

ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท Oriental Carpets (Thailand) จำกัด
ในเขตกรุงเทพ พัทยา หัวหิน

HAPPINESS AT WORK OF EMPLOYEES OF ORIENTAL CARPETS (THAILAND) CO.,LTD
IN BANGKOK PATTAYA HUAHIN

สาริตา คณาถ

สาขาการเงินและการธนาคาร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Sarita Khanal

Email:6214154684@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Finance and Banking, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท Oriental Carpets (Thailand) จำกัด ในเขตกรุงเทพ พัทยา หัวหิน ได้แก่ ด้านความเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ ด้านการทำงานที่ดีและความภูมิใจในงานที่ทำ ด้านการทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดี ด้านการรับรู้ความสำคัญของงานที่ทำด้านการเห็นคุณค่าในงานของตน ด้านความรับผิดชอบต่องานที่ทำ ด้านความสนุกและมีความสุขในที่ทำงาน ด้านการได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัท Oriental Carpets (Thailand) จำกัด ในเขตกรุงเทพ พัทยา หัวหิน จำนวน 150 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ หากค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท Oriental Carpets (Thailand) จำกัด ในเขตกรุงเทพ พัทยา หัวหิน ที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 150 จำนวน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 54.70 อายุ ไม่เกิน 30 ปี 53 คน คิดเป็นร้อยละ 35.30 มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น อนุปริญญา/ปวส และปริญญาตรี อย่างละ 36 คน คิดเป็นร้อยละ 24.00 ตามลำดับ มีรายได้ 15,001 –20,000 บาท จำนวน 89คน คิดเป็นร้อยละ 59.30 มีตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 90.70 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 3 – 6 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 39.30

ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท Oriental Carpets (Thailand) จำกัด ในเขตกรุงเทพ พัทยา หัวหิน พบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท Oriental Carpets (Thailand) จำกัด ในเขตกรุงเทพ พัทยา หัวหิน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุดคือ ด้านการเห็นคุณค่าในงานของตน และด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ ด้านการทำงานที่ดีและมีความภูมิใจในงานที่ทำ ด้านการทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดี ด้านการรับรู้ความสำคัญของงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบต่องานที่ทำ ด้านความสนุกและมีความสุขในที่ทำงาน ด้านการได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน

คำสำคัญ: ความสุข,พนักงานบริษัท Oriental Carpets (Thailand) จำกัด

ABSTRACT

The objectives of this research were to study the happiness at work of employees of Oriental Carpets (Thailand) Co., Ltd. in Bangkok, Pattaya, and HuaHin, namely the enjoyment and enjoyment of their work, Good work and pride in the work ,the aspect of working with good colleagues, the perception of the importance of the work performed on the value of one's own work, responsibility for the work performed, the fun and happiness at work, the aspect of being motivated and empowered to work

The sample was 150 employees of Oriental Carpets (Thailand) Co., Ltd. in Bangkok, Pattaya, and HuaHin. The instrument used for data collection was a questionnaire to analyze the data by using a software package to find the frequency, percentage, mean, and standard deviation.

The results of the research found that employees of Oriental Carpets (Thailand) Co., Ltd. in Bangkok, Pattaya, and Hua Hin, who answered all 150 surveys, were mostly female, 82 people, accounting for 54.70%, aged not over 30 years, is 53 people, representing 35.30 percent. The lower secondary education level Diploma/High Vocational and Bachelor's degree are 36 people each, representing 24.00, respectively, with income from 15,001-20,000 baht, of 89 people, representing 59.30 percent, having 136 employees, accounting for 90.70 percent. The duration of work 3 – 6 years are 59 people, representing 39.30 percent.

The happiness at work for employees of Oriental Carpets (Thailand) Co., Ltd. in Bangkok, Pattaya, and Hua Hin was found that the overall happiness of employees of Oriental Carpets (Thailand) Co., Ltd. in Bangkok, Pattaya, and Hua Hin was moderate when considering on a case-by-case basis. It was found that the aspect that was at the high level was the aspect of appreciating the value of their work and the aspect that is in the middle level is the enjoyment and enjoyment of the work that you do. Good work and pride in the work, the aspect of working with good colleagues, the perception of the importance of the work performed, responsibility for the work performed, the fun and happiness at work, the aspect of being motivated and empowered to work

Keywords: Happiness; Employees of Oriental Carpets (Thailand) Co.,Ltd.

บทนำ

ความสุขในการทำงานถือว่าสำคัญมากเพราะฉะนั้นจะถือได้ว่าการลงทุนเพื่อสร้างบรรยากาศให้พนักงานถือเป็นการลงทุนที่คุ้มค่า การสร้างบรรยากาศให้มีความสุข เป็นสิ่งที่มีประโยชน์ให้กับทั้งคนงานและนายจ้าง เชื่อได้ว่า คนที่มีความสุขหรือบริษัทที่มีบรรยากาศแห่งความสุขจะมีพลังที่ยิ่งใหญ่ในการสร้างผลงานทุกมิติ เช่น การเพิ่มผลผลิตการเพิ่มคุณภาพ เพิ่มความพึงพอใจของลูกค้า สร้างสรรค์และนวัตกรรม สามารถปรับตัวได้ดี มีความยืดหยุ่นสูง ลดความสูญเสีย ลดการขาดหรือลางาน ลดความเครียดของคนงาน ลดอุบัติเหตุและโรคจากการทำงานเป็นต้น การสร้างการทำงานที่มีความสุขสามารถทำได้ หากองค์กรต้องเริ่มต้นจากการสร้างให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อบริษัท และทำให้พนักงานตระหนักถึงเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งจะดีเป็นอย่างยิ่งหากพนักงานได้เข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ หรือ วางแผนร่วมกัน

บริษัท Oriental Carpets Thailand จำกัด เป็นบริษัทที่จำหน่าย รับซักร่มพรม ประกอบธุรกิจจำหน่ายและรับทำกรอบรูป ครอบวงจร ดำเนินการมาเป็นระยะเวลามากกว่า 40 ปี ในเขตกรุงเทพฯ พัทยา หัวหิน โดยจำนวนพนักงานของบริษัท ทั้ง 7 สาขา มีจำนวนจำกัด จึงต้องทำงานให้เสร็จทันตามระยะเวลาที่กำหนด พนักงานจึงปฏิบัติงานด้วยความเร่งรีบภายใต้สภาวะกดดันสูงก่อให้เกิดบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่เคร่งเครียดไม่มีความสุขเพลิดเพลินและความในการทำงานร่วมกัน เนื่องจากเวลาในการทำงานที่ทำงาน 7 วัน รวมการทำงานในวันหยุดเสาร์ อาทิตย์ และวันหยุดนักขัตฤกษ์ทำให้มีเวลาส่วนตัวหรือเวลาในการดูแลครอบครัวลดลงซึ่ง

ปัญหานี้ล้วนส่งผลกระทบต่อสภาพจิตใจและความสุขในการทำงานลดลงจากเหตุผลดังที่กล่าวมาข้างต้นทำให้ผู้วิจัยเห็นความสำคัญของปัญหาและเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพจึงมีความต้องการศึกษา “ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท Oriental Carpets (Thailand) จำกัด” เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมปัจจัยต่างๆที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องตรงตามความต้องการของบุคลากรและองค์กรต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท Oriental Carpets (Thailand) จำกัด ในเขตกรุงเทพฯ พัทยา หัวหิน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท Oriental Carpets (Thailand) จำกัด ในเขตกรุงเทพฯ พัทยา หัวหิน

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน และ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรตาม ประกอบด้วย ด้านความเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ ด้านการทำงานที่ดีและความภูมิใจในงานที่ทำ ด้านการทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดี ด้านการรับรู้ความสำคัญของงานที่ทำ ด้านการเห็นคุณค่าในงานของตน ด้านความรับผิดชอบต่องานที่ทำ ด้านความสนุกและมีความสุขในที่ทำงาน ด้านการได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือพนักงานบริษัท Oriental Carpets (Thailand) จำกัด (ที่มา: ฝ่ายบุคคล-บริษัท Oriental Carpets (Thailand) จำกัด เดือนมีนาคม- เมษายน 2565)

ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาในการดำเนินการตั้งแต่เดือนมีนาคมถึงเดือนเมษายน 2565

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

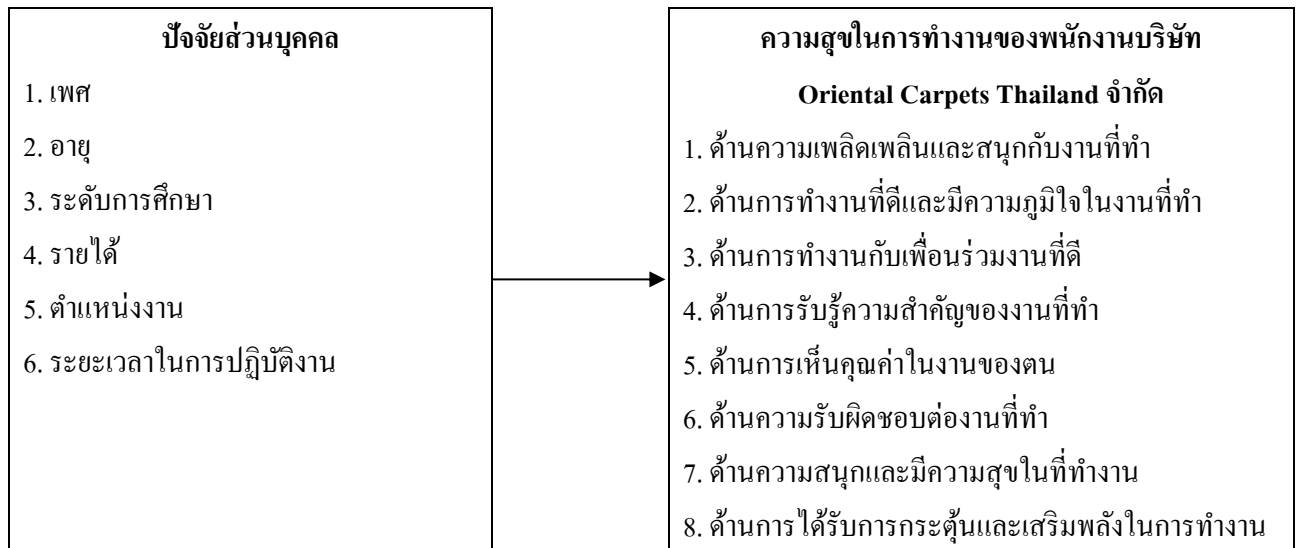
1. เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้เกิดความสุขในการทำงานอย่างเหมาะสมและสอดคล้องตรงตามความต้องการของพนักงาน

2. สามารถนำผลการวิจัยที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการดูแลการทำงานของพนักงานบริษัท Oriental Carpets (Thailand) จำกัด ในเขต กรุงเทพฯ พัทยา หัวหิน ให้มีความสุข เพราะพนักงานที่มีความสุขจะมีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น จะทุ่มเทในการทำงานมากขึ้นเป็น 2 เท่า และจะมีพลังงานในการทำงานมากกว่าพนักงานที่ไม่มีความสุข

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

Diener (2012) ได้ให้ความหมายของความสุขว่าเป็นอารมณ์ด้านบวก โดยมีปัจจัยของความสุขเป็นสิ่งที่สำคัญ เป็นรากฐานของการดำรงชีวิต เป็นอารมณ์ความรู้สึกที่ดีที่ใช้ประเมินความเป็นอยู่หรือเป้าหมายหลักของชีวิตคนที่มีมีความสุข ซึ่งเกิดขึ้นได้จากปัจจัยที่แตกต่างกันเช่น อายุสถานภาพสมรส รายได้สภาพแวดล้อม

Opener (2013) กล่าวว่า การทำงานอย่างมีความสุข หมายถึง การมีสภาวะผสมผสานของความสำเร็จทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กรซึ่งปัจจัยพื้นฐานนี้สำคัญและสามารถขับเคลื่อนองค์กรให้สำเร็จและเข้าถึงความสัมพันธ์ที่สำคัญระหว่างความสุข ผลผลิต และกำไร พนักงานที่มีความสุข จะมีความคิดสร้างสรรค์และมุ่งสู่ความเป็นเลิศในผลงาน พนักงานเหล่านี้ ยังสร้างแรงบันดาลใจและแรงส่งเสริมให้กับผู้อื่นอีกด้วย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

Guest (1979: 9) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกทั้งหลายของบุคคลเกี่ยวกับทุกมิติของการทำงานเช่นความรู้สึกเกี่ยวกับผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ ความมั่นคง สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับองค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและคุณค่าที่แฝงอยู่ภายในการทำงานในชีวิตของบุคคล

ดิน ปรัชญพุทธิ (2555) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า ชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะสมกับเกียรติภูมิและคุณค่าความเป็นมนุษย์ของบุคลากร นั่นคือชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบและสามารถสนองความต้องการพื้นฐานที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปในแต่ละยุคสมัย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สิรินทร แซ่จั่ว (2555) ได้ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งานการศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัย ที่เกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่ามี 3 ปัจจัยสำคัญ ได้แก่ ความสุขในการทำงาน สุขภาพ และปัจจัยภายในองค์กร ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรเชิงสร้างสรรค์มีความสุขในการทำงาน และมีสุขภาพอยู่ในระดับมาก

จันทกฤต กฤตธรรม (2558) ได้ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเซ็นทรัลพัฒนาเชียงใหม่จำกัด การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเซ็นทรัลพัฒนาเชียงใหม่จำกัด ผลการศึกษาพบว่าระดับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเซ็นทรัลพัฒนาเชียงใหม่จำกัดอยู่ในระดับมากปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กรปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานปัจจัยด้านความรักในงานปัจจัยด้านภาวะผู้นำและปัจจัยคุณภาพชีวิตส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

อัญชุลี งานงค์ผล (2559) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและมีความสุขในการทำงานของพนักงานกรณีศึกษาบริษัทในเครือแหลมทองกรุ๊ปการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและมีความสุขในการทำงานเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานและมีความสุขในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและมีความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือแหลมทองกรุ๊ปผลการศึกษาพบว่าโดยภาพรวมพนักงานบริษัทในเครือแหลมทองกรุ๊ปมีคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง

ภูมิพชา สัตยงูะวิชัย (2559) ได้ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานเทสโก้โลตัสเอ็กซ์เพรส ในเขตอำเภอเมืองจังหวัดนครสวรรค์การศึกษามีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานเทสโก้โลตัสเอ็กซ์เพรส ในเขตอำเภอเมืองจังหวัดนครสวรรค์ผลการศึกษาพบว่าภาพรวมของความสุขในการทำงานของพนักงานเทสโก้โลตัสเอ็กซ์เพรสในเขตอำเภอเมืองจังหวัดนครสวรรค์ทุกคนมีความสุขในการทำงานทั้งหมดโดยระดับความสุขอยู่ในระดับมาก

ดิตรัตน์ พิมพ์พากร (2559) ได้ศึกษาเรื่ององค์ประกอบความสุขการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจโรงแรมเมืองพัทยา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจโรงแรมเมืองพัทยา 2) ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการใน ธุรกิจโรงแรม

เมืองพัทยา และ 3) เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 60.79 ที่มีค่าถ่วงน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.50-0.88 2) ระดับ ความสุขในการทำงานที่มีค่ามากที่สุด คือ ความสำคัญของงาน

กมลวรรณ โปธิวิทยาการ (2560) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้อย่างพาราในอำเภอเมืองยะลาการวิจัยเชิงบรรยายนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงทำนายของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานและการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้อย่างพารา ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานและการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางและมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมีความสุขคุณภาพชีวิตในการทำงานและการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานอย่างสำคัญ

ณภัทรพร ศิลปะกุล (2560) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานใหญ่ บริษัทคานาโบ (ประเทศไทย) จำกัดการศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานใหญ่บริษัทคานาโบ (ประเทศไทย) จำกัด 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานใหญ่บริษัทคานาโบ (ประเทศไทย) จำกัดกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานและ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานใหญ่บริษัทคานาโบ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาพบว่าความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานใหญ่บริษัทคานาโบ (ประเทศไทย) จำกัดอยู่ในระดับมาก

ศรินทร์ว เแดงภู (2561) ได้ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัทมหาชนรายงานวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัทมหาชน ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัทมหาชนและแนวทางหรือวิธีการนำสู่ความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัทมหาชน การวิจัยพบว่าระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัทมหาชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

วิธีการดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยทำการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้วิธีเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือพนักงานบริษัท Oriental Carpets (Thailand) จำกัด ในเขตกรุงเทพฯ พัทยา หัวหินจำนวน 150 คน (ที่มา: ฝ่ายบุคคล-บริษัท Oriental Carpets (Thailand) จำกัด เดือนกุมภาพันธ์ 2565) ผู้วิจัยใช้ประชากร 150 คน ในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาข้อมูลในครั้งนี้คือแบบสอบถาม โดยประกอบไปด้วย 3 ส่วนคือ

1. ศึกษาคั่นคว้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท Oriental Carpets (Thailand) จำกัด ในเขตกรุงเทพฯ พัทยา หัวหิน

2. นำข้อมูลจากข้อ 1 มากำหนดแนวความคิดตามลักษณะของตัวแปรที่ต้องการศึกษา ในการศึกษานี้เป็นความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท Oriental Carpets (Thailand) จำกัด ในเขตกรุงเทพฯ พัทยา หัวหิน และนำปัจจัยที่เกี่ยวข้องมาสร้างแบบสอบถามความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท Oriental Carpets (Thailand) จำกัด ในเขตกรุงเทพฯ พัทยา หัวหิน

3. ศึกษาแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องที่มีผู้สร้างขึ้นไว้แล้วนำมาปรับเพื่อให้เหมาะสมกับการศึกษาครั้งนี้

แบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษานี้ประกอบด้วย 2 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 คือ ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีจำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 คือ เป็นแบบสอบถามวัดความสุข 8 ด้าน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด = 5, มาก = 4, ปานกลาง = 3, น้อย = 2, น้อยที่สุด = 1

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

สร้างแบบสอบถาม และตรวจสอบเนื้อหาแบบสอบถามว่าควบคุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 2 ท่านนำไปพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหาตลอดไปจนถึงความชัดเจนและภาษาที่เหมาะสมของข้อคำถามซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาในคะแนนแต่ละข้อ วัดผลโดยพิจารณาจากคะแนน IOC ดังนี้

1. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ตั้งแต่ 0.50–1.00 มีค่าความเที่ยงตรงใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามให้แก่พนักงานที่บริษัทด้วยตนเองตอบข้อคำถามบางประการที่ผู้ตอบแบบสอบถามอาจจะต้องการคำอธิบายเพิ่มเติมและรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับข้อมูลครบถ้วนแล้วเพื่อนำไปจัดทำและเตรียมสำหรับการวิเคราะห์

การวิเคราะห์เก็บข้อมูล

ทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าร้อยละ สำหรับวิเคราะห์เพื่อบรรยายปัจจัยส่วนบุคคล
2. ค่าเฉลี่ย (μ)
3. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) สำหรับวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท Oriental Carpets (Thailand) จำกัด ในเขตกรุงเทพฯ พัทยา หัวหิน

(Thailand) จำกัด ในเขตกรุงเทพฯ พัทยา หัวหิน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 150 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 54.70 และเพศชายจำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 45.30 ส่วนใหญ่อายุไม่เกิน 30 ปี 53 คน คิดเป็นร้อยละ 35.30 อายุ 31 – 40 ปี 46 คน คิดเป็นร้อยละ 30.70 และ อายุ 41 ปีขึ้นไป 51 คน คิดเป็นร้อยละ 33.99

ละ 34.00 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น อนุปริญญา/ปวส. และปริญญาตรี อย่างละ 36 คน คิดเป็นร้อยละ 24.00 ตามลำดับ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มีจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 28.00 ส่วนใหญ่มีรายได้ 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 59.30 พนักงานที่มีรายได้ 10,001 – 15,000 บาทมีจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 31.30 และพนักงานที่มีรายได้ 20,001 บาทขึ้นไป มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 9.30 ส่วนใหญ่มีตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 90.70 พนักงานที่มีตำแหน่งหัวหน้าแผนก มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.00 และพนักงานที่มีตำแหน่งผู้จัดการ/ช่วยผู้จัดการมีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 5.30 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 3 – 6 ปีจำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 39.30 พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่เกิน 3 ปี มีจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 32.00 และพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 7 ปีขึ้นไปมีจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 28.70

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท Oriental Carpets (Thailand) จำกัด ในเขตกรุงเทพ พัทยา หัวหิน พบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท Oriental Carpets (Thailand) จำกัด ในเขตกรุงเทพ พัทยา หัวหิน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุดคือ ด้านการเห็นคุณค่าในงานของตน และด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ ด้านการทำงานที่ดีและมีความภูมิใจในงานที่ทำ ด้านการทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดี ด้านการรับรู้ความสำคัญของงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบต่องานที่ทำ ด้านความสนุกและมีความสุขในที่ทำงาน ด้านการได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน

สรุปผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล

การศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท Oriental Carpets (Thailand) จำกัด ในเขตกรุงเทพ พัทยา หัวหิน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 150 จำนวน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 54.70 อายุ ไม่เกิน 30 ปี 53 คน คิดเป็นร้อยละ 35.30 มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น อนุปริญญา/ปวส และปริญญาตรี อย่างละ 36 คน คิดเป็นร้อยละ 24.00 ตามลำดับ มีรายได้ 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 59.30 มีตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 90.70 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 3 – 6 ปีจำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 39.30

ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท Oriental Carpets (Thailand) จำกัด ในเขตกรุงเทพ พัทยา หัวหิน พบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท Oriental Carpets (Thailand) จำกัด ในเขตกรุงเทพ พัทยา หัวหิน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุดคือ ด้านการเห็นคุณค่าในงานของตน และด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ ด้านการทำงานที่ดีและมีความภูมิใจในงานที่ทำ ด้านการทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดี ด้านการรับรู้ความสำคัญของงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบต่องานที่ทำ ด้านความสนุกและมีความสุขในที่ทำงาน ด้านการได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน

การอภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท Oriental Carpets (Thailand) จำกัด ในเขตกรุงเทพ พัทยา หัวหิน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุดคือ ด้านความสนุกและมีความสุขในงานที่ทำ และด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ ด้านการทำงานที่ดีและมีความภูมิใจในงานที่ทำ ด้านการทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดี ด้านการรับรู้ความสำคัญของงานที่ทำ ด้านการเห็นคุณค่าในงาน

ของตน ด้านความรับผิดชอบต่องานที่ทำ ด้านการได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน โดยมีประเด็นอภิปรายเพิ่มเติมดังนี้

1. ด้านความเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ

ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท Oriental Carpets (Thailand) จำกัด ในเขตกรุงเทพฯ พัทยา หัวหิน ด้านความเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นระดับที่มากที่สุด คือพนักงานมีความเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำภายในบริษัท ข้อที่มีความคิดเห็นระดับที่ปานกลาง คือภายในบริษัทมีการจัดบรรยากาศให้มีความอบอุ่น กลมเกลียว เป็นกันเอง และสามารถเข้าถึงกันได้ทุกระดับตั้งแต่ผู้บริหารถึง พนักงานปฏิบัติการ ภายในบริษัทมีการจัดกิจกรรมพบปะสังสรรค์เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ส่วนตัว การพัฒนาและบูรณาการพนักงาน การสร้างแนวคิดและสร้างวัฒนธรรมของบริษัท พนักงานรู้สึกสนุกกับการทำงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใดๆ ในการทำงาน และพนักงานรู้สึกชอบใจพอใจและเต็มใจไม่มีมีความทุกข์ใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตนซึ่งไม่สอดคล้องกับ จันตฤต กฤตธรรม (2558) ได้ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเช่น ทรัลพัฒนาเชียงใหม่ จำกัดการศึกษาค้นคว้ามีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเช่น ทรัลพัฒนาเชียงใหม่ จำกัดผลการศึกษาพบว่าระดับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเช่น ทรัลพัฒนาเชียงใหม่ จำกัดอยู่ในระดับมากปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กรปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานปัจจัยด้านความรักในงานปัจจัยด้านภาวะผู้นำและปัจจัยคุณภาพชีวิตส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

2. ด้านการทำงานที่ดีและมีความภูมิใจในงานที่ทำ

ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท Oriental Carpets (Thailand) จำกัด ในเขตกรุงเทพฯ พัทยา หัวหิน ด้านการทำงานที่ดีและมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นระดับที่มากที่สุด คือ งานที่พนักงานปฏิบัติในบริษัท เป็นงานที่ดี มีความน่าสนใจ ข้อที่มีความคิดเห็นระดับที่ปานกลาง คือพนักงานภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของบริษัท พนักงานมีความสุขและภาคภูมิใจกับตัวเองทุกครั้งที่ทำงาน และพนักงานภูมิใจกับงานตรงหน้าและรู้สึกว่างานนี้มีความหมาย ข้อที่มีความคิดเห็นระดับที่น้อย คือ งานที่พนักงานปฏิบัติบริษัทเป็นงานมีเกียรติและศักดิ์ศรีซึ่งไม่สอดคล้องกับภูมิพชา สัญญะวิชัย (2559) ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลโกลด์สเธิร์กเพรสในเขตอำเภอเมืองจังหวัดนครสวรรค์การศึกษามีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลโกลด์สเธิร์กเพรสในเขตอำเภอเมืองจังหวัดนครสวรรค์ผลการศึกษาพบว่าภาพรวมของความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลโกลด์สเธิร์กเพรสในเขตอำเภอเมืองจังหวัดนครสวรรค์ทุกคนมีความสุขในการทำงานทั้งหมด โดยระดับความสุขอยู่ในระดับมาก

3. ด้านการทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดี

ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท Oriental Carpets (Thailand) จำกัด ในเขตกรุงเทพฯ พัทยา หัวหิน ด้านการทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นระดับที่มากที่สุด คือพนักงานและเพื่อนร่วมงานทำงานร่วมกันโดยปราศจากความขัดแย้ง ข้อที่มีความคิดเห็นระดับที่ปานกลาง คือ พนักงานทุกคนในบริษัทมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน พนักงานมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีในด้านการติดต่อสื่อสาร การให้ความช่วยเหลือรวมถึงการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นนอกเหนือจากงาน และ พนักงานได้รับคำชมเชย ยกย่องสรรเสริญจากเพื่อนร่วมงานเมื่อได้ปฏิบัติงานสำเร็จ ข้อที่มีความคิดเห็นระดับที่น้อย คือ พนักงานให้เกียรติและเห็นคุณค่าของเพื่อน

ร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับฉันทพร ศิลปะกุล (2560) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานใหญ่บริษัทแคนโบ (ประเทศไทย) จำกัด การศึกษาคั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานใหญ่บริษัทแคนโบ (ประเทศไทย) จำกัด 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานใหญ่บริษัทแคนโบ (ประเทศไทย) จำกัดกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานและ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานใหญ่บริษัทแคนโบ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาพบว่าความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานใหญ่บริษัทแคนโบ (ประเทศไทย) จำกัด อยู่ในระดับมาก

4. ด้านการรับรู้ความสำคัญของงานที่ทำ

ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท Oriental Carpets (Thailand) จำกัด ในเขตกรุงเทพฯ พัทยา หัวหิน ด้านการรับรู้ความสำคัญของงานที่ทำโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นระดับที่มากที่สุดคือ พนักงานให้ความสำคัญกับงานที่ปฏิบัติจนอย่างสุดความสามารถ ข้อที่มีความคิดเห็นระดับที่ปานกลางคือ พนักงานมีความตั้งใจและเอาใจใส่ต่องานที่ปฏิบัติเพื่อป้องกันความผิดพลาด พนักงานได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญต่อบริษัท และ พนักงานได้ปฏิบัติงานที่มีความหลากหลาย และท้าทายความสามารถ ข้อที่มีความคิดเห็นระดับที่น้อยคือ พนักงานลำดับความสำคัญงานเพื่อให้กระบวนการทำงานมีความรวดเร็วมากยิ่งขึ้นซึ่งไม่สอดคล้องกับอัญชุตี ฉานงค์ผล (2559) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและมีความสุขในการทำงานของพนักงานกรณีศึกษาบริษัทในเครือแหลมทองกรุ๊ปการวิจัยคั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและมีความสุขในการทำงานเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานและมีความสุขในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและมีความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือแหลมทองกรุ๊ปผลการศึกษาพบว่าโดยภาพรวมพนักงานบริษัทในเครือแหลมทองกรุ๊ปมีคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง

5. ด้านการเห็นคุณค่าในงานของตน

ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท Oriental Carpets (Thailand) จำกัด ในเขตกรุงเทพฯ พัทยา หัวหิน ด้านการเห็นคุณค่าในงานของตน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นระดับที่มากที่สุดคือ พนักงานเห็นคุณค่าของงานที่ปฏิบัติร่วมกับบริษัท และพนักงานเห็นคุณค่าของตนเองคือ มีศักยภาพและภูมิใจในตนเอง ข้อที่มีความคิดเห็นระดับที่ปานกลางคือ พนักงานเห็นคุณค่าของตนเองที่สามารถสร้างประโยชน์แก่บริษัท พนักงานเห็นคุณค่าของเพื่อนร่วมงานทุกคนในบริษัท และ พนักงานรู้คุณค่าในตนเองกล้าที่จะเผชิญหน้ากับความท้าทายใหม่ๆ ยอมรับความแตกต่างและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับ กมลวรรณ โพธิวิทยาการ (2560) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพาราในอำเภอเมืองยะลา การวิจัยเชิงบรรยายคั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงทำนายของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานและการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพาราผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานและการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

6. ด้านความรับผิดชอบต่องานที่ทำ

ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท Oriental Carpets (Thailand) จำกัด ในเขตกรุงเทพฯ พัทยา หัวหิน ด้านความรับผิดชอบต่องานที่ทำ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นระดับที่มากที่สุด คือ พนักงานปฏิบัติงานร่วมกับบริษัทอย่างเต็มความสามารถ ข้อที่มีความคิดเห็นระดับที่ปานกลาง คือ พนักงานปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายของบริษัท พนักงานปฏิบัติงานให้เสร็จทันระยะเวลาที่กำหนดส่งงานลูกค้า พนักงานปฏิบัติ พัฒนาและสร้างสรรค์งานที่เป็นประโยชน์ต่อบริษัท และพนักงานรับรู้ วิเคราะห์ และประเมินสถานการณ์ สภาพปัญหา และสภาพแวดล้อม และมีการวางแผนเตรียมรับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ซึ่งไม่สอดคล้องกับ ถิตรีตน์ พิมพากร (2559) ได้ศึกษาเรื่ององค์ประกอบความสุขการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจโรงแรมเมืองพัทยา ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 60.79 ที่มีค่าถ่วงน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.50-0.88 ระดับ ความสุขในการทำงานที่มีค่ามากที่สุด คือ ความสำคัญของงาน

7. ด้านความสนุกและมีความสุขในที่ทำงาน

ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท Oriental Carpets (Thailand) จำกัด ในเขตกรุงเทพฯ พัทยา หัวหิน ด้านความสนุกและมีความสุขในที่ทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นระดับที่มากที่สุด คือ พนักงานชื่นชอบและมีความสุขกับงานที่ทำทุกครั้ง พนักงานมีความสุขเมื่องานที่ปฏิบัติปราศจากความขัดแย้งและความเครียด และ พนักงานมีความสุขที่เป็นส่วนหนึ่งของทีมที่ทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ ข้อที่มีความคิดเห็นระดับที่ปานกลาง คือ พนักงานมีความสุขทุกครั้งเมื่อปฏิบัติงานร่วมกับบริษัทและบรรลุเป้าหมายตามที่บริษัทกำหนด และพนักงานมีความสุขสบายใจ และมีความเป็นกันเองที่ได้ทำงานร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับสิรินทร แซ่ฉั่ว (2555) ได้ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์ เพื่อการใช้งานการศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัย ที่เกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์จากการทบทวนวรรณกรรม ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรเชิงสร้างสรรค์มีความสุขในการทำงาน และมีสุขภาพอยู่ในระดับมาก

8. ด้านการได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน

ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท Oriental Carpets (Thailand) จำกัด ในเขตกรุงเทพฯ พัทยา หัวหิน ด้านการได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นระดับที่มากที่สุด คือ พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานร่วมกับบริษัทเป็นอย่างดี ข้อที่มีความคิดเห็นระดับที่ปานกลาง คือ พนักงานมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานร่วมกับบริษัทเป็นอย่างดี พนักงานได้รับการกระตุ้นเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เพื่อนำมาใช้กับการปฏิบัติงานร่วมกับบริษัทเป็นอย่างดี พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ทำให้มีพลังกระตือรือร้นที่จะทำงานนั้นๆ ให้สำเร็จ และพนักงานมีแรงจูงใจช่วยเพิ่มความพยายามในการทำงานไม่ท้อที่จะคิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถของตนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้ได้มากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ ศรีนวล แดงภู (2561) ได้ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัทมหาชน รายงานวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัท มหาชน ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัทมหาชนและแนวทางหรือวิธีการนำสู่ความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัทมหาชน การวิจัยพบว่า ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัทมหาชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่องการศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท Oriental Carpets (Thailand) จำกัด ในเขตกรุงเทพ พัทยา หัวหิน สามารถสรุปข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย ดังนี้

1. ด้านความเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ

สิ่งที่ต้องปรับปรุงคือ พนักงานมีความเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำภายในบริษัท กล่าวคือ บริษัทควรมี ระดับตำแหน่งงาน เป้าหมายของงาน ให้กับพนักงานอย่างชัดเจนเพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าการที่พวกเขากำลังทำนั้นมีคุณค่า สนุก และเพลิดเพลิน, บริษัทควรมีเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อไม่ให้พนักงานไม่วิตกกังวลใดๆในการทำงาน, บริษัทควรจัดกิจกรรมพบปะสรรครายเดือนภายในบริษัท หรือจัดกิจกรรมต่างๆเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ส่วนตัว การพัฒนาและบูรณาการพนักงาน สร้างแนวคิดและสร้างวัฒนธรรมองบริษัท

2. ด้านการทำงานที่ดีและมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ งานที่พนักงานปฏิบัติในบริษัทเป็นงานที่ดีมีความน่าสนใจ กล่าวคือ บริษัท Oriental Carpets (Thailand) จำกัดควรให้พนักงานมีสิทธิ์ในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องงาน มีโอกาสคิด โปรเจกใหม่ๆ แลกเปลี่ยนแนวคิด เพื่อให้พนักงานรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งของงานที่ดีและน่าสนใจ, บริษัทควรมีระบบการให้รางวัลมีความเป็นธรรม และทั่วถึงทั้งบริษัทเพื่อให้พนักงานได้รับ โอกาสในการพัฒนาตนเอง และเพิ่มคุณค่าของผลงานและควรให้โอกาสพนักงานเลือกงานที่อยากทำสร้างผลงานที่ตนเองเลือกเพื่อให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จ, บริษัทควรให้พนักงานมีสิทธิ์ในการแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนแนวคิดเพื่อนำมาปรับปรุงงานให้พนักงานรู้สึกถึงความภูมิใจกับงานตรงหน้าและรู้สึกว่างานนี้มีความหมาย

3. ด้านการทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดี

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ พนักงานและเพื่อนร่วมงานทำงานร่วมกันโดยปราศจากความขัดแย้ง กล่าวคือ พนักงานควรให้ความร่วมมือกันในการทำงาน ไม่เกี่ยงงานกันทำ ร่วมแรงร่วมใจ รับผิดชอบในสิ่งที่ตัวเองทำให้ดีที่สุด, พนักงานควรให้ความร่วมมือที่ดีในการทำงานที่ส่งผลให้สร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นขึ้นได้ด้วยและนำไปสู่ความสำเร็จร่วมกันและพนักงานทุกคนควรมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน, พนักงานควรให้ความช่วยเหลือรวมถึงการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น นอกเหนือจากงานเพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ ทัศนคติ และความกลมเกลียวกัน

4. ด้านการรับรู้ความสำคัญของงานที่ทำ

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ พนักงานให้ความสำคัญกับงานที่ปฏิบัติอย่างสุดความสามารถ กล่าวคือ พนักงานควรทำงานให้เต็มที่สุดความสามารถเพื่อบรรลุเป้าหมาย, พนักงานควรร่วมแรงร่วมใจ รับผิดชอบในสิ่งที่ตัวเองทำให้ดีที่สุด มีความตั้งใจและเอาใจใส่ต่องานที่ปฏิบัติเพื่อป้องกันความผิดพลาด, บริษัทควรให้พนักงานได้ทำงานที่หลากหลายที่ท้าทายความสามารถ เพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสปรับปรุงผลงานและพัฒนาตัวเอง

5. ด้านการเห็นคุณค่าในงานของตน

สิ่งที่ต้องปรับปรุงคือ พนักงานเห็นคุณค่าของงานที่ปฏิบัติร่วมกับบริษัท กล่าวคือ บริษัทควรสนับสนุน ช่วยเพิ่มทักษะของพนักงานเพื่อให้พนักงานเห็นคุณค่าของงานที่ปฏิบัติ, บริษัทควรทำให้พนักงานมีความหลากหลายมากขึ้น ส่งเสริม

ความภาคภูมิใจของพนักงาน เห็นคุณค่าของตนเอง มีศักยภาพและภูมิใจในตนเอง, พนักงานเองก็ควรเห็นคุณค่าของเพื่อนร่วมงานทุกคนในบริษัท การให้คำปรึกษาในการแก้ไขปัญหาได้ย่อมทำให้เกิดความประทับใจระหว่างกัน และนำมาซึ่งความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นขึ้นได้ การให้คำปรึกษาที่ดีจะทำให้เพื่อนร่วมงานเกิดความไว้วางใจ และก้าวข้ามผ่านปัญหาได้โดยไม่เกิดความทุกข์

6. ด้านความรับผิดชอบต่องานที่ทำ

สิ่งที่ต้องปรับปรุงคือ พนักงานปฏิบัติงานร่วมกับบริษัทอย่างเต็มที่ กล่าวคือ เจ้าหน้าที่ทุกคนชอบลูกน้องที่มีวินัยในการทำงานสูง ตรงต่อเวลา และรักษาคำพูด พุดอะไรไว้หรือสัญญาอะไรก็ต้องทำได้ตามที่พูด คำไหนคำนั้น พนักงานที่ดีต้องมีความรับผิดชอบต่อคำพูดของตนเอง รับปากว่าจะทำอะไร จะส่งมอบงานแบบไหน เมื่อไหร่ ก็ต้องสร้างผลลัพธ์ได้ตามที่ตกลงกันไว้อยู่เสมอ ดังนั้นบริษัทควรส่งเสริม คนที่มุ่งมั่นทุ่มเททำงาน เพราะพนักงานที่มีใจรักในงานที่ทำ และมีเป้าหมายที่จะทำงานให้สำเร็จอยู่เสมอ ย่อมไม่ทำงานแบบขอไปที ทำงานไปวัน ๆ โดยขาดแรงกระตุ้นจนนำไปสู่การลาออกจากงานในที่สุด , บริษัทควรมีระบบการให้รางวัลมีความเป็นธรรม และทั่วถึงทั้งบริษัทเพื่อให้พนักงานได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเอง และเพิ่มคุณค่าของผลงานและพัฒนาสร้างสรรค์งานที่เป็นประโยชน์ต่อบริษัท, บริษัทควรให้โอกาสพนักงานเลือกงานที่อยากทำ สร้างผลงานที่ตนเองเลือกเพื่อให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จอีกทั้งพนักงานก็สามารถได้ทำงานที่ตนรักและเสร็จทันตามระยะเวลาที่กำหนดส่งงานให้ลูกค้า

7. ด้านความสนุกและมีความสุขในที่ทำงาน

สิ่งที่ต้องปรับปรุงคือ พนักงานมีความชื่นชอบและมีความสุขกับงานที่ทำทุกครั้ง กล่าวคือ บริษัทควรให้พนักงานมีสิทธิในการเลือกงาน ทำงานที่ชอบเพื่อให้พนักงานมีความสุขในการทำงานทุกครั้ง , ถ้าหากพนักงานมีปัญหาในเรื่องงานหรือไม่เข้าใจสิ่งใดบริษัทควรมีพี่เลี้ยง หรือที่ปรึกษาให้พนักงานสามารถพูดคุยได้ทั้งในเวลางานและนอกงาน เพื่อปราศจากความขัดแย้ง และความเครียด, เป้าหมายที่ชัดเจนจากบริษัท ความก้าวหน้า สามารถทำให้พนักงานมีความสุขและรู้สึกมีความสุขที่เป็นส่วนหนึ่งของทีมที่ทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ

8. ด้านการได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน

สิ่งที่ต้องปรับปรุงคือ พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานร่วมกับบริษัทเป็นอย่างดี กล่าวคือ บริษัทควรมอบโอกาสที่โปร่งใสในการรับการเลื่อนตำแหน่งตามทักษะ และการขึ้นเงินเดือน การประเมินการจัดการประสิทธิภาพควรมุ่งเน้นไปที่ การแนะนำโอกาสในการฝึกอบรม ทักษะ และการฝึกสอน เพื่อให้พนักงานรู้สึกถึงคุณค่าในงานของตนเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานร่วมกับบริษัทเป็นอย่างดี, คนทำงานที่มีแรงกระตุ้นมักจะเปี่ยมไปด้วยพลังงานด้านบวก บริษัทควรส่งเสริมกระตุ้นเพื่อพัฒนาความสามารถของพนักงานเพื่อนำมาใช้กับการปฏิบัติงานร่วมกับบริษัท, ความกระตือรือร้นอยู่เสมอของพนักงาน การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี และภาพลักษณ์ขององค์กรที่ดีสามารถสร้างแรงจูงใจ และพลังในการทำงานให้พนักงานได้อย่างสูง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป มีดังนี้

1. ควรมีการปรับเปลี่ยนหรือเพิ่มเติมตัวแปรต่างๆในการวิจัยเพื่อให้ได้ข้อมูลพนักงาน และบริษัทรอบด้านมากยิ่งขึ้น
2. ควรศึกษาในแต่ละหน่วยงานในสถาบันให้ครอบคลุม ทุกด้าน และหลากหลาย เช่น การศึกษา และประสิทธิภาพในการปฏิบัติของพนักงาน

เอกสารอ้างอิง

- กมลวรรณ โปธิวิทยาการ (2560) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพาราในอำเภอเมืองยะลา”
- จันทกฤต กฤตธรรม (2558) “ความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท เซ็นทรัลพัฒนาเชียงใหม่”บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ณภัทร พรศิลป์กุล (2557) “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานใหญ่”ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช
- ดิน ปรัชญพฤทธิ (2555) สภาพแวดล้อมของการบริหารกบการพัฒนางค์การเอกสารประกอบการสอน นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช
- ถิรรัตน์ พิมพากร (2559) องค์ประกอบความสุขการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจโรงแรมเมืองพัทยาบัณฑิตวิทยาลัยมหาลัทธิลปกรณั
- ภูมิพชา สัญญะวิชัย (2559) "ความสุขในการทำงานของพนักงานเทสโกโลดส์เอ็กซ์เพรสในเขตอำเภอเมืองจังหวัดนครสวรรค์"
- สิรินทร แซ่ฉั่ว (2555) ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ ตรีศึกษา อุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสี่และกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งานวิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- ศรีนวลแดงภู (2561) ความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัทมหาชนสาขาวิชาการบริหารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สำนักบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- อัญชุลี จ้านงศ์ผล (2559) “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงานตรีศึกษา บริษัทในเครือแหลมทองกรุ๊ป”การจัดการมหาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยบูรพา
- Diener (2012) Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction NewYork:Oxford University Press.Organ, D.W. & Hamner, W.C. (1982) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (ออนไลน์). จาก <https://www.novabizz.com/NovaAce/Relationship/Interpersonal.htm>
- Guest, Robert H. (1979) Quality of Work Life : Learning from Tarrytown.Harvard Business Review, 9 (7), pp. 76-87
- Opener (2013). Happiness at work. [Online]. Available: <http://www.iopener.co.uk/happiness at Work.>