

# วัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน

## สำนักงานอธิการบดี สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์<sup>1</sup>

### ORGANIZATIONAL CULTURE AND HAPPY WORKPLACE OF PERSONNEL

#### AT THE PRESIDENT'S OFFICE, BUNDITPATANASILPA INSTITUTE

นิกร สังขศิริ<sup>2</sup>

#### บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับของวัฒนธรรมองค์การ และระดับความสุขในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานอธิการบดี สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานอธิการบดี สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ การศึกษานี้เป็นงานวิจัยเชิงพรรณนา โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนของสำนักงานอธิการบดี สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ จำนวน 148 ราย เนื่องจากประชากรมีจำนวนจำกัด ผู้วิจัยจึงเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานอธิการบดี สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี เป็นบุคลากรประเภทลูกจ้างเหมาบริการ (รายเดือน) มีรายได้ต่อเดือน 15,000 – 25,000 บาท และมีประสบการณ์ปฏิบัติงานในองค์กร 6 – 10 ปี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานอธิการบดี สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ วัฒนธรรมเอกภาพ วัฒนธรรมพันธกิจ วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม และ วัฒนธรรมการปรับตัว ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานอธิการบดี สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ คุณธรรม น้ำใจงาม ครอบคลุมดี การใช้เงินเป็นสุภาพดี การหาความรู้ สักมดี และ การผ่อนคลาย ตามลำดับ

<sup>1</sup> บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระ เรื่อง วัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานอธิการบดี สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

<sup>2</sup> นักศึกษาระดับปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโทหลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ คณะรัฐศาสตร์และคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานอธิการบดี สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ พบว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน ในทิศทางเชิงบวก

## **Abstract**

The research objectives were to study 1) the organizational culture and happy workplace of personnel at the President's Office, Bunditpatanasilpa Institute, and 2) the relationship between organizational culture and happy workplace at the President's Office, Bunditpatanasilpa Institute. In this study, the researcher used a sample of 148 populations, and the tool was a questionnaire. The methods used to analyze data are frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product correlation coefficient.

The study found that the majority of respondents were female, aged 31–40, had a bachelor's degree, were independent contractors (monthly), earned 15,000–25,000 THB on average per month, and had 6–10 years' experience in the President's Office at the Bunditpatanasilpa Institute.

The overall organizational culture of personnel at the President's Office, Bunditpatanasilpa Institute was average to high level, following a descending order by mean: consistency culture, mission culture, involvement culture, and adaptability culture.

The overall happy workplace of President's Office and Bunditpatanasilpa Institute personnel was average high, following descending order by mean: happy soul, happy heart, happy family, happy money, happy body, happy brain, happy society, and happy relax.

Hypothesis test results about the relationship between organizational culture and happy workplace at the President's Office, Bunditpatanasilpa Institute were average to moderate level, at .01 level of statistical significance.

## **ที่มาและความสำคัญของปัญหา**

มนุษย์ เป็นทรัพยากรที่มีค่าอย่างยิ่ง ในการบริหารองค์การ มนุษย์ เป็นผู้ขับเคลื่อนและนำพาองค์การไปในทิศทางต่าง ๆ ผ่านกิจกรรมที่ดำเนินการร่วมกัน พื้นฐานของมนุษย์ที่สำคัญประการหนึ่ง คือ การมีสังคม และมีความสุข ดังนั้น ในการปฏิบัติงานร่วมกัน ย่อมทำให้เกิดพฤติกรรมที่ปฏิบัติร่วมกันสืบต่อกันคนสู่คน จากรุ่นสู่รุ่น จนเกิดเป็นลักษณะเฉพาะของหน่วยงาน เกิดเป็นความคิด ความเชื่อ ค่านิยม รวมทั้งประเพณีและธรรมเนียมปฏิบัติที่สืบทอดต่อเนื่องในองค์การ บุคลากรในองค์การยอมรับและปฏิบัติสืบทอดต่อมา ทำให้แต่ละองค์การมีวัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน ในขณะเดียวกัน นอกจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคม

ต้องการการสนทนาแลกเปลี่ยนความคิด ความรู้ ความรู้สึกต่าง ๆ แล้ว ยังต้องการความสุข ทั้งความสุข  
เพื่อตนเอง ความสุขเพื่อองค์กร และความสุขเพื่อส่วนรวม ประกอบกับ สำนักงานอธิการบดี สถาบัน  
บัณฑิตพัฒนศิลป์ เป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงวัฒนธรรม และได้กำหนดเป็นกลยุทธ์สร้างองค์กรแห่ง  
ความสุข (Happy Workplace) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงาน

ด้วยบริบทของสำนักงานอธิการบดี สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ เป็นหน่วยงานที่มีลักษณะแตกต่าง  
จากส่วนราชการอื่นในกระทรวงวัฒนธรรม คือ เป็นหน่วยงานการศึกษาแห่งเดียวที่สังกัดกระทรวง  
วัฒนธรรม เป็นหน่วยงานที่มีบุคลากรหลายประเภท เช่น ข้าราชการ มีทั้งข้าราชการพลเรือนสามัญ  
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และประกอบด้วย ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างเหมา  
บริการ (รายเดือน) เรียงรวมกันว่า บุคลากรสายสนับสนุน ซึ่งแตกต่างจากบุคลากรหลัก คือ ครูและอาจารย์  
ที่เป็นบุคลากรดำเนินการตามพันธกิจหลักของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ทั้งการจัดการเรียนการสอน  
การแสดง การวิจัย และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความสุขในการปฏิบัติงาน  
ของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานอธิการบดี สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ เพื่อนำผลการวิจัยครั้งนี้  
เป็นแนวทางการพัฒนากลยุทธ์การสร้างความสุขในการทำงาน ในฐานะองค์กรที่สังกัดกระทรวง  
วัฒนธรรมว่า วัฒนธรรมองค์กรมีผลกระทบต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างไรบ้าง เพื่อ  
สนับสนุนให้บุคลากรมีความสุขเพิ่มขึ้นและปฏิบัติงานสนับสนุนสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ได้อย่างเข้มแข็ง  
และมีประสิทธิภาพ

### คำถามในการวิจัย

1. วัฒนธรรมองค์กรและมีความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานอธิการบดี  
สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ อยู่ในระดับใด
2. วัฒนธรรมองค์กรกับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานอธิการบดี  
สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของวัฒนธรรมองค์กร และระดับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาย  
สนับสนุน สำนักงานอธิการบดี สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของ  
บุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานอธิการบดี สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

### ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การวิจัย เรื่อง วัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานอธิการบดี สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. วัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture)
2. ความสุขในการปฏิบัติงาน (Happy Workplace)
3. การจัดโครงสร้างองค์การ (Organization Structure)
4. ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานอธิการบดี สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดการวิจัย

### กรอบแนวคิดในการวิจัย



### ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัย เรื่อง วัฒนธรรมองค์การและมีความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานอธิการบดี สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ มีวิธีการวิจัย ดังนี้

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ บุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานอธิการบดี สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ กระทรวงวัฒนธรรม เลขที่ 119/19 หมู่ 3 ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม และ เลขที่ 2 ถนนราชินี แขวงพระบรมมหาราชวัง เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร ที่ปฏิบัติงานประจำเต็มเวลาราชการ เกี่ยวกับการศึกษา หรือภารกิจอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย ที่สังกัดสำนักงานอธิการบดี สถาบันบัณฑิต

พัฒนศิลป์ ซึ่งมีได้ดำรงตำแหน่งครู อาจารย์ หรือศึกษานิเทศก์ มิได้เป็นที่ปรึกษา ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้รับการแต่งตั้งหรือคัดเลือกภายหลังจากเกษียณอายุราชการแล้ว และมีได้เป็นพนักงานของบริษัทที่สำนักงานอธิการบดี สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ จ้างเหมาบุคคลภายนอก (Outsourcing) เช่น พนักงาน ทำความสะอาด พนักงานรักษาความปลอดภัย ตามข้อมูล ณ วันที่ 27 กันยายน 2565 จำนวน 148 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานอธิการบดี สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ กระทรวงวัฒนธรรม เนื่องจากประชากรมีจำนวนจำกัด ผู้วิจัยจึงเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) คือ วัฒนธรรมองค์การ ตามแนวคิดของ Denison (1990)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ความสุขในการปฏิบัติงาน ตามแนวคิดของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2552)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามปลายเปิด เป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล สร้างแบบสอบถามโดยผู้วิจัยศึกษาแบบสอบถามจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นแนวทางในการกำหนดแบบสอบถามให้สอดคล้องกับตัวแปรที่ต้องการวิจัย ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทของบุคลากร รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture) จำนวน 19 ข้อ

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นด้านความสุขในการปฏิบัติงาน (Happy Workplace) จำนวน 38 ข้อ

สำหรับส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) แบ่งระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด (5) เห็นด้วยมาก (4) เห็นด้วยปานกลาง (3) เห็นด้วยน้อย (2) และเห็นด้วยน้อยที่สุด (1)

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เป็นแบบสอบถามที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานอธิการบดี สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยใช้แบบสอบถามประเภทปลายเปิด (Open-ended Questions) จำนวน 3 ข้อ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพในการเก็บข้อมูล กลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเก็บข้อมูลมี จำนวน 148 คน ซึ่งดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

4.1 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานอธิการบดี สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ จำนวน 148 คน จัดส่งแบบสอบถามด้วยช่องทางกูเกิลฟอร์ม (Google Form) โดยเริ่มเก็บข้อมูลตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน 2565 จนได้ข้อมูลครบถ้วน

4.2 ผู้วิจัยรวบรวมและตรวจสอบแบบสอบถามที่ได้รับและนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

5. การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามหลังจากตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้ว จะลงรหัสข้อมูลให้เป็นตัวเลขทั้งหมดและประมวลผล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

#### 5.1 วิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย

1) การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระดับรายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ปฏิบัติงานในองค์การ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ คือ การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ

2) การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture) และระดับความคิดเห็นด้านความสุขในการปฏิบัติงาน (Happy Workplace) สถิติที่ใช้วิเคราะห์ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00 จัดอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 จัดอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40 จัดอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60 จัดอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80 จัดอยู่ในระดับน้อยที่สุด

#### 5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน ประกอบด้วย

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ กับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานอธิการบดี สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ วิเคราะห์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน เปรียบเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้

$r = \pm 1.00$  คือ ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์

$r > .70$  คือ ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

$r$  มีค่าระหว่าง .30 - .70 คือ ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

$r < .30$  คือ ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

$r = 0$  คือ ตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน

## ผลการศึกษา

ผลการวิจัย เรื่อง วัฒนธรรมองค์การและความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานอธิการบดี สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานอธิการบดี สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 77.03 มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี ร้อยละ 41.22 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 70.95 เป็นบุคลากรประเภทลูกจ้างเหมาบริการ (รายเดือน) ร้อยละ 36.49 มีรายได้ต่อเดือน 15,000 – 25,000 บาท ร้อยละ 67.57 และมีประสบการณ์ปฏิบัติงานในองค์กร 6 – 10 ปี ร้อยละ 44.59

2. ผลวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานอธิการบดี สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

2.1 ภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ วัฒนธรรมเอกภาพ ค่าเฉลี่ย 4.48 วัฒนธรรมพันธกิจ ค่าเฉลี่ย 3.91 วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม ค่าเฉลี่ย 3.84 และ วัฒนธรรมการปรับตัว ค่าเฉลี่ย 3.80

2.2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ด้านที่ 1 วัฒนธรรมพันธกิจ (Mission Culture) ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ประเด็นที่ 2 บุคลากรเป็นส่วนสำคัญในการกำหนดแผนงานตัวชี้วัดและวิธีปฏิบัติงาน เพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของสำนักงานอธิการบดี สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ อยู่ในระดับ มาก ค่าเฉลี่ย 4.00

2.3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ด้านที่ 2 วัฒนธรรมเอกภาพ (Consistency Culture) ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ประเด็นที่ 3 บุคลากรสำนักงานอธิการบดี สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ให้ความร่วมมือและประสานงานกันในการปฏิบัติงานที่มีอยู่ในความรับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ อยู่ในระดับ มากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.31

2.4 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ด้านที่ 3 วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม (Involvement Culture) ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ประเด็นที่ 5 สำนักงานอธิการบดี สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ สนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานเป็นทีม อยู่ในระดับ มาก ค่าเฉลี่ย 4.09

2.5 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ด้านที่ 4 วัฒนธรรมการปรับตัว (Adaptability Culture) ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ประเด็นที่ 3 สำนักงานอธิการบดี สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ปรับปรุงนโยบาย การบริหารงาน และตัดสินใจภายใต้ข้อมูลจากบุคลากรและผู้รับบริการ อยู่ในระดับ มาก ค่าเฉลี่ย 3.86

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานอธิการบดี สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

3.1 ภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ คุณธรรม ค่าเฉลี่ย 3.95 น้ำใจงาม ค่าเฉลี่ย 3.88 ครอบครัวยุติ ค่าเฉลี่ย 3.85 การใช้เงินเป็น ค่าเฉลี่ย 3.82 สุขภาพดี ค่าเฉลี่ย 3.80 การหาความรู้ ค่าเฉลี่ย 3.78 สังคมดี ค่าเฉลี่ย 3.74 และ การผ่อนคลาย ค่าเฉลี่ย 3.73



3.2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงาน ด้านที่ 1 สุขภาพดี (Happy Body) ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ประเด็นที่ 2 บุคลากรสำนักงานอธิการบดี สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ได้รับการตรวจสุขภาพอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เป็นประจำทุกปี อยู่ในระดับ มาก ค่าเฉลี่ย 3.93

3.3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงาน ด้านที่ 2 น้ำใจงาม (Happy Heart) ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ประเด็นที่ 4 บุคลากรสำนักงานอธิการบดี สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ มีความพร้อมให้บริการ ช่วยเหลือนักเรียน นักศึกษา และประชาชนด้วยความเต็มใจ อยู่ในระดับ มาก ค่าเฉลี่ย 3.96

3.4 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงาน ด้านที่ 3 การผ่อนคลาย (Happy Relax) ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ย สูงที่สุด คือ ประเด็นที่ 5 บุคลากรสำนักงานอธิการบดี สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ มีกิจกรรมหรือมีบริการให้คำปรึกษาลดความเครียด เพื่อให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ มาก ค่าเฉลี่ย 3.92

3.5 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงาน ด้านที่ 4 การหาความรู้ (Happy Brain) ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ประเด็นที่ 2 บุคลากรสำนักงานอธิการบดี สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมการอบรม ศึกษา ศึกษาน หรือศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น อยู่ในระดับ มาก ค่าเฉลี่ย 4.01

3.6 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงาน ด้านที่ 5 คุณธรรม (Happy Soul) ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ประเด็นที่ 3 บุคลากรสำนักงานอธิการบดี สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ เคารพ กฎหมาย ระเบียบ จริยธรรมและมีธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ มาก ค่าเฉลี่ย 4.17

3.7 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงาน ด้านที่ 6 การใช้เงินเป็น (Happy Money) ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ประเด็นที่ 1 บุคลากรสำนักงานอธิการบดี สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ สนับสนุนกิจกรรมการออมทรัพย์ อยู่ในระดับ มาก ค่าเฉลี่ย 3.91

3.8 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงาน ด้านที่ 7 ครอบครัวดี (Happy Family) ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ประเด็นที่ 2 บุคลากรสำนักงานอธิการบดี สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ มีครอบครัวเป็นกำลังใจสำคัญในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ มาก ค่าเฉลี่ย 4.12

3.9 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงาน ด้านที่ 8 สังคมดี (Happy Society) ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ประเด็นที่ 4 บุคลากรสำนักงานอธิการบดี สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาชุมชนในบริเวณที่ทำงานร่วมกับหน่วยงานท้องถิ่น อยู่ในระดับ มาก ค่าเฉลี่ย 3.86

4. ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานอธิการบดี สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

4.1 โดยภาพรวม ตัวแปรวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า วัฒนธรรมองค์การ และความสุขในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน ในทิศทางเชิงบวก โดยเรียงลำดับจากค่า



สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ การหาความรู้ น้ำใจงาม และ คุณธรรม ตามลำดับ

4.2 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ ในแต่ละด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานอธิการบดี สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ พบว่า มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน ในทิศทางเชิงบวก โดยเรียงลำดับจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปน้อย ได้แก่ วัฒนธรรมเอกภาพ วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม วัฒนธรรมการปรับตัว และ วัฒนธรรมพันธกิจ ตามลำดับ

4.3 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การรายด้าน กับ ความสุขในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานอธิการบดี สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ พบว่า มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน ในทิศทางเชิงบวก โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1) การหาความรู้ มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมเอกภาพ 2) การหาความรู้ มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม และ 3) น้ำใจงาม มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมเอกภาพ

4.4 ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำ เรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากน้อยไปมาก 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1) การใช้เงินเป็น มีความสัมพันธ์ระดับต่ำกับวัฒนธรรมพันธกิจ 2) สุขภาพแข็งแรง มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ กับวัฒนธรรมพันธกิจ และ 3) ครอบครัวดี มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ กับวัฒนธรรมการปรับตัว ทั้งนี้ ไม่ปรากฏด้านที่ไม่มีความสัมพันธ์กัน

### ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการวิจัย เรื่อง วัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานอธิการบดี สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ตามที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

#### 1. ข้อเสนอแนะสำหรับผู้นำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สืบเนื่องจากผลการวิจัย วัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานอธิการบดี สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ในทุกด้าน มีทิศทางในเชิงบวก ดังนั้น หากสำนักงานอธิการบดี สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ สร้างและพัฒนาวัฒนธรรมองค์การให้มีความเข้มแข็ง ส่งเสริมให้บุคลากรมีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียว พร้อมปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชน โดยเฉพาะนักเรียน นักศึกษา ครู อาจารย์ ส่งเสริมคุณค่าของบุคลากรจากการปฏิบัติงานที่สมดุลกับปริมาณความรับผิดชอบ และการพักผ่อนที่เพียงพอ เหมาะสม จะทำให้แนวโน้มความสุขของบุคลากรมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น ในทางกลับกัน หากขาดการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็ง เป็นรูปธรรม ผู้บริหารขาดการเอาใจใส่วัฒนธรรมองค์การ ย่อมทำให้บุคลากรมีแนวโน้มความสุขในการปฏิบัติงานลดลง เพราะขาดการส่งเสริมคุณค่า ค่านิยม ความเชื่อ ทศนคติ ตัวอย่างการปฏิบัติงานและความประพฤติที่ดี

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานอธิการบดี สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ในทุกด้าน มีทิศทางในเชิงบวก ดังนั้น หากสำนักงานอธิการบดี สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ สร้างและพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรให้มีความเข้มแข็ง ส่งเสริมให้บุคลากรมีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียว พร้อมปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชน โดยเฉพาะนักเรียน นักศึกษา ครู อาจารย์ ส่งเสริมคุณค่าของบุคลากรจากการปฏิบัติงานที่สมดุลกับปริมาณ ความรับผิดชอบ และการพักผ่อนที่เพียงพอ เหมาะสม จะทำให้แนวโน้มความสุขของบุคลากรมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น ในทางกลับกัน หากขาดการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง เป็นรูปธรรม ผู้บริหารขาดการเอาใจใส่วัฒนธรรมองค์กร ย่อมทำให้บุคลากรมีแนวโน้มความสุขในการปฏิบัติงานลดลง เพราะขาดการส่งเสริมคุณค่า ค่านิยม ความเชื่อ ทศนคติ ตัวอย่างการปฏิบัติงานและความประพฤตินี้ดี

ทั้งนี้ ขอให้ผู้นำผลการวิจัยไปใช้ตระหนักว่า สำนักงานอธิการบดี สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ มีบริบท องค์กรประกอบ และพันธกิจแตกต่างจากหน่วยงานราชการอื่น เพราะเป็นหน่วยงานสถานศึกษา ที่มีได้สังกัดกระทรวงที่เกี่ยวข้องทางการศึกษา ในขณะเดียวกัน ก็มีประเภทของข้าราชการที่หลากหลาย ทั้งข้าราชการพลเรือนสามัญ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้าราชการประเภทอาจารย์ รวมทั้งกระบวนการคัดเลือกและสรรหาข้าราชการ โดยเฉพาะประเภทบริหาร ที่มาจากการสรรหา มิได้มาจากการสอบแข่งขันเลื่อนระดับ ผลที่ได้อาจแตกต่างกับหน่วยงานราชการอื่น ซึ่งมีบริบทและปัจจัยแตกต่างจากสำนักงานอธิการบดี สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

## 2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

2.1 ด้านวัฒนธรรมองค์กร ควรส่งเสริมวัฒนธรรมการถ่ายทอดความรู้ให้บุคลากรใหม่ที่ปฏิบัติงานในองค์กรให้มีความรู้ความชำนาญเพิ่มขึ้น ควรลดบทบาทของผู้บริหารระดับสูง ในการให้โอกาสความเจริญก้าวหน้าของบุคลากรที่ยังมิได้เป็นข้าราชการ หรือพนักงานราชการ เฉพาะคนที่สนิทหรือรู้จักคุ้นเคย ควรให้โอกาสความเจริญก้าวหน้าของบุคลากรที่ยังมิได้เป็นข้าราชการหรือพนักงานราชการ ได้มีโอกาสสอบบรรจุเป็นข้าราชการหรือพนักงานราชการอย่างเท่าเทียมกัน โดยตัดสินตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล และสนับสนุนให้มีกิจกรรมสร้างความปรองดอง ไม่แบ่งฝ่ายกันในการปฏิบัติงานร่วมกัน

2.2 ด้านความสุขในการปฏิบัติงาน ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น โดยแบ่งส่วนราชการ หน้าที่การปฏิบัติงานที่ชัดเจน เช่นเดียวกับหน่วยงานรัฐอื่น ๆ มีกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ในองค์กรมากขึ้น เช่น กีฬา การปลูกผักเพื่อลดรายจ่าย เพิ่มรายได้ และระมัดระวังภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับสูง โดยเฉพาะการสื่อสารที่อาจสร้างความไม่สบายใจหรือทำลายน้ำใจของบุคลากรได้

## 3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน วัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายหลัก (ครูและอาจารย์) หรือ ศึกษา กระบวนการบริหารองค์การกับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นต้น

## บรรณานุกรม

### ภาษาไทย

กรมสุขภาพจิต, กระทรวงสาธารณสุข. (2558). คู่มือ “ความสุข 5 มิติ สำหรับผู้สูงอายุ” (ฉบับปรับปรุง).

พิมพ์ครั้งที่ 6. นนทบุรี: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

จุมพล หนิมพานิช และ ชมภูนุช หุ่นนาค. (2565). การออกแบบวิจัยเชิงคุณภาพสำหรับนักศึกษาปริญญาโท

และปริญญาเอก. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และ ธีรธรรม วุฑฒิวัดราชย์แก้ว. (2559). มาตรฐานองค์การแห่งความสุขกันเถอะ

ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2559. กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.

นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์. (2560). หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ:

โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547. (2547). ราชกิจจานุเบกษา. 121

ตอนพิเศษ (79 ก), 22 – 74.

พระราชบัญญัติวัฒนธรรมแห่งชาติ พุทธศักราช 2485. (2485). ราชกิจจานุเบกษา. 59(63), 1744 – 1749.

พระราชบัญญัติสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ พ.ศ. 2550. (2550). ราชกิจจานุเบกษา. 124(32 ก), 1 - 9.

พระราชบัญญัติสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2559. (2559). ราชกิจจานุเบกษา. 133(57 ก), 1 - 4.

พินิจดา คำกรฤชา. (2560). วัฒนธรรมในองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ประจำจังหวัด ในเขต

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏ

มหาสารคาม.

พินิจ หนูเกตุ. (2551). วัฒนธรรมองค์การและความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การ

ในเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา,

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พิทยา บวรวัฒนา. (2552). ทฤษฎีองค์การสาธารณะ. กรุงเทพฯ : ศักดิ์โสภณา.

ภัทรคนัย ฉลองบุญ. (2561). ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ. วารสารสันติศึกษา ปริญญาตรี

มจร. 6(ฉบับพิเศษ 2018), 590 – 599.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :

ราชบัณฑิตยสถาน.

- วัลลภ บุตรเกตุ. (2562). **วัฒนธรรมองค์กรกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิเชียร วิทญูดม. (2551). **พฤติกรรมองค์กร**. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: ธนัชการพิมพ์.
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ. (2556). **คุณภาพชีวิต การทำงาน และความสุข**. นครปฐม : โครงการจัดตั้งสถานการณความสุขของคนทำงานในประเทศไทย สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์, สำนักงานอธิการบดี. (2564). **แผนพัฒนาสำนักงานอธิการบดี สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ พ.ศ. 2565 - 2569**. นครปฐม : สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์.
- \_\_\_\_\_. (2565). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ของสำนักงานอธิการบดี สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์**. นครปฐม : สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์.
- สุจิตรา บุญขัตพันธุ์. (2564). **ระเบียบวิธีวิจัย สำหรับรัฐประศาสนศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 21. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สมาธรรม.
- สุวรรณี แสงมหาชัย. (2565). **องค์การและการจัดการ**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, แผนงานสุขภาพะองค์การภาคเอกชน. (2552). **คู่มือมาสร้างองค์การแห่งความสุขกันเถอะ**. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- หทัยรัตน์ บุญมา, สิรินคร สิ้นจินดาวงศ์ และ วราภรณ์ ไทมา. (2561). **การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ กระทรวงวัฒนธรรม**. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 37(1) มกราคม – กุมภาพันธ์ 2561, 59 – 60.
- อัจฉรา ภาณุสานต์. (2563). **คุณภาพชีวิตในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ อุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมัน ในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การบริหารและพัฒนาอุตสาหกรรม) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เอื้องคำ จันทะพรหม. (2564). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

## ภาษาต่างประเทศ

Allen, N. J., and Meyer, J. P. (1994). Organization commitment: Evidence of career stage effects. **Journal of business research**. 26, 1, 49-61.

Burton, Joan. (2010). **WHO Healthy Workplace Framework and Model: Background and**

**Supporting Literature and Practice.** Geneva, Switzerland: WHO Press.

Dalai Lama and Cutler, Howard C.. (2009). **The Art of Happiness: A handbook of Living.** 10<sup>th</sup> Edition. New York, USA: Riverhead Books.

Denison, D. R. (1990). **Corporate culture and organizational effectiveness.** New York, USA: John Wiley & Sons.

Kim, M. and Cho, K.H. (2003). Quality of Life among Government Employees. **Social Indicators Research.** Vol. 62/63, 387 – 409.

Lee, Y H., Lee, J. and Lee, S K., (2022). The mediating effect of workplace incivility on organization culture in South Korea: A descriptive correlational analysis of the turnover intention of nurses. **Journal of Nursing Scholarship.** Indianapolis. Vol.54(3), (May 2022): 367-375.

Lester, P B., Diener, E D. and Seligman, M.. (2022). Top Performers Have a Superpower: Happiness. **MIT Sloan Management Review.** Cambridge Vol.63 (3), (Spring 2022): 57-61.

Manion, J. (2003). Joy at work creating a positive workplace. **Journal of nursing Administration.** 33(12), 652 – 659.

Pavithra, A. and Westbrook, J. (2022). An assessment of organisational culture in Australian hospitals using employee online reviews. **PLoS One;** San Francisco Vol.17(2), (Feb 2022).

Schein, Edgar H. (2010). **Organizational Culture and Leadership.** 4<sup>th</sup> Edition. California, USA: Jossey-Bass.

Warr. P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. **Journal of occupation psychology.** 63, 193-210.

Zacher, Hannes. (2023). The company Christmas party and employee happiness. **Scientific Reports (Nature Publisher Group):** London Vol.13(1), 337.