

ความสุขในการทำงานของพนักงานออฟฟิศในย่านอารีย์ กรุงเทพมหานคร

HAPPINESS AT WORKING OF OFFICERS IN ARI AREA BANGKOK

กัลยภรณ์ บุญวิเศษ

สาขาการตลาด คณะบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Kunyaporn Boonvised

E-mail: kunyapornboonwisad@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Marketing, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานออฟฟิศในย่านอารีย์ กรุงเทพมหานคร ในการศึกษาวิจัยมุ่งศึกษาเฉพาะ หลักความสุข 8 ประการของพนักงานออฟฟิศในย่านอารีย์ กรุงเทพมหานคร ดังนี้ 1. ด้านร่างกายดี (happy body) 2. ด้านผ่อนคลายดี (happy relax) 3. ด้านน้ำใจดี (happy heart) 4. ด้านจิตวิญญาณดี (happy soul) 5. ด้านครอบครัวดี (happy family) 6. ด้านสังคมดี (happy society) 7. ด้านใฝ่รู้ดี (happy brain) 8. ด้านสุขภาพเงินดี (happy money)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานออฟฟิศในย่านอารีย์ กรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ซึ่งการหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ต้องมีค่ามากกว่า .70 จึงจะสามารถสรุปได้ว่าแบบสอบถามนั้นมีความน่าเชื่อถือได้ และ ค่าอำนาจจำแนก (Corrected Item-Total Correlation) โดยจะมีการพิจารณาค่าอำนาจจำแนกรายนั้นๆ โดยเกณฑ์ที่กำหนดคือต้องมีค่า .30 ขึ้นไป จึงจะสรุปได้ว่าคำถามนั้นๆ มีค่าอำนาจจำแนกใช้ได้และแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ

คำสำคัญ : ความสุขในการทำงานของพนักงานออฟฟิศ : ย่านอารีย์ กรุงเทพมหานคร

ARSTRACT

The Objective of this study were 1) to study was to study happiness at working of officers in Ari area, Bangkok The purpose of this study is to study Principle 8 of Happiness at working of officers in Ari area, Bangkok As follows: happy physical, happy relax, happy mind, happy soul, happy family, happy society, happy brain) and happy money

The sample used in this research is the ARI neighborhood office workers in Bangkok. The total number of 400 people. Using the questionnaire as a tool to collect information. Statistics used in the analysis include percentage frequency values, average, and standard deviation. How to find the coefficients of l-Alpha Rho naba (Cornbrash's alpha coefficient) where to find the coefficient alpha of the l-cross license dash naba (Cornbrash's alpha coefficient). There must be more that 70. it can be concluded that it is reliable. And value the power classification (Item-Total Corrected Correlation) values are taken into consideration by the authority distinguish the respective criteria must have a value that is .30 in order to conclude that the particular question. Valuable power classification used and the query is reliable.

บทนำ

ในปัจจุบันคนไทยมีระดับการศึกษาที่สูงขึ้น และมีแนวโน้มที่มีความต้องการเพิ่มพูนความสามารถของตนเองอยู่ตลอดเวลาไม่ว่าจะเป็นการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นกว่าเดิมตลอดจนถึงการเข้าร่วมฝึกอบรมหรือทักษะต่างๆเพื่อเพิ่มโอกาสในการทำงาน จึงทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำระหว่างความสามารถและช่วงอายุระหว่างคนรุ่นเก่ากับคนรุ่นใหม่ จึงทำให้องค์กรส่วนใหญ่พบปัญหาความขัดแย้งในองค์กรบ่อยครั้ง ไม่ว่าจะเป็นปัญหาทางด้านอายุ ด้านบุคลิกภาพทางด้านความคิด ทางด้านอารมณ์ ด้านวัฒนธรรม และทางด้านอำนาจหน้าที่ ปัญหาเหล่านี้จึงเป็นจุดเริ่มต้นที่ทำให้ความสุขในการทำงานของแต่ละฝ่ายลดน้อยลง ทำให้เกิดแนวโน้มการแข่งขันในการทำงานในทุกองค์กรเพิ่มมากขึ้นอีกทั้งยังมีปัญหาที่เป็นปัจจัยอื่นๆ เช่นสภาพเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมต่างๆทั้งภายในและภายนอกพบว่ามนุษย์ทุกคนล้วนแล้วแสวงหาความสุขให้แก่ตนเองทั้งนั้น ไม่ว่าจะเป็นความสุขในเรื่องของการใช้ชีวิตรวมถึงความสุขในการทำงานในแต่วันอีกด้วย เพื่อลดปัญหาความขัดแย้ง ความตึงเครียด และแรงกดดันในการใช้ชีวิตและในการทำงานพบว่าสถิติของผู้ป่วยที่เป็นโรคเครียดและโรคซึมเศร้าของคนไทยที่มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นในทุกๆปี ดังนั้นความสุขได้

กลายเป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนของการใช้ชีวิตของมนุษย์ไปแล้ว เพราะฉะนั้นการสร้างความสุขของบุคลากรในการทำงานในองค์กรนั้นจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่องค์กรควรคำนึงถึงเป็นอันดับต้นๆ

ด้วยเหตุผลนี้ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวิจัยเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานออฟฟิศในย่านอารีย์ กรุงเทพมหานคร เพื่อให้ทราบถึงความสุขในการทำงาน และสามารถนำข้อมูลที่ได้รับจากการวิจัยมาวางแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานออฟฟิศในย่านอารีย์ กรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานออฟฟิศในย่านอารีย์ กรุงเทพมหานคร

ด้านประชากร

ประชากรและตัวอย่าง คือ พนักงานออฟฟิศในย่านอารีย์ กรุงเทพมหานคร 400 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ดังนี้

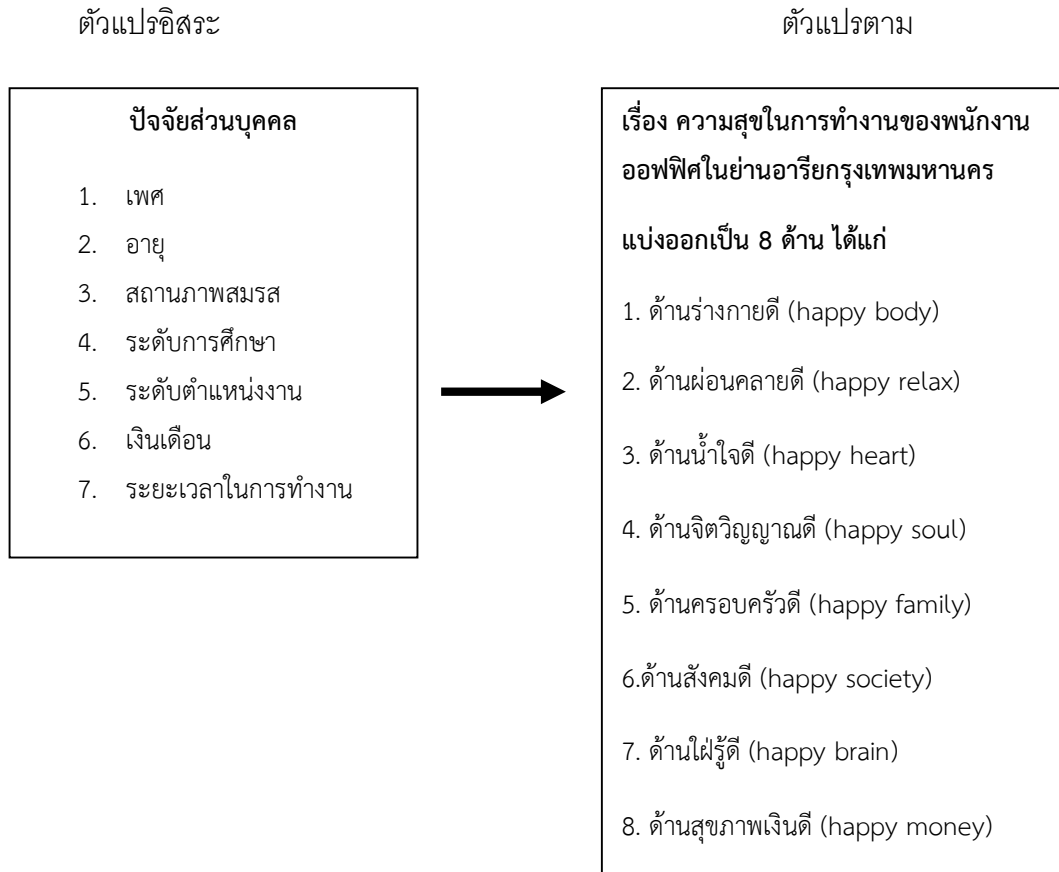
ด้านเนื้อหา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน เงินเดือน และระยะเวลาในการทำงาน
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ 1. ด้านร่างกายดี (happy body) 2. ด้านผ่อนคลายดี (happy relax) 3. ด้านน้ำใจดี (happy heart) 4. ด้านจิตวิญญาณดี (happy soul) 5. ด้านครอบครัวดี (happy family) 6. ด้านสังคมดี (happy society) 7. ด้านใฝ่รู้ดี (happy brain) 8. ด้านสุขภาพเงินดี (happy money)

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานออฟฟิศในย่านอารีย์ กรุงเทพมหานคร
2. สามารถเป็นข้อมูลสำหรับผู้สนใจงานวิจัยทั้งในด้านสติปัญญา อารมณ์ และสังคมเช่น ริเริ่มเป็นคนมีเหตุผล อดทน สุขุม ละเอียดยรอบคอบ ตลอดจนสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

กรอบแนวความคิด



บทบทวนวรรณกรรม

ในการศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานออฟฟิศในย่านอารีย์ กรุงเทพมหานคร ได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการวิจัย โดยมีสาระสำคัญดังนี้

แนวคิด Happy Workplace

(สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้กล่าวว่า ในปัจจุบันองค์กรส่วนใหญ่ต้องเผชิญกับกระแสวิกฤติและความเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมซึ่งมีความผันแปรอย่างรวดเร็วทั้งในระดับประเทศและระดับโลก และมีผลกระทบเชื่อมโยงถึงกัน มีผลต่อความมั่นคงของทุกองค์กรเรามักจะแยก “ความสำเร็จ” กับ “ความสุข” ออกจากกัน ซึ่งจริงๆ แล้วเราสามารถนำความสุขเข้ามาเป็นแรงขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จได้ศูนย์สร้างเสริมสุขภาวะองค์กร (Happy Workplace) ได้มีการสร้างหลักแผนงาน นั่นก็คือ “แนวคิดองค์กรแห่งความสุข หรือ Happy Workplace”

Happy Workplace คือ กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและให้ยุทธศาสตร์ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะนำพาองค์กรไปสู่ การเติบโตอย่างยั่งยืน (การจัดการองค์กรโดยเน้น การจัดการ “คน” เป็นหลัก) โดยใช้ความสุขพื้นฐานแปด ประการ (happy 8) เป็นแนวทางในการบริหารจัดการชีวิตให้มีความสุข อย่างยั่งยืน สร้างทัศนคติบวกต่อ มุมมองในการดำเนินชีวิต การอยู่ร่วมกับผู้อื่น การรับผิดชอบต่อสังคม เป็นสมาชิกที่ดีต่อครอบครัว องค์กร และสังคม

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

แนวคิดที่มุ่งการดำเนินงานกับกลุ่มเป้าหมายคือ “คนทำงานในย่านธุรกิจ” ที่ถือเป็น บุคคลที่มีความสำคัญในองค์กร ชุมชน และสังคม การสร้างความสุขในที่ทำงาน นับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหาร องค์กร มุ่งเน้นให้บุคลากรทุกคนในองค์กร มีความสุขในการทำงาน ความสุขที่เกิดขึ้นนั้นก่อให้เกิดกระบวนการ ทางความคิด ทำให้งานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น ลดภาวะความตึงเครียด ระหว่างการทำงานและสภาพแวดล้อม รวมทั้งลดความขัดแย้งภายในองค์กร

(ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2555 : หน้า 30-33) ได้กล่าวว่า บุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในองค์กร เป็นตัวขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวไปข้างหน้าก้าวไปในทิศทางที่องค์กรต้องการได้ องค์กร จึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะต้องทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน พร้อมทั้งจะทำงานในทุกๆวัน หากบุคลากรที่ มีความสุขในการทำงาน จะส่งผลให้การทำงานเป็นไปในทิศทางที่ดี หากบุคลากรที่ไม่มีความสุข ผลการ ทำงานย่อมจะมีปัญหาอยู่เสมอ องค์กรจึงจำเป็นต้องพัฒนาความสุขของบุคลากร ตามแนวคิดองค์กรแห่ง ความสุข ต้องประกอบด้วยความสุข 8 ประการ (happy 8) ได้แก่ Happy Body, Happy Heart, Happy Soul, Happy Relax, Happy Brain, Happy Money, Happy Family และ Happy Society หากองค์กร ใดทำครบ 8 มิติดังนี้แล้ว ก็จะทำให้เกิด “องค์กรแห่งความสุข” หรือ “Happy Workplace”

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปิยะวัฒน์ วิริยะสุนทรภาพร (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเชิงบวกที่พยากรณ์ความสุขในการทำงาน ของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า (1) ความสุขในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับสูง (2) ความคิดเชิงบวก ของพนักงานอยู่ในระดับสูง (3) พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ และอายุงานแตกต่างกัน มีความสุขใน การทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศและ รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน (4) ความคิดเชิงบวกมีความสัมพันธ์ ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (5) ความคิดเชิงบวก

ด้านความพยายามแก้ไขปัญหา ความมุ่งมั่น และการมองโลกในแง่ดี สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงาน ได้ร้อยละ 32.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พานูวัฒน์ แกมชัยภูมิ (2559) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทพัฒนา ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ (1) พนักงานกลุ่มบริษัทพัฒนา มีระดับความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 6 ด้าน เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านครอบครัว ด้านน้ำใจงาม ด้านหาความรู้ ด้านใจสงบ ด้านสุขภาพดี และด้านการเงิน และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านผ่อนคลาย และด้านสังคม (2) พนักงานกลุ่มบริษัทพัฒนา มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน เรียงลำดับได้แก่ ด้านบรรทัดฐาน ด้านจิตใจ และด้านการคงอยู่(3) พนักงานกลุ่มบริษัทพัฒนา ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (4) พนักงานกลุ่มบริษัทพัฒนา ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และตำแหน่งงาน มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานออฟฟิศในย่านอารีย์กรุงเทพมหานคร เป็นวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและระยะเวลาในการทำงาน มีจำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของพนักงานแบ่งเป็น 8 ด้าน ได้แก่ ร่างกายดี (happy body), ผ่อนคลายดี (happy relax) , น้ำใจดี (happy heart), จิตวิญญาณดี (happy soul), ครอบครัวดี (happy family), สังคมดี (happy society), ใฝ่รู้ดี (happy brain), สุขภาพเงินดี (happy money)

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามปลายเปิดสำหรับให้ผู้ตอบแบบสอบถามเขียนคำแนะนำ

และนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาขั้นสุดท้าย แล้วนำมาปรับปรุงเพื่อความสมบูรณ์อีกครั้ง จากนั้นทำการทดสอบทำได้ โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด เพื่อตรวจสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability) และค้นหาข้อบกพร่องของข้อคำถามที่ใช้วัดตัวแปรดังกล่าว โดยได้นำโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ มาใช้ในการทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม (Reliability)

สรุปผลการวิจัย

ความสุขในการทำงานของพนักงานออฟฟิศในย่านอารีย์ กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านจิตวิญญาณดี (Happy Soul) และ ด้านน้ำใจดี (Happy Heart) ตามลำดับ ส่วนด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านผ่อนคลายดี (Happy Relax), ด้านสังคมดี (Happy Society), ด้านร่างกายดี (Happy Body), ด้านครอบครัวดี (Happy Family), ด้านไม่รู้ดี (Happy Brain) และ ด้านสุขภาพเงินดี ตามลำดับ

2.1 ด้านร่างกายดี (Happy Body) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ท่านตรวจสุขภาพเป็นประจำทุกครั้งที่ตามนโยบายที่องค์กรสนับสนุน, ร้านอาหารภายในองค์กรของท่านมีความสะอาด ถูกสุขลักษณะ ตามลำดับ ส่วนข้อที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ องค์กรของท่านสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมออกกำลังกาย เช่น กีฬาภายใน ตามลำดับ

2.2 ด้านผ่อนคลายดี (Happy Relax) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ องค์กรของท่านมีการจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ในโอกาสต่างๆ, ท่านมีเวลาสังสรรค์กับเพื่อนหรือเพื่อนร่วมงานอยู่บ่อยครั้งตามลำดับ ส่วนข้อที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ องค์กรของท่านมีภูมิทัศน์มุมหรือสถานที่พักผ่อนโดยรอบที่เหมาะสมตามลำดับ

2.3 ด้านน้ำใจดี (Happy Heart) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ท่านมักจะช่วยเหลือผู้อื่นทุกครั้งเมื่อมีโอกาสตามลำดับ ส่วนข้อที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงานของท่านมักให้ความรู้หรือคำแนะนำต่างๆกับท่านเสมอ, องค์กรของท่านมีนโยบายจัดกิจกรรมให้พนักงานในองค์กรมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบและช่วยเหลือสังคม (CSR) ตามลำดับ

2.4 **ด้านจิตวิญญาณดี (Happy Soul)** โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ท่านนำหลักคุณธรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กร, ท่านมีเวลาสังสรรค์กับเพื่อนหรือเพื่อนร่วมงานอยู่บ่อยครั้ง ตามลำดับ ส่วนข้อที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ องค์กรของท่านมีการมอบรางวัลให้กับบุคลากรที่กระทำความดีอยู่เสมอตามลำดับ

2.5 **ด้านครอบครัวดี (Happy Family)** โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ คนในครอบครัวของท่านให้ความซื่อสัตย์และความไว้วางใจระหว่างกัน แบ่งเวลาส่วนตัว และเวลาครอบครัวได้อย่างเหมาะสม ตามลำดับ

2.6 **ด้านสังคมดี (Happy Society)** โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ เพื่อนร่วมงานมีความเป็นกันเองและช่วยเหลือพึ่งพาอาศัยกันได้, บรรยากาศและสภาพแวดล้อมของที่ทำงานของท่านมีความเหมาะสมและพนักงานในองค์กรของท่านมีความรักและความสามัคคีกัน ตามลำดับ

2.7 **ด้านใฝ่รู้ดี (Happy Brain)** โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ท่านสามารถถ่ายทอดความรู้ความสามารถที่มีอยู่ให้กับผู้อื่น, องค์กรของท่านมีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ใหม่ๆ ตามลำดับ ส่วนข้อที่อยู่ในระดับน้อย คือ ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง ตามลำดับ

2.8 **ด้านสุขภาพเงินดี (Happy Money)** โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ท่านสามารถผ่อนชำระหนี้ตามระยะเวลาที่กำหนดตามลำดับ ส่วนข้อที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ท่านสามารถออมเงินได้เป็นประจำทุกเดือน ตามลำดับ ส่วนด้านที่อยู่ในระดับน้อย คือ ท่านพึงพอใจกับรายได้และความเป็นอยู่ของท่านในปัจจุบัน ตามลำดับ

อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานออฟฟิศในย่านอารีย์ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านจิตวิญญาณดี (Happy Soul) และ ด้านน้ำใจดี (Happy Heart) ส่วนด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านผ่อนคลายดี (Happy Relax), ด้านสังคมดี (Happy Society), ด้านร่างกายดี (Happy Body), ด้านครอบครัวดี (Happy Family), ด้านใฝ่รู้ดี (Happy Brain) และ ด้านสุขภาพเงินดี (Happy Money) โดยมีประเด็นอภิปรายเพิ่มเติม ดังนี้

1. ด้านร่างกายดี (Happy Body) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ท่านตรวจสุขภาพเป็นประจำปีทุกครั้งตามนโยบายที่องค์กรสนับสนุน, ร้านอาหารภายในองค์กรของท่านมีความสะอาด ถูกสุขลักษณะ ตามลำดับ ส่วนข้อที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ องค์กรของท่านสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมออกกำลังกาย เช่น กีฬาภายใน ตามลำดับ จึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2555, หน้า 30-33) ได้กล่าวถึง ร่างกายดี (happy body) คือ มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ การมีสุขภาพที่ดีย่อมนำมาความสุขมาให้แก่ตนเอง การที่จะมีสุขภาพดีนั้นไม่สามารถซื้อได้ แต่จะต้องเป็นการกระทำที่เกิดขึ้นจากตนเอง กิจกรรมที่นำไปสู่การมีสุขภาพที่ดีมีหลายกิจกรรม เช่น การออกกำลังกายก่อนทำงานหรือหลังเลิกงาน เป็นต้น และเป็นไปในทิศทางเดียวกับผลวิจัยของ

2. ด้านผ่อนคลายดี (Happy Relax) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ องค์กรของท่านมีการจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ในโอกาสต่างๆ , ท่านมีเวลาสังสรรค์กับเพื่อนหรือเพื่อนร่วมงานอยู่บ่อยครั้งตามลำดับ ส่วนข้อที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ องค์กรของท่านมีภูมิทัศน์ร่มรื่นหรือสถานที่พักผ่อนโดยรอบที่เหมาะสมตามลำดับ จึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2555, หน้า 30-33) ได้กล่าวถึง ผ่อนคลายดี (happy relax) คือ รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิตการทำงานที่เร่งและมีการแข่งขันกัน การทำงานที่หนักจะขาดการพักผ่อน หากไม่รู้จักรักผ่อนคลายต่อการแก้ปัญหา จะนำไปสู่ความเครียดทั้งร่างกายและจิตใจ จะไม่มีความสุขในการใช้ชีวิตและการทำงาน สิ่งเหล่านี้หากเกิดขึ้นจะสร้างปัญหาให้กับองค์กร เพราะความสามารถและประสิทธิภาพในการทำงานจะลดลงเมื่อเกิดความเครียด กิจกรรมบันเทิงหรือพักผ่อนในเวลาพักก็จะช่วยนำไปสู่การผ่อนคลาย ลดความเหนื่อยล้า ลดความเครียดในการทำงานได้ ตามแนวคิดของ ฉัตรลัดดา เลิศจิตรการุณ และคณะ (2559, หน้า 9) ได้กล่าวว่า เป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (happy relax) คือ การรู้จักการผ่อนคลายกับสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต เมื่อชีวิตในการทำงาน และการดำเนินชีวิตประจำวันมีความเครียด ต้องหาวิธีผ่อนคลาย เพื่อรักษาสมดุลของชีวิตไว้ และเป็นไปในทิศทาง

3. ด้านน้ำใจดี (Happy Heart) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ท่านมักจะช่วยเหลือผู้อื่นทุกครั้ง เมื่อมีโอกาสตามลำดับ ส่วนข้อที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน ของท่านมักให้ความรู้หรือคำแนะนำต่างๆกับท่านเสมอ, องค์กรของท่านมีนโยบาย จัดกิจกรรมให้พนักงานในองค์กรมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบและช่วยเหลือสังคม (CSR) ตามลำดับ จึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ(2555, หน้า 30-33) ได้กล่าวถึง น้ำใจดี (happy heart) คือ มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกัน ความรักและความมีน้ำใจต่อกันนั้นเป็นจุดเด่นของสังคมไทยในอดีต แต่สังคมไทยในปัจจุบันให้ความสำคัญกับวัตถุภายนอก สภาพการดำเนินชีวิตที่แข่งขันทำให้ความใส่ใจต่อคนรอบข้างลดน้อยลง บางครั้งเกิดเป็นความเห็นแก่ตัวของคนในสังคม การจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดความรักความมีน้ำใจภายในองค์กรเป็นสิ่งที่ต้องดำเนินการ เพื่อให้เกิดการอยู่ร่วมกันอย่างมี

ความสุข มีน้ำใจระหว่างคนในองค์กรช่วยลดความขัดแย้งในการทำงาน มีความสามัคคี และก่อให้เกิดการทำงานเป็นทีม หากเกิดความยอมรับและความรักในองค์กรมากขึ้น มีความหวังใยซึ่งกันและกัน ก็จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ตามแนวคิดของฉัตรลัดดา เลิศจิตรการุณ และคณะ (2559, หน้า 9) ได้กล่าวว่า เป็นผู้ที่น้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (happy heart) คือ การมีน้ำใจ การคิดถึงคนอื่น มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน การรู้บทบาทของเจ้านาย ลูกน้อง บทบาทของคุณพ่อ บทบาทของคุณแม่ และผลของการกระทำของตนเอง ต่อสิ่งต่างๆ

4. **ด้านจิตวิญญาณดี (Happy Soul)** ความสุขในการทำงานของพนักงานออฟฟิศในย่านอารีย์ กรุงเทพมหานครโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ท่านนำหลักคุณธรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กร, ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรอย่างเคร่งครัดตามลำดับ จึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2555, หน้า 30-33) ได้กล่าวถึง จิตวิญญาณดี (happy soul) คือ ความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต ชีวิตที่เร่งรีบและการแข่งขันกันของคนในทุกวันนี้ ทำให้โอกาสปฏิบัติกิจทางศาสนาลดลง เมื่อคนทำงานขาดการนำคำสอนทางศาสนามาใช้ในการดำเนินชีวิตก็เปรียบดังเรือที่ขาดหางเสือ องค์กรจะต้องส่งเสริมให้คนทำงานโดยยึดหลักคำสอนของศาสนาในการดำเนินชีวิต จะช่วยลดความขัดแย้งในการทำงาน คนทำงานมีสติ มีสมาธิในการทำงาน รู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่ผู้อื่น ตามแนวคิดของฉัตรลัดดา เลิศจิตรการุณ และคณะ (2559, หน้า 9) ได้กล่าวว่า เป็นผู้ที่มีคุณธรรมและความกตัญญู (happy soul) คือ การเป็นผู้ที่มีคุณธรรมโดยเฉพาะ หิริ โอตตัปปะ (ความละอาย และเกรงกลัวต่อการกระทำของตน) ซึ่งเป็นคุณธรรมเบื้องต้นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของสังคมมนุษย์ และเป็นคุณธรรมที่สำคัญต่อการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ควรมีคุณธรรมอื่นๆ เช่น การเป็นคนดี มีศรัทธาต่อศาสนา มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ มีระเบียบวินัยตรงต่อเวลา เป็นต้น

5. **ด้านครอบครัวดี (Happy Family)** โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ คนในครอบครัวของท่านให้ความซื่อสัตย์และความไว้วางใจระหว่างกัน ตามลำดับ ส่วนข้อที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ครอบครัวของท่านมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน, ท่านสามารถแบ่งเวลาส่วนตัว และเวลาครอบครัวได้อย่างเหมาะสม ตามลำดับ จึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2555, หน้า 30-33) ได้กล่าวถึง ครอบครัวดี (happy family) คือ การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง จะช่วยให้คนทำงานย่อมมีความสุขในการดำเนินชีวิต นำไปสู่การทำงาน ที่มีความสุขและมีประสิทธิภาพ การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคงต้องประกอบด้วย สมาชิกใน ครอบครัวที่มีความรัก สามัคคี ไม่มีปัญหาในครอบครัว มีความมั่นคงทางการเงิน มีชีวิตที่พอเพียง มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ดังนั้นคนในครอบครัวต้องมีความสุขในทุกมิติ สังคมครอบครัวเป็นจุดเริ่มต้นของการใช้ชีวิตหากในครอบครัวมีความสุข ทุกการใช้ชีวิตของเราจะมีความสุขเช่นเดียวกันตามแนวคิดของฉัตร

ลัดดา เลิศจิตรการุณ และคณะ (2559, หน้า 9) ได้กล่าวว่า เป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ (happy family) คือ การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ให้ความสำคัญต่อครอบครัว และครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน เพราะครอบครัวเป็นเหมือนภูมิคุ้มกัน เป็นกำลังใจเมื่อต้องเผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคในชีวิต การมีครอบครัวเข้มแข็งจะทำให้สังคมมั่นคงด้วย

6. **ด้านสังคม (Happy Society)** โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ เพื่อนร่วมงานมีความเป็นกันเองและช่วยเหลือพึ่งพาอาศัยกันได้, บรรยากาศและสภาพแวดล้อมของที่ทำงานของท่านมีความเหมาะสมและพนักงานในองค์กรของท่านมีความรักและความสามัคคีกัน ตามลำดับ จึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2555, หน้า 30-33) ได้กล่าวถึง สังคม (happy society) คือ มีความรักสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงานและที่พักอาศัย สังคมดีคือสังคมที่มีความสงบและเอื้อเฟื้อต่อกัน ซึ่งเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาในทุกสังคม การเกิดสังคมที่ดีได้นั้น คนในสังคมต้องมีความรักความสามัคคีต่อกัน เพื่อก่อให้เกิดสภาพแวดล้อมที่ดีน่าอยู่ มากยิ่งขึ้น สร้างความสุขรอบตัวเรา ทั้งนี้เพื่อสร้างสังคมที่ดีให้เกิดขึ้นในที่ทำงานหรือที่พักอาศัย และยังเป็นการช่วยกันดูแลแก้ไขสภาพแวดล้อมการทำงาน เพื่อให้เกิดความสุขและความพร้อมในการทำงาน

7. **ด้านใฝ่รู้ดี (Happy Brain)** โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ท่านสามารถถ่ายทอดความรู้ความสามารถที่มีอยู่ให้กับผู้อื่น, องค์กรของท่านมีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ใหม่ๆตามลำดับ ส่วนข้อที่อยู่ในระดับน้อย คือ ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง ตามลำดับ จึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2555, หน้า 30-33) ได้กล่าวถึง ใฝ่รู้ดี (happy brain) คือ การศึกษาหาความรู้ พัฒนาตนเองตลอดเวลา เป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้แก่ตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในการทำงานและความมั่นคงในอาชีพ เพราะความมั่นคงหรือความก้าวหน้าในอาชีพนั้น จำเป็นจะต้องมีการศึกษาหาความรู้อยู่ตลอดเวลา เพื่อที่จะสามารถถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้อื่นได้ ความรู้ที่ได้นั้นนอกจากจะนำมาใช้ในการทำงานแล้วยังมีความที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตเพื่อประโยชน์แก่ตนเองและสังคม ทุกวันนี้สังคมเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ เปิดโอกาสให้มีการเรียนรู้ตลอดเวลา ไม่จำกัดอยู่แต่ในห้องเรียนเพียงเท่านั้น ในการแสวงหาความรู้จะช่วยในการพัฒนาคนทำงานให้มีความคิดกว้างไกล สร้างสรรค์ เพื่อก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด

8. **ด้านสุขภาพเงินดี (Happy Money)** โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ท่านสามารถผ่อนชำระหนี้ตามระยะเวลาที่กำหนด ตามลำดับ ส่วนข้อที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ท่านสามารถออมเงินได้เป็นประจำทุกเดือน ตามลำดับ ส่วนด้านที่อยู่ในระดับน้อย คือ ท่านพึงพอใจกับรายได้และความเป็นอยู่ของท่านในปัจจุบัน ตามลำดับ จึงสอดคล้องกับ

งานวิจัยของศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2555, หน้า 30-33) ได้กล่าวถึง สุขภาพเงินดี (happy money) คือ มีเงินรู้จักเก็บ รู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้ ปัญหาหนี้สินเป็นปัญหาสำคัญของคนทำงานเป็นจุดเริ่มต้นของการมีคุณภาพชีวิตที่ไม่มี ทำให้ไม่มีความสุขในการดำเนินชีวิต ส่วนใหญ่เกิดมาจากการดำเนินชีวิตที่ขาดความพอเพียง การแสวงหาความสุขจากวัตถุสิ่งของหรือกิจกรรมต่างๆ จะต้องใช้เงินในการหาความสุข แต่ความสามารถในการหารายได้ไม่เพียงพอ ถิ่นนำไปสู่การเป็นหนี้ ปัจจุบันโอกาสเป็นหนี้ของคนทำงานสูงขึ้น ทั้งหนี้ในระบบหรือหนี้นอกระบบ เมื่อมีหนี้สินก็จะมีความต้องการเงินมากขึ้น คนทำงานจึงต้องทำงานหนักขึ้น ขาดการพักผ่อน ร่างกายทรุดโทรม สภาพจิตใจแย่ลง ขาดการผ่อนคลาย ความมีน้ำใจลดลง เพราะต้องทำเพื่อตนเองมากขึ้น ครอบครัวขาดความอบอุ่นและแตกแยก ปัญหาหนี้สินจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานที่ลดลง ขาดความตั้งใจและสมาธิในการทำงาน เกิดความเครียด เจ็บป่วยและลางานเพิ่มบ่อยขึ้น ขาดความสามัคคี มีความขัดแย้งมากขึ้น ตามแนวคิดของฉัตรลัดดา เลิศจิตรการุณ และคณะ (2559, หน้า 9) ได้กล่าวว่า เป็นผู้ใช้เงินเป็น (happy money) คือ เป็นผู้ใช้เงินเป็น มีเงินเก็บ รู้จักใช้ เป็นหนี้อย่างมีเหตุผล มีชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง หรืออาจกล่าวว่า เป็นบุคคลที่สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองได้ ทั้งนี้ต้องบริหารจัดการรายรับและรายจ่ายของตนเองและครอบครัว โดยอาจทำบัญชีรายรับ รายจ่าย

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานออฟฟิศในย่านอารีย์ กรุงเทพมหานคร สามารถสรุปข้อเสนอแนะจากการวิจัย ดังนี้

1 ด้านร่างกายดี (Happy Body) พบว่า โดยรวมความสุขในการทำงานของพนักงานออฟฟิศในย่านอารีย์ กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ พนักงานควรเข้าร่วมรับการตรวจสุขภาพประจำปีทุกครั้งที่ตามนโยบายที่องค์กรกำหนด เช่น องค์กรมีการจัดบริการรถตรวจสุขภาพเคลื่อนที่แก่พนักงาน และองค์กรควรมีการจัดกฎระเบียบร้านอาหารให้ในองค์กร เพื่อความสะดวก ถูกสุขลักษณะ เช่น การกำหนดจุดวางพานะเก็บอาหารให้ชัดเจน หรือการมีมาตรการสุ่มตรวจคุณภาพของร้านอาหารประจำเดือน

2 ด้านผ่อนคลายดี (Happy Relax) โดยรวมความสุขในการทำงานของพนักงานออฟฟิศในย่านอารีย์ กรุงเทพมหานครอยู่ในระดับปานกลาง

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ องค์กรควรจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ในโอกาสต่างๆให้พนักงานอย่างต่อเนื่อง เช่น งานเลี้ยงปีใหม่, งานเลี้ยงประจำปีของบริษัท เพื่อช่วยผ่อนคลายความเครียดและสร้างความสนุกสนานให้แก่พนักงาน และพนักงานควรมหาเวลาว่างสังสรรค์กับเพื่อน หรือเพื่อนร่วมงานเมื่อมีโอกาส เช่น การรับประทานอาหารร่วมกันหลังเลิกงาน, การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ในส่วนงาน, การจัดเลี้ยงวันเกิดประจำเดือน

3 ด้านน้ำใจดี (Happy Heart) โดยรวมความสุขในการทำงานของพนักงานออฟฟิศในย่านอารีย์ กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ พนักงานควรให้ความช่วยเหลือแก่ผู้อื่นทุกครั้งที่มีโอกาส เช่น การช่วยเพื่อนร่วมงานเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน และ องค์กรควรมีนโยบายให้ผู้บริหารหรือพนักงานแลกเปลี่ยนความรู้และความคิดเห็นกัน เช่น การจัดประชุมส่วนงานทุกเดือน , การแลกเปลี่ยนความรู้จากทีมสู่ทีม

4 ด้านจิตวิญญาณดี (Happy Soul) โดยรวมความสุขในการทำงานของพนักงานออฟฟิศในย่านอารีย์ กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ พนักงานต้องปฏิบัติงานในองค์กรด้วยหลักคุณธรรม องค์กรควมรการปลูกฝังหลักคุณธรรมให้แก่พนักงาน เช่น การจัดกิจกรรมปฐมนิเทศพนักงาน เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกที่ดีให้แก่พนักงานก่อนเริ่มงานจริง และ องค์กรควรมีการกำหนดกฎระเบียบขององค์กรให้ชัดเจนและเข้มงวด เช่น องค์กรควรมีการสุ่มตรวจสอบพนักงานเป็นประจำทุกเดือน เพื่อให้แก่พนักงานนำมาปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

5 ด้านครอบครัวดี (Happy Family) โดยรวมความสุขในการทำงานของพนักงานออฟฟิศในย่านอารีย์ กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ คนในครอบครัวควรมีความซื่อสัตย์ ความไว้วางใจต่อกัน เช่น ในกรณีที่มีภรรยามีปัญหาไม่ว่าจะเกี่ยวข้องกับคนนอกหรือคนในองค์กรก็ตาม ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่ควรติดตามหรือคอยจับผิดซึ่งกันและกัน ทั้งนี้ครอบครัวควรมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน เช่น การเกิดปัญหาภายในครอบครัวทุกคนควรมีการพูดคุยและร่วมกันแก้ปัญหาในจุดนั้น เป็นต้น

6 ด้านสังคมดี (Happy Society) โดยรวมความสุขในการทำงานของพนักงานออฟฟิศในย่านอารีย์ กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ องค์กรควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อเป็นการกระชับความสัมพันธ์ให้แก่พนักงานในองค์กร เช่น การจัดกิจกรรมเพื่อละลายพฤติกรรมพนักงานให้แก่พนักงานใหม่ ,การจัดกิจกรรมสัมมนาให้ตัวแทนพนักงานในแผนกนั้นๆร่วมทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อกระชับความสัมพันธ์สร้างความเป็นกันเองและการช่วยเหลือพึ่งพากันให้แก่พนักงานด้วยกัน ทั้งนี้บรรยากาศและสภาพแวดล้อมรอบๆข้างเป็นสิ่งที่ส่งผลกระทบต่อในการทำงานของพนักงานเช่นกัน องค์กรควรมีนโยบายหรือทุนสนับสนุน เช่น การจัดการประชุมประจำทุกเดือน เพื่อรับทราบปัญหาในส่วนงานและร่วมกันปรับและแก้ไขในส่วนนั้น

7 ด้านใฝ่รู้ดี (Happy Brain) โดยรวมความสุขในการทำงานของพนักงานออฟฟิศในย่านอารีย์ กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ผู้บริหารควรมีการจัดประชุมหรือจัดกิจกรรมให้พนักงานในองค์กรหรือในส่วนงานได้มีการถ่ายทอดความรู้ความสามารถที่เชี่ยวชาญให้กับผู้อื่น เช่น การพบปะระหว่างผู้บริหารกับ

พนักงานในช่วงเข้าก่อนเริ่มงาน ,การกำหนดแนวทางของงานในแต่ละวัน และองค์กรควรมีนโยบายส่งเสริมความรู้ใหม่ๆให้พนักงานอย่างต่อเนื่อง เช่น การจัดหลักสูตรการเรียนรู้ออนไลน์ภายในองค์กร , การจัดสัมมนาบุคคล

8 ด้านสุขภาพเงินดี (Happy Money) โดยรวมความสุขในการทำงานของพนักงานออฟฟิศในย่านอารีย์ กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ พนักงานไม่สามารถผ่อนชำระหนี้ได้ตามระยะเวลาที่กำหนด ดังนั้นองค์กรควรมีนโยบายให้พนักงานทำงานพิเศษ นอกเวลา หรือการมาทำงานในช่วงวันหยุด ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานมีรายได้ที่เพิ่มขึ้นและเพียงพอต่อค่าใช้จ่าย โดยไม่เดือนร้อน และองค์กรควรจัดนโยบายเงินออมให้แก่พนักงาน เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ , บัญชีเงินฝากประจำเพื่ออนาคต

เอกสารอ้างอิง

ปิยะวัฒน์ วิริยะสุนทรภาพร. (2555). ความคิดเชิงบวกที่พยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงาน.

วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม และองค์การ ภาควิชามนุษย์ศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

พานูวัฒน์ แกมชัยภูมิ. (2559). การศึกษาความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงาน กลุ่มบริษัทพัฒนา กล. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์), มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, สุภรต์ จรัสสิทธิ์, เฉลิมพล สายประเสริฐ, พอดตา บุญยติธนะ และวรรณภา อารีย์. (2555). คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ธรรมดาเพรส.

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, เฉลิมพล แจ่มจันทร์, กาญจนา ตั้งชลทิพย์ และจรัมพร โห้ลำยอง. (2556). คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ธรรมดาเพรส.

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). (2554). องค์กรเปี่ยมสุข. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.