่ายกรองแสงมาวาง
 - มีการนำฟางมาจำหน่ายในราคาที่ถูกลงและปุ๋ยคอกที่พนักงานมีอยู่ที่บ้าน
 - ทำให้ผู้ศึกษาได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับพนักงานมากขึ้น
- 3) การประเมินพฤติกรรม (Behavior)
 - สัปดาห้ถัดมาพนักงานในองค์กรเอาเมล็ดผักชิมมาให้ 1 ถูง
 - เริ่มมีการแนะนำให้ใช้น้ำหมักสูตรต่างๆ เพื่อไล่แมลง
 - หลังจากเก็บผักบุงครั้งแรก ก็มีการสลับวิธีปลูกตามคำแนะนำคนใหม่ เพื่อทดลองว่าได้ผลแตกต่างหรือไม่
- 4) การประเมินผลลัพธ์ที่ต้องการ (Result)
 - พนักงานได้เก็บผักบุงครั้งแรก วันที่ 4/4/2560
 - พนักงานได้ผ่อนคลายจากงานและมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างงานมากขึ้น
 - มีการแลกเปลี่ยนเทคนิคการปลูกผัก
 - มีการต่อยอดในการปลูกผักแปลงใหม่เป็นรุ่นที่ 3

ผลที่ได้จากโครงการที่ 2 โครงการเก็บเดือนละนิดชีวิตดี

- 1) การประเมินปฏิกิริยาการตอบสนอง (Reaction)
 - หลังจากอธิบายโครงการให้พนักงานฟัง มีผู้เข้าร่วมโครงการ 1 คน
 - พนักงานบางคนบอกเงินไม่เพียงพอต่อการออม และมีหนี้ต้องผ่อนชำระ
 - หลายคนยังไม่เข้าร่วมโครงการ แต่มีการสอบถาม

- 2) การประเมินการเรียนรู้ (Learning)
 - สัปดาห์ถัดมามีพนักงานเข้าร่วมโครงการเพิ่มขึ้น 2 คน
 - หลังจากให้พนักงานธนาคารกรุงไทยมาเปิดบัญชีให้ พนักงานมีความเชื่อมั่นมากขึ้น
 - พนักงานคนอื่นๆ เริ่มสนใจในโครงการ
- 3) การประเมินพฤติกรรม (Behavior)
 - ในเดือนถัดมาพนักงานที่เข้าร่วมโครงการมีจำนวนเงินฝากต่อเดือนเพิ่มขึ้น
 - มีรอยยิ้มเมื่อเห็นจำนวนเงินฝากในสมุดบัญชี
 - พนักงานคนแรกที่เข้าร่วมโครงการกล่าวว่า ซื่อร้ายตัวเลขท้ายลดลงเดือนละ 100 บาท เพื่อนำเงินมาฝาก
 - พนักงานนำเงินที่เก็บออมที่บ้าน มาฝากเข้าบัญชีจำนวน 7600 บาท
- 4) การประเมินผลลัพธ์ที่ต้องการ (Result)
 - พนักงานมีเงินออมมากขึ้น โดยเฉลี่ยต่อเดือนต่อคน เท่ากับ 3,260 บาท
 - พนักงานได้ลดรายจ่ายที่ไม่จำเป็น เช่น การซื้อรางวัลเลขท้าย

ผลที่ได้จากโครงการที่ 3 โครงการเรื่องนี้พี่สอน

- 1) การประเมินปฏิกิริยาการตอบสนอง (Reaction)
 - หลังจากมอบหมายงาน เช่น งานเทถึงเก็บของเสีย ให้กับพนักงานที่มีความเชี่ยวชาญ ในการสอนพนักงานอีก 2 คน เบื้องต้นไม่มีความมั่นใจในการสอน
 - หลังจากผู้ศึกษาเข้าไปร่วมแลกเปลี่ยนความคิด จึงมีความมั่นใจมากขึ้น
 - พนักงานที่ไปเรียนรู้งานมีความกังวล กลัวทำงานไม่ได้
- 2) การประเมินการเรียนรู้ (Learning)
 - พนักงานมีความมั่นใจในการสอนมากขึ้น หลังจากพนักงานที่ไปเรียนรู้งานเริ่มทำงานได้
 - พนักงานที่ไปเรียนรู้งาน เช่น งานเทถึงเก็บของเสีย คนแรกเรียนรู้งานได้ดีและเริ่มวางแผนเองได้ คนที่สองทำงานได้แต่ยังวางแผนเองไม่ได้

- 3) การประเมินพฤติกรรม (Behavior)
 - พนักงานมีความคล่องตัวในงานมากขึ้น และสามารถประยุกต์ใช้กับงานอื่นได้ เช่น การเทศา
 - พนักงานบางคนที่ลองทำด้านนั้นแล้วไม่ถนัด ผู้ศึกษาจึงให้ปรับเปลี่ยนเป็นงานใหม่ เพื่อหางานที่ตรงความสามารถมากขึ้น
- 4) การประเมินผลลัพธ์ที่ต้องการ (Result)
 - พนักงานเรียนรู้งานได้เร็วมากขึ้น
 - พนักงานได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน
 - พนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน

ผลที่ได้จากโครงการที่ 4 โครงการที่ปรึกษาวิทยากร

- 1) การประเมินปฏิกิริยาการตอบสนอง (Reaction)
 - พนักงานมีสนใจในโครงการ หลีกจากผู้ศึกษาได้ทำการพูดคุยและสอบถาม พนักงานมีสีหน้ายิ้มแย้ม และได้เล่าเรื่องลูกให้ฟัง
 - ตอนแจกหนังสือคณิตศาสตร์ให้พนักงาน นำไปให้ลูกอ่านช่วงปิดเทอม พนักงานบางคนมีความกังวล กลัวตอบคำถามลูกไม่ได้ ผู้ศึกษาจึงใช้การสร้าง ความมั่นใจ และได้บอกกับพนักงานว่า หากมีปัญหาเรื่องใด สามารถติดต่อหาผู้ ศึกษาได้ตลอด
- 2) การประเมินการเรียนรู้ (Learning)
 - มีการสอบถามผู้ศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับการเรียนของลูก
 - มีการมาเล่าพฤติกรรมของลูกให้ผู้ศึกษาฟัง
 - ลูกพนักงานที่ไปสอบม.4 มา จำโจทย์ที่ตอบไม่ได้ มาถามผู้ศึกษาเพื่อถามวิธีคิด
- 3) การประเมินพฤติกรรม (Behavior)
 - พนักงานนำหนังสือกลับมาถาม เพื่อจะได้สอนลูกในข้อมูลที่สงสัย แตกต่าง จากช่วงต้น โครงการที่มีความกังวลในการสอนลูก
- 4) การประเมินผลลัพธ์ที่ต้องการ (Result)
 - พนักงานมีความกังวลเรื่องลูกลดลง

- พนักงานได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่เคยผ่านมาระหว่างกันมากขึ้น
- ลูกพนักงานที่เคยมีปัญหาไม่เคยโดน คุณครูเรียกพบผู้ปกครองอีกเลย

ผลที่ได้จากโครงการที่ 5 โครงการ Birthday Gift

- 1) การประเมินปฏิกิริยาการตอบสนอง (Reaction)
 - พนักงานประหลาดใจที่ผู้ศึกษาที่ผู้ศึกษา สอบถามวันเกิด
 - ครั้งแรกที่ผู้ศึกษาได้เริ่มโครงการ โดยการซื้อเสื้อคอโปโล ให้กับคนที่เกิดในเดือนมีนาคม โดยเลือกขนาดจากที่ผู้ศึกษาสังเกต พนักงานที่ได้รับดีใจและตื่นเต้นมากที่รับเสื้อ และใส่เสื้อมาหลายครั้ง มีอาการยิ้มแย้มที่ใส่เสื้อได้พอดี
- 2) การประเมินการเรียนรู้ (Learning)
 - เพื่อนร่วมงานอวยพรให้กับเจ้าของวันเกิดแต่ละคน และมีการหยอกล้อกัน
- 3) การประเมินพฤติกรรม (Behavior)
 - พนักงาน 1 คนที่เกิดในเดือนมีนาคม เมื่อถึงวันเกิด (เป็นวันหลังจากที่ผู้ศึกษาให้ของขวัญ) ไปซื้อนมกล่องมาแจกเพื่อนร่วมงาน
 - พนักงานคนอื่นๆ ที่เกิดในเดือนถัดมา ได้เลี้ยงนมและขนม เพื่อเป็นการตอบแทนที่เพื่อนร่วมงานมาเลี้ยงในวันเกิดของเพื่อนครั้งก่อน เป็นการเลียนแบบพฤติกรรมกัน ซึ่งแสดงถึงการมีน้ำใจต่อผู้ร่วมงาน
- 4) การประเมินผลลัพธ์ที่ต้องการ (Result)
 - พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน
 - มีการอวยพรและแบ่งปันสิ่งของ ซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี

ผลที่ได้จากโครงการที่ 6 เทศกาลแห่งความสุข

- 1) การประเมินปฏิกิริยาการตอบสนอง (Reaction)
 - จากที่พนักงานได้มาแล้วว่า จะลาไปช่วยงานบุญที่วัด ผู้ศึกษาจึงสมทบทุน ในการทำงานนมเทียน ผู้ศึกษาสังเกตได้ว่า พนักงานยิ้มแย้มที่เราเป็นส่วนหนึ่งในการร่วมบุญครั้งนี้
 - หลังจากได้เสื้อสงกรานต์ พี่ๆพนักงานยิ้มแย้มและดีใจ มีการถ่ายรูปร่วมกัน

- 2) การประเมินการเรียนรู้ (Learning)
 - พนักงานบางคนเสนอตัวไปช่วยทำงานมเทียน และชวนภรรยาไปช่วยด้วย
- 3) การประเมินพฤติกรรม (Behavior)
 - พนักงานส่วนหนึ่งที่ได้ไปทำบุญ ได้นำขนมเทียนที่กลับมาแบ่งกับคนที่เหลือในที่ทำงาน
 - พฤติกรรมหลังจากที่ได้เสื่อสกราบและแว่น มีความกระฉับกระเฉงในการทำงานมากขึ้น
 - มีการนำเรื่องดีๆที่ได้ไปทำจิตอาสา มาเล่าให้เพื่อนในที่ทำงานฟัง
- 4) การประเมินผลลัพธ์ที่ต้องการ (Result)
 - พนักงานผ่อนคลาย มีความสุขกับกิจกรรม และสิ่งของที่มอบให้
 - พนักงานมีการช่วยเหลือกันมากขึ้น
 - ทำให้บรรยากาศในการทำงานดีมากขึ้น

ผลที่ได้จากโครงการที่ 7 สื่อสารทออย่าง

กรณีศึกษาที่ 1 : หลังจากที่ผู้ศึกษาได้กลับมาดำเนินกิจการช่วยครอบครัว และเริ่มทำโครงการนี้ สังเกตเห็นได้ว่าพนักงานคนนี้ทำงานหลายๆอย่างได้ดี แต่มีความประหม่าเวลาขึ้นอยู่ด้วย และไม่เป็นตัวของตัวเอง บางครั้งจึงทำงานได้ไม่เต็มความสามารถ ผู้ศึกษาจึงเลือกการสื่อสารโดยใช้การสนับสนุน (Supportive) โดยให้ทำงานได้เต็มที่ให้เกิดการมั่นใจในงาน ให้ทำงานที่มอบหมายด้วยตนเอง แต่คอยสนับสนุนเวลาที่ต้องการความช่วยเหลือในด้านต่างๆ

กรณีศึกษาที่ 2 : เป็นคนไม่มั่นใจในตนเอง กลัวทำงานผิด เวลาทำงานอะไรจะมีความกังวล ผู้ศึกษาจึงเลือกใช้การสื่อสารโดยใช้การให้เผชิญความรู้สึก (Cathartic) เพื่อลดความเครียดความกังวลใจ และสร้างความเชื่อมั่นว่าจะทำงานได้ดีไม่ด้อยกว่าผู้อื่น และทำให้มองเห็นว่ามีข้อดีในด้านใด

กรณีศึกษาที่ 3 : เป็นคนที่อารมณ์ร้อน อายุมาก ทำงานทุกอย่างได้ดี ผู้ศึกษาจึงเลือกใช้การสื่อสารแบบพาวิเคราะห์ (Catalytic) เพื่อร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น เช่น การเตรียมสินค้าเพื่อจัดส่งผิดพลาด และลืมกุญแจ โดยมองในสิ่งดีๆว่า เหตุการณ์ที่ผ่านมามีส่วนที่ทำงานร่วมกัน แล้วไม่ผิดพลาดตอนนั้นทำอย่างไร เพื่อดึงคำตอบออกมา และทำให้ใจเย็นมากขึ้น โดยคำตอบที่ได้คือตอนที่ทำไม่ผิดคือ ตอนที่ทำงานไม่เร่งรีบ มีการใช้ใบตรวจสอบรายการ และทำงานทีละขั้นตอน

กรณีศึกษาที่ 4 : เป็นคนที่ทำงานได้ดี แต่มีช่วงที่ติดมือถือ ทำให้ทีมงานที่สั่งในบางครั้ง และมีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพ ผู้ศึกษาจึงเลือกใช้การสื่อสารแบบสั่งให้ทำ (Prescriptive) ร่วมกับการให้ข้อมูล (Informative) โดยการใช้การมอบหมายงานในตอนเช้า โดยบอกขั้นตอนในการทำงานว่า ต้องทำอะไรบ้าง ส่วนเวลาทำงานให้เค้าได้ทำงานอย่างอิสระ และให้ข้อมูลเกี่ยวกับการเล่นมือถือ โดยเปรียบเทียบให้เห็นว่าก่อนและหลังติดมือถือ คนรอบข้างเห็นสิ่งที่เปลี่ยนไปอย่างไร เพื่อให้ข้อมูลและได้คิดไตร่ตรองดู

1) การประเมินปฏิกิริยาการตอบสนอง (Reaction)

- ทำงานได้อิสระมากขึ้น แต่มีการหันมองว่ามีคนสังเกตอยู่หรือไม่
- ไม่ค่อยมีความมั่นใจในตนเอง จะมีการกลับมาถามอยู่บ่อยครั้ง
- มีการถกเถียงและแสดงอารมณ์ร้อน ตอนที่พูดคุยกับผู้ศึกษา
- แสดงอาการแปลกใจตอนที่เขียนรายการสั่งงาน และเห็นด้วยกับเรื่องการเปรียบเทียบในเรื่องมือถือ

2) การประเมินการเรียนรู้ (Learning)

- ทำงานได้เร็วขึ้น และมีการสอนคนอื่นร่วมด้วย โดยมีเรื่องใดสงสัยก็จะเข้ามาสอบถาม
- มีการสอบถามมากขึ้นกับงานต่างๆ มีความกังวลในการทำงานน้อยลง แต่บางครั้งมาถามเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับงานบางอย่างที่ไม่มั่นใจ
- หลังจากที่ถูกคุยและผู้ศึกษาพูดว่าเราจะทำร่วมกัน น้ำเสียงก็แผ่วลง และเริ่มตอบคำถาม ตรงตามคำตอบที่ผู้ศึกษาถาม
- เล่นมือถือน้อยลงและมีการจดบันทึกในสิ่งที่ต้องซื้อ

3) การประเมินพฤติกรรม (Behavior)

- มีความมั่นใจในการที่ให้เป็นผู้นำของงาน และมอบหมายงานให้ลูกน้องได้
- กล้าลงในการทำงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย และมีความกระฉับกระเฉงในการทำงานมากขึ้น
- ปัญหาระหว่างพนักงานดีขึ้น และไม่ลืมกุญแจอีกเลย

- ยังมีการเล่นมือถืออยู่บ้าง และเวลาว่างบ้างครั้งเห็นกระโดดเชือก แทนจับมือถือ มีการจดในหลายๆครั้ง
- 4) การประเมินผลลัพธ์ที่ต้องการ (Result)
- ในภาพรวมความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานดีขึ้น และมีการเรียนรู้งานได้เร็วขึ้น
 - ความผิดพลาดในการจัดส่งสินค้าลดลง
 - พนักงานสามารถทำงานได้มั่นใจมากขึ้น

ผลที่ได้จากโครงการที่ 8 ความสุข 20 อย่าง

- 1) การประเมินปฏิกิริยาการตอบสนอง (Reaction)
 - ตอนแรกที่แจกกระดาษในการเขียนความสุข 20 อย่าง พนักงานแต่ละคนกล่าวว่า นึกไม่ออก และเขียนไม่ครบอย่างแน่นอน
- 2) การประเมินการเรียนรู้ (Learning)
 - หลังจากนั่งรวมเป็นกลุ่มทำพร้อมกัน มีการเล่าสู่กันฟังมากขึ้น
 - บางส่วนปิดกั้นความคิด
 - โดยคำตอบของพนักงานส่วนใหญ่ ความสุขคือการได้อยู่กับครอบครัว การปลูกผัก และการเลี้ยงสัตว์
- 3) การประเมินพฤติกรรม (Behavior)
 - หลังจากที่ส่งกระดาษแล้ว กลุ่มที่เขียนได้ครบ ยิ้มแย้มแจ่มใสและหยอกล้อกัน
 - ส่วนพนักงานที่ปิดกั้น และนำกระดาษไปนั่งทำคนเดียว นำกระดาษกลับมาให้พร้อมกับคำตอบ 1 คำตอบ ผู้ศึกษาจึงเข้าไปพูดคุย เพื่อละลายพฤติกรรม หลายคนลองเขียนใหม่ และเขียนได้เยอะมากขึ้น เหลือ 2 คนที่ให้คำตอบเช่นเดิม
 - ในเดือนเมษายน แจกกระดาษครั้งที่สอง พนักงานส่วนใหญ่ใช้เวลาในการเขียนลดลง และบางคนที่คิดไม่ค่อยออก ตอนทำแบบสอบถามครั้งแรก พบว่าเขียนความสุขของตัวเองได้เยอะมากขึ้น

4) การประเมินผลลัพธ์ที่ต้องการ (Result)

- พนักงานมองเห็นความสุขรอบตัวมากขึ้น แล้วเกิดรอยยิ้มในขณะเขียน
- พนักงานได้แลกเปลี่ยนความสุขร่วมกัน
- ผู้ศึกษามีแนวทางในการสร้างความสุขให้พนักงานในองค์กรในอนาคต

การตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้าจากการดำเนินโครงการ

การตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า เพื่อเป็นการพิสูจน์ว่า ผลการดำเนินโครงการ สามารถสร้างความสุขให้กับพนักงานร้านพวงศัเจริญ ได้จริง ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงใช้การตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้าด้านข้อมูล และด้านวิธีการรวบรวมข้อมูล

การตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้าด้านข้อมูลจากแหล่งบุคคลที่ต่างกัน คือ พนักงานภายในองค์กร และหัวหน้างาน ผู้ประกอบการภายนอกองค์กร ในหัวข้อเกี่ยวกับความสุข โดยสิ่งที่เป็นจุดร่วมที่ทำให้พนักงานมีความสุข คือ ใต้ของฝากและรางวัลจากหัวหน้า ทำเพื่อครอบครัวและหาเงินเพื่อให้ลูกประสบความสำเร็จ หัวหน้าให้คำปรึกษาเรื่องต่างๆ

ด้านวิธีการรวบรวมข้อมูล ซึ่งเป็นการใช้วิธีที่ต่างกัน เพื่อรวบรวมและอธิบายข้อมูลเรื่องเดียวกัน และตรวจสอบว่าได้ผลเหมือนเดิมหรือไม่ โดยการใช้การประเมินของเคิร์กแพทริก และการวัดระดับความสุขของพนักงาน โดยใช้เครื่องมือวัดความสุขในระบบโทรศัพท์มือถือ

ตารางที่ 13 เปรียบเทียบค่าระดับความสุขของพนักงานร้านพวงศัเจริญ

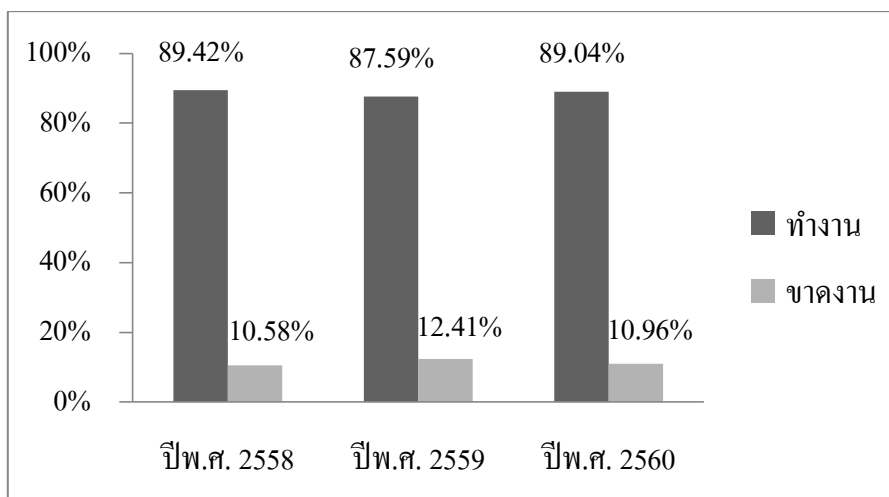
หัวข้อ	ก่อนทำโครงการ	หลังทำโครงการ
น้ำใจงาม (Happy Heart)	63.07	66.67
สุขภาพดี (Happy Body)	56.47	60.59
การผ่อนคลาย (Happy Relax)	62.06	63.82
การหาความรู้ (Happy Brain)	56.86	55.39
มีคุณธรรม (Happy Soul)	65.88	64.71
บริหารเงินเป็น (Happy Money)	49.63	50.74
มีครอบครัวที่ดี (Happy Family)	72.55	74.52
สังคมดี (Happy Society)	62.75	60.54
การทำงานดี (Happy Worklife)	61.08	62.06
รวมเฉลี่ย	61.15	62.11

จากตารางที่ 13 พบว่า การวัดระดับความสุขของพนักงานของร้านพงส์เจริญ เปรียบเทียบ ก่อนดำเนินการและหลังดำเนินการโครงการทั้ง 8 โครงการ ในระยะเวลา 3 เดือน พบว่า ระดับความสุขของพนักงานก่อนการดำเนินโครงการ โดยรวมเฉลี่ยอยู่ที่ 61 คะแนน และหลังการดำเนินโครงการ โดยรวมเฉลี่ยอยู่ที่ 62 คะแนน มีค่ามากกว่าก่อนดำเนินโครงการ

จากรูปแบบการประเมินของเคิร์กแพทริก (Kirkpatrick's Four-Level Training Evaluation Model) ในช่วงที่ 4 การประเมินผลลัพธ์ที่ต้องการ พบว่า แต่ละโครงการมีผลลัพธ์ ดังนี้ พนักงานมองเห็นความสุขรอบตัวมากขึ้น ได้แลกเปลี่ยนความสุขร่วมกัน ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานดีขึ้น พนักงานผ่อนคลาย มีความสุขกับกิจกรรม และสิ่งของที่มอบให้ มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน เป็นต้น จากผลลัพธ์ทั้งหมดส่งผลให้พนักงานในองค์กรมีความสุขมากขึ้น

ดังนั้น การตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้าด้านวิธีการรวบรวมข้อมูล โดยการใช้ผลการดำเนินโครงการจากรูปแบบการประเมินของเคิร์กแพทริก และการวัดระดับความสุขของพนักงาน โดยใช้เครื่องมือวัดความสุขในระบบโทรศัพท์มือถือ (Happinometer Mobile App-based) การวัดผลที่ได้จากทั้งสองวิธี พบว่า จากการดำเนินโครงการทำให้พนักงานในองค์กรมีความสุขมากขึ้น

เมื่อพนักงานในองค์กรมีความสุขมากขึ้น จึงส่งผลให้ การขาด ลา ของพนักงานของร้านพงส์เจริญ ในช่วงเดือนกุมภาพันธ์ถึงพฤษภาคม ปี 2560 มีค่าเท่ากับ 10.96 เปอร์เซ็นต์ ดังภาพที่ 8 ซึ่งอัตราการขาดงานในช่วงเดือนกุมภาพันธ์ถึงเดือนพฤษภาคม ปีพ.ศ. 2558 และปีพ.ศ. 2559 คิดเป็น 10.58 เปอร์เซ็นต์ และ 12.41 เปอร์เซ็นต์ ตามลำดับ สรุปได้ว่าการขาดงานในปีพ.ศ. 2560 ลดลงจากปีพ.ศ. 2559 แต่มากกว่าปีพ.ศ. 2558 เล็กน้อย



ภาพที่ 8 อัตราการขาดงานในช่วงเดือนกุมภาพันธ์ถึงเดือนพฤษภาคม ปีพ.ศ. 2558 – 2560

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การพัฒนาองค์กรเชิงบวกโดยใช้สุนทรียศาสตร์เพื่อสร้างความสุขให้กับพนักงาน กรณีศึกษาร้านพวงศ์เจริญ โดยใช้กระบวนการสุนทรียศาสตร์ มีวัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้ เพื่อค้นหาประสบการณ์เชิงบวกจากพนักงานในองค์กร หัวหน้างานและผู้ประกอบการนอกองค์กรที่ทำให้ความสุขเกิดกับพนักงานในองค์กร และจัดทำโครงการเพื่อพัฒนาความสุขของคนในองค์กรและสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน จากผลการศึกษาสรุปได้ ดังนี้

1. สรุปผลการศึกษา

1.1 เพื่อค้นหาประสบการณ์เชิงบวกจากพนักงานในองค์กร หัวหน้างานและผู้ประกอบการนอกองค์กรที่ทำให้พนักงานในองค์กรมีความสุข

จากการสัมภาษณ์พนักงานพวงศ์เจริญ เพื่อค้นหาประสบการณ์เชิงบวกของพนักงาน โดยใช้ทฤษฎีความสุข PERMA เพื่อหาความสุข ความภาคภูมิใจ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การใช้ชีวิตอย่างมีความหมายและเป้าหมายในชีวิตของพนักงาน 17 คน และจากการค้นหาประสบการณ์เชิงบวกจากผู้ประกอบการนอกองค์กรและหัวหน้างาน สรุปได้ดังนี้

1) ปัจจัยที่เป็นจุดร่วม (Convergences) จากการค้นหาประสบการณ์เชิงบวกที่ทำให้พนักงานมีความสุข มีดังนี้ ได้ของฝากและรางวัลจากหัวหน้า ทำเพื่อครอบครัวและหาเงินเพื่อให้ลูกประสบความสำเร็จ หัวหน้าให้คำปรึกษาเรื่องต่างๆ หัวหน้าช่วยแก้ปัญหาในงาน นายจ้างไว้ว่างใจให้ทำงานพัฒนาทักษะในงาน จัดกิจกรรมผ่อนคลาย มีเพื่อนคอยช่วยเหลือกันโดยไม่ต้องเรียกร้อง ได้ทำงานอาสาช่วยชุมชน มีงานที่ดีและหัวหน้าที่ดี หัวหน้าเปลี่ยนจากการต่อว่าเป็นการสอน ชื่นชมและให้กำลังใจ งานที่ไม่ยุ่งยากหลายขั้นตอน ทำงานเป็นทีม

2) ปัจจัยที่เป็นจุดโดดเด่น (Divergences) จากการค้นหาประสบการณ์เชิงบวกที่ทำให้พนักงานมีความสุข มีดังนี้ อยู่กับพื้นที่สีเขียวและธรรมชาติ ใส่ใจในงานแล้วทำงานสำเร็จ ลูกค้ามาซื้อของเยอะ เวลาเข้าวัดทำบุญ ไม่มีอุบัติเหตุในงาน คนอายุน้อยกว่าอ่อนน้อม ทำงานที่อิสระ ใส่ใจรายละเอียดของลูกน้อง ให้ที่อยู่อาศัยกับลูกน้อง และทำงานที่อิสระ

ผลการวิเคราะห์สออาร์ (SOAR Analysis) ของร้านพงศ์เจริญ สรุปผลได้ดังนี้

1) จุดแข็ง (Strengths) ที่มีอยู่ในองค์กร ได้แก่ มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี โดยมีพื้นที่สีเขียวรอบๆ มีลักษณะเหมือนครอบครัว กิจการเปิดมาเป็นระยะนาน พนักงานส่วนใหญ่อยู่ในองค์กรมากกว่า 5 ปี เจ้าของกิจการลงไปคลุกคลีกับพนักงานโดยตรง

2) โอกาส (Opportunities) มีหลายโครงการในปัจจุบันที่เป็นตัวอย่างที่ดีในการเพิ่มพูนความสุขให้กับคนในองค์กรและทางรัฐบาลได้มีการโฆษณาผ่านสื่อประชาสัมพันธ์ต่างๆ ทำให้กิจการเล็งเห็นถึงความสำคัญของความสุขของคนในองค์กรมากขึ้น อีกทั้งกิจการให้ความสำคัญกับการสร้างความสุขให้คนในองค์กร

3) สิ่งที่ต้องการจะเป็น (Aspiration) พนักงานในองค์กรมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีทัศนคติด้านบวก และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เพื่อให้มีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

4) ผลลัพธ์ (Result) มีการขาดงานลดลง 5 เปอร์เซ็นต์ จากปี 2559 พนักงานก็มีรายได้ตามที่ได้คาดหวังไว้ มีระดับความสุขเพิ่มขึ้นมากกว่า 2 คะแนน หลังดำเนินโครงการ อีกทั้งลูกค้าที่เข้ามาใช้บริการมีความประทับใจในการให้บริการอีกด้วย

1.2 เพื่อจัดทำโครงการเพื่อพัฒนาความสุขของคนในองค์กรและสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

ในการจัดทำโครงการเพื่อพัฒนาความสุขของคนในองค์กรและสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานของ ร้านพงศ์เจริญ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมีสิ่งที่วาดฝันไว้คือ พนักงานในองค์กรมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีทัศนคติด้านบวก และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เพื่อให้มีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน โดยมีโครงการจำนวน 8 โครงการ โดยแบ่งโครงการเป็น 2 ประเภท คือ โครงการระยะสั้น และโครงการระยะยาว สำหรับโครงการระยะสั้น ได้แก่ โครงการความสุข 20 อย่าง สำหรับโครงการระยะยาว ได้แก่ โครงการความสุขปลูกได้ โครงการเก็บเดือนละนิดชีวิตดี โครงการเรื่องนี้พี่สอน โครงการสื่อสารทออย่าง โครงการที่ปรึกษาวัยเรียน โครงการ Birthday Gift โครงการเทศกาลแห่งความสุข

โดยหลังจากการดำเนินการโครงการทั้ง 8 โครงการในระยะเวลา 3 เดือนพบว่า พนักงานได้ผ่อนคลายจากการทำงานมากขึ้น มีเงินออมเพิ่มขึ้น ลดรายจ่ายที่ไม่จำเป็นออกไป เรียนรู้งานจาก

การสอนงานได้เร็วขึ้น ปัญหาการเรียนของลูกลดลง มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีการแจกจ่ายของเล็กน้อยซึ่งกันและกัน พนักงานมีส่วนร่วมกับเจ้าของกิจการมากขึ้น มีการช่วยเหลือกันมากขึ้น การขึ้นของผลิตผลลง ทำงานได้มั่นใจมากขึ้น นอกจากนี้การวัดระดับความสุขหลังการดำเนินโครงการพบว่า มีระดับความสุขเฉลี่ยเท่ากับ 62.11 คะแนน ซึ่งมากกว่าก่อนดำเนินโครงการเล็กน้อย และมีอัตราการขาดงานเท่ากับ 10.96 เปอร์เซ็นต์ มีค่าน้อยกว่าปีพ.ศ. 2559

2. อภิปรายผล

จากการศึกษาการพัฒนาองค์กรเชิงบวกโดยใช้สุนทรียศาสตร์เพื่อสร้างความสุขให้กับพนักงานกรณีศึกษา ร้านพงส์เจริญ จากการตั้งคำถามเชิงบวกโดยใช้ทฤษฎีความสุขเพอร์มา (PERMA Model) จากการสอบถามพบว่าส่วนใหญ่ให้คำตอบที่ชัดเจน หลังจากผู้ศึกษาได้แทรกคำถามย่อย แต่พบว่าบางคนก็ไม่สามารถให้คำตอบในเชิงลึกได้ ต้องใช้เวลาในการคุย และสอบถามคนรอบข้างร่วมด้วย โดยคำตอบที่ได้ส่วนใหญ่เป็นปัจจัยสี่ และเป็นสิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงิน แม้ปัจจัยที่เป็นตัวเงินจะสำคัญ แต่สิ่งที่เป็นขวัญกำลังใจก็ขาดไม่ได้เช่นกัน จากการดำเนินโครงการ ในบางโครงการพนักงานในองค์กรให้ความร่วมมือทุกคน แต่บางโครงการก็มีพนักงานเข้าร่วมบางคนเนื่องด้วยปัจจัยด้านต่างๆ เช่น ไม่มีเงินออมในบางเดือน แต่โดยรวมจากการดำเนินโครงการ ทำให้พนักงานในองค์กรมีความสุขมากขึ้น บรรยากาศในการทำงานดีขึ้น ที่เห็นได้ชัดคือการจัดเตรียมในการส่งสินค้ามีความผิดพลาดลดลง และปัญหาเกี่ยวกับการเรียนของลูกลดลง และโครงการเก็บเดือนละนิดชีวิตดี แม้มีคนเข้าร่วมโครงการเพียง 3 คนแต่ก็ได้รับการตอบรับที่ดี เห็นผลชัดเจน ทำให้หลายคนมีความสนใจอยากร่วมโครงการด้วย

ในด้านของผลการศึกษาในเรื่องความสุขทั้ง 8 ด้าน บางด้านหลังดำเนินโครงการลดลงเนื่องจากมีปัจจัยต่างๆเข้ามาเกี่ยวข้อง อีกทั้งด้วยสภาวะอารมณ์ในแต่ละวันของผู้เข้าร่วมโครงการไม่เท่ากัน ในระยะยาวควรมีการวัดอย่างต่อเนื่อง ส่วนการขาดงานเปลี่ยนแปลงเล็กน้อยเนื่องจากมีการจัดทำโครงการเทศกาลแห่งความสุข โดยสนับสนุนให้พนักงานในองค์กรมีส่วนร่วมกับกิจกรรมของหมู่บ้าน จึงมีการขาดงานไปทำกิจกรรมสำหรับบางกลุ่ม แต่ในภาพรวมมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี เนื่องจากพนักงานได้ผ่อนคลายจากการทำกิจกรรมต่างๆ และกลับมาทำงานด้วยอารมณ์บวก

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ควรสัมภาษณ์ประสบการณ์เชิงบวกจากลูกค้าเกี่ยวกับการบริการของพนักงานเพื่อประสบการณ์เชิงบวกที่ได้มาขยายผลในการพัฒนาองค์กรและสร้างขวัญกำลังใจที่ในการทำงานให้กับพนักงานในองค์กร

3.2 จัดทำโครงการเพิ่มเติมจากการสรุปจุดร่วม จุดโดดเด่นที่ได้จากประสบการณ์เชิงบวกในทุกๆหัวข้อเพราะทุกข้อเป็นสิ่งที่สร้างให้พนักงานในองค์กรมีความสุข

3.3 ควรกระตุ้นให้คนในองค์กรทุกคนมีส่วนร่วมให้มากที่สุดเพื่อให้โครงการที่จัดทำเห็นผลชัดเจนมากขึ้น สร้างการมีส่วนร่วมของคนในองค์กรและทำให้คนในองค์กรมีแนวคิดเชิงบวก เพราะถ้ามีอารมณ์บวกการทำงานต่างๆที่ตามมาจะมีผลงานที่ดีมากขึ้น

3.4 ควรมีระยะเวลาในการจัดทำโครงการเพราะพฤติกรรมคนมักต้องใช้เวลาในการเปลี่ยนแปลงและเพื่อศึกษาการเปลี่ยนแปลงได้ชัดเจนมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนมาโนชญ์ ชุนกอง, & อมรรัตน์ วัฒนารช. (2559). การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างความสุขในการทำงานด้วยสุนทรียสาขสำหรับบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร (**Journal of Education
Naresuan University**), 18(4), 1-13.
- กำพลสิริ พุทธรักษา, อำนวย ปาอ้าย, ทวีศิลป์ กุลนภาค, & Thummakul, D. (2559). รูปแบบ
สมรรถนะผู้นำองค์กรแห่งความสุขภาคเอกชน. วารสารวิจัยและพัฒนาโดยองค์กรใน
พระบรมราชูปถัมภ์ สาขามนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์, 11(1), 197-210.
- คูเปอร์ โดนัลด์ อาร์, & ซินเคลอร์ พาเมลา เอส. (2554). การวิจัยธุรกิจ (**Business Research
Methods**). (เบญจมาภรณ์ อิศรเดช, ยุวดี ภู่อำลี, จินตณัย ไพโรจน์, เอกพงศ์ กิตติสาร &
นวพงศ์ ตัญชิตถิก, ผู้แปล). กรุงเทพฯ : แมคกรอ-ฮิล.
- จิตติมา อัครจิตพิงศ์. (2556). เอกสารประกอบการสอนในรายวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์.
พระนครศรีอยุธยา : สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ชนิสรา สุระภักดิ์. (2555). แนวทางสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุขด้วยสุนทรียสาข กรณีศึกษา
ศูนย์บริการลูกค้าทีโอที สาขาศูนย์ราชการ จังหวัดขอนแก่น. รายงานการศึกษาอิสระ
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาการจัดการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. (2553). แบบความสุข 8 ประการ. ค้นเมื่อ 20 กุมภาพันธ์ 2560, จาก
<http://libkm.kku.ac.th/kmlib/?p=1679>
- ชุติมา ปัญญาพินิจนุกร, กลีบแก้ว จันทร์หงส์, & ปรีศณี สมิธ. (2555). การเสริมสร้างความสุขใน
การทำงานเพื่อส่งเสริมความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลบรม
ราชชนนี. วารสารพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข, 2(2), 11-23.

เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

- ณัฐพัชร ปรีชวิษญานู. (2558). การนำสุนทรียสาขปรยุคต์ร่วมกับจิตวิทยาเชิงบวกเพื่อเพิ่มความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษา โรงงานหลังคาเหล็กบีเค สาขาลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์. รายงานการศึกษาอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยบัณฑิตศึกษากิจการ มหาวิตาลัยขอนแก่น.
- ดวงเนตร ชรรมกุล. (2555). การสร้างสุขภาวะในองค์กร. วารสารวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ, 6(1), 1-10. อ้างจาก Burton, J. (2010). **WHO Healthy Workplace Framework and Model: Background and Supporting Literature and Practices**. Nottingham : Institute of Work, Health and Organizations, University of Nottingham.
- นราศรี ไววนิชกุล, & ชูศักดิ์ อุคมศรี. (2552). ระเบียบวิธีวิจัยธุรกิจ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ประภารัตน์ เชื้อเวียง. (2557). แนวทางการเพิ่มความสุขในการทำงานให้กับพนักงานบริษัท ดับเบิลเอ็มอินเตอร์ จำกัด. รายงานการศึกษาอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยบัณฑิตศึกษากิจการ มหาวิตาลัยขอนแก่น.
- กัญญา รัตนาพันธุ์. (2550). **Appreciative Inquiry**. ค้นเมื่อ 20 กุมภาพันธ์ 2560, จาก <http://www.aithailand.org/>
- _____. (2556). SOAR Analysis : เครื่องมือที่นำมาใช้แทน SWOT Analysis. วารสารวิทยาลัยบัณฑิตศึกษากิจการ มหาวิตาลัยขอนแก่น, 6(2), 7-20.
- _____. (2559). **IKIGAI** คำถามแห่งชีวิต. ค้นเมื่อ 12 มกราคม 2560, จาก <https://www.gotoknow.org/posts/599051>
- มังกร ตันทะศิลป์. (2556). การพัฒนาศักยภาพพนักงานในธุรกิจก่อสร้าง กรณีศึกษา บริษัทรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดมหาสารคาม. วารสารบัณฑิตศึกษามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ มหาวิตาลัยขอนแก่น (**Journal of Graduate Study in Humanities and Social Sciences**), 2(1), 33-50.

เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

- เรวดี วัฒนทกโกศล, & พรรณระพี สุทธิวรรณ. (2560). การพัฒนากิจกรรมการคิดทางบวกเพื่อสร้างเสริมการคิดทางบวกและความสุขของนิสิต. *บรรณศาสตร์ มศว*, 9(2), 73-86.
- วิสิทธิ์ พรหมบุตร. (2559). การพัฒนาองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงบวก. ค้นเมื่อ 20 กุมภาพันธ์ 2560, จาก <http://seminardd.com/s/27800>
- วาที กงษา. (2550). การวางแผนกลยุทธ์โดยใช้ APPRECIATIVE INQUIRY ของผู้อำนวยการวัสดุ ก่อสร้างและรับเหมาก่อสร้าง กรณีศึกษา บริษัท แก่นศิลป์โฮมมาร์ท จำกัด. รายงาน การศึกษาอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาการจัดการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิบูลย์ พงสาวงศ์ศิริกุล. (1 กุมภาพันธ์ 2560). *สัมภาษณ์*. เจ้าของธุรกิจ. บุรีรัมย์.
- วิภาดา แก้วนิยมชัยศรี. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัด บึงกาฬ. *วารสารวิชาการ Veridian E-journal*, 6(2), 501-513.
- สมคิด บางโม. (2553). *องค์กรและการจัดการ*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : วิทยพัฒน์.
- สุภางค์ จันทวานิช. (2555). *การวิจัยเชิงคุณภาพ*. พิมพ์ครั้งที่ 20. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). (2556). *มาตรฐานองค์กรแห่งความสุขกัน เตะ*. ค้นเมื่อ 22 กุมภาพันธ์ 2560, จาก <http://www.happy8workplace.com/-category/store/book/?b=189>
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2559). *การสำรวจสุขภาพจิต (ความสุข) คนไทย พ.ศ. 2558*. ค้นเมื่อ 1 มีนาคม 2560, จาก http://service.nso.go.th/nso/nsopublish/themes/files/mental-healthm_FullReport_58.pdf
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, เฉลิมพล แจ่มจันทร์, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, & จรัมพร ให้อภัยอง. (2555). *คุณภาพชีวิต การทำงาน และความสุข*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : ธรรมดาเพลส.
- อัจฉริยะ อุปการกุล. (2553). *SOAR VS SWOT Analysis*. ค้นเมื่อ 22 กุมภาพันธ์ 2560, จาก <https://www.gotoknow.org/posts/441791>

เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

- Cooperrider, D.L., & Whitney, D. (2005). **Appreciative Inquiry: a positive revolution in Change**. San Francisco, CA: Berrett-Koehler Publishers.
- French, W. L. & Bell, C. H. Jr. (1999). **Organization Development**. 6th ed. New Jersey : Prentice Hall.
- Heron, J. (2001). **Helping the client a creative practical guide**. 5th ed. London : SAGE.
- Kirkpatrick, L., & Kirkpatrick, D. (2006). **Evaluating Training Programs: The Four Levels**. 3rd ed. San Francisco : Berret-Koehler.
- Saunders, M. N., Lewis, P., & Thornhill, A. (2016). **Research methods for business students**. 7th ed. England : Pearson Education.
- Seligman, M. (2002). **PERMA Model**. Retrieved January 25, 2017, from <https://positivepsychologyprogram.com/perma-model/>

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

บทสัมภาษณ์ของพนักงานในร้านพงศ์เจริญ

บทสัมภาษณ์ที่ 1 คุณแจ้

- ผู้สัมภาษณ์ : เหตุการณ์ไหนในงานที่รู้สึกว่ามีความสุขมากที่สุด ช่วยเล่าให้ฟังหน่อย
- พนักงาน : หลายๆอย่างตอนทำงานตลอดเวลา ชอบที่ได้ทำงาน ตั้งแต่ทำงานก็เจอแต่สิ่งที่ดี ประทับใจทั้งเจ้านายทั้งลูกค้า
- ผู้สัมภาษณ์ : งานที่เคยทำแล้วภูมิใจที่สุด
- พนักงาน : ได้ทำงานที่ดี สบายไม่ต้องไปแบกหาม ขายของดีแล้วดีใจ วันไหนขายไม่ได้ก็ไม่สนุก ขายของที่ได้ทิปจากลูกค้า โดยจุดเปลี่ยนคือ ขายของให้กับลูกค้าและบริการดี หาของเจอเร็ว ทำให้ลูกค้าให้ทิป
- ผู้สัมภาษณ์ : ประทับใจเพื่อนร่วมงานคนไหน เพราะเหตุใด
- พนักงาน : น้าบลเพราะคุยกันถูกคอ คุยกันในเรื่องเดียวกัน
- ผู้สัมภาษณ์ : เหตุการณ์ในชีวิตที่รู้สึกว่ามีคุณค่ามากที่สุด
- พนักงาน : มีคุณค่ากับแม่ ถ้าไม่มีเราก็จะทำให้แม่ลำบาก เพราะเราทำให้แม่สบายใจ เราตามใจเค้า และทำให้เค้าสบายใจ
- ผู้สัมภาษณ์ : ความฝันและเป้าหมายในชีวิตการทำงานคืออะไร
- พนักงาน : ทำงานจนเกษียณอายุงาน 50 60 ปี เรื่องครอบครัวก็หาเงินให้ลูกได้มีหลักมีแหล่งทำงานที่ดี ช่วยเหลือทุกอย่างให้เค้าสำเร็จในหน้าที่การงาน

บทสัมภาษณ์ที่ 2 คุณเสนอ

- ผู้สัมภาษณ์ : เหตุการณ์ไหนในงานที่รู้สึกว่ามีความสุขมากที่สุด ช่วยเล่าให้ฟังหน่อย
- พนักงาน : เวลาไปส่งของลูกค้ามีน้ำใจให้ M150 เรา ได้รดน้ำต้นไม้ทำให้รู้สึกได้พักผ่อนในการทำงาน เพื่อนๆที่อยู่ในงานมีการช่วยเหลือกันดี
- ผู้สัมภาษณ์ : งานที่เคยทำแล้วภูมิใจที่สุด
- พนักงาน : ขับรถโฟล์คลิฟได้เพราะ เค้าให้ช่วยยกของให้เวลาไม่ว่างแล้วสอนให้เดินหน้าถอยหลังทำให้ขับได้
- ผู้สัมภาษณ์ : ประทับใจเพื่อนร่วมงานคนไหน เพราะเหตุใด
- พนักงาน : น้าเบิ้ม เพราะเวลามีอะไรอยู่ด้วยกันก็ช่วยกันดี รู้ใจกัน มีอะไรก็ไม่ต้องบอก เวลายกของก็เข้ามาช่วย

- ผู้สัมภาษณ์ : เหตุการณ์ในชีวิตที่รู้สึกว่ามีคุณค่ามากที่สุด
- พนักงาน : เวลาเห็นคนอื่นเช่น ขอทาน ก็อยากจะเข้าไปช่วยเหลือเค้า เวลาให้เราไปหาพ่อแม่ ทำงานมีเงินและเอาไปให้พ่อแม่ ได้ให้เงินแก่ใช้ ได้ตอบแทนบุญคุณพ่อแม่ อยากให้มือหายจะได้ทำงานได้ตามปกติ จะทำได้ทุกอย่าง ช่วยเพื่อนได้มากขึ้น
- ผู้สัมภาษณ์ : ความฝันและเป้าหมายในชีวิตการทำงานคืออะไร
- พนักงาน : ทำงานไปเรื่อยๆจนทำไม่ไหว อยากให้ครอบครัวได้มาอยู่ใกล้ๆกัน อยากทำงานมีเงินเยอะๆ

บทสัมภาษณ์ที่ 3 คุณอุบล

- ผู้สัมภาษณ์ : เหตุการณ์ไหนในงานที่รู้สึกมีความสุขมากที่สุด ช่วยเล่าให้ฟังหน่อย
- พนักงาน : มีความสุขทุกงาน มีครั้งหนึ่งที่ได้กระเป๋ามาจากเจ้าของร้านชื่อมาฝากตอนกลับมา จากต่างจังหวัดทำให้รู้สึกประทับใจ และเวลาที่เรทำอะไรสำเร็จแล้วมีคนชม ทำให้รู้สึกมีความสุขมากกว่า
- ผู้สัมภาษณ์ : งานที่เคยทำแล้วภูมิใจที่สุด
- พนักงาน : ปกติไม่เคยทำกับข้าว แต่พอตอนที่เจอกับเสียบอกให้ทำอย่างนั้นอย่างนั้นแล้วบอกว่าใช้ได้ เราก็ภูมิใจ เพราะตอนแรกเราอยู่หน้าร้านช่วยเค้าขายของไม่เคยทำกับข้าว ทำกับข้าวไม่เป็น เช่นน้ำพริกอ่อน น้ำพริกเผาที่ทำไม่เป็น ทำไปทำมาก็เริ่มทำได้ และตอนที่ทำได้ก็เพราะเจ็บบอก ทำให้เราภูมิใจที่เราทำกับข้าวได้ตั้งหลายอย่าง และอาเสียบอกจะพูดให้กำลังใจกับเรา ว่าคนเราเกิดมาไม่มีใครทำเป็นตั้งแต่เกิดเราก็ต้องมาฝึกหัดมาทำ เราก็จะจำคำพูดของอาเสียบอกว่า อาเจ็บบอกก่อนแกก็จะเล่าเรื่องอามาให้ฟังว่าอามาให้เจ็บบอกทำอย่างนั้นอย่างนี้เราก็จำไว้ อย่างตอนที่อยู่กับป้าริเราก็เห็นแกทำก๋วยเตี๋ยวอร่อยเราก็อย่างทำเป็นบ้าง เราก็อยากเรียนรู้ แต่แกก็ไม่ค่อยบอก เราก็เข้ามาช่วยเรื่อย เราก็เข้ามาช่วยเรื่อยๆ แต่เราก็ไม่รู้ว่าต้องใส่อะไร เยอะแค่ไหนไง แต่เรารู้ว่าเค้าใส่อะไร เราก็ฝึกฝนมาเรื่อยๆ เราก็เลยทำได้ เพราะที่แรกเราก็ไม่กล้ากลัวเราทำไม่เป็น แต่ถ้าเราไม่กล้าเราก็จะทำไม่เป็น เหตุผลที่ทำให้กล้าเพราะอาเสียบอกว่า อาเสียบอกได้ทำไปเถอะ ก็เลยมีความกล้ามากขึ้น
- ผู้สัมภาษณ์ : ประทับใจเพื่อนร่วมงานคนไหน เพราะเหตุใด

พนักงาน : แต่ก่อนก็มีหลายคนแรกก็เป็น แอม ปารี ตอนนั้นก็มี่ปี่แจ้ ที่เค้ามีความเป็นมิตรที่ดีมีอะไรก็แนะนำ มีความจริงใจให้

ผู้สัมภาษณ์ : เหตุการณ์ในชีวิตที่รู้สึกว่ามีคุณค่ามากที่สุด

พนักงาน : อย่างที่เราได้ช่วยเหลือคน ช่วยเหลืองานชุมชน งานอาสา ทำให้เรามีความสุขที่เราได้ช่วยเหลือเค้า ก็มีตอนที่เค้ามาประเมินกองกิจการที่หมู่บ้านและต้องทำให้ผ่านให้ได้ และครั้งนั้นเรารับผิดชอบและครั้งนั้นผ่านเราก็ภูมิใจตรงนั้น เราได้ทำงานช่วยกัน ธรรมรงค์ ทุ่มเทร่างกายแรงใจและก็ทุกอย่าง

ผู้สัมภาษณ์ : ความฝันและเป้าหมายในชีวิตการทำงานคืออะไร

พนักงาน : น้าบถก็อยากทำอะไรให้มันดีที่สุดในที่สุดท้ายก็คือเห็นครอบครัวของลูกๆมันคงในชีวิต อยากทำตัวเป็นตัวอย่างให้ดูว่าเราทำเพื่อเค้า และเราก็อยากปรับปรุงบ้านให้คงทนถาวร ทำครอบครัวให้อบอุ่น ไม่อยากให้ทะเลาะกัน พ่อก็ไม่อยากให้กินเหล้า แต่เราก็ทำอะไรไม่ได้เพราะแกชอบ เราก็ได้แต่ตามใจ

บทสัมภาษณ์ที่ 4 คุณหญิง

ผู้สัมภาษณ์ : เหตุการณ์ไหนในงานที่รู้สึกมีความสุขมากที่สุด ช่วยเล่าให้ฟังหน่อย

พนักงาน : แทบจะทุกวัน เช่น วันปีใหม่เพราะมันมีจับของขวัญ กินเลี้ยง สนุก

ผู้สัมภาษณ์ : งานที่เคยทำแล้วภูมิใจที่สุด

พนักงาน : เวลาลูกค้ามาซื้อของเยอะๆ เวลามีลูกค้ามาเยอะเราก็ได้ขายของเยอะ เวลาไม่มีลูกค้าเราก็ไม่ได้ขายของ มีบางครั้งที่เราเชียร์ให้ลูกค้าขายของได้ก็เพราะเราพูดไปเพราะพูดดีกับลูกค้า

ผู้สัมภาษณ์ : ประทับใจเพื่อนร่วมงานคนไหน เพราะเหตุใด

พนักงาน : พี่ป๊าย เพราะนิสัยดี อธิบายดี ไม่เห็นแก่ตัว มีอะไรก็คอยบอกกัน ช่วยกัน

ผู้สัมภาษณ์ : เหตุการณ์ในชีวิตที่รู้สึกว่ามีคุณค่ามากที่สุด

พนักงาน : ช่วงที่เราอยู่กับครอบครัวอยู่กับลูกกับเต้ามีความสุขที่สุด อยู่กันครบวงจรครอบครัวอบอุ่น เราจะมีความสุขเป็นได้ทั้งพี่ทั้งน้องทั้งญาติ คุยกันแล้วก็มีความสุข

ผู้สัมภาษณ์ : ความฝันและเป้าหมายในชีวิตการทำงานคืออะไร

พนักงาน : อยากมีเงินเยอะๆ อยากมีบ้าน

บทสัมภาษณ์ที่ 5 คุณสมบูรณ์

ผู้สัมภาษณ์ : เหตุการณ์ไหนในงานที่รู้สึกมีความสุขมากที่สุด ช่วยเล่าให้ฟังหน่อย

พนักงาน : งานส่งของ อย่างเช่นตอนที่มาทำครั้งแรกจิตใจที่ได้ทำงานอยู่นี้

ผู้สัมภาษณ์ : งานที่เคยทำแล้วภูมิใจที่สุด

พนักงาน : งานส่งของได้ทำงานไปเรื่อยๆ และการเลี้ยงและดูแลสุนัข ทำความสะอาดต่างๆ เราทำโดยไม่รังเกียจและทำงานนี้ได้ดีเพราะคนอื่นไม่อยากจะทำงานนี้ แต่เรารู้สึกว่าเราทำงานนี้ได้ดี

ผู้สัมภาษณ์ : ประทับใจเพื่อนร่วมงานคนไหน เพราะเหตุใด

พนักงาน : ลองดูเพราะคุยสะดวกดี และคุยภาษาเดียวกัน รู้จักคนใหญ่ไม่สูง(รู้จักว่าใครอายุเยอะอายุน้อย) ไม่ขึ้นคำหยาบ และมีอะไรก็ช่วยเหลือกัน ช่วยเหลือที่ขึ้นของ เพราะบางทีคนอื่นไม่ได้ยื่นมือเข้ามาช่วย

ผู้สัมภาษณ์ : เหตุการณ์ในชีวิตที่รู้สึกว่ามีคุณค่ามากที่สุด

พนักงาน : ตอนที่อยู่กับครอบครัว เราชักและถนอม และกลัวลูกจะไปเป็นนักเลงไปตีกัน เราก็เข้าไปแนะนำลูกว่าอย่าไปทำแบบนั้นแบบนั้นมันไม่ดี เหมือนเราถูกตีเราก็จีบ ถ้าเค้าถูกตีเค้าก็จีบ สอนลูกให้เข้าใจ

ผู้สัมภาษณ์ : ความฝันและเป้าหมายในชีวิตการทำงานคืออะไร

พนักงาน : อยากร่ำรวย พออยู่พอกิน ให้มีนา มีอะไรทำ มีรถมีอะไรขี่ อยากให้ลูกเรียนจบสูง มีความรู้ในสิ่งที่เรียน

บทสัมภาษณ์ที่ 6 คุณบุญ

ผู้สัมภาษณ์ : เหตุการณ์ไหนในงานที่รู้สึกมีความสุขมากที่สุด ช่วยเล่าให้ฟังหน่อย

พนักงาน : ทำงานเหมาแล้วได้เงินเยอะ มีความสุขทุกครั้งที่ได้รางวัลจากที่เค้าแก้ไข ไม่ว่าจะ เป็น ของขวัญ ข้าวกล่อง ขนม

ผู้สัมภาษณ์ : งานที่เคยทำแล้วภูมิใจที่สุด

พนักงาน : เคยมีลูกค้าฝากมาชมว่าเราพูดกับเค้าดี เราขายชาติให้ลูกค้าคนแรก แล้ววันต่อมามีลูกค้าที่อยู่หมู่บ้านเดียวกันมาซื้อแล้วบอกว่า พนักงานคนนี้นี่แนะนำไปให้มาซื้อกับพนักงานคนนี้เค้าแนะนำดี

ผู้สัมภาษณ์ : ประทับใจเพื่อนร่วมงานคนไหน เพราะเหตุใด

พนักงาน : พี่หญิงกับลุงเสน่ห์เพราะ เค้าช่วยเหลือเราหลายเรื่อง ไม่ว่าจะในเรื่องงานและนอกเรื่องงาน ขนข้าวขนน้ำ

ผู้สัมภาษณ์ : เหตุการณ์ในชีวิตที่รู้สึกว่ามีคุณค่ามากที่สุด

พนักงาน : ตอนที่ตกบันได เพราะตั้งแต่เกิดมาไม่เกิดประสบอุบัติเหตุ พอเราตกบันไดเราก็ตกใจเป็นลม เราก็คิดว่าถ้าเราตายไปลูกเราจะเป็นยังไง ทำให้ต่อมาเราจะระมัดระวังมากขึ้น

ผู้สัมภาษณ์ : ความฝันและเป้าหมายในชีวิตการทำงานคืออะไร

พนักงาน : ทำงานตรงนี้ให้ดีที่สุดและอยากส่งให้ลูกเรียนสูงที่สุดเท่าที่จะทำได้ ไม่ว่าจะลูกอยากเรียนสูงแค่ไหนก็ตาม

บทสัมภาษณ์ที่ 7 คุณเบิ้ม

ผู้สัมภาษณ์ : เหตุการณ์ไหนในงานที่รู้สึกมีความสุขมากที่สุด ช่วยเล่าให้ฟังหน่อย

พนักงาน : ตอนที่ได้ทำงานเกี่ยวกับรถเพราะส่วนตัวชอบรถ จึงทำให้ไม่เครียดไม่ยุ่งยากทำงานไปสบายๆเพราะรักรถ

ผู้สัมภาษณ์ : งานที่เคยทำแล้วภูมิใจที่สุด

พนักงาน : งานที่เกี่ยวกับรถ ภูมิใจเวลาที่คนอื่นชมว่ารถเราสวยและสะอาด และเงาตลอดเวลาคนอื่นชมก็ทำให้เรารู้สึกภูมิใจว่าเราทำได้ดี แล้วก็ตอนเป็นวันโรคต้องตัดสินใจเลิกเหล้าเลิกบุหรี่อย่างจริงจัง ทำให้มองเห็นสภาพตัวเองว่าไม่น่าคูก็เลยตัดสินใจว่าจะเลิก แล้วก็เลิกได้ ทำให้รู้สึกภูมิใจที่ผ่านมาได้ทำให้สุขภาพดีขึ้นก็ผ่านมา 4-5 ปีแล้ว

ผู้สัมภาษณ์ : ประทับใจเพื่อนร่วมงานคนไหน เพราะเหตุใด

พนักงาน : ลุงเสน่ห์เพราะ เป็นคนไม่ค่อยพูด แล้วเวลาคุยด้วยไม่เครียด เป็นคนไม่เร่งรีบ

ผู้สัมภาษณ์ : เหตุการณ์ในชีวิตที่รู้สึกว่ามีคุณค่ามากที่สุด

พนักงาน : ตอนช่วยงานตำรวจอยู่ป้อมตำรวจ ช่วยอำนวยความสะดวกเวลาเกิดอุบัติเหตุ ช่วยนำคนเจ็บส่งโรงพยาบาล ทำให้รู้สึกว่าคุณค่าเพราะได้ช่วยสังคม ตอนนั้นรู้สึกจิตใจที่ได้ช่วยชีวิตคนอื่น อย่างเช่นตอนเหตุการณ์รถมอเตอร์ไซด์ชนกองหิน เพราะเค้ามาตอนกลับมาจากเชือดวัว แล้วนำส่งโรงพยาบาล ถึงทำให้ย้อนดูตัวเองว่าต้องพยายามลดเลิก

ผู้สัมภาษณ์ : ความฝันและเป้าหมายในชีวิตการทำงานคืออะไร

พนักงาน : ก็อยากหางานทำส่งให้ลูกได้เรียนจนจบเน้นเรื่องลูกเป็นหลัก

บทสัมภาษณ์ที่ 8 คุณหมื่น

ผู้สัมภาษณ์ : เหตุการณ์ไหนในงานที่รู้สึกมีความสุขมากที่สุด ช่วยเล่าให้ฟังหน่อย

พนักงาน : มีความสุขทุกวันเช่น วันปีใหม่ เพราะมีการจับฉลากเพิ่มขึ้นมาทำให้รู้สึกดีมากขึ้น ซึ่งแตกต่างจากทุกปีที่ผ่านมา

ผู้สัมภาษณ์ : งานที่เคยทำแล้วภูมิใจที่สุด

พนักงาน : เป็นคนตรวจสอบของที่โกดังเพราะนายจ้างไว้ใจให้เราทำ มอบหน้าที่ให้ เราเลยภูมิใจที่ได้ทำหน้าที่นี้ คนอื่นไม่รู้ตำแหน่งการวางของ แต่เรารู้แทบจะทุกจุด เพราะเราก็คือตรงนี้มานาน

ผู้สัมภาษณ์ : ประทับใจเพื่อนร่วมงานคนไหน เพราะเหตุใด

พนักงาน : อาลองเพราะอยู่ด้วยกันมานาน และอึด สู้งาน เวลาคุยกันคุยไปด้วยกันได้

ผู้สัมภาษณ์ : เหตุการณ์ในชีวิตที่รู้สึกว่าคุณค่ามากที่สุด

พนักงาน : ตอนเป็นทหารเพราะเราภูมิใจที่เราอยู่ในเครื่องแบบและได้ทำเพื่อประเทศชาติ ตอนนั้นได้เป็นกองสนับสนุนตอนที่ทำไทยทำสงครามกับเขมร ก็ได้ทำการฝึกเตรียมความพร้อม

ผู้สัมภาษณ์ : ความฝันและเป้าหมายในชีวิตการทำงานคืออะไร

พนักงาน : อยากทำเกี่ยวกับงานศิลป์เช่นวาดรูปตัวหนังสือ ไปสเตอร์ต่างๆก็อยากเปิดเป็นที่รับเขียนป้าย แล้วยังอยากให้ลูกประสบความสำเร็จในชีวิต

บทสัมภาษณ์ที่ 9 คุณดำ

ผู้สัมภาษณ์ : เหตุการณ์ไหนในงานที่รู้สึกมีความสุขมากที่สุด ช่วยเล่าให้ฟังหน่อย

พนักงาน : ตอนที่ทำงานแล้วไม่ทะเลาะเบาะแว้งกัน ในทุกเที่ยวที่ออกไปส่งของ หรือว่าที่ทำงานในร้านพูดจกกันดีดีก็ทำให้มีความสุข แล้วก็เวลาตอนอยู่ที่บ้านส่วนใหญ่ก็นั่งเล่นมือถือกันเลย

ชอบออกไปส่งของมากกว่าทำให้ได้เห็นบ้านคนอื่นแล้วก็ได้อยู่กับลูกค้า

ผู้สัมภาษณ์ : งานที่เคยทำแล้วภูมิใจที่สุด

พนักงาน : ตั้งแต่ตอนที่ทำงานเก่าตอนขัดหม้อ เพราะทำมาเยอะก็ได้เยอะ เรามีความสามารถมากกว่าเค้า เราทำงานชิ้นใหญ่มากแต่คนอื่นทำไม่ได้ เพราะเรามีความอดทนในงานชิ้นใหญ่มากกว่าเพราะงานชิ้นใหญ่จะทำงานใช้เวลานานและลำบากและงานอันตราย แต่เรามีความสามารถและมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า และเราเป็นผู้ชายเราก็แข็งแรงมากกว่าผู้หญิง เพราะคนส่วนใหญ่ต้องการทำงานเล็กๆเพราะได้เงินเร็ว

ผู้สัมภาษณ์ : ประทับใจเพื่อนร่วมงานคนไหน เพราะเหตุใด

พนักงาน : พี่แดงเพราะพี่แดงเห็นลุงค้าอายุเยอะ อย่างเช่นเวลายกเสาก็เดินมาขกที่ตีนเสาก่อน ทั้งๆที่ตีนเสานักกว่าแล้วให้ลุงไปยกที่ปลาย ถ้าเป็นคนอื่นเค้าจะเดินไปเข้าตรงปลายก่อนแล้วให้ลุงอยู่ที่ตีน

ผู้สัมภาษณ์ : เหตุการณ์ในชีวิตที่รู้สึกว่ามีคุณค่ามากที่สุด

พนักงาน : ตอนที่ไปต่างจังหวัด มีอุบัติเหตุรถชนเด็กแล้วเราได้ช่วยเหลือเค้า ตอนนั้นปีค้อพชนเด็ก เด็กไปขายของกับแม่ แต่รถชนลูกเด็ก เลยช่วยเค้าอุ้มเด็กขึ้นรถ แต่เด็กก็ไปเสียชีวิตที่โรงพยาบาล ทำให้เรารู้สึกว่าเราต้องระวังการขี่รถมากขึ้น ไม่ว่าจะซ้อนศรหรือไม่ซ้อนศรเราต้องหันซ้ายหันขวาก่อน

ผู้สัมภาษณ์ : ความฝันและเป้าหมายในชีวิตการทำงานคืออะไร

พนักงาน : อยากให้พ้อมือผู้มีกิน อยากมีไรมีนาทำตอนแก่ อยู่กันสองตายาย

บทสัมภาษณ์ที่ 10 คุณต้อง

ผู้สัมภาษณ์ : เหตุการณ์ไหนในงานที่รู้สึกมีความสุขมากที่สุด ช่วยเล่าให้ฟังหน่อย

พนักงาน : ปีใหม่ ตอนขับรถไปส่งของ

ผู้สัมภาษณ์ : งานที่เคยทำแล้วภูมิใจที่สุด

- พนักงาน : การขับรถเพราะชอบขับรถ แล้วตอนแรกเห็นคนอื่นขับได้แล้วก็เลยอยากขับบ้าง เพราะแต่ก่อนทำงานตัดอ้อยแล้วมันร้อนมันเหนื่อยแล้วก็ต้องลากอ้อยขึ้นรถ
- ผู้สัมภาษณ์ : ประทับใจเพื่อนร่วมงานคนไหน เพราะเหตุใด
- พนักงาน : ทุกคน ถ้าเรื่องฟังพากันได้ก็จะเป็นคู่แข่งแล้วก็จะคุยกันถุกคอ
- ผู้สัมภาษณ์ : เหตุการณ์ในชีวิตที่รู้สึกว่ามีคุณค่ามากที่สุด
- พนักงาน : ตอนไปวัดเพราะปกติเป็นคนไม่ค่อยเข้าวัด ทำให้รู้สึกดีที่ได้ไปทำบุญ ครั้งนั้นเป็นตอนที่เอาภรรยาไปวัด
- ผู้สัมภาษณ์ : ความฝันและเป้าหมายในชีวิตการทำงานคืออะไร
- พนักงาน : อยากให้ลูกเป็นตำรวจเพราะไม่อยากให้ลูกเป็นนักเลง แล้วก็อีกความฝันหนึ่งของเราก็อยากเป็นตำรวจแต่ไม่มีโอกาส

บทสัมภาษณ์ที่ 11 คุณแดง

- ผู้สัมภาษณ์ : เหตุการณ์ไหนในงานที่รู้สึกมีความสุขมากที่สุด ช่วยเล่าให้ฟังหน่อย
- พนักงาน : งานไหนก็ได้ มีความสุขทุกงานเท่าๆกัน ทำงานไหนก็ได้ก็ได้ที่ไม่เครียด ถ้าสิ่งไหนไม่มีความสุขก็ไม่ทำ
- ผู้สัมภาษณ์ : งานที่เคยทำแล้วภูมิใจที่สุด
- พนักงาน : ไม่มี ทำอะไรก็ได้หมด บางเรื่องที่คนอื่นอาจทำได้ดีกว่าเราแต่เค้าไม่ทำเฉยๆ ทำได้ทุกอย่างตามที่สั่ง เพราะถ้าสั่งมาแล้วทุกอย่างก็สำคัญหมด
- ผู้สัมภาษณ์ : ประทับใจเพื่อนร่วมงานคนไหน เพราะเหตุใด
- พนักงาน : ทำงานได้กับทุกคนไม่มีพิเศษ ไม่ได้ชอบใครที่สุดแล้วก็ไม่ได้ชังใครที่สุด ทำกับใครก็ได้ เข้าได้กับทุกคนปรับตัวเข้าหาเค้าเอา มันจะง่ายกว่าเพราะเราเปลี่ยนคนอื่นไม่ได้ ไม่มีอคติกับใคร
- ผู้สัมภาษณ์ : เหตุการณ์ในชีวิตที่รู้สึกว่ามีคุณค่ามากที่สุด
- พนักงาน : ไม่มีเพราะว่าผมไม่ได้ทำอะไรเพื่อใคร แต่ชีวิตเรามีคุณค่ากับตัวเองก็ทำแต่ละวัน ให้ไม่เครียด ถ้ามีเรื่องไหนที่เครียดก็ปล่อยทิ้งไป
- ผู้สัมภาษณ์ : ความฝันและเป้าหมายในชีวิตการทำงานคืออะไร
- พนักงาน : อยากขับรถแข่ง ชอบแข่งรถ

บทสัมภาษณ์ที่ 12 คุณจำลอง

- ผู้สัมภาษณ์ : เหตุการณ์ไหนในงานที่รู้สึกมีความสุขมากที่สุด ช่วยเล่าให้ฟังหน่อย
- พนักงาน : มีทุกที่ พอๆกัน โอเคทุกที่ ชีวิตการทำงานส่วนใหญ่ของจำลองจะอยู่กับขับรถ เลขอยู่กับรถแล้วมีความสุข เพราะเราคลุกคลีกับมันมานาน แล้วก็เวลาขับรถเป็นอิสระ แล้วก็รับผิดชอบตัวเอง งานนี้เป็นงานที่ใจรัก
- ผู้สัมภาษณ์ : งานที่เคยทำแล้วภูมิใจที่สุด
- พนักงาน : ตอนที่สอบเชื่อมก่อนไปทำงานเมืองนอกเพราะมีผ่านแค่เก้าคนจากสิบหกคน เราไม่เคยเชื่อมมาก่อน เราก็ยื่นดูพอมมาถึงเราแล้วเราก็ผ่าน เราก็สังเกตเห็นความต่างของรอยเชื่อม ว่าคนที่ผ่านกับไม่ผ่าน คือคนที่ผ่านจะสนิท เราก็สังเกตแล้วเอาจุดนั้นไปใช้เราเลยผ่าน งานทุกอย่างไม่มีอะไรยากแค่เราใส่ใจเราก็ทำได้ เหมือนตอนที่เราไม่เคยทำแล้วไปสังเกต ให้คนที่เคยเป็นสอนเราทำ พอสอนครั้งเดียวเราก็ทำเป็นเพราะเราใส่ใจในการที่จะทำงานนั้น คนเราไม่มีอะไรยากแค่ใส่ใจ
- ผู้สัมภาษณ์ : ประทับใจเพื่อนร่วมงานคนไหน เพราะเหตุใด
- พนักงาน : ลุงหมื่นเพราะทำงานด้วยกันมานาน ฐาใจ มาตาแล้วก็รู้กันเลย นิสัยคล้ายๆกัน มองกันแล้วอ่านงานทะเลดู เพราะแต่ก่อนทำงานด้วยกัน ไม่เคยมีความขัดแย้งกัน เราทำงานแล้วสไตล์เดียวกัน
- ผู้สัมภาษณ์ : เหตุการณ์ในชีวิตที่รู้สึกว่ามีคุณค่ามากที่สุด
- พนักงาน : ตอนเป็นทหารเพราะตอนนั้นเราได้ทำอะไรมากกว่าที่คิด ได้ความมีวินัย ได้คุณค่าอะไรหลายๆอย่างในชีวิต การเป็นทหารทำให้รู้ว่าคุณค่าของเราช่วยอะไรได้บ้าง เช่น ตอนช่วยไฟป่า บริจาคเลือดที่สภากาชาด เมื่อเราแข็งแรงเราก็อยากช่วยเหลือคนอื่น การเป็นทหารทำให้เราได้ระเบียบวินัย ความซื่อสัตย์ ตรงต่อหน้าที่ ปลุกฝังกฎระเบียบให้เรา
- ผู้สัมภาษณ์ : ความฝันและเป้าหมายในชีวิตการทำงานคืออะไร
- พนักงาน : พอมิพอกินไม่เป็นหนี้ อยากรได้รถไถเพราะเรามีที่นาเป็นของตัวเองแล้ว แต่ยังไม่มียารถไถ

บทสัมภาษณ์ที่ 13 คุณโสม

- ผู้สัมภาษณ์ : เหตุการณ์ไหนในงานที่รู้สึกมีความสุขมากที่สุด ช่วยเล่าให้ฟังหน่อย
- พนักงาน : ตอนผูกโครงเสาเพราะตอนอัดบล็อกหนวดทำให้รู้สึกว่ตอนผูกโครงสบายกว่า
- ผู้สัมภาษณ์ : งานที่เคยทำแล้วภูมิใจที่สุด
- พนักงาน : เป็นงานที่เคยทำตอนอยู่กรุงเทพ เป็นการเย็บผ้า เพราะเอากลับมาต่อยอดทำที่บ้านได้และเป็นงานสบาย
- ผู้สัมภาษณ์ : ประทับใจเพื่อนร่วมงานคนไหน เพราะเหตุใด
- พนักงาน : ชอบคนที่นิสัยเข้ากันได้และไปด้วยกันได้
- ผู้สัมภาษณ์ : เหตุการณ์ในชีวิตที่รู้สึกว่ามีคุณค่ามากที่สุด
- พนักงาน : ตอนที่ไปทำบุญที่วัด ทำให้จิตใจสงบ เวลาเราเครียด เวลาเข้าวัดเราก็หาย ทำให้เรารู้สึกดีขึ้น
- ผู้สัมภาษณ์ : ความฝันและเป้าหมายในชีวิตการทำงานคืออะไร
- พนักงาน : อยากทำงานหาเงินให้ลูกเรียนจนประสบความสำเร็จในชีวิต เพราะตอนนี้ลูกคนโตก็อยู่ม.5 อีกสองคนก็ ป.5 กับ ป.6 ลูกคนโตก็เรียนพอใช้ได้เกรดก็ได้ 3 ขึ้น และลูกก็เกริ่นไว้ว่าอยากเข้าโรงเรียนนายร้อย เพราะเค้ามีแรงบันดาลใจ จนเห็นตั้งเป็นรูปในมือถือ

บทสัมภาษณ์ที่ 14 คุณเต็ม

- ผู้สัมภาษณ์ : เหตุการณ์ไหนในงานที่รู้สึกมีความสุขมากที่สุด ช่วยเล่าให้ฟังหน่อย
- พนักงาน : เท่าๆกันแต่มากกว่าก็คืองานเทถึงส้วม เพราะงานเทถึงส้วมไม่ค่อยหนักแล้วก็ไม่ต้องขัดหน้า เพราะชั้นตอนไม่ยุ่งยากเท่าเสา แต่เป็นงานอัดบล็อกงานเป็นทีมก็ดีกว่าสร้างอาชีพให้กับเด็กที่อยู่ในหมู่บ้านด้วย ตอนชวนมาทำ
- ผู้สัมภาษณ์ : งานที่เคยทำแล้วภูมิใจที่สุด
- พนักงาน : งานอยู่ที่ร้านพวงศ์เจริญเพราะอยู่ใกล้บ้านและไม่ต้องไปไกล อยู่กับบ้านกับครอบครัวที่นี่
- ผู้สัมภาษณ์ : ประทับใจเพื่อนร่วมงานคนไหน เพราะเหตุใด
- พนักงาน : ทุกคนที่ขยันช่วยกัน ชอบคนที่ไม่ค่อยพูด ไม่โอ้อวด มีอะไรก็คุยกัน

- ผู้สัมภาษณ์ : เหตุการณ์ในชีวิตที่รู้สึกว่ามีคุณค่ามากที่สุด
- พนักงาน : ตอนที่ไปช่วยเพื่อนในหมู่บ้านยกเสาเอกเสาโท ช่วยเหลือคนบ้านใกล้เรือนเคียง
- ผู้สัมภาษณ์ : ความฝันและเป้าหมายในชีวิตการทำงานคืออะไร
- พนักงาน : อยากให้ลูกเรียนจบ เพราะเราก็หาเงินส่งให้ลูกเรียน ลูกก็จะได้มีงานดีๆ เพราะงานที่เราทำมันก็ต้องใช้แรงเยอะ ไม่รู้จะทำงานได้นานอีกแค่ไหน ลูกก็ตื่นออกจากอยากเรียนนายร้อย ช่วงนี้ก็ไปวิ่งรอบสนามก็ชวนแม่ไปออกกำลังกาย

บทสัมภาษณ์ที่ 15 คุณวินัย

- ผู้สัมภาษณ์ : เหตุการณ์ไหนในงานที่รู้สึกมีความสุขมากที่สุด ช่วยเล่าให้ฟังหน่อย
- พนักงาน : ตอนทำไร่นาเพราะเป็นอาชีพที่ทำมานาน
- ผู้สัมภาษณ์ : งานที่เคยทำแล้วภูมิใจที่สุด
- พนักงาน : งานรับจ้างทำไร่นาเพราะมีความสุขได้ทำไร่นา รู้สึกดีเวลาเห็นพื้นที่สีเขียว
- ผู้สัมภาษณ์ : ประทับใจเพื่อนร่วมงานคนไหน เพราะเหตุใด
- พนักงาน : เป็นพี่เป็นน้อง เป็นกันเอง
- ผู้สัมภาษณ์ : เหตุการณ์ในชีวิตที่รู้สึกว่ามีคุณค่ามากที่สุด
- พนักงาน : ทำงานในหมู่บ้าน เช่น พัฒนาชุมชน ตอนที่ผู้ใหญ่บ้านเรียกไปช่วย เช่น ตัดถนน ตัดต้นไม้ข้างทาง
- ผู้สัมภาษณ์ : ความฝันและเป้าหมายในชีวิตการทำงานคืออะไร
- พนักงาน : อยากให้ลูกเรียนสูงๆ

บทสัมภาษณ์ที่ 16 คุณวัน

- ผู้สัมภาษณ์ : เหตุการณ์ไหนในงานที่รู้สึกมีความสุขมากที่สุด ช่วยเล่าให้ฟังหน่อย
- พนักงาน : ชอบงานทเสาเพราะรับเหมาเองแล้วก็มีอิสระ
- ผู้สัมภาษณ์ : งานที่เคยทำแล้วภูมิใจที่สุด
- พนักงาน : ทเสา แล้วก่อนหน้าก็คือตอนที่ทำงาน โรงงานพลาสติกอยู่ที่ระยอง นิดพลาสติก เป็นเม็ดพลาสติกๆ เล็กมาฉีดขึ้นรูปเป็นพลาสติกต่างๆ ตามออเดอร์ ตอนนั้นที่เราทำงานนั้นเราก็รู้สึกว่าเป็นงานสบาย
- ผู้สัมภาษณ์ : ประทับใจเพื่อนร่วมงานคนไหน เพราะเหตุใด

- พนักงาน : เป็นคน ไม่เครียด
- ผู้สัมภาษณ์ : เหตุการณ์ในชีวิตที่รู้สึกว่ามีคุณค่ามากที่สุด
- พนักงาน : ก็มีคุณค่ากับลูก
- ผู้สัมภาษณ์ : ความฝันและเป้าหมายในชีวิตการทำงานคืออะไร
- พนักงาน : ครอบครัวที่มีความสุขแล้วก็ส่งลูกสองคนเรียน

บทสัมภาษณ์ที่ 17 คุณโจ

- ผู้สัมภาษณ์ : เหตุการณ์ไหนในงานที่รู้สึกมีความสุขมากที่สุด ช่วยเล่าให้ฟังหน่อย
- พนักงาน : ซ่อมรถ เพราะชอบรถ และก็ชอบหาความรู้เกี่ยวกับรถ
- ผู้สัมภาษณ์ : งานที่เคยทำแล้วภูมิใจที่สุด
- พนักงาน : ตอนที่ทำงานที่เอ็มเค เพราะมันอยู่ในรูปแบบบริษัท ทำงานตามหัวหน้าสั่ง แล้วเราทำงานดีแล้วก็ได้เลื่อนขั้น ตอนนั้นจากเด็กเสิร์ฟช่วยจัดเตรียมของเราก็ได้เลื่อนขั้นมาเป็นก๊วก ตอนนั้นก๊วกก็ปรุงเครื่องทุกอย่างเช่นทำน้ำจิ้ม ตอนนั้นทำอยู่ที่ตึกวิลเทรอด พอเราทำงานดีที่ทำงานเค้าก็เลื่อนขั้นให้
- ผู้สัมภาษณ์ : ประทับใจเพื่อนร่วมงานคนไหน เพราะเหตุใด
- พนักงาน : ชอบคนที่นิ่ง เจียบ เพราะไม่ชอบคนพูดมาก แล้วเราเป็นคนเอาแต่ใจตัวเอง ไม่อยากจะพูดกับใครมากเลยชอบคนที่นิ่งและเจียบ
- ผู้สัมภาษณ์ : เหตุการณ์ในชีวิตที่รู้สึกว่ามีคุณค่ามากที่สุด
- พนักงาน : มีคุณค่าตลอดเวลา เพราะเราทำตัวมีค่าตลอด เช่นตอนช่วยคนเจ็บตอนอุบัติเหตุรถชน ตอนนั้นเกิดอุบัติเหตุรถชนตอนที่อยู่กรุงเทพ เราเห็นคนโดนรถชนต่อหน้า ตอนนั้นเราเรียนเกี่ยวกับการปฐมพยาบาลมาแล้วเราคิดว่าสิ่งที่เรามีสามารถช่วยเหลือคนอื่นได้ ไปอบรมการปฐมพยาบาลขั้นพื้นฐานมา เราก็เลยตัดสินใจเข้าไปช่วยเหลือเค้า
- ผู้สัมภาษณ์ : ความฝันและเป้าหมายในชีวิตการทำงานคืออะไร
- พนักงาน : ความฝันมีหลายอย่างเลย เช่น อยากเป็นนักบิน เป้าหมายมีไว้พุ่งชน ทำทุกวันให้ดีที่สุด นั่นคือเป้าหมายของเรา

ขั้นตอนของการค้นพบ (Discovery)

การค้นหาและรวบรวมประสบการณ์เชิงบวกจากคำถามเกี่ยวกับความสุขที่เกิดขึ้นจากหลักทฤษฎีของความสุข PERMA เป็นความสุขที่เกิดจากอารมณ์เชิงบวกทั้งในองค์กรและนอกองค์กร การเลื่อนไหลในงาน การมีความสัมพันธ์ที่ดี ความรู้สึกว่าคุณค่าและแรงผลักดันที่ทำให้ถึงเป้าหมาย ที่เป็นพื้นฐานที่ทำให้พนักงานมีความสุขและมีแรงบันดาลใจในการทำงาน ของพนักงานร้านพงศ์เจริญ นำมาสรุปสิ่งที่ค้นพบจากการสัมภาษณ์ได้ดังนี้

พนักงานคนที่ 1 สิ่งที่ค้นพบ

1. การประทับใจทั้งเจ้านายและลูกค้า
2. ตอนที่ได้ทำงานที่ดี
3. ได้ทิปจากลูกค้า
4. เจอเพื่อนร่วมงานที่คุยถูกคอ
5. มีเงินให้ลูกให้ครอบครัว

พนักงานคนที่ 2 สิ่งที่ค้นพบ

1. ได้รดน้ำต้นไม้
2. ได้ขับรถ
3. มีเพื่อนร่วมงานที่รู้จักกัน
4. ได้ทดแทนบุญคุณพ่อแม่ ได้อยู่ใกล้กับครอบครัว
5. มีเงินเยอะๆ

พนักงานคนที่ 3 สิ่งที่ค้นพบ

1. ได้ของฝากนายจ้าง
2. มีคนชม
3. เวลาทำงานสำเร็จ
4. มีเพื่อนร่วมงานที่เป็นมิตรกัน
5. ได้ทำงานอาสา ช่วยเหลือคน
6. เห็นครอบครัวของลูกมั่นคง

พนักงานคนที่ 4 สิ่งที่ค้นพบ

1. จัดงานวันปีใหม่
2. เวลาลูกค้ามาซื้อของเยอะๆ
3. มีเพื่อนที่อภยาศัยดี ไม่เห็นแก่ตัว
4. อยู่กับครอบครัวและลูกๆ
5. มีเงินเยอะๆ

พนักงานคนที่ 5 สิ่งที่ค้นพบ

1. ตอนออกไปส่งของและตอนที่ได้ทำงานเกี่ยวกับสุนัข
2. มีเพื่อนร่วมงานที่คุยกับลูกค้อ
3. อยู่กับครอบครัวและลูกเรียนจบสูงๆ

พนักงานคนที่ 6 สิ่งที่ค้นพบ

1. ได้เงินเยอะ
2. ได้รางวัลจากนายจ้าง
3. มีลูกค้าชมว่าเราพุดดี
4. มีเพื่อนร่วมงานที่ช่วยเหลือกัน
5. ไม่มีอุบัติเหตุในงาน
6. มีเงินส่งลูกเรียนลูกๆ

พนักงานคนที่ 7 สิ่งที่ค้นพบ

1. ทำงานที่ไม่ยุ่งยาก
2. คนอื่นชมผลงานที่เราทำ
3. มีเพื่อนร่วมงานที่คุยด้วยแล้วไม่เครียด
4. ตอนที่ช่วยเหลืออุบัติเหตุ
5. ได้มีเงินส่งให้ลูกเรียน

พนักงานคนที่ 8 สิ่งที่ค้นพบ

1. จับฉลากวันปีใหม่
2. นายจ้างไว้ใจให้เราทำงาน

3. มีเพื่อนร่วมงานที่อึด สู้งาน
4. ได้ทำเพื่อนประเทศชาติ
5. ได้เขียนป้ายออกแบบตัวหนังสือ
6. ลูกประสบความสำเร็จในชีวิต

พนักงานคนที่ 9 สิ่งที่ค้นพบ

1. ไม่ทะเลาะเบาะแว้งกัน
2. ได้คุยกับลูกค้า
3. ทำงานได้เงินเยอะ
4. มีเพื่อนร่วมงานที่รู้จักเคารพคนอายุมากกว่า
5. ช่วยอุบัติเหตุรถชน
6. พอยู่พอกิน

พนักงานคนที่ 10 สิ่งที่ค้นพบ

1. ตอนวันปีใหม่
2. ขับรถส่งของ
3. มีเพื่อนร่วมงานที่ฟังพาอาศัยกันได้
4. ได้ไปทำบุญ
5. ลูกมีอนาคตที่ดี

พนักงานคนที่ 11 สิ่งที่ค้นพบ

1. ได้ทำงานที่ไม่เครียด
2. มองว่าทุกอย่างสำคัญหมด
3. ปรับตัวเข้ากับทุกคนได้
4. ทำแต่ละวันให้ไม่เครียด

พนักงานคนที่ 12 สิ่งที่ค้นพบ

1. ขับรถส่งของ
2. ใส่ใจในการทำงานที่เรารัก
3. มีเพื่อนร่วมงานที่รู้ใจ

4. ได้สร้างคุณค่าให้กับผู้อื่น

5. พอมีพอกินไม่เป็นหนี้

พนักงานคนที่ 13 สิ่งที่ค้นพบ

1. ตอนทำงานที่สบายๆ

2. มีเพื่อนร่วมงานที่นิสัยเข้ากันได้ดี

3. ตอนไปทำบุญ

4. หาเงินให้ลูกเรียนจนประสบความสำเร็จ

พนักงานคนที่ 14 สิ่งที่ค้นพบ

1. งานที่ไม่มีหลายขั้นตอน

2. งานที่ทำงานเป็นทีม

3. ได้ออกไปช่วยเหลือคนในหมู่บ้าน

4. มีเพื่อนร่วมงานที่ไม่ค่อยพูด

5. หาเงินส่งให้ลูกเรียนจะได้มีงานดีๆ

พนักงานคนที่ 15 สิ่งที่ค้นพบ

1. ตอนที่เห็นพื้นที่สีเขียว

2. มีเพื่อนร่วมงานที่เป็นกันเอง

3. ได้ช่วยพัฒนาชุมชน

4. เห็นลูกได้เรียนสูงๆ

พนักงานคนที่ 16 สิ่งที่ค้นพบ

1. งานที่มีอิสระ

2. มีเพื่อนร่วมงานที่ไม่เครียด

3. ชีวิตมีคุณค่ากับลูกและมีครอบครัวที่มีความสุข

พนักงานคนที่ 17 สิ่งที่ค้นพบ

1. ได้ทำงานที่เกี่ยวกับรถ

2. ได้เลื่อนขั้น

3. มีเพื่อนร่วมงานที่นิ่งเงียบ

ภาคผนวก ข

บทสัมภาษณ์ของผู้ประกอบการและหัวหน้างาน

บทสัมภาษณ์ที่ 1 คุณ อ. (เจ้าของกิจการปั๊มน้ำมัน)

ผู้สัมภาษณ์ : เหตุการณ์ไหนบ้างที่เวลาท่านอยู่กับทีมงานและได้ทำบางอย่างให้แล้วเห็นเค้ามีความสุข

คุณ อ. : เวลาช่วยเค้าแก้ปัญหาเรื่องบางอย่าง อย่างเช่นตอนที่เวลาที่เจอลูกค้าที่โวยวาย หน้อยหรือเค้าแก้ปัญหาเองไม่ได้ แล้วพอเราเข้าไปช่วย ช่วยพูดแทนเค้า รับหน้าแทนเค้า อย่างเช่น พนักงานเราทำงานตรงนี้ไม่ได้ ไม่รู้ว่าต้องทำยังไง แล้วเราก็ตเข้าไปช่วยเค้า แล้วก็เวลาที่ลูกค้าโวยวาย ไม่พอใจกับสินค้า แล้วทีมงานก็จะทำตัวไม่ถูก ไม่รู้ว่าในสถานการณ์นี้เค้าจะแก้ไขปัญหายังไง เราก็ตเข้าไปช่วยพูดกับลูกค้าแทนเค้า แล้วหลังจากนั้นเราก็ตพยายามแนะนำให้เค้าแก้ปัญหาด้วยตัวเค้าเอง เวลาที่เค้าทำไม่ได้เราไม่ได้ไปด่าเค้า แต่เราจะพาเค้าทำสอนเค้าทำ เค้าก็จะสบายใจ หรือเวลาที่ทีมงานทำอะไรผิด แต่เวลาเค้าเห็นเราก็ตจะรู้ว่า สิ่งนี้เค้าทำไม่ถูกนะ แล้วเค้าก็จะเข้าไปแก้ไข เพราะเราจะมองเค้า เค้าก็จะรู้เลย เราก็ตจะบอกว่าอันไหนมันต้องแบบนี้ ไซ้มัย เค้าก็จะรู้ว่าแบบนี้เค้าต้องแก้แล้ว เค้าก็จะชอบตรงที่ว่าเราไม่ได้เข้าไปด่าแต่เราพาเค้าทำ เราไม่ได้ทำตัวเป็นเจ้านายเค้าอย่างเดียว แล้วก็ปกติตอนอยู่ร้านตอนใกล้สิ้นเดือน เค้าก็จะไม่ค่อยมีเงิน เราก็ตจะชวนเค้าหาทำอะไรกัน ด้วยกันมือเทียง นั่งกินข้าวด้วยกัน

บทสัมภาษณ์ที่ 2 คุณ ป. (วิศวกร)

ผู้สัมภาษณ์ : เหตุการณ์ไหนบ้างที่เวลาท่านอยู่กับทีมงานและได้ทำบางอย่างให้แล้วเห็นเค้ามีความสุข

คุณ ป. : คือผมเป็นวิศวกร แต่งานส่วนใหญ่เราจะลงไปคลุกคลีกับช่างเชื่อม ช่างประกอบ คือเราจะลงไปหน้างานเอง บางทีเวลาเราคุยกับเค้า ไม่ดีก็จะมีปัญหากับการทำงาน บางทีเค้าก็หัวร้อนไม่ค่อยฟังบ้าง แต่ปกติเค้าก็จะมีคนคุมของเค้า แต่คนคุมของเค้าก็จะไม่ค่อยเข้ามาหน้างาน เราเลยเข้าไปคุยเอง เพราะบางทีการเข้าไปคุยกับหัวหน้างานเค้างานก็จะช้า เวลาเราเข้าไปคุยกับเค้าอยากให้เค้าทำงานออกมาดีเต็มใจทำงาน เวลาเราพูดเราจะไม่ใช่เสียงที่รุนแรง และใช้การพูดเอาใจ เช่น พี่ก็ทำให้เต็มที่นะครับ ผมว่าที่พี่ทำมามันก็ดีแล้ว แต่ว่าผมอยากให้มีมันดีขึ้นอีกนิดหน่อย

แล้วก็บางทีมีงานเร่งด่วนเช่นงานที่โดนเจ้านายบังคับมาว่าต้องเสร็จภายในวันนี้ ผมก็จะมีอึดอัดเล็กๆน้อยๆ เช่นมีข้าวเที่ยงให้กิน คำก็จะมองเห็นว่าเราใส่ใจ คำก็เต็มใจที่จะทำ ให้ บางคนที่เราเจอช่วงแรกคือทีมงานส่วนใหญ่ก็จะอายุมากกว่าเรา เวลาเราไปพูดไปสั่ง คำก็จะไม่เชื่อเรา คำก็จะเถียงเราขึ้นมา แต่ผมก็ต้องใจเย็น แต่ถ้าเทียบกับคนคนที่คนอื่นอาจจะเถียงตอบ แต่เราจะให้ความนอบน้อม ขอโทษครับ แต่รบกวนช่วยหน่อยนะครับ ขอหน่อยนะครับ เพราะก่อนหน้านี้เราก็เคยเถียงเคยพูดจาไม่เข้าหู แต่ผลงานที่ได้ออกมามันก็ไม่ดีตามมาด้วย เพราะเวลาที่หัวหน้างานเค้าลงมาดูเอง พี่ๆ คำก็จะถูกต่อว่าทำให้เรามองเห็นว่าจิตใจพี่ๆ คำก็ไม่อยากทำงาน เช่นงาน Piping ตอนนั้นเราขอไปแจ้งว่างานที่ทำมันผิด คำก็หัวร้อนเลย แล้วก็อารมณ์เสีย คำก็โยนหมวกแล้วก็ต่อว่าคนงาน เราก็เข้าไปบอกว่าใจเย็นๆ พี่ๆ ต่อมาเวลาเจองานผิดเราก็เข้าไปคุยกับช่างโดยตรงเพราะลดการที่พี่ๆ จะโดนต่อว่า แล้วก็บางทีเราก็ซื้อน้ำดื่ม ผ้าเย็น เข้ามาให้คำ แล้วเราก็อยู่ดูหน้างานที่คำเลย ชวนคุยบ้าง เพื่อให้คำได้ระบาย แล้วก็สอบถามเวลาเค้าติดขัดปัญหาอะไร

บทสัมภาษณ์ที่ 3 คุณ ก. (เจ้าของกิจการร้านกาแฟ)

ผู้สัมภาษณ์ : เหตุการณ์ไหนบ้างที่เวลาท่านอยู่กับทีมงานและได้ทำบางอย่างไปแล้วเห็นคำมีความสุข

คุณ ก. : เวลาที่เราชมเค้าเวลาที่เค้าทำอะไรดีๆ ไม่ว่าจะป็นตอนต่อหน้าคนอื่นหรือเวลาที่เค้าอยู่คนเดียว คำก็จะดีใจ หรือไม่ก็ซื้อของเข้ามาให้กินเพราะว่าลูกค้าเยอะไม่มีเวลาออกไปกินข้าวเที่ยง แล้วก็ตอนจ่ายโบนัสตอนสิ้นปี เช่นตอนที่ชมตอนนั้นก็ตอนเทศกาลสวย ปั่นเครื่องดื่มได้เนียน ทำเร็วคล่อง แล้วก็คำก็จะรู้สึกดีเวลาเราซื้อของเข้ามาฝากเวลาที่ลูกค้าเยอะเราก็จะเลี้ยงข้าว แล้วก็เวลาทำเบเกอรี่ใหม่ๆเราก็จะเอาให้พนักงานชิม คำก็จะดีใจที่เค้าได้ชิมของใหม่ๆ แล้วก็เวลามีปัญหาเราก็จะไม่ต่อว่า เราก็จะเรียกเข้ามาคุยส่วนตัว แล้วก็เป็นการสอนและแนะนำ นอกจากนี้เวลาพนักงานมีปัญหาอะไร คำก็จะเข้ามาปรึกษาเรา หรือบางทีมีปัญหาลูกค้าที่ร้าน คำก็จะเข้ามาเล่าให้เราฟัง เราก็จะแนะนำเค้า

บทสัมภาษณ์ที่ 4 คุณ อ. (หัวหน้าคูมงานเสาเข็ม)

ผู้สัมภาษณ์ : เหตุการณ์ไหนบ้างที่เวลาท่านอยู่กับทีมงานและได้ทำบางอย่างให้แล้วเห็นเค้ามีความสุข

คุณ อ. : อย่างเช่นตอนที่เรายู่ด้วยแล้วเราคุยเป็นกันเองกับเค้า เราเต็มที่กับเค้าเค้าก็เต็มที่กับเรา แล้วก็เวลาทำอะไรเราจะไม่สั่ง เราก็ทำเป็นต้นแบบให้เค้าดู แล้วก็บอกว่าขั้นตอนต้องทำยังไง พอเค้าเห็นเราทำเค้าก็ทำตาม แล้วก็เวลาไปหน้างานเราก็จะซื้อของกินเข้าไปให้ หรือถ้าเข้าไปช่วงบ่ายก็จะซื้อของกินซื้ออะไรเล็กๆน้อยๆเข้าไปให้ เวลาเราจะให้เค้าทำอะไรเราก็จะใช้คำว่ารบกวนหน่อยขอหน่อย เวลาเราเดินผ่านเค้าก็จะทักทายเรา ให้ความสนใจเรามากกว่าคนอื่น ส่วนใหญ่เวลาเราไปหน้างานเราจะเจอแต่คนอายุเยอะกว่า เวลาเราเข้าไปถึงเราก็จะยกมือไหว้ทุกคน แล้วทุกคนเค้าก็เรียกเราว่าคุณ แล้วเค้าก็จะให้ความสำคัญแล้วก็รายงานเราตลอด โดยที่เราไม่ต้องขอร้อง

บทสัมภาษณ์ที่ 5 คุณต. (เจ้าของร้านป๊อ)

ผู้สัมภาษณ์ : เหตุการณ์ไหนบ้างที่เวลาท่านอยู่กับทีมงานและได้ทำบางอย่างให้แล้วเห็นเค้ามีความสุข

คุณ ต. : เช่นตอนที่ทำงานช่วยซื้อของให้กิน ลงไปช่วยงานตอนที่ลูกน้องทำงานไม่เป็น แล้วก็ตอนที่งานเยอะเราก็ลงไปช่วยงาน เช่นงานซ่อมรถ เราก็ลงไปช่วยงานเค้า เพราะบางอย่างเค้าทำไม่เป็น เราก็ลงไปช่วยไปสอน แล้วบางทีเค้าก็จะรอเราก่อนที่เค้าจะทำ แล้วหลังจากที่เราสอนเค้าก็ทำงานเองได้ แม้เค้าทำเป็นแล้วเราก็ลงไปช่วยเหมือนเดิม เพื่อให้เค้ามั่นใจมากขึ้น แต่เราไปยื่นเฝ้าเค้าก็ดีใจแล้ว

บทสัมภาษณ์ที่ 6 คุณน. (หัวหน้างานร้าน UPVC)

ผู้สัมภาษณ์ : เหตุการณ์ไหนบ้างที่เวลาท่านอยู่กับทีมงานและได้ทำบางอย่างให้แล้วเห็นเค้ามีความสุข

คุณ น. : ตอนที่ลงไปช่วยงานเค้า โดยที่งานตรงนั้นไม่ใช่หน้าที่ของเรา เช่น ช่วยเค้ายกของช่วยประกอบชิ้นส่วน เราก็เข้าไปช่วยเค้า เวลาเค้าเหนื่อยๆเราก็เข้าไปช่วยเค้าก็โอเคขึ้น เหมือนกับเราไม่ได้ปล่อยให้เค้าต้องทำงานอยู่คนเดียว แล้วก็ตอนกินเลี้ยงกัน

เช่น ตอนปีใหม่ เราก็ซื้อของให้ ซื้อของเล็กๆน้อยๆให้ โดยใช้เงินส่วนตัวเรา
ลูกน้องเค้าก็ประทับใจ

บทสัมภาษณ์ที่ 7 คุณน. (วิศวกรโยธาคุมหน้างาน)

ผู้สัมภาษณ์ : เหตุการณ์ไหนบ้างที่เวลาท่านอยู่กับทีมงานและได้ทำบางอย่างไปแล้วเห็นเค้ามี
ความสุข

คุณ น. : ตอนซื้อเครื่องดื่มกินกับเค้า เวลานั้นกินข้าวแล้วก็นั่งคุยกันหลังเลิกงาน หลายๆครั้ง
ในหนึ่งเดือนเราก็ลงไปกินข้าวกับเค้า ทำให้สนิทกันและรู้จักกันมากขึ้น ทำให้
เวลาเราเรียกส่งงานเค้าก็ยินดีและทำให้เราไวขึ้น แล้วก็ตอนเล่นกีฬา เล่นตระกร้อ
ที่ไซต์งานตอนเย็นหลังเลิกงาน เราก็ชวนเค้ามาเล่นด้วยกัน แล้วก็เรื่องที่เราเป็นคน
นอบน้อมเพราะตอนที่อยู่หน้างานส่วนมากก็มีแต่คนที่อายุมากกว่า เราก็ไม่ได้เข้าไป
ไปแต่สั่งๆ แต่เราใช้การนอบน้อมเข้าหาเพื่อให้ทำงานร่วมกัน

บทสัมภาษณ์ที่ 8 คุณหล. (เจ้าของกิจการรับเหมาทำถนน)

ผู้สัมภาษณ์ : เหตุการณ์ไหนบ้างที่เวลาท่านอยู่กับทีมงานและได้ทำบางอย่างไปแล้วเห็นเค้ามี
ความสุข

คุณ หล. : ตอนที่เราซื้อน้ำไปให้เค้า ตอนที่เค้าทำงานเหนื่อยๆ เค้าก็ยิ้มกับเรา แล้วก็ตอน
เงินเดือนออก เค้าก็มีความสุขเวลารู้ว่ารู้แล้วว่าวันนี้เงินเดือนออก แล้วก็หน้า
งานมีปัญหาแล้วเราลงไปแก้ปัญหาก็ให้เค้า และให้เค้าทำงานได้ง่ายขึ้น เค้าก็จะโอเค
กับงาน ดีกว่าให้เค้าแก้ไขปัญหาเองแล้วงานก็ไม่จบ เช่นตอนนั้น ปัญหาที่คนงาน
ไปเจอกับช่างคุมงาน แล้วตอนนั้นคนงานของเราที่คุยไม่จบซักที เพราะไม่รู้ว่าจะ
อย่างไรจะทำยังไง เราก็ลงไปแก้ปัญหาก็ให้เค้าเราก็ลงไปคุยกับช่างคุมงานว่าต้อง
เป็นขั้นตอนแบบนี้ละ ลงไปแก้ปัญหางานช่วยเค้า เค้าก็จะโอเค เพราะปัญหาหน้า
งานติดขัดเค้าก็มีความเครียด เพราะงานบางอย่างต้องพลิกแพลงหน้างานจะทำตาม
ขั้นตอนอย่างเดียวไม่ได้ คนงานกับช่างก็คุยกันไม่ได้เราเลยต้องลงไปคุยกับช่างให้
เข้าใจ อธิบายให้ช่างเข้าใจ สุดท้ายผลที่ได้ก็จะเหมือนกัน เพราะถ้าเราปล่อยให้เค้า
แก้ปัญหเองเค้าก็จะเครียดแล้วก็ทำงานลำบาก

บทสัมภาษณ์ที่ 9 คุณน. (คนคุมงานกิจการร้านวัสดุก่อสร้าง)

ผู้สัมภาษณ์ : เหตุการณ์ไหนบ้างที่เวลาท่านอยู่กับทีมงานและได้ทำบางอย่างไปแล้วเห็นเค้ามีความสุข

คุณ น. : เวลาเมื่อลูกค้ามาโวยวายหรือไม่พอใจเราก็จะลงไปช่วยเค้าพูด อธิบายให้เค้าฟัง แล้วก็อธิบายให้ลูกค้าฟัง เช่นตอนส่งของแล้วลูกค้าซื้อเหล็กรูปพรรณแล้วขนาดที่ลูกค้าได้มันไม่ได้ตามที่ลูกค้าต้องการ คนที่ไปส่งของหน้างานก็โดนลูกค้าต่อว่าแล้วโทรมาหาเรา เราก็เลยเป็นคนอธิบายกับลูกค้าให้ลูกค้าเข้าใจ แล้วก็เวลามีปัญหาส่วนตัวเช่นเรื่อง ญาติเสียชีวิต พ่อแม่เสียชีวิต ไม่มีเงินจัดงาน เราก็จะให้เค้ามีส่วนหนึ่ง แล้วก็มียอดเลี้ยงข้าวเลี้ยงไก่ย่างให้กินมือเที่ยงตอนช่วงใกล้ๆสิ้นเดือน แล้วก็เราไม่ได้กดดันลูกน้องเวลาถูกร้องไปส่งของเพราะอาจทำให้เกิดอุบัติเหตุได้ง่าย เค้าก็จะโอเคในเรื่องนี้ โดยเราจะใช้การบอกขั้นตอนการทำงานให้เค้ารู้เพื่อที่เค้าจะได้จัดสรรเวลาได้เอง มีอิสระในการตัดสินใจ เวลาไปส่งของหน้างาน ถ้าบางกรณีเช่นต้องหิ้ววัสดุออกไปไกลๆจากจุดที่ลง เค้าก็มีสิทธิ์เลือกว่าจะเดินให้ลูกค้ามั๊ย เพราะทางร้านไม่ได้มีนโยบายให้คนงานยกไปไกล เพราะก็จะตกลงกับลูกค้าว่าลงของที่จอดรถเลย ก็เลยให้คนงานมีอิสระในการตัดสินใจว่าจะยกเข้าไปให้ลูกค้ามั๊ย

บทสัมภาษณ์ที่ 10 คุณต. (หัวหน้างานโรงงานผลิตหลังคาเหล็ก)

ผู้สัมภาษณ์ : เหตุการณ์ไหนบ้างที่เวลาท่านอยู่กับทีมงานและได้ทำบางอย่างไปแล้วเห็นเค้ามีความสุข

คุณ ต. : ก็เป็นลูกน้องที่ทำงานใกล้ชิดกัน ก็เป็นตอนที่อยู่หน้างานก็จะมึนงานที่ต้องขึ้นไปวัดหลังคา ปกติถ้าออกไปหน้างานกับลูกน้องเราก็จะขึ้นไปวัดไปกับน้องด้วย เพื่อความสบายใจของลูกค้าด้วย กรณีที่ใครงไม่ได้ยากมากเกิน โดยพนักงานก็อายุไล่เลี่ยกับเรา ก็มีการพูดคุยเล่นกันอยู่แล้ว คุยกันระหว่างทางที่ไปวัดหลังคาให้กับลูกค้า แล้วก็มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนกันในเรื่องของงานที่เคยทำมา แล้วก็ตอนที่เรารับไปวัดหลังคาไปกับเค้า บางทีก็มีการหยอกล้อกันว่าเสียเงินไปไหวหรือเปล่า จากที่เราฟังจากน้ำเสียงทำให้รู้สึกว่าการที่เราทำให้เป็นเหมือนเพื่อนร่วมงานทำให้เค้าสนุกและมีมีความสุขในงานที่ทำ ถ้าวันไหนวัดหลายงานก็จะซื้อน้ำเลี้ยงข้าว เค้าก็

โอเคแล้ว ขับรถบางทีเจอคู่แข่งก็มีการหยอกล้อกัน เราก็จะเน้นการลงไปคลุกคลีกับลูกน้อง ส่วนใหญ่เวลาออกไปกับลูกน้องก็จะออกไปสองคน เพราะหลีกเลี่ยงความผิดพลาด แต่ก็สลับไปกับบางคน เวลาเราออกไปส่วนใหญ่เราก็ขึ้นไปบนโครงหลังคาไปกับลูกน้องด้วย เพราะเวลาเราขึ้นไปช่วยลูกน้องทำงานข้างบน ลูกน้องก็จะรู้สึกโอเคมากกว่าที่เราตะโกนสั่งๆอยู่ข้างล่าง หรือถ้าเวลาลูกน้องอยากสูบบุหรี่ก็บอกให้จอดตรงนี้ก็ก่อนก็ได้ ให้ความเป็นอิสระกับเค้า เวลาลูกน้องอยากเปิดเพลงอะไรระหว่างขับรถก็ตามที่ลูกน้องอยากเปิด เราก็จะเน้นการช่วยคุยเรื่องที่เค้าถนัดเพื่อที่เค้าจะได้คุยอย่างสบายใจกับเราเพื่อที่เค้าจะได้ไม่เกร็ง เค้าก็จะได้คุยแลกเปลี่ยนกับเรา ตอนแรกๆที่เข้ามาเค้าก็จะไม่ค่อยกล้าพูดกับเรา แต่เราก็ใช้การที่ชวนเค้าคุยเพราะจากตอนที่ชวนคุยเค้าก็พูดเบาๆยังไม่ค่อยกล้าคุย พอเริ่มลงมาหลายงานเราก็เริ่มสร้างความคุ้นเคยกับเค้ามากขึ้น เพื่อให้ลูกน้องสนุกในงาน อย่างบางทีเวลาเราเห็นเค้ารู้สึกเครียดเราก็จะถาม เค้าก็เล่าให้เราฟัง แล้วก็คุยให้เค้าสบายใจขึ้น

บทสัมภาษณ์ที่ 11 คุณ จ. (วิศวกรคุมงานหน้างาน)

ผู้สัมภาษณ์ : เหตุการณ์ไหนบ้างที่เวลาท่านอยู่กับทีมงานและได้ทำบางอย่างให้แล้วเห็นเค้ามีความสุข

คุณ จ. : เวลาเราลงไปสอนงานในกรณีคนงานระดับล่าง โดยปกติคนงานค่าแรงขั้นต่ำ ถ้าพูดถึงเรื่องทักษะและประสบการณ์เค้าจะมีประสบการณ์ที่อยู่กับงานมานานกว่าเรา อย่างเช่น ลงคอนกรีต ผูกเหล็ก เค้ามีทักษะที่ดีกว่าเราอยู่แล้วแต่เค้าจะโอเคมากขึ้นถ้าเราไปสอนเค้าอย่างเช่น วิธีการผูกเหล็กเราลงไปสอนเค้าโดยที่ปกติเค้ามีวิธีการผูกเหล็กแบบเดิมแต่เราเข้าไปสอนเพื่อให้เค้าทำงาน ได้ดีขึ้นได้เร็วขึ้นพอเราไปสอนเค้าเค้าก็จะให้ความสนใจแล้วถ้าเค้าลองทำแล้วมันเร็วขึ้นเค้าก็จะประทับใจกับเรา ส่วนเวลาที่ซื้อของให้ ตรงนี้เรามองว่าเค้ามีความสุขนะเวลาที่เราซื้อของให้ แม้ไม่ใช่ของที่มียาราคามาก อย่างถ้าทำงานเหนื่อยๆ ให้เงิน 100 บาท ไปซื้อน้ำมาแบ่งกันกิน ไม่จำเป็นว่าทุกคนต้องได้น้ำครบ แค่เป็นมูลค่าเงินให้เค้ามาแบ่งกันถือว่าเป็นน้ำใจเล็กๆน้อยๆเค้าก็โอเคแล้ว สำหรับตัวเราเองเวลาที่เทศกาล

อะไรเช่นตอนตรุษจีนที่ผ่านมาเราก็มีขนมไหว้เราก็เอาไปให้ มันก็ไม่ได้ทำอะไร แต่พอเราให้แล้วเค้าก็รู้สึกดีกับของที่เราให้ เค้าก็ตั้งใจที่หัวหน้ากับลูกพี่ยังนึกถึงเรา ไม่ใช่ว่าตัวเองเป็นกรรมกรมีค่าแรงสามร้อยแล้วมาเพื่อเป็นเครื่องจักรอย่างเดียว เค้าจะชอบและประทับใจเวลามีคนให้ความสนใจ

ตอนบริษัทที่ทำงานอยู่จะแบ่งเป็นคนงานสองส่วนคือคนงานที่เป็นคนไทยแล้วก็คนงานที่เป็นพม่า คนงานพม่าส่วนใหญ่ที่มาทำงานอะไรไม่เป็นเลย เค้าก็จะมีหน้าที่ที่เป็นกรรมกรจริงเช่น เก็บกวาดขยะ ขกของ แต่บางคนเค้าก็อยากพัฒนา ถ้าบางคนฝีมือขึ้นค่าแรงก็ขึ้น เวลาเราสอนเค้าผูกเหล็กวางเหล็กต้องทำ ขึ้นตอนอย่างไร สอนการสื่อสารเค้า เค้าก็สังเกตได้ว่าโอเค ที่เค้าได้ทำอะไรที่มีประโยชน์มากกว่าเดิม เพราะคนเราก็ไม่มีใครอยากทำงานหนัก ถ้าคนเราให้เลือกระหว่างไปนั่งผูกเหล็กกับขกของ แน่นนอนคนส่วนใหญ่ก็ต้องเลือกผูกเหล็ก ตอนนั้นเคยมีประเด็นที่หน้างานที่คนพม่าเคยพูดว่างานดีๆก็ให้คนไทยทำ แต่งานไม่ดีก็เอาให้เค้าทำ ก็เลยทำให้เค้ารู้สึกว่าเป็นสองมาตรฐานในงาน แต่พอเราเข้าไปสอนงานเค้าเค้าก็ทำได้ แต่ถามว่าโดยปกติคนบ้านเมืองอื่นที่มาทำงานในบ้านเรากรณีแรงงานระดับล่าง ด้วยลักษณะของสังคมก็มองเค้าเป็นรองอยู่ดี ต่อให้เค้าขึ้นเป็นหัวหน้าของคนงานพม่า เค้าก็ยังไม่สามารถมาเป็นหัวหน้าคนงานของไทยได้ ซึ่งบางทีก็มีจุดที่เค้าน้อยใจอยู่ที่ว่ายังไงเค้าก็เป็นลูกน้อง ซึ่งก็จะมีคนสองคนที่เห็นที่เค้าพัฒนาขึ้นมาได้เพราะอย่างน้อยเค้าก็ต้องสื่อสารเป็นภาษาไทยได้ เค้าก็จะเป็นหัวหน้ากลุ่มของคนพม่า จุดต่างของคนที่ขึ้นมาเป็นหัวหน้าได้เพราะเค้ามีความขยัน เห็นได้ชัดเลยว่าคนนี้มี ความขยันมาก ไม่ว่าจะเป็นการเริ่มงาน พักเที่ยง เช่น ตอนพักเที่ยงหัวหน้างานพม่าคนนี้เค้าจะออกไปพักหลังจากลูกน้องไป แล้วก็ถ้าเวลาพักถ้ามีงานแล้วไปเรียกเค้าก็จะมาทำงานให้เรา แล้วก็เค้าใส่ใจในการศึกษา ภาษา เค้าใส่ใจที่จะฟังในสิ่งที่เราพูด เพราะบางคนก็รู้แต่ไม่ใส่ใจเพราะไม่ยอมทำงานตามที่เราสั่ง การที่หัวหน้าคนนี้ลูกมาทำงานให้เราส่วนหนึ่งด้วยเนื่องจากความสนิทเพราะช่วงแรกไม่สนิทเค้าก็ไม่ลูก เพราะเห็นคนไทยไม่ลูกเค้าก็ไม่ลูก โดยธรรมชาติของกรรมกรเค้าก็หวงโอทีมาก ถ้าเราเลือกนี้ขึ้นมาพูดเค้าก็จะกลัว

มาก แต่กับหัวหน้าคนพม่าคนนี้เค้าลุ่มมากทำให้เราเพราะความสนิทและทำงานด้วยกันมา มีเลี้ยงน้ำเลี้ยงข้าวบ้าง เค้าก็จะแบบว่าเราไม่ได้ใช้เค้าเลยๆ เราก็เคยได้ยินเค้าพูดกันมาว่า เราใจดีเลี้ยงข้าวเลี้ยงน้ำเค้าซื้อน้ำให้กิน มีอะไรให้ทำบอกมาเลยจะไปทำให้อ่างบางทีเวลาโอทีดึกที่ต้องเทคอนกรีต เค้าก็เหนื่อยก็ล้า ซื้อข้าวให้เค้าเค้าก็ดีใจ

เคยมีตอนกรณีที่พนักงานสองคนทะเลาะกัน ถึงขั้นที่ไม่ยอมให้ขึ้นลิฟต์ด้วย เพราะป้าคนที่คุมลิฟต์เค้ามีปัญหากับป้าอีกคน ตอนนั้นพี่หัวหน้าเราก็เรียกมาคุย แล้วก็อยากให้เราคุยกันด้วยเหตุผลมากกว่าอารมณ์พยายามใช้เหตุผลเป็นหลักเท่าที่ทำได้ แล้วก็ลดการปะทะกัน ทำงานด้วยกันให้ได้ ทุกวันนี้เค้าก็ทำงานด้วยกันปกติแต่ก็ไม่ได้คุยกัน

ปกติเราก็จะชอบเข้าไปพูดคุยกับเค้าตอนทำโอที บางทีถ้าเป็นช่วงสุดท้ายของงาน โครงการมันก็จะไม่ค่อยมีโอที แต่คนงานส่วนมากเค้าจะอยู่ได้ด้วยโอทีเราก็จะหางานมาให้เค้าทำเพื่อให้เค้าได้มีโอที เพราะบางทีเวลาใกล้ๆปลายไซค์บางกลุ่มก็จะย้ายไปงานอื่นต่อ ก็จะมีแต่กลุ่มที่อยู่ด้วยกันประจำที่เค้าจะอยู่ต่อกับเรา เรายังมีโอกาสพูดคุยกับคนงานช่วงทำโอที เรายังจะเดินลงไปข้างล่าง ถ้าคนงานพักก่อนเราก็จะเข้าไปคุยด้วย พอเราเริ่มคุยกับคนงานคนไหน เครื่องข่ายของคนงานกลุ่มนั้นก็เริ่มเข้ามาคุยกับเรา เราก็จะพูดคุยแล้วก็แลกเปลี่ยนกับเค้า ในส่วนเรื่องของความสุขของคนงานถ้าที่ไม่ได้มากจากเงิน พูดได้เลยว่าน้อยมาก เพราะถ้าเราซื้อน้ำให้ มันก็ถือเป็นเรื่องของน้ำใจ แต่สุดท้ายมันก็คือเงิน บางทีคนงานซื้อน้ำมาให้เราก็มี คนงานซื้อของเวลาที่กลับต่างจังหวัดตอนปีใหม่ พอเปิดงานมาเราก็จะได้ของฝากจากคนงานเยอะมาก ไม่ว่าเราจะกินไม่กินเราก็รับ เพราะคนงานเค้ามีน้ำใจให้เรา ไม่ว่าจะป็นหน่อไม้ มะขาม หลากๆอย่าง มันเหมือนเป็นน้ำใจที่ส่งต่อกันไปมา บางคนที่อยู่เยอะหน่อยเค้าก็จะบอกเราว่าเห็นเราเหมือนเป็นลูกเป็นหลานไปแล้ว เท่าที่เราสัมผัสไปเรื่อยๆถ้าอยู่กันมานานความสุขเค้าจะไม่ได้มาจากเงินแล้ว แต่ถ้าเป็นชุดที่รู้จักกันใหม่ๆแน่นอนความสุขเริ่มต้นจากเงิน

บางครั้งคนงานบางคนก็เคยบอกเราว่าไม่กล้าเข้ามาคุยกับเรา เพราะว่าเราเป็นคนกรุงเทพ เป็นคนตัวขาว ดูเหมือนเป็นลูกคุณหนู ดูไม่เป็นที่ไม่คุยกับคนต่างจังหวัด เราก็เลยอธิบายให้เค้าฟังว่ามันไม่จำเป็นที่คนตัวขาวจะมานั่งเป็นคุณหนู เราเลยอธิบายให้ฟังว่าในเมื่อเราตัดสินใจว่าจะมาทำอาชีพแล้วเราจะมานั่งหิ่ง มั่นก็ไม่ใช่ เราเลยจะพยายามคุยกับคนงานให้ได้มากที่สุด เพราะว่าบางทีทำงานแล้วไม่สนใจลูกน้อง ต่อให้ไม่ใช่ลูกน้อง มันจะดูไม่ใช่คนที่ทำงานอยู่ในที่เดียวกัน ความสุขของคนงานอีกอย่างหนึ่งคือเวลาที่ทำงานที่ลูกพี่ตัวเองสั่งต่อให้หนักแค่ไหนเค้าก็หัวเราะและยินดีทำ เคยมีเหตุการณ์ที่ขกของจากชั้นหนึ่งไปถึงชั้นสิบแต่ต้นนั้นลิฟท์เสียมันต้องเดินวนขึ้นบันได ลูกน้องเราก็อยกขึ้นแบบสบายๆ แต่มีลูกน้องอีกชุดหนึ่งที่ไม่ใช่กลุ่มของเราเค้าต้องยกด้วย เค้าก็เหนื่อยแต่พอหัวหน้าชุดนั้นเข้ามาหยอกล้อ ลูกน้องเค้าก็มีความสุขขึ้นมาทันที เราก็เห็นกรณีแบบนี้บ่อย เราก็จะเน้นการพูดคุยหยอกล้อกัน เพราะมันยากมากที่เวลาเราพูดคุยหยอกล้อแล้วจะยกคงความเป็นหัวหน้านางานไว้อยู่ เรายกกันแล้วก็รักษาความสัมพันธ์ไว้

บทสัมภาษณ์ที่ 12 คุณ อ. (วิศวกรควบคุมเครื่องจักร)

ผู้สัมภาษณ์ : เหตุการณ์ไหนบ้างที่เวลาท่านอยู่กับทีมงานและได้ทำบางอย่างให้แล้วเห็นเค้ามีความสุข

คุณ อ. : ส่วนใหญ่เวลาทำงานก็จะเป็นเรื่องการซื้อน้ำเลี้ยงก็ถือว่าเค้าก็โอเคในระดับหนึ่งถือว่าเป็นน้ำใจเล็กๆน้อยๆ แต่ถ้าช่วงไหนงานเยอะ เรายกซื้อข้าวมาเลี้ยงเค้า ถ้าเป็นตอนทำงานเวลามีงานหลายๆงานมาพร้อมกัน ถ้าเราวางแผนให้เค้าได้ ช่วยเค้าวางแผน ว่าต้องแบ่งคนยังไง ต้องทำอะไรก่อน ลองแบบนี้ก่อน แล้วเราก็อยกมาร่วมกัน ถ้าเราแบ่งงานให้เค้า เค้าก็จะได้ผลงานที่ดีและทำงานได้ต่อเนื่อง เรื่องอื่นก็เช่นเวลาคนงานเกิดอุบัติเหตุนอกโรงงานแล้วเค้าต้องการความช่วยเหลือเราก็อยกไปช่วยเค้า ไปว่าจะเป็นเรื่องอุบัติเหตุ การย้ายของ ตอนรถเสียแม้เราไม่ได้ลงไปช่วยเองแต่เราก็อยกเบอร์ช่างซ่อมในโรงงานให้ มันก็ถือว่าเป็นเรื่องที่ช่วยกันแล้วก็ช่วยกันไปเล่นกีฬาตอนเตะบอลเค้าก็สนุกแล้วก็รู้จักกันมากขึ้น แล้วบางที

เวลาที่มีคำถามเรื่องมุมมองการเงินเราก็จะให้คำแนะนำเค้าได้เกี่ยวกับการจัดสรรเงินต่างๆ อธิบายให้เค้าฟังว่าเราควรจัดสรรเงินอย่างไรเราก็ยกตัวอย่างให้เค้าฟัง เวลาเงินออกเราก็ต้องแบ่งเงินเป็นส่วนๆนะ เราก็หักเรื่องค่าใช้จ่ายที่จำเป็นก่อน หลังจากนั้นเราค่อยแบ่งค่าใช้จ่ายทั่วไป หลังจากนั้นค่อยแบ่งเอาไว้ไปสังสรรค์ ให้แบ่งตามสัดส่วนจะได้วางแผนง่าย แล้วก็มียกอธิบายเกี่ยวกับเงินฉุกเฉินว่าต้องมีเก็บไว้ส่วนหนึ่ง ไม่ควรที่ต้องไปกู้หนี้ยืมเงิน แล้วก็ไม่ควรจะไปเล่นการพนัน ถ้าเราชอบสังสรรค์ เราก็ไปแต่อาจลดลงมันก็จะทำให้เราเก็บเงินได้มากขึ้น เราก็จะมีเงินเก็บแล้ว

บทสัมภาษณ์ที่ 13 คุณ อ. (วิศวกรตรวจสอบคุณภาพ)

ผู้สัมภาษณ์ : เหตุการณ์ไหนบ้างที่เวลาท่านอยู่กับทีมงานและได้ทำบางอย่างให้แล้วเห็นเค้ามีความสุข

คุณ อ. : เป็นตอนที่เราไปตรวจเค้าแล้วเจองานที่ผิดพลาดมันต้องทบทวนอย่างเดียว แต่เราก็ลดหย่อนกันได้โดยที่ช่วยเค้าหาวิธีการแก้ เช่นตอนนั้นคือเหตุการณ์เค้าก่ออิฐผิดลิ่มเสียบเหล็ก ที่ถูกคือต้องทบทวนแล้วเทใหม่ทั้งหมด เราก็ช่วยเค้าแนะนำเค้าให้เค้าสกัดแล้วก็ตอกเหล็กเข้าไปแล้วก็เท โดยที่ไม่ต้องรื้ออันอื่นออกก็ได้ เค้าก็จะโอเคที่เค้าไม่ต้องทำงานใหม่ทั้งหมด เวลาเราไปเจอเค้าอีกครั้งเค้าจะซื่อน้ำเป็นน้ำใจเล็กๆน้อยๆมาให้เรา แต่ถ้าบางเรื่องไม่ได้ก็คือไม่ได้ แล้วเราก็ใช้การพูดคุย เค้าก็แก้ให้เราได้ แล้วก็มิตอนงานเลี้ยงปีใหม่ที่ทางหน่วยงานจัดให้มากินข้าวร่วมกัน

บทสัมภาษณ์ที่ 14 คุณ ท. (เจ้าของร้านวัสดุก่อสร้างและโรงงานหลังคาเหล็ก)

ผู้สัมภาษณ์ : เหตุการณ์ไหนบ้างที่เวลาท่านอยู่กับทีมงานและได้ทำบางอย่างให้แล้วเห็นเค้ามีความสุข

คุณ ท. : เช่นตอนปีใหม่เราก็ให้ข่าวคนงานไปคนละคระสอบแล้วก็เงิน 500 บาท แล้วก็ตรุษจีนก็เอาผลไม้ให้เค้า บางทีมีคนงานขายข้าวโพดที่หน้าบ้านเราก็ซื้อแจกเค้า ถ้าไม่ใช่เรื่องเงินก็เช่นเรื่องตอนที่คนน้อยแล้วเราก็ลงไปช่วยคนงานยกของ บางทีก็มีสอนงานบางคนก็รับรู้ในสิ่งที่เราสอนแล้วแต่ความถนัดของแต่ละคน แล้วก็เราก็

ให้ถุงมือเค้าไปเวลาขึ้นอิฐบล็อก ถ้าคนที่อยู่หน้าบ้านก็ให้ตลับเมตร ให้ปากกา
แล้วก็ตอนที่เรารื้อกำแพงให้เค้า

บทสัมภาษณ์ที่ 15 คุณ หนู. (กิจการร้านทอง)

ผู้สัมภาษณ์ : เหตุการณ์ไหนบ้างที่เวลาท่านอยู่กับทีมงานและได้ทำบางอย่างไปแล้วเห็นเค้ามี
ความสุข

คุณ หนู. : เวลาที่เทศกาล เช่น ปีใหม่ ตรุษจีน ปีใหม่เราก็จะมีเลี้ยงลูกน้อง ให้โบนัสพนักงาน
แล้วก็จับของขวัญ แล้วก็ตรุษจีนมีไหว้เป็ดไก่ พอไหว้เสร็จเราก็จะแบ่งให้เค้าเอา
กลับไปให้ครอบครัวเค้ากิน ทั้งขนมทั้งผลไม้ด้วย แล้วก็ให้อั่งเปาพนักงาน แล้วก็
ตอนสงกรานต์ก็จะมีเลี้ยงลูกน้อง จัดเล่นน้ำสงกรานต์หน้าบ้าน เลี้ยงข้าวเค้า แล้วก็
งานศพก็เข้าไปช่วยเค้าช่วยออกเงิน แล้วก็ตอนไปทำบุญเช่นวันเกิด ที่พาพนักงาน
ไปทำบุญร่วมกันด้วยที่โรงเรียนเด็กพิเศษ แล้วก็สอนงานลูกน้องให้เค้าทำงานได้
อย่างมั่นใจ แล้วก็สอนในสิ่งที่เค้ายังไม่ถูกต้อง มีเหตุการณ์ตอนที่ลูกค้ามาจำนำ
ทองแล้วลูกน้องคิดเงินให้ลูกค้าผิด แล้วเราก็เข้ามาช่วยอธิบายให้ตอนที่ลูกค้า
โวยวายมาพูดแทนให้ เราก็จะชี้แจงให้ พนักงานก็จะรู้สึกที่เราเข้ามาช่วยแก้
สถานการณ์ให้

บทสัมภาษณ์ที่ 16 คุณ น. (กิจการร้านวัสดุก่อสร้าง)

ผู้สัมภาษณ์ : เหตุการณ์ไหนบ้างที่เวลาท่านอยู่กับทีมงานและได้ทำบางอย่างไปแล้วเห็นเค้ามี
ความสุข

คุณ น. : ในวันทำงานเวลาส่งของเยอะเวลาเค้าเหนื่อยเราก็จะเลี้ยงน้ำ เลี้ยงน้ำหวาน เลี้ยง
ไอติม แล้วก็เวลาที่แต่ละคนมีปัญหาครอบครัวเค้าก็จะมาปรึกษาเราทั้งเรื่องลูกที่
เรียนแล้วก็เรื่องเงิน เวลาที่เค้าผ่อนคลายว่างจากการทำงานก็จะมาช่วยกันจัดร้าน
เค้าก็จะเฮฮาแล้วก็ชิวมากกว่าเวลาที่เค้าต้องทำงานหนัก แล้วก็จัดเลี้ยงปีใหม่กับ
ตอนตรุษจีน แล้วก็เวลาหน้างานมีปัญหาเช่นรถติดหล่ม เราก็ไปช่วยเค้าวางแผน
และแก้ไขสถานการณ์ ถ้าเวลาที่เค้าทำอะไรผิดหรือผิดปกติเราก็ไม่ได้ต่อว่าแล้วเรา
ก็จะให้พี่เป็นคนเข้าไปแนะนำแทน

บทสัมภาษณ์ที่ 17 คุณ ม. (วิศวกรเครื่องกล)

ผู้สัมภาษณ์ : เหตุการณ์ไหนบ้างที่เวลาท่านอยู่กับทีมงานและได้ทำบางอย่างให้แล้วเห็นเค้ามีความสุข

คุณ ม. : ตอนที่เราลงไปลงมือทำงานช่วยเค้า เช่น เวลาเราลงไปดูหน้างานเราก็ขึ้นไปจับไปยกของช่วยเค้า ตอนเย็นก็ไปกินข้าวด้วยกัน ตอนแรกที่เราเข้าไปเค้าก็ไม่ค่อยเชื่อฟังเราสั่งงานก็เข้าหูซ้ายทะลุหูขวา แต่พอเราสั่งงานแล้วเราลงมือทำด้วย แสดงให้เห็นว่าเราไม่ได้สั่งอย่างเดียว แสดงให้เค้ารู้ว่าเรารู้จริงและทำได้ และเค้าก็เชื่อมั่นในตัวเรามากขึ้น แล้วก็ตอนที่เค้าเบิกเงินแล้วเราไม่ตัดเงินเค้าเลยเวลาความคืบหน้าของงานไม่ถึง เค้าก็มีความสุขเวลาที่เค้าได้รับเต็มๆ แล้วก็ตอนที่คนงานเข้ามาใหม่ๆ แล้วเค้ายังทำไม่เป็นเราก็สอนงานเค้า บางครั้งเวลาที่เค้าโดนหัวหน้าต่อว่าอย่างเช่นตอนนั้นเหตุการณ์วันทำงานวันรุ่งขึ้นต้องส่ง แต่วันนี้ฝนตกก็เลยทำงานไม่ได้ ลูกน้องเราเลยโดนตำเรายกหน้ารับแทนบอกถึงเหตุผล ลูกน้องเค้าก็จะโอเคกับเราที่เราออกมาออกหน้ารับแทนเค้า

บทสัมภาษณ์ที่ 18 คุณ ป. (วิศวกรโยธาหน้างาน)

ผู้สัมภาษณ์ : เหตุการณ์ไหนบ้างที่เวลาท่านอยู่กับทีมงานและได้ทำบางอย่างให้แล้วเห็นเค้ามีความสุข

คุณป. : เวลาที่เราไม่เข้าใจหรือสงสัยในงานที่เค้าทำแล้วเราไปถามเค้า เช่นการลงสีประตูปูไม้ เราไม่รู้ เราก็ลงไปถามเค้าว่าทำแบบนี้เพื่ออะไร เค้าก็จะ โอเคที่อะไรที่เราไม่รู้ เราก็ถามเค้าตรงๆ ไม่ลังเลนี่โดยไม่มีเหตุผล แล้วก็เวลาบอกเค้า ก็จะเหมือนแลกเปลี่ยนความคิดเห็น แล้วก็ตอนกินเครื่องดื่มกันหลังเลิกงาน ซื่อใจกัน เวลาเค้าทำงานอะไรเราก็นั่งอยู่กับเค้า ซื่อเข้ามาแจกเค้า แล้วก็มีส่วนที่ลงไปช่วยเค้าทำงานได้แก่ตอนที่เทปูน เค้าก็จะรู้สึกดีรู้สึกแปลกใจที่ไม่เคยมีใครมาทำแบบนี้ ลูกน้องก็เฮฮา

บทสัมภาษณ์ที่ 19 คุณ ป. (กิจการรับซื้อพืชผลทางการเกษตร)

ผู้สัมภาษณ์ : เหตุการณ์ไหนบ้างที่เวลาท่านอยู่กับทีมงานและได้ทำบางอย่างให้แล้วเห็นเค้ามีความสุข

คุณ ป. : เวลาที่ให้เครื่องดื่มให้เค้าเวลาเค้า เราก็เห็นเค้าดีใจ แล้วก็ตอนที่ไปเจอเสื้อมือสอง เราก็นึกถึงแล้วก็ซื้อมาฝากเค้า เค้าก็ใส่เดี๋ยวนั้นเลย เราก็บอกเอาซักก่อน วันต่อมา เค้าก็ใส่มาแล้วบอกว่ามันอุ่นดี แล้วก็เวลาเราสอนเค้าแล้วเค้าเข้าใจ เวลาเราเข้าใจ เค้า เช่นตอนที่ทัศนคติ เวลาที่มีเรื่องเราก็จะบอกให้เค้าใจเย็นๆ แล้วก็บางทีที่ไม่คุยกันเค้าก็จะไม่สบายใจ เวลาสังเกตเห็นอาการ เราก็จะเข้าไปคุยกับเค้า เพื่อให้เค้าสบายใจว่าเราคิดแบบนี้ละ เราจะเป็นคนที่ถนัดเรื่องเฮฮา เราก็จะมีจัดงานแล้วก็เลี้ยงข้าวเค้า โดยที่ก็จะให้เงินเค้าไปซื้อวัตถุดิบมาแล้วก็มาทำกินกันที่หลังร้าน เครื่องดื่มก็ไปเบิกได้เลย เวลาที่เค้าขยันทำงาน แล้วเราเลี้ยงเค้าก็ดีใจ แล้วก็บางทีเวลาไปช่วยงานต่างเราก็จะเลี้ยงเค้า แล้วก็บางทีก็มีการคารวะให้เวลาคนที่อยู่กับเรานานๆ แล้วก็ยังมีอีกหนึ่งเหตุการณ์ มีพนักงานคนหนึ่งที่อยู่กับเรามาแล้วไปช่วยสาธารณสุขซ่อมไฟแล้วตกลงมาขาหักแล้วเค้าก็ทำงานไม่ได้ แล้วเราก็ยังให้เงินเดือนเค้าเพราะเค้ามาทำงานไม่ได้ประมาณครึ่งปี แล้วก็ให้เค้าทำงานเล็กน้อยๆ ที่ทำได้ แล้วก็คนงานบางคนที่มาอนเฝ้าลานก็จะให้ที่อยู่แล้วก็น้ำไฟฟรีแล้วก็มีการให้ด้วย ก็มีตอนที่เราให้กาแฟเค้าก็จะดีใจ แล้วก็เวลาที่เราลงไปกินข้าวกับเค้า จะมีเหตุการณ์ตอนที่แม่บ้านมาขอคำปรึกษาจากเราเช่น เรื่องทำประกัน เรื่องการเก็บเงิน เราก็จะแนะนำให้เอาไปฝากธนาคารดีกว่า เค้าก็สบายใจขึ้นเวลาคุยกับเรา อยู่กันแบบเป็นครอบครัว

บทสัมภาษณ์ที่ 20 คุณ อ. (กิจการร้านขายเครื่องใช้ไฟฟ้า)

ผู้สัมภาษณ์ : เหตุการณ์ไหนบ้างที่เวลาท่านอยู่กับทีมงานและได้ทำบางอย่างให้แล้วเห็นเค้ามีความสุข

คุณ อ. : เวลาวันตรุษจีนเราก็เอาของไหว้แบ่งให้ลูกน้องเอากลับบ้าน แล้วก็ตอนเราลงไปช่วยงาน เช่น ตอนประกอบเครื่องใช้ไฟฟ้า ทำให้ได้คุยกันมากขึ้น สนุกกันมากขึ้น มีอะไรก็สอนกัน คุยหยอกล้อกันทำให้บรรยากาศตอนทำงานก็ชีว แล้วก็ให้ค่าแรงพิเศษ ให้โบนัส แล้วก็บางทีก็เข้ามาถามคำแนะนำเกี่ยวกับการซื้อเครื่องใช้ไฟฟ้า บางอย่างก่อนที่เค้าจะซื้อ เราก็ชอบเข้าไปคุยเล่นกับเค้า แล้วก็เวลาเราไปไหนมาเราก็มียของฝากให้เค้า เค้าก็จะดีใจที่เค้าได้ แล้วก็บางครั้งเวลาที่พนักงานถูกปิดทอม

เค้าก็พาถูกมาที่ทำงานด้วย เรายังไม่ได้ว่าเค้าก็จะโอเคกับเรา บางครั้งช่างที่ต้องไปทำงานที่นอกสถานที่เราก็นุญาตให้เค้าพาภรรยาไปได้ด้วย

บทสัมภาษณ์ที่ 21 คุณ ฟ. (กิจการวัสดุก่อสร้างและรับเหมาก่อสร้าง)

ผู้สัมภาษณ์ : เหตุการณ์ไหนบ้างที่เวลาท่านอยู่กับทีมงานและได้ทำบางอย่างไปแล้วเห็นเค้ามีความสุข

คุณ ฟ. : เวลาเราไปคุมงานก่อสร้าง วันที่อากาศร้อนมากๆหรือเค้าทำงานหนักเราก็จะเลี้ยงข้าวเค้า ให้คนไปซื้อข้าวกล่องมาให้ เค้าก็จะดีใจ แล้วตอนเย็นบางทีเราก็ให้เงินเค้าไปซื้อเครื่องดื่มมากินกัน ส่วนในร้านวัสดุก่อสร้าง คนงานที่แบกปูน ขึ้นเหล็ก ถ้ามีขึ้นปูนเยอะ เรายังจะมีเลี้ยงเค้าตอนเย็น แล้วก็พูดให้กำลังใจ แล้วเลี้ยงน้ำ บางทีเวลาเค้ามาต่อเรื่องเงินก็จะมีการอนุโลมในบางครั้ง แล้วก็ส่วนของหลังคาเหล็กเราก็จะสอนเค้าเค้าจนเค้าทำเป็น บอกขั้นตอนเค้า ถ้าเวลาที่เค้าทำผิดเราจะไม่หักเงินเค้าในทันทีแต่เราจะสอนเค้าบอกเค้า ใช้การพูดดีๆและไม่กดดัน

การสอบถามประสบการณ์เชิงบวกของผู้ประกอบการและหัวหน้างานในระดับอายุ 25-30 ปี ที่ลงไปทำงานกับพนักงานด้วย เพื่อให้ตรงกับที่ผู้ศึกษาจะได้นำสิ่งที่ค้นพบจากผู้ประกอบการและหัวหน้างานในช่วงอายุเดียวกันจำนวน 21 คน เพื่อใช้ในการจัดตั้งโครงการที่ทำให้พนักงานองค์กรมีความสุข โดยผู้ศึกษาได้ใช้คำถามว่า เหตุการณ์ใดบ้างเวลาที่ท่านอยู่กับพนักงานและได้ทำบางอย่างไปแล้วเห็นเค้ามีความสุข โดยมีสิ่งที่ค้นพบจากบทสัมภาษณ์ ดังนี้

กรณีศึกษาที่ 1 สิ่งที่ค้นพบ

1. เวลาลงไปช่วยเค้าแก้ปัญหา
2. ให้คำแนะนำ
3. นั่งกินข้าวด้วยกัน

กรณีศึกษาที่ 2 สิ่งที่ค้นพบ

1. ลงไปคลุกคลีกับพนักงาน
2. ใช้น้ำเสียงที่นอบน้อม
3. มีเทคนิคที่ดีในการสื่อสาร
4. เลี้ยงน้ำ

กรณีศึกษาที่ 3 สิ่งที่ค้นพบ

1. ชมเวลาทำงานได้ดี
2. ชื่อของเข้ามาให้กิน
3. สอนและแนะนำเรื่องต่างๆ

กรณีศึกษาที่ 4 สิ่งที่ค้นพบ

1. คุยเป็นกันเอง
2. ทำเป็นต้นแบบ
3. ทักทาย ยกมือไหว้ก่อน
4. เลี้ยงข้าว

กรณีศึกษาที่ 5 สิ่งที่ค้นพบ

1. ลงไปทำงานช่วยสอนงาน
2. ให้กำลังใจ
3. ชื่อของให้กิน

กรณีศึกษาที่ 6 สิ่งที่ค้นพบ

1. ลงไปช่วยหน้างาน
2. กินเลี้ยงกันวันปีใหม่

กรณีศึกษาที่ 7 สิ่งที่ค้นพบ

1. เลี้ยงเครื่องดื่ม
2. เล่นกีฬาด้วยกัน
3. นอบน้อม

กรณีศึกษาที่ 8 สิ่งที่ค้นพบ

1. ชื่อน้ำไปให้
2. เงินเดือนออก
3. ลงไปช่วยแก้ปัญหา

กรณีศึกษาที่ 9 สิ่งที่ค้นพบ

1. ไปช่วยแก้ปัญหา

2. ให้คำปรึกษา
3. ไม่กดดันให้อิสระในการตัดสินใจ
4. บอกขั้นตอนการทำงาน
5. เลี้ยงข้าว

กรณีศึกษาที่ 10 สิ่งที่ค้นพบ

1. พุดคุยเป็นกันเอง
2. เลี้ยงน้ำเลี้ยงข้าว
3. ลงไปคลุกคลีช่วยทำงาน
4. ให้ความเป็นอิสระ

กรณีศึกษาที่ 11 สิ่งที่ค้นพบ

1. สอนงานแนะนำงาน
2. เลี้ยงน้ำเลี้ยงข้าว
3. ช่วยแก้ปัญหาทะเลาะเบาะแว้ง
4. ทำให้เค้าก้าวหน้าในการทำงาน
5. ใส่ใจลูกน้อง
6. พุดคุยแลกเปลี่ยนกัน

กรณีศึกษาที่ 12 สิ่งที่ค้นพบ

1. เลี้ยงน้ำเลี้ยงข้าว
2. ให้ความช่วยเหลือ
3. เล่นกีฬา
4. ให้คำแนะนำ
5. ช่วยบอกขั้นตอนการทำงาน

กรณีศึกษาที่ 13 สิ่งที่ค้นพบ

1. ให้คำแนะนำ
2. พุดคุยดีดี

กรณีศึกษาที่ 14 สิ่งที่ค้นพบ

1. แจกของให้
2. สอนงาน
3. ขึ้นค่าแรงให้

กรณีศึกษาที่ 15 สิ่งที่ค้นพบ

1. จัดเลี้ยงปีใหม่ให้พนักงาน
2. แจกของตามเทศกาลต่างๆ
3. ทำบุญร่วมกัน
4. สอนงาน
5. ช่วยแก้ปัญหาหน้างาน

กรณีศึกษาที่ 16 สิ่งที่ค้นพบ

1. เลี้ยงน้ำ
2. ให้คำปรึกษาด้านต่างๆ
3. ช่วยแก้ไขปัญหา
4. สอนงาน
5. จัดหากิจกรรมที่ผ่อนคลาย

กรณีศึกษาที่ 17 สิ่งที่ค้นพบ

1. ช่วยยกของช่วยทำงาน
2. กินข้าวด้วยกัน
3. สอนงาน
4. ตอนเงินออก
5. ทำเป็นต้นแบบ

กรณีศึกษาที่ 18 สิ่งที่ค้นพบ

1. สั่งงานแบบมีเหตุผลและช่วยงาน
2. แลกเปลี่ยนความคิดเห็น
3. เลี้ยงเครื่องดื่มเลี้ยงข้าว

กรณีศึกษาที่ 19 สิ่งที่ค้นพบ

1. ชื่อน้ำชื่อข้าวเลี้ยง
2. ชื่อของมาให้
3. ให้คำปรึกษา
4. ชื่อข้าวเลี้ยง
5. มีที่อยู่อาศัยให้

กรณีศึกษาที่ 20 สิ่งที่ค้นพบ

1. ชื่อของมาฝาก
2. ชวนพูดคุย
3. เปิดโอกาสให้ครอบครัวเค้าเข้ามามีส่วนร่วม

กรณีศึกษาที่ 21 สิ่งที่ค้นพบ

1. เลี้ยงน้ำเลี้ยงข้าว
2. ให้กำลังใจ
3. ช่วยพัฒนาความสามารถในงาน
4. สอนงาน
5. พูดคุยกันดีๆ

ภาคผนวก ก
IKIGAI ของผู้ศึกษา

หลักอภิปุ เป็นคำถามของชีวิต บอกถึงเหตุผลที่เราอยากจะทำในตอนนี้ และรู้สึกว่าการมีชีวิตมีความสุขและมีความหมาย

โดยงานในร้านวัสดุก่อสร้างที่ อ.คูเมือง จ.บุรีรัมย์ เปิดมาประมาณ 30 ปี และผู้ศึกษาได้กลับมาดูแลกิจการที่บ้านได้ประมาณ 2 ปีกว่า โดยมีพนักงานในร้านจำนวน 17 คน ผู้หญิง 4 คน ผู้ชาย 13 คน โดยจะมีการแบ่งหน้าที่กัน แต่อาจมีสลับงานกันบ้างในบางครั้ง เพราะไม่ได้มีโครงสร้างระบุชัดเจน โดยผู้ศึกษาก่อนข้างจะคลุกคลีกับพนักงานเพราะต้องคอยช่วยตรวจนับของและเช็คของก่อนส่ง โดยปัญหาที่พบจากที่ได้สังเกต

1. พนักงานมีปัญหาเรื่องเกี่ยวกับครอบครัวไม่ว่าจะเป็นเรื่องการเรียนลูก ทะเลาะกับที่บ้าน เรื่องหนี้สิน ทำให้อารมณ์เสียและหงุดหงิดมา ทำให้ตอนทำงานร่วมกับคนอื่นช้าและบางครั้งมีบางเสียงกัน

2. พนักงานไม่มีสมาธิในการทำงานทำให้ชิ้นของให้ลูกค้าผิด เช่น นับถังกะสีผิดทำให้มีปัญหาเวลาลูกค้ามาต่อว่า ชิ้นของให้ผิดสีผิดแบบทำให้ต้องเสียเวลาไปชิ้นใหม่

3. พนักงานบางคนมีปัญหาเรื่องสุขภาพทำให้ทำงานได้ไม่เต็มที่เหมือนแต่ก่อน และขาดงานบ่อยๆเพราะต้องไปหาหมอ และกังวลอยู่ตลอดเวลา

4. เวลาลูกค้าบางคนเข้ามาในร้านแล้วถามเยอะ เลือกเยอะ ทำให้พนักงานบางคนชักสีหน้าไม่พอใจและทำท่าทางไม่ดีกับลูกค้า

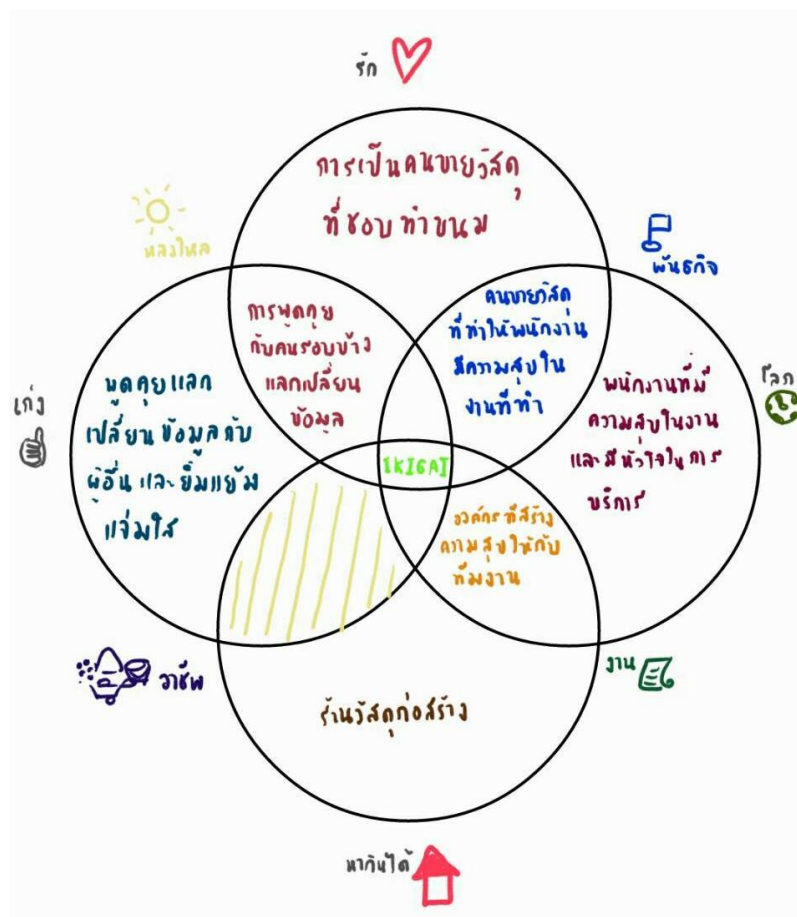
5. บางครั้งเวลาที่มีเที่ยวส่งของเยอะ บางคนที่ยืนยันทำงานตลอดได้หลายเที่ยว บางคนช้าได้เที่ยวน้อยแต่ค่าแรงเท่ากัน ทำให้บางทีเกิดการเกี่ยงงาน และเกิดความเครียดในงานทำให้ไม่มีความสุข (จากสีหน้าและอารมณ์) และเมื่อถึงเวลาใกล้เลิกงาน หากมีงานด่วนพนักงานจะรีบทำงาน บางครั้งทำให้เสาหรือบล็อกเสียหาย

6. เวลาสั่งงานแล้วงานมีหลายอย่าง บางคนจะไม่พอใจในงานที่ได้รับ (อยากทำงานอื่น) ทำให้งานเสร็จช้า และทำให้งานอื่นต้องรอ

โดยจากปัญหาที่พบ สิ่งที่รัก สิ่งที่ได้ และ สิ่งที่สร้างรายได้ จะดึงมาทำจุดรวมทั้ง 4 ด้าน ดังนี้

1. Passion เป็นสิ่งที่เราหลงใหล จะมาจากสิ่งที่เรารัก และ สิ่งที่เราทำได้ดี
 - 1.1 สิ่งที่เรารัก คือ เป็นคนขายวัสดุก่อสร้างที่ชอบทำงานคนอื่นชิม แนะนำทางเลือกในการใช้วัสดุให้ลูกค้า และแนะนำหลายๆเรื่องที่ทีมงานมาปรึกษา
 - 1.2 สิ่งที่เราทำได้ดี คือ การพูดคุยแลกเปลี่ยนข้อมูลกับผู้อื่น ช่าง ลูกค้าและลูกน้อง และชอบสอบถามข้อมูลจากลูกน้องเจ้าอื่นเวลามาเอาเสาที่บ้าน
ดังนั้น Passion คือ คนขายวัสดุก่อสร้างที่ชอบพูดคุยแลกเปลี่ยนข้อมูลกับผู้อื่น
2. Mission เป็นพันธกิจ จะมาจากสิ่งที่เรารักและสิ่งที่โลกต้องการ
 - 2.1 สิ่งที่เรารัก คือ เป็นคนขายวัสดุก่อสร้างที่ชอบทำงานให้คนอื่นชิม
 - 2.2 สิ่งที่โลกต้องการ คือ ความสุขและแรงบันดาลใจในงานที่ทำและหัวใจในการให้บริการ
ดังนั้น Mission คือ เป็นคนขายวัสดุก่อสร้างที่สร้างความสุขและแรงบันดาลใจในการทำงานและส่งผลให้ลูกค้าพึงพอใจ
3. Vocation เป็นความถนัดความเชี่ยวชาญ มาจากสิ่งที่โลกต้องการและที่สร้างรายได้
 - 3.1 สิ่งที่โลกต้องการ คือ ความสุขและแรงบันดาลใจในงานที่ทำและหัวใจในการให้บริการ
 - 3.2 สิ่งที่สร้างรายได้ คือ ร้านวัสดุก่อสร้าง
ดังนั้น Vocation คือ การเป็นกิจการที่ทำให้พนักงานที่มีความสุขในงานเพื่อสร้างความประทับใจให้ลูกค้า
4. Profession เป็นวิชาชีพ มาจากสิ่งที่สร้างรายได้และสิ่งที่เราเก่ง
 - 4.1 สิ่งที่สร้างรายได้ คือ ร้านวัสดุก่อสร้าง
 - 4.2 สิ่งที่เราทำได้ดี คือ การพูดคุยแลกเปลี่ยนข้อมูลกับผู้อื่น ช่าง ลูกค้าและลูกน้อง และชอบสอบถามข้อมูลจากลูกน้องเจ้าอื่นเวลามาเอาเสาที่บ้าน
ดังนั้น Profession ไม่มี เพราะ ไม่ใช่วิชาชีพที่เรียนมา

IKIGAI คือ การเป็นผู้ประกอบการที่ทำให้พนักงานมีความสุขและแรงบันดาลใจในการทำงาน เมื่อพนักงานมีความสุขในการทำงานก็จะคล่องไปด้วยดีแล้วจะส่งผลให้ลูกค้าเกิดความประทับใจเมื่อมาซื้อของตามมาและบรรยากาศในการทำงานก็ดีอีกด้วย ดังภาพที่ ค.1



ภาพที่ ค.1 แผนภาพอิกิไกของผู้ศึกษา

ภาคผนวก ง
ความถี่ของสิ่งทีค้นพบ

ตารางที่ ง.1 ความถี่สิ่งที่ค้นพบจากการสัมภาษณ์พนักงานร้านพงศ์เจริญ

สิ่งที่ค้นพบ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
1. มีเจ้านายที่ดี	/																	1
2. ได้งานที่ดี	/										/							2
3. ได้ทิปจากลูกค้า	/																	1
4. มีเพื่อนร่วมงานที่คุยกันถูกคอ	/	/			/		/					/	/	/				7
5. หาเงินให้ครอบครัว	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/		/	/	/	/	/		15
6. อยู่กับพื้นที่ธรรมชาติ		/													/			2
7. ได้ทำงานที่ถนัด		/			/			/		/	/	/					/	7
8. มีเงินเยอะๆ		/		/		/			/									4
9. ได้ของฝาก			/			/												2
10. มีคำชม			/			/	/											3
11. ทำงานสำเร็จ			/									/						2
12. ได้ทำงานอาสา			/				/	/	/			/	/		/		/	8
13. จัดกิจกรรมปีใหม่				/				/		/								3
14. ลูกค้ามาซื้อของเยอะ				/					/									2
15. มีเพื่อนร่วมงานที่ช่วยเหลือกัน			/	/		/		/		/	/				/		/	8

ตารางที่ ง.1 ความถี่สิ่งที่ค้นพบจากการสัมภาษณ์พนักงานร้านพงศ์เจริญ (ต่อ)

สิ่งที่ค้นพบ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17		
16. ไม่มีอุบัติเหตุในงาน						/													1
17. ทำงานไม่ยุ่งยาก							/						/	/					3
18. นายจ้างไว้ใจให้ทำงาน								/			/								2
19. ทำงานเป็นทีม									/				/				/		3
20. รู้จักการเอาใจใส่									/										1
21. ทำบุญ										/				/					2
22. ทำงานที่อิสระ																	/		1
23. เลื่อนขั้น																		/	1

ตารางที่ ง.2 ความถี่สิ่งที่ค้นพบจากการสัมภาษณ์หัวหน้างานและผู้ประกอบการ

สิ่งที่ค้นพบ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
1. ช่วยแก้ปัญหาหน้างาน	/	/			/	/		/	/	/		/	/		/	/	/	/				13
2. ไม่ต่อว่าเวลาทำงาน	/		/						/		/				/				/		/	7
3. นั่งกินข้าวด้วยกัน	/																/		/			3

ตารางที่ 2.2 ความถี่สิ่งที่ค้นพบจากการสัมภาษณ์หัวหน้างานและผู้ประกอบการ (ต่อ)

สิ่งที่ค้นพบ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
4. นอบน้อมในการเข้าหา		/		/			/															3
5. มีเทคนิคใดๆในการสื่อสาร		/											/								/	3
6. เลี้ยงน้ำเลี้ยงข้าว		/	/	/	/		/	/	/	/	/	/			/		/	/		/		14
7. ให้คำปรึกษาเรื่องต่างๆ									/		/	/			/		/	/	/			7
8. เป็นกันเองกับลูกน้อง				/						/												2
9. ทำเป็นต้นแบบ				/													/					2
10. ให้กำลังใจ			/		/																/	3
11. จัดงานปีใหม่						/									/							2
12. หากิจกรรมผ่อนคลาย							/					/			/	/						4
13. ตอนเงินเดือนออก								/						/			/					3
14. ให้อิสระในการตัดสินใจ									/	/										/		3
15. ช่วยพัฒนาทักษะในงาน											/			/	/		/				/	5
16. ใส่ใจรายละเอียดลูกน้อง											/											1
17. ช่วยแก้ปัญหานอกงาน											/	/										2
18. แจกของตามเทศกาลต่างๆ														/	/					/		3

ภาคผนวก จ
รูปภาพการดำเนินการศึกษา



ภาพที่ จ.1 โครงการความสุขปลูกได้



ภาพที่ จ.2 เจ้าหน้าที่ธนาคารกรุงไทยมาเปิดบัญชีออมทรัพย์โครงการเก็บเดือนละนิดชีวิตดี



ภาพที่ จ.3 สมุดบัญชีออมทรัพย์ของพนักงานที่เข้าร่วมโครงการเก็บเดือนละนิดชีวิตดี



ภาพที่ จ.4 แนะนำการจัดเรียงของและสอนดูขนาดสินค้าโครงการเรื่องนี้พี่สอน



ภาพที่ จ.5 การตอบรับที่พี่พนักงานส่งมาในโทรศัพท์จากโครงการเรื่องนี้พี่สอน



ภาพที่ จ.6 มอบของขวัญเดือนกุมภาพันธ์ถึงพฤษภาคมโครงการ Birthday Gift



ภาพที่ จ.7 ร่วมถ่ายรูปก่อนหยุดวันสงกรานต์โครงการเทศกาลแห่งความสุข



ภาพที่ จ.8 โครงการเทศบาลแห่งความสุข



ภาพที่ จ.9 บรรยากาศระหว่างตอนทำความสุข 20 อย่าง



ภาพที่ จ.10 บันทึกความสุข 20 อย่างของพนักงาน

ประวัติผู้เขียน

นางสาวพรลินี พงสวางศ์ศิริกุล เกิดเมื่อวันที่ 9 เมษายน พ.ศ. 2534 ที่จังหวัดบุรีรัมย์ สำเร็จ การศึกษาระดับมัธยมศึกษา จากโรงเรียนบุรีรัมย์พิทยาคม จังหวัดบุรีรัมย์ เมื่อปี พ.ศ. 2551 และ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหลักสูตร วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชา วิศวกรรมโยธา ปี การศึกษา 2555 ในปี พ.ศ. 2558 เข้าศึกษาในระดับปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาการจัดการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น