

แนวทางการจัดการเพื่อสร้างความสุขในองค์กร กรณีศึกษาสำนักงานให้บริการปรึกษา
ทางบัญชีในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร

Management for Creating Happiness in the Organization: Case Study of A
Accounting Consulting Service Firm in
Sathorn Area, Bangkok

ชลันดา โสรักษา

นิสิต หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม

E-mail: 63008213005@siamtechno.ac.th

Chalanda Soraksa

Student, Master of Business Administration Program, Siam Technology College

เดชา โลจนสิริศิลปอาจ

E-mail: dejal@siamtechno.ac.th

Deja Lojnsirisilp

Lecturer, Master of Business Administration Program, Siam Technology College

รับเข้า: 16 พฤศจิกายน 2565 แก้ไข: 20 เมษายน 2566 ตอรับ: 25 เมษายน 2566

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการจัดการเพื่อสร้างความสุขในองค์กรของฝ่ายบริหาร 2) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับแนวทางการจัดการ เพื่อสร้างความสุขในองค์กร 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการจัดการเพื่อสร้างความสุขในองค์กรกับความสุขของพนักงานในที่ทำงาน และ 4) เพื่อศึกษาแนวทางการปรับปรุงการจัดการเพื่อสร้างความสุขของพนักงานในที่ทำงาน วิธีวิจัยผู้วิจัยเลือกใช้วิธีวิจัยเชิงผสมผสาน ประกอบด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้บริหาร 4 คน ซึ่งเป็นผู้กำหนดแนวทางการจัดการเพื่อสร้างความสุขในที่ทำงาน วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากพนักงานทั้งองค์กรจำนวน 200 คน ของสำนักงาน ข้อมูลที่ได้นำไปวิเคราะห์ทางสถิติ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ และใช้สถิติไคสแควร์ในการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปร

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาการจัดการเพื่อสร้างความสุขในองค์กรด้วยการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ประกอบด้วย การจัดโครงสร้างองค์กรอย่างเหมาะสมโดยมีผังองค์กรที่ชัดเจน มีการสร้างสภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงานที่เหมาะสมโดยจัดสภาพที่ทำงานให้รู้สึกสบายและผ่อนคลาย มีการสร้างความสมดุลของชีวิตและการทำงานโดยให้ทุกคนมีการวางแผนวันหยุดของตนซึ่งไม่กระทบต่อการทำงาน และมีการสร้างการทำงานที่มีความหมายโดยมีการจัดกิจกรรมทำประโยชน์ต่อสังคมและชุมชน 2) ผลสำรวจความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับแนวทางการจัดการ เพื่อสร้างความสุขในองค์กรของฝ่ายบริหารพบว่า ในภาพรวมพนักงานร้อยละ 79 ตอบว่ามีความสุขในการทำงาน 3) ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการจัดการเพื่อสร้างความสุขในองค์กรของฝ่ายบริหารกับความสุขของพนักงานในที่ทำงาน พบว่า การจัดการด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงานที่เหมาะสมและด้านความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่ การจัดโครงสร้างองค์กรและการทำงานที่มีความหมาย ควรได้รับการปรับปรุง และ 4) ข้อเสนอแนะ พบว่า ฝ่ายบริหารควรมีการป้องกันการสั่งงานข้ามสายบังคับบัญชาซึ่งเกิดขึ้นในการทำงาน ไม่เป็นไปตามผังโครงสร้างองค์กรที่กำหนด และด้านการทำงานที่มีความหมาย พนักงานต้องการให้มีการจัดกิจกรรมทางสังคมอีกครั้งเมื่อมีโอกาส

คำสำคัญ: ความสุขในที่ทำงาน การจัดการ สำนักงานบัญชี

Abstract

The objectives of this research were 1) to study management to create happiness in the organization , 2) to study employees' opinions on management approaches. 3) to study the relationship between management factors to create happiness in the organization of the management and employees' happiness at work, and 4) to study ways to improve management to create happiness in the organization of the management approaches. For research method, the researcher used a mixed research method. It consists of qualitative research, data collected by interviewing 4 executives who set management approaches in creating happiness in the workplace. For quantitative research methods, data were collected by questionnaires distributed to 200 employees in the office. The data were used for statistical analysis. Statistics in used were frequency, percentage and chi-square test of association to study the relationship of variables.

The results found that 1) the study of results from management approaches in creating happiness in the workplace, the approaches consisted of creating an appropriate organizational structure with a clear organizational chart, creating an appropriate workplace social environment by providing a comfortable and relaxed working environment, creating a Work-life balance by allowing everyone to plan their own holidays that do not interfere with work, and creating a meaningful work by organizing social activities that benefit the society and communities; 2) the results of employee opinion survey on management approaches to create happiness in the workplace found that overall, 79 percent of employees agreed and strongly agreed that they were happy at work; 3) the study of the relationship between the management factors to create happiness in workplace and the happiness of employees in the workplace revealed that the management of social environment in the workplace and the life-work balance aspect having a statistically significant association while organizational structure and meaningful work should be improved; and 4) the suggestions for improvement, management should prevent cross-functional command that occur in the workplace which is not in line with the specified organizational structure and for creating meaningful work, employees want to have social activities be restored when the opportunity arises.

Keywords: Happiness at work, Management, Accounting Firm

บทนำ

ความสุขในการทำงานเป็นสิ่งที่สร้างความผูกพันและแรงจูงใจของพนักงานต่อองค์กรได้ทางหนึ่ง นอกจากนั้นความสุขในการทำงานยังสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานและลดปัญหาการลาออกของพนักงานด้วย หลายองค์กรธุรกิจเคยประสบปัญหาพนักงานเกิดความเครียด ไม่มีความสุข ไม่สนใจงาน และมีการลาออกของพนักงานมากขึ้น ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์กร และยังทำให้องค์กรต้องเสียค่าใช้จ่ายในการสรรหาและพัฒนาฝึกอบรมพนักงานใหม่ เป็นการสิ้นเปลืองงบประมาณและเวลาอันมีค่า จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า การลาออกของพนักงานเนื่องจากไม่มีความสุขในการทำงานภายในองค์กรเป็นปัญหาหนึ่งที่ฝ่ายบริหารองค์กรต้องเผชิญอยู่เสมอ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริม

สุขภาพ (สสส.) ให้ข้อมูลว่าคนทุกคนปรารถนาความสุข บุคลากรขององค์กรเป็นทรัพยากรที่สำคัญต่อองค์กร การสร้างองค์กรแห่งความสุขเป็นหัวใจสำคัญในการที่จะเตรียมความพร้อมสำหรับองค์กรในการรองรับการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้การจัดการเพื่อความสุขในองค์กรที่ทำงานสามารถจัดการได้ โดยการจัดการให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวเพื่อสร้างความสุขให้กับองค์กรในที่ทำงาน (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2565) การจัดการองค์กรให้มีการทำงานที่มีความสุข มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวจะทำให้ประสิทธิผลการทำงานดีขึ้น Mahmoudi, Azar & Bahrami (2019)

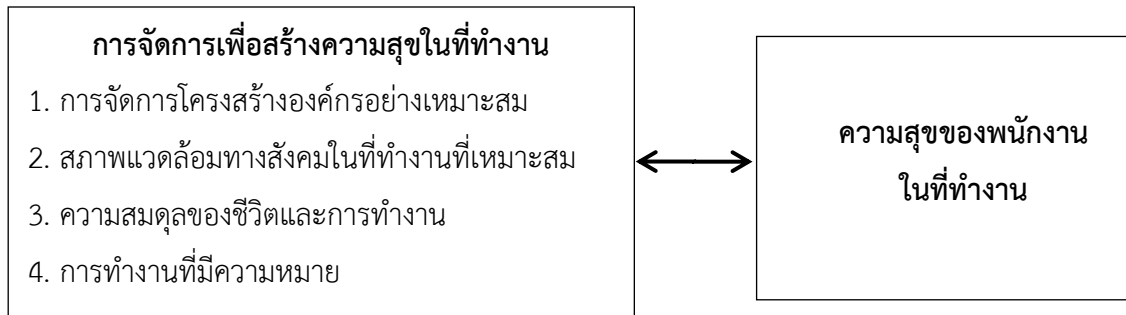
สำนักงานให้บริการให้คำปรึกษาด้านการบัญชี ธุรกิจกรณีศึกษาตั้งอยู่บนถนนสาทรใต้ เขตสาทร กรุงเทพมหานคร สำนักงานมีการดำเนินงานมากกว่า 20 ปี และมีพนักงานรวม 200 คน จากทะเบียนพนักงาน ฝ่ายบริหารของสำนักงานเห็นความสำคัญของการสร้างความสุขในที่ทำงาน เนื่องจากตระหนักว่าการทำงานบริการให้คำปรึกษาด้านการบัญชีและภาษีอากรต้องเผชิญกับปัญหา ความยากและซับซ้อนของงาน ความต้องการที่แตกต่างกันของลูกค้า ขาดความสามัคคีในองค์กร การจัดสรรเวลาในการทำงาน และเวลาส่วนตัว ทำให้เกิดความเครียดจนกระทบต่อความสุขในการทำงาน จึงได้นำแนวทางการจัดการเพื่อสร้างความสุขในที่ทำงานมาใช้ในการบริหารจัดการ แต่ฝ่ายบริหารยังพบว่าพนักงานบางคนแสดงออกอย่างเห็นได้ชัดว่าไม่มีความสุขในการทำงานเท่าที่ควร ซึ่งแสดงออกทางวาจา สีนหน้าท่าทาง บ่นบอกลถึงความเครียด ความกดดันในการทำงาน ทำให้มีผลกระทบต่อการทำงาน ผู้วิจัยจึงทำการศึกษาเพื่อทราบถึงความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับแนวทางการจัดการเพื่อสร้างความสุขในที่ทำงานของฝ่ายบริหารว่าควรมีการปรับปรุงอย่างไร เพื่อให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน ในการวิจัยผู้วิจัยได้นำแนวคิดทฤษฎีและตัวแปรที่ได้จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรม โดยศึกษาวิจัยและนำเสนอแนวทางการปรับปรุงให้กับฝ่ายบริหารของสำนักงานบัญชีกรณีศึกษา ผลจากการวิจัยจะเป็นประโยชน์โดยตรงต่อฝ่ายบริหารและพนักงานทุกคนในองค์กรกรณีศึกษา

จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงทำการวิจัยเรื่องแนวทางการจัดการเพื่อสร้างความสุขในองค์กร กรณีศึกษาสำนักงานให้บริการปรึกษาทางบัญชีขนาดกลางแห่งหนึ่งในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร เกิดขึ้นจากความต้องการของฝ่ายบริหารที่ต้องการทราบว่า แนวทางการจัดการเพื่อสร้างความสุขในการทำงานได้ผลอย่างไรและควรมีการปรับปรุงอย่างไร เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการเพื่อสร้างความสุขในที่ทำงานทั้งต่อองค์กรและบุคลากร เพื่อให้ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการหาแนวทางแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น รวมถึงสามารถนำไปใช้ปรับปรุงการบริหารงานของสำนักงานกรณีศึกษาเพื่อให้พนักงานทำงานในองค์กรได้อย่างมีความสุขต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการจัดการเพื่อสร้างความสุขในองค์กรของฝ่ายบริหาร
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับแนวทางการจัดการ เพื่อสร้างความสุขในองค์กรของฝ่ายบริหาร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการจัดการเพื่อสร้างความสุขในองค์กรของฝ่ายบริหารกับความสุขของพนักงานในที่ทำงาน
4. เพื่อศึกษาแนวทางการปรับปรุงการจัดการเพื่อสร้างความสุขของพนักงานในที่ทำงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การทบทวนวรรณกรรม

การให้บริการคำปรึกษาและจัดทำบัญชีเป็นธุรกิจให้บริการประเภทหนึ่ง (กระทรวงพาณิชย์, 2021) จากการสำรวจมีจำนวนผู้จดทะเบียนสำหรับงานรับทำบัญชีรวม 4,085 รายทั่วประเทศ

การจัดการองค์กร เกี่ยวข้องกับการทำงานร่วมกันของบุคคลที่หลากหลาย โดยมีจุดมุ่งหมายร่วมกันเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมาย ทั้งนี้ต้องมีการประสานงานกันและการจัดการทรัพยากรต่างๆ ให้สามารถอยู่ร่วมกันได้ มีการแบ่งปันข้อมูลเพื่อการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร (พัชสิริ ชมพุดำ, 2563) การจัดการองค์กรในศตวรรษที่ 21 องค์กรต่างๆ ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทั้งทางสังคมและเศรษฐกิจทั้งระดับภูมิภาคและระดับโลกทำให้การจัดการองค์กรต้องมีการจัดการเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอโดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับคน (Smith, 2016)

Putnam L. L. Myers K. K. and Gailliard B. M. (2015) กล่าวว่า สิ่งสำคัญสำหรับคนทำงาน นอกจากการทำงานที่มั่นคงแล้วยังต้องการแสวงหาความหมายในชีวิตการทำงานด้วย Putnam เห็นว่าการได้เห็นและรู้สึกถึงความหมายของการทำงานถือเป็นความสุขอย่างหนึ่งที่บุคคลแสวงหา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการทำงานในโลกปัจจุบันที่สามารถเข้าถึงโลกออนไลน์ที่มีการตื่นตัวตลอด 24 ชั่วโมง ซึ่งไม่ใช่

ธรรมชาติของการดำเนินชีวิตของมนุษย์ซึ่งแสวงหาความสุขในการดำเนินชีวิตอยู่เสมอ Putnam ยังเห็นอีกว่าในการจัดการเพื่อสร้างความสุขในที่ทำงานไม่ได้เป็นการเพิ่มต้นทุนในการดำเนินงานแต่อย่างไร

McKee (2017) กล่าวถึงความสำคัญของการจัดการเพื่อสร้างความสุขในที่ทำงานไว้ว่า องค์กรต่างๆที่บุคลากรที่ทำงานอย่างมีความสุขสามารถสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงกว่าคู่แข่งสูงถึงร้อยละ 20 ทั้งนี้มีงานวิจัยมากมายที่แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในที่ทำงานกับประสิทธิภาพส่วนบุคคลของพนักงานและความสำเร็จขององค์กร McKee ให้ความสำคัญกับการค้นหาความหมายในชีวิตการทำงานที่จะนำมาซึ่งความสุขในการทำงาน นอกจากนั้นการจัดการเพื่อสร้างความรู้สึกรักในหมู่บุคลากรที่ได้ทำงานกับองค์กรที่ดีมีความน่าชื่นชมจากสังคมก็ทำให้การทำงานมีความสุขได้ McKee ได้ให้ความหมายของความสุขในที่ทำงานว่า คือความรู้สึกเพลินในการทำกิจกรรมประจำวันซึ่งขับเคลื่อนด้วยความหลงใหลที่จะทำสิ่งที่มีความหมาย มีความหวังต่ออนาคต และได้รับมิตรภาพจากรอบข้าง

ชุดิมา แหวนนาค และ ชินโสณ วิสิฐนินิจิจจา (2564) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความสุขในการทำงานกับตัวแปรประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณเก็บข้อมูลจากตัวอย่าง 84 ตัวอย่าง ด้วยแบบสอบถาม ตัวแปรในการวิจัยประกอบด้วย ด้านสังคมและด้านการแสวงหาความรู้ ผลการวิจัยพบว่าตัวแปรในงานวิจัยมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Bataineh (2019) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความสุขและความสมดุลชีวิตในการทำงานของพนักงานที่อยู่ในอุตสาหกรรมยาในเมืองจอร์แดน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากพนักงาน 289 คน ในอุตสาหกรรมยาในเมืองจอร์แดน การวิจัยกำหนดตัวแปรในการวิจัยประกอบด้วย ความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน และความสัมพันธ์กับองค์กร ผลการวิจัยพบว่าความสุขและความสมดุลชีวิตการทำงานส่งผลดีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในทางที่ดี ตัวแปรที่นำมาศึกษามีความสำคัญกับคุณภาพชีวิตของพนักงานแบบสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน ตัวแปรเหล่านี้ทำให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรและมีความความพึงพอใจในงาน

Mahmoudi, Azar, & Bahrami (2019) ศึกษาความสุขในที่ทำงานและความสมดุลของชีวิตและการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยอิสฟาฮาน ในประเทศอิหร่าน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามตัวอย่างพนักงานมหาวิทยาลัยจำนวน 200 คน ผู้วิจัยกล่าวว่า การจัดการองค์การให้มีความทำงานที่มีความสุข ซึ่งมีการจัดสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวจะทำให้ประสิทธิผลการทำงานดีขึ้น จึงแนะนำให้ฝ่ายบริหารองค์กรได้จัดการแนวทางการบริหารเพื่อสร้างความสุขในที่ทำงานงานวิจัยกำหนดตัวแปรในงานวิจัยประกอบด้วย ค่าตอบแทน ความปลอดภัยในการทำงาน โอกาส

ก้าวหน้าในการทำงาน โอกาสการพัฒนาศักยภาพ สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และความอิสระทางสังคม ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัย ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติยืนยันว่า ตัวแปรในการวิจัยมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ยกเว้นความปลอดภัยในการทำงาน

สรุปจากแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการเพื่อสร้างความสุขในองค์กร พอสรุปได้ว่า ตัวแปรซึ่งเกี่ยวข้องกับการจัดการเพื่อสร้างความสุขในองค์กร นอกจากการสร้างสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Putnam L. L. Myers K. K. & Gailliard B. M., 2014) แล้วองค์กรต้องมีการมีโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม (Mahmoudi, Azar, & Bahrami, 2019) นอกจากนี้ การทำงานที่มีความหมาย (McKee, 2017) ก็เป็นสิ่งสำคัญในการจูงใจและสภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงานที่เหมาะสม (ชุตินา แหวนนาค และ ชินโสณ วิสิฐนิธิกิจจา, 2564) ตัวแปรที่มีความสำคัญ ผู้วิจัยได้นำตัวแปรเหล่านี้ไปเป็นกรอบในการวิจัย และสำรวจความคิดเห็นของพนักงาน ศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรเหล่านี้กับความสุขในที่ทำงาน ตามความคิดเห็นของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามต่อไป

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน Watkins & Gioia (2015) กล่าวว่า แนวคิดวิธีวิจัยแบบผสมผสานเกิดขึ้นภายในระยะเวลาเพียง 25 ปี จึงนับว่ายังเป็นความคิดที่ใหม่ แต่เป็นที่ยอมรับกันทั่วไปในการวิจัยทางสังคมศาสตร์ วิธีการวิจัยแบบผสมผสานประกอบด้วยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงปริมาณ การวิจัยเชิงคุณภาพเป็นวิธีวิจัยเพื่อศึกษาปรากฏการณ์ทางสังคมตามความเป็นจริงในขณะนั้น เป็นการแสวงหาความรู้โดยเน้นการศึกษาจากข้อมูล ด้านความรู้สึคนึกคิด ค่านิยม อุดมการณ์ของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับปรากฏการณ์นั้นๆ โดยมีช่วงระยะเวลาและใช้วิธีวิเคราะห์ข้อมูลแบบการตีความนำไปสร้างเป็นข้อสรุป (สุภางค์ จันทวานิช, 2545) วิธีวิจัยเชิงปริมาณเป็นวิธีค้นหาความรู้และความจริงโดยเน้นที่ข้อมูลจำนวนมากและเป็นข้อมูลเชิงตัวเลข มีการกำหนดตัวแปรในการวิจัย มีการจัดทำเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล และใช้วิธีการทางสถิติช่วยวิเคราะห์และประมวลผลนำไปสู่ข้อสรุป (บุญธรรม กิจปรีดา บริสุทธิ, 2549)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informant) โดยคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive selection) ได้แก่ ผู้กำหนดแนวทางการบริหาร จำนวน 2 คน (ผู้บริหารระดับสูง) และผู้จัดการอาวุโส และผู้จัดการฝ่ายบุคคล จำนวน 2 คน (ซึ่งเป็นหุ้นส่วน)

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เนื่องจากจำนวนพนักงานของสำนักงาน มีจำนวน 200 คน ผู้วิจัยเลือกแจกแบบสอบถามทั้งหมด 200 คน เป็นการเลือกแบบเจาะจง (จากทะเบียนของสำนักงาน ,ปี 2564-2565)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้เครื่องมือสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้คำถามกึ่งโครงสร้าง เพื่อใช้ในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลตรงประเด็นและประหยัดเวลาของฝ่ายบริหาร ตัวอย่างคำถามกึ่งโครงสร้าง เช่น “ท่านมีการจัดการด้านความสมดุลของชีวิตและการทำงานของพนักงานอย่างไร” “ท่านมีการจัดการด้านการทำงานที่มีความหมายอย่างไร” เป็นต้น

เครื่องมือวิจัยเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือทั้งด้านความตรง (IOC) ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องค่า IOC แต่ละข้อเท่ากับหรือมากกว่า 0.75 โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามการวิจัยเชิงปริมาณที่ปรับปรุงแก้ไขความสอดคล้องและความตรงของเครื่องมือแล้วไปทำการทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน และพบว่ามีความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ 0.98

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้คำถามกึ่งโครงสร้างในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์ผู้บริหาร 4 คน และใช้วิธีตีความข้อมูลและสรุปเป็นประเด็นเพื่อให้ได้ผลสรุป

การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยจัดทำแบบสอบถามเพื่อสอบถามความคิดเห็นของประชากรโดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการจัดการของฝ่ายบริหารเพื่อสร้างความสุขในที่ทำงาน และส่วนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดเพื่อรับคำแนะนำจากผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามถึงตัวอย่างโดยตรง โดยแจกครบทุกคนจำนวน 200 คนและได้รับคืนครบทั้งจำนวน ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลและศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรในงานวิจัย โดยเลือกใช้ การทดสอบไคสแควร์ (Chi-Square Test of Association) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรในงานวิจัย การทดสอบไคสแควร์เป็นสถิติแบบไร้พารามิเตอร์ ซึ่งไม่คำนึงถึงลักษณะการแจกแจงของข้อมูล (Wasserman, 2006)

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาการจัดการเพื่อสร้างความสุขในองค์กรของฝ่ายบริหารด้วยการสัมภาษณ์ผู้บริหาร 4 คน ประกอบด้วยหุ้นส่วน 2 คน และผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคลและผู้จัดการฝ่ายบุคคล 2 คน ซึ่งเป็นผู้กำหนดแนวทางการจัดการเพื่อสร้างความสุขในที่ทำงาน สรุปเป็นประเด็นได้ดังนี้ ฝ่ายบริหารมี

แนวทางสำคัญ 4 ด้าน ประกอบด้วย การจัดโครงสร้างองค์กรอย่างเหมาะสม โดยมีการจัดทำผังองค์กรชัดเจนและประกาศใช้ การจัดการเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงานที่เหมาะสม โดยจัดสภาพที่ทำงานให้รู้สึกสบายผ่อนคลาย ตัวอย่างข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ด้วยคำถาม “ท่านมีการจัดการด้านสภาพแวดล้อมสังคมในที่ทำงานอย่างไร...” ผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่า “...เราจัดให้มีมุมสบาย ๆ ที่พนักงานมานั่งพูดคุยกันได้...มีการจัดกระถางดอกไม้ด้วย..” นอกจากนี้ผู้ให้ข้อมูลยังกล่าวถึงการจัดการด้านการสร้างความสมดุลของชีวิตการทำงานว่า “...เราพยายามให้ทุกคนรู้จักวางแผนการทำงานและจัดการเวลา กับเรื่องส่วนตัวให้เหมาะสม...” จากข้อมูลการสัมภาษณ์ทำให้ทราบว่าฝ่ายบริหารมีการจัดการเพื่อสร้างความสมดุลของชีวิตและการทำงาน โดยให้ทุกคนมีการวางแผนวันหยุดของตน ซึ่งจะไม่กระทบต่อการทำงาน ฝ่ายบุคคลเป็นตัวกลางในการประสานงาน และการจัดการเพื่อสร้างการทำงานที่มีความหมาย ผู้บริหารเน้นการทำให้กิจกรรมเพื่อเป็นประโยชน์ต่อสังคมและชุมชน ด้วยความเชื่อว่าการกระทำดังกล่าวจะทำให้พนักงานเห็นประโยชน์ของการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

2. ผลสำรวจความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับแนวทางการจัดการ เพื่อสร้างความสุขในองค์กรของฝ่ายบริหาร

ตารางที่ 1 ผลการสำรวจความคิดเห็นของพนักงาน

(N=200)					
ข้อคำถาม	ผลการเลือกตอบคำถาม				รวม
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	คน
ความสุขในองค์กรที่ทำงาน	43	115	23	19	200
	(21%)	(58%)	(11%)	(10%)	(100%)
การจัดโครงสร้างองค์กรอย่าง เหมาะสม	48	123	15	14	200
	(24%)	(61%)	(8%)	(7%)	(100%)
สภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงานที่ เหมาะสม	73	100	15	12	200
	(36%)	(50%)	(8%)	(6%)	(100%)
ความสมดุลของชีวิตและการทำงาน	71	110	9	10	200
	(36%)	(55%)	(4%)	(5%)	(100%)

การทำงานที่มีความหมาย	60	113	14	13	200
	(30%)	(57%)	(7%)	(6%)	(100%)

จากตารางที่ 1 ผลการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานต่อการจัดการเพื่อสร้างความสุขในที่ทำงานกับความสุขในที่ทำงานของพนักงาน ผลการสอบถามความคิดเห็นของพนักงานทั้ง 200 คน ด้วยคำถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยภาพรวมพบว่าร้อยละ 79 ตอบเห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่ง และด้านการจัดการทั้ง 4 ด้าน พบว่า การจัดโครงสร้างองค์กรอย่างเหมาะสม ร้อยละ 85 เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่ง ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงานที่เหมาะสม ร้อยละ 86 เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่ง ด้านความสมดุลของชีวิตและการทำงาน ร้อยละ 91 เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่ง และด้านการทำงานที่มีความหมายร้อยละ 87 เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่ง

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการจัดการเพื่อสร้างความสุขในองค์กรของฝ่ายบริหารกับความสุขของพนักงานในที่ทำงาน พบว่า ด้านการจัดการที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) กับความสุขในที่ทำงานของพนักงาน ได้แก่ การจัดการด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงานที่เหมาะสม ($\chi^2 = (3, n=200) = 12.070, p = .007$) และด้านความสมดุลของชีวิตและการทำงาน ($\chi^2 = (3, n=200) = 15.906, p = 0.001$) อย่างไรก็ตาม ตัวแปรด้านการจัดโครงสร้างองค์กรอย่างเหมาะสม ($\chi^2 = (3, n=200) = 2.985, p = 0.394$) และการทำงานที่มีความหมาย ($\chi^2 = (3, n=200) = 6.138, p = 0.105$) ได้ค่า ($p > .05$) สรุปได้ว่าไม่มีหลักฐานทางสถิติเพียงพอที่แสดงว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ

4. ข้อเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงการจัดการเพื่อสร้างความสุขของพนักงานในที่ทำงาน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดโครงสร้างองค์กร โดยสรุปได้ว่า ฝ่ายบริหารควรมีการป้องกันการเรียกใช้งานข้ามสายงานโดยผู้ที่มีใช้ผู้บังคับบัญชาโดยตรง และด้านการทำงานที่มีความหมาย สรุปได้ว่าต้องการให้มีการจัดกิจกรรมทางสังคม เช่น เมื่อมีโอกาสควรช่วยเหลือชุมชนอย่างที่เคยปฏิบัติมา

อภิปรายผล

การจัดการเพื่อสร้างความสุขในองค์กรของฝ่ายบริหารด้วยการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ทำให้ทราบว่าฝ่ายบริหารเห็นความสำคัญของการจัดการเพื่อสร้างความสุขในองค์กรที่ทำงาน และมีการนำแนวทางในการจัดการที่เกี่ยวข้องมาใช้ เพื่อสร้างความสุขในการทำงาน ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูติมา แหวนนาค และ ชินโสณ วิสิฐนิธิกิจจา (2564) ซึ่งพบว่าความสุขในที่ทำงานมีความสำคัญต่อการบริหาร และ

ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับสภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงานที่เหมาะสมทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการจัดการเพื่อสร้างความสุขในองค์กรของฝ่ายบริหารกับความสุขของพนักงานในที่ทำงาน งานวิจัยพบว่า ฝ่ายบริหารมีการจัดการเพื่อให้พนักงานสามารถสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความสุขในที่ทำงานตามแนวคิดของ Putnam L. L. Myers K. K. and Gailliard B. M. (2015) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Bataineh (2019) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขและความสมดุลชีวิตในการทำงานของพนักงานที่อยู่ในอุตสาหกรรมยาในเมืองจอร์แดน และงานวิจัยของ Mahmoudi, Azar, & Bahrami (2019) ศึกษาความสุขในที่ทำงานและความสมดุลของชีวิตและการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยอิสฟาฮาน ในประเทศอิหร่าน ซึ่งพบว่าพนักงานมีความสุขในการทำงานเมื่อสามารถจัดการความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย จากการศึกษาครั้งนี้มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ฝ่ายบริหารควรพิจารณาการจัดโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจนและป้องกันการสั่งการข้ามสายงานโดยผู้ที่มีใช้ผู้บังคับบัญชาโดยตรง
2. ควรมีการจัดการความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานโดยมิให้กระทบต่อการทำงาน
3. ควรจัดกิจกรรมช่วยเหลือสังคม ซึ่งเป็นวิธีการหนึ่งที่ทำให้การทำงานมีความหมายต่อชีวิตการทำงานของพนักงาน ซึ่งจะสร้างความสุขในการทำงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ควรมีการขยายการวิจัยไปในธุรกิจประเภทอื่น ซึ่งจะเป็นประโยชน์สาธารณะ
2. ควรศึกษาตัวแปรด้านค่าตอบแทน ซึ่งเป็นตัวแปรที่น่าสนใจในการวิจัยต่อไป

เอกสารอ้างอิง

ชุดิมา แหวนนาค และชินโสณ วิสิฐนิจกิจจา. (2564). ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 4(4): 157–166.

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2549). *สถิติวิเคราะห์เพื่อการวิจัย*. กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์

- พัชสิรี ชมภูคำ และ ณัฐธิดา จักรภีศิริสุข. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน: กรณีศึกษาเปรียบเทียบคนเจนเอเรชั่น Y และเจนเอเรชั่น Z ในเขตกรุงเทพมหานคร. **จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์**, ปีที่ 42(3) ฉบับที่ 165 (กรกฎาคม-กันยายน 2563) หน้า 1-18.
- สุภางค์ จันทวานิช. (2545). **การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ**. กรุงเทพฯ:สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2565). **คู่มือมาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ**. ค้นเมื่อวันที่ 5 ตุลาคม 2565, จาก <http://lpn.mcu.ac.th/lpn/wp-content/uploads/2017/06/องค์กรแห่งความสุข-สสส.pdf>
- Bataineh, K. A. (2019). Impact of Work Life Balance, Happiness at Work on Employee Performance. **International Business Research**, 2(12): 99-114.
- Mahmoudi, M. T., Azar, M., & Bahrami, R. (2019). The Impact of Organizational Happiness on the Working Life Quality; a Case Study among Isfahan University's Staff. **International Journal of Advanced Studies in Humanities and Social Science**, 255-66.
- McKee. (2017). **HOW TO BE HAPPY AT WORK**. Retrieved date 5/10/2565, from <https://doi.org/10.1002/ltl.20321>
- Putnam, L.L., Myers, K.K., & Gailliard, B.M. (2014). Examining the tensions in workplace flexibility and exploring options for new directions. **Human Relations**, 67, 413-440.
- Smith, S. M. (2016). **Management and Organization The 21st-Century Global and International Context**. In P. Stokes, N. Moore, S. M. Smith, C. Rowland, & P. Scott, *Organizational Management: Approaches and Solutions* (p. 6). USA: Kogan Page Limited.
- Wasserman, L. (2006). **All of Nonparametric Statistic**. USA: Springer.
- Watkins, D. & Gioia, D. (2015). **Mixed Methods Research**. Oxford: Oxford University.