

ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท โยรัชดา จำกัด สำนักงานใหญ่

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

นายปิณโณ ชนวัชรภรณ์

MR. PINYO TANAWATCHARAPORN

พนักงานบริษัท โยรัชดา จำกัด สำนักงานใหญ่

Yo Rachada Co., Ltd. Head Office.

900 ถนนนิมิตใหม่ แขวงสามวาตะวันออก

900 Nimit Mai Road, Sam Wa Tawan Taek Subdistrict,

เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร 10510

Khlong Sam Wa District, Bangkok 10510

paijit.cha@krirk.ac.th

Received: 5 Sep 2023

Revised: 6 Oct 2023

Accepted: 18 Dec 2023

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท โยรัชดา จำกัด สำนักงานใหญ่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท โยรัชดา จำกัด สำนักงานใหญ่ ตามลักษณะส่วนบุคคล ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานบริษัท โยรัชดา จำกัด สำนักงานใหญ่จำนวน 91 คน

ผลการวิจัยโดยภาพรวมพบว่าค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท โยรัชดา จำกัด สำนักงานใหญ่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก จากการทดสอบสมมติฐานอภิปรายได้ว่าพนักงานบริษัท โยรัชดา จำกัด สำนักงานใหญ่ ที่มีเพศต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันในทุก ๆ ด้าน สำหรับด้านอายุต่างมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันส่วนด้านสถานภาพสมรสต่างมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ในด้านระดับการศึกษาต่างมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันเช่นกัน ส่วนด้านรายได้ต่อเดือนต่างมีความสุขในการทำงานของไม่แตกต่างกัน สำหรับพนักงานบริษัท โยรัชดา จำกัด สำนักงานใหญ่ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะการศึกษาครั้งนี้ ด้านผู้นำ ผู้บริหารของพนักงานบริษัท โยรัชดา จำกัด สำนักงานใหญ่ ต้องสามารถสร้างพลังใจและการมองโลกในแง่ดีให้แก่ทีมหรือผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถผลักดันให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน ให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นและให้รางวัลกับทีมหรือผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้น ต้องส่งเสริมการทำงานที่พนักงาน สามารถได้รับการสนับสนุนและเอาใจใส่จากเพื่อน

ร่วมงาน มีนโยบายที่ชัดเจนเพื่อให้การทำงานมีความเจริญก้าวหน้าในตนเอง มีโอกาสพัฒนาและเปิดรับประสบการณ์ใหม่อย่างต่อเนื่อง ส่วนระดับความสุขในการทำงาน ผู้บริหารของพนักงานบริษัท โยรัชดา จำกัด สำนักงานใหญ่ ต้องสนับสนุนการทำงานที่ก่อให้เกิดผลงานที่ออกมาอย่างมีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

คำสำคัญ: ความสุขในการทำงาน,พนักงาน

Abstract

A research study on Happiness at Work of Employees of YoRachada Co., Ltd. Head Office aims to study and to compare the level of happiness in work of employees of YoRachada Co., Ltd. head office according to personal characteristics. The population used in the study was employees YoRachada Co., Ltd., head office 91 people.

The overall results of the research revealed that the average happiness at work of employees. YoRachada Co., Ltd. head office overall is at a high level. According to the hypothesis test, it can be argued that employees YoRachada 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 YoRachada Co., Ltd. head office with different working periods have no difference in happiness at work.

Leadership recommendations for this study management of employees YoRachada 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 YoRachada Co., Ltd., the head office, must support the work that produces effective results to achieve the goals set.

Keywords : Happiness, Employees

บทนำ

จากสถานการณ์และสภาพสังคมในโลกปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาไม่ว่าจะเป็นโครงสร้างประชากร เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี การพัฒนา ด้านนวัตกรรมต่างๆ ทำให้การดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคลเปลี่ยนแปลงไป มีการปรับตัวตลอดเวลาเพื่อความอยู่รอดของชีวิต ส่งผลให้คนจำนวนมากเกิดความเครียดในการที่ต้องเผชิญกับเหตุการณ์และปัญหาต่างๆ จนทำให้ความสุขในการดำรงชีวิตลดลง ทำให้เป็นปัญหาทางสุขภาพจิตจนเกิดการเจ็บป่วยทางจิตได้ ดังนั้นความสุขของคนจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติภารกิจในชีวิตประจำวันของ

แต่ละคนไม่ว่าจะเป็นเรื่องส่วนตัวหรือเรื่องของการทำงาน ดังนั้นทุกคนจึงต้องการแสวงหาสิ่งที่ทำให้ตนเองนั้นผ่อนคลายความกดดัน เกิดความรู้สึกภายในจิตใจที่เรียกว่า ความสุข ไม่ว่าจะเป็นความสุขในชีวิตส่วนตัว สุขภาพในการทำงาน หรือแม้แต่ชีวิตในสังคมทั่วไปก็ตาม สุขภาพในการทำงานถือเป็นสิ่งที่น่าพึงประสงค์ของคนทุกระดับในองค์กร ตั้งแต่ผู้บริหาร จนถึงพนักงาน เพราะในแต่ละวันนั้นคนส่วนใหญ่ใช้เวลาหมดไปกับการทำงาน มีปัจจัยหลายประการที่เป็นปัจจัยที่สร้างให้คนในองค์กรมีความสุขได้ ซึ่งที่ผ่านมานั้นมีงานวิจัยในต่างประเทศได้สะท้อนให้เห็นถึงค่านิยมในการมองความสุขในองค์กรที่ต่างกัน เช่น องค์กรแห่งสุขภาวะที่ดี (Healthy Organization) องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) จิตวิญญาณแห่งองค์กร (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 ดังนั้นความสุขจึงเป็นสิ่งที่ทุกคนแสวงหาดังนั้นองค์กรที่ต้องการจะประสบความสำเร็จก็ต้องสามารถบริหารและทราบถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานของคนทำงานที่อยู่ในองค์กรให้ได้ด้วย จะเห็นได้ว่าถ้าบุคลากรในองค์กรมีความสุขในการทำงานจะส่งผลดีต่อทั้งตนเอง ต่องาน และต่อองค์กร กล่าวคือ บุคลากรที่มีความสุขทำให้มีสุขภาพจิตที่ดี ส่งผลให้มีความพร้อมและมีประสิทธิภาพในการทำงานนำไปสู่การพัฒนาขององค์กร

การสร้างความสุขในที่ทำงานถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้การบริหารองค์กรเป็นไปด้วยความราบรื่นเนื่องจากการที่คนในองค์กรมีความสุขจะเป็นการเพิ่มทั้งปริมาณและคุณภาพของผลผลิตก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมลดความเครียดและความขัดแย้งในองค์กรซึ่งช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลความสุขในการทำงานส่งผลถึงประสิทธิภาพในการทำงานและความสัมพันธ์ทางสังคมภายในและภายนอกองค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญที่ทุกคนในองค์กรมีความต้องการที่จะให้เกิดขึ้นเพราะในแต่ละวันคนส่วนใหญ่จะใช้เวลาไปกับการทำงานความสุขที่ทุกคนจะได้จากการทำงานคือความสุขจากการดำรงชีวิตที่เหมาะสมมีผลงานที่ดีมีความมั่นคงในอาชีพได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดีเกิดความรู้สึกว่าตัวเองเป็นคนที่มีคุณค่าต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหารที่ดีขึ้นมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้นมีความรู้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตนำไปเผยแพร่ต่อครอบครัวชุมชนและสิ่งต่อองค์กรได้จากการที่มีพนักงานมีความสุขในที่ทำงานคือพนักงานจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเนื่องจากมีความรักและผูกพันในงานลดพฤติกรรมไม่พึงประสงค์เกิดการแสดงออกในทางที่ดีต่อองค์กรการสร้างบรรยากาศให้เกิดความสุขในการทำงานเป็นประโยชน์ทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเชื่อว่าคนที่มีความสุขหรือองค์กรที่มีบรรยากาศแห่งความสุขจะมีพลังอันยิ่งใหญ่ในการสร้างสรรค์ผลงานซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่สุดที่จะผลักดันให้งานสำเร็จบุคคลจะมีความสุขหรือไม่มีความสุขตัวแปรที่มีอิทธิพลไม่ได้มีเพียงปัจจัยเดียวเท่านั้นแต่พื้นฐานของความสุขยังรวมไปถึงปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและปัจจัยภายในตัวบุคคลด้วยดังนั้นในการที่จะสร้างความสุขให้เกิดขึ้นจึงต้องคำนึงถึงปัจจัย

แวดล้อมให้ครบด้านเพื่อให้เกิดความสุขที่แท้จริงอันจะส่งผลให้ตัวบุคคลนั้นมีความสุขในชีวิตเพราะมนุษย์ทุกคนต่างปรารถนาที่จะมีชีวิตที่มีความสุขซึ่งการทำให้ตนเองมีความสุขนั้นการทำงานถือเป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่ทำให้ได้มาซึ่งความสุขสมบูรณ์ในชีวิตของแต่ละบุคคลดังนั้นหากเราช่วยกันสร้างความสุขในวงที่แคบขึ้นคือความสุขจากการทำงานโดยการสร้างตัวชีวิตที่ครอบคลุมเหมาะสมโดยมีเป้าหมายในการสร้าง “ความสุขมวลรวมของการทำงาน” ให้เกิดขึ้นในทุกองค์กรในแบบที่เหมาะสมกับองค์กรของตนเองเมื่อนำผลการวัดที่ได้มาประมวลรวมกันเข้าก็น่าจะสามารถสะท้อนความอยู่ดีมีสุขคุณภาพชีวิตของประชาชนในประเทศได้ทางหนึ่งเช่นกันการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงานจึงเป็นเป้าหมายสำคัญของหน่วยงานทุกภาคส่วนที่จะต้องส่งเสริมให้คนทำงานเป็นแรงงานคุณภาพและมีสุขภาวะดีทั้งร่างกายจิตใจและจิตวิญญาณคุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขอย่างไรก็ตามจากพลวัตของการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจสังคมการเมืองและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในระดับประเทศภูมิภาคและระดับโลกทำให้มาตรการในการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตและความสุขของคนไทยที่เคยใช้ได้ผลในทศวรรษที่ผ่านมามีประสิทธิภาพไม่เพียงพอจึงต้องการนวัตกรรมใหม่และต้องการภาคีเครือข่ายทุกระดับทั้งในประเทศภูมิภาคและระดับโลกเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วทั้งภายในและภายนอกประเทศทุกวิชาชีพปฏิเสธผลกระทบที่ตามมาไม่ได้เช่นเดียวกัน

พนักงานถือว่ามีความสำคัญเป็นอย่างมากในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งในหลักพฤติกรรมศาสตร์นั้น บุคคลในองค์กรต่างจะปฏิบัติหน้าที่ของตนด้วยความเต็มใจ ปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่ช่วยผลักดันและจะมองข้ามไปไม่ได้คือความสุขของพนักงานเมื่อพนักงานมีความสุขในการทำงานก็จะมีพลังที่จะช่วยขับเคลื่อน และผลักดันเพื่อให้องค์กรเกิดการดำเนินการตามนโยบายอย่างมีประสิทธิภาพและตรงตามเป้าหมายที่วางไว้ การที่องค์กรจะพัฒนาไปข้างหน้าความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวกเป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทนคือผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานนั้นๆเกิดขวัญและกำลังใจสิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิภาพต่อการทำงานทั้งสิ้นซึ่งทั้งหมดนี้จะส่งผลต่อความสำเร็จและความเป็นไปได้ตามเป้าหมายขององค์กรนั้นๆซึ่งองค์ประกอบสำคัญของความพึงพอใจในการทำงานคือความสุขในการทำงานซึ่งประกอบด้วยเงินเดือนค่าตอบแทนลักษณะงานที่ทำตำแหน่งหน้าที่การงานการบังคับบัญชาผู้นำผู้บริหารมีส่วนร่วมสำคัญและการทำงานเป็นทีมงาน

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะเจ้าของกิจการมีความสนใจศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท โยรัชดา จำกัด สำนักงานใหญ่ เพื่อนำข้อมูลที่ได้เป็นข้อมูลพื้นฐานและเป็นแนวทางในการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของพนักงาน อันจะส่งผลให้องค์กรมีเจ้าหน้าที่ที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

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

สมมติฐานของการวิจัย

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

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานบริษัท โยรัชดา จำกัด สำนักงานใหญ่จำนวน 91 คน เก็บตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 79 คน เป็นชาย 61 คน หญิง 18 คน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้รับทราบข้อมูลระดับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท โยรัชดา จำกัด สำนักงานใหญ่
2. ผลของการศึกษาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรเชิงสร้างสรรค์เกิดความสุขในการทำงาน
3. สามารถใช้เป็นข้อมูลสำหรับองค์กรในการวางแผนพัฒนาการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในบริษัทโยรัชดา จำกัด สำนักงานใหญ่
4. เพื่อนำผลการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงและส่งเสริมความสุขในการทำงานของหน่วยงานอื่น ๆ

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความสุข หมายถึงความสบายกายสบายใจการมีสุขภาพอนามัยที่ดีทั้งร่างกายและจิตใจมีความรู้มีงานที่รักที่ชอบมีรายได้ที่เพียงพอต่อการดำรงชีพมีครอบครัวที่อบอุ่นมั่นคงมีสภาพแวดล้อมที่ดีและอยู่ภายใต้การบริหารจัดการที่ดี

ความสุขในการทำงาน หมายถึงความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานโดยที่บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเพลิดเพลินมีความรื่นรมย์ในการทำงานสนุกกับงานที่ทำได้ทำงานที่ดีและภูมิใจพึงพอใจในงานของตนที่รู้สึกว่าได้ร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดีรับรู้ว่างานที่ทำอยู่นั้นมีความสำคัญรับรู้ว่ามีความภาคภูมิใจในคุณค่าในงานของตนมีความรับผิดชอบต่องานที่ทำรู้สึกสนุกสนานและศรัทธาในงานที่เกิดการสร้างสรรคในทางบวกและมีความกระตือรือร้นในการทำงาน

ผู้นำหมายถึงระดับผู้บริหารหรือหัวหน้างานในระดับองค์กรที่มีลักษณะสำคัญในส่งเสริมหรือสร้างให้พนักงานภายใต้การปกครองเกิดการทำงานอย่างมีความสุขโดยผู้นำในแบบดังกล่าวจะมีลักษณะที่จะต้องส่งเสริมและสร้างทีมงานภายใต้บังคับบัญชา มีการสร้างแรงจูงใจสนับสนุนสร้างความรู้สึกระหว่างกันสร้างแรงปรารถนาในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ผู้นำก็ต้องสร้างการสื่อสารแบบสองทางเพื่อให้เกิดการสื่อสารอย่างโปร่งใสในขณะเดียวกันผู้นำนั้นต้องอุทิศตนเองเพื่อส่วนรวมเพื่อสร้างความรู้สึที่ดีให้เกิดขึ้นกันผู้ใต้บังคับบัญชา

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การผลักดันให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน ให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นและให้รางวัลกับทีมหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้น ให้ความใส่ใจกับทีมหรือผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งด้านการปฏิบัติหน้าที่ ความสำเร็จและการเติบโตในสายงาน ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทีมหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อที่จะดึงความสามารถของแต่ละรายออกมาและสามารถแสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่ สร้างแรงจูงใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน หมายถึงการมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) กันในที่ทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกันโดยลักษณะของความสัมพันธ์ดังกล่าวนั้นจะต้องมีความผูกพันที่แน่นแฟ้นภายในกลุ่มซึ่งเมื่อกลุ่มให้การยอมรับซึ่งกันและกัน

ความรักในงาน หมายถึงกิจกรรมหนึ่งที่บุคคลต้องปฏิบัติเพื่อให้ภารกิจที่ตนได้รับมอบหมายนั้นๆโดยบุคคลนั้นปฏิบัติกิจกรรมดังกล่าวมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมที่ตนเองได้ทำเช่นการรับรู้ความรู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงานรับรู้ว่ามีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จมีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงานกระตือรือร้นดีใจเพลิดเพลินในการที่จะปฏิบัติงานและปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจรู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานมีความภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

ค่านิยมร่วมขององค์กร หมายถึงเป็นข้อกำหนดร่วมกันของคนในองค์กรเพื่อใช้เป็นเครื่องกระตุ้นและโน้มน้าวให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและมีพฤติกรรมในทางเดียวกันพฤติกรรมของคนในองค์กรที่ยึดถือเป็นพฤติกรรมร่วมและมีการปฏิบัติกันอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นวัฒนธรรมขององค์กรนั้นเช่นพฤติกรรมในการทำงานเป้าหมายขององค์กร เป็นต้น

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึงความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกันออกไปตามมิติของการรับรู้ของแต่ละคนในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวและการให้ความสำคัญแก่บุคลากรในองค์กร

ระดับความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกสบายทั้งกายและใจ ความสุขกับการทำงานในองค์กรทำงานด้วยความเต็มใจทั้งงานของตนเองและงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำร่วมกับบุคคลอื่น ผลงานที่ออกมาอย่างมีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เก็บข้อมูลจากพนักงานบริษัท โยรัชดา จำกัด สำนักงานใหญ่

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานบริษัท โยรัชดา จำกัด สำนักงานใหญ่จำนวน 91 คน กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 79 คน เป็นชาย 61 คน หญิง 18 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองจากพนักงานบริษัท โยรัชดา จำกัด สำนักงานใหญ่
2. นำข้อมูลของแบบสอบถาม ไปลงตารางโปรแกรมสำเร็จรูป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม มาตรฐาน 5 ระดับ (Rating scale) โดยกำหนดเกณฑ์คะแนนการประมาณค่าดังนี้

- | | | |
|-------|---|---|
| คะแนน | 5 | หมายถึงระดับความสุขในการทำงานมากที่สุด |
| คะแนน | 4 | หมายถึงระดับความสุขในการทำงานมาก |
| คะแนน | 3 | หมายถึงระดับความสุขในการทำงานปานกลาง |
| คะแนน | 2 | หมายถึงระดับความสุขในการทำงานน้อย |
| คะแนน | 1 | หมายถึงระดับความสุขในการทำงานน้อยที่สุด |

การสร้างเครื่องมือผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและค้นคว้าจากงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องแล้วทำการร่างเป็นแบบสอบถามโดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าจากเอกสารตำราและผลงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท โยรัชดา จำกัด สำนักงานใหญ่เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. จัดทำร่างแบบสอบถามนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา
3. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขและเพิ่มเติมตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา
4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้งหนึ่งหลังจากนั้นดำเนินการจัดทำเป็นแบบสอบถาม
5. ตรวจสอบความเที่ยงตรงและนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบใช้ (Try out) กับลูกค้าไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำไปวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach) ได้ค่าเท่ากับ 0.88

การวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน และรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. ตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา
2. นำแบบสอบถามมาลงตารางตามเกณฑ์ที่กำหนด
3. ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

3.1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ใช้การหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ

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

3.3 เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท โยรัชดา จำกัด สำนักงานใหญ่จำแนกตาม เพศโดยการทดสอบค่า (t-test Independent)

3.4 เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท โยรัชดา จำกัด สำนักงานใหญ่ในแต่ละด้านจำแนกตาม อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-wayANOVA)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

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

ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท โยรัชดา จำกัด สำนักงานใหญ่ผู้ศึกษาได้ วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปและได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์พบว่ากลุ่มตัวอย่างเพศชาย จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 77.22 เพศหญิงจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 22.78 ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 25 - 35 ปีจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 34.18 และอายุอยู่ระหว่าง 36 -45 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 34.18 รองลงมาอายุน้อยกว่า 25 ปีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 16.47 และน้อยที่สุดมีอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไปจำนวน 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 รองลงมาจบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 24.05 และน้อยที่สุดจบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 18.99 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 35,000 บาท ขึ้นไปจำนวน 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 ขึ้นไปจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 13.85

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท โยรัชดา จำกัด สำนักงานใหญ่ ผลการวิเคราะห์พบว่าค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท โยรัชดา จำกัด สำนักงานใหญ่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณานายด้านกลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงานในด้านค่านิยมร่วมขององค์กรมากกว่าด้านอื่น รองลงมาคือด้านผู้นำด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความรักในงานด้านระดับความสุขในการทำงาน และมีความสุขในการทำงานน้อยที่สุดคือความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ตามลำดับ

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าพนักงานบริษัท โยรัชดา จำกัด สำนักงานใหญ่ มีความสุขในการทำงานด้านผู้นำ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามกลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงานในประเด็นคำถามเรื่องผู้นำของท่านมีความจริงใจทำงานด้วยความโปร่งใสและมีความน่าเชื่อถือมากกว่าประเด็นอื่น ๆ รองลงมาคือประเด็นคำถามเรื่องผู้นำของท่านสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ขององค์กรให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจได้อย่างชัดเจนส่วนเรื่องที่กลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงานน้อยที่สุดคือประเด็นคำถามเรื่องผู้นำของท่านสร้างพลังใจและการมองโลกในแง่ดีให้แก่ทีมหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ส่วนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามกลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงานในประเด็นคำถามเรื่องท่านมีผู้บังคับบัญชาในสายงานที่ดีมากกว่าประเด็นอื่น ๆ รองลงมาคือประเด็นคำถามเรื่องผู้นำของท่านให้ความใส่ใจกับทีมหรือผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งด้านการปฏิบัติหน้าที่ ความสำเร็จและการเติบโตในสายงานส่วนเรื่องที่กลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงานน้อยที่สุดคือประเด็นคำถามเรื่องผู้นำของท่านสามารถผลักดันให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน ส่วนด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามกลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงานในประเด็นคำถามเรื่องท่านและเพื่อนร่วมงานมีมิตรภาพที่ดีต่อกันมากกว่าประเด็นอื่น ๆ รองลงมาคือประเด็นคำถามเรื่องท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในเรื่องต่าง ๆ เป็นอย่างดีส่วนเรื่องที่กลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงานน้อยที่สุดคือประเด็นคำถามเรื่องท่านได้รับการสนับสนุนและเอาใจใส่จากเพื่อนร่วมงาน ส่วนด้านความรักในงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามกลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงานในประเด็นคำถามเรื่องท่านมีความเชื่อว่าตนเองสามารถทำงานได้อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดมากกว่าประเด็นอื่น ๆ รองลงมาคือประเด็นคำถามเรื่องท่านรับรู้ถึงคุณค่าของการ

บรรลุในผลสำเร็จของงานร่วมกันส่วนเรื่องทีกลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงานน้อยที่สุดคือประเด็นคำถามเรื่อง ท่านยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตัวเอง ส่วนด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณานายประเด็นคำถามกลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงานในประเด็นคำถามเรื่องท่านตระหนักว่าท่านมีอิสระในการปกครองตนเองในการอยู่ในสังคมทั้งการทำงาน และชีวิตส่วนตัวมากกว่าประเด็นอื่น ๆ รองลงมาคือประเด็นคำถามเรื่องท่านมีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานส่วนเรื่องทีกลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงานน้อยที่สุดคือประเด็นคำถามเรื่องท่านตระหนักว่างานที่ท่านทำมีความเจริญก้าวหน้าในตนเอง มีโอกาสพัฒนาและเปิดรับประสบการณ์ใหม่อย่างต่อเนื่อง ส่วนด้านระดับความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณานายประเด็นคำถามกลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงานในประเด็นคำถามเรื่องท่านทำงานด้วยความเต็มใจทั้งงานของตนเองและงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำร่วมกับบุคคลอื่นมากกว่าประเด็นอื่น ๆ รองลงมาคือประเด็นคำถามเรื่องท่านรู้สึกมีความสุขกับการทำงานในองค์กรนี้ส่วนเรื่องทีกลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงานน้อยที่สุดคือประเด็นคำถามเรื่องงานที่ท่านทำ มีผลงานที่ออกมาอย่างมีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

เมื่อพิจารณาลักษณะส่วนบุคคลพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุอยู่ระหว่าง 36-45 ปี มีความสุขในการทำงานมากกว่าช่วงอายุอื่น โดยเฉพาะด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานรองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุอยู่ระหว่าง 25-35 ปี โดยเฉพาะด้านผู้นำและมีความสุขในการทำงานน้อยที่สุดคือกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุน้อยกว่า 25 ปี และกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุมากกว่า 45 ปีขึ้น โดยเฉพาะด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นโสด มีความสุขในการทำงานมากกว่าสถานภาพสมรสอื่น โดยเฉพาะด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่เป็นหม้าย/หย่าร้างโดยเฉพาะด้านผู้นำและมีความสุขในการทำงานน้อยที่สุดคือกลุ่มตัวอย่างที่สมรสแล้ว โดยเฉพาะด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีความสุขในการทำงานมากกว่าระดับการศึกษาอื่น โดยเฉพาะด้านผู้นำรองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีโดยเฉพาะด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและมีความสุขในการทำงานน้อยที่สุดคือกลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี โดยเฉพาะด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 25,001–35,000 บาท มีความสุขในการทำงานมากกว่าช่วงรายได้ต่อเดือนอื่น โดยเฉพาะด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานรองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 35,000 บาท ขึ้นไปโดยเฉพาะด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและมีความสุขในการทำงานน้อยที่สุดคือกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 15,000–25,000 บาท โดยเฉพาะด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และสำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความสุขในการทำงานมากกว่าช่วงระยะเวลาปฏิบัติงานอื่น โดยเฉพาะด้านค่านิยมร่วมขององค์กรรองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 5–10 ปี โดยเฉพาะด้านผู้นำและมีความสุขในการทำงานน้อยที่สุดคือกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี โดยเฉพาะด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท โยรัชดา จำกัด สำนักงานใหญ่

การทดสอบสมมติฐานพบว่าพนักงานบริษัท โยรัชดา จำกัด สำนักงานใหญ่ที่มีเพศต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันในทุก ๆ ด้าน เมื่อพิจารณารายด้าน การทดสอบสมมติฐานพบว่าพนักงานบริษัท โยรัชดา

จำกัด สำนักงานใหญ่ที่มีเพศต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านผู้นำ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในประเด็นคำถามเรื่องผู้นำของท่านสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ขององค์กรให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจได้อย่างชัดเจน ผู้นำของท่านสร้างพลังใจและการมองโลกในแง่ดีให้แก่ทีมหรือผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้นำของท่านมีความจริงใจทำงานด้วยความโปร่งใสและมีความน่าเชื่อถือ ส่วนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในประเด็นคำถามเรื่องผู้นำของท่านให้ความใส่ใจกับทีมหรือผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งด้านการปฏิบัติหน้าที่ ความสำเร็จและการเติบโตในสายงาน และผู้นำของท่านให้ความสำคัญกับการพัฒนาทีมหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อที่จะดึงความสามารถของแต่ละคนออกมาและสามารถแสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่ ส่วนด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในประเด็นคำถามเรื่องท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในเรื่องต่าง ๆ เป็นอย่างดี ท่านได้รับการสนับสนุนและเอาใจใส่จากเพื่อนร่วมงาน และท่านมีความรู้สึกดีสนุกเพลิดเพลินเมื่อทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานของท่าน ส่วนด้านความรักในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในประเด็นคำถามเรื่องท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ท่านรู้สึกพึงพอใจ และเพลิดเพลินในงานที่ท่านทำเป็นประจำ งานที่ท่านทำในปัจจุบันมีความน่าสนใจอย่างมาก ท่านรักในงานที่ท่านทำเป็นอย่างมาก ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านทำท้าทายและน่าทำเป็นอย่างมาก ท่านรู้สึกว่าท่านสามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในการทำงานของท่านได้เสมอ ท่านสามารถควบคุมงานที่ท่านได้เป็นอย่างดี และท่านภูมิใจกับตำแหน่งงานปัจจุบันของท่าน ส่วนด้านค่านิยมร่วมขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในประเด็นคำถามเรื่องท่านรับรู้ถึงคุณค่าของการบรรลุในผลสำเร็จของงานร่วมกัน และท่านยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตัวเอง ส่วนด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ในทุก ๆ ประเด็นคำถาม และสำหรับด้านระดับความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ในทุก ๆ ประเด็นคำถาม

การทดสอบสมมติฐานพบว่าพนักงานบริษัท โยรัชดา จำกัด สำนักงานใหญ่ที่มีอายุต่างกันมีความสุขในการทำงานของแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านผู้นำ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ความรักในงาน ค่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน

การทดสอบสมมติฐานพบว่าพนักงานบริษัท โยรัชดา จำกัด สำนักงานใหญ่ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความสุขในการทำงานของแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การทดสอบสมมติฐานพบว่าพนักงานบริษัท โยรัชดา จำกัด สำนักงานใหญ่ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความสุขในการทำงานของแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านผู้นำ ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และความรักในงาน

การทดสอบสมมติฐานพบว่าพนักงานบริษัท โยรัชดา จำกัด สำนักงานใหญ่ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านความรักในงาน และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การทดสอบสมมติฐานพบว่าพนักงานบริษัท โยรัชดา จำกัด สำนักงานใหญ่ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยอภิปรายได้ว่าค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท โยรัชดา จำกัด สำนักงานใหญ่โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาด้านพบว่าพนักงานบริษัท โยรัชดา จำกัด สำนักงานใหญ่มีความสุขในการทำงานในด้านค่านิยมร่วมขององค์กรมากกว่าด้านอื่นซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Blanchard (1979 อ้างถึงใน สมบัติ กุสุมาวสี, 2549) รองลงมาคือด้านผู้นำโดยเฉพาะเรื่องผู้นำของท่านมีความจริงใจทำงานด้วยความโปร่งใสและมีความน่าเชื่อถือ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยเฉพาะเรื่องท่านตระหนักว่าท่านมีอิสระในการปกครองตนเองในการอยู่ในสังคมทั้งการทำงานและชีวิตส่วนตัวด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยเฉพาะเรื่องท่านมีผู้บังคับบัญชาในสายงานที่ดี ด้านความรักในงานโดยเฉพาะเรื่องท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพด้านระดับความสุขในการทำงานโดยเฉพาะเรื่องท่านทำงานด้วยความเต็มใจทั้งงานของตนเองและงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำร่วมกับบุคคลอื่น ส่วนด้านที่พนักงานบริษัท โยรัชดา จำกัด สำนักงานใหญ่มีความสุขในการทำงานน้อยที่สุดคือความสัมพันธ์ในที่ทำงานโดยเฉพาะเรื่องท่านได้รับการสนับสนุนและเอาใจใส่จากเพื่อนร่วมงานผู้วิจัยมีความเห็นว่าการที่ปัจจัยในด้านต่างๆไม่จะเป็นในด้านผู้นำด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานด้านความรักในงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและด้านค่านิยมขององค์กรส่งผลต่อความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากอาจเนื่องมาจากปัจจัยต่างๆย่อมจะส่งผลต่อความสุขในการทำงานเช่นถ้าองค์กรใดมีผู้นำที่ดีเข้าใจในการทำงานก็จะทำให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุขแต่ในทางตรงกันข้ามถ้าองค์กรใดมีผู้นำที่ไม่มีความรู้ความสามารถไม่เข้าใจในการทำงานไม่เข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชาก็ย่อมส่งผลโดยตรงต่อบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้นๆหรือแม้แต่ความรักในงานที่ทำถ้าบุคลากรใดไม่มีความรักในงานที่ทำมีความเบื่อหน่ายในงานที่ทำก็ย่อมส่งผลทางด้านลบต่อความสุขในการทำงานเช่นเดียวกันดังนั้นเมื่อทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานจึงพบว่าปัจจัยในทุกๆด้านส่งผลต่อความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สำหรับการทดสอบสมมติฐานอภิปรายได้ว่าพนักงานบริษัท โยรัชดา จำกัด สำนักงานใหญ่ที่มีเพศต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันในทุก ๆ ด้าน ส่วนด้านอายุต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านผู้นำ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ความรักในงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546) ที่ว่าปัจจัยด้านอายุมีผลต่อความสุขในการทำงาน

ส่วนด้านสถานภาพสมรสต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่วนด้านระดับการศึกษาต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านผู้นำ ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และความรักในงาน ส่วนด้านรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความสุขในการทำงานของแตกต่าง

กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านผู้นำ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ความรักในงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน และสำหรับพนักงานบริษัท โยรัชดา จำกัด สำนักงานใหญ่ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้าน ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

จากการวิจัยที่จะเห็นได้ว่าความสุขเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับชีวิตคนเราการงานและครอบครัวถือเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับทุกคนเพราะถ้าการงานเป็นไปได้ด้วยดีประสบความสำเร็จก็ย่อมพลอยทำให้ครอบครัวราบรื่นมีความสุขตามไปด้วยในขณะเดียวกันถ้าครอบครัวราบรื่นมีความสุขก็ย่อมพลอยทำให้การทำงานมีความสุขและประสพผลสำเร็จได้ง่ายโดยที่คนเราจะให้ความสำคัญกับความสุขภายนอกมากกว่าความสุขภายในเพราะสัมผัสจับต้องได้ง่ายและเห็นได้ชัดนอกจากนี้ยังแสดงให้เห็นว่าคนเราทุกคนที่มาเกิดมามีเป้าหมายคือความสุขด้วยกันทั้งนั้นดังนั้นความสุขจึงเป็นเป้าหมายที่สำคัญที่ทุกคนปรารถนาดังนั้นผู้บังคับบัญชาของพนักงานบริษัท โยรัชดา จำกัด สำนักงานใหญ่ควรจะต้องดำเนินการดังนี้

1. ด้านผู้นำ ผู้บังคับบัญชาของพนักงานบริษัท โยรัชดา จำกัด สำนักงานใหญ่ต้องสามารถสร้างพลังใจและการมองโลกในแง่ดีให้แก่ทีมหรือผู้ใต้บังคับบัญชา
2. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาของพนักงานบริษัท โยรัชดา จำกัด สำนักงานใหญ่สามารถผลักดันให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน ให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นและให้รางวัลกับทีมหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้น
3. ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ผู้บังคับบัญชาของพนักงานบริษัท โยรัชดา จำกัด สำนักงานใหญ่ ต้องส่งเสริมการทำงานที่พนักงานสามารถได้รับการสนับสนุนและเอาใจใส่จากเพื่อนร่วมงาน
4. ด้านความรักในงาน ผู้บังคับบัญชาของพนักงานบริษัท โยรัชดา จำกัด สำนักงานใหญ่ต้องส่งเสริมการทำงานที่ทำให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจ และเพลิดเพลินในงานที่ทำเป็นประจำ
5. ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ผู้บังคับบัญชาของพนักงานบริษัท โยรัชดา จำกัด สำนักงานใหญ่ต้องส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานให้ทุกคนยึดถือเป้าหมายขององค์กร
6. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาของพนักงานบริษัท โยรัชดา จำกัด สำนักงานใหญ่ ต้องมีนโยบายที่ชัดเจนเพื่อให้การทำงานมีความเจริญก้าวหน้า พนักงานมีโอกาสพัฒนาและเปิดรับประสบการณ์ใหม่อย่างต่อเนื่อง
7. ด้านระดับความสุขในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาของพนักงานบริษัท โยรัชดา จำกัด สำนักงานใหญ่ ต้องสนับสนุนการทำงานที่ก่อให้เกิดผลงานที่ออกมาอย่างมีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

เอกสารอ้างอิง

- จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมบัติ กุสุมาวดี. (2549). *ความเข้มแข็งทางวัฒนธรรมของชุมชนกับการพัฒนาตามแนวทางของหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง*. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement* 30(3), 607-610.