ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท โยรัชดา จำกัด สำนักงานใหญ่

Happiness at Work of Employees of Yo Rachada Co., Ltd. Head Office.

นายภิญโญ ธนวัชรภรณ์ MR.PINYO TANAWATCHARAPORN

Received: Month DD, 2023
Revised: Month DD, 2023
Accepted: Month DD, 2023

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท โยรัชดา จำกัด สำนักงานใหญ่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท โยรัชดา จำกัด สำนักงานใหญ่ ตามลักษณะส่วนบุคคล ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานบริษัท โยรัชดา จำกัด สำนักงานใหญ่ จำนวน 91 คน เก็บตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซี่ (Krejcie) และมอร์แกน (Morgan) ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 79 คน เป็นชาย 61 คน หญิง 18 คน

ผลการวิจัยโดยภาพรวมพบว่าค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท โยรัชดา จำกัด สำนักงานใหญ่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก จากการทดสอบสมมติฐานอภิปรายได้ว่าพนักงานบริษัท โยรัชดา จำกัด สำนักงานใหญ่ ที่มีเพศต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันในทุก ๆ ด้าน สำหรับด้านอายุต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านสถานภาพสมรสต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ในด้านระดับการศึกษาต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันเช่นกัน ส่วนด้านรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความสุขในการทำงานของไม่แตกต่างกัน สำหรับพนักงานบริษัท โยรัชดา จำกัด สำนักงานใหญ่ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะการศึกษาครั้งนี้ ด้านผู้นำ ผู้บริหารของพนักงานบริษัท โยรัชดา จำกัด สำนักงานใหญ่ ต้องสามารถสร้างพลังใจและการมองโลกในแง่ดีให้แก่ทีมหรือผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถผลักดันให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน ให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้น และให้รางวัลกับทีมหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้น ต้องส่งเสริมการทำงานที่พนักงาน สามารถได้รับการสนับสนุนและเอาใจใส่จากเพื่อนร่วมงาน มีนโยบายที่ชัดเจนเพื่อให้การทำงานมีความเจริญก้าวหน้าในตนเอง มีโอกาสพัฒนาและเปิดรับประสบการณ์ใหม่อย่างต่อเนื่อง ส่วนระดับความสุขในการทำงาน ผู้บริหารของพนักงานบริษัท โยรัชดา จำกัด สำนักงานใหญ่ ต้องสนับสนุนการทำงานที่ก่อให้เกิดผลงานที่ออกมาอย่างมีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

คำสำคัญ: ความสุขในการทำงาน

Abstract

A research study on Happiness at Work of Employees of Yo Rachada Co., Ltd. Head Office aims to study and to compare the level of happiness in work of employees of Yo Rachada Co., Ltd. head office according to personal characteristics.

The population used in the study was employees Yo Rachada Co., Ltd., head office 91

people. Samples were collected using the sample size table of Krejcie and Morgan. The sample size was 7 9 people, 61males and 18females. The overall results of the research revealed that the average happiness at work of employees. Yo Ratchada Co., Ltd. head office overall is at a high level. According to the hypothesis test, it can be argued that employees Yo Ratchada Co., Ltd. head office with different genders are happy to work. Not different in every aspect. For different age sides are happy to work. no difference As for the marital status, they were not happy at work. Different in terms of different educational levels are not happy to work different as well As for the monthly income, they are happy in their work no difference for employees Yo Ratchada Co., Ltd. head office with different working periods have no difference in happiness at work. Leadership recommendations for this study management of employees Yo Rachada Co., Ltd. head office must be able to create willpower and optimism for the team or subordinates. Able to encourage subordinates to be enthusiastic about their work Recognize accomplishments and reward teams or subordinates to motivate them. Have a clear policy for self-advancement in work. Have the opportunity to develop and open to new experiences continuously level of happiness at work management of employees Yo Rachada Co., Ltd., the head office, must support the work that produces effective results to achieve the goals set.

Keywords: Happiness

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากสถานการณ์ และสภาพสังคมในโลกปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นโครงสร้างประชากร เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี การพัฒนาด้านนวัตกรรมต่างๆ ทำให้การดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคลเปลี่ยนแปลงไป มีการปรับตัวตลอดเวลาเพื่อความอยู่รอดของชีวิต ส่งผลให้คนจำนวนมากเกิดความเครียดในการที่ต้องเผชิญกับเหตุการณ์และปัญหาต่างๆ จนทำให้ความสุขในการดำรงชีวิตลดลง ทำให้เป็นปัญหาทางสุขภาพจิต จนเกิดการเจ็บป่วยทางจิตได้ ดังนั้นความสุขของคนจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติภารกิจในชีวิตประจำวันของแต่ละคน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องส่วนตัวหรือเรื่องของการทำงาน ดังนั้นทุกคนจึงต้องการแสวงหาสิ่งที่ทำให้ตนเองนั้นผ่อนคลายความกดดัน เกิดความรู้สึกภายในจิตใจที่เรียกว่า ความสุข ไม่ว่าจะเป็นความสุขในชีวิตส่วนตัว ความสุขในชีวิตการทำงาน หรือแม้แต่ชีวิตในสังคมทั่วไปก็ตาม ความสุขในการทำงานถือเป็นสิ่งที่น่าพึงประสงค์ของคนทุกระดับในองค์กร ตั้งแต่ผู้บริหาร จนถึงพนักงาน เพราะในแต่ละวันนั้นคนส่วนใหญ่ใช้เวลาหมดไปกับการทำงาน มีปัจจัยหลายประการที่เป็นปัจจัยที่สร้างให้คนในองค์กรมีความสุขได้ ซึ่งที่ผ่านมานั้นมีงานวิจัยในต่างประเทศได้สะท้อนให้เห็นถึงค่านิยมในการมองความสุขในองค์การที่ต่างกัน เช่น องค์กรแห่งสุขภาวะที่ดี (Healthy Organization) องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) จิตวิญญาณแห่งองค์การ (Spirituality Organization) คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ภาวะอยู่เย็นเป็นสุข (Well-being) การจัดการกับความเครียด (Stress Management) ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร (Employee Engagement) ความพึงพอใจในงาน (Job

Satisfaction) องค์กรที่มีความยืดหยุ่น (Flexible Organization) และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work life Balance) องค์กรที่ประสบความสำเร็จได้ ปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่งที่เป็นตัวผลักดันและมองข้ามไม่ได้เลยก็คือ ปัจจัยแห่งความสุข ชีวิตคนทำงานไม่มีใครที่ไม่ต้องการความสุข เพราะความสุขที่เกิดขึ้นเป็นเสมือนน้ำหล่อเลี้ยงให้พฤติกรรมคนปรับเปลี่ยนและพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น อันนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานตามที่องค์กรต้องการ ดังนั้นความสุขจึงเป็นสิ่งที่ทุกคนแสวงหา ดังนั้นองค์กรที่ต้องการจะประสบความสำเร็จก็ต้องสามารถบริหารและทราบถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานของคนทำงานที่อยู่ในองค์กรให้ได้ด้วย จะเห็นได้ว่าถ้าบุคลากรในองค์กรมีความสุขในการทำงานจะส่งผลดีต่อทั้งตนเอง ต่องานและต่อองค์กร กล่าวคือ บุคลากรที่มีความสุขทำให้มีสุขภาพจิตที่ดี ส่งผลให้มีความพร้อมและมีประสิทธิภาพในการทำงานนำไปสู่การพัฒนาขององค์กร

การสร้างความสุขในที่ทำงานถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้การบริหารองค์กรเป็นไปด้วยความราบรื่น เนื่องจากการที่คนในองค์กร มีความสุขจะเป็นการเพิ่มทั้งปริมาณและคุณภาพของผลผลิตก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ลดความเครียดและความขัดแย้ง ในองค์กร ซึ่งช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ความสุขในการทำงานส่งผลถึงประสิทธิภาพในการทำงานและความสัมพันธ์ทางสังคมภายในและภายนอกองค์กร เป็นสิ่งที่สำคัญที่ทุกคนในองค์กรมีความต้องการที่จะให้เกิดขึ้น เพราะในแต่ละวัน คนส่วนใหญ่จะใช้เวลาไปกับการทำงาน ความสุขที่ทุกคนจะได้จากการทำงานคือความสุขจากการดำรงชีวิตที่เหมาะสม มีผลงานที่ดี มีความมั่นคงในอาชีพได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี เกิดความรู้สึกว่าตัวเองเป็นคนที่มีคุณค่าต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหารที่ดีขึ้น มีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น มีความรู้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต นำไปเผยแพร่ต่อครอบครัว ชุมชน และสิ่งที่องค์กรได้จากการที่มีพนักงานมีความสุขในที่ทำงานคือพนักงานจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเนื่องจากมีความรักและผูกพันในงาน ลดพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ เกิดการแสดงออกในทางที่ดีต่อองค์กร การสร้างบรรยากาศให้เกิดความสุขในการทำงานเป็นประโยชน์ทั้งผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเชื่อว่า คนที่มีความสุขหรือองค์กรที่มีบรรยากาศแห่งความสุขจะมีพลังอันยิ่งใหญ่ในการสร้างสรรค์ผลงานซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่สุดที่จะผลักดันให้งานสำเร็จ บุคคลจะมีความสุขหรือไม่มีความสุข ตัวแปรที่มีอิทธิพลไม่ได้มีเพียงปัจจัยเดียวเท่านั้นแต่พื้นฐานของความสุขยังรวมไปถึงปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยภายในตัวบุคคลด้วย ดังนั้นในการที่จะสร้างความสุขให้เกิดขึ้นจึงต้องคำนึงถึงปัจจัยแวดล้อมให้ครบด้านเพื่อให้เกิดความสุขที่แท้จริง อันจะส่งผลให้ตัวบุคคลนั้นมีความสุขในชีวิตเพราะมนุษย์ทุกคนต่างปรารถนา ที่จะมีชีวิตที่มีความสุข ซึ่งการทำให้ตนเอง มีความสุขนั้น การทำงานถือเป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่ทำให้ได้มาซึ่งความสุขสมบูรณ์ ในชีวิตของแต่ละบุคคล ดังนั้นหากเราช่วยกันสร้างความสุขในวงที่แคบขึ้นคือความสุขจากการทำงาน โดยการสร้างตัวชี้วัด ที่ครอบคลุมเหมาะสมโดยมีเป้าหมายในการสร้าง “ความสุขมวลรวมของการทำงาน” ให้เกิดขึ้นในทุกๆ องค์กร ในแบบที่เหมาะสมกับองค์กรรของตนเอง เมื่อนำผลการวัดที่ได้มาประมวลรวมกันเข้าก็น่าจะสามารถสะท้อนความอยู่ดีมีสุข คุณภาพชีวิตของประชาชนในประเทศได้ทางหนึ่งเช่นกัน การสร้างเสริมคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน

จึงเป็นเป้าหมายสำคัญของหน่วยงานทุกภาคส่วนที่จะต้องส่งเสริมให้คนทำงานเป็นแรงงานคุณภาพและมีสุขภาวะดีทั้งร่างกาย จิตใจ และจิตวิญญาณ คุณภาพชีวิต การทำงานและความสุขอย่างไรก็ตาม จากพลวัตของการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในระดับประเทศ ภูมิภาคและระดับโลก ทำให้มาตรการในการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตและความสุข ของคนไทยที่เคยใช้ได้ผลในทศวรรษที่ผ่านมามีประสิทธิภาพไม่เพียงพอ จึงต้องการนวัตกรรมใหม่และต้องการภาคีเครือข่ายทุกระดับทั้งในประเทศ ภูมิภาคและระดับโลกเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วทั้งภายในและภายนอกประเทศ ทุกวิชาชีพปฏิเสธผลกระทบที่ตามมาไม่ได้ เช่นเดียวกัน

พนักงานถือว่ามีบทบาทสำคัญเป็นอย่างมากในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งในหลักพฤติกรรมศาสตร์นั้น บุคคลในองค์กรต่างๆ จะปฏิบัติหน้าที่ของตนด้วยความเต็มใจ ปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่ช่วยผลักดันและจะมองข้ามไปไม่ได้คือความสุขของพนักงาน เมื่อพนักงานมีความสุขในการทำงานก็จะมีพลังที่จะช่วยขับเคลื่อน และผลักดันเพื่อให้องค์กรเกิดการดำเนินการตามนโยบายอย่างมีประสิทธิภาพและตรงตามเป้าหมายที่วางไว้ การที่องค์กรจะพัฒนาไปข้างหน้า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และ ได้รับผลตอบแทน คือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานนั้นๆ เกิดขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการทำงานทั้งสิ้น ซึ่งทั้งหมดนี้จะส่งผลต่อความสำเร็จและความเป็นไปได้ตามเป้าหมายขององค์กรนั้น ๆ ซึ่งองค์ประกอบสำคัญของความพึงพอใจในการทำงานคือความสุขในการทำงานซึ่งประกอบด้วย เงินเดือนค่าตอบแทน ลักษณะงานที่ทำ ตำแหน่งหน้าที่การงาน การบังคับบัญชา ผู้นำ ผู้บริหารมีส่วนสำคัญ และ การทำงานเป็นทีมงาน

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะเจ้าของกิจการมีความสนใจศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท โยรัชดา จำกัด สำนักงานใหญ่ เพื่อนำข้อมูลที่ได้เป็นข้อมูลพื้นฐาน และเป็นแนวทางในการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานอันจะส่งผลให้องค์กรมีเจ้าหน้าที่ที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท โยรัชดา จำกัด สำนักงานใหญ่
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท โยรัชดา จำกัด สำนักงานใหญ่

สมมติฐานของการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีเพศแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน
2. ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีอายุแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน
3. ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน
4. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน
5. ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน
6. ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงาน บริษัท โยรัชดา จำกัด สำนักงานใหญ่ จำนวน 91 คน เก็บตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครซี่ (Krejcie) และมอร์แกน (Morgan) ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 79 คน เป็นชาย 61 คน หญิง 18 คน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้รับทราบข้อมูลระดับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท โยรัชดา จำกัด สำนักงานใหญ่

2. ผลของการศึกษาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรเชิงสร้างสรรค์เกิดความสุขในการทำงาน

3. สามารถใช้เป็นข้อมูลสำหรับองค์กร ในการวางแผนพัฒนาการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นโดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานของพนักงาน ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในบริษัทโยรัชดา จำกัด สำนักงานใหญ่

4. เพื่อนำผลการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการเสนอแนะแนวทางการปรับปรุง และส่งเสริมความสุขในการทำงานของหน่วยงานอื่น ๆ

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความสุข หมายถึง ความสบายกาย สบายใจ การมีสุขภาพอนามัยที่ดีทั้งร่างกาย และจิตใจ มีความรู้ มีงานที่รักที่ชอบ มีรายได้ที่เพียงพอต่อการดำรงชีพ มีครอบครัวที่อบอุ่นมั่นคงมีสภาพแวดล้อมที่ดี และอยู่ภายใต้การบริหารจัดการที่ดี

ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยที่บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเพลิดเพลินมีความรื่นรมย์ในการทำงาน สนุกกับงานที่ทำ ได้ทำงานที่ดี และภูมิใจพึงพอใจในงานของตนที่ทำ รู้สึกว่าได้ร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดี รับรู้ว่างานที่ทำอยู่นั้นมีความสำคัญ รับรู้ว่ามีบุคคลที่เห็นคุณค่าในงานของตน มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ รู้สึกสนุกสนานและศรัทธาในงานที่ทำ เกิดการสร้างสรรค์ในทางบวกและมีความกระตือรือร้นในการทำงาน

ผู้นำ หมายถึง ระดับผู้บริหารหรือหัวหน้างานในระดับองค์กร ที่มีลักษณะสำคัญในส่งเสริมหรือสร้างให้พนักงานภายใต้การปกครองเกิดการทำงานอย่างมีความสุข โดยผู้นำในแบบดังกล่าวจะมีลักษณะที่จะต้องส่งเสริมและสร้างทีมงานภายใต้บังคับบัญชา มีการสร้างแรงจูงใจ สนับสนุน สร้างความรู้สึกตระหนัก สร้างแรงปรารถนาในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ ผู้นำจักต้องสร้างการสื่อสารแบบสองทางเพื่อให้เกิดการสื่อสารอย่างโปร่งใส ในขณะเดียวกัน ผู้นำนั้นต้องอุทิศตนเองเพื่อส่วนรวม เพื่อสร้างความรู้สึกที่ดีให้เกิดขึ้นกันผู้ใต้บังคับบัญชา

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การผลักดันให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน ให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นและให้รางวัลกับทีมหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้น ให้ความใส่ใจกับทีมหรือผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งด้านการปฏิบัติหน้าที่ ความสำเร็จและการเติบโตในสายงาน ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทีมหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อที่จะดึงความสามารถของแต่ละรายออกมาและสามารถแสดงความสามารถได้อย่าง

เต็มที่ สร้างแรงจูงใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) กันในที่ทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน โดยลักษณะของความสัมพันธ์ดังกล่าวนั้นจะต้องมีความผูกพันที่แน่นแฟ้น ภายในกลุ่มซึ่งเมื่อกลุ่มให้การยอมรับซึ่งกันและกัน

ความรักในงาน หมายถึง กิจกรรมหนึ่งที่บุคคลต้องปฏิบัติเพื่อให้ภารกิจที่ตนได้รับมอบหมายนั้น ๆ โดยบุคคลนั้นปฏิบัติกิจกรรมดังกล่าวมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมที่ตนเองได้ทำ เช่น การรับรู้ความรู้สึกรัก และผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้น ดีใจเพลิดเพลินในการที่จะปฏิบัติงาน และปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงาน มีความภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

ค่านิยมร่วมขององค์กร หมายถึง เป็นข้อกำหนดร่วมกันของคนในองค์กรเพื่อใช้เป็นเครื่องกระตุ้นและโน้มน้าวให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและมีพฤติกรรมในทางเดียวกัน พฤติกรรมของคนในองค์กรที่ยึดถือเป็นพฤติกรรมร่วมและมีการปฏิบัติกันอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นวัฒนธรรมขององค์กรนั้นเช่น พฤติกรรมในการทำงาน เป้าหมายขององค์กร เป็นต้น

คุณภาพชีวิตในการทางาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกันออกไปตามมิติของการรับรู้ของแต่ละคน ในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และการให้ความสำคัญแก่บุคลากรในองค์กร

ระดับความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกสบายทั้งกายและใจ ความสุขกับการทำงานในองค์กร ทำงานด้วยความเต็มใจทั้งงานของตนเองและงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำร่วมกับบุคคลอื่น ผลงานที่ออกมาอย่างมีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เก็บข้อมูลจากพนักงานบริษัท โยรัชดา จำกัด สำนักงานใหญ่

ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานบริษัท โยรัชดา จำกัด สำนักงานใหญ่ จำนวน 91 คน เก็บตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครซี่ (Krejcie) และมอร์แกน (Morgan) ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 79 คน เป็นชาย 61 คน หญิง 18 คน

การเก็บรวมรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง จากพนักงานบริษัท โยรัชดา จำกัด สำนักงานใหญ่

2. นำข้อมูลของแบบสอบถาม ไปลงตารางโปรแกรมสำเร็จรูป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม มาตราส่วน 5 ระดับ (Rating

scale) โดยกำหนดเกณฑ์ คะแนนการประมาณค่าดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง ระดับความสำคัญมากที่สุด
คะแนน 4 หมายถึง ระดับความสำคัญมาก
คะแนน 3 หมายถึง ระดับความสำคัญปานกลาง
คะแนน 2 หมายถึง ระดับความสำคัญน้อย
คะแนน 1 หมายถึง ระดับความสำคัญน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และค้นคว้า จากงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง แล้วทำการร่างเป็นแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา และผลงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวกับ ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท โยรัชดา จำกัด สำนักงานใหญ่ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. จัดทำร่างแบบสอบถาม นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขและเพิ่มเติมตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้งหนึ่ง หลังจากนั้นดำเนินการจัดทำเป็นแบบสอบถาม

5. ตรวจสอบความเที่ยงตรงและนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบใช้ (Try out) กับลูกค้าไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำไปวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบัค (Cronbach) ได้ค่าเท่ากับ 0.88

การวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนและรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. ตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา

2. นำแบบสอบถามมาลงตารางตามเกณฑ์ที่กำหนด

3. ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

3.1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ใช้การหาค่าความถี่และค่าร้อยละ

3.2 การศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท โยรัชดา จำกัด สำนักงานใหญ่ วิเคราะห์โดยใช้ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) โดยใช้เกณฑ์ประเมินค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น

3.3 เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท โยรัชดา จำกัด สำนักงานใหญ่ จำแนกตามเพศโดยการทดสอบค่า (t-test Independent)

3.4 เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท โยรัชดา จำกัด สำนักงานใหญ่ ในแต่ละด้านจำแนกตาม อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ได้ใช้สถิติเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าเฉลี่ยด้วย Independent Samples t - test และ One way ANOVA

ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท โยรัชดา จำกัด สำนักงานใหญ่ ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป และได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์พบว่ากลุ่มตัวอย่างเพศชาย จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 77.22 เพศหญิง จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 22.78 ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 25 - 35 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 34.18 และอายุอยู่ระหว่าง 36 - 45 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 34.18 รองลงมามีอายุน้อยกว่า 25 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 16.47 และน้อยที่สุดมีอายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 15.19 กลุ่มตัวอย่างสมรสแล้ว จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 69.62 รองลงมาเป็นโสด จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 18.99 และน้อยที่สุดกลุ่มตัวอย่างเป็นหม้าย/หย่าร้าง จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 11.39 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 56.96 รองลงมาจบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 24.05 และน้อยที่สุดจบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 18.99 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 35,000 บาท ขึ้นไป จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 34.18 รองลงมามีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 25,001 – 35,000 บาท จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 30.38 และน้อยที่สุดมีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 16.46 และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 47.69 รองลงมามีระยะเวลาปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 5 – 10 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 38.46 และน้อยที่สุดมีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 13.85

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท โยรัชดา จำกัด สำนักงานใหญ่

ผลการวิเคราะห์พบว่าค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท โยรัชดา จำกัด สำนักงานใหญ่โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณานายด้านกลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงานในด้านค่านิยมร่วมขององค์กรมากกว่าด้านอื่น รองลงมาคือด้านผู้นำ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความรักในงาน ด้านระดับความสุขในการทำงาน และมีความสุขในการทำงานน้อยที่สุดคือความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ตามลำดับ

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าพนักงานบริษัท โยรัชดา จำกัด สำนักงานใหญ่ มีความสุขในการทำงาน ด้านผู้นำ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามกลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงานในประเด็นคำถามเรื่องผู้นำของท่านมีความจริงใจทำงานด้วยความโปร่งใส่และมีความน่าเชื่อถือมากกว่าประเด็นอื่น ๆ รองลงมาคือประเด็นคำถามเรื่องผู้นำของท่านสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ขององค์การให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจได้อย่างชัดเจน ส่วนเรื่องที่กลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงานน้อยที่สุดคือประเด็นคำถามเรื่องผู้นำของท่านสร้างพลังใจและการมองโลกในแง่ดีให้แก่ทีมหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ส่วนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณานายประเด็นคำถามกลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงานในประเด็นคำถามเรื่องท่านมีผู้บังคับบัญชาในสายงานที่ดีมากกว่าประเด็นอื่น ๆ รองลงมาคือ

ประเด็นคำถามเรื่องผู้นำของท่านให้ความใส่ใจกับทีมหรือผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งด้านการปฏิบัติหน้าที่ความสำเร็จและการเติบโตในสายงาน ส่วนเรื่องที่กลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงานน้อยที่สุดคือประเด็นคำถามเรื่องผู้นำของท่านสามารถผลักดันให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน ส่วนด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณานายประเด็นคำถามกลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงานในประเด็นคำถามเรื่องท่านและเพื่อนร่วมงานมีมิตรภาพที่ดีต่อกันมากกว่าประเด็นอื่น ๆ รองลงมาคือประเด็นคำถามเรื่องท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในเรื่องต่าง ๆ เป็นอย่างดี ส่วนเรื่องที่กลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงานน้อยที่สุดคือประเด็นคำถามเรื่องท่านได้รับการสนับสนุนและเอาใจใส่จากเพื่อนร่วมงาน ส่วนด้านความรักในงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณานายประเด็นคำถามกลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงานในประเด็นคำถามเรื่องท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าประเด็นอื่น ๆ รองลงมาคือประเด็นคำถามเรื่องท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในเรื่องต่าง ๆ เป็นอย่างดี ส่วนเรื่องที่กลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงานน้อยที่สุดคือประเด็นคำถามเรื่องท่านได้รับการสนับสนุนและเอาใจใส่จากเพื่อนร่วมงาน ส่วนด้านค่านิยมร่วมขององค์กร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณานายประเด็นคำถามกลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงานในประเด็นคำถามเรื่องท่านมีความเชื่อว่าตนเองสามารถทำงานได้อย่างคุ้มค่อและเกิดประโยชน์สูงสุดมากกว่าประเด็นอื่น ๆ รองลงมาคือประเด็นคำถามเรื่องท่านรับรู้ถึงคุณค่าของการบรรลุในผลสำเร็จของงานร่วมกัน ส่วนเรื่องที่กลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงานน้อยที่สุดคือประเด็นคำถามเรื่องท่านยึดถือเป้าหมายและคุณต่อขององค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตัวท่านเอง ส่วนด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณานายประเด็นคำถามกลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงานในประเด็นคำถามเรื่องท่านตระหนักว่าท่านมีอิสระในการปกครองตนเองในการอยู่ในสังคมทั้งการทำงานและชีวิตส่วนตัวมากกว่าประเด็นอื่น ๆ รองลงมาคือประเด็นคำถามเรื่องท่านมีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน ส่วนเรื่องที่กลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงานน้อยที่สุดคือประเด็นคำถามเรื่องท่านตระหนักว่างานที่ท่านทำมีความเจริญก้าวหน้าในตนเอง มีโอกาสพัฒนาและเปิดรับประสบการณ์ใหม่อย่างต่อเนื่อง ส่วนด้านระดับความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณานายประเด็นคำถามกลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงานในประเด็นคำถามเรื่องท่านทำงานด้วยความเต็มใจทั้งงานของตนเองและงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำร่วมกับบุคคลอื่นมากกว่าประเด็นอื่น ๆ รองลงมาคือประเด็นคำถามเรื่องท่านรู้สึกมีความสุขกับการทำงานในองค์กรนี้ ส่วนเรื่องที่กลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงานน้อยที่สุดคือประเด็นคำถามเรื่องงานที่ท่านทำ มีผลงานที่ออกมาอย่างมีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

เมื่อพิจารณาลักษณะส่วนบุคคลพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุอยู่ระหว่าง 36 - 45 ปี มีความสุขในการทำงานมากกว่าช่วงอายุอื่นโดยเฉพาะด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุอยู่ระหว่าง 25 - 35 ปี โดยเฉพาะด้านผู้นำ และมีความสุขในการทำงานน้อยที่สุดคือกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุน้อยกว่า 25 ปี และกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นโดยเฉพาะด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ส่วนกลุ่ม

ตัวอย่างที่เป็นโสด มีความสุขในการทำงานมากกว่าสถานภาพสมรสอื่น โดยเฉพาะด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่เป็นหม้าย / หย่าร้าง โดยเฉพาะด้านผู้นำ และมีความสุขในการทำงานน้อยที่สุดคือกลุ่มตัวอย่างที่สมรสแล้ว โดยเฉพาะด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีความสุขในการทำงานมากกว่าระดับการศึกษาอื่น โดยเฉพาะด้านผู้นำ รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาระดับกว่าปริญญาตรี โดยเฉพาะด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และมีความสุขในการทำงานน้อยที่สุดคือกลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี โดยเฉพาะด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 25,001 – 35,000 บาท มีความสุขในการทำงานมากกว่าช่วงรายได้ต่อเดือนอื่น โดยเฉพาะด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 35,000 บาท ขึ้นไป โดยเฉพาะด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และมีความสุขในการทำงานน้อยที่สุดคือกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 15,000 – 25,000 บาท โดยเฉพาะด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และสำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป มีความสุขในการทำงานมากกว่าช่วงระยะเวลาปฏิบัติงานอื่น โดยเฉพาะด้านค่านิยมร่วมขององค์กร รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 5 – 10 ปี โดยเฉพาะด้านผู้นำ และมีความสุขในการทำงานน้อยที่สุดคือกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี โดยเฉพาะด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท โยรัชดา จำกัด สำนักงานใหญ่

การทดสอบสมมติฐานพบว่าพนักงานบริษัท โยรัชดา จำกัด สำนักงานใหญ่ที่มีระดับชั้นยศต่างกันมีความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกันในทุก ๆ ด้าน เมื่อพิจารณานายด้านพบว่าการทดสอบสมมติฐานพบว่าพนักงานบริษัท โยรัชดา จำกัด สำนักงานใหญ่ ที่มีเพศต่างกันมีความสุขในการทำงาน ด้านผู้นำ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในประเด็นคำถามเรื่องผู้นำของท่านสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ขององค์การให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจได้อย่างชัดเจน ผู้นำของท่านสร้างพลังใจและการมองโลกในแง่ดีให้แก่ทีมหรือผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้นำของท่านมีความจริงใจทำงานด้วยความโปร่งใส่และมีความน่าเชื่อถือ ส่วนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในประเด็นคำถามเรื่องผู้นำของท่านให้ความใส่ใจกับทีมหรือผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งด้านการปฏิบัติหน้าที่ความสำเร็จและการเติบโตในสายงาน และผู้นำของท่านให้ความสำคัญกับการพัฒนาทีมหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อที่จะดึงความสามารถของแต่ละคนออกมาและสามารถแสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่ ส่วนด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในประเด็นคำถามเรื่องท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในเรื่องต่าง ๆ เป็นอย่างดี ท่านได้รับการสนับสนุนและเอาใจใส่จากเพื่อนร่วมงาน และท่านมีความรู้สึกดีสนุกเพลิดเพลินเมื่อทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานของท่าน ส่วนด้านความรักในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในประเด็นคำถามเรื่องท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ท่านรู้สึกพึงพอใจและเพลิดเพลินในงานที่ทำเป็นประจำ งานที่ท่านทำในปัจจุบันมีความน่าสนใจอย่างมาก ท่านรักในงานที่ท่านทำเป็นอย่างมาก ท่านรู้สึกว่างานที่ทำท้าทาย

และน่าทำเป็นอย่างมาก ท่านรู้สึกว่าท่านสามารถสร้างสรรสิ่งใหม่ ๆ ในการทำงานของท่านได้เสมอ ท่านสามารถควบคุมงานที่ทำได้เป็นอย่างดี และท่านภูมิใจกับตำแหน่งงานปัจจุบันของท่าน ส่วนด้านค่านิยมร่วมขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในประเด็นคำถามเรื่องท่านรับรู้ถึงคุณค่าของการบรรลุในผลสำเร็จของงานร่วมกัน และท่านยึดถือเป้าหมายและคุณต่อขององค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตัวท่านเอง ส่วนด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ในทุก ๆ ประเด็นคำถาม และสำหรับด้านระดับความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ในทุก ๆ ประเด็นคำถาม

การทดสอบสมมติฐานพบว่าพนักงานบริษัท โยรัชดา จำกัด สำนักงานใหญ่ที่มีอายุต่างกันมีความสุขในการทำงานของ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านผู้นำ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ความรักในงาน ค่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน

การทดสอบสมมติฐานพบว่าพนักงานบริษัท โยรัชดา จำกัด สำนักงานใหญ่ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความสุขในการทำงานของ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การทดสอบสมมติฐานพบว่าพนักงานบริษัท โยรัชดา จำกัด สำนักงานใหญ่ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความสุขในการทำงานของ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านผู้นำ ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และความรักในงาน

การทดสอบสมมติฐานพบว่าพนักงานบริษัท โยรัชดา จำกัด สำนักงานใหญ่ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความสุขในการทำงานของ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านผู้นำ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ความรักในงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การทดสอบสมมติฐานพบว่าพนักงานบริษัท โยรัชดา จำกัด สำนักงานใหญ่ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันมีความสุขในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยอภิปรายได้ว่าค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท โยรัชดา จำกัด สำนักงานใหญ่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณานายด้านพบว่าพนักงานบริษัท โยรัชดา จำกัด สำนักงานใหญ่ มีความสุขในการทำงานในด้านค่านิยมร่วมขององค์กรมากกว่าด้านอื่น โดยเฉพาะเรื่องท่านมีความเชื่อว่าตนเองสามารถทำงานได้อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด รองลงมาคือด้านผู้นำ โดยเฉพาะเรื่องผู้นำของท่านมีความจริงใจทำงานด้วยความโปร่งใสและมีความน่าเชื่อถือ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยเฉพาะเรื่องท่านตระหนักว่าท่านมีอิสระในการปกครองตนเองในการอยู่ในสังคมทั้งการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยเฉพาะเรื่องท่านมีผู้บังคับบัญชาในสายงานที่ดี ด้านความรักในงานโดยเฉพาะเรื่องท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านระดับความสุขในการทำงาน โดยเฉพาะเรื่องท่านทำงานด้วยความเต็มใจทั้งงานของตนเองและงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำร่วมกับบุคคลอื่น ส่วนด้านที่พนักงานบริษัท โยรัชดา จำกัด

สำนักงานใหญ่ มีความสุขในการทำงานน้อยที่สุดคือ ความสัมพันธ์ในที่ทำงานโดยเฉพาะเรื่องท่านได้รับการสนับสนุนและเอาใจใส่จากเพื่อนร่วมงาน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การที่ปัจจัยในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นในด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านความรักในงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และด้านค่านิยมขององค์กร ส่งผลต่อความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจาก ปัจจัยต่างๆ ย่อมจะส่งผลต่อความสุขในการทำงาน เช่น ถ้าองค์กรใดมีผู้นำที่ดี เข้าใจในการทำงาน ก็จะทำให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าองค์กรใดมีผู้นำที่ไม่มีความรู้ความสามารถ ไม่เข้าใจในการทำงาน ไม่เข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชา ก็ย่อมส่งผลโดยตรงต่อบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้นๆ หรือแม้แต่ความรักในงานที่ทำ ถ้าบุคลากรใดไม่มีความรักในงานที่ทำ มีความเบื่อหน่ายในงานที่ทำ ก็ย่อมส่งผลทางด้านลบต่อความสุขในการทำงานเช่นเดียวกัน ดังนั้นเมื่อทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน จึงพบว่า ปัจจัยในทุกๆ ด้าน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สำหรับการทดสอบสมมติฐานอภิปรายได้ว่าพนักงานบริษัท โยรัชดา จำกัด สำนักงานใหญ่ที่มีเพศต่างกันมีความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกันในทุก ๆ ด้าน ส่วนด้านอายุต่างกันมีความสุขในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านผู้นำ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ความรักในงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่วนด้านสถานภาพสมรสต่างกันมีความสุขในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่วนด้านระดับการศึกษาต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านผู้นำ ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และความรักในงาน ส่วนด้านรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความสุขในการทำงานของ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านผู้นำ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ความรักในงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน และสำหรับพนักงานบริษัท โยรัชดา จำกัด สำนักงานใหญ่ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

จากการวิจัยที่จะเห็นได้ว่าความสุขเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับชีวิตคนเรา การงานและครอบครัวถือเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับทุกคน เพราะว่าถ้าการงานเป็นไปได้ด้วยดี ประสพความสำเร็จ ก็ย่อมพลอยทำให้ครอบครัวราบรื่นมีความสุขตามไปด้วย ในขณะเดียวกันถ้าครอบครัวราบรื่นมีความสุข ก็ย่อมพลอยทำให้การทำงานมีความสุขและประสพผลสำเร็จได้ง่าย โดยที่คนเราจะให้ความสำคัญกับความสุขภายนอกมากกว่าความสุขภายในเพราะสัมผัสจับต้องได้ง่ายและเห็นได้ชัด นอกจากนี้ยังแสดงให้เห็นว่า คนเราทุกคนที่มาเกิดมาย่อมมีเป้าหมายคือความสุขด้วยกันทั้งนั้น ดังนั้นความสุขจึงเป็นเป้าหมายที่สำคัญที่ทุกคนปรารถนา ดังนั้นผู้บังคับบัญชาของพนักงานบริษัท โยรัชดา จำกัด สำนักงานใหญ่ควรจะต้องดำเนินการดังนี้

1. ด้านผู้นำ ผู้บังคับบัญชาของพนักงานบริษัท โยรัชดา จำกัด สำนักงานใหญ่ต้องสามารถสร้างพลังใจและการมองโลกในแง่ดีให้แก่ทีมหรือผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาของพนักงานบริษัท โยรัชดา จำกัด สำนักงานใหญ่ สามารถผลักดันให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน ให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นและให้รางวัลกับทีมหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้น

3. ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ผู้บังคับบัญชาของพนักงานบริษัท โยรัชดา จำกัด สำนักงานใหญ่ ต้องส่งเสริมการทำงานที่พนักงานสามารถได้รับการสนับสนุนและเอาใจใส่จากเพื่อนร่วมงาน

4. ด้านความรักในงาน ผู้บังคับบัญชาของพนักงานบริษัท โยรัชดา จำกัด สำนักงานใหญ่ต้องส่งเสริมการทำงานที่ทำให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจและเพลิดเพลินในงานที่ทำเป็นประจำ

5. ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ผู้บังคับบัญชาของพนักงานบริษัท โยรัชดา จำกัด สำนักงานใหญ่ต้องส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานให้ทุกคนยึดถือเป้าหมายขององค์กร

6. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาของพนักงานบริษัท โยรัชดา จำกัด สำนักงานใหญ่ ต้องมีนโยบายที่ชัดเจนเพื่อให้การทำงานมีความเจริญก้าวหน้า พนักงานมีโอกาสพัฒนาและเปิดรับประสบการณ์ใหม่อย่างต่อเนื่อง

7. ด้านระดับความสุขในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาของพนักงานบริษัท โยรัชดา จำกัด สำนักงานใหญ่ ต้องสนับสนุนการทำงานที่ก่อให้เกิดผลงานที่ออกมาอย่างมีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

เอกสารอ้างอิง

กันยา สุวรรณแสง. (2532). จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ: รวมสาส์น.

เกรียงศักดิ์ สุไพบูลย์พิพัฒน์ (2546). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อรถยนต์มือสองของลูกค้าบริษัท สินการยนต์ จำกัด. การค้นคว้าด้วยตนเองบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

จุรี ทรัพย์ปัญญากุล. (2545). พฤติกรรมการเลือกซื้อรถยนต์นั่งส่วนบุคคลของผู้บริโภค. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ฉัตยาพร เสมอใจ. (2550). พฤติกรรมผู้บริโภค. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ชินกร น้อยคำยาง และ ปภาดา น้อยคำยาง. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. รายงานการวิจัย. สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ณัฐพล ศรีไทย. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกซื้อรถยนต์ ของลูกค้าในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. ภาคนิพนธ์ บธ. ม. (การจัดการทั่วไป). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

ถวิล ธาราโภชน์. (2532). จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

ทวีศักดิ์ กุศลธรรมรัตน์. (2547). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อรถยนต์นั่งส่วนใหญ่บุคคลของ. ผู้บริโภคในจังหวัดสมุทรสาคร. การค้นคว้าอิสระการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชา การบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ปริญ ลักษิตานนท์. (2544). จิตวิทยาและพฤติกรรม

ผู้บริโภค. กรุงเทพฯ: เหรียญบุญการพิมพ์.
พันธศักดิ์ จินดามัย. (2549). ความต้องการและปัจจัยสำคัญในการตัดสินใจซื้อรถยนต์มือสองของผู้บริโภคในทัศนะของผู้ประกอบการธุรกิจรถยนต์มือสอง. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์ อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต. (ธุรกิจอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
ฟิลิป คอตเลอร์. (2541). การบริหารการตลาด. แปลโดย ภาควิชาการ คู่แข่ง บิสสิเนส สคูล. กรุงเทพฯ: Simon and Schuster.
รวมศิริ เมนะโพธิ. (2550). เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษา นักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. สารนิพนธ์หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
เรวัตร์ ชาตรีวิศิษฏ. (2553). การจัดการเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: อินเฮาส์โนว์เวส.
วัลดา ปัญญาสถาพร. (2546). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจซื้อรถยนต์นั่งใหม่ของผู้บริโภคในอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น. ปริญญานิพนธ์ ศ.ม.(เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ. (2555). คู่มือการวัดความสุขด้วยจนเอง Happinometer. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2541). การบริหารเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: พัฒนศึกษา.
ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2541). กลยุทธ์การตลาด. กรุงเทพมหานคร : เพชรจรัสแสง.
ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคนอื่นๆ. (2543). หลักการตลาด. กรุงเทพฯ: ธีระฟิลม์ และไซเท็กซ์.
ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2546). การบริหารการตลาดยุคใหม่. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสาร.
ศิรินทิพย์ ผอมน้อย. (2560). ความสุขในการทำงาน, คนตรัง. หน้า 15 – 20
สมจิตร ล้วนจำเริญ. (2546). พฤติกรรมผู้บริโภค ฉบับพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
สุณิสา วิลัยรักษ์ และสุปัญญา วิลัยรักษ์. (2538). หลักการตลาด. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ: พี.เอ.ลีฟวิ่ง.
สุชิน นะตาปา. (2541). หลักการตลาด. กรุงเทพมหานคร : ฟิสิกส์เซ็นเตอร์.
สุภัทรา เผือกโสภา. (2556). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขใน การทำงาน กรณีศึกษา อาจารย์และเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
สุรชัย ไตรโลกา. (2547). ความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจซื้อรถยนต์โตโยต้าของลูกค้า
บริษัท วรจักรยนต์ จำกัด สาขาพหลโยธิน. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาธุรกิจศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
เสรี วงษ์มณฑา (2542). การวิเคราะห์พฤติกรรมผู้บริโภค. กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
อดุลย์ จาตุรงคกุล. (2543). พฤติกรรมผู้บริโภค. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อิงอร ชัยยันต์. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการซื้อรถยนต์มือสองของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ ศ.ม.(เศรษฐศาสตร์การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ.

เอกศิลป์ รุจิระกำธรชัย. (2548). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเลือกซื้อรถยนต์นั่งขนาดเล็กของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ บธ.ม.(การตลาด). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ.