

ความสุขในการทำงานของบุคลากร ส่งผลต่อความพร้อมรับมือ AEC ของธุรกิจ SME's จังหวัดปทุมธานี

Personnel's Happy Workplace Affecting AEC Upcoming of SME's Business in Pathumthani Province

ดร.ณัฐพร ฉายประเสริฐ*

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความสุขของบุคลากรวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขของบุคลากรวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมกับปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อหาระดับความพร้อมเข้าสู่ AEC ของธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม 4) เพื่อหาการส่งผลต่อระดับความสุขกับระดับความพร้อมในการเข้าสู่ AEC ของธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

วิธีการวิจัยใช้วิธีเชิงปริมาณ และเชิงสำรวจจากเอกสาร ส่วนเครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลได้แก่ แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารและพนักงานในธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จังหวัดปทุมธานี จำนวน 20 แห่ง จากจำนวน 117 แห่ง แห่งละ 20 ตัวอย่าง ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 385 ราย และวิเคราะห์ข้อมูลตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม ที่มีความสัมพันธ์กันตามข้อสมมติฐานของการวิจัย สถิติที่ใช้คือสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบน

มาตรฐาน t-Test ,One-Way ANOVA และ Least Significant Different (LSD) ใช้สถิติ Multiple Regression Analysis และ Linear Regression Analysis ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ที่ส่งผลกระทบต่อตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้ชาย มีจำนวน 209 คน บุคลากรส่วนใหญ่มีอายุ 20-25 ปี ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย 127 คน ประสบการณ์การทำงานอยู่ระหว่าง 1-5 ปี เป็นพนักงานประจำ 241 คน ปฏิบัติงานในโรงงาน จำนวน 190 คน ตำแหน่งพนักงานประจำ 318 คน

ภาพรวมเฉลี่ย ระดับความสุขในการทำงาน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$) ถ้าพิจารณาความสุขจากการทำงาน ด้านครอบครัวดีมีระดับความคิดเห็นสูงสุดรองลงมา ด้านศาสนาและศีลธรรม ด้านสุขภาพใจ ด้านสังคมดี ด้านทางสายกลาง ด้านปลอดภัย ด้านพัฒนาสมอง และด้านความสุขทางกาย ตามลำดับ

* อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยปทุมธานี

ผลการเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานกับปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคคลจะมีความสุขทางกายเป็นส่วนใหญ่ รองลงมาทางด้านพัฒนาสมอง และการปลดหนี้ สังคมดี ทางสายกลาง ศาสนาและศีลธรรม ครอบครัวดี และความสุขทางใจ

ความพร้อมรับมือ AEC ของธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมเฉลี่ยทุกด้าน อยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.48$) การพิจารณาระดับความพร้อมจากค่าเฉลี่ยด้านการมีส่วนร่วมมีระดับความคิดเห็นสูงสุดรองลงมาด้านรักษาคนเก่งให้อยู่กับองค์กร ด้านกระบวนการทำงาน ด้านการเตรียมพร้อมเรื่องวัฒนธรรม และความรู้ด้านภาษาตามลำดับ

ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อความสุขในการทำงาน และส่งผลต่อความพร้อมรับมือ AEC อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความสุขในการทำงานส่งผลต่อความพร้อมรับมือ AEC ของธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: ความสุขในการทำงาน วิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม

Abstract

The research aim 1) To study on the level of personnel's happy workplace in SME's business 2) To compare on the level of personnel's happy workplace in SME's business with personal factor 3) To find the level of preparing towards AEC upcoming in SME's business 4) To find the factors affecting happy and preparing level towards AEC upcoming of SME's business.

This research was used by qualitative and quantitative and the sample of this study was administrators and officers in 20 SME's business of Pathumthani province from 117 offices,

totally 385 people. The data were analyzed by independent reliable and dependent reliable in according to the hypothesis setting. The descriptive data were presented in the form of frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, one way ANOVA and least significant difference.

The majority were 209 males and aged between 20-25 years old. The education level was 127 people who graduated from lower than high school, 241 people who had working experienced between 1-5 years, 190 people who worked in factories and 318 people who worked as full time officers.

The overall of happy workplace were at the high level in all aspects that personnel in organization had happy level on workplace with the average was at the high level ($\bar{X} = 3.67$). Happy family was the highest level in opinions, followed by happy soul, happy heart, happy society, happy relax, happy money, happy brain and happy body orderly.

The resulted comparison of happy workplace's level with personal factors found that the majority were happy body, followed by brain development, remission, good society, the middle way of religions and morals, good family and happy heart.

The preparation towards upcoming AEC of SME's business, the study results found that the opinions were at the high level with the average was ($\bar{X} = 3.48$). Analyzing preparedness level from the first variable. Participation was the highest opinion level, followed by intelligence people keeping with organization, working process, culture

preparation and knowledge in language orderly.

Personal factors affected happiness in workplace and the preparation towards upcoming AEC in medium level. The happy workplace affected the preparation towards upcoming AEC by SME's businesses in high level.

Keywords: Happy Workplace, SME's Business.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความท้าทายสำคัญในอีก 10-20 ปีข้างหน้าประเทศไทยจะเข้าสู่การเปลี่ยนประเทศอย่างแท้จริงซึ่งกำลังถูกโลกใหม่ท้าทายอยู่ และถ้ายังไม่ปรับเปลี่ยนตัวเอง ประเทศก็จะเดินถอยหลังลงเรื่อย ๆ จากผลการสำรวจของสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรมที่สอบถามความคิดเห็นเรื่องการปรับตัวของผู้ประกอบการ SME's พบว่า ร้อยละ 83.5 เห็นว่าธุรกิจของตนมีความจำเป็นต้องปรับตัว และเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และร้อยละ 78.6 เชื่อว่าตนเองมีความพร้อมในการเข้าสู่ AEC แต่หากย้อนกลับมามองที่ศักยภาพและความพร้อมของธุรกิจ SME's ก็จะพบว่ามีความพร้อมในระดับหนึ่งเท่านั้น สิ่งที่เห็นเป็นปัญหาก็คือรูปแบบการบริหารธุรกิจแบบครอบครัว ซึ่งเป็นการดำเนินธุรกิจจากรุ่นสู่รุ่นจะเป็นไปแบบเดิม ๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการตลาด วิธีการ กระบวนการผลิต ไม่ค่อยส่งเสริมการฝึกอบรมเพื่อให้ความรู้แก่บุคลากร อัตราการเข้า-ออกของบุคลากรสูง เป็นต้น ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ จะกลายเป็นข้อจำกัดที่ทำให้ธุรกิจ SME's อยู่รอดได้ยากและไม่สามารรถเดินไปข้างหน้าได้ทันยุคโลกาภิวัตน์และการเข้าสู่ AEC และระดับการแข่งขันจะมีขนาดใหญ่เพิ่มมากขึ้น

เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลง ต้องเตรียมพร้อมเรื่องคนด้วยความเข้าใจการใช้ชีวิตและวิถีคิดของคนยุคใหม่ที่เปลี่ยนแปลงไป การเข้าถึงความหลากหลายของเชื้อชาติ วัฒนธรรม เข้าใจความเป็นคนของโลกที่เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ โดยองค์กรต้องยอมรับว่า คนเป็น

สิ่งสำคัญที่สุดต้องให้คนทำงานไม่ใช่งานนำคน และเข้าใจว่าสิ่งที่ยึดคนให้อยู่กับองค์กรได้ ไม่ใช่ตัวเลขเงินเดือนหรือสวัสดิการ แต่เป็นองค์การที่อยู่แล้วมีความสุข ได้รู้จักคุณค่าของตัวเอง องค์กรก็เช่นกันจะมีคุณค่าก็ต่อเมื่อมีคนในองค์กรที่มีคุณภาพเป็นคนขับเคลื่อนเพียงทำให้คนพร้อมที่สุด แล้วงานจะเกิดขึ้นเองโดยธรรมชาติ เมื่อคนทำงานในองค์กรอย่างมีความสุขแล้ว จึงพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมจะเข้าสู่ AEC ประชาคมอาเซียน ประกอบด้วย 3 เสาหลัก คือ 1) ประชาคมการเมืองและความมั่นคง 2) ประชาคมเศรษฐกิจ และ 3) ประชาคมสังคมและวัฒนธรรม การเตรียมความพร้อมของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม หรือ SME's เพื่อรองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economics Community: AEC) ที่จะมีผลตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2558 ในระหว่างประชาคมอาเซียน 10 ประเทศ ประกอบด้วย ไทย สิงคโปร์ มาเลเซีย บรูไน อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ เวียดนาม กัมพูชา ลาว และพม่า ซึ่งสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตอันใกล้ก็คือเป็นการค้าแบบเสรี เกิดสงครามการค้าที่ไม่มีเส้นแบ่งระบบเศรษฐกิจทางการค้าจะเปลี่ยนแกนจากโลกตะวันตกมายังโลกตะวันออกแทน และเกิดโอกาสทางการค้า การตลาดใหม่ ๆ และคู่แข่งชั้นรายใหม่ ๆ ทั้งในประชาคมอาเซียนและนอกประชาคมอาเซียน

ความสุขในการทำงาน มีความสำคัญต่อสภาพจิตใจ และร่างกายของคนเรามาก เมื่อเกิดความสุขพลังงานในร่างกายจะเพิ่มขึ้นกว่าเดิม การสั่งการของสมองไปยังระบบประสาทจะดี เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน รวมถึงจิตอาสาที่จะช่วยเหลือสังคมและองค์กรก็จะตามมา (ชนิกา ตูจันทา, 2552) สอดคล้องกับผลการวิจัยเรื่องการเรียนรู้อย่างมีความสุข : สารเคมีในสมองกับความสุข และการเรียนรู้ของ คันทันนีย์ ฉัตรคุปต์ และคณะ (2544: 14-17) ได้นำเสนอองค์ความรู้เกี่ยวกับภาวะทางจิตใจต่าง ๆ ที่มีผลต่อการเรียนรู้ของมนุษย์ตั้งแต่ อารมณ์ ความรู้สึก ความสุข ความเศร้า ความเหนื่อยล้า ความเครียด ความจำและการเรียนรู้ ซึ่งการมีความสุข

ทำให้ร่างกายผลิตสารเอ็นดอร์ฟิน ช่วยในเรื่องการตื่นตัว ลดความเครียด เพิ่มความมีชีวิตชีวาและความรู้สึกนึกคิดในเชิงบวก และเป็นการสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้ การสร้างสุขภาวะที่ดีในองค์กร หรือการเป็นความสุขในการทำงานนั้น ไม่เพียงแต่สร้างความพึงพอใจในการทำงาน ลดอัตราการขาดงาน และการลาออกแล้ว ยังเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญของการแข่งขันระหว่างองค์กร เพื่อช่วงชิงบุคลากรที่มีความสามารถเป็นเลิศ (War of Talent) ให้มาร่วมงานกับองค์กร ด้วยเหตุนี้เอง หลายองค์กรจึงมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน (Martin, Jones and Callan, 2005) จากรายงานธุรกิจนานาชาติ (International Business Report: IBR) ประจำปี ค.ศ.2008 โดย Grant Thornton พบว่าร้อยละ 59 ของธุรกิจทั่วโลกให้ความสำคัญในการรับสมัครงานและดูแลพนักงานมากกว่าปีที่ผ่านมา ระบุว่า การจงใจและดูแลพนักงานเป็นหัวใจของความสำเร็จของธุรกิจ (บิสิเนสไทย, 2551) จากผลการศึกษาของ Gray (2007: 41) พบว่า การสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เต็มไปด้วยความสุขนั้น เป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความสำเร็จของผลการปฏิบัติงาน เพราะเมื่อพนักงานเกิดความรู้สึกสบายใจ ก็จะสามารถสร้างผลงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ดังนั้น ความสุขกับผลประกอบการขององค์กรจึงเป็นสิ่งที่สอดคล้องกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรส่งผลต่อความพร้อมรับมือ AEC ของธุรกิจ SME's จังหวัดปทุมธานี

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสุขในการทำงานของบุคลากรส่งผลต่อความพร้อมรับมือ AEC ของธุรกิจ SME's จังหวัดปทุมธานี

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

3. เพื่อหาระดับความพร้อมเข้าสู่ AEC ของธุรกิจ SME's

4. เพื่อหาการส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงานกับระดับความพร้อมในการเข้าสู่ AEC ของธุรกิจ SME's

ขอบเขตการวิจัย

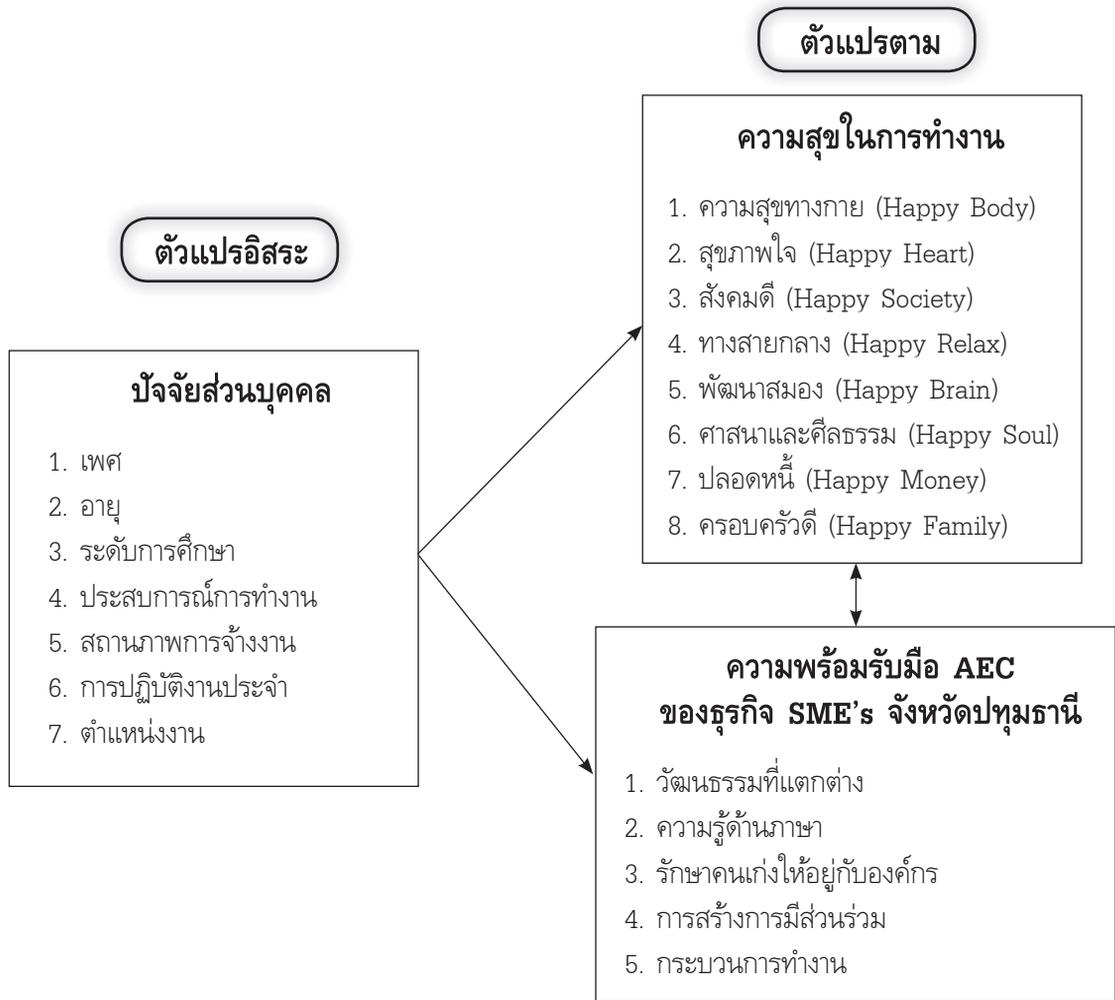
การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิจัยเฉพาะธุรกิจ SME's ที่ตั้งอยู่ในจังหวัดปทุมธานี ทั้งหมดรวม 117 แห่ง การสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เลือกธุรกิจ SME's ทั้งหมด 20 แห่งสอบถามผู้บริหารและพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดปทุมธานี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) ประสบการณ์การทำงาน 5) สถานภาพการจ้างงาน 6) การปฏิบัติงานประจำ และ 7) ตำแหน่งงาน

องค์ประกอบของการสร้างความสุข (Happy Workplace) แนวคิดของอริวัฒน์ (2552), Diener (2003), Gavin and Mason (2004), Coopersmith (1984), Layard (2005), Ketchian (2003), Manion (2005), Warr (2007) และ Burton (2010) ประกอบด้วยความสุข 8 ประการ ได้แก่ 1) สุขภาพกาย (Happy Body) 2) สุขภาพใจ (Happy Heart) 3) สังคมดี (Happy Society) 4) ทางสายกลาง (Happy Relax) 5) พัฒนาสมอง (Happy Brain) 6) ศาสนาและศีลธรรม (Happy Soul) 7) ปลอดภัย (Happy Money) 8) ครอบครัวดี (Happy Family) แนวทางทั้ง 8 ประการ นำมาสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานส่งผลต่อความพร้อมรับมือ AEC ของธุรกิจ SME's

ความพร้อมรับมือ AEC ของ ธุรกิจ SME's จังหวัดปทุมธานี ดังนี้ 1) วัฒนธรรมที่แตกต่าง 2) ความรู้ด้านภาษา 3) รักษาคนเก่งให้อยู่กับองค์กร 4) การสร้างการมีส่วนร่วม 5) กระบวนการทำงาน



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ
วิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรเป้าหมาย

เป้าหมายการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานของ
ธุรกิจ SME's จังหวัดปทุมธานี ทั้งหมด รวม 117 แห่ง
(ThaiTambon.com ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2556)
เนื่องจากจังหวัดปทุมธานี เป็นพื้นที่ทางเศรษฐกิจที่
สำคัญของประเทศไทยในการประกอบการ ธุรกิจ SME's

ดังนั้น จึงทำการสุ่มตัวอย่าง อย่างง่าย เจาะจง
เลือกธุรกิจ SME's 20 แห่ง เนื่องจากไม่ทราบจำนวน

ประชากรที่เป็นพนักงานของธุรกิจ SME's ในเขตจังหวัด
ปทุมธานีว่ามีจำนวนเท่าไร จึงเลือกขนาดตัวอย่างที่ใช้
เพื่อการประมาณยอดรวมของประชากร โดยวิธีการ
คำนวณแบบไม่ทราบประชากรได้ 385 ตัวอย่าง และ
เก็บข้อมูลจากธุรกิจ SME's ในจังหวัดปทุมธานี แห่งละ
20 ตัวอย่าง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม
ในการเก็บข้อมูล ที่ได้จากแนวคิดทฤษฎีและเอกสาร
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมที่
ประกอบด้วย ความสุขในการทำงาน และความพร้อม

รับมือ AEC โดยใช้กรณีศึกษาจากธุรกิจ SME's จังหวัดปทุมธานี ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ส่วนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย คำถามเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพการจ้าง และตำแหน่งงาน แบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ ส่วนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน (Happy Workplace) ผู้วิจัยได้พัฒนามาจากแนวคิดของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2552) ประกอบด้วย ความสุข 8 ประการ ได้แก่ 1) ความสุขทางกาย (Happy Body) 2) ความสุขทางใจ (Happy Heart) 3) สังคมดี (Happy Society) 4) ทางสายกลาง (Happy Relax) 5) พัฒนาสมอง (Happy Brain) 5) ศาสนาและศีลธรรม (Happy Soul) 6) ปลอดภัย (Happy Money) 7) ครอบครัวดี (Happy Family) และส่วนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับความพร้อมบุคลากรรับมือ AEC ของธุรกิจ SME's จังหวัดปทุมธานี 1) วัฒนธรรมที่แตกต่าง 2) ความรู้ด้านภาษา 3) รักษาคนเก่งให้อยู่กับองค์กร 4) การสร้างการมีส่วนร่วม และ 5) กระบวนการทำงานส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิดให้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามชนิดจัดเรียงลำดับคุณภาพ 5 ระดับ ตามหลักการสร้างแบบสอบถามของไลเคิร์ท (Likert's Rating Scale) ค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามใช้ค่าร้อยละ (Percentage) ส่วนในหมวดหมู่ของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อเปรียบเทียบดูการกระจายของข้อมูล

2. สถิติเชิงอนุมาน (Quantitative Statistics)

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติ Independent-Samples t-test ทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบ

ความแตกต่างของความสุขในการทำงาน จำแนกตามลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ใช้สถิติ One-Way ANOVA เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความสุขในการทำงาน จำแนกตามลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล กรณีพบว่าความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ในระดับนัยสำคัญ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้วิธี Least Significant Different (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

ใช้สถิติ Multiple Regression Analysis ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ที่ส่งผลระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ที่ทำหน้าที่พยากรณ์ตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป โดยการหาความสัมพันธ์ที่ส่งผลระหว่างระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกับความพร้อมรับมือ AEC ของธุรกิจ SME's ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Linear Regression Analysis)

ผลการศึกษา

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานและผู้บริหารในของธุรกิจ SME's จังหวัดปทุมธานี มีจำนวนธุรกิจ SME's ทั้งหมดรวม 117 แห่ง จากจำนวน 20 แห่ง ได้กลุ่มตัวอย่างโรงงานละ 20 คนรวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 385 คน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้ชาย มีจำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 54.30 อายุ บุคลากรส่วนใหญ่มีอายุ 20-25 ปี มีจำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 36.90 ระดับการศึกษา บุคลากรส่วนใหญ่ระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 33.00 ประสบการณ์การทำงาน บุคลากรส่วนใหญ่ ประสบการณ์การทำงาน อยู่ระหว่าง 1 - 5 ปี จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 47.00 สถานภาพการจ้าง บุคลากรส่วนใหญ่เป็นพนักงานประจำ จำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ 62.60 บุคลากรส่วนใหญ่ ตำแหน่งพนักงาน จำนวน 318 คน คิดเป็นร้อยละ 82.60

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความสุขในการทำงาน

ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นในภาพรวม ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านสังคมดี มีระดับความคิดเห็นสูงสุด รองลงมา ศาสนาและศีลธรรม สุขภาพใจ สังคมดี ทางสายกลาง ค่าเฉลี่ย ปลอดภัย ด้านพัฒนาสมอง และความสุขทางกาย ตามลำดับ เมื่อพิจารณาภาพรวมทั้งหมด บุคลากรในองค์กรมีระดับความสุขในการทำงาน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$) คิดเป็นร้อยละ 73.40

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับพร้อมรับมือ AEC ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นในภาพรวม ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านการมีส่วนร่วมมีระดับความคิดเห็นสูงสุด รองลงมาด้านรักษาคนเก่งให้อยู่กับองค์กร ด้านกระบวนการทำงาน ด้านการเตรียมพร้อมเรื่องวัฒนธรรมและความรู้ ด้านภาษาตามลำดับ เมื่อพิจารณาภาพรวมทั้งหมด บุคลากรมีระดับความพร้อมรับมือ AEC ของธุรกิจ SME's ในภาพรวมอยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.48$) คิดเป็นร้อยละ 69.60

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

การสรุปผลตามสมมติฐานในการวิจัยนี้เกิดจากการสรุปผลทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ของตัวแปรต่าง ๆ ที่นำไปสู่การทดสอบสมมติฐาน รายละเอียดดังนี้

1. ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

การทดสอบปัจจัยส่วนบุคคลด้านต่าง ๆ ดังนี้ การทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อองค์การแห่งความสุขต่างกับการจำแนกตามเพศ แตกต่างกัน ส่งผลต่อองค์การแห่งความสุขต่างกัน พบว่า ด้านความสุขทางกาย ด้านสังคมดี ด้านพัฒนาสมอง ด้านครอบครัวดี และโดยรวมแตกต่างกัน ส่วนด้านสุขภาพใจ ทางสายกลาง ศาสนาและศีลธรรม และปลอดภัยของพนักงาน ทั้งเพศชายและหญิง ส่งผลต่อ

ความสุขในองค์การไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ (Eryitmaz, 2010) พบว่า เพศที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

จำแนกตามอายุ พบว่า ด้านความสุขทางกาย ด้านสังคมดี ด้านพัฒนาสมอง ด้านศาสนาและศีลธรรม ด้านปลอดภัย และโดยรวมแตกต่างกัน ส่วนด้านสุขภาพใจ ทางสายกลาง และครอบครัวดี ไม่แตกต่างกัน พบว่า ด้านความสุขทางกาย ด้านสุขภาพใจ ด้านทางสายกลาง ด้านพัฒนาสมอง ด้านศาสนาและศีลธรรม ด้านปลอดภัย ด้านครอบครัวดี และโดยรวมแตกต่างกัน ส่วนด้านสังคมดี ไม่แตกต่าง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ (สุรกุล ลีเรือง, 2553) พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขไม่แตกต่างและสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Gerdtham & Johannesson (2001) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุข ภาวะสุขภาพ และปัจจัยด้านเศรษฐกิจสังคมของชาวสวีเดน กลุ่มตัวอย่างในชนบทและเขตเมือง ที่มีอายุ 18-76 ผลการศึกษาพบว่า ความสุขมีความสัมพันธ์ระหว่างความสุข ภาวะสุขภาพ และปัจจัยด้านเศรษฐกิจสังคม โดยระดับความสุขเพิ่มรายได้ ระดับการศึกษา สุขภาพ และลดลงตามการว่างงาน สถานภาพโสดเดี่ยว ลักษณะการเปลี่ยนแปลงเป็นสังคมเมืองและเพศชาย อายุ 45-64 มีความสุขระดับน้อยที่สุด ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับอายุเป็นรูปตัวยูสอดคล้องกับผลการศึกษาของ เชษฐภูมิ วรรณไพศาล (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสุขกรณีศึกษากลุ่มแรงงานตัดเย็บของบริษัททาลำพูน จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเบื้องต้น เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุข ในทอระณะกลุ่มตัวอย่างแรงงานตัดเย็บของบริษัททาลำพูน จำกัด ในเครือสหพัฒน์ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขของกลุ่มแรงงานแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มได้แก่ กลุ่มที่ 1 คือ กลุ่มปัจจัยแรงงานที่มีความสุขเพิ่มขึ้นร้อยละ 10 ขึ้นไป ได้แก่ ปัจจัยด้านระดับการศึกษา และปัจจัยด้านการสมรส กลุ่มที่ 2 กลุ่มปัจจัยแรงงานที่มีความสุขเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ขึ้นไป ได้แก่ ปัจจัยด้านการมีเงินใช้สอยอย่าง

คล่องมือในแต่ละเดือน และปัจจัยการมีบัตรประกันสังคม จำแนกตามประเภทการดำเนินงานส่งผลต่อองค์การแห่งความสุข พบว่า ด้านความสุขทางกาย ด้านศาสนาและศีลธรรม และครอบครัวดีแตกต่างกัน ส่วนด้านสุขภาพใจ ด้านสังคมดี ด้านทางสายกลาง ด้านพัฒนาสมอง ด้านปลอดหนี้ และโดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Kall (2004) ศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับอัตราการลาออกจากงาน และพบว่า ความรู้สึกที่เป็นสุขเกิดจากประสบการณ์ที่สมหวังจากการทำงาน เพราะมีแรงจูงใจที่ทำให้สันทนาการและมีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน ให้ผลลัพธ์เชิงบวกในประสบการณ์ชีวิต เช่นผลงานมีคุณภาพ มีความคิดสร้างสรรค์ มีชีวิตชีวาในการทำงาน จำแนกตามสภาพการจ้างพบว่า ด้านทางสายกลาง และครอบครัวดี แตกต่างกัน ส่วนด้านความสุขทางกาย ด้านสุขภาพใจ ด้านสังคมดี ด้านพัฒนาสมอง ด้านศาสนาและศีลธรรม ด้านปลอดหนี้ และโดยรวมไม่แตกต่างกัน จำแนกตามการปฏิบัติงานพบว่าด้านความสุขทางกาย ด้านปลอดหนี้แตกต่างกัน ส่วนด้านสุขภาพใจ ด้านสังคมดี ด้านทางสายกลาง ด้านพัฒนาสมอง ด้านศาสนาและศีลธรรม ด้านครอบครัวดี และโดยรวมไม่แตกต่าง พบว่า ด้านความสุขทางกาย ด้านสุขภาพใจ ด้านสังคมดี ด้านทางสายกลาง ด้านพัฒนาสมอง ด้านปลอดหนี้ และโดยรวมแตกต่างกัน ส่วนด้านศาสนาและศีลธรรม และด้านครอบครัวดีไม่แตกต่าง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Manion (2003) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน โดยพิจารณาจากการติดต่อสัมพันธ์ การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนากันเป็นมิตร รวมไปถึงการได้รับการยอมรับและความเชื่อถือไว้วางใจจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา จำแนกตามตำแหน่งงาน

2. ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความพร้อมรับมือ AEC ของธุรกิจ SME's จังหวัดปทุมธานี

ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามเพศต่างกัน ส่งผลต่อระดับความพร้อมรับมือ AEC ของธุรกิจ SME's ต่างกัน พบว่า ด้านวัฒนธรรม ด้านการมีส่วนร่วม ด้านกระบวนการทำงานและโดยรวมแตกต่างกัน ส่วนด้านทักษะด้านภาษา รักษาคนเก่งให้อยู่กับองค์กร ทั้งเพศชายและเพศหญิง ส่งผลต่อระดับความพร้อมรับมือ AEC ของธุรกิจ SME's ไม่แตกต่างกัน

ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามอายุต่างกัน ส่งผลต่อระดับความพร้อมรับมือ AEC ของธุรกิจ SME' ต่างกัน พบว่า ด้านวัฒนธรรม ด้านทักษะด้านภาษา ด้านการมีส่วนร่วม ด้านกระบวนการทำงานและโดยรวมแตกต่างกัน ส่วนด้านการรักษาคนเก่งให้อยู่กับองค์กรส่งผลต่อระดับความพร้อมรับมือ AEC ของธุรกิจ SME's ไม่แตกต่างกัน

ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามระดับการศึกษาต่างกันส่งผลต่อระดับความพร้อมรับมือ AEC ของธุรกิจ SME' ต่างกัน พบว่า ด้านวัฒนธรรม ด้านทักษะด้านภาษา ด้านการมีส่วนร่วม ด้านกระบวนการทำงาน และโดยรวมแตกต่างกัน ส่วนด้านการรักษาคนเก่งให้อยู่กับองค์กรส่งผลต่อระดับความพร้อมรับมือ AEC ของธุรกิจ SME's ไม่แตกต่างกัน ระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย แตกต่างกับมัธยมศึกษาตอนปลาย ด้านการมีส่วนร่วม แตกต่างกับอนุปริญญา ด้านทักษะด้านภาษา ด้านการมีและด้านกระบวนการทำงาน ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย แตกต่างกับอนุปริญญา ด้านกระบวนการทำงาน แตกต่างกับระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ด้านวัฒนธรรม และด้านกระบวนการทำงานระดับอนุปริญญา แตกต่างกับ ระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ด้านวัฒนธรรม ด้านทักษะด้านภาษา และโดยรวม

การทดสอบปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามประสบการณ์การทำงานส่งผลต่อระดับความพร้อมรับมือ AEC ของธุรกิจ SME's พบว่าทั้งด้านวัฒนธรรม ด้านทักษะด้านภาษา ด้านรักษาคนเก่งให้อยู่กับองค์กร

ด้านการมีส่วนร่วม ด้านกระบวนการทำงานและโดยรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน

การทดสอบปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามสภาพการจ้างพนักงานส่งผลต่อระดับความพร้อมรับมือ AEC ของธุรกิจ SME's แตกต่างกัน พบว่า ด้านวัฒนธรรม ด้านทักษะด้านภาษา ด้านรักษาคนเก่งให้อยู่กับองค์กร การมีส่วนร่วม ด้านกระบวนการทำงาน และโดยรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน

การทดสอบปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อระดับความพร้อมรับมือ AEC ของธุรกิจ SME's แตกต่างกันพบว่า ด้านวัฒนธรรม ด้านทักษะด้านภาษา ด้านรักษาคนเก่งให้อยู่กับองค์กร การมีส่วนร่วม ด้านกระบวนการทำงาน และโดยรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน

การทดสอบปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามตำแหน่งงาน มีส่งผลต่อระดับความพร้อมรับมือ AEC ของธุรกิจ SME's แตกต่างกัน พบว่า ด้านวัฒนธรรม ด้านการมีส่วนร่วม ด้านกระบวนการทำงาน และโดยรวมแตกต่างกัน ส่วนด้านทักษะด้านภาษา ด้านรักษาคนเก่งให้อยู่กับองค์กร ไม่แตกต่างกัน

3. ผลการศึกษาความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความพร้อมรับมือ AEC ของธุรกิจ SME's จังหวัดปทุมธานี

การพยากรณ์ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลทางบวกต่อความสุขในการทำงาน ($b = 0.430$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การพยากรณ์ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลทางบวกต่อความพร้อมรับมือ AEC ของธุรกิจ SME's ($b = 0.419$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การพยากรณ์ความสุขในการทำงานส่งผลทางบวกต่อความพร้อมรับมือ AEC ของธุรกิจ SME's ($b = 0.780$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

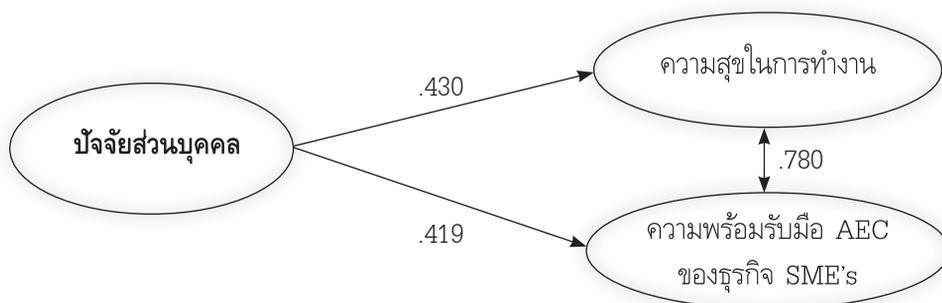
การพยากรณ์ความสุขในการทำงาน ส่งผลต่อความพร้อมรับมือ AEC ของธุรกิจ SME's Sig. เท่ากับ 0.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้นยอมรับสมมติฐานการวิจัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การพยากรณ์ปัจจัยส่วนบุคคล ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ .430 ได้ค่า (R^2) เท่ากับ .185 ได้ร้อยละ 18.50

การพยากรณ์ปัจจัยส่วนบุคคล ส่งผลต่อความพร้อมรับมือ AEC ของธุรกิจ SME's ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ .419 ได้ค่า (R^2) เท่ากับ .176 ได้ร้อยละ 17.60

การพยากรณ์ความสุขในการทำงานส่งผลต่อความพร้อมรับมือ AEC ของธุรกิจ SME's ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ .780 ได้ค่า (R^2) เท่ากับ .608 ได้ร้อยละ 60.80

สรุปปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อความสุขในการทำงาน และส่งผลต่อความพร้อมรับมือ AEC อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความสุขในการทำงานส่งผลต่อความพร้อมรับมือ AEC ของธุรกิจ SME's อยู่ในระดับมาก



ภาพประกอบที่ 2 ความสัมพันธ์ของความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความพร้อมรับมือ AEC ของธุรกิจ SME's

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความพร้อมรับมือ AEC ธุรกิจ SME's จังหวัดปทุมธานี ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอในประเด็นต่าง ๆ รายละเอียดดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการวิจัย

จากการศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความพร้อมรับมือ AEC ธุรกิจ SME's จังหวัดปทุมธานี

ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยพบว่า ธุรกิจ SME's จังหวัดปทุมธานี ส่วนใหญ่ยังขาดพร้อมในหลายด้าน และเป็นองค์การขนาดย่อมเป็นส่วนใหญ่

1.1 การวิจัยครั้งนี้พบว่า ระดับความคิดเห็นองค์กรแห่งความสุข ทุกด้านอยู่ในระดับมาก Happy Family มีระดับความคิดเห็นสูงสุด รองลงมา Happy Soul Happy Heart Happy Society Happy Relax Happy Money Happy Brain และ Happy Body ตามลำดับ

ด้านความสุขทางกาย มีระดับความสุขอยู่ในระดับมาก แต่เรียงลำดับแล้วมีระดับความสุขต่ำที่สุด ดังนั้น หากองค์กรดูแลให้มี

- ประกันสุขภาพเพิ่ม (นอกเหนือจากประกันสังคม) เพื่อให้พนักงานได้ตรวจสุขภาพ และรับคำแนะนำในการดูแลสุขภาพ

- จัดสถานที่ และเวลาพักที่เหมาะสม ให้พนักงานได้พักผ่อน เพื่อลดความเครียด ลดอาการปวดเมื่อยต่าง ๆ มีช่องว่างบริการบ้าง เช่น น้ำดื่ม กาแฟ หรือขนมขบเคี้ยวบ้าง จะทำให้พนักงานรู้สึกผ่อนคลาย และทำให้มีความสุขทางกาย และทางใจมากขึ้น

ด้านพัฒนาสมององค์กรมีการพัฒนาพนักงาน โดยให้พนักงานมีส่วนร่วมให้แสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหา และในการพัฒนางาน มีการอบรมสัมมนา ทั้งภายในและภายนอกองค์กรและใช้เวลาหรือให้ทุนในการศึกษาต่อ

ความสุขในครอบครัวเป็นปัจจัยที่ทำให้

พนักงานที่ทำงานในธุรกิจ SME's มีความสุขในการทำงาน โดยไม่วิตกกังวล ทำให้ผลการทำงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล เช่น การจัดให้มีสถานที่ และพี่เลี้ยงสำหรับเลี้ยงเด็กเล็กให้กับพนักงาน เพื่อให้แม่ลูกได้อยู่ใกล้กันชิดกัน ไม่ต้องนากลับไปให้ ปู่ย่า ตา ยายเลี้ยงที่ต่างจังหวัดทำให้เกิดความอบอุ่นในครอบครัว

ศาสนาและศีลธรรม ปลูกฝังให้พนักงานเคร่งครัดต่อศาสนา ยึดหลักธรรมคำสอน เพื่อให้คนมีคุณธรรมจริยธรรม หากพนักงานและผู้บริหารมีคุณธรรมจริยธรรมในการทำงานก็จะทำให้องค์กรมีคนดี และมีความจงรักภักดี

ความสุขทางใจ หากพนักงานมีความสุขใจ ไม่ทุกข์ ไม่เครียด ยิ้มแย้มแจ่มใสในการทำงาน และการให้บริการต่าง ๆ ส่งผลต่อการมีจิตใจแห่งการบริการที่ดี (Service Mind) ผู้รับบริการจะได้รับบริการที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น องค์กรควรจัดกิจกรรมสันตนาการ เช่น กีฬาสี ออกกำลังกาย

มีการจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ต่าง ๆ ดังนั้น หากคนทำงานมีความสุข ไม่รู้สึกเบื่องาน การทำงานก็จะมีประสิทธิภาพ องค์กรก็จะเติบโตอย่างยั่งยืน และบุคลากรมีความพร้อมรับมือ AEC

1.2 เตรียมความพร้อมบุคลากรรับมือ AEC ของธุรกิจ SME's ผลการศึกษาค้นคว้า ความคิดเห็นด้านต่าง ๆ ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านการมีส่วนร่วม มีระดับความคิดเห็นสูงสุดรองลงมาด้านรักษาคนเก่ง ให้อยู่กับองค์กร ด้านกระบวนการทำงาน ด้านความพร้อมเรื่องวัฒนธรรมและความรู้ด้านภาษาตามลำดับดังต่อไปนี้

ความรู้ด้านภาษาต่าง ๆ ในประชาคมอาเซียน พบว่า พนักงานในธุรกิจ SME's จังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับต่ำที่สุดจากปัจจัยทั้งหมด ดังนั้น องค์กรต้องพัฒนาพนักงานให้มีความรู้ภาษาอังกฤษ ซึ่งเป็นภาษาราชการในการติดต่อสื่อสาร และมีความรู้ภาษาที่องค์กรต้องการมีแผนยุทธศาสตร์ที่จะติดต่อธุรกิจด้วยในอนาคต

ด้านการเตรียมพร้อมเรื่องวัฒนธรรม เป็นอันดับรองสุดท้าย ซึ่งมีความจำเป็นต้องพัฒนาเช่นกัน แม้ว่าบางธุรกิจก็มีแรงงานจากประเทศใกล้เคียงมาทำงานในองค์กรด้วย แต่พนักงานไทยไม่ได้ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้วัฒนธรรมต่าง ๆ เหล่านี้ ดังนั้น องค์กรต้องเป็นผู้ให้แนวทางในการเรียนรู้และซึมซับวัฒนธรรมฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ต้องทำโครงการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมรับมือ AEC ของธุรกิจ SME's ทำให้ทุกคนในองค์กรมีความเชื่อมั่นในการนำความสุขเข้ามาเป็นแรงขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ พร้อมทั้งจะเปลี่ยนแปลงตนเอง การมีส่วนร่วมในการเข้าร่วมกิจกรรมระหว่างบุคลากรทุกระดับเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร เพื่อนำไปสู่การสร้างสังคมและคุณภาพชีวิตที่ดีร่วมกัน และการปรับทัศนคติของทุกคนในองค์กรให้เชื่อว่าหากคนทำงานมีความสุข ไม่รู้สึกเบื่องาน การทำงานก็จะมีประสิทธิภาพ องค์กรก็จะเติบโตสู่สากลอย่างยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาเรื่องการศึกษาเรื่องปัจจัย

การสร้างองค์กรแห่งความสุขเพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรรับมือ AEC ของธุรกิจ SME's จังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยขอเสนอแนวทางในการวิจัยครั้งต่อไป รายละเอียดมีดังนี้

2.1 จากผลการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยพบว่าความสุขในครอบครัว การดำเนินชีวิตตามหลักศาสนาและศีลธรรม และมีสุขภาพใจเป็นที่ยึดเหนี่ยวให้คนมีความสุขในการทำงาน ก่อให้เกิดสุขภาวะที่ดี ทั้งกายใจ สังคม และจิตวิญญาณ ผู้วิจัยจึงเสนอให้ศึกษาของค์กรแห่งความสุข ลงลึกด้านนี้ และศึกษาเพิ่มเติมด้านการปรับทัศนคติ และให้ความรู้แก่พนักงาน และกระตุ้นให้กระตือรือร้นเพื่อเตรียมตัวเข้าสู่ AEC

2.2 จากผลการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยพบว่าธุรกิจ SME's จังหวัดปทุมธานี ส่วนใหญ่ยังขาดพร้อมในหลายด้าน และเป็นธุรกิจขนาดย่อม ดังนั้น ข้อเสนอสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยเสนอให้แยกศึกษาธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมและเปรียบเทียบขนาดให้ชัดเจน



บรรณานุกรม

- ชนิกา ตู้อินดา. (2552). **"Happy Workplace"** ความสุข 8 ประการในที่ทำงาน. จาก <http://www.thaihealth.or.th/node/12827>
- เชษฐภูมิ วรรณไพศาล. (2552). **เศรษฐศาสตร์ว่าด้วยความสุข : กรณีศึกษากลุ่มแรงงานตัดเย็บของบริษัท ภัทยา ลำพูน จำกัด.** การค้นคว้าแบบอิสระ เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- บิสเนสไทย. (2551). **จุดเปลี่ยนมนุษย์เงินเดือน.** จาก <http://www.businesssthai.co.th/bt/search.php>
- คันสนีย์ ฉัตรคุปต์. (2544). **รายงานการวิจัยการเรียนรู้รูปแบบใหม่: ยุทธศาสตร์ด้านนโยบายและการใช้ทรัพยากร.** กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.

- สุรกุล ลีเรือง. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ**. ปทุมธานี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อธิวัฒน์ เจ็ยวิวรรธนกุล และคณะ. (2552). **นโยบายสร้างสุขในองค์กร**. ใน. ชวัญเมือง แก้วดำเกิง (บรรณาธิการ). **ร้อยความคิด...สร้างสุขขององค์กร**. กรุงเทพฯ: แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.).
- Burton, J. (2010). **WHO Healthy Workplace Framework and Model : Background and Supporting literature and Practices**. Submitted to Evelyn Kortum. (WHO Headquarters, Geneva, Geneva, Switzerland February 2010).
- Coopersmith, S. (1984). **SEI Self esteem inventories** (2nd ed). California: Consulting Psychologicology Press.
- Diener, E. (2003). **The happy worker: Hypotheses about the role of positive affect in worker productivity**. In A. M. Ryan and M. Barrick (Eds.) *Personality and work* (pp. 30-59). San Francisco: Jossey-Bass.
- Gerdtham, U.-G., Johannesson, M. (2001). **The relationship between happiness, health, and socio- economic factors: results based on Swedish microdata**. *Journal of Socio-Economics*. 30 (6), pp.553-55.
- Grant Thornton (2008). **ผลสำรวจระดับโลกระบุธุรกิจไทยให้ความสำคัญกับการรับสมัครงานและการดูแลพนักงานไม่เพียงพอ**. รายงานธุรกิจนานาชาติ (IBR).
- Gray, Roderic. (2007). **A Climate of Success**. 1st ed. Oxford: Elsevier.
- Kall, R. (2004). **Happiness and Positive Experience in Your Bottom Line: At Work in Business**. (Online) .Accessed 23 July 2012. Available from http://www.futurehealth.org/Positive_Experience_Work_Business.htm.
- Layard, Ketchian, L., (2003). **Happiness at work**. Retrieved August 20, 2007, from <http://www.Happiness>.
- Club.com Richard. (2007). **ความสุข : หลากหลายข้อค้นพบของศาสตร์ใหม่แห่งความสุข**. แปลจาก *Happiness : Lessons from a New Science*. โดย รักดี โชติจินดา และเจริญเกียรติ ชนสุข. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: ศูนย์จิตตปัญญาศึกษา และสำนักพิมพ์สวนเงินมีมา.
- Manion, J. (2003). **Joy at Work : Creating a Positive Workplace**. *Journal of Nursing Administration*.
- Martin A., Jones E., Callan VJ. (2005). **The Role of Psychological Climate in Facilitating Employee Adjustment during Organizational Change**. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 14 (March): 263-289.
- Warr, P. (1990). **The measurement of well-being and other aspects of mental health**. *Journal of Occupation Psychology*, 63, 193-210.