

ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เบริล 8 พลัส จำกัด
HAPPINESS AT WORK OF EMPLOYEES AT BERYL 8 COMPANY LIMITED

วารัญญา รัตนวุฒิกุล
สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย
ผู้รับผิดชอบบทความ

Varanya Rattanawutikul
E-mail: varanya.ratta@gmail.com
Faculty of Business Administration Program in Management,
Ramkhamhaeng University, Thailand
Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัย เรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เบริล 8 พลัส จำกัด มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เบริล 8 พลัส จำกัด โดยได้ทำการศึกษาผ่านกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานบริษัท เบริล 8 พลัส จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม 118 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมทางคอมพิวเตอร์ หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ผลการวิจัยพบว่า

1.) จากพนักงานที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 118 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 44.1 และเพศ ชาย จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 55.9 ส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 53.4 รองลงมา มีอายุ ไม่เกิน 30 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 39.0, มีอายุ 41-50 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.1 และมีอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 81.4 รองลงมา มีสถานภาพสมรส จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 16.9 และมีสถานภาพหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 63.6 รองลงมา มีระดับการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาโท จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 33.9 และมีระดับการศึกษาสูงสุด ระดับปริญญาเอก จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน 2 – 4 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 42.4 รองลงมา มีระยะเวลาในการทำงาน 4 – 6 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 25.4, ระยะเวลาในการทำงาน 7 – 8 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 11.9, ระยะเวลาในการทำงาน ไม่เกิน 1 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 10.2 และมีระยะเวลาในการทำงาน 9 ปีขึ้นไป จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 10.2 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงาน ฝ่าย Solution Delivery: Salesforce จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 71.2 รองลงมา มีตำแหน่งงาน ฝ่ายบริหารงานทั่วไป จำนวน 13 คน คิดเป็น

ร้อยละ 11.0, ตำแหน่งงาน ฝ่ายขาย จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.4, ตำแหน่งงาน ฝ่าย Innovation จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.4, ตำแหน่งงาน ฝ่าย Solution Delivery: Odoo จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.4, ตำแหน่งงาน ฝ่าย Solution Delivery: Marketing Cloud จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.4, ตำแหน่งงาน ฝ่ายบัญชีและการเงิน จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 และมีตำแหน่งงาน ฝ่าย Solution Delivery: Google จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 ตามลำดับ

2.) ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เบริล 8 พลัส จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ความสำเร็จในงาน ค่านิยมร่วมขององค์กร การติดต่อสัมพันธ์ ความมีอิสระ และการเป็นที่ยอมรับ ตามลำดับ ส่วนด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความรักในงาน

คำสำคัญ: ความสุขในการทำงาน

ABSTRACT

Beryl 8 Plus Company Limited's employee work happiness is the research which has the purpose to study the work happiness of Beryl 8 Company Limited's employee. This research is study through Beryl 8 Company Limited's employee as the population. 118 employees as the sampling. Questionnaire is used to correct the data and analyze by using Frequency, Percentage, Mean (\bar{X}), and Standard Deviation (SD). For the research result, this research is found that:

1.) From questionnaire participants 118 employees, most of them are female 66 employees equal to 44.1 percent and male 52 employees equal to 55.9 percent. Most of them are 31-40 years-old 63 employees equal to 53.4 percent, follow by less than 30 years-old 46 employees equal to 39.0 percent, 41-50 years-old 6 employees equal to 5.1 percent, and over than 51 years-old 3 employees equal to 2.5 in order. Most of them are single which are 96 employees equal to 81.4 percent, follow by Married 20 employees equal to 16.9, and Widowed / Divorced / Separated 2 employees equal to 1.7 in order. Most of them has highest level of education is bachelor's degree 75 employees equal to 63.6, follow by graduated with master's degree 40 employees equal to 33.9 percent and graduated with Doctor of philosophy degree 3 employees equal to 2.5 in order. Most of them has working experience 2 – 4 years for 50 employees equal to 42.4 percent, follow by 5 – 6 years 30 employees equal to 25.4 percent, 7 – 8 years 14 employees equal to 11.9, less than 1 years 12 employees equal to 10.2, and over 9 years 12 employees equal to 10.2 in order. Most of them are in Solution Delivery: Salesforce department which are 84 employees equal to 71.2

percent, follow by general management department 13 employees equal to 11.0 percent, sales department 4 employees equal to 3.4 percent, Innovation team 4 employees equal to 3.4 percent, Solution Delivery: Odoo department 4 employees equal to 3.4 percent, Solution Delivery: Marketing Cloud department 4 employees equal to 3.4 percent, accounting and finance department 3 employees equal to 2.5 percent, and Solution Delivery: Google department 2 employees equal to 1.7 percent

2.) Beryl 8 Plus Company Limited's employee work happiness overall is in highest level. In case focusing on each attribute, the attribute which in the highest level are work achievement, organization shared value, participation, be freedom, be recognized in order. In additional, the attribute which in high level are life quality and work satisfaction.

Keywords: Happiness at Work

บทนำ

จากการที่สายงานด้านไอทีนั้นเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบัน เนื่องด้วยภาคธุรกิจต่าง ๆ ต่างมีการพัฒนาและมีความต้องการที่จะนำเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินธุรกิจเป็นอย่างมาก สถานการณ์บทบาททางด้านเทคโนโลยีจึงเป็นอุตสาหกรรมที่กำลังเติบโตในอัตราสูง จึงส่งผลให้แรงงานสายงานด้านไอทีจึงได้รับความต้องการเป็นอย่างมาก อีกทั้งตลาดแรงงานทางด้านไอทียังมีความต้องการบุคลากรที่มีทักษะในพิเศษเฉพาะด้าน และมีความต้องการบุคลากรที่มีทักษะด้านซอฟต์แวร์ สกิล คือ ทักษะด้านการบริหารเวลาในการควบคุมการทำงานให้เป็นไปตามข้อกำหนด ทักษะด้านการสื่อสาร การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน สามารถปรับตัวเข้ากับองค์กรได้ การมีความคิดสร้างสรรค์ในการผลักดันให้เกิดนวัตกรรมใหม่ และทักษะการประยุกต์ใช้สามารถประยุกต์ทักษะความรู้ของตัวเองเข้ากับธุรกิจและองค์กรได้ (รีนี เรืองหนู, 2563) ซึ่งการหาบุคลากรที่ครบเครื่องในเรื่องความสามารถต่าง ๆ เหล่านี้มันไม่ใช่เรื่องง่าย อุตสาหกรรมไอทีจึงมีการซื้อตัวพนักงานด้วยเงินเดือนที่สูงกว่าที่เท่ากันเป็นจำนวนมาก

บริษัท เบริล 8 พลัส จำกัด ที่เป็นผู้ให้บริการคำปรึกษาทางด้านไอที เทคโนโลยี และบุคลากรด้านไอที จึงมีความต้องการบุคลากรด้านไอที และยังเป็นองค์กรที่ให้คำปรึกษาทางด้านไอทีจึงต้องมีความตามยุคตามสมัย บริษัทจึงต้องการบุคลากรที่มีทักษะความคล้ายคลึงกับความนิยมของตลาดแรงงาน การหาพนักงานใหม่จึงเป็นเรื่องที่ยากเพราะต้องมีการแข่งขันสูง ดังนั้นการรักษาพนักงานที่มีอยู่นั้นให้อยู่กับองค์กรจึงเป็นเรื่องที่ต้องให้ความสำคัญ โดยความสุขในการทำงานของพนักงานจึงเป็นหนึ่งในวิธีการที่จะรักษาบุคลากรให้อยู่กับบริษัทฯ นอกเหนือจากค่าตอบแทนที่เป็นปัจจัยพื้นฐานในการรักษาบุคลากร

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจอันไม่ใช่ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เบริล 8 พลัส จำกัด เพื่อเป็นแนวทางในการวางนโยบายและพัฒนองค์กร

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เบริล 8 พลัส จำกัด

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัย เรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เบริล 8 พลัส จำกัด มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาในการทำงาน และตำแหน่ง

ตัวแปรตาม คือ

1. ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เบริล 8 พลัส จำกัด ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ ความมีอิสระ ค่านิยมร่วมขององค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน

ขอบเขตด้านประชากร

พนักงานของบริษัท เบริล 8 พลัส จำกัด จำนวน 166 คน

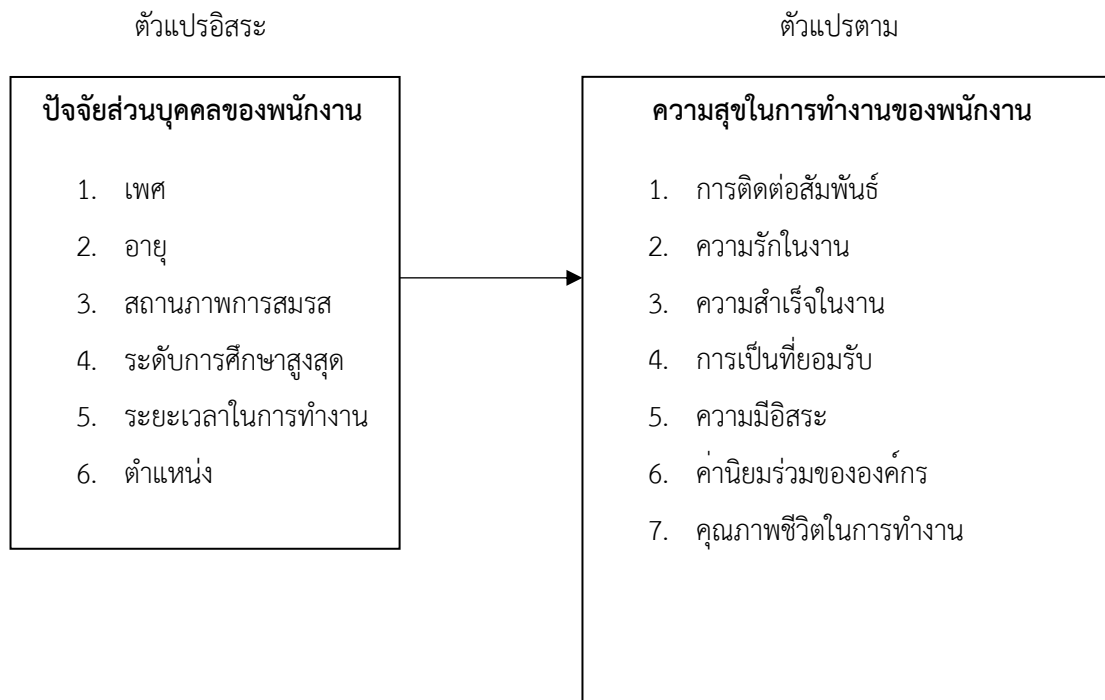
ขอบเขตด้านระยะเวลา

การเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลระหว่างเดือนธันวาคม 2563 - กุมภาพันธ์ 2564

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. สามารถนำผลการวิจัยที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย และวิธีการจัดการภายในองค์กร ในการปรับปรุงและส่งเสริมความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท เบริล 8 พลัส จำกัด
2. เพื่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ลดความตึงเครียดในการทำงาน ได้สัมฤทธิ์ผล และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวความคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของ Manion

ความสุขในการทำงาน (Happiness at work) ตามแนวความคิดของ Manion (อ้างถึงใน ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551) หมายถึง ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ อันซึ่งเป็นผลตอบสนองมาจากการกระทำที่สร้างสรรค์ของตนเอง มีการแสดงออกโดยการยิ้มหัวเราะ มีความปลื้มใจอันซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นอารมณ์ในทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และผลจากการประสบความสำเร็จในการทำงานจะทำให้มีการแสดงอารมณ์ออกมาในทิศทางบวก เช่น ความสุข สนุกสนาน ที่จะส่งผลให้สถานที่ทำงานเป็นที่น่ารื่นรมย์ รวมถึงบุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความสุขจะทำให้เกิดสัมพันธภาพในที่ทำงานที่ดี มีความรู้สึกดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความผูกพันในงานที่ทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป ซึ่งมุ่งอธิบายด้วยองค์ประกอบของความสุข 4 ด้านดังนี้

1. การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) หมายถึง การรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรภายในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคลากรมาร่วมกันทำงานเกิดสังคมการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงานให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เกิดการสนทนาพูดคุยกันอย่างเป็นมิตร เกิดมิตรภาพระหว่างการทำงานกับบุคลากรต่าง ๆ ความรู้สึกเป็นสุข และรับรู้ว่าได้อยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน

2. ความรักในงาน (Love of the work) หมายถึง การรับรู้ถึงความรู้สึกรัก ความผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน รับรู้ว่าคนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดี ในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของ

งานกระตือรือร้น ตีใจ เพลิดเพลินในการที่จะปฏิบัติงาน และปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานมีความภาคภูมิใจที่ ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

3. ความสำเร็จในงาน (Work achievement) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณปฏิบัติงานได้ บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิตเกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนา และเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติให้สำเร็จมีความก้าวหน้า ทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณเองได้รับการยอมรับ และความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามเกี่ยวกับเรื่องงานที่ได้ ปฏิบัติของตน และได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานได้รับความรู้สึกที่ดี ในการปฏิบัติงาน ความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงาน

แนวความคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของ Gavin and mason

Gavin and mason (อ้างถึงในนันทรัตน อยุธยาเสริฐ, 2552) กล่าวถึงความสุขไว้ว่า เป็นผลจากความรู้สึกภายในของแต่ละคนเป็นผลทำให้เกิดความรู้สึกทางบวก เช่น ชื่นชอบ พึงพอใจ ความสุข ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

1. ความมีอิสระ คือบุคคลมีความสามารถที่คิดและเลือกในสิ่งที่ต้องการและอำนาจเสรีภาพในการตัดสินใจ ทำให้ตนมีความพึงพอใจในชีวิตสามารถควบคุม และกำหนดการกระทำของตนให้ตอบสนองความสุขของตน

2. ความรู้เป็นผลสำคัญในการตัดสินใจในสิ่งที่ต้องการได้ถูกต้องรู้ว่าควรใช้ความรู้อย่างไรเกิดความคิดเชิงสร้างสรรค์ และใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์มีการติดต่อ สัมพันธ์กับบุคคลอื่น เกิดการยอมรับ และไว้วางใจจากบุคคลรอบข้าง

3. ความสามารถเป็นลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคลสามารถฝึกฝนได้ด้วย การจัดอบรมต่าง ๆ ให้เกิดความรู้ความชำนาญ ส่งเสริมให้เกิดวิสัยทัศน์ และประสบการณ์ที่ กว้างขวางขึ้น

แนวคิดความสุขในการทำงานของ Diener

Diener (อ้างถึงในจงจิต เลศวิบูลย์มงคล, 2547) มุ่งปัจจัยหรือองค์ประกอบของ ความสุขว่า คือ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิต ประสบการณ์ และอารมณ์ความรู้สึกด้านลบต่อคนที่มีความสุข เกิดจากปัจจัยหลายอย่างต่างกัน เช่น อายุ รายได้ ให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตอันนำมาซึ่งความสุข ดังนี้

1. ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีความพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็น และกระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิตที่สอดคล้องกับความเป็นจริงสามารถกระทำได้ตามความตั้งใจสมเหตุสมผลเข้าใจ และยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้น โดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว

2. ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรัก และชอบพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการทำงานมีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จ ลุ่่วงตามเป้าหมายตลอดจนงานทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเอง และสังคม

3. อารมณ์ทางบวก (Positive Effect) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นสุขกับ สิ่งที่ดีสนุกสนานกับการทำงาน ยิ้มแย้มสดใสกับการทำงาน เลื่อมใสศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำ รับรู้ถึงความดีงาม และคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ

4. อารมณ์ทางลบ (Negative Effect) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกที่เป็น ทุกข์กับสิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น คับข้องใจ เบื่อหน่ายไม่สบายใจเมื่อเห็นการ กระทำไม่ถูกต้องอยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นเพื่อสนองความต้องการของตนให้มีความสุข

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปราณี ปาริฉัตรกุล (2561) ได้ทำการศึกษาในเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เอ เพ็ทซ์ พลาสเทค จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอเพ็ทซ์ พลาสเทค จำกัด และ 2) เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอเพ็ทซ์ พลาสเทค จำกัด โดยจำแนกตามลักษณะ ส่วนบุคคลกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัท เอ เพ็ทซ์ พลาสเทค จำกัด เฉพาะที่เป็น พนักงานรายเดือน จำนวน 150 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยใช้ค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวน ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานมีความสุขในการทำงาน บริษัท เอเพ็ทซ์ พลาสเทค จำกัด ในภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรัก ในงาน และด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จ ในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านความรื่นรมย์ในงาน และด้านความพึงพอใจในงาน และ 2) ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอเพ็ทซ์ พลาสเทค จำกัด จำแนกตาม อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการทำงาน สังกัด รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการทำงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านความรื่นรมย์ในงาน และด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน พนักงานมีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านความพึงพอใจในงาน พนักงานมีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

พรรณนิภา สืบสุข (2555) ได้ทำการศึกษาในเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของอาจารย์ในคณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน และปัจจัยทำนายความสุขในการทำงานของอาจารย์พยาบาลในคณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติงานที่คณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดลจำนวน 83 คน

เลือกโดยการสุ่มแบบง่ายเครื่องมือวิจัยได้แก่แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลแบบสอบถามภาระงาน การรับรู้ลักษณะงานและความสุขในการทำงานผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่วันที่ 1 มกราคมถึงกรกฎาคมพ.ศ. 2553 ผลการศึกษาพบว่าอาจารย์พยาบาลมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูงอายุประสบการณ์ทำงานและการรับรู้ลักษณะงานสามารถอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของอาจารย์พยาบาลได้ร้อยละ 25 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุมาลี ดวงกลาง (2560) ได้ทำการศึกษาในเรื่อง ความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์การศึกษาครั้งนี้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของความสุขในการทำงานต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ประชากรที่ศึกษา คือ เจ้าหน้าที่ทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ จำนวน 83 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลทดสอบสมมติฐานใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ด้วยวิธีการคัดเลือกตัวแปรเข้าสู่สมการพยากรณ์แบบ Stepwise ผลการศึกษาความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์พบว่า ความสุขในการทำงานทั้ง 8 ด้านในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้คือ ด้านการมีศีลธรรมด้านผ่อนคลาย ด้านครอบครัวอบอุ่น ด้านการศึกษาหาความรู้ด้านมีน้ำใจเอื้ออาทร ด้านการมีเงิน ด้านสังคมดีและด้านสุขภาพกายและใจดี ส่วนประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้คือ ด้านประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ด้านพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความสุขในการทำงานด้านสังคมดี ($B=.327$) และด้านการศึกษาหาความรู้ ($B=.253$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานและเป็นไปในทิศทางเชิงบวกตามนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถอธิบายได้ว่าเมื่อพิจารณาจากค่า R มีค่าเท่ากับ .644 และเมื่อพิจารณาถึงสัดส่วนความแปรปรวนที่อธิบายด้วยสมการถดถอยคิดเป็นร้อยละ 41.4 ส่วนด้านสุขภาพกายและใจดีด้านมีน้ำใจเอื้ออาทร ด้านการมีเงิน ด้านการผ่อนคลาย ด้านการมีศีลธรรม ด้านครอบครัวอบอุ่น ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์

วดี นิลเปลี่ยน (2563) ได้ทำการศึกษาในเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากร ปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากร และปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำนวน 66 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอย พหุคูณ โดยผลการศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีใน

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และปัจจัยด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จิระสันต์ วงษ์วรรณ (2560) ที่ได้ทำการศึกษาในเรื่อง ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สื่อสารกลยุทธ์และผลิตภัณฑ์รายย่อยของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) โดยการศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สื่อสารกลยุทธ์และผลิตภัณฑ์รายย่อย ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) กลุ่มประชากรศึกษาจำนวน 152 คน ซึ่งได้รับแบบสอบถามจำนวน 152 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ผลจากการศึกษา พบว่า ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สื่อสารกลยุทธ์และผลิตภัณฑ์รายย่อย ในระดับมาก ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 นอกจากนี้พบว่าปัจจัยลักษณะบุคคล ด้านระดับการศึกษาและด้านระยะเวลาทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สื่อสารกลยุทธ์และผลิตภัณฑ์รายย่อย และด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.86 ซึ่งหมายถึงระดับความสุขในระดับมาก

ภัทรดนัย ไต้ไธสง (2561) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ทูริสทริบิวชั่น แอนด์ เซลส์ จำกัด พื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน เพื่อ 1) ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ทูริสทริบิวชั่น แอนด์ เซลส์ จำกัด 2) เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ต่อองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ทูริสทริบิวชั่น แอนด์ เซลส์ จำกัด และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานกับ ระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ทูริสทริบิวชั่น แอนด์ เซลส์ จำกัด พื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้ จำนวน 368 ชุด เครื่องมือในการวิจัยเป็น แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.71 ข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าแจกแจงแบบที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวน ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีเชฟเฟ และ การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการ เพศหญิง อายุ 26-30 ปี สถานภาพสมรส การศึกษา ระดับปริญญาตรี อายุการทำงาน 1-3 ปี ภาพรวมความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับ เห็นด้วย ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสุขในการทำงาน คือ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และระดับตำแหน่งงาน โดยมีผลกับความสุขในการทำงานภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ส่วนเพศ อายุ และสถานภาพ ไม่มีผลกับความสุข ในการทำงาน ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานกับระดับ ความสุขในการทำงาน พบว่า ด้านลักษณะงาน มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกสูงที่สุด คือ ค่า $r = 0.779$, ค่า $p\text{-value} = 0.000$ รองลงมา คือ ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านผู้นำ และด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ตามลำดับ

วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research Approach) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานของบริษัท เบริล 8 พลัส จำกัด จำนวน 166 คน กลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยทำการเก็บแบบสอบถามรวม 118 ชุด โดยใช้สุตรวิธีการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างกรณีที่ทราบจำนวนประชากรทั้งหมดของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 5% (Taro Yamane, 1973) ผู้วิจัยเลือกวิธีการ การเลือกสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ได้จะเป็นใครก็ได้ที่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูล และการตอบแบบสอบถามได้ เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างตามจำนวนที่ต้องการโดยไม่มีหลักเกณฑ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. แจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการแจกแบบสอบถามผ่านทางช่องทางออนไลน์ โดยใช้ Google Form ซึ่งแจกให้แก่พนักงานบริษัท เบริล 8 พลัส จำกัด จำนวน 118 ชุด
2. ตอบข้อซักถามบางประการที่ผู้ตอบแบบสอบถามอาจจะต้องการคำอธิบายเพิ่มเติม
3. รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับข้อมูลครบถ้วนแล้วเพื่อนำไปจัดทำและเตรียมสำหรับการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ (SPSS Version 26.0)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับวิเคราะห์เพื่อบรรยายปัจจัยส่วนบุคคล
2. ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
3. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) สำหรับวิเคราะห์ความสุขของพนักงานบริษัท เบริล 8 พลัส จำกัด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 1 มีพนักงานที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 118 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 44.1 และเพศ ชาย จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 55.9 ส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 53.4 รองลงมา มีอายุ ไม่เกิน 30 ปี จำนวน 46 คน

คิดเป็นร้อยละ 39.0, มีอายุ 41-50 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.1 และมีอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 81.4 รองลงมามีสถานภาพสมรส จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 16.9 และมีสถานภาพหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 63.6 รองลงมามีระดับการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาโท จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 33.9 และมีระดับการศึกษาสูงสุด ระดับปริญญาเอก จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน 2 – 4 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 42.4 รองลงมามีระยะเวลาในการทำงาน 4 – 6 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 25.4, ระยะเวลาในการทำงาน 7 – 8 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 11.9, ระยะเวลาในการทำงาน ไม่เกิน 1 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 10.2 และมีระยะเวลาในการทำงาน 9 ปีขึ้นไป จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 10.2 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงาน ฝ่าย Solution Delivery: Salesforce จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 71.2 รองลงมามีตำแหน่งงาน ฝ่ายบริหารงานทั่วไป จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 11.0, ตำแหน่งงาน ฝ่ายขาย จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.4, ตำแหน่งงาน ฝ่าย Innovation จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.4, ตำแหน่งงาน ฝ่าย Solution Delivery: Odoo จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.4, ตำแหน่งงาน ฝ่าย Solution Delivery: Marketing Cloud จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.4, ตำแหน่งงาน ฝ่ายบัญชีและการเงิน จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 และมีตำแหน่งงาน ฝ่าย Solution Delivery: Google จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 2 ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เบริล 8 พลัส จำกัด องค์ประกอบ 7 ด้าน โดยผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) พบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เบริล 8 พลัส จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.24$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ความสำเร็จในงาน ค่านิยมร่วมขององค์กร การติดต่อสัมพันธ์ ความมีอิสระ และการเป็นที่ยอมรับ ($\bar{X} = 4.38, \bar{X} = 4.35, \bar{X} = 4.35, \bar{X} = 4.30, \bar{X} = 4.27$) ตามลำดับ และด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความรักในงาน ($\bar{X} = 4.06, \bar{X} = 3.97$)

สรุปผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล

จากพนักงานที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 118 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 44.1 และเพศ ชาย จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 55.9 ส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 53.4 รองลงมามีอายุ ไม่เกิน 30 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 39.0, มีอายุ 41-50 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.1 และมีอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 81.4 รองลงมามีสถานภาพสมรส จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 16.9 และมีสถานภาพหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 63.6 รองลงมามีระดับ

การศึกษาสูงสุดระดับปริญญาโท จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 33.9 และมีระดับการศึกษาสูงสุด ระดับปริญญาเอก จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน 2 – 4 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 42.4 รองลงมามีระยะเวลาในการทำงาน 4 – 6 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 25.4, ระยะเวลาในการทำงาน 7 – 8 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 11.9, ระยะเวลาในการทำงาน ไม่เกิน 1 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 10.2 และมีระยะเวลาในการทำงาน 9 ปีขึ้นไป จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 10.2 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงาน ฝ่าย Solution Delivery: Salesforce จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 71.2 รองลงมามีตำแหน่งงาน ฝ่ายบริหารงานทั่วไป จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 11.0, ตำแหน่งงาน ฝ่ายขาย จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.4, ตำแหน่งงาน ฝ่าย Innovation จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.4, ตำแหน่งงาน ฝ่าย Solution Delivery: Odoo จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.4, ตำแหน่งงาน ฝ่าย Solution Delivery: Marketing Cloud จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.4, ตำแหน่งงาน ฝ่ายบัญชีและการเงิน จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 และมีตำแหน่งงาน ฝ่าย Solution Delivery: Google จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 ตามลำดับ

ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เบริล 8 พลัส จำกัด

โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ความสำเร็จในงาน ค่านิยมร่วมขององค์กร การติดต่อสัมพันธ์ ความมีอิสระ และการเป็นที่ยอมรับ ตามลำดับ ส่วนด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความรักในงาน

อภิปรายผล

1. การติดต่อสัมพันธ์

โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความสุขอยู่ในระดับมากที่สุด คือ เพื่อนร่วมงานมักชวนไปรับประทานอาหารกลางวันด้วยกันเสมอ ไม่ลำบากใจเมื่อมีบุคลากรในบริษัท กล่าวทักทาย ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน/บุคลากรในบริษัท ส่วนข้อที่มีความสุขอยู่ในระดับมาก คือ ไม่ลำบากใจเมื่อต้องขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน/บุคลากรในบริษัท ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปราณี ปาริฉัตรตฤกุล (2561) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เอเพ็กซ์ พลาสเทค จำกัด

2. ความรักในงาน

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อต่างล้วนมีความสุขอยู่ในระดับมากที่สุด คือ กระตือรือร้นกับงานที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ มักค้นคว้าหาข้อมูลเพิ่มเติมด้วยความสนใจ ไม่มีความคิดที่จะเปลี่ยนสายงาน ไม่มีความคิดที่จะเปลี่ยนสายงาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรรณีภา สืบสุข (2555) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของอาจารย์ในคณะพยาบาล ศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล

3. ความสำเร็จในงาน

โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อล้วนมีความสุขอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ภูมิใจเมื่อทำงานสำเร็จ รู้สึกล้มเหลวเมื่อไม่สามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายหรือภายในระยะเวลาที่ได้รับมอบหมาย ยินดีเป็นอย่างยิ่งเมื่อได้รับคำชมเชยในชิ้นงาน พัฒนาคุณภาพของชิ้นงานของท่านอยู่เสมอ ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุมาลี ดวงกลาง (2560) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์การศึกษา

4. การเป็นที่ยอมรับ

ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เบริล 8 พลัส จำกัด เมื่อพิจารณาด้านการเป็นที่ยอมรับโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความสุขอยู่ในระดับมากที่สุด คือ หัวหน้างาน/เพื่อนร่วมงานแสดงความเข้าใจถึงสาเหตุที่ทำให้งานไม่บรรลุตามเป้าหมาย เมื่อมีเพื่อนร่วมงาน/บุคลากรในบริษัทกล่าวชมเชยแก่ มีเพื่อนร่วมงาน/บุคลากรในบริษัทมาขอความช่วยเหลือหรือคำแนะนำตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความสุขอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความยาก/สำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วดี นิลเปลี่ยน (2563) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร ทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

5. ความมีอิสระ

โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อล้วนมีความสุขอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ได้รับอิสระในการจัดสรรงานของตนเอง สามารถเลือกงานที่ตนสนใจ หัวหน้างานของท่านมักเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นอยู่เสมอ ได้รับโอกาสในการเลือกแนวทางการแก้ไขปัญหาด้วยตนเองตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิระสันต์ วงษ์วรสันต์ (2560) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สื่อสารกลยุทธ์และผลิตภัณฑ์รายย่อยของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)

6. ค่านิยมร่วมขององค์กร

โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อล้วนมีความสุขอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ยินดีที่จะไหว้ผู้อาวุโสในบริษัท ปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าปฏิบัติคนเดียว ไม่รู้สึกลำบากใจเมื่อต้องร่วมกิจกรรม/กินเลี้ยงกับทีม ปฏิบัติงานโดยยึดความสำเร็จของลูกค้าเป็นที่ตั้งอย่างเหมาะสมตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรดนัย ไต้ไธสง (2561) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ทรุ ดิสทริบิวชัน แอนด์ เซลส์ จำกัด พื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

7. คุณภาพชีวิตในการทำงาน

โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความสุขอยู่ในระดับมากที่สุด คือ สามารถติดต่อสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานได้อย่างสะดวก รวดเร็ว ส่วนข้อที่มีความสุขอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ได้รับการอำนวยความสะดวกในเรื่องของอุปกรณ์การทำงานอย่างครบถ้วนเหมาะสม เดินทางไปทำงานได้อย่างสะดวก พึงพอใจในระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางไปยังสถานที่ทำงาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรดนัย ไต้ไธสง (2561) เรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ทรุ ดิสทริบิวชัน แอนด์ เซลส์ จำกัด พื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

การติดต่อสัมพันธ์

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ องค์กรควรมีการจัดสรรบุคลากรให้เป็นผู้สนับสนุน ชี้แนะ และให้ความช่วยเหลือการทำงานให้แก่พนักงานอย่างชัดเจน องค์กรควรมีการจัดกิจกรรมกระชับความสัมพันธ์อยู่เสมอ

ความรักในงาน

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ผู้ผู้บัญชาการควรมีการมอบหมายงานที่ท้าทายให้แก่พนักงานเสมอๆ และควรมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถและความสนใจของพนักงาน เพื่อให้เกิดความรักในงานที่ทำยิ่งขึ้น

ความสำเร็จในงาน

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ องค์กรควรมีตัวชี้วัดในการประเมินผลที่ชัดเจน เหมาะสม จะต้องไม่ยากและไม่ง่ายจนเกินไป เพื่อให้พนักงานสามารถบรรลุได้ และเมื่อบรรลุแล้วพนักงานจะเกิดความภาคภูมิใจและความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้น

การเป็นที่ยอมรับ

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ผู้บริหารควรกล่าวชมและให้กำลังใจในการทำงานแก่พนักงาน สร้างแรงจูงใจให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นส่วนสำคัญในการปฏิบัติงานและพัฒนาองค์กร มีการให้รางวัลและยกย่อง เช่น การให้โล่รางวัล การให้ประกาศนียบัตรพนักงานดีเด่น เป็นต้น

ความมีอิสระ

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ควรให้อิสระในการตัดสินใจแก่พนักงานอย่างเหมาะสม ให้พนักงานได้มีทางเลือกในการแก้ปัญหาและแนวทางปฏิบัติงานของตนเองที่องค์กรจะต้องให้การสนับสนุน

ค่านิยมร่วมขององค์กร

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ควรรักษา ปลูกฝัง และสืบทอดค่านิยมร่วมขององค์กรให้คงอยู่ อันเนื่องด้วยค่านิยมปัจจุบันขององค์กรนั้น เป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงาน ทั้งนี้ค่านิยมขององค์กรนั้นควรมีการปรับปรุงและพัฒนาให้เป็นที่มาตามยุคตามสมัย มิให้ล้าหลัง

คุณภาพชีวิตในการทำงาน

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ องค์กรควรมีการจัดสรรอุปกรณ์การทำงานให้อย่างครบถ้วน และควรมีการปรับปรุงในเรื่องของการเดินทางไปยังสถานที่ทำงานให้มีความสะดวกมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

พรรณนิภา สืบสุข. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิตมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

- ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะความสามารถในการเผชิญและฟื้น
ฝ่าอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานการพยาบาลผ่าตัด: กรณีศึกษาใน
โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง.กรุงเทพฯ:คณะศิลปศาสตรมหาวิทาลัยธรรมศาสตร์
- จิระสันต์ วงษ์วรรณ. (2560). ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สื่อสารกลยุทธ์และผลิตภัณฑ์รายย่อย
ของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ) สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการ
สาธารณะ สำหรับนักบริหาร คณะรัฐศาสตรมหาวิทาลัยธรรมศาสตร์ ปีการศึกษา 2560
- สุมาลี ดวงกลาง. (2560). ความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาสถาน
โรงพยาบาลราชทัณฑ์. สารนิพนธ์อันเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร มหาวิทาลัยเอกริก พ.ศ.2560
- สุมาลี ดวงกลาง. (2560). ความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาสถาน
โรงพยาบาลราชทัณฑ์. สารนิพนธ์อันเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร มหาวิทาลัยเอกริก พ.ศ.2560
- ปราณี ปาริฉัตต์กุล. (2561). ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เอเพ็กซ์ พลาสเทค จำกัด. การ
ค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา
บริหารธุรกิจ โครงการบัณฑิตศึกษา มหาวิทาลัยราชภัฏธนบุรี ปีการศึกษา 2561
- วดี นิลเปลี่ยน. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร ทางด้านการเงินและบัญชีใน
มหาวิทาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. วารสารสังคมศาสตร์ นิติรัฐศาสตร์
- ภัทรดนัย ใต้ไธสง. (2561). ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ทู ดิสทริบิวชั่น แอนด์ เซลส์ จำกัด
พื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน.วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และ
สังคมศาสตร์) ปีที่8 ฉบับที่1 มกราคม-เมษายน 2561
- รินี เรืองหนู. (2563). เปิด 6 สายงาน กลุ่มอาชีพที่ต้องการปี'63, น.7 นสพ.มติชนรายวัน ฉบับวันที่ 20 ม.ค.
2563.ค้นเมื่อ 31 ธันวาคม 2563. จาก https://www.matichon.co.th/local/quality-life/news_1910757
- Gavin, J.H and Mason, R.O. (2004). The Virtuous organization: The value of Happiness in the
workplace.Organiation Dynamics
- Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive workplace. Journal of Nursing
Administration
- Diener , E. (2003). “The scientific understanding of happiness methods for measuring
subjective well-being”.[http:// www.phychuiuc.edu](http://www.phychuiuc.edu)
- Diener , E. (2003). “New directions in subjective well-being research : The cutting
edge”.[http:// www.phychuiuc.edu](http://www.phychuiuc.edu)