

องค์ประกอบความสุขในการทำงาน

The element of happiness in work

วนิดา ไบกาเต็ม

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในกลุ่มต่างๆ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ อายุงาน รายได้ ของบุคคลทำงานทั่วไป จำนวน 278 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one way ANOVA) และการทดสอบรายคู่

ผลการวิจัยความสุขในการทำงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ย ได้แก่ ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านหัวหน้างาน ด้านเนื้องาน และรายได้ ตามลำดับ

การเปรียบเทียบองค์ประกอบความสุขในการทำงานของบุคคลทั่วไป โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ อายุงานและรายได้ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

Abstract

The objective of this research is to study the level of happiness of employees in various groups, including gender, age, status, educational level, occupation, job age, income of general working people, 278 persons. Estimated 5 levels. Statistics used in data analysis are mean (\bar{X}), standard deviation (SD), t-test (t-test) One-way analysis of variance (one way ANOVA) and double test

Research results, happiness in work Overall and each aspect is at a high level. By sorting the average values, namely, colleagues In terms of work supervisor and income respectively

Comparison of the elements of happiness in the work of the general public Overall and each aspect is not significantly different, classified by gender, age, status, educational level, occupation, age, job and income. Overall, the differences were statistically significant at the level of 0.05. The individual aspects were not significantly different.

บทนำ

ซึ่งในปัจจุบันปัญหาในการทำงานมีมากมายทำให้เกิดความขัดแย้งกันในที่ทำงาน ทำงานไปโดยไม่มีความสุข ซึ่งประกอบด้วยทางด้านเศรษฐกิจซบเซา มีปัญหาทางด้านการเงิน การงาน ส่งผลต่อความสุขในครอบครัว มีผลต่อสุขภาพจิต ทางกาย ทางใจ ตามมา

ความสุขในการทำงานของคนในองค์กร มีความสำคัญต่อการ ทำงานและองค์กรอย่างแท้จริง คนทำงานที่มีความสุขนั้น ไม่ได้หมายถึง รายได้เป็นสิ่งเดียวที่สำคัญที่สุด ต้องมี “คุณภาพชีวิตการทำงาน” ซึ่ง หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อม โดยส่วนรวมในการทำงานของบุคคล และเน้นมิติ เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ รวมทั้ง ยังครอบคลุมทุกเรื่องเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงาน และสภาพในการทำงาน ตลอดจน ควรให้ความสำคัญที่บทบาทการทำงาน ได้แก่ นายจ้าง ลูกจ้าง และสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน

คนทำงานเป็นบุคคล ที่มีความปรารถนาให้ตนเองดำเนินชีวิตไปอย่างมีความสุข ตามเงื่อนไข หรือเกณฑ์บางอย่างที่ต้องการเพิ่มมากขึ้น เช่น ความต้องการให้มีอาชีพที่มั่นคงและก้าวหน้า ความต้องการทำงานในองค์กรที่มั่นคง ความต้องการได้รับโอกาสในการพัฒนา ได้รับเกียรติ ได้รับการยกย่อง เป็นบุคคลที่มีคุณค่าในองค์กร ได้รับการยอมรับจากบุคคลทุกระดับในที่ทำงาน ได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ได้รับสวัสดิการที่พึงพอใจ มีหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานที่ดี

การทำงานอย่างมีความสุขนั้น เป็นสิ่งที่บุคลากรทุกคนในองค์กรนั้นปรารถนาหากได้ทำงานในที่ทำงานที่รู้สึกมีความสุขจะรู้สึกผูกพัน สนุกสนาน ความรู้สึกที่มาทำงานจะหมดไปกลายเป็นการร่วมสนุกกับกิจกรรมต่าง ๆ ปัจจุบันกระแสการสร้างการทำงานอย่างมีความสุขในประเทศไทยได้เริ่มแพร่หลายมากยิ่งขึ้น สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากรรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมในการทำงาน ทำงานแล้วรู้สึกมีความสุข รู้สึกถึงความมั่นคงในงาน การเจริญเติบโตก้าวหน้า กระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย สนุกกับงาน มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อมที่ดีที่เอื้ออำนวยให้เกิดความสุขในการทำงาน ลดความเครียดและความขัดแย้งภายในองค์กรซึ่งจะช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล องค์กรที่ประสบความสำเร็จได้ปัจจัยสำคัญที่เป็นแรงผลักดัน ก็คือปัจจัยแห่งความสุขจะเห็นได้ว่าถ้าบุคลากรในองค์กรมีความสุขในการทำงานจะส่งผลต่อตนเอง ต่องานที่ได้รับมอบหมาย และต่อองค์กร บุคลากรที่มีความสุขทำให้มีสุขภาพจิตที่ดีส่งผลให้มีความพร้อมและมีประสิทธิภาพในการทำงานและนำไปสู่การพัฒนาองค์กรต่อไป การพยายามแสวงหาหรืออธิบายความสุขตามความเข้าใจของตนเองของนักคิดทั้งหลาย โดยเริ่มแรกจะพากันมองปัญหาเกี่ยวกับความสุขด้วยคำถามไปที่ว่า How to live a good life จะมีชีวิตอยู่อย่างมีความสุขได้อย่างไร ซึ่งคำตอบที่ได้ก็ต่างพากัน

ยอมรับว่าบุคคลไม่สามารถจะอยู่อย่างมีความสุขได้ถ้าหากไม่ เข้าใจโลกที่เขาใช้ชีวิตอยู่ ดังนั้น มนุษย์ทั้งหลายจึงได้พากันต่อสู้กับปัญหาต่างๆ ด้วยคิดว่าเมื่อเข้าใจธรรมชาติ ของโลกจักรวาล แล้ว ก็จะสามารถเข้าใจถึงวิธีการให้ได้มีชีวิตรอบอย่างมีความสุขได้ทั้งนี้เพื่อศึกษา ความสุขในการทำงานของบุคลากร ปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน และ สร้างวิธีการทำงานที่ ดีและมีความสุข เพื่อประสิทธิภาพในการทำงานจะทำให้บุคลากรในที่ทำงานอยากที่จะทุ่มเทในการทำงาน ลดความเครียดและความขัดแย้งภายในองค์กรซึ่งจะช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในกลุ่มต่างๆ ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ आयुงาน รายได้

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตการศึกษาไว้ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย บุคลากรทั่วไป 278 คน
 2. ระยะเวลาทำการค้นคว้าอิสระ เริ่มตั้งแต่ ธันวาคม 2561-มกราคม 2562
- ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

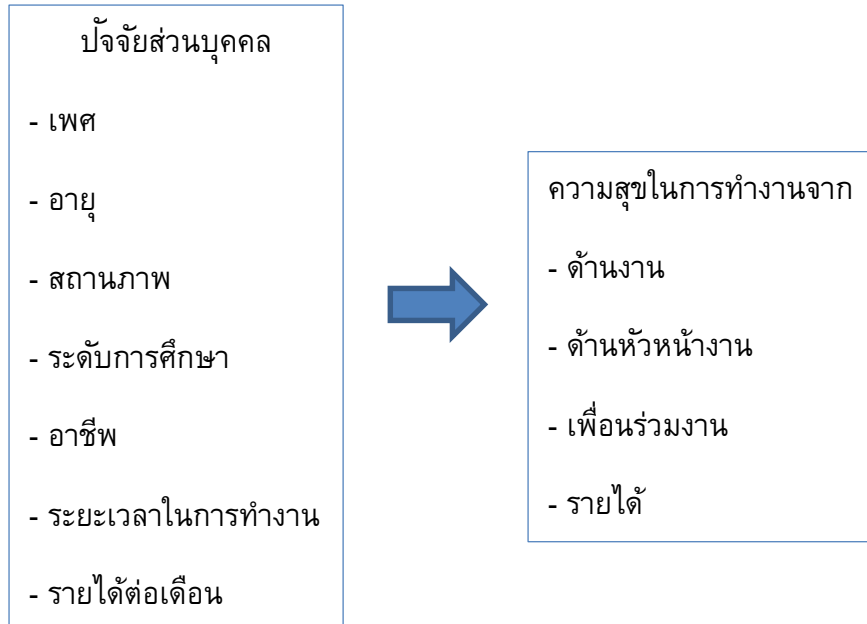
1. ตัวแปรต้น หรืออิสระ (Independent Variables) ได้แก่

1.1. ตัวแปรด้านปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ आयुงาน และรายได้ต่อเดือน

2. ตัวแปรตามด้านปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย

- 2.1. ด้านงาน
- 2.2. ด้านหัวหน้างาน
- 2.3. ด้านเพื่อนร่วมงาน
- 2.4. ด้านรายได้

กรอบแนวความคิดในการวิจัย



สมมติฐานการวิจัย

1. ศึกษาเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานในกลุ่มต่างๆ อายุ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ อายุงาน รายได้ แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน
2. ศึกษาเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานด้านต่างๆของพนักงานในกลุ่มต่างๆจาก ตำแหน่งงาน ด้านหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและรายได้ มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขที่แตกต่างกัน

คำจำกัดความในการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ อายุงาน และรายได้ต่อเดือน

บุคลากร หมายถึง ข้าราชการ พนักงานบริษัทเอกชน บุคคลทั่วไป

ตำแหน่งงาน หมายถึง ความสำเร็จในงาน หมายถึง การได้ทำงานที่ตนรับผิดชอบบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้สำเร็จ เกิดผลลัพธ์ในการทำงาน ทำให้รู้สึกว่ามีคุณค่าในชีวิตเกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนา และเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติให้สำเร็จมีความก้าวหน้าและทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

ด้านหัวหน้างาน หมายถึง ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงานและความไว้วางใจจากหัวหน้างาน

ด้านเพื่อนร่วมงาน หมายถึง มีความสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน ร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สามารถให้คำปรึกษาหาหรือ สามารถทำงานเป็นทีม

เงินเดือนที่ได้รับ หมายถึง ได้รับเงินเดือนที่เหมาะสม หรือมีการปรับฐานเงินเดือนอย่างสม่ำเสมอ เป็นตัวกระตุ้นความสุขในการทำงาน และสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน ทำให้งานออกมาดี และช่วยให้พวกเขามีกำลังใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่ง ๆ ขึ้นไป

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรทั่วไปแต่ละสายอาชีพแตกต่างกัน
2. เพื่อเป็นข้อมูล ในการนำไปใช้ในการวางแผน ปรับปรุงการบริหารในองค์กร ให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น
3. เพื่อเป็นแนวทางให้คณะอื่นๆ หรือหน่วยงานรัฐเอกชน เป็นแนวทางในการทำวิจัยครั้งต่อไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน 7 ข้อ ประกอบด้วย

- เพศ ใช้การวัดแบบมาตรานามบัญญัติ (Nominal scale)
- อายุ ใช้การวัดผลแบบมาตราเรียงอันดับ (Ordinal scale)
- สถานภาพ ใช้การวัดผลแบบมาตรานามบัญญัติ (Nominal scale)
- ระดับการศึกษา ใช้การวัดผลแบบมาตราเรียงอันดับ (Ordinal scale)
- ประเภทบุคลากร ใช้การวัดแบบมาตรานามบัญญัติ (Nominal)
- ระยะเวลาการทำงาน ใช้การวัดผลแบบมาตราเรียงอันดับ (Ordinal scale)
- รายได้ต่อเดือน ใช้การวัดผลแบบมาตราเรียงอันดับ (Ordinal scale)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงาน โดยใช้การวัดข้อมูลแบบอันตรภาคหรือมาตราช่วง (Interval scale) แบ่งแต่ละหัวข้อดังนี้

- ด้านเนื้องาน
- ด้านหัวหน้างาน
- ด้านเพื่อนร่วมงาน

➤ ด้านรายได้

ใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งเป็น 4 ระดับ จำนวน 14 ข้อ ซึ่งมี การกำหนดระดับคะแนน ดังนี้ องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน

ระดับมากที่สุด	มีค่าเท่ากับ	5 คะแนน
ระดับมาก	มีค่าเท่ากับ	4 คะแนน
ระดับปานกลาง	มีค่าเท่ากับ	3 คะแนน
ระดับน้อย	มีค่าเท่ากับ	2 คะแนน
ระดับน้อยที่สุด	มีค่าเท่ากับ	1 คะแนน

การแปลความหมายของคะแนน ใช้เกณฑ์การคิดคะแนนเฉลี่ย เพื่อกำหนดระดับความสำคัญ จาก สูตรดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$
$$= \frac{5-1}{5} = 0.80$$

คะแนนที่ได้ไปหาค่าเฉลี่ย และได้กำหนดเกณฑ์การวัดคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

4.21 – 5.00	ระดับความสุขมากที่สุด
3.41 – 4.20	ระดับความสุขมาก
2.61 – 3.40	ระดับความสุขปานกลาง
1.81 – 2.60	ระดับความสุขน้อย
1.0 – 1.80	ระดับความสุขน้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยใ้การออกแบบสอบถาม เก็บรวบรวมจากบุคคลทั่วไป จำนวน 278 คน

ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาจากเอกสาร หนังสือ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและ ระบบสืบค้นจากวิทยานิพนธ์และสารนิพนธ์ของนักศึกษาปริญญาโทของมหาวิทยาลัยต่างๆ ผ่านระบบ อินเทอร์เน็ต

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การเก็บข้อมูลเรียบร้อย ตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ของข้อมูลเพื่อนำไปประมวลผล

2. จัดทำการลงรหัส แล้วนำข้อมูล ไปวิเคราะห์หาค่าสถิติ เครื่องคอมพิวเตอร์ โดยที่ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปนำข้อมูลที่ได้ ไปวิเคราะห์ประมวลผลเชิงพรรณนา โดยใช้ค่าสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) หรือการหาค่าสถิติขั้นพื้นฐาน ได้แก่

- ค่าร้อยละ (Percentage)
- ค่าความถี่ (Frequency)
- ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
- ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ใช้วิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อ ดังนี้

3.1. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลทั่วไปแตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ใช้สถิติ Independent samples t-test และ F-test (One-way ANOVA) กรณีพบค่าความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม จะวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มเป็นรายคู่โดยใช้ LSD (Least Significant Difference)

3.2. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ความสุขด้านต่างๆ ทั่วไปแตกต่างกันมีผลต่อระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ใช้สถิติ Independent samples t-test และ F-test (One-way ANOVA) กรณีพบค่าความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม จะวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มเป็นรายคู่โดยใช้ LSD (Least Significant Difference)

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคคลทั่วไปเพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ อายุงานและรายได้ จำนวน 278 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามออนไลน์ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ได้แก่แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล มี 7 ข้อ และอีกส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานด้านต่างๆ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และรายได้ โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่และร้อยละ วิเคราะห์ข้อมูลความสุขในการทำงาน โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) สถิติ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เปรียบเทียบความสุขในการทำงาน จำแนกตามเพศ วิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที (t-test) เปรียบเทียบความสุขในการทำงาน จำแนกตาม อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ อายุงาน และรายได้ โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (one way ANOVA)

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาความสุขในการทำงานของบุคคลทั่วไป สรุปผลได้ดังนี้

1. ความสุขในการทำงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ย ได้แก่ ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านหัวหน้างาน ด้านงาน และรายได้ ตามลำดับ

1.1 ด้านเพื่อนร่วมงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไป

น้อย ได้แก่ ความสุขที่เพื่อนร่วมงานรับฟังและให้คำปรึกษาซึ่งกันและกัน ความสุขที่เพื่อนร่วมงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน และ ความสุขที่เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงาน

1.2 ด้านหัวหน้างาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย

ได้แก่ ความสุขที่หัวหน้างาน ยกย่อง ชมเชย เมื่อทำงานออกมาดี ความสุขที่หัวหน้างานให้การยอมรับในการทำงาน และมีความสุขกับการทำงานกับหัวหน้างานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ตามลำดับ

1.3 ด้านงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3

อันดับ ได้แก่ ความสุขจากการที่ทำงานบรรลุเป้าหมาย ความสุขจากคุณค่างานที่ได้ทำ ความสุขจากความสำเร็จที่ได้ทำตามลำดับ

1.4 ด้านรายได้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบองค์ประกอบความสุขในการทำงานของบุคคลทั่วไป โดยรวมและรายด้าน

แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ อายุงาน และรายได้ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

องค์ประกอบความสุขในการทำงาน อภิปรายผลได้ดังนี้

องค์ประกอบความสุขในการทำงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ย

จากมากไปน้อย ได้แก่ องค์ประกอบความสุขด้านเพื่อนร่วมงาน องค์ประกอบความสุขด้านหัวหน้างาน องค์ประกอบความสุขด้านงาน และด้านรายได้ ตามลำดับ ซึ่งองค์ประกอบความสุขด้านเพื่อนร่วมงานทำให้เกิดการร่วมมือ ช่วยเหลือ รับฟังความคิดเห็น ซึ่งก่อให้เกิดความผูกพันในการทำงาน ส่งผลให้การทำงานนั้นมีความสุข สามารถที่จะทำงานนั้นด้วยความสำเร็จ ความภูมิใจที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ส่งผลให้งานนั้นออกมาดี มีคุณภาพ คุณค่าในงานที่ทำ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเห็นว่าประเด็นสำคัญซึ่งควรจะนำเสนอแนะนำผลการวิจัยไปใช้ดังต่อไปนี้ ด้านเพื่อนร่วมงาน เราต้องยอมรับว่าในการทำงานทุกวันในการทำงาน เราก็ต้องทำงานกับผู้คนมากมายหลายคนหลายแบบ การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงานนั้น จึงเป็นสิ่งที่ควรยึดถือปฏิบัติ เพราะคนเราหากมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ก็จะทำให้เกิดความร่วมมือกันในการทำงาน สำหรับการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน เราควรฝึกฝนและสร้างมนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน เช่น การจำชื่อบุคคลต่าง ๆ

ทั้งในองค์กรและนอกองค์กรให้ได้ พยายามเรียกชื่อเขาให้ถูกต้อง เพราะคนเราโดยมากมักสนใจ ฟังใจในชื่อของตนเอง , รู้จักยกย่องผู้อื่น เพราะคนเราชอบคนที่ใช้คำพูดสรรเสริญ ชมเชยตนเองมากกว่าคนที่ชอบนินทา , พยายามเป็นนักฟังที่ดี คนเรามักชอบคนที่ตั้งใจฟังตนเองมากกว่า พูดขัดคอ และจะให้ดีควรพูดหรือพยายามสนทนาในเรื่องที่คู่สนทนาให้ความสนใจ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเห็นว่าประเด็นสำคัญซึ่งควรจะนำมาเสนอแนะในการทำวิจัยครั้ง

ต่อไป ดังนี้

1. ควรมีการศึกษาแนวทางองค์ประกอบความสุขในการทำงาน
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน
3. ควรมีการศึกษาความสุขในการทำงานของบุคคลทั่วไป เชิงคุณภาพ

บรรณานุกรม

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, 2554 ; ศิริเชษฐ สัจจะมาน, 2556 ; ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2557;

แผนงานสุขภาวะภาคเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2552 ;

ปัทมา สมความคิด (2016) Team work (online) 4 ได้มาจาก

http://www.doublepine.co.th/resource/view_knowledge.php?id=556.

ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว.(2551).ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญ

และฟันฝ่าอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานพยาบาลผ่าตัด: กรณีศึกษา

โรงพยาบาลแห่งหนึ่ง.การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิตและคณะ (2556) คุณภาพชีวิต การทำงาน และความสุข พิมพ์ครั้งที่ 1

กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ธรรมดาเพรส จาก 2552.

อะมีน บิน อับดุลลอฮ์ อัซ อัซ-ชะ (2011-1432) กอวีบี. ว่าด้วยความสุข จาก <https://islamhouse.com>

Eric Weiner (2560) ภูมิศาสตร์แห่งความสุข Solve for Happy: Engineer Your Path to Joy. จาก

<https://www.nicetofit.com>

Gilmer, Von Haller B. & others. (1971). Industrial psychology. New York : McGraw-Hill. Book,

Co. (Davis, 1977; Merton, 1977; Seashore, 1975; Royuela et al., 2007).

Martin,s.,2000,positive psychology:An introduction, Amer Psychol 55:5-14.

Manion,J (2003). Joy at work: Creating a positive work place.

