

รายละเอียดโครงการวิจัย

ชื่อโครงการวิจัย	การศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงาน เพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศในการสนับสนุนการตัดสินใจส่งเสริมความสุขในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่ บริษัท เซ็นทรัล เรสตอรองส์ กรุ๊ป จำกัด	
หัวหน้าโครงการวิจัย	ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัศรินทร์ ก่อเลิศวรพงศ์ (หัวหน้าผู้วิจัย)	ผู้ช่วยศาสตราจารย์เกรียงศักดิ์ รักภักดี (ผู้ร่วมวิจัย)
หน่วยงานต้นสังกัด	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	
ระยะเวลาดำเนินการ	ประมาณ 1 ปี	
งบประมาณ	ทุนส่วนตัว (ไม่เกิน 50,000 บาท)	

๑. หลักการและเหตุผล

สังคมในยุคปัจจุบันนั้นมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านสภาพแวดล้อมการเมือง เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวไม่ว่าจะเป็นองค์การทั้งภาครัฐกิจและ องค์การภาคีรัฐ จำเป็นต้องมีการปรับตัวเพื่อความอยู่รอด จึงมีการปรับโครงสร้างการบริหารจัดการ การ กำหนดยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ในการบริหารงาน ล้วนเป็นปัจจัยเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง หลายๆ องค์การได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร มุ่งส่งเสริมให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข สามารถ ดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสม เกิดความรู้สึกดีว่าตนมีคุณค่า และมีความสำคัญต่อองค์การ (สุมาลี ดวงกลาง, 2560, น.1) เนื่องจากการทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตของคนเราเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากคนเราส่วนใหญ่จะใช้ เวลาอยู่กับการทำงานไม่น้อยกว่าแปดชั่วโมงต่อวัน หรือเรียกได้ว่าที่ทำงานเปรียบเสมือนเป็นบ้านหลังที่สอง (ขวัญฤดา สุรินทร์, 2556)

การปฏิบัติงานให้มีความสุขในยุคของสังคมปัจจุบันได้จำเป็นจะต้องปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมและ สังคมนั้น เนื่องจากในสังคมประกอบไปด้วยการงานที่หลากหลาย ซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นงานที่มีความสำคัญด้วย กันทั้งสิ้น ดังนั้นในการทำหน้าที่ยางของตนเองจึงเป็นสิ่งที่ดีที่สุด ทั้งนี้ในการที่จะปฏิบัติงานให้เป็นที่ถูกใจของ คนทั้งหลายนั้นย่อมเป็นสิ่งที่ยากเช่นกัน เพราะคนแต่ละคนนั้นย่อมมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ดังนั้นสิ่งที่ สำคัญที่สุดของการอยู่ร่วมกันภายในองค์กรก็คือการปรับตัวให้เข้ากับงานที่ได้รับมอบหมายและกับเพื่อน ร่วมงาน (ศิริรัตน์ ศิริพันธ์, 2552, น.2) บุคคลที่ไม่สามารถจะปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ได้ย่อมจะมี ความทุกข์ ความเครียด และมีปัญหาโรคจิต โรคประสาทตามมา ส่วนคนที่สามารถปรับตัวได้จะทำให้เป็นคนที่ มีความสุข สุขภาพจิตดี มีหลักในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข และเป็นทรัพยากรที่มี คุณค่าของสังคมต่อไป

เมื่อเกิดปัญหาเกิดขึ้นในองค์กรและพนักงานงานสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม โดยที่พนักงานทุกคนได้รับการตอบสนองตรงตามความคาดหวังและความต้องการขั้นพื้นฐานแล้ว ก็จะทำให้เกิดการพัฒนาทางด้านต่างๆ จะทำให้พนักงานมีเจตคติที่ดีต่อการทำงานทำงานแล้วมีความสุข งานก็จะมีประสิทธิภาพ เกิดความร่วมมือร่วมใจระหว่างเพื่อนพนักงาน หัวหน้างาน จนถึงผู้บริหารจะทำให้องค์กรเข้มแข็งและเจริญก้าวหน้าต่อไป ส่วนผู้บริหารหรือเจ้าของกิจการก็ควรจะต้องเข้าใจพนักงาน มีการให้กำลังใจ มีการให้รางวัลยกย่องพนักงานที่ทำผลได้ดี เข้าใจซึ่งกันและกัน ทำให้สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ (ศิริรัตน์ รัชตประทาน, 2550, น. 68) และผู้บังคับบัญชาที่เอาใจใส่ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงจังและให้ความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาในด้านความรู้ความเข้าใจในสถานการณ์ของการทำงานและความเป็นอยู่ นอกจากนี้จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสุขแล้วยังทำให้การปฏิบัติงานผู้ใต้บังคับบัญชามีสัมฤทธิ์ผลสูงอีกด้วย (โสภณ ภูเกล้าวัน, ม.ป.ป., น. 1)

บริษัท เซ็นทรัล เรสตอรองส์ กรุ๊ป จำกัด เป็นกลุ่มธุรกิจบริการด้านอาหารในภัตตาคาร และเครื่องดื่มประเภท Quick Service Restaurants มีแบรนด์ภายใต้การบริหารทั้งหมด 19 แบรินด์ ได้แก่ Mister Donut, KFC, Auntie Anne's, Pepper Lunch, Chabuton, Cold Stone Creamery, Thai Terrace, Yoshinoya, Ootoya, Tenya, Katsuya, AroiDee, Salad Factory, EveryFood, Brown, Somtumnu, Arigato และ ShinkanZen ปัจจุบันมีการขยายสาขาอย่างต่อเนื่องมากกว่า 1,300 สาขาในประเทศและต่างประเทศสำหรับอนาคตอันใกล้จะเห็นได้ว่าบริษัท เซ็นทรัล เรสตอรองส์ กรุ๊ป จำกัด เป็นองค์กรขนาดใหญ่ที่มีส่วนสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย และสิ่งที่เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจขององค์กรประสบความสำเร็จได้นั้นคือบุคลากรในองค์กร ดังนั้นคณะผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่ บริษัท เซ็นทรัล เรสตอรองส์ กรุ๊ป จำกัด เนื่องจากการส่งเสริมความสุขในการทำงานจะสามารถพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ใช้ชีวิตอย่างเหมาะสม และมีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน จะทำให้บุคลากรรู้สึกว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและสำคัญต่อองค์กรส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่มากยิ่งขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

ในการวิจัยนี้ กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงาน เพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศในการสนับสนุนการตัดสินใจส่งเสริมความสุขในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่ บริษัท เซ็นทรัล เรสตอรองส์ กรุ๊ป จำกัด
2. เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงาน เพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศในการสนับสนุนการตัดสินใจส่งเสริมความสุขในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่ บริษัท เซ็นทรัล เรสตอรองส์ กรุ๊ป จำกัด โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ รายได้ อายุการทำงาน ประเภทพนักงาน และปัจจัยส่งเสริม ได้แก่ ความเครียด และความเข้มแข็งทางใจ

3. เพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศในการสนับสนุนการตัดสินใจส่งเสริมความสุขในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่ บริษัท เซ็นทรัล เรสตอรองส์ กรุ๊ป จำกัด

4. เพื่อหาแนวทางในการส่งเสริมความสุขในการทำงานด้วยระบบสารสนเทศในการสนับสนุนการตัดสินใจส่งเสริมความสุขในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่ บริษัท เซ็นทรัล เรสตอรองส์ กรุ๊ป จำกัด

๓. ขอบเขตของงานวิจัย

ขอบเขตของการวิจัยในครั้งนี้ คณะผู้วิจัยมีความมุ่งหมายในการศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงาน เพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศในการสนับสนุนการตัดสินใจส่งเสริมความสุขในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่ บริษัท เซ็นทรัล เรสตอรองส์ กรุ๊ป จำกัด

ขอบเขตด้านเนื้อหา

เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) ทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยศึกษาจากความสุขในการทำงานของพนักงาน เพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศในการสนับสนุนการตัดสินใจ เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมความสุขในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่ บริษัท เซ็นทรัล เรสตอรองส์ กรุ๊ป จำกัด

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานสำนักงานใหญ่ บริษัท เซ็นทรัล เรสตอรองส์ กรุ๊ป จำกัด ที่มีอายุตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป รวมจำนวนประมาณ 500 คน (สำรวจ ณ วันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ. 2565)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ คือ พนักงานสำนักงานใหญ่ บริษัท เซ็นทรัล เรสตอรองส์ กรุ๊ป จำกัด โดยขนาดของกลุ่มตัวอย่าง คำนวณอิงหลักของ Taro Yamane โดยใช้ความคลาดเคลื่อนการกำหนดตัวอย่างที่ระดับ ร้อยละ 5 ค่าความน่าเชื่อถือที่ร้อยละ 95 รวมจำนวนประมาณ 500 คน ใช้วิธีการสุ่มโดยบังเอิญ (Accidental sampling) ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 222 และเก็บข้อมูลจริงทั้งหมด 250 ชุด การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างมีเกณฑ์การคัดเลือก ดังต่อไปนี้

เกณฑ์การคัดเลือกเข้า ได้แก่

1. พนักงานสำนักงานใหญ่ บริษัท เซ็นทรัล เรสตอรองส์ กรุ๊ป จำกัด ที่มีอายุ 20 ปีขึ้นไป
2. มีความยินดีในการเข้าร่วมการวิจัย
3. สามารถเข้าใจและสื่อสารภาษาไทยได้ดี

เกณฑ์การคัดออก ได้แก่ พนักงานสำนักงานใหญ่ บริษัท เซ็นทรัล เรสตอรองส์ กรุ๊ป จำกัด ไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมในช่วงเวลาที่กำหนดได้

เกณฑ์การยุติการเข้าร่วมการวิจัย ได้แก่ พนักงานสำนักงานใหญ่ บริษัท เซ็นทรัล เรสตอรองส์ กรุ๊ป จำกัด ต้องการถอนตัวออกจากโครงการ

สำหรับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ พนักงานสำนักงานใหญ่ บริษัท เซ็นทรัล เรสตอรองส์ กรุ๊ป จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามในการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณแล้วและสมัครใจที่จะให้ข้อมูลสัมภาษณ์ จำนวน 10 คน

ขอบเขตด้านตัวแปร

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ รายได้ อายุการทำงาน และประเภทพนักงาน

1. เพศ
 - ชาย
 - หญิง
 - LGBTQ+
2. รายได้
 - น้อยกว่า 15,000 บาทต่อเดือน
 - 15,001 - 30,000 บาทต่อเดือน
 - มากกว่า 30,001 บาทต่อเดือน ขึ้นไป
3. อายุการทำงาน
 - น้อยกว่า 1 ปี
 - 1 ปี - 5 ปี
 - มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป
4. ประเภทพนักงาน
 - หัวหน้างาน/ระดับบริหาร
 - พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ

ปัจจัยส่งเสริม ได้แก่

1. ความเครียดในการทำงาน
2. ความเข้มแข็งทางใจ

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ความสุขในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่ บริษัท เซ็นทรัล เรสตอรองส์ กรุ๊ป จำกัด

สมมติฐาน

1. เพศที่แตกต่างกันของพนักงานสำนักงานใหญ่ บริษัท เซ็นทรัล เรสตอรองส์ กรุ๊ป จำกัด มีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน
2. รายได้ที่แตกต่างกันของพนักงานสำนักงานใหญ่ บริษัท เซ็นทรัล เรสตอรองส์ กรุ๊ป จำกัด มีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน

3. อายุการทำงานที่แตกต่างกันของพนักงานสำนักงานใหญ่ บริษัท เซ็นทรัล เรสตอรองส์ กรุ๊ป จำกัด มีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน
4. ประเภทพนักงานที่แตกต่างกันของพนักงานสำนักงานใหญ่ บริษัท เซ็นทรัล เรสตอรองส์ กรุ๊ป จำกัด มีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน
5. ความเครียดในการทำงานที่แตกต่างกันของพนักงานสำนักงานใหญ่ บริษัท เซ็นทรัล เรสตอรองส์ กรุ๊ป จำกัด มีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน
6. ความเข้มแข็งทางใจที่แตกต่างกันของพนักงานสำนักงานใหญ่ บริษัท เซ็นทรัล เรสตอรองส์ กรุ๊ป จำกัด มีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน

๔. นิยามเชิงปฏิบัติการที่ใช้ในงานวิจัย

1. ความเครียดในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยต่างๆ ที่เป็นสาเหตุของความเครียดในการทำงานที่ส่งผลต่อการทำงานของบุคลากรในองค์กรที่ต้องพบกับสถานการณ์หรือแรงกดดันต่างๆ ซึ่งปัจจัยความเครียดในการทำงานแบ่งออกเป็นหลายปัจจัย ได้แก่

1.1 ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมการทำงาน ปริมาณงานที่ได้รับ ความยากของงาน ระยะเวลาการทำงานให้แล้วเสร็จต่อหนึ่งงานที่ได้รับมอบหมาย หน้าที่ความรับผิดชอบ ตลอดจนความถี่ของการเปลี่ยนแปลงของงานในการทำงานแต่ละงาน

1.2 ปัจจัยเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ในองค์กร หมายถึง บทบาทหน้าที่ของบุคลากรที่ได้รับมอบหมาย ความสำคัญในที่ทำงาน ความรับผิดชอบและขอบเขตของงานในบทบาทหน้าที่

1.3 ปัจจัยเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล หมายถึง ความสัมพันธ์ในที่ทำงานระหว่างบุคลากร ทั้งความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และลูกน้อง มีความร่วมมือหรือไว้วางใจในการทำงาน

1.4 ปัจจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทางอาชีพการงาน หมายถึง ความก้าวหน้าในอาชีพหรือความคาดหวังกับอาชีพการงาน การเอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

1.5 ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะองค์กร หมายถึง การบริหารงานขององค์กร โครงสร้างองค์กรมีความเหมาะสม กฎระเบียบและนโยบายขององค์กร มีความชัดเจน สามารถสื่อสารให้บุคลากรในองค์กรรับทราบได้อย่างทั่วถึง

1.6 ปัจจัยที่เกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว หมายถึง การบริหารจัดการเวลาในการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม ไม่มีช่วงเวลาของการทำงานที่มากเกินไปหรือน้อยเกินไป จนทำให้กระทบต่อการใช้เวลาในชีวิตส่วนตัว

2. ความเข้มแข็งทางใจ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการปรับตัวและฟื้นตัวภายหลังที่พบกับเหตุการณ์วิกฤตหรือสถานที่ที่ก่อให้เกิดความยากลำบากเป็นคุณสมบัติหนึ่งที่จะช่วยให้บุคคลผ่านพ้นปัญหาอุปสรรคและดำเนินชีวิตต่อไปได้ มีองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่

2.1 ด้านความทนทานทางอารมณ์ (อีดี) หมายถึง การมีอารมณ์ที่มั่นคง ไม่อ่อนไหวง่าย ไม่ถูกกระตุ้นง่าย ไม่เครียดง่าย อยู่ในความกดดันได้ และมีวิธีจัดการกับอารมณ์ให้สงบและกลับมามั่นคงเหมือนเดิมได้

2.2 ด้านกำลังใจ (อีดี) หมายถึง การมีจิตใจที่มุ่งมั่นเป้าหมายที่ต้องการ ไม่ท้อถอย มีที่พึ่งที่ปรึกษา เมื่อพบกับความยากลำบากหรือวิกฤต

2.3 ด้านการจัดการปัญหาต่อสื่้อเอาชนะอุปสรรค (ต่อสื่้อเอาชนะอุปสรรค) หมายถึง การมีมุมมองทางบวกต่อปัญหา ไม่หนีปัญหา มีการหาข้อมูล และมีแนวทางในการแก้ไขปัญหา

3. ความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ หรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการทำงานหรือความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคล รวมถึงอารมณ์ที่แสดงออกทั้งด้านบวกและด้านลบจากการใช้ชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ทำงาน รวมถึงรู้สึกพอใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ความรู้สึกตนเองมีคุณค่า สนุกสนานกับการทำงาน ความพยายามที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน เป็นความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขจากงานที่ได้อำ

4. ระบบสารสนเทศในการสนับสนุนการตัดสินใจส่งเสริมความสุขในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่ บริษัท เซ็นทรัล เรสตอรองส์ กรุ๊ป จำกัด (Information Technology: IT) หมายถึง การประยุกต์ใช้คอมพิวเตอร์ อุปกรณ์โทรคมนาคม และระบบซอฟต์แวร์ที่ช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดการเพื่อการรวบรวมข้อมูล จัดเก็บบันทึก ค้นหา วิเคราะห์ข้อมูล และจัดดำเนินการข้อมูลในการสนับสนุนการตัดสินใจส่งเสริมความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทสำนักงานใหญ่ เซ็นทรัล เรสตอรองส์ กรุ๊ป จำกัด

5. พนักงานสำนักงานใหญ่ บริษัท เซ็นทรัล เรสตอรองส์ กรุ๊ป จำกัด หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานใหญ่ บริษัท เซ็นทรัล เรสตอรองส์ กรุ๊ป จำกัด

๕. เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีการศึกษาความสุขในการทำงาน จากการศึกษาแนวคิด ของนักวิชาการ ผู้รู้และผู้ที่เกี่ยวข้องได้ให้ความหมาย หรือคำนิยามไว้น่าสนใจหลายประเด็น โดยจะเห็นได้ว่ามีสาระสำคัญที่ว่าแนวคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมความสุขในการทำงาน ดังต่อไปนี้

ความสุขในการทำงานเกิดจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เกิดจากองค์ประกอบที่หลากหลายดังนี้ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย คือ ความมั่นคง การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา สถานที่ทำงานและการจัดการด้วย (ศิรินทิพย์ ผอมน้อย, 2560)

ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน อันเนื่องมาจากความสุขจากตัวงาน และสภาพแวดล้อมในขณะทำงาน ซึ่งเป็นอารมณ์ทางบวกในแต่ละวัน (นุรปาชียะห์ กูนา, 2562)

ปรางทิพย์ อภิชาชาญ (2558 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท อัครา ไมนิ่ง จำกัด จังหวัดพิจิตร การศึกษาครั้งนี้วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน

บริษัท อัคราไมนิ่ง จำกัด (เหมืองแร่ทองคำชาติ) อำเภอทับคล้อ จังหวัดพิจิตร ผลการศึกษา พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 36 – 40 ปี มีสถานภาพสมรส จบการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์ในการทำงานและอายุงาน ไม่เกิน 5 ปี และมีตำแหน่งเป็นพนักงานทั่วไป จากการศึกษาปัจจัยความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานอย่างมีความสุขทั้ง 5 ด้าน เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่น ด้านความผูกพันต่องาน ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านความมั่นคง อยู่ในระดับเห็นด้วย ยกเว้นด้านผลงาน ที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วยตามลำดับ และพบว่าปัจจัย ด้านความเชื่อมั่นเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านผลงาน ความเป็นประชาธิปไตย ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่เพียงพอ ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านความมั่นคง ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน

ณัฐชา ศรีจันทร์ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท เอพี ออโต้ มาสเตอร์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย อายุ 41 ปีขึ้นไป ระดับอนุปริญญา/ปวส. รายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 7 ปีขึ้นไป ส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ และมีภาระหนี้สินคาบอมนบ้านกับคาบอมนรถ ส่วนใหญ่มีจำนวนสมาชิกในครอบครัว 1-3 คน ส่วนมากมีรายได้เฉลี่ยทั้งครอบครัวต่อเดือนตั้งแต่ 40,001 บาทขึ้นไป และส่วนมากมีจำนวนบุตร/คนที่ต้องดูแล จำนวน 1-2 คน ส่วนความสุขในการทำงานของพนักงาน เอพี ออโต้ มาสเตอร์ จำกัด ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก อันดับแรกด้านการทำงานที่ดีและมีความภูมิใจในงานที่ทำ รองลงมาด้านการเห็นคุณค่าในงานของตน ด้านได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน ด้านความสนุกและมีความสุขในที่ทำ งานด้านการรับรู้ความสำคัญของงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบต่องานที่ทำ และด้านความเพลิดเพลินและความสนุกกับงานที่ทำ กับด้านการทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดี ปัจจัยองค์กรในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก พบว่าอันดับแรกด้านรายได้ ผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยถูกสุขลักษณะและด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานกับด้านความเป็นประชาธิปไตย ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เอพี ออโต้ มาสเตอร์ จำกัด พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ภาระหนี้สิน จำนวนสมาชิกในครอบครัว รายได้เฉลี่ยต่อเดือนทั้งครอบครัว และจำนวนบุตร/คนที่ต้องดูแล ต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน และปัจจัยองค์กร ได้แก่ ด้านรายได้ ผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสและการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานด้านความเป็นประชาธิปไตย ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านการบูรณาการทาง

สังคมและการทำงานรวมกัน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เอพี ออโต้ มาสเตอร์ จำกัด

นุรป่าชียะห์ กุณา (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ (1) ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานีจังหวัดปัตตานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุข (ค่าระดับความสุขเท่ากับ 72.80) โดยในมิติที่ 5 ครอบครัวยุติมีค่าระดับความสุขสูงกว่าด้านอื่น (ค่าระดับความสุขเท่ากับ 83.80) รองลงมาคือ ความสุขมิติที่ 4 จิตวิญญาณดี (ค่าระดับความสุขเท่ากับ 82.20) และความสุขในมิติที่ 8 สุขภาพเงินดี มีค่าระดับความสุขต่ำกว่าด้านอื่น (ค่าระดับความสุขเท่ากับ 58.00) (2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานีจังหวัดปัตตานีโดยภาพรวม ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านลักษณะงานเพิ่มขึ้น บุคลากรจะมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นต่ำ แต่ในขณะที่เดียวกันปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานและด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการนั้น มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานและด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการเพิ่มขึ้น บุคลากรจะมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นปานกลาง

กณิศา จิตต์สุภาพรรณ (2563) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยความเครียดในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทไอที ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า (1) พนักงานบริษัทไอที ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะประชากรศาสตร์แตกต่างกัน ได้แก่ รายได้ และประสบการณ์ทำงานมีประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน ส่วนระดับการศึกษาและตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (2) ปัจจัยความเครียดในการทำงานของพนักงานบริษัทไอที ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงาน ปัจจัยเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ในองค์กร ปัจจัยเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ปัจจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทางอาชีพการงาน ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะองค์กร และปัจจัยที่เกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว พบว่ามีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานไอทีในเขตกรุงเทพมหานคร ทุกด้าน ได้แก่ ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วราภรณ์ ท่าหาญและคณะ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) ที่มีเพศต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน และพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) ที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระดับ

เงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและประเภทคุณพนักงาน (กลุ่มงาน) ต่างกันทำให้ความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมไม่ต่างกันนอกจากนี้ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากรและ ปัจจัยด้านมีประชาธิปไตยในองค์กรมีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอน วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.)

ดลฤดี ทับทิมและคณะ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความเข้มแข็งทางใจของญาติผู้ดูแล : สิ่งสำคัญใน การดูแลผู้สูงอายุ โรคเบาหวาน พบว่า ผู้สูงอายุที่ป่วยเป็นโรคเบาหวานมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทั่วโลก และเป็นโรค เรื้อรังที่ต้องได้รับการดูแลอย่างต่อเนื่องยาวนาน ในขณะที่ตัวผู้สูงอายุเองก็เป็นกลุ่มที่ต้องการความ ช่วยเหลือในการดูแล เนื่องจากความสามารถด้านร่างกาย และสติปัญญาเสื่อมถอยลงตามวัย ทำให้มีข้อจำกัด ในการดูแลตนเอง ญาติผู้ดูแลผู้สูงอายุโรคเบาหวาน จึงมีความสำคัญมากที่จะช่วยลดปัญหาสุขภาพ และ ภาวะแทรกซ้อนของโรคเบาหวาน เนื่องจากโรคเบาหวานเป็นโรคเรื้อรังที่ต้องได้รับการดูแลอย่างต่อเนื่อง ในขณะที่ศักยภาพของผู้ดูแลผู้สูงอายุโรคเบาหวานถดถอยลงเนื่อง เพราะผู้ดูแลต้องรับผิดชอบทั้งเรื่องของการ หารายได้และทั้งเรื่องการดูแลผู้สูงอายุโรคเบาหวาน ญาติผู้ดูแลเองต้องเผชิญกับปัญหาต่างๆ ในการดูแล ความ เข้มแข็งทางใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีส่วนช่วยให้ญาติผู้ดูแลสามารถปรับตัว และฟื้นตัวภายหลังจากที่พบกับ สถานการณ์ที่ก่อให้เกิดความยากลำบาก ความเข้มแข็งทางใจเป็นคุณสมบัติดังกล่าวนี้ เป็นสิ่งจำเป็นมาก สำหรับญาติผู้ดูแลผู้สูงอายุโรคเบาหวาน ดังนั้นการทำความเข้าใจเกี่ยวกับความเข้มแข็งทางใจ เป็นความรู้ พื้นฐานในการประสานงานการดูแลผู้สูงอายุโรคเบาหวาน และญาติผู้ดูแลให้มีความพร้อมในการดูแลผู้สูงอายุ โรคเบาหวานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สุพิชญา วงศ์วาสนา (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยผลกระทบทางลบจาก COVID-19 ส่งผลต่อ ความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายการโดยสาร กรณีศึกษา บริษัท บางกอกโฟลท์เซอร์วิสเชส จำกัด (BFS) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยผลกระทบทางลบจาก COVID-19 ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน เมื่อพิจารณา รายด้าน อันดับแรก ได้แก่ ด้านสภาพเศรษฐกิจของพนักงาน รองลงมา ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมส่วนบุคคล ของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และ ด้านสภาพสังคม ตามลำดับ จากการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการ ใช้สถิติ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า การ พยากรณ์ปัจจัยผลกระทบทางลบจาก COVID-19 ส่งผล ต่อความสุขในการทำงาน โดยกำหนดระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

บุษยารัตน์ ศิลปวิทยาทรและบุญพิชชา จิตต์ภักดี (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การใช้เทคโนโลยี สารสนเทศด้านสุขภาพในการพยาบาลเพื่อความปลอดภัยของผู้ป่วย พบว่า ปัจจุบันเทคโนโลยีสารสนเทศได้ เข้ามามีบทบาทสำคัญต่อระบบการให้บริการทางด้านสุขภาพมากขึ้น โดยมุ่งเน้นให้ผู้ป่วยได้รับความปลอดภัย และเกิดความพึงพอใจต่อการได้รับบริการพยาบาลในฐานะที่เป็นผู้ที่ทำหน้าที่ดูแลผู้ป่วยอย่างใกล้ชิด จึงได้มี การนำเทคโนโลยีสารสนเทศทางด้านสุขภาพมาใช้ในการพยาบาลเพื่อเพิ่มความปลอดภัยให้กับผู้ป่วย ซึ่งช่วย

ป้องกันการเกิดความผิดพลาดอันเนื่องมาจาก Human Error อันนำไปสู่การฟ้องร้อง อีกทั้งการนำเทคโนโลยีสารสนเทศด้านสุขภาพมาใช้ในการพยาบาลยังสอดรับและสนับสนุนแนวทางในการสร้างความปลอดภัยของผู้ป่วยตามหลัก SIMPLE ของประเทศ ซึ่งมีส่วนช่วยในการพัฒนาระบบบริการสุขภาพของประเทศไทยให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

๖. ระเบียบวิธีวิจัย

๖.๑ วิธีการศึกษา

ขั้นเตรียมการ

1. ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานจากนั้นสรุปปัญหาและหาวิธีส่งเสริมความสุขในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่ บริษัท เซ็นทรัล เรสตอรองส์ กรุ๊ป จำกัด
2. กำหนดหัวข้อเรื่องที่ทำวิจัยโดยอ้างอิงจากปัญหาและสิ่งที่ต้องการพัฒนาอย่างชัดเจน
3. ศึกษาหาข้อมูล เอกสารอ้างอิง แนวคิด ทฤษฎีและเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ทำการวิจัย
4. การขอพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
5. กำหนดวิธีการในการทำการวิจัย

ขั้นดำเนินการ

1. คณะผู้วิจัยวางแผนงานต่างๆ
2. คณะผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อความสะดวกแก่การรวบรวมข้อมูล
3. คณะผู้วิจัยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหา (Content validity) โดยใช้ดัชนี IOC (Index of item-objective congruence) แล้วปรับแก้ให้เหมาะสม จากนั้นนำไปทดลองใช้ (Tryout) กับพนักงานสำนักงานใหญ่ บริษัท เซ็นทรัล เรสตอรองส์ กรุ๊ป จำกัด จำนวน 30 คน หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมดเท่ากับ 0.91 ซึ่งหมายความว่า เครื่องมือมีระดับความเชื่อมั่นสูง
4. ให้พนักงานสำนักงานใหญ่ บริษัท เซ็นทรัล เรสตอรองส์ กรุ๊ป จำกัด ทำแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยใช้ Google Form
5. สัมภาษณ์พนักงานสำนักงานใหญ่ บริษัท เซ็นทรัล เรสตอรองส์ กรุ๊ป จำกัด จำนวน 10 คน ผ่านระบบออนไลน์
6. การประเมินแบบสอบถาม เพื่อเป็นการวัดประสิทธิภาพของแบบสอบถามก่อนนำไปพัฒนาระบบสารสนเทศในการสนับสนุนการตัดสินใจส่งเสริมความสุขในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่ บริษัท เซ็นทรัล เรสตอรองส์ กรุ๊ป จำกัด

7. การทดสอบและพัฒนาระบบสารสนเทศในการสนับสนุนการตัดสินใจส่งเสริมความสุขในการทำงาน โดยการทดลองใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อส่งเสริมความสุขในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่ บริษัท เซ็นทรัล เรสตอรองส์ กรุ๊ป จำกัด

8. การประเมินความพึงพอใจในการใช้ระบบสารสนเทศในการสนับสนุนการตัดสินใจส่งเสริมความสุขในการทำงาน จากการใช้แบบสอบถาม Google Form กับกลุ่มตัวอย่าง

9. รวบรวมข้อมูลที่ได้จากการบันทึกข้อมูลทั้งหมดเพื่อใช้วิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

10. นำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อหาผลการวิจัย

ขั้นสรุปผลและเผยแพร่

1. คณะผู้วิจัยรายงานผลการวิจัยเพื่อขยายขอบเขตความรู้ให้แก่พนักงาน และผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ทราบถึงระดับความสุขของพนักงานเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมความสุขของพนักงานสำนักงานใหญ่ บริษัท เซ็นทรัล เรสตอรองส์ กรุ๊ป จำกัด

2. เผยแพร่ผลงานในรูปรายงานวิจัย เอกสารทางวิชาการ วารสาร สิ่งพิมพ์ ตำรา สื่ออิเล็กทรอนิกส์

3. เสนอผลงานในที่ประชุมทางวิชาการ

4. จัดฝึกอบรมและสัมมนาเพื่อให้ความรู้

๖.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานสำนักงานใหญ่ บริษัท เซ็นทรัล เรสตอรองส์ กรุ๊ป จำกัด ที่มีอายุตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป รวมจำนวนประมาณ 500 คน (สำรวจ ณ วันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ. 2565)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ คือ พนักงานสำนักงานใหญ่ บริษัท เซ็นทรัล เรสตอรองส์ กรุ๊ป จำกัด โดยขนาดของกลุ่มตัวอย่าง คำนวณอิงหลักของ Taro Yamane โดยใช้ความคลาดเคลื่อนการกำหนดตัวอย่างที่ระดับ ร้อยละ 5 ค่าความน่าเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 รวมจำนวนประมาณ 500 คน ใช้วิธีการสุ่มโดยบังเอิญ (Accidental sampling) ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 222 และเก็บข้อมูลจริงทั้งหมด 250 ชุด การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างมีเกณฑ์การคัดเลือก ดังต่อไปนี้

เกณฑ์การคัดเลือกเข้า ได้แก่

1. พนักงานสำนักงานใหญ่ บริษัท เซ็นทรัล เรสตอรองส์ กรุ๊ป จำกัด ที่มีอายุ 20 ปีขึ้นไป
2. มีความยินดีในการเข้าร่วมการวิจัย
3. สามารถเข้าใจและสื่อสารภาษาไทยได้ดี

เกณฑ์การคัดออก ได้แก่ พนักงานสำนักงานใหญ่ บริษัท เซ็นทรัล เรสตอรองส์ กรุ๊ป จำกัด ไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมในช่วงเวลาที่กำหนดได้

เกณฑ์การยุติการเข้าร่วมการวิจัย ได้แก่ พนักงานสำนักงานใหญ่ บริษัท เซ็นทรัล เรสตอรองส์ กรุ๊ป จำกัด ต้องการถอนตัวออกจากโครงการ

สำหรับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ พนักงานสำนักงานใหญ่ บริษัท เซ็นทรัล เรสตอรองส์ กรุ๊ป จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามในการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณแล้วและสมัครใจที่จะให้ข้อมูลสัมภาษณ์ จำนวน 10 คน

๖.๓ วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ศึกษาเอกสาร ตำราที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเกี่ยวกับความสุขของพนักงานบริษัท เซ็นทรัล เรสตอรองส์ กรุ๊ป จำกัด
2. กำหนดประเด็นเนื้อหาที่ต้องการประเมิน
3. แบบสอบถามตามประเด็นเนื้อหาที่กำหนด
4. นำแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขของพนักงานสำนักงานใหญ่ บริษัท เซ็นทรัล เรสตอรองส์ กรุ๊ป จำกัด โดยผู้วิจัยเชิญผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ได้แก่ รองศาสตราจารย์ ดร.นิธิวัฒน์ เมฆขจร ประธานหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (มสธ.), รองศาสตราจารย์ ดร.ศจีมาจ ณ วิเชียร รองคณบดีฝ่ายบริหารกิจการองค์กร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศยามล เอกะกุลนันต์ อาจารย์ประจำภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหา (Content validity) โดยใช้ดัชนี IOC (Index of item-objective congruence) แล้วปรับแก้ให้เหมาะสม จากนั้นนำไปทดลองใช้ (Tryout) กับพนักงานสำนักงานใหญ่ บริษัท เซ็นทรัล เรสตอรองส์ กรุ๊ป จำกัด จำนวน 30 คน โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งชุดเท่ากับ 0.91 หมายความว่า เครื่องมือมีระดับความเชื่อมั่นสูง
5. นำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

เครื่องมือการวิจัย

1. แบบสอบถาม (Questionnaire)

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน คณะผู้วิจัยได้ศึกษาและดัดแปลงแบบสอบถามจาก กณิศา จิตต์สุภาพรรณ (2563 : 143-144)

ตอนที่ 3 แบบประเมินความเข้มแข็งทางใจ คณะผู้วิจัยได้ใช้แบบประเมินของสำนักส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข โดยมีรายละเอียดดังนี้ แบบประเมินพลังสุขภาพจิตเป็นเครื่องมือเพื่อใช้ประเมินความสามารถของบุคคล 3 ด้าน คือ ด้านความทนทานทางอารมณ์ (อึด), ด้านกำลังใจ (ฮึด) และด้านการจัดการปัญหาต่อสู้อาชนะอุปสรรค (ต่อสู้อาชนะอุปสรรค)

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน คณะผู้วิจัยได้ศึกษาและดัดแปลงแบบสอบถามจาก ญัฐชยา ศรีจันทร์ (2560 : 104-106)

2. แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ใช้แบบสัมภาษณ์คำถามปลายเปิดเชิงลึกเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน โดยทำการสัมภาษณ์พนักงานสำนักงานใหญ่ บริษัท เซ็นทรัล เรสตอรองส์ กรุ๊ป จำกัด

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

1. สถิติบรรยาย

การเสนอค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน โดยทำการสัมภาษณ์พนักงานสำนักงานใหญ่ บริษัท เซ็นทรัล เรสตอรองส์ กรุ๊ป จำกัด

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน คณะผู้วิจัยได้ศึกษาและดัดแปลงแบบสอบถามจาก กณิศา จิตต์สุภาพรรณ (2563 : 143-144) ซึ่งคำถามเป็นแบบ Likert Scale เป็นคำถามเชิงบวกและคำถามเชิงลบ โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตรวัด 5 ระดับ และการแปลงค่าของข้อมูล แบ่งเป็นคำถามเชิงบวกและคำถามเชิงลบ โดยหากผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความเครียด มากที่สุด ในคำถามเชิงบวก จะแปลงค่าคะแนนเท่ากับ 1 และในคำถามเชิงลบ จะแปลงค่าคะแนนเท่ากับ 5 ดังนี้

	คำถามเชิงบวก	คำถามเชิงลบ
มากที่สุด	ค่าคะแนน 1	ค่าคะแนน 5
มาก	ค่าคะแนน 2	ค่าคะแนน 4
ปานกลาง	ค่าคะแนน 3	ค่าคะแนน 3
น้อย	ค่าคะแนน 4	ค่าคะแนน 2
น้อยที่สุด	ค่าคะแนน 5	ค่าคะแนน 1

โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale Method) จำนวน 27 ข้อ แยกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

1. ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงาน
2. ปัจจัยเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ในองค์กร
3. ปัจจัยเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล
4. ปัจจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทางอาชีพการงาน
5. ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะองค์กร
6. ปัจจัยที่เกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว

การแปลผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) คณะผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปราย โดยใช้เกณฑ์ของเบสท์ (กณิศา จิตต์สุภาพรรณ 2563 อ้างถึงใน มนตรี พิริยะกุล, 2563) ดังนี้

4.50 – 5.00	หมายถึง	ระดับความเครียดมากที่สุด
3.50 – 4.49	หมายถึง	ระดับความเครียดอย่างมาก
2.50 – 3.49	หมายถึง	ระดับความเครียดปานกลาง
1.50 – 2.49	หมายถึง	ระดับความเครียดน้อย
1.00 – 1.49	หมายถึง	ระดับความเครียดน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 3 แบบประเมินความเข้มแข็งทางใจ คณะผู้วิจัยได้ใช้แบบประเมินของสำนักส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข โดยมีรายละเอียดดังนี้ แบบประเมินพลังสุขภาพจิตเป็นเครื่องมือเพื่อใช้ประเมินความสามารถของบุคคล 3 ด้าน คือ ด้านความทนทานทางอารมณ์ (ฮึด), ด้านกำลังใจ (ฮึด) และด้านการจัดการปัญหาต่อสู้อาชนะอุปสรรค (ต่อสู้อาชนะอุปสรรค) เป็นแบบประเมินสำหรับผู้ใหญ่อายุ 25 ถึง 60 ปี หากประเมินแล้วพบว่ามีองค์ประกอบด้านใดด้านหนึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ผู้ประเมินสามารถพัฒนาตนในด้านด้านนั้นให้เพิ่มขึ้นได้

การให้คะแนนแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

ข้อคำถามกลุ่มที่ 1 ได้แก่ ข้อ 2, ข้อ 3, ข้อ 4, ข้อ 6, ข้อ 7, ข้อ 8, ข้อ 9, ข้อ 10, ข้อ 11, ข้อ 12, ข้อ 13, ข้อ 17, ข้อ 18, ข้อ 19 และ ข้อ 20

แต่ละข้อให้คะแนน ดังนี้

ไม่จริง	1	คะแนน
จริงบางครั้ง	2	คะแนน
ค่อนข้างจริง	3	คะแนน
จริงมาก	4	คะแนน

ข้อคำถามกลุ่มที่ 2 ได้แก่ ข้อ 1, ข้อ 5, ข้อ 14, ข้อ 15 และ ข้อ 16

แต่ละข้อให้คะแนน ดังนี้

ไม่จริง	4	คะแนน
จริงบางครั้ง	3	คะแนน
ค่อนข้างจริง	2	คะแนน
จริงมาก	1	คะแนน

การแปลผล

ให้ผู้ประเมินรวมคะแนนที่ได้ในแต่ละด้าน นำมาเทียบค่ากับเกณฑ์ปกติในแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบของพลังสุขภาพจิต	ค่าคะแนน		
	ต่ำกว่า เกณฑ์ปกติ	เกณฑ์ปกติ	สูงกว่า เกณฑ์ปกติ
1. ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ (ข้อ 1-10)	น้อยกว่า 27	27-34	มากกว่า 34
2. ด้านกำลังใจ (ข้อ 11-15)	น้อยกว่า 14	14-19	มากกว่า 19
3. ด้านการจัดการกับปัญหา (ข้อ 16-20)	น้อยกว่า 13	13-18	มากกว่า 18
รวมทุกด้าน	น้อยกว่า 55	55-69	มากกว่า 69

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน คณะผู้วิจัยได้ศึกษาและดัดแปลงแบบสอบถามจาก ญัฐชยา ศรีจันทร์ (2560 : 104-106) ซึ่งคำถามเป็นแบบ Likert Scale ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตรวัด 5 ระดับ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ดานความเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ
2. ดานการทำงานที่ดีและมีความภูมิใจในงานที่ทำ
3. ดานการทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดี
4. ดานการรับรู้ความสำคัญของงานที่ทำ
5. ดานการเห็นคุณค่าในงานของตน
6. ดานความรับผิดชอบต่องานที่ทำ
7. ดานความสนุกและมีความสุขในที่ทำงาน
8. ดานการได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน

ซึ่งข้อคำถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert) เป็นแบบเลือกตอบได้ 5 ระดับ โดยแต่ละระดับมีค่าคะแนน ดังนี้

มากที่สุด	ไหคะแนนเท่ากับ	5
มีมาก	ไหคะแนนเท่ากับ	4
ปานกลาง	ไหคะแนนเท่ากับ	3
น้อย	ไหคะแนนเท่ากับ	2
น้อยที่สุด	ไหคะแนนเท่ากับ	1

เกณฑ์การแปลค่าคะแนนเฉลี่ย

คะแนนเฉลี่ย	4.21 – 5.00	ระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.41 – 4.20	ระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.61 – 3.40	ระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.81 – 2.60	ระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 1.80	ระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. สถิติอนุมาน

การวิเคราะห์ความคิดเห็นของพนักงานสำนักงานใหญ่ บริษัท เซ็นทรัล เรสตอรองส์ กรุ๊ป จำกัด เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ดังนี้

2.1 สมมติฐานที่ใช้สถิติ t-test

2.1.1 ประเภทพนักงานที่แตกต่างกันของพนักงานสำนักงานใหญ่ บริษัท เซ็นทรัล เรสตอรองส์ กรุ๊ป จำกัด มีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน

2.2 สมมติฐานที่ใช้สถิติ F-test (One-way analysis of variance : ANOVA)

2.2.1 เพศที่แตกต่างกันของพนักงานสำนักงานใหญ่ บริษัท เซ็นทรัล เรสตอรองส์ กรุ๊ป จำกัด มีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน

2.2.2 รายได้ที่แตกต่างกันของพนักงานสำนักงานใหญ่ บริษัท เซ็นทรัล เรสตอรองส์ กรุ๊ป จำกัด มีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน

2.2.3 อายุการทำงานที่แตกต่างกันของพนักงานสำนักงานใหญ่ บริษัท เซ็นทรัล เรสตอรองส์ กรุ๊ป จำกัด มีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน

2.2.4 ความเครียดในการทำงานที่แตกต่างกันของพนักงานสำนักงานใหญ่ บริษัท เซ็นทรัล เรสตอรองส์ กรุ๊ป จำกัด มีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน

2.2.5 ความเข้มแข็งทางใจที่แตกต่างกันของพนักงานสำนักงานใหญ่ บริษัท เซ็นทรัล เรสตอรองส์ กรุ๊ป จำกัด มีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

คณะผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพแบบปรากฏการณ์วิทยา (Phenomenological Approach) และคณะผู้วิจัยใช้วิธีการตรวจสอบแบบสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากหลายแหล่งเพื่อเป็นการตรวจสอบข้อมูลช่วยให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุม รวมถึงการตรวจสอบสามเส้าด้านการตีความระหว่างนักวิจัย (Investigator Triangulation) และการให้ผู้ให้ข้อมูลตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง (Member Check)

การพิทักษ์สิทธิ์ของผู้เข้าร่วมการวิจัย

คณะผู้วิจัยมีการพิทักษ์สิทธิ์ของผู้ให้ข้อมูลโดยคำนึงถึงความยินดีของผู้เข้าร่วมการวิจัยเป็นหลักตั้งแต่เริ่มกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล จนกระทั่งนำเสนอผลการวิจัย โดยคณะผู้วิจัยแจ้งวัตถุประสงค์การวิจัย และลักษณะการสัมภาษณ์เชิงลึก มีการขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลและชี้แจงให้ทราบสิทธิ์ของผู้เข้าร่วมการวิจัยในการตอบรับหรือปฏิเสธการเข้าร่วมวิจัยครั้งนี้ และนำข้อมูลที่ได้เป็นความลับและทำลายข้อมูลที่ได้เมื่อสิ้นสุดการวิจัย ในส่วนของข้อมูลที่ผู้ให้ข้อมูลเน้นว่าไม่ต้องการเปิดเผย คณะผู้วิจัยจะไม่นำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และเมื่อคณะผู้วิจัยพิจารณาแล้วว่าข้อมูลที่ได้จากผู้ให้ข้อมูลส่วนใดที่มีผลกระทบต่อบุคคลที่ 3 โดยไม่มีความหนักแน่นเพียงพอในการนำมาใช้วิเคราะห์ข้อมูล คณะผู้วิจัยได้ทำการตัดออกจากการ

รวบรวมข้อมูล ส่วนการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูล คณะผู้วิจัยทำการนำเสนอในภาพรวมและใช้นามสมมุติ แทนชื่อจริง เป็นต้น

๗. แผนงานของโครงการวิจัย

ระยะเวลาโครงการ1..... ปี-..... เดือน เลือกระยะเวลาในการวิจัย ปี-เดือน
วันที่เริ่มต้น...มิถุนายน 2565...วันที่สิ้นสุด...เมษายน 2566...เลือกวันที่เริ่มต้นและวันที่สิ้นสุดการวิจัย

แผนการดำเนินงานวิจัย

ปีงบประมาณ	โครงการย่อย/กิจกรรม	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	ร้อยละของ กิจกรรมใน ปีงบประมาณ
2565	ศึกษาสภาพปัญหาและ วิเคราะห์ปัญหา	✓												
	เขียนโครงร่างงานวิจัย		✓											
	ศึกษาและสร้างแบบสอบถามที่ จะใช้ในงานวิจัย				✓									
	เสนอโครงการวิจัยเพื่อรับการ พิจารณาจริยธรรมการวิจัยใน มนุษย์					✓								
	ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพ แบบสอบถาม						✓							
	พนักงานสำนักงานใหญ่ บริษัท เซ็นทรัล เรสตอรองส์ กรุ๊ป จำกัด ตอบ แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุข ในการทำงาน โดยใช้ Google Form						✓							
	พนักงานสำนักงานใหญ่ บริษัท เซ็นทรัล เรสตอรองส์ กรุ๊ป จำกัด ผ่านระบบออนไลน์						✓							
	การประเมินแบบสอบถาม							✓						
	การทดสอบและพัฒนา ระบบสารสนเทศ							✓						

ปีงบประมาณ	โครงการย่อย/กิจกรรม	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	ร้อยละของ กิจกรรมใน ปีงบประมาณ
	การประเมินความพึงพอใจ ในระบบสารสนเทศ								✓					
รวม														100
2566	เก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ ข้อมูล									✓				
	สรุป เสนอรายงาน และ เผยแพร่งานวิจัย												✓	
รวม														100

๘. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. พนักงานสำนักงานใหญ่ บริษัท เซ็นทรัล เรสตอรองส์ กรุ๊ป จำกัด ได้รู้ถึงความสุขในการทำงานของตนเอง
2. หัวหน้างานได้ทราบข้อมูลความสุขในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่ บริษัท เซ็นทรัล เรสตอรองส์ กรุ๊ป จำกัด เพื่อเป็นข้อมูลในการส่งเสริมและเฝ้าระวัง
3. บริษัท เซ็นทรัล เรสตอรองส์ กรุ๊ป จำกัด ได้ระบบสารสนเทศในการสนับสนุนการตัดสินใจส่งเสริมความสุขในการทำงานและคู่มือการใช้ระบบสารสนเทศ

๙. แนวทางในการนำงานวิจัยไปใช้ประโยชน์

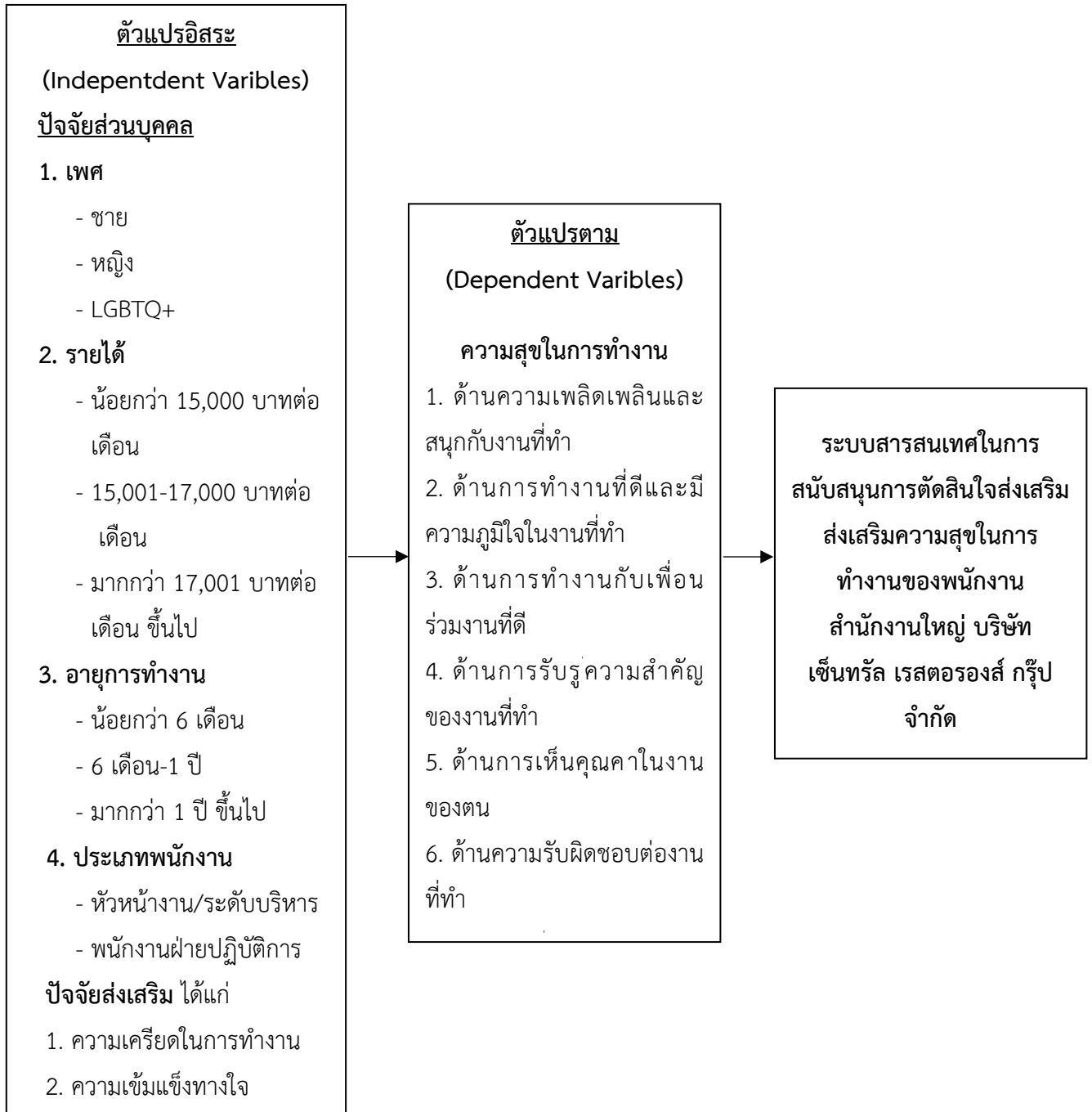
บริษัท เซ็นทรัล เรสตอรองส์ กรุ๊ป จำกัด ได้ตระหนักถึงการส่งเสริมและพัฒนาความสุขในการทำงาน เพราะเป็นสิ่งที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานสำนักงานใหญ่ บริษัท เซ็นทรัล เรสตอรองส์ กรุ๊ป จำกัด และผลวิจัยเรื่องการศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่บริษัท เซ็นทรัล เรสตอรองส์ กรุ๊ป จำกัด เพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศในการสนับสนุนการตัดสินใจส่งเสริมความสุขในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่ บริษัท เซ็นทรัล เรสตอรองส์ กรุ๊ป จำกัด นี้ จะเป็นแนวทางให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องหรือผู้สนใจได้นำไปใช้เป็นแนวทางส่งเสริมและพัฒนาความสุขในการทำงานของพนักงานหรือบุคลากรในหน่วยงานหรือองค์กรอื่นๆ ต่อไป

๑๐. ผลงานที่ต้องส่งภายหลังสิ้นสุดโครงการวิจัย

1. รายงานการวิจัยเรื่อง การศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงาน เพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศในการสนับสนุนการตัดสินใจส่งเสริมความสุขในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่บริษัท เซ็นทรัล เรสตอรองส์ กรุ๊ป จำกัด
2. ระบบสารสนเทศในการสนับสนุนการตัดสินใจดูแลส่งเสริมความสุขและคู่มือการใช้ระบบสารสนเทศ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงาน เพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศในการสนับสนุนการตัดสินใจส่งเสริมความสุขในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่บริษัท เซ็นทรัล เรสตอรองส์ กรุ๊ป จำกัด” ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรอิสระ (Independent Variables) และตัวแปรตาม (Dependent Variables) ดังนี้



แผนภูมิที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย