

ความสุขในการทำงานของบุคลากรสถาบันเสริมความงาม
ในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร
Happiness at Work of the Personnel of the Beauty Institute in the
District Province Bangkok

กนกวรรณ ธานียานนท์
สาขาบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Kanokwan Tapiyanon
Email : 6214154551@rumail.ru.ac.th
Faculty of Business Administration Program in Accounting
Ramkhamhaeng University
Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษา (1) เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสถาบันเสริมความงาม ในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร (2) เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสถาบันเสริมความงาม ในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (3) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสถาบันเสริมความงาม ในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือบุคลากรสถาบันเสริมความงามแห่งหนึ่ง ในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 194 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทำสอบแบบ t-test สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD และสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรสถาบันเสริมความงาม ในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุงานต่างกัน ทำให้มีความสุขในการทำงานโดยรวมต่างกัน และบุคลากรสถาบันเสริมความงาม ในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน และระดับตำแหน่งงานต่างกัน ทำให้มีความสุขในการทำงานโดยรวมไม่ต่างกัน นอกจากนี้ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสถาบันเสริมความงาม ในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร

คำสำคัญ : ความสุขในการทำงานของบุคลากรสถาบันเสริมความงาม

Abstract

The objectives of this study were (1) to study the happiness at work of the personnel of the Beauty Institute in the district province Bangkok. (2) to study the happiness at work of the personnel of the Beauty Institute in the district province Bangkok by Personal factors. (3) to study the factors of quality of life at work that affect happiness at work of the personnel of the beauty institute in the district province Bangkok

The sample group was 194 people the personnel of a beauty institute. in Bangkok. The questionnaire was used to be a tool for collecting the data. The data collected were analyzed by using the frequency, percentage, mean and standard deviation. The hypotheses were tested by Independent Sample (t-test), One-way ANOVA (F-test), in case of it had statistically significant different testing a pair of variables by LSD was used to test hypothesis for each pair in order to see which pair are different and Multiple Regression Analysis.

The results of hypothesis testing showed that personnel of a beauty institute in Bangkok with different duration of work caused different the happiness at work of the personnel of the beauty institute in the district province Bangkok. And personnel of the Institute of Beauty in Bangkok with gender, age, status, educational level salary rate and different job positions Makes them happy in the work as a whole is no different. Moreover, the quality of work life factors, Compensation and benefits and balance between work and personal life and the nature of work that is beneficial to society that affects happiness in the work of a beauty institute in Bangkok.

Keyword: Happiness at Work of the Personnel of the Beauty Institute

บทนำ

ปัจจุบันการทำงานเป็นส่วนหนึ่งในการดำรงชีวิตของคนเราเป็นอย่างมาก การทำงานเป็นสิ่งที่สำคัญเนื่องจากเป็นการหารายได้เพื่อมาใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน อีกทั้งการทำงานยังเป็นการสร้างเสริมประสบการณ์ให้แก่ชีวิต และยังเป็นส่วนหนึ่งในการเพิ่มความรู้ ความผูกพัน และความพึงพอใจที่มีต่อการทำงาน การทำงานอย่างมีความสุขของพนักงานเป็นสิ่งทีทุกองค์กรมีความคาดหวังต่อพนักงานทุกคน ปัจจุบันคนส่วนใหญ่จะใช้เวลาอยู่กับการทำงานไม่ต่ำกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน หรือเปรียบได้ว่าที่ทำงานคือบ้านหลังที่สอง ดังนั้นสภาพแวดล้อม และบรรยากาศในที่ทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรควรเห็นถึงความสำคัญ หากที่ทำงานมีบรรยากาศดี มีสภาพแวดล้อมที่ดี และมีสิ่งแวดลอมที่เอื้อต่อการทำงาน จะทำให้ที่ทำงานน่าอยู่ และพนักงานก็จะทำงานได้อย่างมีความสุข ทำให้พนักงานรู้สึกว่ายากมาทำทุกวัน และพนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าความสุขในการทำงานเป็นสิ่งทีสำคัญ และจำเป็นอย่างมากในการทำงาน การที่องค์กรจะขับเคลื่อนไปในทิศทางบวกหรือลบก็ขึ้นอยู่กับความสุขในการทำงาน ดังนั้นจะเห็นได้ว่า พนักงาน คือปัจจัยสำคัญในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจในเรื่อง ความสุขในการทำงาน ซึ่งจะศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสถาบันเสริมความงาม ในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยการศึกษาครั้งนี้มุ่งเน้นไปกลุ่มเป้าหมายคือ บุคลากรสถาบันเสริมความงามแห่งหนึ่งในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งประกอบด้วย 13 แผนก ได้แก่ แผนกสำนักบริหาร แผนกพัฒนาธุรกิจ แผนกบัญชีการเงิน แผนกจัดซื้อ แผนกเทคโนโลยีสารสนเทศ แผนกการตลาด แผนกทรัพยากรมนุษย์ แผนกธุรการอาคารสถานที่ แผนกขาย แผนกศูนย์บริการลูกค้า แผนกสำนักงานแพทย์ แผนกคลังยาและเวชภัณฑ์ และแผนกห้องผ่าตัด โดยมีแนวคิดในการวิจัย คือ ศึกษาความสุขในการทำงาน ซึ่งจะศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสถาบันเสริมความงาม ในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร และเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสถาบันเสริมความงาม ในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ระดับตำแหน่งงาน และอายุงาน และศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสถาบันเสริมความงาม ในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามผลตอบแทนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคง และความก้าวหน้า การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน สัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยข้อมูลที่ได้หลังจากการศึกษา ค้นคว้าวิจัยจะเป็นโอกาส เพื่อจะได้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานและปรับปรุงพัฒนาการบริหารงานขององค์กร และส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานเพื่อให้การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสถาบันเสริมความงาม ในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสถาบันเสริมความงาม ในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสถาบันเสริมความงาม ในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของงาน

การตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าผ่านทางแอปพลิเคชันออนไลน์ของผู้บริโภคในจังหวัดนนทบุรี กำหนดขอบเขตการศึกษาดังนี้

1. ขอบเขตของประชากร บุคลากรสถาบันเสริมความงามแห่งหนึ่งในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งประกอบด้วย 12 แผนก รวมทั้งสิ้นจำนวน 376 คน (ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลสถาบันเสริมความงามแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ข้อมูล ณ วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2565)
2. ขอบเขตของกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากทราบจำนวนบุคลากรสถาบันเสริมความงามแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครที่แน่นอน การกำหนดกลุ่มตัวอย่างจึงกำหนดโดยการคำนวณใช้สูตรของ Yamane ซึ่งทางผู้วิจัยได้กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ที่ 0.05 จึงทำให้มีระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และจากการคำนวณที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% พบว่า จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้มีจำนวน 194 คน

3. ขอบเขตด้านเนื้อหาและประเด็นการศึกษา เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสถาบันเสริมความงาม ในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร และเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสถาบันเสริมความงาม ในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสถาบันเสริมความงาม ในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรดังต่อไปนี้

3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

- ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ระดับตำแหน่งงาน และอายุงาน
- ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านผลตอบแทน และสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคง และความก้าวหน้า ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

3.2 ตัวแปรตาม (dependent Variable) คือ ความสุขในการทำงานของบุคลากรสถาบันเสริมความงาม ในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ความรื่นรมย์ในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน

4. ขอบเขตระยะเวลาการดำเนินการศึกษาวิจัย เริ่มตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ ถึง เดือนเมษายน พ.ศ. 2565

สมมติฐาน

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ทำให้ผู้วิจัยสามารถกำหนดกรอบแนวคิด เพื่อใช้สำหรับการวิจัยเรื่องความสุขในการทำงานของบุคลากรสถาบันเสริมความงาม ในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยตั้งสมมติฐานไว้ดังนี้

1. บุคลากรสถาบันเสริมความงาม ในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ระดับตำแหน่งงาน และอายุงานที่ต่างกัน น่าจะทำให้มีความสุขในการทำงานต่างกัน
2. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคง และความก้าวหน้า ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม น่าจะมีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสถาบันเสริมความงาม ในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบถึงระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสถาบันเสริมความงาม ในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อทราบถึงความสุขในการทำงานของบุคลากรสถาบันเสริมความงาม ในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อทราบถึงปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสถาบันเสริมความงาม ในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ณัฐชา ศรีจันทร์ (2560) ได้ให้ความหมายว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ หรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการทำงานหรือความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลรวมถึงอารมณ์ที่แสดงออกทั้งด้านบวก และด้านลบจากการใช้ชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ทำงานรวมถึงรู้สึกพอใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบ

สุมาลี ดวงกลาง (2560) ได้ให้ความหมายว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกทางบวกที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยบุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเพลิดเพลินสนุกสนาน กระตือรือร้นในงานที่ทำ มีความพึงพอใจและความภาคภูมิใจในงานได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดี รับรู้งานที่ตนทำนั้นมีความสำคัญ มีคนเห็นคุณค่าของงานที่ทำ และมีความสุขในการทำงาน

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Carrell (1992) อ้างถึงใน กนกทิพย์ จันทร์พลังศรี (2558) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง การพยายามที่จะให้ความต้องการส่วนบุคคลของพนักงานได้รับการสนองตอบในการทำงานของพวกเขา และการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานนั้น องค์การทำได้ทั้งในด้านสังคม และด้านรับผิดชอบในเชิงจริยธรรมโดยโปรแกรมคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นจะเน้นไปที่การสร้างความสะดวกสบาย สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย

Huse and Cummings (1985) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง ความสอดคล้องกันระหว่างความปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานคือ ประสิทธิภาพขององค์การอันเนื่องมาจากความผาสุกในงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้นๆ

3. คุณภาพชีวิตในการทำงาน

3.1 ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ เกศณรินทร์ งานเลิศ (2559) ได้ให้ความหมาย ผลตอบแทนและสวัสดิการ ไว้ว่า ค่าตอบแทน หมายถึง เงินเดือน การเลื่อนขั้นเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆในหน่วยงานนั้นๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

3.2 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน George (1992) อ้างถึงใน เกษศิริจันทร์ ไชยสงคราม (2553) ได้ให้ความหมาย สภาพแวดล้อมในการทำงาน ไว้ว่า บรรยากาศการทำงาน คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคคล ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงทัศนคติของพนักงานและรูปแบบการจัดการขององค์การ โดยบรรยากาศการทำงานคือระบบที่มีคุณค่าขององค์การและเป็นการระบุสิ่งตอบแทน และบรรยากาศการทำงานเป็นการสร้างความปรารถนาในการบรรลุผลสำเร็จและในการสร้างผลผลิต

3.3 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) ได้ให้ความหมาย ความมั่นคงในการทำงาน ไว้ว่า ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกมั่นใจว่างานที่ปฏิบัติอยู่นั้นสามารถยึดเป็นอาชีพได้ตลอดไป และงานที่ปฏิบัติทำให้ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวดีขึ้น

3.4 ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ณัฐชา ศรีจันทร์ (2560) ได้ให้ความหมาย การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ไว้ว่า การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง การได้รับการส่งเสริมในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลกร การให้ความสำคัญในการส่งเสริมให้บุคลากรในการศึกษาเพิ่มพูนความรู้ การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง

เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน ความอิสระในการใช้ความคิดอย่างสร้างสรรค์วางแผนงานด้วยตนเอง และการได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ

3.5 ด้านสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน พรเพชพร บุตรดี (2563) กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น คือ องค์การที่มีคุณภาพจะมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี มีความสนิทสนม ความจริงใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ให้ความเป็นกันเอง สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข

3.6 ด้านประชาธิปไตยในองค์กร Huse & Cummings (1985) อ้างถึงใน ศิริพร พลูหวัง (2559) ได้ให้ความหมาย ประชาธิปไตยในองค์กร ไว้ว่า ประชาธิปไตยในองค์กร หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสมพนักงานได้รับการเคารพในสิทธิ และความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและยุติธรรม

3.7 ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ขาววิท ต้นวีระชัยสกุล (2564) กล่าวว่า Work-life Balance คือ แนวคิดเกี่ยวกับการปรับสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว เพื่อลดผลกระทบจากการทำงานหนักเกินไป ซึ่งมีประโยชน์สำหรับคนยุคใหม่ทั้งที่ทำงานประจำและอาชีพอิสระ

3.8 ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ณัฐชยา ศรีจันทร์ (2560) ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง การสนับสนุนการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสังคมการสนับสนุนการมีส่วนร่วมโครงการที่เป็นประโยชน์ทางสังคม การส่งเสริมให้บุคคลกรเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน

4. ความสุขในการทำงาน

4.1 ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน นฤมล แสงผล (2554) ได้ให้ความหมายของ ความรื่นรมย์ในการทำงาน ไว้ว่า ความรื่นรมย์ในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับการทำงานรู้สึกไม่วิตกกังวลใดๆ และรู้สึกสบายใจในการทำงาน

4.2 ด้านความพึงพอใจในงาน นฤมล แสงผล (2554) ได้ให้ความหมายของ ความพึงพอใจในงาน ไว้ว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิด ความรู้สึกชอบ ถูกใจในงานที่ทำ รู้สึกว่างานที่ทำน่าสนใจ และรู้สึกยินดี เต็มใจในการทำงาน

4.3 ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน Mc Clelland (1961) อ้างอิงใน อธิภา เจตินัย และคณะ (2563) กล่าวว่า ความกระตือรือร้นขยันขันแข็ง (Energetic) บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะขยันขันแข็งกระตือรือร้นชอบแข่งขันทำสิ่งแปลกใหม่ หรือค้นคว้าหาวิธีการใหม่ๆที่จะแก้ปัญหาให้สำเร็จ และอดทนต่อสิ่งท้าทาย และทำให้ตนเกิดความรู้สึกว่าได้ทำงานสำคัญ เกิดความรู้สึกว่าตนเองประสบความสำเร็จ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. การออกแบบการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) เป็นการวิจัยที่มีการศึกษาตามสภาพที่เป็นไปตามธรรมชาติ โดยไม่มีการจัดกระทำหรือควบคุมตัวแปรใด ๆ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross sectional studies) คือ เป็นการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว โดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ

2. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสถาบันเสริมความงามแห่งหนึ่งในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร ทั้ง 12 แผนก จำนวนทั้งสิ้น 376 คน การกำหนดขนาดตัวอย่าง เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงคำนวณโดยใช้สูตรของ Yamane โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ 95% และค่าความคาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ที่ 0.05 ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 194 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลนำมาเอามาวิเคราะห์สถิติ เพื่อการตอบข้อสมมติฐานของการวิจัยในเรื่องที่กำลังศึกษา การวิจัยนี้เป็นวิธีวิจัยเชิงสำรวจที่ใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด โดยในส่วนของแบบสอบถามปลายปิดผู้วิจัยมีตัวเลือกคำตอบให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบ และในส่วนของแบบสอบถามปลายเปิด ผู้วิจัยจะกำหนดเฉพาะคำถามให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสดงความคิดเห็นในการตอบได้ โดยแบบสอบถามถูกแบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ระดับตำแหน่งงาน และอายุงาน มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 7 ข้อ ประกอบด้วยคำถามในลักษณะปลายปิดแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) กำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงแค่ 1 คำตอบ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย คำถามทั้งหมด 8 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทน และสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคง และความก้าวหน้า ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 40 ข้อ ประกอบด้วยคำถามลักษณะประเมินค่าระดับความคิดเห็น 5 ระดับ (Rating Scale)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสถาบันเสริมความงาม ในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งประกอบไปด้วย คำถามทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 20 ข้อ ประกอบด้วยคำถามในลักษณะประเมินค่าระดับความสำคัญ 5 ระดับ (Rating Scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนเพื่อตีความหมายทั้งส่วนที่ 2 และ ส่วนที่ 3 ดังนี้ ระดับความสำคัญมากที่สุด ให้ 5 คะแนน , ระดับความสำคัญมาก ให้ 4 คะแนน , ระดับความสำคัญปานกลางให้ 3 คะแนน , ระดับความสำคัญน้อยให้ 2 คะแนน , ระดับความสำคัญน้อยที่สุดให้ 1 คะแนน

ระดับความสำคัญของความสุขในการทำงานของบุคลากรสถาบันเสริมความงาม ในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร ด้วยการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น โดยใช้สูตรการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\text{ช่วงคะแนน} = \frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนระดับชั้น}}$$

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ได้ช่วงคะแนนเท่ากับ $\frac{5-1}{5} = 0.08$

ดังนั้น สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ได้ช่วงคะแนน คือ 0.80

โดยแบ่งความสำคัญออกเป็น 5 ระดับ เพื่อใช้ในการตีความหมายของค่าเฉลี่ยที่ใช้ในการ วิเคราะห์ค่าใน ส่วนที่ 2,3 ดังต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80	มีความสำคัญระดับน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60	มีความสำคัญระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40	มีความสำคัญระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20	มีความสำคัญระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00	มีความสำคัญระดับมากที่สุด

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นเป็นข้อคำถามแบบปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นอย่างเสรีเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสถาบันเสริมความงาม ในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร มีจำนวนข้อคำถาม 1 ข้อ คือ (1) ท่านคิดว่ามีปัจจัยอื่นใดบ้าง ที่ส่งเสริมให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงาน

4. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดการวิจัย ซึ่งสามารถสรุปขั้นตอนการสร้างได้ดังนี้

4.1 การศึกษาค้นคว้าข้อมูลความรู้ ค้นคว้า ทบทวนวรรณกรรม แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรความสุขในการทำงาน ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

4.2 นิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม ทำขึ้นเพื่อให้ความหมายของตัวแปรต่าง ๆ สามารถวัดผลได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น

4.3 นำนิยามศัพท์เฉพาะที่ได้มาสร้างเป็นข้อคำถามที่มีความครอบคลุม และสัมพันธ์กับนิยามศัพท์ของตัวแปรทั้งหมดที่จะใช้ในการดำเนินการวัดผล

4.4 จัดทำร่างแบบสอบถาม ประกอบด้วยโครงสร้าง 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ระดับตำแหน่งงาน และอายุงาน มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย คำถามทั้งหมด 8 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทน และสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคง และความก้าวหน้า ด้านการพัฒนา ศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 40 ข้อ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสถาบันเสริมความงาม ในเขตจังหวัด กรุงเทพมหานคร ซึ่งประกอบไปด้วยคำถามทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 20 ข้อ

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นเป็นข้อคำถามแบบปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นอย่างเสรีเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสถาบันเสริมความงาม ในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร มีจำนวนข้อคำถาม 1 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพรรณนา (Descriptive Statistic) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และความถี่ (Frequency) ในการอธิบายตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ระดับตำแหน่งงาน และอายุงาน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการอธิบายตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วย คำถามทั้งหมด 8 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทน และสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคง และความก้าวหน้า ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistic) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

2.1 เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสถาบันเสริมความงาม ในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประเภทบุคลากร จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการทดสอบ t-test

2.2 เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสถาบันเสริมความงาม ในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน และอายุงาน จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD

2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสถาบันเสริมความงาม ในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis))

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัยเรื่องความสุขในการทำงานของบุคลากรสถาบันเสริมความงาม ในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของบุคลากรสถาบันเสริมความงาม ในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีระดับความสุขในการทำงานมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรสถาบันเสริมความงาม ในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร มีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสถาบันเสริมความงาม ในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

2.1 บุคลากรสถาบันเสริมความงาม ในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ระดับตำแหน่งงานต่างกัน ทำให้มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน

2.2 บุคลากรสถาบันเสริมความงาม ในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุงานต่างกัน ทำให้มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสถาบันเสริมความงาม ในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านผลตอบแทน และสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคง และความก้าวหน้า ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสถาบันเสริมความงาม ในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยความสุขในการทำงานของบุคลากรสถาบันเสริมความงาม ในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ได้ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของบุคลากรสถาบันเสริมความงาม ในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน พบว่าบุคลากรสถาบันเสริมความงาม ในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร มีระดับความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่บุคลากรสถาบันเสริมความงาม ในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานครรู้สึกยินดี และมีความสุขทุกครั้ง เมื่อเป็นส่วนหนึ่งในทีมที่ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรัสวดี อ่อนอำไพ (2558) กล่าวว่าไว้ว่า จากการศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้าเขื่อนภูมิพล จังหวัดตาก พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นระดับความสุขในด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน อยู่ในระดับมาก เพราะมีการทำงานด้วยความสุข ไม่หม่นหมองโศกเศร้า ปลอดภัย และผ่อนคลายขณะปฏิบัติงาน สนุกกับงานที่ปฏิบัติไม่มีความกังวลใดๆ

1.2 ด้านความพึงพอใจในงาน พบว่าบุคลากรสถาบันเสริมความงาม ในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร มีระดับความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่บุคลากรสถาบันเสริมความงาม ในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานครมีความเห็นว่าลักษณะงานที่ปฏิบัติตรงกับทักษะ ความสามารถ และความถนัดของตน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนา เตจ๊ะวารี (2553) กล่าวว่าไว้ว่าจากการที่ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่าบุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีความคิดเห็นระดับความสุขในระดับความสุขในด้านความพึงพอใจในงาน อยู่ในระดับมาก เพราะบุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีความรู้สึกยินดี และเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน

1.3 ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน พบว่าบุคลากรสถาบันเสริมความงาม ในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร มีระดับความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่บุคลากรสถาบันเสริมความงาม ในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานครมีความรับผิดชอบต่องานที่ท่านได้รับมอบหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนา เตจ๊ะวารี (2553) กล่าวว่าไว้ว่าจากการที่ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากร

สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่าบุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความกระตือรือร้นในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เพราะบุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ปฏิบัติงานด้วยความกระฉับกระเฉง รวดเร็ว และมีชีวิตชีวา

2. ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสถาบันเสริมความงาม ในเขตจังหวัด กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สามารถอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

2.1 บุคลากรสถาบันเสริมความงาม ในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศต่างกัน ทำให้มีความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรสถาบันเสริมความงาม ในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกเพศด้วยความเท่าเทียมกัน และในการคัดเลือกรับบุคลากรเข้าปฏิบัติงานไม่มีการจำกัดเพศ แต่ให้ความสำคัญในเรื่องของความรู้ความสามารถของบุคคลนั้นมากกว่า เพราะเมื่อบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่แล้วไม่ว่าจะเป็นเพศใดก็ต้องอยู่ในภาวะเทียบ สภาพแวดล้อม และบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่เหมือนกัน จึงทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วริษฐา ตระกูลสุนทรชัย (2561) กล่าวไว้ว่า จากการที่ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานประจำโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่ง พบว่า เจ้าหน้าที่ประจำโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งที่มีเพศต่างกัน ส่งผลให้มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน

2.2 บุคลากรสถาบันเสริมความงาม ในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุต่างกัน ทำให้มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน จึงทำให้มีประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน ซึ่งคนที่อายุน้อย และเพิ่งเข้ามาทำงานอาจไม่ได้รับความไว้วางใจในการทำงานมากนัก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วริษฐา ตระกูลสุนทรชัย (2561) กล่าวไว้ว่า จากการที่ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานประจำโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่ง พบว่า เจ้าหน้าที่ประจำโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งที่มีอายุต่างกัน ส่งผลให้มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน

2.3 บุคลากรสถาบันเสริมความงาม ในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร ที่มีสถานภาพต่างกัน ทำให้มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรสถาบันเสริมความงาม ในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกสถานภาพ และให้ความสำคัญในเรื่องของความรู้ความสามารถของบุคคลนั้นๆมากกว่าเรื่องของสถานภาพ เพราะเมื่อบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่แล้ว ไม่ว่าจะอยู่ในสถานภาพใดก็ต้องอยู่ในภาวะเทียบในการปฏิบัติงานที่เหมือนกัน จึงทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทรัตน์ อู่ประเสริฐ (2552) กล่าวไว้ว่าจากการที่ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เฟิสต์ดรีก จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพต่างกัน ส่งผลให้มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน

2.4 บุคลากรสถาบันเสริมความงาม ในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรสถาบันเสริมความงาม ในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาต่างกันจะได้รับมอบหมายงานที่มีระดับความยากง่ายที่ต่างกัน และมีความท้าทายตามระดับการศึกษาของบุคลากรนั้นๆ จึงทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานที่ไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปราณี ปาริฉัตรกุล (2559) กล่าวไว้ว่าจากการที่ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เอเพ็กซ์ พลาสเทค จำกัด พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ส่งผลให้มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน

2.5 บุคลากรสถาบันเสริมความงาม ในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันทำให้มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งการกำหนดอัตราเงินเดือนจะมีความสอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และการขึ้นเงินเดือน หรือปรับตำแหน่งงานในแต่ละครั้งจะมีความยุติธรรม และเหมาะสมกับผลงานของบุคลากรสถาบันเสริมความงาม ในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานครทุกระดับชั้น จึงส่งผลให้บุคลากรสถาบันเสริมความงาม ในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานครมีความสุขในการทำงานที่ไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นูร์ปาซีเยห์ กูนา (2562) กล่าวไว้ว่าจากการที่ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี พบว่าบุคลากร ที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน ส่งผลให้มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน

2.6 บุคลากรสถาบันเสริมความงาม ในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร ที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน ทำให้มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าบุคลากรสถาบันเสริมความงาม ในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานครทุกระดับชั้นมีหน้าที่ความรับผิดชอบ และได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับระดับตำแหน่งงานของตน จึงส่งผลให้บุคลากรสถาบันเสริมความงาม ในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานครที่มีตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีความสุขในการทำงานที่ไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิระสันต์ วงษ์วรสันต์ (2560) กล่าวไว้ว่าจากการศึกษาความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สื่อสารกลยุทธ์และผลิตภัณฑ์รายย่อย ของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน ส่งผลให้มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน

2.7 บุคลากรสถาบันเสริมความงาม ในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุงานต่างกัน ทำให้มีความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรสถาบันเสริมความงาม ในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานครที่มีอายุงานที่เยอะจะมีความผูกพันต่อองค์กรเป็นอย่างมาก อีกทั้งยังต้องการการเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานมากกว่าบุคลากรที่มีอายุงานน้อย อีกทั้งยังต้องการความก้าวหน้าในสายอาชีพอีกด้วย จึงทำให้บุคลากรสถาบันเสริมความงาม ในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร มีความสุขในการทำงานที่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิระสันต์ วงษ์วรสันต์ (2560) กล่าวไว้ว่าจากการที่ศึกษาการทำงานของเจ้าหน้าที่สื่อสารกลยุทธ์และผลิตภัณฑ์รายย่อย ของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) พบว่าเจ้าหน้าที่ที่มีระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลให้มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสถาบันเสริมความงาม ในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานครได้แก่ ด้านผลตอบแทน และสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคง และความก้าวหน้า ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้

3.1 ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสถาบันเสริมความงาม ในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่บุคลากรสถาบันเสริมความงาม ในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญต่อด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการในระดับมาก ในเรื่องของการได้รับผลตอบแทนตรงตามเวลาที่องค์กรกำหนดเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิสิทธิ์

ฟังแย้ม (2559) กล่าวไว้ว่า จากการศึกษาค้นคว้าความสุขในการทำงานของพนักงาน Call Center บริษัท โทรคมนาคม แห่งหนึ่งในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่าพนักงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการในระดับมาก ในเรื่องของการจัดการสวัสดิการสำหรับพนักงานทุกระดับอย่างเท่าเทียมกัน การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปอย่างยุติธรรม และเสมอภาค

3.2 ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสถาบันเสริมความงาม ในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่บุคลากรสถาบันเสริมความงาม ในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญต่อด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับมาก ในเรื่ององค์กรของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวก วัสดุ และอุปกรณ์ต่างๆ ที่ทันสมัย และเพียงพอต่อการใช้งาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิสิทธิ์ ฟังแย้ม (2559) กล่าวไว้ว่า จากการศึกษาค้นคว้าความสุขในการทำงานของพนักงาน Call Center บริษัทโทรคมนาคม แห่งหนึ่งในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่าพนักงานให้ความสำคัญต่อด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับมาก ในเรื่องสภาพแวดล้อมที่ทำงานมีความปลอดภัยและทำให้จิตใจปลอดโปร่ง

3.3 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมั่นคง และความก้าวหน้า ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสถาบันเสริมความงาม ในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่บุคลากรสถาบันเสริมความงาม ในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญต่อยุทธศาสตร์ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมั่นคง และความก้าวหน้าในระดับมาก ในเรื่องของงานที่ท่านได้รับมอบหมายในปัจจุบัน ทำให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิสิทธิ์ ฟังแย้ม (2559) กล่าวไว้ว่า จากการศึกษาค้นคว้าความสุขในการทำงานของพนักงาน Call Center บริษัทโทรคมนาคม แห่งหนึ่งในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า พนักงานให้ความสำคัญต่อยุทธศาสตร์ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมั่นคง และความก้าวหน้าในระดับมาก ในเรื่องของการดำเนินงานสามารถมีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ และมีความเจริญเติบโตในหน่วยงาน

3.4 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน มีที่ผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสถาบันเสริมความงาม ในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าส่วนใหญ่บุคลากรสถาบันเสริมความงาม ในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญต่อยุทธศาสตร์ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานในระดับมาก ในเรื่องของการจัดการกิจกรรมอบรม เพื่อเพิ่มความรู้ให้แก่พนักงานอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มนชนก ชูพรรคเจริญ (2562) กล่าวไว้ว่า จากการศึกษาค้นคว้าที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อยุทธศาสตร์ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานในระดับมาก ในเรื่องของบริษัทมีแหล่งความรู้ ข่าวสารที่สามารถค้นหาได้สะดวก และได้ใช้ความสามารถหลากหลายในการปฏิบัติงาน

3.5 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสถาบันเสริมความงาม ในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่บุคลากรสถาบันเสริมความงาม ในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญต่อยุทธศาสตร์ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพในการปฏิบัติงานในระดับมาก ในเรื่องของการมีความรู้สึกเป็นกันเอง เมื่อต้องใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงาน และ

ผู้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มนชนก ชูพรรคเจริญ (2562) กล่าวไว้ว่า จากการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า พนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อบริษัทด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพในการปฏิบัติงานในระดับมาก ในเรื่องของมีความสุขในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน และมีเพื่อนร่วมงานที่ดี และมีความปรารถนาดีต่อกัน

3.6 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสถาบันเสริมความงาม ในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่บุคลากรสถาบันเสริมความงาม ในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญต่อบริษัทด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์กรในระดับมาก ในเรื่องของยอมรับความขัดแย้งทางความคิดของเพื่อนร่วมงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Richard Walton (1975) อ้างอิงใน วิทยา อินทร์สอน (2559) กล่าวว่า ประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism) มีวัฒนธรรมองค์การที่ดีมีความเสมอภาค และมีการเคารพสิทธิส่วนบุคคล มีความเป็นธรรมในการพิจารณาผลตอบแทน และการให้รางวัล เปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย

3.7 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสถาบันเสริมความงาม ในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่บุคลากรสถาบันเสริมความงาม ในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญต่อบริษัทด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวในระดับมาก ในเรื่องของการจัดสรรเวลาระหว่างงาน และเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิสิทธิ์ พิงแยม (2559) กล่าวไว้ว่า จากการศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงาน Call Center บริษัทโทรคมนาคม แห่งหนึ่งในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า พนักงาน Call Center บริษัทโทรคมนาคม แห่งหนึ่งในจังหวัดเชียงใหม่ให้ความสำคัญต่อบริษัทด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตในระดับมาก ในเรื่องขององค์กรส่งเสริม และสนับสนุนให้พนักงานได้ใช้ชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุล

3.8 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสถาบันเสริมความงาม ในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่บุคลากรสถาบันเสริมความงาม ในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญต่อบริษัทด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ในระดับมาก ในเรื่องขององค์กรของงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Epstein (1987) อ้างอิงใน ผศ.ดร.เจษฎา นกน้อย (2558) กล่าวว่า ในเบื้องต้นนั้นความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการได้มาซึ่งผลลัพธ์จากการตัดสินใจขององค์กรอันเกี่ยวเนื่องกับประเด็นหรือปัญหาหนึ่ง ซึ่งการดำเนินการอย่างมีหลักเกณฑ์ตามมาตรฐานจะก่อให้เกิดประโยชน์มากกว่าผลกระทบในทางลบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร โดยหลักของความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรได้มุ่งไปที่ความถูกต้องตามหลักเกณฑ์ของผลการดำเนินงานขององค์กร

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเชิงคุณภาพเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในเชิงลึกถึงวิธีการสร้างเสริมความสุขในการทำงาน ซึ่งจะเป็นแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสถาบันเสริมความงามทั้งในจังหวัดกรุงเทพ และบุคลากรสถาบันเสริมความงามในจังหวัดอื่น ๆ เป็นต้น
2. ควรศึกษาการวิจัยในรูปแบบการวิจัยแบบผสม (Mix Methodology) โดยนำวิธีวิทยาเชิงคุณภาพ เช่น การปฏิบัติจริง การสัมภาษณ์ และการสังเกต มาใช้เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ และรวบรวมข้อมูล ซึ่งอาจทำให้ได้ข้อค้นพบอื่นที่น่าสนใจ อีกทั้งยังอาจได้ข้อมูลเชิงลึกเพิ่มมากขึ้นอีกด้วย
3. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน เพื่อเจาะเชิงลึก และเพื่อที่จะทราบว่าไม่มีปัจจัยอื่นใดอีกบ้างที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน
4. ควรศึกษาบุคลากรสถาบันเสริมความงามในจังหวัดกรุงเทพ และบุคลากรสถาบันเสริมความงามในจังหวัดอื่นๆ เพื่อนำมาเปรียบเทียบความสุขในการทำงาน

เอกสารอ้างอิง

- กนกทิพย์ จันทรพลังศรี. (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัทไทยโพลีคอนส์ จำกัด (มหาชน). ค้นคว้าอิสระ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กมลวรรณ กาญจนะ. (2561). ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการประกอบกิจการสถานพยาบาลเสริมความงาม. ค้นคว้าอิสระ นิติศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- กองบริการการศึกษามหาวิทยาลัยนเรศวร. (ม.ป.ป). กลยุทธ์ในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน. ค้นเมื่อ 21 กุมภาพันธ์ 2565. จาก <http://www.acad.nu.ac.th/relation.htm>
- กุลธิดา ไทยสุริโย. (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม. การค้นคว้าอิสระ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เกศณรินทร์ งานเลิศ. (2559). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้างองค์กรคลังสินค้า. ค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- เกษศิริรินทร์ ไชยสงคราม. (2553). การจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในบริษัทที่ได้รับรางวัลจากตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ทางด้านผลการดำเนินงานยอดเยี่ยมประจำปี 2551 และบริษัทที่ได้รับการรับรองมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานจากสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- จิระสันต์ วงษ์วรสันต์. (2560). ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สื่อสารกลยุทธ์และผลิตภัณฑ์รายย่อย ของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าอิสระ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เจษฎา นกน้อย. (2558). ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย ปีที่ 35 ฉบับที่ 3, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.