การศึกษาแนวทางการสร้างความสุขในองค์กร กรณีศึกษา : บริษัท เอส จำกัด
THE STUDY OF HAPPINESS IN THE ORGANIZATION A CASE STUDY: S CO., LTD.

ฉัตรชัย ธนูทอง[1]
สุวัฒน์ จิตต์ปราณีชัย[2]

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง การศึกษาแนวทางการสร้างความสุขในองค์กร กรณีศึกษา บริษัท เอส จำกัด วัตถุประสงค์ในการศึกษาครั้งนี้คือ เพื่อค้นหาข้อมูลเชิงบวกที่เป็นปัจจัยสร้างความสุขต่อบุคคลากร และเพื่อกำหนดแนวทางในการสร้างความสุขในองค์กร ผู้ศึกษาได้นำเอาทฤษฎีสุนทรียสาธกเพื่อค้นหาประสบการณ์เชิงบวก โดยการสัมภาษณ์บุคคลากรภายในบริษัทฯ และบริษัทฯ ที่ดำเนินธุรกิจลักษณะเดียวกัน จำนวน 2 บริษัท นำมาวิเคราะห์ร่วมกับทฤษฎีความสุข และความสุขในที่ทำงาน 8 ประการ[1] เพื่อกำหนดแนวทางในการสร้างความสุขในองค์กร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่เป็นจุดร่วม ซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรมีความสุข ได้แก่มีเพื่อนร่วมงานที่ดี ได้โบนัสประจำปีงานสำเร็จตามเป้าหมาย ได้ท่องเที่ยวทั้งในและต่างประเทศหัวหน้างานที่ดี ได้ทำงานใกล้บ้าน และมีครอบครัวที่อบอุ่นเป็นต้น ปัจจัยที่เป็นจุดเด่นซึ่งเป็นปัจจัยที่ผู้ศึกษาวิจัยเล็งเห็นว่าควรจะนำมาปรับใช้ในองค์กร ได้แก่มีเพื่อนร่วมงานที่ดี งานสำเร็จตามเป้าหมายและได้รับคำชม ได้ทำงานใกล้บ้านอยู่ใกล้กับครอบครัว บรรยากาศการทำงานที่เป็นกันเอง และได้ร่วมรับประทานอาหารจากเงินสนับสนุนประจำหน่วยงานก่อสร้าง การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพควบคู่กับการปฏิบัติการจริง ได้นำปัจจัยเชิงบวกที่ค้นพบมาวาดฝันสิ่งที่อยากจะเป็น จากนั้นนำมาออกแบบกิจกรรม ได้ทั้งหมด 7 กิจกรรม ซึ่งผลการดำเนินกิจกรรมบุคคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น มีบรรยากาศการปฏิบัติงานที่ดี และยังส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคคลากรเพิ่มขึ้น อีกทั้งยังส่งผลดีต่อบริษัทฯ ในการควบคุมและบริหารงานก่อสร้าง

คำสำคัญ: ความสุข องค์กรแห่งความสุข ความผูกพันในองค์กร ความสุขในที่ทำงาน 8 ประการ

Abstract

The study of happiness in the organization a case study of S company. To find out positive factors to create happiness to staff. And to be guidelines for create happiness in the organization by applying the concept of Appreciate Inquiry which have positive questions, to find out good answers and planned projects from finding results to achieve objectives by interviewing personnel within the company and two of competitors company. And analyzed with the theory of happiness and happy workplace theory to determine guidelines for creating happiness in the organization. The study found that convergences factors that makes people happy are having a good colleague, bonus, working completion, travel, having a good supervisor, having a warm family. For the strengths, the factors that should be applied in the organization are having a good colleague, Target the completion and praise, working close to home, working close to family, working with relax organizational climate and eating together with coffers, This qualitative and operation research was carried out from the procedure by designing a project in total 7 project. The results found the staff having increase happiness, having more relax organizational climate and the performance of the personnel are increase.

Keywords: Happiness, Happy Workplace, Organization Engagement, Happy 8

---

[1] *นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาการจัดการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น E-mail: chatchai.tnt@gmail.com*

[2] *รองศาสตราจารย์ ภาควิชาส่งเสริมการเกษตร คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*

บทนำ

ปัจจุบันโลกของการทำงานเริ่มเปลี่ยนแปลงไป ต้องทำงานแข่งกับเวลา ส่งผลให้การปฏิบัติงานในปัจจุบันมีความตึงเครียด บุคลากรไม่มีความสุขในการทำงาน จึงเป็นสาเหตุที่สำคัญในการลาออกของบุคคลากร ซึ่งสิ่งต่างๆ ที่ได้กล่าวมานี้ส่งผลกระทบต่อองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการสรรหาบุคคลากรเข้ามาใหม่ที่ทำได้ยาก การปฏิบัติงานที่ไม่ต่อเนื่อง และการฝึกสอนให้กับบุคคลากรที่เข้ามาใหม่ที่ต้องใช้เวลา และงบประมาณในการอบรมก่อนปฏิบัติงาน อีกทั้งยังต้องใช้เวลาในการปรับตัวเพื่อให้เข้ากับวัฒนธรรมของบริษัท เอส จำกัด

จากผลกระทบดังกล่าว บริษัท เอส จำกัด จึงเห็นความสำคัญในการหาแนวทางป้องกัน และแก้ไข เพื่อที่จะรักษาบุคคลากรภายในองค์กรไว้ ไม่ให้ตัดสินใจลาออก จึงได้เกิดแนวคิดการบริหารจัดการองค์กรแบบใหม่ นอกจากการให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของบุคคลากร และการบริหารพัฒนาความแตกต่างของบุคลากรภายในองค์กรแล้ว ยังต้องมุ่งส่งเสริมให้บุคคลากรปฏิบัติงานอย่างมีความสุข โดยการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานในองค์กรให้มีบรรยากาศดี และตั้งเป้าหมาย แผนงานต่างๆ ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีวิธีการสื่อสารภายในองค์กรที่ดี และชัดเจน ที่จะทำให้บุคลากรทุกคนเห็นภาพเป้าหมายขององค์กรไปในทิศทางเดียวกัน เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรด้วยกัน ให้การสนับสนุน สร้างระบบความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรที่ชัดเจน ทั้งด้านตำแหน่งงาน และด้านความท้าทายในการทำงานสิ่งต่างๆ ดังกล่าวมีแล้วนี้เป็นปัจจัยสร้างเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงาน มีพลังในการคิดค้นนวัตกรรม หรือวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆที่สามารถผลักดันให้การดำเนินธุรกิจขององค์กรเจริญก้าวหน้าตามเป้าหมายที่วางไว้ จึงเป็นที่มาในการศึกษาในครั้งนี้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อค้นหาข้อมูลเชิงบวกที่เป็นปัจจัยสร้างความสุขต่อบุคลากร
2. เพื่อกำหนดแนวทางในการสร้างความสุขในองค์กร

วิธีดำเนินงาน

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพควบคู่กับการปฏิบัติ เพื่อหาแนวทางทางเสริมสร้างความสุขให้กับบุคลากรของ บริษัท เอส จำกัด โดยการนำกระบวนการทางสุนทรียสาธก ทฤษฎีความสุข ทฤษฎีความสุขในที่ทำงาน มาประยุกต์ใช้ ซึ่งมีวิธีการ ดังนี้

1. ขอบเขตการศึกษา

1.1 ด้านเนื้อหา ทำการศึกษาโดยใช้ทฤษฎีสุนทรียสาธก (Appreciative Inquiry: AI) [5] ใช้ทฤษฎีความสุข ตามแนวคิดของ Manion [4] ตามแนวคิดของ Gavin and Mason[1] และ ตามแนวคิดของ Diener [3] และใช้ทฤษฎีความสุขในที่ทำงาน (Happy Work Place) [2]

1.2 ด้านเวลา ระยะเวลาในการดำเนินการศึกษา รวบรวมข้อมูลเบื้องต้น สัมภาษณ์ เก็บรวมรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล สรุปผล จัดทำและนำเสนอรายงาน โดยใช้ระยะเวลาตั้งแต่ เดือน มกราคม - มิถุนายน พ.ศ. 2558

1.3 ด้านสถานที่ พื้นที่การศึกษาในจังหวัดขอนแก่น

2. แบบวิจัยและแหล่งข้อมูล

2.1 ข้อมูลปฐมภูมิ ได้จากการสัมภาษณ์หน่วยวิเคราะห์ โดยใช้บทสัมภาษณ์เชิงบวก

2.2 ข้อมูลทุติยภูมิได้จากการศึกษาแหล่งเรียนรู้ที่รวบรวมข้อมูลต่างๆ เช่น บทความ วารสารวิชาการ

สิ่งพิมพ์ ตำราเรียน และหนังสือต่างๆ

3. **หน่วยวิเคราะห์**

3.1 หน่วยวิเคราะห์แบบเจาะจง จำนวน 30 คน

3.2 หน่วยวิเคราะห์แบบบังเอิญ จำนวน 15 คน

รวมทั้งหมด 45 คน

4. **เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา**

เป็นบทสัมภาษณ์ โดยการตั้งคำถามเชิงบวก เพื่อสืบค้นสิ่งดีๆที่เกิดขึ้นกับผู้ถูกสัมภาษณ์ โดยนำแนวคิด สุนทรียสาธกมาประยุกต์ใช้ในการตั้งคำถามในการวิจัยครั้งนี้คือ “ตั้งแต่ทำงานมาอะไรที่ทำให้ท่านมีความสุขที่สุด” จึงทำให้ได้ข้อมูลมาวิเคราะห์จุดร่วมและจุดเด่น เพื่อออกแบบกิจกรรมในการสร้างความสุขให้กับบุคลากรในบริษัท เอส จำกัด

5. **การเก็บรวบรวมข้อมูล**

การจดบันทึกข้อมูลจากการสัมภาษณ์ของบุคลากรแต่ละบริษัท

6. **การวิเคราะห์ข้อมูล**

เป็นการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการตีความหมายจากการจดบันทึกการสัมภาษณ์ ประเด็นหลัก รวมทั้งแก่นสาระ ประมวลผลตามทฤษฎีความสุข ทฤษฎีความสุขในที่ทำงานและกระบวนการสุนทรียสาธก

ผลการวิจัย

1. **จุดร่วม (Convergence)**ปัจจัยที่ทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน จากการสัมภาษณ์เชิงบวกตามแนวคิดสุนทรียสาธก [4]จากหน่วยวิเคราะห์ นำมาวิเคราะห์ร่วมกับทฤษฎีความสุขในที่ทำงาน ผลการศึกษาที่ได้นั้น พบว่า ปัจจัยที่ทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานดังตารางที่ 1

2. **จุดโดดเด่น (Divergence)**จากการสัมภาษณ์สิ่งที่ทำให้บุคลากรมีความสุข จะพบสิ่งที่เป็นจุดเด่นซ่อนเร้นอยู่ โดยเป็นสิ่งน่าสนใจ ควรจะนำมาพัฒนาและกำหนดเป็นแนวทางในการสร้างความสุขในองค์กร ดังตารางที่ 2 นำมาพัฒนาและกำหนดเป็นแนวทางในการสร้างความสุขในองค์กร นำมาวาดฝันสิ่งที่อยากจะเป็น

3. **การวาดฝันสิ่งที่เราอยากจะเป็น (Dream)**“บริษัท Sจำกัด จะเป็นองค์กรที่บุคลากรมีความสุขที่สุด”

4. **การออกแบบสิ่งที่เราอยากจะเป็น (Design)** จากการวาดฝันสิ่งที่อยากจะเป็น จึงได้มีการออกแบบกิจกรรมสิ่งที่อยากจะเป็นและนำไปปฏิบัติจริงในบางกิจกรรม

กิจกรรม “Team Work” เป็นการจัดงานภายในทีมงานแต่ละคนรับผิดชอบแต่ละพื้นที่ให้มีปริมาณงานแต่ละพื้นที่เท่าๆกัน เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากรแต่ละคน ควบคุมงานให้เป็นไปตามขั้นตอนการก่อสร้างที่กำหนด ติดต่อประสานงานระหว่างแผนกในบริษัท รู้รับส่งลูกกันและให้บุคลากรที่รับผิดชอบพื้นที่แต่ละพื้นที่สลับผลัดเปลี่ยนการตรวจสอบซึ่งกันและกัน เพื่อร่วมกันหาแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

กิจกรรม “พี่สอนน้อง” ให้พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานสอนงานพนักงานงานที่ยังไม่มีประสบการณ์ เป็นพี่เลี้ยงคอยแนะนำวิธีการทำงานให้ เพื่อที่จะได้เรียนรู้งานได้เร็วขึ้น และสามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานการทำงานของบริษัท และจะทำให้พนักงานที่เข้ามาใหม่สามารถผ่านการทดลองงานได้เร็วขึ้น

กิจกรรม “กลับคืนสู่บ้านเรา”เป็นการนำเสนอต่อผู้บริหาร เพื่อกำหนดคุณลักษณะ การรับบุคคลากรเข้ามาทำงานใหม่ โดยจากการสัมภาษณ์พบว่าบุคลากรมีความสุขที่สุดในการทำงานคือ “ได้ทำงานใกล้บ้าน อยู่

ใกล้ครอบครัว”จึงนำเสนอต่อผู้บริหารถึงคุณลักษณะผู้สมัครเข้าทำงานที่บริษัท

กิจกรรม “พบปะสังสรรค์” ด้วยการร่วมสังสรรค์ภายในหน่วยงานก่อสร้าง ร่วมรับประทานอาหารจากเงินสนับสนุนหน่วยงานก่อสร้างร่วมกันทุกเดือน เพื่อพบปะพูดคุย ทำความรู้จักกันให้มากขึ้น แผนการปฏิบัติงานจากการระดมความคิด โดยได้มีการวางแผนงานที่จะนำไปปฏิบัติจริงดังนี้

กิจกรรม “เสริมสร้างสุขภาพ” จัดกิจกรรมแข่งกีฬาฟุตบอลภายในหน่วยงานก่อสร้างในทุกๆ สัปดาห์ โดยการจัดทีมระหว่างผู้รับเหมาและผู้ควบคุมงาน

กิจกรรม “Happy Birthday”จดบันทึกวันเกิดพนักงานแต่ละคน เมื่อถึงวันคล้ายวันเกิดของพนักงานก็จะมีการเซอร์ไพรส์มอบเค้กวันเกิด และเพื่อนร่วมงานร่วมอวยพรในวันคล้ายวันเกิด

กิจกรรม “ธรรมะนำจิต” ในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา เช่น วันมาฆบูชา วันวิสาขบูชา วันอาสาฬหบูชา วันเข้าพรรษา เป็นต้น ร่วมทำบุญตักบาตรตอนเช้าร่วมกันฟังคำเทศนาเพื่อขัดเกลาจิตใจให้ดียิ่งขึ้น

5. ผลลัพธ์จากการดำเนินการ (Destiny)

กิจกรรม “Team Work”ได้รู้จักเพื่อนร่วมงานมากขึ้น สามารถฝากงานเพื่อนร่วมงานให้ช่วยตรวจสอบดูแล เมื่อตัวพนักงานเองไม่สบาย หรือติดธุระไม่สามารถมาทำงานได้ และได้เรียนรู้วิธีการหลายๆอย่างจากเพื่อนร่วมงานในการแก้ไขปัญหา บางครั้งเราคิดว่าปัญหาเรื่องนี้เรามีวิธีแก้ไขได้ด้วยวิธีการของเรา แต่พอมีเพื่อนร่วมงานมาแนะนำผนวกกับสิ่งที่เรามีร่วมกันแก้ไขปัญหา ทำให้เราแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดเป็นแนวทางการแก้ไขปัญหาใหม่ๆที่ดีกว่าวิธีการแก้ไขปัญหาเดิมบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ งานเป็นไปตามแผนที่วางไว้ อีกทั้งตัวของพนักงานเอง มีความชัดเจนเรื่องพื้นที่รับผิดชอบ พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข สามารถลดปัญหาการทำงานข้ามขั้นตอน จำนวน 298 ห้องจากจำนวน 300 ห้อง คิดเป็นร้อยละ 99.33

กิจกรรม “พี่สอนน้อง” จากการดำเนินกิจกรรมช่วยให้พนักงานที่เข้ามาใหม่จำนวน 3 คน สามารถผ่านช่วงทดลองงานและรับเข้าเป็นพนักงานบริษัท จำนวน 3 คน คิดเป็น 100% สามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี

กิจกรรม “กลับคืนสู่บ้านเรา” เป็นกิจกรรมที่คาดว่าจะทำในอนาคต ซึ่งคาดว่าผู้บริหารจะพิจารณานำไปกำหนดคุณลักษณะรับพนักงานใหม่เข้าทำงาน

กิจกรรม “พบปะสังสรรค์”พนักงานร้อยละ 100 มีความสุขจากการไปร่วมรับประทานอาหารมีการพูดคุยกันสนิทสนมกันระหว่างแผนก มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันมีการพูดคุยกันก่อนรับประทานอาหารระหว่างรออาหารมาที่โต๊ะ และพูดคุยกันหลังรับประทานอาหารเสร็จ เรื่องที่พูดคุยกันเป็นลักษณะการพูดคุยตลกขำขันเรื่องงาน พูดหยอกล้อกันเรื่องการตรวจงาน และมีการปรึกษาหารือกันระหว่างแผนก ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าว ทำให้บรรยากาศในการทำงานดีขึ้น

กิจกรรม “เสริมสร้างสุขภาพ”พนักงานเองจะมีอาการเหนื่อยล้าจากการเล่นกีฬา แต่พอเล่นเป็นประจำจึงเห็นการทำงานที่กระฉับกระเฉงมากขึ้น ร่างกายแข็งแรงมากขึ้น ความสัมพันธ์ภายในองค์กรมีมากขึ้น เนื่องจากได้ร่วมเล่นในทีมเดียวกัน

กิจกรรม “Happy Birthday”พนักงานมีความสุข ในวันที่พิเศษสุดของพนักงานเป็นการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีภายในองค์กร

กิจกรรม “ธรรมะนำจิต”ผลที่คาดว่าจะได้รับจากการดำเนินกิจกรรม บุคลากรได้ร่วมทำบุญตามวันสำคัญทางศาสนา และได้รับอานิสงค์จากการทำบุญ มีจิตใจที่สงบ สุขุม มากยิ่งขึ้น มีจิตใจดีประพฤติตนอยู่ในศิล

ธรรมอันดี

สรุป

จากการค้นหาสิ่งดีๆที่เป็นจุดร่วม นำมาวิเคราะห์ร่วมกับทฤษฎีความสุข และความสุขในที่ทำงาน ได้จุดโดดเด่น นำมาซึ่งแนวทางการสร้างความสุขในองค์กร โดยแยกเป็นกิจกรรมเป็น 2 ส่วน ได้แก่

กิจกรรมที่ได้จากการใช้กระบวนการสุนทรียะสาธก มีทั้งหมด 4 กิจกรรม ดังนี้

1. กิจกรรม Team Work
2. กิจกรรม พี่สอนน้อง
3. กิจกรรม กลับคืนสู่บ้านเรา
4. กิจกรรม พบปะสังสรรค์

กิจกรรมที่ได้จากการระดมความคิดของบุคลากร มีทั้งหมด 3 กิจกรรม

1. กิจกรรม เสริมสร้างสุขภาพ
2. กิจกรรม Happy Birthday
3. กิจกรรม ธรรมะนำจิต

จากการดำเนินกิจกรรม ที่เป็นปัจจัยสร้างเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรมีพลังในการคิดค้าสิ่งดีๆ มองเห็นภาพเป้าหมายขององค์กรในทิศทางเดียวกัน และช่วยสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อเพื่อนร่วมงาน ซึ่งในการดำเนินกิจกรรมส่งผลให้การปฏิบัติงานต่างๆเป็นไปตามแผนที่วางไว้และมีประสิทธิภาพ

กิตติกรรมประกาศ

ขอบพระคุณรองศาสตราจารย์สุวัฒน์ จิตต์ปราณีชัย อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาอิสระ ที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษา ชี้แนะแนวทาง ทำให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จไปได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ คุณรังสรรค์ พัชรกิตติ ประธานกรรมการผู้จัดการ บริษัท สโตนเฮ้นจ์ นอร์ท อีสท์ จำกัด ที่ให้ความกรุณาให้คำปรึกษาในการจัดทำรายงานการศึกษาอิสระนี้ฉบับนี้สำเร็จในครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

[1] ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. (2551). องค์กรแห่งความสุขด้วยความสุข 8 ประการ. **หมอชาวบ้าน**, 30(349), 18-25.

[2] ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, เฉลิมพล แจ่มจันทร์, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, &จริมพร โห้ลำยอง. (2556). **คุณภาพชีวิต การทำงาน และความสุข**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ธรรมดาเพรส.

[3] อมรวรรณ รังกูล. (2556). **การจัดการองค์กร**. พิมพ์ครั้งที่ 1. ขอนแก่น: โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา.

[4] Manion, J. (2003). Joy at work Creating a positive workplace. **Journal of Nursing Administration**, 33(12), 625-659.

[5] Cooperrider, D.L. and Whitney, D. (1999). **Appreciative Inquiry**. San Francisco: Berret-Koehler.

ตารางที่ 1 ปัจจัยที่เป็นจุดร่วมที่ทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน แยกตามทฤษฎีความสุขในที่ทำงาน

ลำดับ	ความสุข 8 ประการในที่ทำงาน
1	Happy Body : สุขภาพดี -ไม่มี
2	Happy Heart : น้ำใจดี -ไม่มี
3	Happy Soul : คุณธรรมดี -ไม่มี
4	Happy Relax : ผ่อนคลาย ได้ท่องเที่ยวทั้งในและต่างประเทศ, ได้เข้าร่วมงานปีใหม่ประจำปี, ได้รับประทานอาหารร่วมกันจากเงินสนับสนุนไซด์งาน
5	Happy Brain : ใฝ่รู้ ได้เรียนรู้วิธีการทำงานและประสบการณ์การทำงาน, จัดอบรมสัมมนา,
6	Happy Money : ใช้เงินเป็น ค่าตอบแทนที่ต้องการ, เงินเดือนออกตรงเวลา, ได้โบนัสประจำปี,มีเงินใช้ มีเงินเก็บ, เงินเดือนออก, รายได้ที่มั่นคง, ได้ส่งเงินให้พ่อแม่
7	Happy Family : ครอบครัวดี ได้ทำงานใกล้บ้านได้กลับบ้านไปหาครอบครัว, ครอบครัวที่อบอุ่น,
8	Happy Society : สังคมดี มีเพื่อนร่วมงานที่ดี, มีเจ้าของบริษัทฯ คอยดูแลเอาใจใส่, บรรยากาศการทำงานที่เป็นกันเอง, ทำงานในสภาวะที่ไม่กดดัน, หัวหน้างานดี

ตารางที่ 2 ปัจจัยที่เป็นจุดโดดเด่นที่ทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน

ลำดับ	สิ่งที่ทำให้บุคลากรมีความสุข	ความถี่
1	มีเพื่อนร่วมงานที่ดี	19
2	ได้เรียนรู้ประสบการณ์การทำงานจากเพื่อนร่วมงาน	3
3	ได้ทำงานใกล้บ้านอยู่ใกล้ครอบครัว	5
4	ได้รับประทานอาหารร่วมกันจากเงินสนับสนุนภายในหน่วยงานก่อสร้าง	2