

ปัจจัยด้านสัมพันธภาพที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน
ของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ. 2566

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

สารนิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วันที่ 10 ธันวาคม พ.ศ. 2566



พรพรรณ

นางสาวพรพรรณ ผลยะมา

ผู้วิจัย

K. Sujari

รองศาสตราจารย์กัญญาภัคส์ ปันจยีสี่,

Ph.D.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

S

ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุเทพ นิ่มสาย,

Ph.D.

ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์

Wanida. Promkany

รองศาสตราจารย์วิจิตา รักธรรม,

Ph.D.

คณบดีวิทยาลัยการจัดการ

มหาวิทยาลัยมหิดล

S.S.

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ภูมิพร ธรรมสถิตย์เดช,

Ph.D.

กรรมการสอบสารนิพนธ์

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง สำเร็จอย่างสมบูรณ์ไปได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาและความช่วยเหลือในการทำวิจัยจาก รองศาสตราจารย์กัญญาภัสส์ ปันจัยสีห์ อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้กรุณาสละเวลาอันมีค่าเพื่อให้คำปรึกษาที่ดีและเป็นประโยชน์ต่อการค้นคว้างานวิจัย ตลอดจนให้คำแนะนำในการตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องของงานวิจัย ด้วยความละเอียดและเอาใจใส่เป็นอย่างดี ทางผู้วิจัยมีความตระหนักถึงความทุ่มเทและความตั้งใจของอาจารย์เป็นอย่างยิ่ง จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

นอกจากนี้ผู้วิจัยต้องขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุเทพ นิ่มสาย และผู้ช่วยศาสตราจารย์ภูมิพร ธรรมสถิตเดช ที่กรุณาสละเวลาในการสอบสารนิพนธ์ในครั้งนี้ รวมถึงคณาจารย์ประจำรายวิชาทุกท่านในวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล ที่ให้ความรู้และแนวทางในการบริหารจัดการธุรกิจตลอดการศึกษา และเจ้าหน้าที่ของทางมหาวิทยาลัยทุกท่านที่ให้การสนับสนุนตลอดมา

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ให้ความร่วมมือสละเวลาเพื่อตอบแบบสอบถาม ตลอดจนครอบครัวและเพื่อนๆ ทุกคน ที่ให้การสนับสนุนส่งเสริม ให้กำลังใจ และให้ความร่วมมือส่งผลให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ผู้วิจัยคาดหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ สำหรับท่านที่สนใจ หากมีสิ่งใดขาดตกบกพร่องหรือผิดพลาดประการใด ผู้ศึกษาขออภัยเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ด้วย

พชรพรรณ ผลยะมา

ปัจจัยด้านสัมพันธภาพที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง
INFLUENTIAL FACTORS WHICH CAUSE HAPPINESS IN THE WORKPLACE.

เพชรพรรณ ผลยะมา 6350360

กจ.ม.

คณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์ :รองศาสตราจารย์กัญญาภัคส์ ปันจัยสิทธิ์, Ph.D., ผู้ช่วย
ศาสตราจารย์สุเทพ นุ่มสาย, Ph.D., ผู้ช่วยศาสตราจารย์ภูมิพร ธรรมสถิตเดช, Ph.D.

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง” ในรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยการใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Online Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาจำนวน 331 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นวิเคราะห์ข้อมูลเพื่ออธิบายข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง และการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis Model : EFA) เพื่อศึกษาน้ำหนักของตัวแปรในองค์ประกอบรวม นอกจากนี้ยังใช้การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทำการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression) พบว่า มี 3 ปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง ได้แก่ ปัจจัยสัมพันธภาพในที่ทำงาน ประกอบไปด้วย การได้รับการยอมรับ, ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา, ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความสุขในการทำงานส่งผลต่อการรักษาพนักงานที่ดีให้คงอยู่กับองค์กร ตามลำดับ

คำสำคัญ : Relationships in the workplace/Recognition/Relationships with supervisors/
Relationships with co-workers/Workplace Happiness/Employee Retention.

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ข
บทคัดย่อ	ค
สารบัญตาราง	ช
สารบัญรูปภาพ	ซ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 ความมุ่งหมายของการวิจัย	3
1.3 คำถามการวิจัย	3
1.4 วัตถุประสงค์การศึกษาวิจัย	3
1.5 สมมติฐานการวิจัย	4
1.6 ขอบเขตการศึกษาวิจัย	4
1.6.1 ประเภทและรูปแบบของงานวิจัย	4
1.6.2 ขอบเขตด้านประชากร	4
1.6.3 ขอบเขตด้านเนื้อหา	5
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษาวิจัย	5
บทที่ 2 แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
2.1 แนวความคิดสัมพันธภาพ	6
2.1.1 แนวความคิดสัมพันธภาพ ด้านการได้รับการยอมรับ (recognition)	6
2.1.2 แนวความคิดสัมพันธภาพ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationships with supervisors)	7
2.1.3 แนวความคิดสัมพันธภาพ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationships with co-workers)	8
2.2 แนวความคิดความสุขในการทำงาน (Workplace Happiness)	8
2.3 แนวความคิดการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร (Retention)	9
2.4 กรอบแนวคิด	11

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	12
3.1 การออกแบบงานวิจัย	12
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	13
3.3 การพัฒนาเครื่องมือเพื่อใช้สำหรับการวิจัย	13
3.4 กระบวนการวิจัย	14
3.5 การทดสอบเครื่องมือวิจัย	14
3.5.1 การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity)	14
3.5.2 การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability)	15
3.6 สถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล	15
3.6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา	16
3.6.2 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานทางการวิจัย	16
บทที่ 4 ผลการวิจัยและอภิปรายผล	17
4.1 ลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา	17
4.2 การทดสอบสมมติฐานทางสถิติ	18
4.3 สรุปสมมติฐานงานวิจัย	22
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	24
5.1 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	24
5.2 ประโยชน์ของงานวิจัยทางทฤษฎี	25
5.3 สรุปผลการวิจัย	26
5.4 ข้อเสนอแนะของงานวิจัย	27
5.5 ข้อจำกัดของงานวิจัย	28
บรรณานุกรม	30
ภาคผนวก	35
ภาคผนวก ก ตัวอย่างแบบสอบถาม	35
ภาคผนวก ข เอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัย	41
ภาคผนวก ค เอกสารการตรวจสอบผลงานวิจัย ด้วยโปรแกรม Turnitin	44

สารบัญ (ต่อ)

ประวัติผู้วิจัย

หน้า

46



สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
3.1	ตารางแสดงการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นในแต่ละตัวแปร	15
4.1	ตารางแสดงลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา	17
4.2	ค่าสถิติการวิเคราะห์ความถดถอยปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง	19
4.3	ค่าสถิติการวิเคราะห์ความผันแปรความสุขในการทำงาน	19
4.4	ค่าสถิติการวิเคราะห์ความถดถอยแบบปกติ (Coefficients) ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง	20
4.5	ค่าสถิติการวิเคราะห์ความถดถอยความสุขในการทำงานมีอิทธิพลต่อการรักษาพนักงานที่ดีให้คงอยู่กับองค์กร	21
4.6	ค่าสถิติการวิเคราะห์ความผันแปรการรักษาพนักงานที่ดีให้คงอยู่กับองค์กร	21
4.7	ค่าสถิติการวิเคราะห์ความถดถอยแบบปกติ (Coefficients) ความสุขในการทำงานมีอิทธิพลต่อการรักษาพนักงานที่ดีให้คงอยู่กับองค์กร	22
4.8	สรุปผลวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง	22

สารบัญรูปรภาพ

รูปรภาพ	หน้า
2.1 กรอบการวิจัย	11
4.1 ภาพสรุปรผลงานวิจัย	23



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ความสุข ถือเป็นประเด็นสำคัญและเป็นคำถามหลักที่ดูจะเกี่ยวข้องกับชีวิตมนุษย์มากที่สุด ความสุขอาจจะถูกมองในหลากหลายบริบท เช่น ความสุขในการใช้ชีวิต ความสุขในการประกอบอาชีพ ความสุขในการพักผ่อน ความสุขในการแสวงหาสิ่งต่าง ๆ ตอบสนองความต้องการ (Jang, & Jung, 2015) แต่เนื่องจากปัจจุบันเป็นยุคที่สังคมมีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ อย่างรวดเร็ว ซึ่งเป็นผลอันเนื่องมาจากปัจจัยสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก ทำให้อัตราการจ้างงานน้อยลง การทำงานมีการแข่งขันกันสูงขึ้น สิ่งที่จะทำให้พนักงานเกิดการว่างงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อความรู้สึกในการทำงานของพนักงาน เมื่อพนักงานรับรู้ถึงสภาวะการแข่งขันที่รุนแรงจะทำให้พนักงาน มีความสุขในการทำงานน้อยลงส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลงหรือพนักงานต้องการเปลี่ยนงาน ไปสู่การทำงานที่ตนเองรู้สึกพึงพอใจและมีความสุขมากกว่าการทำงานในองค์กรเดิม (อังคณา ธนานุกภาพันธุ์ และคณะ, 2564) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) กล่าวว่า ในปี พ.ศ. 2565 มีแรงงานไทยกว่าร้อยละ 87 ยื่นลาออกจากงาน เนื่องจากเครียดและทำงานไร้ความสุข รวมถึงผลสำรวจข้อมูลสายด่วนสุขภาพจิต 1323 พบวัยแรงงานขอรับบริการเรื่องความเครียด วิตกกังวล ไม่มีความสุขในการทำงาน 392 ราย ของสายทั้งหมด 5,978 สาย ในส่วนของสถิติจากกรมสุขภาพจิตพบว่า ในปี 2565 พบอัตราการฆ่าตัวตายสำเร็จในวัยทำงาน 9.43 ต่อแสนประชากร (3,650 คน) สูงกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศ ส่วนอัตราการพยายามฆ่าตัวตายในวัยทำงานอยู่ที่ 45.24 ต่อแสนประชากร (17,499 คน) ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศเล็กน้อย (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2566)

ความสุขในการทำงานของพนักงาน นับเป็นประเด็นท้าทายที่สำคัญสำหรับองค์กรในยุคปัจจุบัน เนื่องจากความสุขเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาพร่างกายและจิตใจของพนักงาน เมื่อพนักงานเกิดความสุขพลังงานในร่างกายจะเพิ่มขึ้นกว่าเดิม สมองจึงสั่งการไปยังระบบประสาทได้ดี ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานจึงดีเยี่ยมตามมา ในอีกในอีกมุมหนึ่งถ้าหากพนักงานไม่มีความสุขจะส่งผลกระทบต่อกระบวนการปฏิบัติงานและมีผลต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่ จากการทดลองของ Oswald, Proto, and Sgroi (2014) พบว่า คนมีความสุขจะมีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้นประมาณร้อยละ 12 และคนที่มีความสุขที่ต่ำกว่าจะสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานที่ต่ำ

กว่า ดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรจึงถือเป็นเรื่องสำหรับผู้บริหารองค์กรต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างมากเพราะมนุษย์เป็นหนึ่งในปัจจัยหลักที่สร้างความสำเร็จให้กับองค์กร (ถิตรีตัน พิมพาภรณ์ และ พัทธ์ชัย ศิริวงศ์, 2559)

Manion (2003) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเป็นผลมาจากการกระทำให้เกิดความพึงพอใจ นำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ดี พนักงานมีความรู้สึกรักอยากจะทำงาน อีกทั้งเกิดความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานและองค์กร ประกอบไปด้วย 4 ด้าน ดังนี้ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับในขณะเดียวกันการมีสัมพันธภาพในที่ทำงานที่ดีจะมีผลต่อความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น ซึ่งมีผลทำให้ความสุขในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้นตามไปด้วย (นฤมล แสงผล, 2555) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นัทกร ไชยธรรมา และ ลลิตา นิพิฐประศาสน์สุนทรวิภาต (2565) ที่พบว่า ปัจจัยสัมพันธภาพในที่ทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านการรักและผูกพันในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และ ด้านการเป็นที่ยอมรับ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน นอกจากนี้ นันทพร ทองลิ้ม (2563) พบว่า การมีสัมพันธภาพที่ดีต่อหัวหน้างาน และสัมพันธภาพต่อเพื่อนร่วมงานส่งผลเชิงบวกต่อความสุขในการทำงาน เนื่องด้วยการเสริมสร้างสัมพันธภาพในที่ทำงานเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญและมีความสัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรขององค์กร จึงเป็นปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมความรู้สึที่ดีต่อองค์กร

ทั้งนี้เมื่อเกิดความสุขในการทำงานจะเกิดการสื่อสารกันในเชิงบวกอย่างสม่ำเสมอ ส่งผลให้ช่องทางการสื่อสารระหว่างกันเข้าถึงได้ง่ายมากขึ้น และจะเกิดการสร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพเพื่อที่พนักงานจะได้ทำงานและประสานงานกันได้อย่างราบรื่น (สมฤทัย พันธพงษ์, 2566) ซึ่งสอดคล้องกับ Tina Kiefe (2023) ที่กล่าวว่า อารมณ์เชิงบวก เช่น ความยินดี ความสุข และความภาคภูมิใจ เกิดขึ้นเมื่อทำบางสิ่งบางอย่างสำเร็จซึ่งทำให้เข้าใจเป้าหมายมากขึ้น และอาจเป็นความสำเร็จในการทำงานหรือประสบการณ์ทางสังคมกับเพื่อนร่วมงาน อารมณ์เหล่านี้สามารถปรับปรุงความเป็นอยู่และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ทำให้นำไปสู่คุณภาพการทำงานที่ดีขึ้น ดังนั้นการรักษาพนักงานให้คงอยู่นั้น ต้องทำให้พนักงานเกิดสัมพันธภาพที่ดี จนกลายเป็นความสุขในการมาทำงานในทุก ๆ วันจึงจะเป็นการรักษาทุนมนุษย์ไว้ให้คงอยู่กับองค์กรได้อย่างยาวนาน เพราะพนักงานทุกคนเป็นปัจจัยสำคัญที่ขับเคลื่อนองค์กรทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร (นิสาชล ภูมิพื้นผล, 2559) เมื่อองค์กรสูญเสียพนักงานที่มีคุณภาพ ทำให้องค์กรย่อมสูญเสีย ความรู้ ทักษะ การทำงาน ความสามารถ ของพนักงาน และภูมิปัญญาของพนักงานซึ่งหมายถึง การสูญเสีย โอกาสที่องค์กรจะมีโอกาสในการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

เมื่อมีสัมพันธภาพที่ดี มีความสุขในที่ทำงาน พนักงานก็จะยิ่งรักในงานและอยู่กับองค์กรได้นานยิ่งขึ้น เนื่องด้วยบริษัทที่ผู้วิจัยทำการศึกษาก็เป็นหนึ่งใน 10 บริษัทที่มีคนต้องการ

ทำงานด้วยมากที่สุด (brandbuffet, 2023) ซึ่งหมายถึงการที่บริษัทมีสวัสดิการและการดูแลพนักงานที่น่าสนใจจึงทำให้กลายเป็นเหตุผลส่วนหนึ่งที่ทำให้มีผู้ต้องการที่จะทำงานกับบริษัท แต่เมื่อเข้ามาทำงานแล้วพบว่า พนักงานมีความเครียด เนื่องจากประสบปัญหาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และการได้รับการยอมรับ ซึ่งเป็นเพราะว่าบริษัทมีการแข่งขันสูง และเมื่อไม่สามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าว ได้มีผลให้พนักงานลาออก และไม่สามารถรักษาพนักงานให้คงอยู่กับบริษัทได้ ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง เพื่อนำมาปรับใช้ในการบริหารด้านทรัพยากรมนุษย์ และเพื่อเป็นการรักษาพนักงานที่ดีให้คงอยู่กับองค์กรต่อไป

1.2 ความมุ่งหมายของการวิจัย

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านสัมพันธภาพที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งนำไปสู่การรักษาพนักงานฝีมือเยี่ยมให้อยู่กับองค์กร

1.3 คำถามการวิจัย

1.3.1 ปัจจัยสัมพันธภาพในที่ทำงานด้านใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง

1.3.2 ความสุขในการทำงานมีอิทธิพลต่อการรักษาพนักงานที่ดีให้คงอยู่กับองค์กร

1.4 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.4.1 เพื่อศึกษาถึงปัจจัยด้านสัมพันธภาพที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง

1.4.2 เพื่อศึกษาถึงความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการรักษาพนักงานที่ดีให้คงอยู่กับองค์กร

1.5 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 การได้รับการยอมรับมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง

สมมติฐานที่ 2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง

สมมติฐานที่ 3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง

สมมติฐานที่ 4 ความสุขในการทำงานมีอิทธิพลต่อการรักษาพนักงานที่ดีให้คงอยู่กับองค์กร

1.6 ขอบเขตของการวิจัย

1.6.1 ประเภทและรูปแบบของงานวิจัย

การศึกษานี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลซึ่งประกอบด้วยข้อมูลปัจจัยสัมพันธ์สภาพในที่ทำงาน ความสุขในการทำงานและการรักษาพนักงานที่ดีให้คงอยู่กับองค์กรของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง

1.6.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานประจำและลูกจ้างชั่วคราวในบริษัทแห่ง จำนวน 1,906 คน โดยใช้การกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบทราบบจำนวน ประชากรของ Taro Yamane ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 331 คน จากการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร Yamane (ไพศาล วรคำ, 2554: 101)

1.6.3 ขอบเขตด้านเนื้อหา

งานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง โดยได้กำหนดตัวแปรดังนี้

ตัวแปรต้น (Independent Variable) ได้แก่

1. สัมพันธภาพในที่ทำงาน (Relationships in the workplace)

1.1 การได้รับการยอมรับ (Recognition)

1.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationships with supervisors)

1.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationships with co-workers)

2. ความสุขในการทำงาน (Workplace Happiness)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ การรักษาพนักงาน (Employee Retention)

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 ผลการวิจัยชี้ให้เห็นถึงข้อมูลสำหรับการวางแผนปรับปรุง เสริมสร้างสัมพันธ์ภาพในที่ทำงาน ความสุขในการทำงาน ให้กับพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง

1.7.2 ผลการวิจัยชี้ให้เห็นถึงแนวทางการวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการรักษาพนักงานที่มีประสิทธิภาพให้คงอยู่กับบริษัท

1.7.3 ทำให้ทราบระดับความสุขในการทำงานและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความความสุขในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน เพื่อนำมาปรับปรุงวิธีการทำงานหรือสร้างกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีและความเข้าใจกันมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้ทุกคนในองค์กรทำงานอย่างมีความสุข

1.7.4 ทำให้ทราบถึงข้อมูลเบื้องต้นสำหรับผู้บริหารองค์กรในการพัฒนาระบบกระบวนการบริหารงานอื่น ๆ ที่มีส่วนในการสนับสนุนการทำงานที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บทที่ 2

แนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการวิจัยศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง” ทางผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรมแนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

2.1 แนวความคิดสัมพันธภาพ

สัมพันธภาพ คือ การที่บุคคลมีความอดทนที่จะอยู่ร่วมกับบุคคลอื่น และการเปลี่ยนแปลงจากการพึ่งพาตนเองไปสู่การพึ่งพาซึ่งกันและกัน ซึ่งการอดทนที่จะอยู่ร่วมกับบุคคลอื่น ได้แก่ ความสามารถในการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลอื่น การมีน้ำใจ การให้ความช่วยเหลือ การสนับสนุน การให้ และการรับ (Chickering, 1969) ซึ่งความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงานเป็นสิ่งสำคัญสำหรับพนักงานทุกคน โดยการแบ่งปันความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน จะทำให้ได้ผลลัพธ์จากการปฏิบัติงานที่รวดเร็วขึ้นและทำให้เกิดบรรยากาศเชิงบวกในที่ทำงานอีกด้วย ซึ่งสัมพันธภาพในที่ทำงานเป็นส่วนสำคัญในการสร้างความสุขในการทำงานเช่นกัน (Juneja, 2015) โดยการทบทวนวรรณกรรมพบว่า Boehm and Lyubomirsky (2008) พบว่าความสัมพันธ์เชิงบวกในที่ทำงานเป็นเครื่องมือทำนายความสำเร็จขององค์กร นอกจากนี้ Tran et.al. (2018) พบว่า ความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงานที่มีคุณภาพสูงมีผลทำให้ความสุขสูงขึ้นตามไปด้วยไปด้วยและทำให้ความเครียดในการทำงานลดน้อยลง โดย Amoatema and Kyeremeh (2016) แบ่งองค์ประกอบออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้ ด้านการได้รับการยอมรับ (recognition) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationships with supervisors) และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationships with co-workers) โดยมีแนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องดังนี้

2.1.1 แนวความคิดสัมพันธภาพ ด้านการได้รับการยอมรับ (recognition)

การได้รับการยอมรับ คือ การได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และได้รับความไว้วางใจในการได้รับการคัดเลือกเป็นตัวแทนของหน่วยงาน รวมถึงการได้รับการยกย่องชมเชยจากหน่วยงานภายนอก (ณัฐวัตร เป็งวันปลูก, 2560) โดยความรู้สึกของการได้รับการยอมรับจะเพิ่มมากขึ้นแบบทวีคูณเมื่อผู้อื่นสังเกตเห็น ถือเป็นภาระที่ง่ายในการปฏิบัติเพื่อแสดงว่า

ยอมรับความสำเร็จ และเป็นการส่งเสริมขวัญและกำลังใจของพนักงานอย่างมาก เมื่อพนักงานได้รับการยอมรับจากการมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมของบริษัท พนักงานมีแนวโน้มที่จะดำเนินการพฤติกรรมนั้นต่อไปและเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับผู้อื่น (Wickham, 2023) จากการทบทวนวรรณกรรมมีผู้วิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับด้านการได้รับการยอมรับ พบว่าเมื่อพนักงานได้รับการยอมรับจะทำให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่าซึ่งการได้รับการยอมรับจะทำให้พนักงานรู้สึกถึงความสามารถในการปฏิบัติงานที่เพิ่มมากขึ้น จึงส่งผลให้พนักงานมีความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้นเช่นกัน Kinne (2023) และยังสอดคล้องกับ Amoatema and Kyeremeh (2016) ที่พบว่า การได้รับการยอมรับทำให้พนักงานมีความสุข รวมถึงมีแนวโน้มที่จะทำให้ประสิทธิภาพของพนักงานเพิ่มขึ้น ความสามารถในการทำกำไรที่ดีขึ้น และอัตราการรักษาพนักงานที่สูงขึ้น

2.1.2 แนวความคิดสัมพันธภาพ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationships with supervisors)

การมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและพนักงาน คือ การได้รับความช่วยเหลือ การส่งเสริมสนับสนุน ความเอาใจใส่ ความไว้วางใจความเป็นกันเอง ตลอดจนการได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมจากผู้บังคับบัญชา (มุกิตา คงกระพันธ์, 2554) ซึ่งมีความสำคัญอย่างมากต่อสภาพจิตใจของพนักงาน และความเต็มใจของพนักงาน ซึ่งมีส่วนช่วยให้ทีมสามารถดำเนินงานไปอย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่า สิ่งนี้สามารถส่งผลเชิงบวกอย่างมากต่อความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน (Misra and Srivastava, 2022) และ Vacharasirisook (2011) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาส่งผลต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร นอกจากนี้ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและพนักงาน ยังเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร และสามารถนำไปสู่ความสุขของพนักงานที่เพิ่มมากขึ้น (Abun et.al., 2023)

2.1.3 แนวความคิดสัมพันธภาพ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationships with co-workers)

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คือ การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อเป็นกำลังใจและความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (Haitao, 2022) โดยการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานจะสามารถช่วยส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงาน และเพิ่มโอกาสให้เพื่อนร่วมทีมในการเรียนรู้กันและกันมากขึ้น จนนำไปสู่ความสุขในการทำงาน (Misra and Srivastava, 2022) จากการทบทวนวรรณกรรมมีผู้วิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า ความรู้สึกชื่นชมจากเพื่อนร่วมงาน และความเพลิดเพลินในการทำงานในแต่ละวัน

สามารถทำนายความสุขในที่ทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญ (Castro and Toledo, 2023) นอกจากนี้ Sethi (2023) ที่กล่าวว่า คนที่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานมักจะมีความสุขในที่ทำงาน สอดคล้องกับ Haar et.al. (2019) ที่พบว่า การมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดีส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงานและยังส่งผลต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรต่อไป

2.2 แนวความคิดความสุขในการทำงาน (Workplace Happiness)

ความสุขในการทำงาน คือ การที่บุคคลมีความพึงพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นและกระทำอยู่ พึงพอใจในงานที่กระทำตลอดจนสภาพแวดล้อมในการทำงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของตน มีความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีความสนุกเพลิดเพลิน กระตือรือร้น มีความสุขดีทั้งกายและทางใจมุ่งมั่นที่จะทำให้ประสบความสำเร็จ รวมถึงเมื่อพบเห็นสิ่งที่ไม่ดีหรืองานที่ไม่ถูกต้องจะมีความรู้สึกผิดหวังและต้องการแก้ไขให้ดีขึ้น (เจริญชัย เฟื่องสว่าง, 2553) พบว่าพนักงานที่มีความสุขในการทำงานจะมีอาการเหนื่อยล้าทางกายและทางอารมณ์ที่ลดลง (Iverson et al., 1998) โดยการสร้างความสุขให้กับพนักงาน เป็นการลงทุนด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างคุ้มค่า ซึ่งสามารถรักษาขวัญและกำลังใจที่ดีให้กับพนักงานได้ (Fisher, 2010) รวมถึงเป็นการรักษาประสิทธิภาพขององค์กรอีกด้วย (John et.al., 2008) จากการทบทวนวรรณกรรมมีผู้วิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงานพบว่าพนักงานที่มีความสุขมากขึ้นจะมีประสิทธิภาพในงานมากขึ้น (Castro and Toledo, 2023) นอกจากนี้ Katwyk et al. (2000) พบว่า การที่พนักงานมีความสุขเพิ่มขึ้นมีแนวโน้มที่จะลาออกจากงานลดลง โดยแบ่งองค์ประกอบออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้ สุขภาพที่ดีของพนักงาน สังคมที่ดีในการทำงานของพนักงาน สุขภาพเงินที่ดีในการทำงานของพนักงาน และการงานที่ดีของพนักงาน (Salman, 2016; Samuel and Chipunza, 2009; Msengeti and Obwogi, 2015; Irabor and Okolie, 2019) และยังสอดคล้องกับ Ficarra et.al. (2020) ที่พบว่า การได้รับการยอมรับ การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ส่งผลต่อความสุขในที่ทำงานเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ 76.48

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น ทางผู้วิจัยได้มีการศึกษาสมมติฐานการวิจัยดังนี้

H1: การได้รับการยอมรับมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง

H2: ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง

H3: ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง

2.3 แนวความคิดการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร (Retention)

การรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร คือ ความพยายามอย่างมากของฝ่ายบริหารบริษัท ในการสร้างและส่งเสริมสถานที่ทำงานที่ส่งเสริมให้พนักงานปัจจุบันยังคงมีงานทำต่อไป โดยมีนโยบายและแนวปฏิบัติที่ตอบสนองความต้องการของพนักงานเป็นสำคัญ (Adegoke, 2013) ซึ่งพนักงานถือเป็นทรัพย์สินที่มีค่าที่สุดขององค์กร ดังนั้นจึงเป็นประโยชน์สำหรับองค์กรที่จะรักษาและทำทุกอย่างที่เป็นไปได้เพื่อรักษาและปกป้องทรัพย์สินเหล่านั้น (Babatunde, 2023) จากการทบทวนวรรณกรรมมีผู้วิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร พบว่า การรักษาพนักงานจึงเป็นเป้าหมายขององค์กร ในการรักษาพนักงานที่มีประสิทธิภาพและสามารถลดอัตราการลาออกของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญ (Baker, 2023) จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น ทางผู้วิจัยได้มีการศึกษาสมมติฐานการวิจัยดังนี้

สุขภาพที่ดีของพนักงาน คือ ความสุขทางกายภาพ ประกอบด้วย การออกกำลังกาย การนอนหลับ การเลือกรับประทานอาหาร และรูปแบบการใช้ชีวิตโดยรวม (Achleithner, 2023) โดยการสร้างความสุขทางร่างกายเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานที่มุ่งเน้นไปที่ร่างกายเพื่อลดความเครียด และที่สำคัญจะเป็นการช่วยเพิ่มความเป็นอยู่ที่ดีและมีความสุขให้กับพนักงาน (Waite and Richardson, 2004) จากการทบทวนวรรณกรรมมีผู้วิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับสุขภาพที่ดีของพนักงาน Salman (2016) พบว่า การที่พนักงานมีร่างกายที่ดีมีแนวโน้มที่จะลดการลาออกของพนักงานและสามารถรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรได้ยาวนานมากขึ้น

สังคมที่ดีในการทำงานของพนักงาน คือ ความสำเร็จที่แต่ละบุคคลรับรู้ได้ในสถานที่ทำงาน เช่น ความสัมพันธ์ทางสังคม การมีส่วนร่วมในกิจกรรม และความภาคภูมิใจในตนเองขณะอยู่ในสังคมที่ทำงาน (Ed Diener, 2012) เนื่องจากพนักงานทุกคนต้องการทำงานในสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน (Pascal van Dort, 2023) จากการทบทวนวรรณกรรมมีผู้วิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับสังคมที่ดีในการทำงานของพนักงาน พบว่า การที่พนักงานมีสังคมที่ดี ถือเป็นรากฐานที่สำคัญในการลดอัตราการลาออกของพนักงาน และสามารถรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรต่อไป (Samuel and Chipunza, 2009)

สุขภาพเงินที่ดีในการทำงานของพนักงาน คือ การมีสถานะทางการเงินที่เหมาะสมแก่การดำรงชีวิต (จักรพงษ์ เมษพันธุ์, 2560) ซึ่งเงินเดือนถือเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างสถานะทางการเงินที่ดี การมีเงินเดือนที่เหมาะสมทำให้พนักงานมีขวัญกำลังใจในการทำงาน เมื่อเงินเดือนสูงขึ้นพนักงานจะมีกำลังใจในการทำงานมากขึ้นส่งผลต่อความสุขในการทำงานเช่นเดียวกัน (Andrews, 2019) จากการทบทวนวรรณกรรมมีผู้วิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับสุขภาพเงินที่ดีในการทำงานของพนักงาน พบว่า การได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับงานจะส่งผลต่อความความสุขในการทำงานที่เพิ่มมากขึ้น

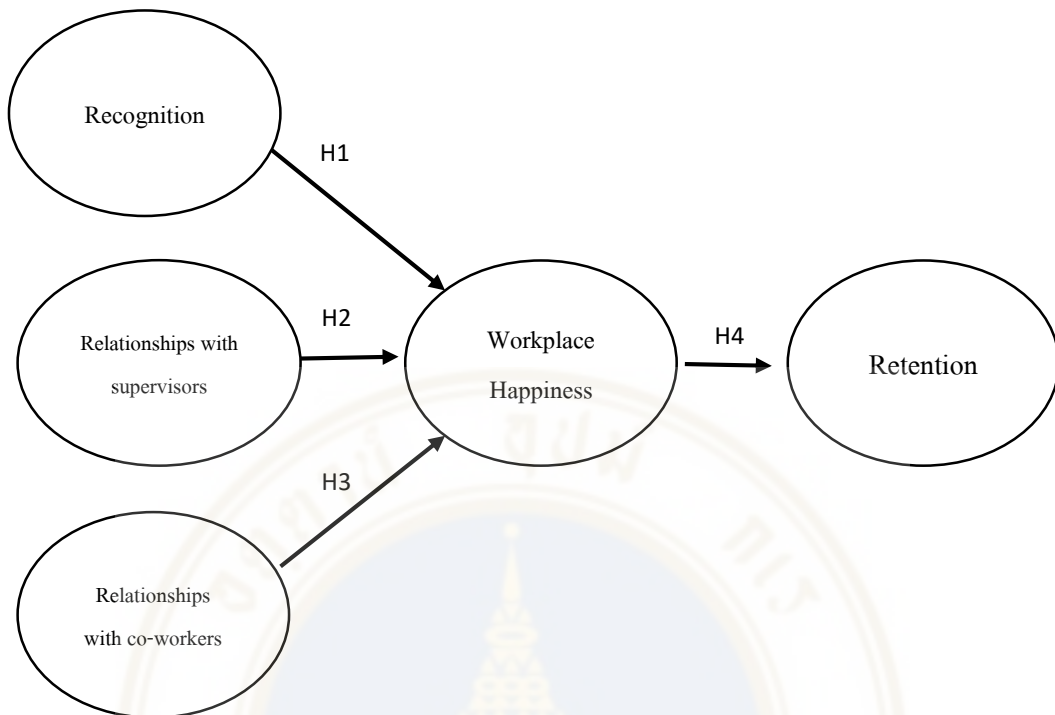
(Achleithner, 2023) และนอกจากนี้ พบว่า รายได้มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับความสุขในการทำงาน รวมถึงมีแนวโน้มว่าผู้ที่มียาได้สูงจะมีความสุขมากตามรายได้ที่ได้รับจากการทำงาน(Maseide, 2021) โดยรายได้ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสัมพันธ์กับการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับบริษัทอยู่ในระดับต่ำ (Msengeti and Obwogi, 2015)

การงานที่ดีของพนักงาน คือ การที่บริษัทมีการพัฒนาคุณภาพการจ้างงานของพนักงานให้ดีขึ้น โดยการให้พนักงานฝึกศึกษาและการฝึกอบรมในงาน เพื่อเป็นการสร้างการทำงานที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน รวมถึงให้พนักงานมีส่วนร่วมและมีโอกาสเป็นตัวแทนของบริษัทในการดำเนินการต่าง ๆ (Dobbins, 2022) จากการทบทวนวรรณกรรมมีผู้วิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับการงานที่ดีของพนักงาน พบว่า ความรู้สึกเท่าเทียมในการปฏิบัติด้วยความเคารพซึ่งกันและกัน โดยไม่คำนึงถึงตำแหน่งหรือค่าจ้างของพนักงาน มีความเป็นธรรมในการกระจายภาระงาน (Sirota et.al., 2005) นอกจากนี้พบว่า โอกาสการเติบโตในหน้าที่การงานส่งผลต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับบริษัทไว้ได้นาน (Irabor and Okolie, 2019) และยังคงสอดคล้องกับ Selvi and Madhavkumar (2023) ที่พบว่า ความสุขในที่ทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมากต่อการรักษาพนักงาน เนื่องจากจะส่งผลต่อความตั้งใจของพนักงานที่จะอยู่หรือลาออกจากงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น ทางผู้วิจัยได้มีการศึกษาสมมติฐานการวิจัยดังนี้

H4: ความสุขในการทำงานมีอิทธิพลต่อการรักษาพนักงานที่ดีให้คงอยู่กับองค์กร

2.4 กรอบแนวคิด



ภาพที่ 2.1 กรอบการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 การออกแบบงานวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง” ในรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยการใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Online Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา เนื่องจากผู้ตอบสามารถตอบกลับผ่านอินเทอร์เน็ตได้ทันที ป้องกันการสับสน ตอบได้ตรงประเด็นตามที่ผู้วิจัยต้องการ รวมถึงการจัดเก็บข้อมูลมีความปลอดภัยสูง สะดวกรวดเร็ว และเมื่อมีผู้ตอบคำถามข้อมูลจะถูกบันทึกอัตโนมัติและสามารถนำข้อมูลเข้าสู่โปรแกรมคำนวณได้ทันที (บุญรัตน์ แผลงสร, 2565) และจากการศึกษางานวิจัยก่อนหน้า การดำเนินการวิจัยในอดีตจะใช้การวิจัยเชิงปริมาณ (Castro and Toledo, 2023 และ สุพัตรา เทพเฉลิม, 2560) เกี่ยวกับสัมพันธภาพในที่ทำงาน (Relationships in the workplace) ประกอบไปด้วย การได้รับการยอมรับ (Recognition), ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationships with supervisors), ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationships with co-workers) และความสุขในการทำงาน (Workplace Happiness) ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ การรักษาพนักงาน (Employee Retention) ดังนั้นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) จึงมีความเหมาะสมกับการศึกษางานวิจัยในครั้งนี้

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

จากข้อมูลบริษัทแห่งหนึ่งพบว่า ในปี 2565 พนักงานมีการลาออกเพิ่มขึ้นในช่วงโควิด และหลังโควิด คิดเป็นจำนวนที่เปอร์เซ็นต์ ซึ่งกลุ่มที่มีแนวโน้มที่จะลาออกให้เหตุผลกับฝ่ายทรัพยากรบุคคลว่า ไม่มีความสุขในการทำงานเนื่องจาก ขาดการยอมรับ ขาดสัมพันธภาพจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน รวมถึงปัจจัยเหตุผลส่วนตัวอื่น ๆ ที่ทำให้ไม่มีความสุขในที่ทำงาน ดังนั้นฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลจำเป็นต้องศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัทแห่งหนึ่ง, 2565) ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงใช้จำนวน พนักงานประจำและลูกจ้างชั่วคราวในบริษัทแห่งหนึ่ง ในการคาดการณ์ประชากรที่ทำการศึกษา และเพื่อให้

งานวิจัยในครั้งนี้สุ่มตัวอย่างได้อย่างเหมาะสม ทางผู้วิจัยจึงใช้การสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling) โดยการใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) เมื่อนำมาคิดตามหลักการของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) เพื่อหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างที่ 0.05 หรือร้อยละ 5 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2555) ดังสูตรต่อไปนี้

เมื่อ n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 N คือ ขนาดของประชากร
 E คือ คลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างกำหนดที่ 0.05

ผู้วิจัยนำข้อมูลแทนค่าในสูตรได้ผลดังนี้ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาวิจัยที่เหมาะสม คือ 331 ตัวอย่าง

3.3 การพัฒนาเครื่องมือเพื่อใช้สำหรับการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยทำการศึกษาทั้งหมด 5 ตัวแปรโดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale) 5 ระดับ ตามรูปแบบของ Likert scale (1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง, 2 = ไม่เห็นด้วย, 3 = เฉย ๆ, 4 = เห็นด้วย, 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง) โดยปรับมาตรวัดของตัวแปรจากงานวิจัยก่อนหน้า สำหรับมาตรวัดการได้รับการยอมรับ (Recognition) ผู้วิจัยมีการปรับคำถามจาก สุภารัตน์ กุลโชติ (2566) ประกอบด้วยคำถามจำนวน 4 ข้อ ส่วนมาตรวัดความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationships with supervisors) ผู้วิจัยมีการปรับคำถามจาก นันทพร ทองถิ่ม (2563) ประกอบด้วยคำถามจำนวน 5 ข้อ และมาตรวัดความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationships with co-workers) ผู้วิจัยมีการปรับคำถามจากพัชรินทร์ กลายสุวรรณ (2560) ประกอบด้วยคำถามจำนวน 5 ข้อ ดังแสดงในภาคผนวก ก

มาตรวัดความสุขในการทำงาน (Workplace Happiness) ผู้วิจัยมีการปรับคำถามจาก สุพัตรา เทพเฉลิม (2560) ประกอบด้วยคำถามจำนวน 10 ข้อ ดังแสดงในภาคผนวก ก

มาตรวัดการรักษาพนักงาน (Employee Retention) ผู้วิจัยมีการปรับคำถามจาก Iqbal and Hashmi (2015) ประกอบด้วยคำถามจำนวน 8 ข้อ ดังแสดงในภาคผนวก ก

3.4 กระบวนการวิจัย

ทางผู้วิจัยมีการดำเนินการวิจัยโดยการสร้างแบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google Form ซึ่งเป็นหนึ่งในเว็บไซต์ที่เหมาะสมสำหรับการสร้างแบบสอบถามและรวบรวมข้อมูลผ่านทางอินเทอร์เน็ตและแบบสอบถามดังกล่าว ผู้วิจัยได้กระจายผ่านช่องทางเครือข่ายสังคม (Social Network) รวมถึงทำการกระจายแบบสอบถามออนไลน์ดังกล่าวผ่านช่องทางแอปพลิเคชัน Line เพื่อให้สามารถเก็บข้อมูลได้ตรงตามกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษานานทั้งหมด 331 ชุด โดยผู้วิจัยจะใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามตั้งแต่วันที่ 23 ตุลาคม พ.ศ. 2566 จนถึงวันที่ 1 พฤศจิกายน พ.ศ. 2566 รวมเป็นระยะเวลาประมาณ 10 วัน ทั้งนี้มีการกำหนดแบบสอบถามโดยกลุ่มตัวอย่างต้องเป็นผู้ตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง ข้อมูลส่วนตัวและความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามจะได้รับการเก็บข้อมูลไว้เป็นความลับนอกจากนี้ในการกำหนด คำถามได้แบบสอบถามผู้วิจัยมีการอ้างอิงจากงานวิจัยก่อนหน้าและนำมาประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสม เพื่อสร้างแบบสอบถามและตั้งคำถามในการคัดกรองกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานและลูกจ้างชั่วคราวในบริษัทแห่งหนึ่ง ออกจากกลุ่มที่ไม่ใช่พนักงานประจำและพนักงานชั่วคราวที่ทำงานอยู่ในบริษัทแห่งหนึ่ง ดังแสดงในภาคผนวก ข

3.5 การทดสอบเครื่องมือวิจัย

3.5.1 การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity)

ทางผู้วิจัยนำคำถามที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย มาจากงานวิจัยก่อนหน้า เพื่อเหตุผลความเที่ยงตรง และความน่าเชื่อถือของเนื้อหาตามความเหมาะสมกับงานวิจัย และมีการนำแบบสอบถามดังกล่าวเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อให้ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษาการวิจัยในครั้งนี้ได้ หลังจากนั้นทางผู้วิจัย มีการนำแบบสอบถามไปทดสอบก่อนใช้จริง (Pre-test) โดยกำหนดแบบสอบถามทั้งหมด 30 ชุด และให้กลุ่มที่มีความใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้เป็นผู้ตอบแบบสอบถามดังกล่าว เพื่อตรวจสอบความถูกต้องว่ามีความสอดคล้องกับแบบสอบถามตามความเป็นจริง หลังจากที่ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดสอบก่อนใช้จริง (Pre-test) ผู้ทำการประเมินแบบสอบถามไม่มีการแก้ไขเนื้อหาคำถาม จึงสามารถนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจริงได้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด

3.5.2 การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability)

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงจากอาจารย์และผ่านการทดสอบก่อนใช้จริง (Pre-test) มาตรวจสอบหาค่าความเชื่อมั่นของแต่ละตัวแปรในแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 หากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค มากกว่า 0.7 ขึ้นไป ถือว่าค่าความเชื่อมั่นผ่านเกณฑ์และเป็นที่ยอมรับได้ (Chaudhary and Chanda, 2015) แสดงผลดังนี้

ตารางที่ 3.1 ตารางแสดงการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นในแต่ละตัวแปร

ตัวแปร	จำนวน ตัวชี้วัด	ค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient)
การได้รับการยอมรับ (Recognition)	4	.795
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationships with supervisors)	5	.880
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationships with co-workers)	5	.834
ความสุขในการทำงาน (Workplace Happiness)	10	.843
การรักษาพนักงาน (Employee Retention)	8	.832

3.6 สถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล

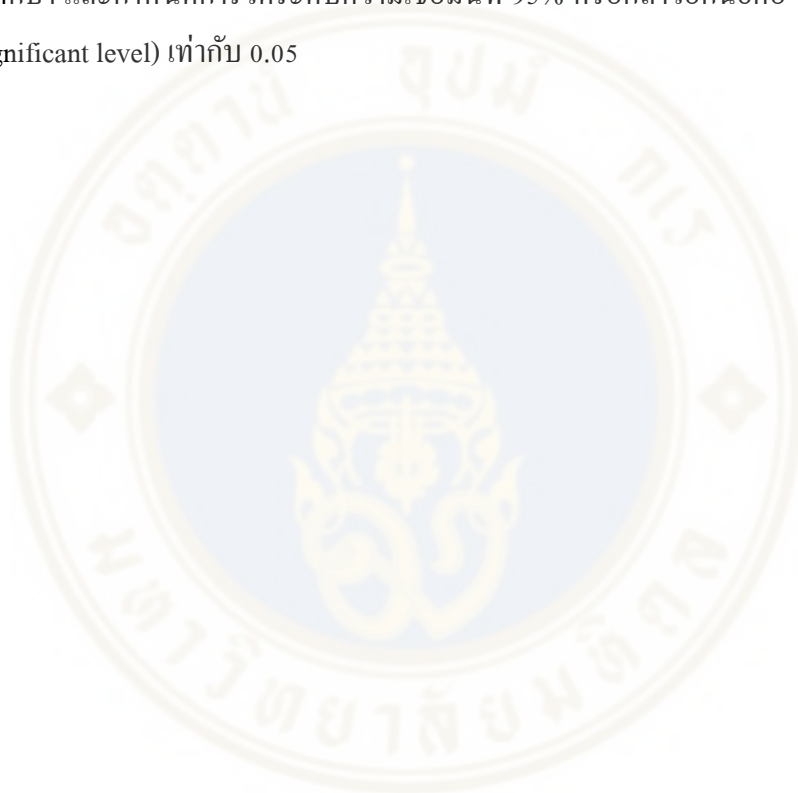
เมื่อได้จำนวนกันตอบแบบสอบถามครบถ้วนตามขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาทางผู้วิจัยจะนำข้อมูลดังกล่าวไปวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) เพื่อหาข้อสรุปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

3.6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์และแสดงผลสำหรับข้อมูลด้านลักษณะประชากรศาสตร์ ด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

3.6.2 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานทางการวิจัย

ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย (Simple Linear Regression) และการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) เพื่อศึกษาหาความสัมพันธ์ของแต่ละตัวแปรที่ทำการศึกษา และกำหนดการวัดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% หรือกล่าวอีกนัยคือ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significant level) เท่ากับ 0.05



บทที่ 4

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง” ผู้วิจัย เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามออนไลน์ โดยทำการกระจายข้อมูลผ่าน google form ซึ่งมีผู้ตอบ แบบสอบถามทั้งหมด 331 ชุด และผ่านการคัดกรองตามกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา จำนวน 331 ชุด ซึ่ง แบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับและคำตอบมีความถูกต้องครบถ้วน ผู้วิจัยได้นำมาประมวลผลคิดเป็น ร้อยละ 100 ทางผู้วิจัยจึงนำข้อมูลมาวิเคราะห์และหาข้อสรุป ทางสถิติได้ ดังนี้

4.1 ลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

จากค่าสถิติ พบว่า ประชากรที่ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง (ร้อยละ 52.3) อายุระหว่าง 31 – 40 ปี (ร้อยละ 44.1) ระยะเวลาปฏิบัติงาน 1-5 ปี (ร้อยละ 45.0) จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 69.5) สถานภาพโสด (ร้อยละ 66.5) มีรายได้ของท่านต่อเดือน 15,000-30,000 บาท (ร้อยละ 42.3)

ตารางที่ 4.1 ตารางแสดงลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

ลักษณะ		จำนวน	ร้อยละ
1.เพศ	ชาย	158	47.7
	หญิง	173	52.3
รวม		331	100.0
2.อายุ	20 – 30 ปี	133	40.2
	31 – 40 ปี	146	44.1
	41 – 50 ปี	40	12.1
	51 - 60 ปี	12	3.6

รวม		331	100.0
3.ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	29	8.8
ลักษณะ		จำนวน	ร้อยละ
	1-5 ปี	149	45.0
	6-10 ปี	91	27.5
	มากกว่า 10 ปี	62	18.7
รวม		331	100.0
4.การศึกษา	ปริญญาตรี	230	69.5
	ปริญญาโท	101	30.5
รวม		331	100.0
5.สถานภาพ	โสด	220	66.5
	สมรส	109	32.9
	อย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่	2	0.6
รวม		331	100.0
6.รายได้ของท่านต่อเดือน	15,000-30,000 บาท	140	42.3
	30,001-45,000 บาท	93	28.1
	45,001-60,000 บาท	61	18.4
	60,001 บาท ขึ้นไป	37	11.2
รวม		331	100.0

4.2 การทดสอบสมมติฐานทางสถิติ

4.2.1 การทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการ ทำงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง จากสมมติฐานที่ 1-3 (H1- H3) พบว่า การได้รับการยอมรับมีอิทธิพล ต่อความสุขในการ ทำงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง จากผลการวิเคราะห์ความถดถอย ANOVA Test แสดงให้เห็นระดับนัยสำคัญ $P = 0.000$ ($F_{3,327}$) = 86.411 ดังแสดงในตาราง 4.2

โดยตัวแปรอิสระทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สามารถอธิบายความผันแปรของความสุขในการทำงาน เท่ากับ ร้อยละ 44.20 ($R^2 = .442$) ดังแสดงในตาราง 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าสถิติการวิเคราะห์ความถดถอยปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง

ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	54.842	3	18.281	86.411
	Residual	69.179	327	.212	
	Total	124.021	330		

a. Dependent Variable: Workplace Happiness_Total

b. Predictors: (Constant), Relationships with co-workers_Total, Recognition_Total, Relationships with supervisors_Total

ตารางที่ 4.3 ค่าสถิติการวิเคราะห์ความผันแปรความสุขในการทำงาน

Model Summary

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.665 ^a	.442	.437	.45995

a. Predictors: (Constant), Relationships with co-workers_Total, Recognition_Total, Relationships with supervisors_Total

เมื่อวิเคราะห์ในรายละเอียดของตัวแปรอิสระ พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของ พนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง ที่ระดับนัยสำคัญ $P = 0.000$ ซึ่งสนับสนุน

สมมติฐานที่ 1-3 (H1- H3) โดยมีค่า สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระ (β) เท่ากับ .217, .197, และ .376 ตามลำดับ ดังแสดงในตาราง 4.4

ตารางที่ 4.4 ค่าสถิติการวิเคราะห์ความถดถอยแบบปกติ (Coefficients) ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.195	.245		.797	.426
Relationships with co-workers _Total	.278	.065	.217	4.294	.000*
Relationships with supervisors _Total	.182	.050	.197	3.613	.000*
Recognition _Total	.407	.058	.376	6.965	.000*

a. Dependent Variable: Workplace Happiness_Total

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2.2 การทดสอบสมมติฐานความสุขในการทำงานมีอิทธิพลต่อการรักษาพนักงานที่ดีให้คงอยู่กับ องค์กรจากสมมติฐานที่ 4 (H4) พบว่า ความสุขในการทำงานมีอิทธิพลต่อการรักษาพนักงานที่ดีให้คงอยู่ กับองค์กร จากผลการวิเคราะห์ความถดถอย ANOVA Test แสดงให้เห็นระดับนัยสำคัญ $P = 0.000$ ($F_{1,329}$) = 328.754 ดังแสดงในตาราง 4.5 สามารถอธิบายความผันแปรการรักษาพนักงานที่ดีให้คงอยู่กับ องค์กร เท่ากับ 4.98 ร้อยละ ($R^2 = .498$) ดังแสดงในตาราง 4.6

ตารางที่ 4.5 ค่าสถิติการวิเคราะห์ความถดถอยความสุขในการทำงานมีอิทธิพลต่อการรักษาพนักงานที่ดีให้คงอยู่กับองค์กร

ANOVA

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	60.178	1	60.178	328.754	.000 ^b
	Residual	60.223	329	.183		
	Total	120.401	330			

a. Dependent Variable: ER_Total

b. Predictors: (Constant), Workplace Happiness_Total

ตารางที่ 4.6 ค่า สถิติการวิเคราะห์ความผันแปรการรักษาพนักงานที่ดีให้คงอยู่กับองค์กร

Model Summary

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.707 ^a	.500	.498	.42784

a. Predictors: (Constant), Workplace Happiness_Total

เมื่อวิเคราะห์ในรายละเอียดของตัวแปรอิสระ พบว่า ความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับการรักษาพนักงานที่ดีให้คงอยู่กับองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญ $P = 0.000$ ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ 4 (H4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระ (β) เท่ากับ .707 ดังแสดงในตาราง 4.7

ตารางที่ 4.7 ค่าสถิติการวิเคราะห์ความถดถอยแบบปกติ (Coefficients) ความสุขในการทำงานมีอิทธิพลต่อการรักษาพนักงานที่ดีให้คงอยู่กับองค์กร

Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	1.254	.149		8.423	.000
Workplace Happiness_Total	.697	.038	.707	18.132	.000*

a. Dependent Variable: Employee Retention _Total

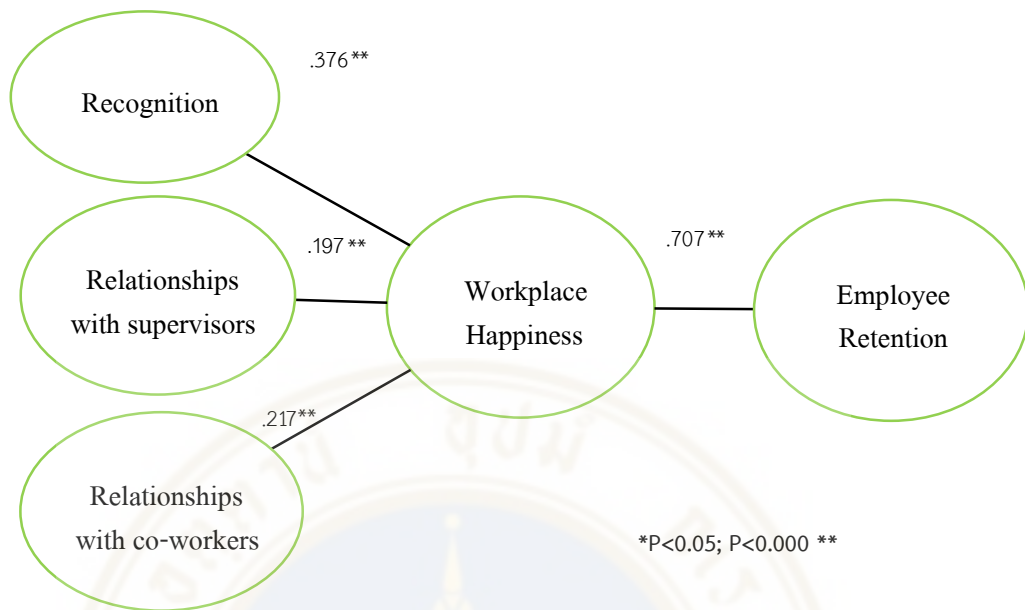
*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

4.3 สรุปสมมติฐานงานวิจัย

จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย (Simple Linear Regression) และการถดถอย พหุคูณ (Multiple Regression) ผู้วิจัยสามารถสรุปสมมติฐานงานวิจัยได้ดังนี้

ตารางที่ 4.8 สรุปผลวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง

สมมติฐานงานวิจัย		ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1 (H1)	การได้รับการยอมรับมีอิทธิพลต่อความสุขใน การทำงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง	สนับสนุน
สมมติฐานที่ 2 (H2)	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง	สนับสนุน
สมมติฐานที่ 3 (H3)	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง	สนับสนุน
สมมติฐานที่ 4 (H4)	ความสุขในการทำงานมีอิทธิพลต่อการรักษา พนักงานที่ดีให้คงอยู่กับองค์กร	สนับสนุน

Relationships in the workplace

ภาพที่ 4.3 ภาพสรุปผลงานวิจัย

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

5.1 อภิปรายผลการวิจัย

งานวิจัยในครั้งนี้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง จากผลการวิเคราะห์ทางสถิติ งานวิจัยนี้ได้เพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวความคิดสัมพันธภาพ การที่บุคคลมีความอดทนที่จะอยู่ร่วมกับบุคคลอื่น และการเปลี่ยนแปลงจากการพึ่งพาตนเองไปสู่การพึ่งพาซึ่งกันและกัน ซึ่งการอดทนที่จะอยู่ร่วมกับบุคคลอื่น ได้แก่ ความสามารถในการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลอื่น การมีน้ำใจ การให้ความช่วยเหลือ การสนับสนุน การให้และการรับ (Chickering, 1969) นำมาสู่การมีความสุขในการทำงาน นอกจากนี้ในงานวิจัยได้มีการต่อยอดแนวความคิด โดยทำการศึกษาบทบาทในแต่ละองค์ประกอบในแต่ละปัจจัย เพื่อให้สามารถวัดความสุขในการทำงานของพนักงานได้อย่างชัดเจน และนำไปใช้ในทางปฏิบัติได้มากขึ้น สำหรับความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานทั้ง 3 องค์ประกอบที่สำคัญ ที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน งานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า

การได้รับการยอมรับมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง นั่นคือ การได้รับการยอมรับทำให้พนักงานเกิดความสุข โดยจากการทบทวนวรรณกรรมมีผู้วิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับด้านการได้รับการยอมรับ พบว่าเมื่อพนักงานได้รับการยอมรับ จะทำให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่าซึ่งการได้รับการยอมรับจะทำให้พนักงานรู้สึกถึงความสามารถในการปฏิบัติงานที่เพิ่มมากขึ้น จึงส่งผลให้พนักงานมีความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้นเช่นกัน Kinne (2023) และยังคงสอดคล้องกับ Amoatema and Kyeremeh (2016) ที่พบว่า การได้รับการยอมรับทำให้พนักงานมีความสุข รวมถึงมีแนวโน้มที่จะทำให้ประสิทธิภาพของพนักงานเพิ่มขึ้น ความสามารถในการทำกำไรที่ดีขึ้น และอัตราการรักษาพนักงานที่สูงขึ้น นั่นเอง

ในส่วนของความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง โดยมีความสอดคล้องกับการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่ทำการศึกษาว่า การมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและพนักงาน คือ การได้รับความช่วยเหลือ การส่งเสริมสนับสนุน ความเอาใจใส่ ความไว้วางใจความเป็นกันเอง ตลอดจนการได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมจากผู้บังคับบัญชา (มุทิตา คงกระพันธ์, 2554)

หากกล่าวถึงความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง งานวิจัยนี้ พบว่า เมื่อพนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันจะส่งผลต่อความสุขในการทำงานในระดับมาก

การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน เป็นกำลังใจและความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สามารถช่วยส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงาน และเพิ่มโอกาสให้เพื่อนร่วมทีมในการเรียนรู้กันและกันมากขึ้น จนนำไปสู่ความสุขในการทำงาน (Misra and Srivastava, 2022) นอกจากนี้ Sethi (2023) พบว่า คนที่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานมักจะมีความสุขในที่ทำงาน

นอกจากนี้ความสุขในการทำงานมีอิทธิพลต่อการรักษาพนักงานที่ดีให้คงอยู่กับองค์กร พนักงานที่มีความสุขในการทำงานจะมีอาการเหนื่อล้าทางกายและทางอารมณ์ที่ลดลง (Iverson et al., 1998) ดังนั้น เช่นเดียวกับ Katwyk et al. (2000) พบว่า การที่พนักงานมีความสุขเพิ่มขึ้นมีแนวโน้มที่จะลาออกจากงานลดลง โดยแบ่งองค์ประกอบออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้ สุขภาพที่ดีของพนักงาน สังคมที่ดีในการทำงานของพนักงาน สุขภาพเงินที่ดีในการทำงานของพนักงาน และการงานที่ดีของพนักงาน

5.2 ประโยชน์ของงานวิจัยทางทฤษฎี

งานวิจัยนี้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง โดยได้นำกรอบแนวความคิดจากงานวิจัยก่อนหน้า ซึ่งกล่าวว่า สัมพันธภาพ คือ การที่บุคคลมีความอดทนที่จะอยู่ร่วมกับบุคคลอื่น และการเปลี่ยนแปลงจากการพึ่งพาตนเองไปสู่การพึ่งพาซึ่งกันและกัน ซึ่งการอดทนที่จะอยู่ร่วมกับบุคคลอื่น ได้แก่ ความสามารถในการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลอื่น การมีน้ำใจ การให้ความช่วยเหลือ การสนับสนุน การให้ และการรับ (Chickering, 1969) ซึ่งความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงานเป็นสิ่งสำคัญสำหรับพนักงานทุกคน โดยการแบ่งปันความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน จะทำให้ได้ผลลัพธ์จากการปฏิบัติงานที่รวดเร็วขึ้นและทำให้เกิดบรรยากาศเชิงบวกในที่ทำงานอีกด้วย ซึ่งสัมพันธภาพในที่ทำงานเป็นส่วนสำคัญในการสร้างความสุขในการทำงานเช่นกัน (Juneja, 2015) โดยการทบทวนวรรณกรรมพบว่า Boehm and Lyubomirsky (2008) พบว่าความสัมพันธ์เชิงบวกในที่ทำงานเป็นเครื่องมือทำนายความสำเร็จขององค์กร นอกจากนี้ Tran et.al. (2018) พบว่า ความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงานที่มีคุณภาพสูงมีผลทำให้ความสุขสูงขึ้นตามด้วยไปด้วยและทำให้ความเครียดในการทำงานลดน้อยลง โดย Amoatema and Kyeremeh (2016) แบ่งองค์ประกอบออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้ ด้านการได้รับการยอมรับ (recognition)

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationships with supervisors) และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationships with co-workers) โดยมีแนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องดังนี้

จากการทบทวนวรรณกรรมมีผู้วิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับด้านการได้รับการยอมรับ พบว่าเมื่อพนักงานได้รับการยอมรับ จะทำให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่าซึ่งการได้รับการยอมรับจะทำให้พนักงานรู้สึกถึงความสามารถในการปฏิบัติงานที่เพิ่มมากขึ้น จึงส่งผลให้พนักงานมีความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้นเช่นกัน Kinne (2023) และยังสอดคล้องกับ Amoatema and Kyeremeh (2016) ที่พบว่า การได้รับการยอมรับทำให้พนักงานมีความสุข รวมถึงมีแนวโน้มที่จะทำให้ประสิทธิภาพของพนักงานเพิ่มขึ้น ความสามารถในการทำกำไรที่ดีขึ้น และอัตราการรักษาพนักงานที่สูงขึ้น และยังพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาส่งผลต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร นอกจากนี้ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและพนักงาน ยังเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร และสามารถนำไปสู่ความสุขของพนักงานที่เพิ่มมากขึ้น (Abun et.al., 2023) จากการทบทวนวรรณกรรมมีผู้วิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานจะสามารถช่วยส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงาน และเพิ่มโอกาสให้เพื่อนร่วมทีมในการเรียนรู้กันและกันมากขึ้น จนนำไปสู่ความสุขในการทำงาน (Misra and Srivastava, 2022) ผู้วิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน พบว่าพนักงานที่มีความสุขมากขึ้นจะมีประสิทธิผลในงานมากขึ้น (Castro and Toledo, 2023) และผู้วิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร พบว่า การรักษาพนักงานจึงเป็นเป้าหมายขององค์กรในการรักษาพนักงานที่มีประสิทธิผลและสามารถลดอัตราการลาออกของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญ (Baker,2023)

5.3 สรุปผลการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง โดยทำการศึกษา ปัจจัยสัมพันธ์ภาพ 3 องค์ประกอบ คือ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผลจากงานวิจัยแสดงให้เห็นว่าการได้รับการยอมรับ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง และในส่วนของ ด้านความสุขในการทำงานก็มีอิทธิพลต่อการรักษาพนักงานที่ดีให้คงอยู่กับองค์กร

5.4 ข้อเสนอแนะของงานวิจัย

เมื่อพิจารณาจากผลงานวิจัยที่ทำการศึกษา งานวิจัยนี้เป็นประโยชน์ให้กับองค์กร กล่าวคือ การรักษาความสุขของพนักงานจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหาร หัวหน้างาน รวมไปถึงทรัพยากรบุคคลหรือทรัพยากรมนุษย์ควรให้ความสำคัญเพราะความสุขเป็นสิ่งสูงสุดที่มนุษย์ทุกคนปรารถนา ความสุขในการทำงานของพนักงานจึงเป็นอีกหนึ่งสิ่งสำคัญที่ทุกองค์กรควรให้ความสำคัญ เห็นได้จากงานวิจัยสารพัดที่บ่งบอกว่า ความสุขส่งผลดีต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยประกอบออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้ สุขภาพที่ดีของพนักงาน สังคมที่ดีในการทำงานของพนักงาน สุขภาพเงินที่ดีในการทำงานของพนักงาน และการงานที่ดีของพนักงาน ซึ่งนั่นนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าขององค์กรต่อไป นอกจากนี้กระบวนการที่อยู่ในงานวิจัยครั้งนี้ ยังมีแนวคิดและกระบวนการสร้างความสุขในที่ทำงานอีกมากมาย อยู่ที่อยู่องค์กรของคุณเหมาะสมกับแนวคิดไหนมากกว่ากัน ถึงกระนั้น สิ่งหนึ่งที่ทุกแนวทางมองเห็นเหมือนกัน ก็คือการให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคล และมองคนทำงานมากขึ้น ซึ่งนั่นก็สร้างความสุขพื้นฐานที่ยั่งยืนให้พนักงานของคุณแล้ว และสามารถรักษาพนักงานที่มีประสิทธิภาพและสามารถลดอัตราการลาออกของพนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การสร้างความสุขในที่ทำงานจะเกิดขึ้นได้จะต้องมีปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยองค์กรควรเน้นให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับเป็นอันดับแรก คือ การได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานในบริษัท โดยได้รับมอบหมายและถูกเลือกให้เป็นตัวแทนในกิจกรรมสำคัญ ๆ ท่ามกลางการไว้วางใจที่สูงในบทบาทที่ได้รับมอบหมาย ได้รับความยอมรับเป็นที่ปรึกษาทั้งด้านงานและด้านส่วนตัวให้กับเพื่อนร่วมงานอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น องค์กรจะต้องให้ความสำคัญใส่ใจเรื่องของการได้รับการยอมรับมากที่สุด เมื่อพนักงานมีการปฏิบัติงานได้ดีเกินเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ องค์กรควรมีการยกย่องชื่นชมแสดงความยินดี องค์กรควรพิจารณาถึงความก้าวหน้าให้กับพนักงานควรให้หน้าที่ความรับผิดชอบอย่างพอดี ไม่มากหรือน้อยจนเกินไปควรมีการปรับเงินเดือนให้กับพนักงาน ปัจจัยเหล่านี้ล้วนเป็นแรงจูงใจ และสร้างความสุขในการทำงานให้พนักงานเป็นแรงผลักดันส่งผลทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมาควรให้ความสำคัญกับด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน กล่าวคือ การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอซึ่งจะช่วยเสริมสร้างบรรยากาศทีมที่เข้มแข็ง การได้รับความไว้วางใจในการเป็นที่ปรึกษาที่ดีและสามารถติดต่อประสานงานกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตลอดเวลา การทำงานเป็นทีมด้วยความสบายใจและความเข้าใจกันช่วยส่งผลให้ทำงานได้ดีมากขึ้น ดังนั้น องค์กรควรพิจารณาถึงการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลในที่ทำงาน เช่น การจัดกิจกรรมเพื่อให้พนักงานเกิดการมีส่วนร่วม ส่งเสริมเรื่องของการทำงานเป็นทีมมากขึ้น เพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพัน เกิดแรงจูงใจในการทำงานและนำไปสู่การมีความสุขในการทำงานมากขึ้นมีการจัดกิจกรรม

กีฬาหรือการจัดสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานมีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่แข็งแรงพร้อมต่อการทำงาน เช่น การจัดกิจกรรมสันทนาการ กิจกรรมสานสัมพันธ์พนักงาน เป็นต้น และควรให้ความสำคัญกับด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา กล่าวคือ ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานที่ดีและสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลายในการสื่อสาร รู้สึกมั่นใจในการทำงานเพราะได้รับการสนับสนุนและกำลังใจจากหัวหน้า มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานเสริมสร้างความเข้าใจและความสัมพันธ์ที่ดี หัวหน้างานได้ให้คำแนะนำและให้กำลังใจเมื่อทำงานผิดพลาดช่วยเสริมสร้างการพัฒนาและเป็นประโยชน์ในการทำงานร่วมกัน ดังนั้น หัวหน้างานควรส่งเสริมให้พนักงานรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งในทีมมากขึ้น ทำให้ลูกน้องในทีมรู้สึกว่าหัวหน้าเป็นคนที่เขาเชื่อถือและไว้วางใจ เช่น การเคารพและรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา หมั่นแชร์ข้อมูลการดำเนินงานของบริษัทให้ลูกน้องรู้ รับผิดชอบงานที่ลูกน้องทำพลาดในฐานะหัวหน้างานโดยไม่ปิดความรับผิดชอบ เป็นต้น รวมทั้งทำให้ลูกน้องเกิดความรู้สึกว่าหัวหน้างานมีความรู้ ความสามารถ ความยุติธรรมในการบริหารและดำเนินงานที่เพียงพอ ตามลำดับ ทั้ง 3 ปัจจัยถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้การบริหารองค์กรเป็นไปได้ด้วยความราบรื่น และสามารถรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร เนื่องจากการที่คนในองค์กรมีความสุขจะเป็นการเพิ่มทั้งปริมาณและคุณภาพของผลผลิตก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม ลดความเครียดและความขัดแย้งในองค์กร ซึ่งช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

5.5 ข้อจำกัดของงานวิจัย

งานวิจัยในครั้งนี้ทำการศึกษาจากข้อมูลบริษัทแห่งหนึ่งพบว่า ในปี 2565 พนักงานมีการลาออกเพิ่มขึ้นในช่วงโควิดและหลังโควิด คิดเป็นจำนวนที่เปอร์เซ็นต์ ซึ่งกลุ่มที่มีแนวโน้มที่จะลาออกให้เหตุผลกับฝ่ายทรัพยากรบุคคลว่า ไม่มีความสุขในการทำงานเนื่องจาก ขาดการยอมรับ ขาดสัมพันธ์ภาพจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน รวมถึงปัจจัยเหตุผลส่วนตัวอื่น ๆ ที่ทำให้ไม่มีความสุขในที่ทำงาน ดังนั้นฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลจำเป็นต้องศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง เท่านั้น อาจทำให้มีข้อจำกัดเรื่องการกระจายของกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากในระหว่างการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้กระจายผ่านช่องทางเครือข่ายสังคม (Social Network) รวมถึงทำการกระจายแบบสอบถามออนไลน์ดังกล่าวผ่านช่องทางแอปพลิเคชัน Line ดังนั้นทางผู้วิจัย พบว่า ยังมีกลุ่มลูกค้าที่น่าสนใจตามพื้นที่ในจังหวัดอื่น นอกเหนือจากพื้นที่ที่ทำการศึกษา ซึ่งหากมีการนำไปต่อยอดในงานวิจัยในอนาคต ควรมีการเพิ่มพื้นที่ในการเก็บข้อมูล

ให้ครอบคลุมทั่วประเทศ และมีการศึกษาในกลุ่มที่มีบริบทหลากหลายมากขึ้น เพื่อให้ผลการวิจัยมีความชัดเจนและสมบูรณ์เพิ่มมากยิ่งขึ้น



บรรณานุกรม

- จักรพงษ์ เมษพันธุ์.(2020). MONEY 101 เริ่มต้นนับหนึ่งสู่ชีวิตการเงินอุดมสุข จัด พิมพ์ และ
จำหน่าย โดย: บริษัทซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด (มหาชน). Journal of Industrial Education,
19(3), B1-B3.
- เจาะลึกระบบสุขภาพ (2565) เผย ปี 65 แรงงานไทย ยื่น ‘ลาออก’ กว่า 7.7 หมื่นราย พบ 87% เหตุ
เครียด ทำงานไร้ความสุข. เมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม 2565 จาก
<https://www.hfocus.org/content/2022/05/25009>
- เจริญชัย เฟื่องสว่าง. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลัง
อำนาจในงานแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ
โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ(วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการ
พยาบาล). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐวัตร เป็งวันปลูก.(2560) ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหาร
ประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7.การค้นคว้าอิสระบช.ม.
(บริหารธุรกิจ) มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
- ถิตรีตน์ พิมพ์ภรณ์ และพิทักษ์ ศิริวงศ์. (2559). การให้ความหมาย ที่มาของความหมายและ
องค์ประกอบ ความสุขในการทำงานของกลุ่มอาจารย์มหาวิทยาลัยในเจนเนอเรชั่นวาย
: การวิจัยเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก. วารสารศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี,
12(1), 109-144
- นัททร ไชยธรรตน์, ลลิตา นิพิฐูอ ประศาสน์ สุนทร วิภา ต. (2022). คุณภาพชีวิตและความสุขในการ
ทำงานของบุคลากรกรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์. วารสาร วิจัย
มหาวิทยาลัย เวสเทิร์น มนุษยศาสตร์ และ สังคมศาสตร์, 8(3), 44-55.
- นันทพร ทองลิ้ม (2563) ผลกระทบของสัมพันธภาพในที่ทำงานและความไม่มั่นคงในงานต่อความ
ตั้งใจลาออกจากงาน ผ่านความสุขในการทำงาน.
- นฤมล แสงผล, (2555) ผลกระทบของสัมพันธภาพในที่ทำงานและความไม่มั่นคงในงานต่อความ
ตั้งใจลาออกจากงาน ผ่านความสุขในการทำงาน
- นิตชาล ภูมิพื้นผล, (2559) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน :กรณีศึกษาบริษัท เคลแมกซ์
แมนชินเนอร์ จำกัด.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- บุญรัตน์ แผลงศร. (2022). เครื่องมือการวิจัยทางสังคมศาสตร์:แบบสอบถามออนไลน์. วารสาร การ วัตถุประสงค์ การ ศึกษา, 39(105), 28-38.
- พัชรินทร์ กลายสุวรรณ. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด. (งาน นิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต) วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มุกิตา คงกระพันธ์. (2554). การศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลการรับรู้การ สนับสนุนจากองค์กรผ่านความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงานที่มีต่อผล การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุพัตรา เทพ เฉลิม. (2560) ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัด ชลบุรี.
- สุภารัตน์ กุลโชติ. (2023). แรง จูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัด เทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา (Doctoral dissertation, มหาวิทยาลัย สงขลา นครินทร์).
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (2566) สานพลังภาคี ปั้น HR ใน 23 สถานประกอบการนำร่อง เป็นนักสร้างสุขลดทุกข์ ลดภาวะเครียด-ปัญหาฆ่าตัวตาย ถอดบทเรียนขยายผลครอบคลุมทั่วประเทศ สร้างเสริมสุขภาวะคนทำงาน. เมื่อวันที่ 03 กุมภาพันธ์ 2566 จาก <https://www.thaihealth.or.th/?p=327234>
- อังคณา ชนานภาพพันธ์ุ, พงศ์พันธ์ ศรีเมือง, & โสภณ สระทองมา. (2021). ปัจจัยที่ส่ง ผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษาของบริษัทธุรกิจให้บริการ โทรศัพท์เคลื่อนที่แห่งหนึ่ง. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์นมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์, 7(1), 236-249.
- Abun, D., & Basilio, G. J. Q. (2023). The Effect of Workplace Relationship on Job Satisfaction of Employees: School Context. *Divine Word International Journal of Management and Humanities*, 2(1), 227-242.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Adegun, P. T., Solomon, O. A., Adegoke, S. A., Ade-Ojo, J. P., & Fape, M. O. (2013). *Knowledge of sexually transmitted Infections among patients attending outpatient clinics at University Teaching Hospital, Ado-Ekiti, Nigeria. Journal of Public Health and Epidemiology, 5(3), 110-114.*
- Al-Shahi Salman, R., Ford, G. A., Sandercock, P., van der Worp, H. B., ... & ESO Trials Network Committee. (2016). *Methods to improve patient recruitment and retention in stroke trials. International journal of stroke, 11(6), 663-676.*
- Amoatema, A. S., & Kyeremeh, D. D. (2016). Making Employee Recognition a Tool for Achieving Improved Performance: Implication for Ghanaian Universities. *Journal of Education and Practice, 7(34), 46-52.*
- Babatunde, F. T., & Onoja, E. D. (2023). *The Effectiveness of Retention Strategies' on Employee Retention.*
- Boehm, J. K., & Lyubomirsky, S. (2008). Does happiness promote career success?. *Journal of career assessment, 16(1), 101-116.*
- Castro, C. G., Toledo, M., & Ballesteros-Valdés, R. (2023). *Meaningful Work, Happiness at Work, and Turnover Intentions. International Journal of Environmental Research and Public Health.*
- Carter Andrews, D. J., Castro, E., Cho, C. L., Petchauer, E., Richmond, G., & Floden, R. (2019). *Changing the narrative on diversifying the teaching workforce: A look at historical and contemporary factors that inform recruitment and retention of teachers of color. Journal of Teacher Education, 70(1), 6-12.*
- Chickering, A., W. (1969). *Education and Identity.* San Francisco: Jossey-Bass.
- Ficarra, L., Rubino, M. J., & Morote, E. S. (2020). *Does Organizational Culture Affect Employee Happiness?. Journal for Leadership and Instruction, 19(2), 38-47.*
- Diener, E., Tay, L., & Xuereb, C. (2013). *The objective benefits of subjective well-being. World happiness report.*

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Dobbin, F., & Kalev, A. (2022). *Getting to diversity: What works and what doesn't*. Harvard University Press.
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, 12, 384-412. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>
- Haar, J., Schmitz, A., Di Fabio, A., & Daellenbach, U. (2019). The role of relationships at work and happiness: A moderated moderated mediation study of New Zealand managers. *Sustainability*, 11(12), 3443.
- Haitao, N. (2022). Relationship of Challenges, Recognition and Co-Workers to Job Satisfaction (Study of Human Resource Management Literature). *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 3(2), 356-364.
- Iqbal, S., & Hashmi, M. S. (2015). *Impact of perceived organizational support on employee retention with mediating role of psychological empowerment*. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 9(1), 18-34.
- Irabor, I. E., & Okolie, U. C. (2019). A review of employees' job satisfaction and its affect on their retention. *Annals of Spiru Haret University. Economic Series*, 19(2), 93-114.
- Juneja, P. (2015). Interpersonal Relationship. Retrieved from <https://www.managementstudyguide.com/role-of-managers-in-interpersonal-relationship.htm>
- Manion, J. (2003). *Joy at Work: As Experienced. As Expressed. (Doctor of Philosophy in Human and Organizational Systems)*. USA: University of Michigan.
- Måseide, H. (2021). Income and Happiness: Does the relationship vary with age?.
- Msengei, D. M., & Obwogi, J. (2015). Effects of pay and work environment on employee retention: A study of hotel industry in Mombasa county.
- Raj, K. M. (2023). Workplace Happiness: The Key to Employees Retention. *The Online Journal of Distance Education and e-Learning*, 11(2).
- Oswald J. Andrew , Proto Eugenio , and Sgroi Daniel. (2014). Happiness and Productivity. March 2014 Forthcoming in *Journal of Labor Economics*.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Samuel, M. O., & Chipunza, C. (2009). Employee retention and turnover: Using motivational variables as a panacea. *African journal of business management*, 3(9), 410.
- Sethi, (2023). *The impact of leader-member exchange, perceived organizational support, and readiness for change on job crafting behaviours in HRM in an emerging market*. *The International Journal of Human Resource Management*, 1-30.
- Srivastava, S., Misra, R., & Mendiratta, R. (2022). *Happiness at work through spiritual leadership: a self-determination perspective*. *Employee Relations: The International Journal*, 44(4), 972-992.
- Tran, K. T., Nguyen, P. V., Dang, T. T., & Ton, T. N. (2018). The impacts of the high-quality workplace relationships on job performance: A perspective on staff nurses in Vietnam. *Behavioral sciences*, 8(12), 109
- Van Katwyk, P. T., Fox, S., Spector, P. E., & Kelloway, E. K. (2000). *Using the Job-Related Affective Well-Being Scale (JAWS) to investigate affective responses to work stressors*. *Journal of occupational health psychology*, 5(2), 219.
- Vatcharasirisook, V. (2011). *Organizational learning and employee retention: A focused study examining the role of relationships between supervisors and subordinates*. University of Missouri-Saint Louis.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

ตัวอย่างแบบสอบถาม

แบบสอบถามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาทุนมนุษย์และการจัดการองค์กร วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง”

กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ตามความเป็นจริงหรือเติมข้อความในช่องว่างที่เว้นไว้
แบบสอบถามนี้จะใช้ระยะเวลาประมาณ 10 – 15 นาที ซึ่งประกอบไปด้วย 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 คำถามหลักที่เกี่ยวกับความคิดเห็นของท่านต่อองค์กร จำนวน 29 ข้อ

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

โดยข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามครั้งนี้ จะถูกเก็บข้อมูลไว้เป็นความลับ และนำมาใช้ประโยชน์เพื่อการศึกษาครั้งนี้เท่านั้น ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ หากท่านได้อ่านคำชี้แจงของแบบสอบถามแล้วกรุณาทำเครื่องหมายในช่องว่างหน้าข้อความต่อไปนี้

- ยินดีตอบแบบสำรวจ
- ไม่ยินดีตอบแบบสำรวจ (หยุดการตอบแบบสำรวจ)

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของสารนิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง” สาขาทุนมนุษย์และการจัดการองค์กร วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ท่านให้ความร่วมมือ

ส่วนที่ 1 ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง

คำถามต่อไปนี้เกี่ยวกับ “ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน” กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยกำหนดให้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
 4 หมายถึง เห็นด้วย
 3 หมายถึง เฉยๆ
 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การได้รับการยอมรับ (Recognition)	ระดับความเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานในบริษัท					
2. ท่านได้รับมอบหมายจากผู้บริหารให้เป็นคณะทำงานหรือเข้าร่วมกิจกรรมสำคัญต่าง ๆ					
3. ท่านได้รับเลือกจากผู้บริหารหรือเพื่อนร่วมงานให้เป็นตัวแทนในการปฏิบัติงานต่าง ๆ					
4. ท่านมักจะได้รับความไว้วางใจให้เป็นที่ปรึกษาให้กับเพื่อนร่วมงานไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว					
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationships with supervisors)					
5. ท่านรู้สึกผ่อนคลาย เมื่อต้องพูดคุยกับหัวหน้างาน					
6. ท่านทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่เพราะมีหัวหน้างานที่ดี					
7. เมื่อท่านทำงานผิดพลาด หัวหน้างานจะแนะนำและให้กำลังใจ					
8. หัวหน้างานกับท่านมักแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในประเด็นที่นอกเหนือจากงาน					
9. หัวหน้างานกับท่านมีความเข้าใจกันดี					
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationships with co-workers)					
10. ในแผนกของท่านให้ความช่วยเหลือกันเป็นอย่างดี					
11. ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอ					
12. ท่านมักเป็นที่ปรึกษาที่ดีของเพื่อนร่วมงาน					

13.ท่านสามารถปฏิบัติงานเป็นทีมได้อย่างสบายใจ					
14.ท่านสามารถติดต่อประสานงานกับเพื่อนร่วมงานได้ตลอดเวลา					
ความสุขในการทำงาน (Workplace Happiness)					
15.โดยปกติท่านจะรับประทานเข้าก่อนมาทำงาน					
16.ท่านออกกำลังกายเป็นประจำทุกวัน					
17.ท่านสามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทอย่างสม่ำเสมอ					
18.ท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินเมื่ออยู่ที่บริษัท					
19.ท่านสามารถจัดการภาระหนี้สินของท่านที่มีอยู่ในปัจจุบันได้เป็นอย่างดี					
20.ท่านมีเงินเก็บออมทุกเดือน					
21.ท่านได้รับการเลื่อนขั้น/ตำแหน่ง/ปรับขึ้นเงินเดือน อย่างเหมาะสม					
22.ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของบริษัท					
23.ท่านได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมายแรงงานจากบริษัท					
24.ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับคุ้มค่ากับความเสี่ยงที่อาจเกิดจากการทำงาน (การถูกฟ้องร้อง/ การได้รับอันตรายจากการทำงาน)					
การรักษาพนักงาน (Employee Retention)					
25.ท่านวางแผนที่จะทำงานให้กับบริษัทอื่นภายในระยะเวลาสามปี					
26.ถ้าท่านอยากเติบโตขึ้นในตำแหน่งงานอื่น ท่านจะดูความเป็นไปได้ภายในบริษัทนี้ก่อน					
27.ท่านเห็นอนาคตของตัวเองภายในบริษัทนี้					
28.ตราบดีที่ท่านมีงานทำ ท่านจะให้ความสำคัญกับบริษัทของตนเอง					
29.หากท่านรู้สึกว่าในอนาคตงานมีความสำคัญกับท่าน ท่านจะทำงานให้กับบริษัทนี้ต่อไป					

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

1. เพศ

- ชาย หญิง

2. อายุ ปี

- 20 – 30 ปี 31 – 40 ปี
 41 – 50 ปี 51 – 60 ปี

3. ระยะเวลาปฏิบัติงาน

- ต่ำกว่า 1 ปี 1 - 5 ปี
 6 - 10 ปี มากกว่า 10 ปี

4. ระดับการศึกษา

- ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก

5. สถานภาพสมรสของพนักงาน

- โสด สมรส หย่าร้าง/แยกกันอยู่

6. รายได้ของท่านต่อเดือน

- 15,001-30,000 บาท 30,001-45,000 บาท
 45,001-60,000 บาท 60,001 บาท ขึ้นไป

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงาน ให้สามารถนำไปปรับปรุงแก้ไข เพื่อสร้างความสุขต่อองค์กร ต่อไป

.....

“ขอขอบคุณทุกท่านที่สละเวลาตอบแบบสอบถามค่ะ”

ตารางแสดงมาตรวัดของตัวแปร โดยอ้างอิงจากงานวิจัยก่อนหน้า

ปัจจัย	คำถามที่ใช้ในแบบสอบถาม	แหล่งอ้างอิง
การได้รับการยอมรับ (Recognition)		
Rec1	ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานในบริษัท	สุภารัตน์ กุลโชติ (2566)
Rec2	ท่านได้รับมอบหมายจากผู้บริหารให้เป็นผู้รับผิดชอบงานหรือเข้าร่วมกิจกรรมสำคัญต่าง ๆ	
Rec3	ท่านได้รับเลือกจากผู้บริหารหรือเพื่อนร่วมงานให้เป็นผู้แทนในการปฏิบัติงานต่าง ๆ	
Rec4	ท่านมักจะได้รับความไว้วางใจให้เป็นที่ปรึกษาให้กับเพื่อนร่วมงานไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว	
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationships with supervisors)		
RS1	ท่านรู้สึกผ่อนคลาย เมื่อต้องพูดคุยกับหัวหน้างาน	นันทพร ทองลิ้ม (2563)
RS2	ท่านทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่เพราะมีหัวหน้างานที่ดี	
RS3	เมื่อท่านทำงานผิดพลาด หัวหน้างานจะแนะนำและให้กำลังใจ	
RS4	หัวหน้างานกับท่านมักแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในประเด็นที่นอกเหนือจากงาน	
RS5	หัวหน้างานกับท่านมีความเข้าใจกันดี	
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationships with co-workers)		
RC1	ในแผนกของท่านให้ความช่วยเหลือกันเป็นอย่างดี	พัชรินทร์ กลายสุวรรณ (2560)
RC2	ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอ	
RC3	ท่านมักเป็นที่ปรึกษาที่ดีของเพื่อนร่วมงาน	
RC4	ท่านสามารถปฏิบัติงานเป็นทีมได้อย่างสบายใจ	
RC5	ท่านสามารถติดต่อประสานงานกับเพื่อนร่วมงานได้ตลอดเวลา	
ความสุขในการทำงาน (Workplace Happiness)		
WH1	โดยปกติท่านจะรีบประทานเช้าก่อนมาทำงาน	สุพัตรา เทพเฉลิม (2560)
WH2	ท่านออกกำลังกายเป็นประจำทุกวัน	

ปัจจัย	คำถามที่ใช้ในแบบสอบถาม	แหล่งอ้างอิง	
WH3	ท่านสามารถปฏิบัติกฎระเบียบของบริษัทอย่างสม่ำเสมอ		
WH4	ท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินเมื่ออยู่ที่บริษัท		
WH5	ท่านสามารถจัดการภาระหนี้สินของท่านที่มีอยู่ในปัจจุบันได้เป็นอย่างดี		
WH6	ท่านมีเงินเก็บออมทุกเดือน		
WH7	ท่านได้รับการเลื่อนขั้น/ตำแหน่ง/ปรับขึ้นเงินเดือนอย่างเหมาะสม		
WH8	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของบริษัท		
WH9	ท่านได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมายแรงงานจากบริษัท		
WH10	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับคุ้มค่ากับความเสี่ยงที่อาจเกิดจากการทำงาน (การถูกฟ้องร้อง/ การได้รับอันตรายจากการทำงาน)		
การรักษาพนักงาน (Employee Retention)			
ER1	ท่านวางแผนที่จะทำงานให้กับบริษัทอื่นภายในระยะเวลาสามปี		Iqbal and Hashmi (2015)
ER2	ถ้าท่านอยากเติบโตขึ้นในตำแหน่งงานอื่น ท่านจะดูความเป็นไปได้ภายในบริษัทนี้ก่อน		
ER3	ท่านเห็นอนาคตของตัวเองภายในบริษัทนี้		
ER4	ตราบดีที่ท่านมีงานทำ ท่านจะให้ความสำคัญกับบริษัทของตนเอง		
ER5	หากท่านรู้สึกว่าในอนาคตงานมีความสำคัญกับท่าน ท่านจะทำงานให้กับบริษัทนี้ต่อไป		
ER6	หากท่านสามารถเริ่มต้นงานใหม่ได้อีกครั้ง ท่านจะเลือกทำงานให้กับบริษัทเดิม		
ER7	งานที่ท่านทำมีความสำคัญมากสำหรับท่าน		
ER8	ท่านชอบทำงานให้กับบริษัทนี้		