

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

เวลาส่วนใหญ่ของมนุษย์ในปัจจุบัน จะใช้ชีวิตอยู่ที่สถานที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ ดูเหมือนว่าคนเราทุกคนวันนี้จะขาดที่พึ่งทางใจกันอย่างมาก ดังจะเห็นได้จากการดิ้นรนแสวงหาสิ่งยึดเหนี่ยวในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อทำให้จิตใจเกิดความรู้สึกมั่นคง ความมั่นคงในปัจจุบันนี้คงหนีไม่พ้นเรื่องของการแสวงหาในเรื่องของวัตถุ เช่นเพื่อความร่ำรวยหรือการแสวงหาความมั่นคงทางหน้าที่การงาน ทั้งหมดนี้ที่เราทำลงไปก็เพื่อให้ตนเองนั้นมี “ความสุข” แต่ยิ่งเราดิ้นรน ก็ดูเหมือนเรายิ่งเป็นทุกข์ยิ่งขึ้น ทั้งจากการแก่งแย่งแข่งขัน จากความต้องการความอยากมีอยากได้ Alderfer (วคิน อินทสระ, 2551, น. 1) ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ ๆ ไปด้วยกัน คือ (1) ความต้องการเพื่อการดำรงชีวิต (Existence Needs) ได้แก่ ความต้องการที่ช่วยให้มนุษย์มีชีวิตรอด โดยเฉพาะอย่างยิ่งความต้องการทางร่างกาย เช่น น้ำ อาหาร ที่อยู่อาศัย ค่าจ้างในการทำงาน ความมั่นคง สวัสดิภาพและความปลอดภัย (2) ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) ได้แก่ ความต้องการด้านสังคม การได้รับการยอมรับจากผู้อื่น การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น การมีชื่อเสียง ได้รับการยกย่องจากวงสังคม เป็นต้น และ (3) ความต้องการด้านการเติบโต (Growth Needs) ได้แก่ ความต้องการพัฒนาตนเอง ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการงาน ความภาคภูมิใจในตนเองตลอดจนเข้าใจตนเอง และได้ใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ (ธนศ ขำเกิด, 2547, น. 160-162) เมื่อ “องค์กร” ในปัจจุบันนี้ต้องเผชิญหน้ากับกระแสวิกฤติและความเปลี่ยนแปลงของปัญหาเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม ทั้งในระดับประเทศและระดับโลก ซึ่งมีความผันผวนปรวนแปรอย่างรวดเร็ว กระทบและสั่นคลอนเชื่อมโยงถึงกันเป็นเครือข่ายคล้ายโดมิโน สภาวะการณ์เช่นนี้ล้วนมีผลกัดกร่อนความมั่นคงของทุกองค์กร จะทำอย่างไรหากองค์กรต้องเผชิญภาวะวิกฤติ จะสามารถปรับตัว และแสวงหาการพัฒนาที่นำไปสู่ “องค์กรแห่งความสุข” เพื่อเป้าหมายการอยู่รอดเติบโตอย่างมั่นคง (ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, 2552, น. 6)

การสร้างความสุขในการทำงานเป็นเครื่องมือที่มีประโยชน์ต่อการดำเนินกิจการขององค์กรทางด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพราะงานจะบรรลุผลสำเร็จก็ต้องเกิดจากกระบวนการปฏิบัติงาน และส่วนประกอบที่สำคัญของกระบวนการปฏิบัติงานก็คือทรัพยากร

บุคคลที่เป็นตัวขับเคลื่อนกระบวนการปฏิบัติงานให้ดำเนินไปได้ ในสถานที่ทำงานต้องมีบรรยากาศที่ชวนให้น่าทำงาน เพราะบุคคลแต่ละคนย่อมมีที่มาที่แตกต่างกัน อารมณ์ ความรู้สึก นึกคิด มุมมองในการรับรู้ถึงความสุขย่อมมีความแตกต่างกันออกไป องค์การที่สมบูรณ์จึงควรให้ความสำคัญกับมุมมองต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงาน

องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน เริ่มจากการมีสุขภาพดี การมีสุขภาพดีเป็นเรื่องที่ใกล้ตัวมนุษย์มากที่สุด เป็นการเริ่มจากปัจจัยพื้นฐานของมนุษย์ การกินอาหารครบ 5 หมู่ ช่วยส่งเสริมด้านสุขภาพภายในร่างกายหากร่างกายได้รับสารอาหารครบถ้วนจะส่งผลทำให้มีสุขภาพร่างกายที่ดี ส่วนการออกกำลังกายช่วยกระบวนการเมตาโบลิซึม และจะช่วยเพิ่มสมรรถภาพการทำงานของอวัยวะต่าง ๆ ในร่างกาย ทำให้กระปรี้กระเปร่าขึ้น การออกกำลังกายยังมีประโยชน์ต่อหลอดเลือดและหัวใจ ทำให้หัวใจเต้นเร็วขึ้น มีการสูบฉีดเลือดมากขึ้น ช่วยลำเลียงออกซิเจน สารอาหาร ฮอรโมน และสารเคมีอื่น ๆ ไปสู่โครงสร้างของเซลล์อย่างมีประสิทธิภาพ เลือดไหลเวียนในสมองมากขึ้น ช่วยกระตุ้นกระบวนการเมตาโบลิซึมในสมองทำให้สมองไม่เสื่อมเร็ว สำหรับการเข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี การตรวจสุขภาพประจำปีเป็นวิธีการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรควิธีหนึ่งอย่างน้อยก็เป็นการประเมินสุขภาพตนเองว่า ในรอบปีที่ผ่านมามีสิ่งผิดปกติหรือต้องแก้ไขอย่างไร รวมทั้งกระตุ้นเรื่องให้ดูแลรักษาสุขภาพตนเองเพิ่มขึ้น นอกจากนี้หากตรวจพบโรคตั้งแต่ระยะเริ่มแรก แพทย์ก็จะได้ทำการรักษาควบคุมไม่ให้โรคหรือการเจ็บป่วยนั้นรุนแรงหรือเกิดภาวะแทรกซ้อน การตรวจสุขภาพประจำปีจึงเป็นการประเมินภาวะสุขภาพโดยทั่วไป ถ้าพบความผิดปกติหรือภาวะเสี่ยงต่อการเกิดโรคก็จะได้ปรับพฤติกรรมดูแลสุขภาพตนเอง สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลช่วยในการรองรับปัญหาสุขภาพแทรกซ้อนที่อาจเกิดขึ้นได้ การมีสุขภาพพลานามัยที่ดีสมบูรณ์และแข็งแรง และจะช่วยบรรเทาปัญหาในเรื่องรายได้ ค่าครองชีพด้านสุขภาพในสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันให้มากที่สุด และการพักผ่อนให้เพียงพอจึงมีผลดีต่อสุขภาพ และในทางตรงกันข้าม ถ้านอนไม่หลับ หรือพักผ่อนไม่เต็มที่ที่จะทำให้สุขภาพไม่แข็งแรง และภูมิคุ้มกันของร่างกายก็จะลดลงดังนั้น เหตุผลที่ทำไม เมื่อเราพักผ่อนน้อย นอนดึก จึงเกิดปัญหาผิวหนังขึ้นได้ง่าย เพราะร่างกายจะมีภูมิต้านทานต่อเชื้อแบคทีเรียที่เรียกว่าได้น้อยกว่าคนที่พักผ่อนเต็มที่ ดังนั้น เพื่อผิวพรรณสวย และสุขภาพที่ดีต้องพักผ่อนให้เพียงพอ

ด้านการมีสังคมในการทำงานเริ่มจากความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในการทำงาน การรู้จักจิตใจของผู้อื่น และความต้องการของคนอื่นเป็นสิ่งสำคัญ เพราะทุกคนชอบให้คนอื่นตาม นอกจากนั้นทุกคนยังอยากให้คนอื่นสนใจ ทุกคนต้องมีความเอื้ออาทร เอื้อเพื่อให้กันและกันได้ ใฝ่ใจที่ดีในการสอนงาน ได้รับคำปรึกษาที่ดี จะสร้างความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานได้ดี

ในการทำงานถ้ามีระบบสอนงานที่ดี ประสิทธิภาพของงานก็จะเกิดขึ้น สำหรับการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสุขในการทำงานเป็นสิ่งเชื่อมโยงระหว่างการทำงานให้มีประสิทธิภาพกับการสร้างความสุขและมีสังคมที่ดีในที่ทำงานได้

ด้านการผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน หากทำงานด้วยความเครียดมากก็จะส่งผลกระทบต่อสุขภาพร่างกาย เช่น ทำให้อัตราการเต้นของหัวใจเร็วขึ้น กล้ามเนื้อตึง มือเท้าเย็นและสั่น ท้องอืด แต่อันที่จริงแล้ว ความเครียดแต่น้อยมีประโยชน์ เพราะทำให้เรามีความกระตือรือร้น เป็นแรงผลักดันให้เกิดแนวคิดใหม่ ๆ อยู่เสมอ ในการทำสมาธิเพื่อลดความเครียดทางอารมณ์ การผ่อนคลายจากชีวิตที่ยุ่งเหยิง สภาพจิตใจที่วุ่น การพบหนทางหรือสาเหตุแห่งความเป็นจริง และการหลุดพ้นตามความเชื่อทางศาสนา ดังนั้นการฝึกสมาธิอย่างเข้มข้นเพื่อการรู้แจ้ง การตระหนักถึงเหตุแห่งความเป็นจริง การสร้างวินัยในตนเอง การควบคุมจิตใจและร่างกาย และความสงบหรือปล่อยวางสิ่งต่าง ๆ ที่เข้ามากระทบกับชีวิต การยืดกล้ามเนื้อเพื่อลดความเมื่อยล้าในการทำงาน เป็นอีกหนทางหนึ่งเพื่อช่วยผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน เพราะสภาพการทำงานที่ต้องนั่งอยู่กับที่ทั้งวันสำหรับพนักงานใน Office หรือพนักงานที่ประกอบอาชีพอยู่กลางแจ้งก็พบกับอาการเมื่อยล้าจากการทำงานด้วยกันทั้งนั้น การยืดกล้ามเนื้อเป็นเหมือนการผ่อนคลายเล็ก ๆ เพื่อให้ร่างกายได้ผ่อนคลายลงบ้างและพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังต่อไป สำหรับการได้หยุดในวันหยุดพักผ่อนประจำปีและวันหยุดพักผ่อนประจำปี วันหยุดนี้อาจไม่ใช่เพียงวันหยุดแค่วันเสาร์หรืออาทิตย์เท่านั้นอาจเป็นวันหยุดตามตารางการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลนั้น ๆ ถือว่าวันหยุดประจำปีและวันหยุดพักผ่อนประจำปีเป็นช่วงวันและเวลาของการพักผ่อนเพื่อชาร์ตพลังงานให้กับร่างกายอย่างเต็มที่

ด้านการแสวงหาความรู้ จากการศึกษาต่อ การอ่านหนังสือ การฝึกอบรมที่จัดโดยสถานประกอบการ เป็นหนทางแห่งการแสวงหาความรู้ทั้งสิ้น บุคคลหนึ่งบุคคลใดต้องการความรู้เรื่องใด เพื่อประโยชน์อะไร ก็จะแสวงหาความรู้ที่ต้องการนั้นจนกว่าจะถึงจุดแห่งความพอใจ ก็จะสิ้นสุดขอข่ายการแสวงหาความรู้ของบุคคลนั้น หรือการพัฒนาความรู้ไปเรื่อย ๆ เพื่อให้บุคคลอื่นหรือสังคมส่วนรวมได้ใช้หรือใช้เพื่อประโยชน์ส่วนรวม ในสถานประกอบการอาจมีการส่งเสริมด้านการแสวงหาความรู้โดยการจัดตั้งกองทุนเพื่อการศึกษา หรือการจัดฝึกอบรมให้แก่พนักงาน จนถึงการจัดทำคู่มือหรือวารสารเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้แก่พนักงานในสถานประกอบการ

ด้านการปลอดหนี้ การมีหนี้สินถือเป็นภาระทำให้เกิดความทุกข์ ความเครียด หากรู้จักการใช้จ่ายอย่างประหยัดหนี้ก็จะไม่เกิด และยังสามารถมีเงินออม เพื่อเก็บไว้ใช้ในยามจำเป็น ในสถานประกอบการมีแนวทางในการออมเงินให้กับลูกจ้างโดยการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์

เพื่อให้ลูกจ้างมีเงินเก็บและมีรายได้สะสมเพิ่มขึ้นพร้อมทั้งยังมีเงินเก็บไว้สำรองเผื่อในอนาคต หลังจากไม่ได้ปฏิบัติงานแล้วก็สามารถนำเงินที่เก็บออมนั้นออกมาใช้

ด้านครอบครัว ครอบครัวที่อบอุ่นสร้างความเชื่อมั่นในการทำงานได้ ครอบครัวเป็นสถาบันที่มีความสำคัญต่อการทำงาน หากครอบครัวให้การยอมรับและสนับสนุนในการทำงาน เป็นที่ปรึกษาที่ดีในการทำงาน จะทำให้เกิดกำลังใจ มีความสบายใจ ความตั้งใจและความพยายามที่จะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จเพื่อสร้างอนาคตเป็นครอบครัวที่สมบูรณ์

ด้านการบริหารเวลา เวลาที่ทุกคนมีในแต่ละวันมีเท่ากัน จึงมีความจำเป็นที่ต้องมีการบริหารเพื่อการใช้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด คนที่มีความก้าวหน้าในชีวิตส่วนใหญ่ไม่มีใครนั่งเฉย ๆ แต่ละคนต้องทำงานมากมายในแต่ละวัน และต้องรู้จักบริหารเวลา วิเคราะห์ความเหมาะสมของการใช้เวลา ไม่กระทบงานและทำงานได้ดี มองที่เป้าหมายและความสัมพันธ์ของระบบงาน จัดลำดับการใช้เวลาความสำคัญของงาน จัดระบบการทำงานและรู้การวางแผนการทำงานอย่างเป็นขั้นเป็นตอน

ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบขั้นแรกต้องรู้ถึงลักษณะงานที่ตนเองรับผิดชอบโดยแท้จริง โดยผ่านกระบวนการการสอนงานที่มีระบบและมีมาตรฐานงาน หากมีความเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ของงานที่กำกับจะทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดความตั้งใจและรู้สึกรักในงานที่ทำ

ด้านการเดินทางสายกลาง เป็นการสร้างสิ่งยึดเหนี่ยวทางจิตใจ การอยู่ร่วมกัน การทำงานร่วมกัน ย่อมเกิดปัญหาเกิดความขัดแย้งกันบ้าง วิธีการหนึ่งที่จะไม่ให้เกิดปัญหาลูกกลมคือการเดินทางสายกลาง ใช้วิธีการทางพระพุทธศาสนาเข้ามาเชื่อมโยงเพื่อลดภาวะความตึงเครียด โดยการเข้าร่วมกิจกรรมทางพระพุทธศาสนา เช่น ทำบุญ ตักบาตร ฟังธรรม อ่านหนังสือธรรมะ

ลือชา วรรัตน์ (2552, น. 1) หัวหน้าสำนักวิชาการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขได้นิยามคำว่าความสุขไว้โดยนำเสนอสมการความสุขในมุมมองว่า $\text{ความสุขที่เป็น} = \text{ความสุขที่มี} / \text{ความคาดหวัง}$ ความสุขที่ขึ้นอยู่กับสัดส่วนระหว่างความสุขที่มีและความคาดหวัง ดังนั้นหากต้องการเพิ่มค่าความสุขที่เป็น ทำได้ง่าย ๆ เพียงลดความคาดหวังลง ความสุขที่มีก็จะสูงขึ้น ทำให้ความสุขที่เป็นสูงตามไปด้วย แต่การจะลดความคาดหวังได้นั้นต้องเริ่มจากตัวเอง ด้วยการพิจารณาทุกอย่างเป็นสองด้าน ไตร่ตรองทั้งด้านบวกและลบ คนเรามักผิดหวังในสิ่งคาดหวังไว้เพราะมักแต่พิจารณาด้านที่ตัวเองหวังว่าจะได้ โดยลืมนึกถึงการนำมาซึ่งความสมหวัง การพิจารณาสองด้านจะทำให้เห็นว่าแท้จริงแล้วเราต้องการอะไร ความสมหวังจะ

มาได้อย่างไร เมื่อเห็นเนื้อแท้ชัดเจนแล้วแบบนี้ แม้พลาดหวังก็ยังมีเหตุผลรองรับเพื่อเตือนสติตนเองได้

ตามทฤษฎีการบริหาร ปัจจัยนำเข้าที่นำมาใช้ในกระบวนการดำเนินงานให้เกิดผลผลิตหรือปัจจัยนำออกมี 4 ประเภท ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการบริหาร (Management) “คน” บุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ เป็นปัจจัยที่สำคัญมากประการหนึ่งของการดำเนินงานทุกประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนที่มีความรู้มีทักษะหรือมีความสามารถ เป็นทรัพยากรที่หายาก สมควรที่จะทะนุบำรุงเอาไว้ให้ดี ฉะนั้น การสร้างหรือพัฒนาคนของหน่วยงานหรือองค์กร จึงถือว่ามีค่าเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มีคุณภาพในการทำหน้าที่เป็นหัวหน้างาน เป็นผู้บริหาร ซึ่งจะนำองค์กรสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ประยงค์ รณรงค์ (2549, อ้างถึงใน อ้อม สคส, 2550, น. 1)

“ความสุข” เป็นสิ่งที่ไม่มีความเห็น มองไม่เห็นและจับต้องไม่ได้ แต่เป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนใฝ่ฝันและปรารถนาสูงสุดในชีวิต เช่นเดียวกับกับองค์กรที่มีการเติบโตและพัฒนาอย่างยั่งยืนย่อมต้องมีบรรยากาศแห่งความสุขภายในองค์กร ซึ่งเป็นพื้นที่และสิ่งยึดเหนี่ยวที่ทำให้คนกับองค์กรเติบโตไปด้วยพร้อมกัน การสร้างความสุขภายในองค์กรนั้นพึงต้องมีความเข้าใจในธรรมชาติของชีวิตและความต้องการขั้นพื้นฐานของทุกชีวิตในองค์กร กระบวนการในการพัฒนาคนและสร้างการสื่อสารที่ดีภายในองค์กร พื้นฐานสำคัญเริ่มจากการที่คนในองค์กรสามารถที่จะเปิดใจ เปิดรับต่อความคิดเห็นที่แตกต่าง กล้าที่จะเผชิญกับความขัดแย้งหรือการทำทนาย ความรับผิดชอบ พิจารณาและประเมินสถานการณ์ขององค์กรตามความเป็นจริง เพื่อค้นหาวิธีการใหม่ในการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ยืดหยุ่น ไม่ยึดติดกับวิธีการเดิมและพร้อมที่จะปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างมั่นคง โดยยังคงความมุ่งมั่นในการสร้างคุณค่าจากภายในสู่การกระทำที่สร้างสรรค์ภายนอกอย่างสม่ำเสมอ (ชินริณี วีระวุฒิวงศ์, 2552, น. 1)

บริษัท เซ็นทรัล รีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด (CRC) เป็นธุรกิจค้าปลีก ที่มีกิจการค้าปลีกหลากหลายประเภทเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า ได้แก่ เซ็นทรัล โรบินสัน เซนเพาเวอร์บาย ซูเปอร์สปอร์ต โฮมเวิร์ค บีทูเอส มาร์คแอนด์สเปนเซอร์ ออฟฟิศดีโป เพจวัน ไทยวัสดุ เซ็นทรัล ออนไลน์ และท็อปซูเปอร์มาร์เก็ต มีพนักงานทั้งหมดจำนวน 20,000 คน มีพนักงานฝ่ายบุคคลจำนวน 120 คน ดำเนินการเกี่ยวกับกิจกรรมด้านทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ธุรกิจบรรลุเป้าหมายและพนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี

เมื่อ บริษัท เซ็นทรัล รีเทล คอร์ปอเรชั่น ในฐานะที่เป็นองค์กรหนึ่ง ซึ่งมีบุคลากรหลาย ๆ สายงานที่มีความรู้ทางวิชาชีพที่แตกต่างกัน เมื่อต้องมาอยู่รวมในองค์กรเดียวกัน

จึงควรให้ความสนใจในการที่จะศึกษามุมมองของบุคคลเหล่านั้นต่อความสุขในการทำงาน เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจ ในมุมมองของแต่ละคน เป็นกำลังสำคัญในการปฏิบัติงานขององค์กร บุคคลากรจักได้ทุ่มเทความรู้ ความสามารถ และเต็มใจที่จะทำให้งานขององค์กรบรรลุตามเป้าหมาย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษามุมมองของพนักงานฝ่ายบุคคล บริษัท เซ็นทรัล รีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด ต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยฝ่ายสรรหาทรัพยากรบุคคล ฝ่ายพัฒนาค่าจ้างและแรงงาน และฝ่ายฝึกอบรมพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งยังไม่เคยมีการศึกษามาก่อน เพื่อจะได้เป็นประโยชน์ในการนำผลการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาองค์การ พัฒนาการบริหารงาน และการบริหารจัดการบุคคลากรภายในองค์กร เพราะหากองค์กรเข้าใจ มุมมองต่อความสุขในการทำงานและสามารถตอบสนองจุดมุ่งหมายของพนักงานได้ โอกาสที่พนักงาน จะให้ความร่วมมือ และสนับสนุนองค์กรก็สูง และสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายได้

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษามุมมองของพนักงานฝ่ายบุคคลต่อความสุขในการทำงาน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อมุมมองของพนักงานฝ่ายบุคคลต่อความสุขในการทำงาน

ขอบเขตของการศึกษา

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาในครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและความสุขในการทำงาน แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างความสุขในการทำงานและองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความพึงพอใจในการทำงาน และแนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติในการทำงาน

ขอบเขตด้านประชากร

การศึกษานี้มุ่งศึกษาเฉพาะเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลของธุรกิจ บริษัท เซ็นทรัล รีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด ในสำนักงานเซ็นทรัลสีลม ประกอบด้วย ฝ่ายสรรหาบุคคลากร ฝ่ายบริหารค่าจ้างและแรงงาน และฝ่ายฝึกอบรมพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 120 คน

คำจำกัดความที่ใช้ในการศึกษา

ความสุขในการทำงาน หมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดความรู้สึกมีความสุขในเวลาปฏิบัติงาน และเป็นช่องทางให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี หากเกิดความรู้สึกและทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ผลสำเร็จของงานในหน้าที่รับผิดชอบก็จะเกิดผลสัมฤทธิ์ เพราะเรามีความรู้สึกสบายใจสิ่งนี้นึกคิดออกมาก็จะเป็นผลในทางบวกผลงานที่ออกมา ก็จะเป็นผลงานที่เกิดจากความตั้งใจและทุ่มเทให้การทำงาน

มุมมองต่อความสุขในการทำงาน หมายถึง การมองภาพรวมของการสร้างความสุขในการปฏิบัติงาน การมีสุขภาพดี การมีสังคมในการทำงาน การผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน การแสวงหาความรู้ การปลดหนี้ ด้านครอบครัว การบริหารเวลา ลักษณะงานที่รับผิดชอบและการเดินทางสายกลาง

พนักงานฝ่ายบุคคล (Human Resource) หมายถึง พนักงานในระดับปฏิบัติการ แผนกทรัพยากรบุคคล ซึ่งประกอบไปด้วยหน่วยงานภายใน 3 หน่วยงาน คือ ฝ่ายสรรหาทรัพยากรบุคคล ฝ่ายพัฒนาค่าจ้างและแรงงาน และฝ่ายฝึกอบรมพัฒนาทรัพยากรบุคคล ภายใน บริษัท เซ็นทรัล รีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด