

ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเจนเนอรัล เอนจิเนียริง จำกัด (มหาชน)
HAPPINESS AT WORK OF EMPLOYEE AT GENERAL ENGINEERING PUBLIC
COMPANY LIMITED

อิทธิพร เขาแก้ว

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Ittiporn Khaokaew

E-mail: ittipork_10@hotmail.com

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาองค์ประกอบแต่ละด้าน ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัทเจนเนอรัล เอนจิเนียริง จำกัด มหาชน) ว่าอยู่ในระดับใด) และเพื่อศึกษาปัจจัยภายในใดบ้าง ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัทเจนเนอรัล เอนจิเนียริง จำกัด มหาชน)

กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานบริษัทเจนเนอรัล เอนจิเนียริง จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 298 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม คือ แบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามรวมทั้งหมดจำนวน 298 คน ส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 51.0 มีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 38.6 มีสถานภาพสมรส จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 65.8 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 48.7 มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 41.9 มีอายุงาน 2 – 6 ปี จำนวน 132 คน คิด

เป็นร้อยละ 44.3 มีตำแหน่งงานอยู่ฝ่ายผลิต และบริการผนังคอนกรีตสำเร็จรูป จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 40.9 ตามลำดับ

ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเจนเนอรัล เอนจิเนียริง จำกัด (มหาชน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านคุณค่าทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ด้านความมั่นคง และความก้าวหน้าในงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ด้านสุขภาพ และความปลอดภัยในการทำงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านการทำประโยชน์เพื่อสังคม และด้านสวัสดิการ และค่าตอบแทน ตามลำดับ

คำสำคัญ: ความสุขในการทำงาน, พนักงาน, บริษัทเจนเนอรัล เอนจิเนียริง จำกัด (มหาชน)

ABSTRACT

The objective is Study each element which affects the happiness of employees of working for General Company Engineering Public Company Limited, in which level and internal factors which affects the happiness.

The sample consisted of 298 respondents. This instrument used to collect the data were analyzed using computer programs for frequency percentage frequency values (\bar{x}) and Standard deviation (SD).

The research found that 1.) The employee's all respondents 298 people. Most are male 152 peoples representing 51.0%. Most aged 31 – 40 year old 115 peoples representing 38.6%. Most are marriage 196 peoples representing 65.8%. Most have a bachelor's degree level 145 peoples representing 48.7%. Most of the average income per month 10,001–20,000 bath 125 peoples representing 41.9%. Most the experience 2 – 6 year 132 peoples representing 44.3%. Most are the production and Precast concrete service position 122 peoples representing 40.9%.

Happiness at work of employee overall high level. Considering each side, than that side is high level of social values or working together followed by security and job progress, the development of knowledge and ability of workers, health and safety at work, working on democracy in an organization, on the balance between work and personal life, benefits for society and welfare and compensation.

Keyword: happiness, employees, General Company Engineering Public Company Limited

บทนำ

การทำงานในทุกองค์กร การก่อให้เกิดประสิทธิภาพในงานแต่ละงานถือเป็นพื้นฐานสำคัญที่ทำให้องค์กรนั้นประสบความสำเร็จ และบรรลุเป้าหมายสำคัญที่ตั้งไว้ ทรรศนารบุคคลถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่จะนำความสำเร็จสู่องค์กร ดังจะเห็นได้ว่าปัจจุบันในเกือบทุกองค์กรมุ่งเน้นที่การพัฒนาบุคลากรมากขึ้น โดยเน้นในเรื่องของการทำงานอย่างมีความสุข ก็จะทำให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น องค์กรมีหน้าที่โดยตรงในการส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงานนั้น

ความสุขในการทำงาน ถือเป็นสิ่งที่น่าพึงประสงค์ของคนทุกระดับในองค์กร ตั้งแต่ผู้บริหาร จนถึงพนักงานระดับล่างลงมา เพราะในแต่ละวันนั้น มีปัจจัยหลายประการที่เป็นปัจจัยที่สร้างให้คนในองค์กรมีความสุขได้ สามารถเรียนรู้การเป็นอยู่ด้วยการประพฤติปฏิบัติ การตระหนักถึงข้อดีข้อเสียของตนเอง และการเรียนรู้ข้อดีข้อเสียของบุคคลอื่น แล้วนำมาปรับประยุกต์ใช้ให้เกิดความเหมาะสมกับตนเอง

แนวทางที่สามารถทำให้พนักงานแต่ละส่วนฝ่ายเกิดความสุขในการทำงานในองค์กรที่ตัวเราพึงพาอาศัยอยู่ร่วมกันให้เกิดความสุขที่แท้จริง และปัจจัยภายในของแต่ละยุคสมัย เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและของสังคมในสภาวะปัจจุบันนั้นได้สร้างสภาวะความตึงเครียดให้กับแต่ละองค์กรอยู่ไม่เว้น พนักงานทุกคนสามารถทำได้คือเริ่มจากการหมั่นดูแลสุขภาพร่างกาย การเลือกกินอาหารที่ดีมีคุณค่าสารอาหารครบ 5 หมู่ การทำงานควรมีการขยับตัวให้บ่อยไม่ควรนั่งอยู่ท่าเดิมเป็นเวลานานๆซึ่งอาจส่งผลให้สุขภาพร่างกายนั้นเกิด ซึ่งปัจจุบันมีคนเป็นโรคจากการทำงานจำนวนมาก

จากข้อมูลดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัทเจเนอรัล เอนจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) ว่าองค์กรมีแนวทางอะไรบ้างที่เป็นปัจจัยสำคัญสำหรับการก้าวพัฒนาไปสู่ความสุขในการทำงานของพนักงานอย่างแท้จริง โดยนำข้อมูลจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการด้านบุคคล และพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อจะเป็นประโยชน์ให้กับองค์กร หน่วยงานภายใน รวมทั้งพนักงานในแต่ละส่วนฝ่าย สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้เหมาะสม และเป็นบ่อเกิดวัฒนธรรมขององค์กร (Organization Culture) หรือ วัฒนธรรมของบริษัท (Corporate Culture) ที่เข้มแข็ง และยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาองค์ประกอบแต่ละด้าน ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานว่าอยู่ในระดับใด และ ปัจจัยภายในใดบ้าง ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัทเจเนเนอรัล เอนจิเนียริง จำกัด (มหาชน)

ขอบเขตการวิจัย

ในการศึกษา เรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัทเจเนเนอรัล เอนจิเนียริง จำกัด (มหาชน) มีดังนี้

ขอบเขตของเนื้อหา

มุ่งศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัทเจเนเนอรัล เอนจิเนียริง จำกัด (มหาชน) โดยมี ตัวแปรในการศึกษาดังนี้

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน และตำแหน่งงาน

ตัวแปรตาม ประกอบด้วย

1. ด้านความมั่นคง และความก้าวหน้าในงาน ด้านคุณค่าทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ด้านสุขภาพ และความปลอดภัยในการทำงาน ด้านสวัสดิการ และค่าตอบแทน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ความเป็นธรรมในการพิจารณาผลตอบแทน ด้านความสมดุล ระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานของบริษัทเจเนเนอรัล เอนจิเนียริง จำกัด (มหาชน) จำนวน 1,167 คน โดยผู้วิจัยได้ใช้วิธีการคำนวณหาขนาดตัวอย่างด้วยวิธีการใช้สูตรการคำนวณของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 5% ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 298 คน

ขอบเขตด้านระยะเวลา

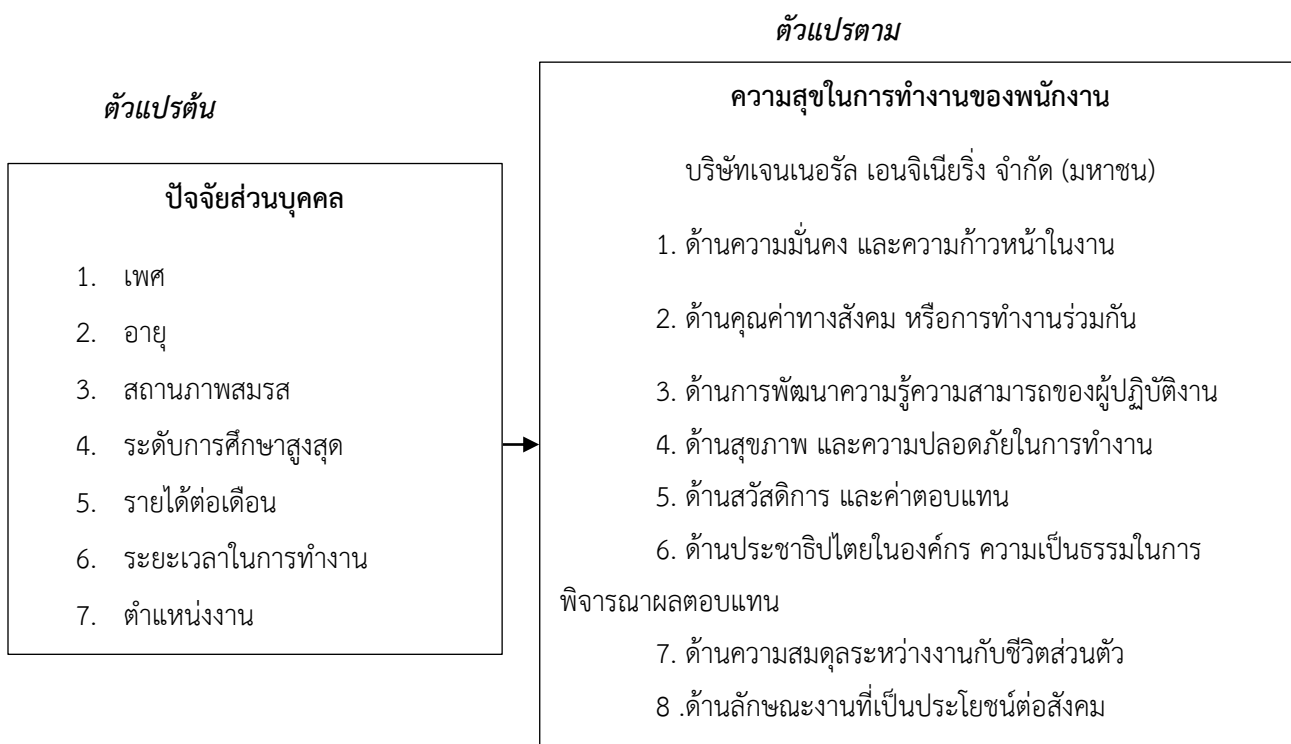
การวิจัยครั้งนี้จะทำการวิจัยตั้งแต่เดือน สิงหาคม – กันยายน 2562 เป็นระยะเวลารวมทั้งสิ้น 1 เดือน

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัยครั้งนี้

1. สามารถนำผลการวิจัยที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย และวิธีการต่างๆ ในการปรับปรุง และส่งเสริมความสุขในการทำงานของพนักงานให้เหมาะสมกับความต้องการ
2. เพื่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ลดความตึงเครียดในการทำงานได้สัมฤทธิ์ผล และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานที่ดียิ่งขึ้น

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยรายละเอียด ดังนี้ (Walton, (1973)



แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของความสุขในการทำงาน

Manion (อ้างถึงใน นันทรัตน์ อุษประเสริฐ, 2552) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือผลที่เกิดจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำการสร้างสรรค์ของตนเอง มีความปลาบปลื้มใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรมีความผูกพัน และมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน ปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน มีความผูกพันในงาน และทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

วอลตัน (Walton, 1973) เป็นบุคคลหนึ่งที่ศึกษาคุณ ภาพชีวิตในแนวทางความเป็นบุคคลกำหนดว่า คุณภาพชีวิตการทำงานต้องมีข้อบ่งชี้ต่าง ๆ ใน 8 ด้าน เป็นเกณฑ์ตัดสิน ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอ และยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน การพัฒนาความสามารถของบุคคล การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ข้อมูลบริษัทบริษัท เจนเนอรัลเอนจิเนียริง จำกัด (มหาชน)

ชื่อย่อ GEL (เมื่อวันที่ 14 มีนาคม พ.ศ. 2557 บริษัทฯ เปลี่ยนแปลงชื่อย่อหลักทรัพย์จากเดิม “GEN” เป็น “GEL”) ที่ตั้งสำนักงานใหญ่ 44/2 หมู่ที่ 2 ถนนติวานนท์ ต.บางกะดี อ.เมือง จ.ปทุมธานี 12000

ลักษณะการประกอบธุรกิจ ผลิตและจำหน่ายวัสดุก่อสร้าง ได้แก่ เสาคement, คอนกรีตอัดแรง, พื้นและผนังคอนกรีตสำเร็จรูป, ผลิตภัณฑ์คอนกรีตเสริมใยแก้ว, ปูนซีเมนต์ชนิดไม่หดตัว และพื้นคอนกรีตอัดแรงในที่ชนิด ไร้คาน

วันที่ 13 พฤศจิกายน พ.ศ. 2561 ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 7/2561 มีมติอนุมัติการลงทุนเพิ่ม เครื่องจักรและงานระบบเพื่อเพิ่มกำลังการผลิตของเครื่องจักรในโรงงานผลิต และจำหน่ายลวดแรงดึงสูงชั้นคุณภาพพิเศษของบริษัท เซเว่นไวร์ จำกัด (บริษัทย่อย) เป็นเงินจำนวน 50 ล้านบาท (“ห้าสิบล้านบาท”)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นางสาวกัญญ์ณัฐ ครุฑใจกล้า (2556) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทส่งออกกล้วยไม้ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล กลุ่มประชากร คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานกับบริษัทที่ส่งออกกล้วยไม้ไทยไปยังต่างประเทศ ทั้งยุโรป และเอเชีย พบว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานน้อย ระดับความสุขในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานที่ปฏิบัติงานมีความสุขน้อยกว่าคนทั่วไป ความสุขกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ เมื่อจำแนกความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมีความสัมพันธ์กับความสุขในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ส่วนความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน และด้านการคงอยู่ไม่มี ความสัมพันธ์กับความสุขในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน

วิธีดำเนินการ

ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาจากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยการแจกแบบสอบถามสำรวจกลุ่มตัวอย่าง เพื่อเก็บข้อมูลนำมาวิเคราะห์ในการวิจัย

ประชากร และกลุ่มเป้าหมาย

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวน 1,167 คน การคำนวณหากกลุ่มตัวอย่างกรณีที่ทราบจำนวนประชากรทั้งหมด ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 5% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 298 คน กำหนดกลุ่มเป้าหมายเพื่อให้ทำแบบสอบถามโดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental sampling) ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ได้จะเป็นใครก็ได้ที่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูล และตอบแบบสอบถามได้ เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างตามจำนวนที่ต้องการโดยไม่มีหลักเกณฑ์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยประกอบไปด้วย 2 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งงาน

ส่วนที่ 2 คำถามในแบบสอบถามให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็น โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด=5, มาก=4, ปานกลาง=3, น้อย=2 และน้อยที่สุด=1

การสร้าง และการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

สร้างแบบสอบถามที่นำมาใช้เพื่อประกอบการวิจัยเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานในบริษัท เจนเนอรัล เอนจิเนียริง จำกัด (มหาชน) และตรวจสอบเนื้อหาในแต่ละหัวข้อว่ามีความครอบคลุม และสามารถเข้าถึงวัตถุประสงค์ของงานวิจัยได้หรือไม่ จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรง และความถูกต้องของเนื้อหา ตลอดจนความชัดเจน และการใช้ภาษาที่เหมาะสม ซึ่งเกณฑ์การตรวจพิจารณาให้คะแนนในแต่ละข้อคำถาม ดังนี้

วัดผลโดยพิจารณาจากคะแนน IOC ดังนี้

1. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ตั้งแต่ 0.50 – 1.00 มีค่าความเที่ยงตรงใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดย แจกแบบสอบถามที่ได้ทดสอบแล้วไปแจกให้แก่พนักงาน เมื่อรับแบบสอบถามกลับคืน จะนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้ข้อมูลครบถ้วนแล้ว เพื่อนำไปจัดทำและเตรียมสำหรับการวิเคราะห์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

สถิติสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่

1. ค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับการวิเคราะห์เพื่อการบรรยายปัจจัยส่วนบุคคล
2. ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) สำหรับวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของพนักงาน
3. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) สำหรับวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม 298 คน ส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 51.0 และเพศหญิง จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 49.0 ส่วนใหญ่ มีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 38.6 รองลงมาคือ อายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 30.2, อายุ 41 – 50 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 24.2 และอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 7.0 ส่วนใหญ่ มีสถานภาพสมรส จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 65.8 รองลงมาคือ โสด จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 32.2 และหม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.0 ส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 48.7 รองลงมาคือ ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 48.0, ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3 และอื่นๆ ส่วนใหญ่ มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 41.9 รองลงมาคือ 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 19.8, 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 13.4, ไม่เกิน 10,000 บาท จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 12.4, 40,001 - 50,000 บาท จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 8.1 และ 50,000 บาทขึ้นไป จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.4 ส่วนใหญ่มีอายุงาน 2 – 6 ปี จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 44.3 รองลงมาคือ อายุงานไม่เกิน 2 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 20.1, อายุงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 19.1 และอายุงาน 6 – 10 ปี จำนวน 49 คน

คิดเป็นร้อยละ 16.5 ส่วนใหญ่ มีตำแหน่งงานอยู่ฝ่ายผลิต และบริการพนักงานกรีตสำเร็จรูป จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 40.9 รองลงมาคือ ฝ่ายสนับสนุนการผลิต จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 29.5, ฝ่ายขายจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 6.4, ฝ่ายผลิต และบริการเสาเข็มคอนกรีตอัดแรง จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 6.4, ฝ่ายผลิตภัณฑ์เหล็ก จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 6.0, ฝ่ายผลิตภัณฑ์พิเศษ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.4, ฝ่ายบริหารงานทั่วไป จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.4 และฝ่ายบัญชี และการเงิน จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเจนเนอรัล เอนจิเนียริง จำกัด (มหาชน) มีองค์ประกอบ 8 ด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคง และความก้าวหน้าในงาน ด้านคุณค่าทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ด้านสุขภาพ และความปลอดภัยในการทำงาน ด้านสวัสดิการ และค่าตอบแทน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ความเป็นธรรมในการพิจารณาผลตอบแทน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้วยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) พบว่าความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเจนเนอรัล เอนจิเนียริง จำกัด (มหาชน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านคุณค่าทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ด้านความมั่นคง และความก้าวหน้าในงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ด้านสุขภาพ และความปลอดภัยในการทำงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านการทำประโยชน์เพื่อสังคม และด้านสวัสดิการ และค่าตอบแทน ($\bar{X}=3.86$, $\bar{X}=3.69$, $\bar{X}=3.68$, $\bar{X}=3.66$, $\bar{X}=3.58$, $\bar{X}=3.55$, $\bar{X}=3.49$ และ $\bar{X}=3.45$) ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

สถานภาพส่วนบุคคล

การศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเจนเนอรัล เอนจิเนียริง จำกัด (มหาชน) ผู้ตอบแบบสอบถาม 298 คน ส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 51.0 และเพศหญิง จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 49.0 ส่วนใหญ่ มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 38.6 รองลงมาคือ อายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 30.2, อายุ 41-50 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 24.2 และอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 7.0 ส่วนใหญ่ มีสถานภาพสมรส จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 65.8 รองลงมาคือ โสด จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 32.2 และหม้าย / อยู่ร้าง / แยกกันอยู่ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.0 ส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 48.7 รองลงมาคือ ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 48.0, ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3 และอื่นๆ ส่วนใหญ่ มีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท

จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 41.9 รองลงมาคือ 20,001–30,000 บาท จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 19.8, 30,001–40,000 บาท จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 13.4, ไม่เกิน 10,000 บาท จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 12.4, 40,001 - 50,000 บาท จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 8.1 และ 50,000 บาทขึ้นไป จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.4 ส่วนใหญ่มีอายุงาน 2–6 ปี จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 44.3 รองลงมาคือ อายุงานไม่เกิน 2 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 20.1, อายุงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 19.1 และอายุงาน 6–10 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 16.5 ส่วนใหญ่ มีตำแหน่งงานอยู่ฝ่ายผลิต และบริการพนักงานคอนกรีตสำเร็จรูป จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 40.9 รองลงมาคือ ฝ่ายสนับสนุนการผลิต จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 29.5, ฝ่ายขายจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 6.4, ฝ่ายผลิต และบริการเสาเข็มคอนกรีตอัดแรง จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 6.4, ฝ่ายผลิตภัณฑ์เหล็ก จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 6.0, ฝ่ายผลิตภัณฑ์พิเศษ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.4, ฝ่ายบริหารงานทั่วไป จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.4 และฝ่ายบัญชี และการเงิน จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0 ตามลำดับ

ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเจนเนอรัล เอนจิเนียริง จำกัด (มหาชน)

โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านคุณค่าทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ด้านความมั่นคง และความก้าวหน้าในงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ด้านสุขภาพ และความปลอดภัยในการทำงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านการทำประโยชน์เพื่อสังคม และด้านสวัสดิการ และค่าตอบแทน ตามลำดับ

อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัทเจนเนอรัล เอนจิเนียริง จำกัด (มหาชน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านคุณค่าทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ด้านความมั่นคง และความก้าวหน้าในงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ด้านสุขภาพ และความปลอดภัยในการทำงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านการทำประโยชน์เพื่อสังคม และด้านสวัสดิการ และค่าตอบแทน โดยมีประเด็นอภิปรายเพิ่มเติม ดังนี้

1. ความมั่นคง และความก้าวหน้าในงาน

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีความสุขอยู่ในระดับมาก คือ ข้าพเจ้ามีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ทำ บริษัทสร้างแรงจูงใจให้ข้าพเจ้ารู้สึกอยากทำงานให้ดีที่สุดทุกวัน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ธญา เรื่องเมธีกุล1 (2560) พบว่าการศึกษาระดับความสุขในการทำงาน พบว่า โดย

ภาพรวมพนักงานมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ พนักงานรู้สึกยินดีในผลงานที่ตนเองรับผิดชอบประสบผลสำเร็จ

2. ด้านคุณค่าทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน

โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีความสุขอยู่ในระดับมาก คือ ข้าพเจ้าพร้อมที่จะทิ้งปัญหาระหว่างข้าพเจ้า และผู้ร่วมงานเพื่อปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วง ข้าพเจ้าและทีมงานสามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลในบริษัทและลูกค้า(ทั้งภายใน และภายนอก)ได้ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นางสาวกัญฐณัฐ์ ครุฑใจกล้า (2556) พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านแล้วพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ และความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่มากที่สุด

3. ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของ

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีความสุขอยู่ในระดับมาก คือ ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้า ให้ข้อมูล ดี/ชม และสนับสนุนให้ข้าพเจ้าประสบความสำเร็จในการทำงาน ผู้บังคับบัญชามีการเปิดโอกาสให้ข้าพเจ้าเสนอข้อมูลข้อคิดเห็นเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงการทำงานของหน่วยงานตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นุตนลิน ลิมาพร (2558) พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ประเด็นชื่อเสียงขององค์กร ความสำเร็จของงาน ความมั่นคงขององค์กร และในส่วนของความคิดเห็นของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

4. ด้านสุขภาพ และความปลอดภัยในการ

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีความสุขอยู่ในระดับมาก คือ มีประกันภัยแก่ผู้ปฏิบัติงาน มีการตรวจสุขภาพของพนักงานประจำปี บริษัทมีการฝึกอบรม ตามลำดับ สอดคล้องกับแนวคิดของ นายพานุวัฒน์ แกมชัยภูมิ (2559) พบว่าพนักงานกลุ่มบริษัทพัฒนากล มีระดับความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก ได้แก่ด้านครอบครัว ด้านน้ำใจงาม ด้านหาความรู้ ด้านสงบ ด้านสุขภาพดี และด้านการเงิน ตามลำดับ

5. ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีความสุขอยู่ในระดับมาก คือ ข้าพเจ้าได้ค่าตอบแทนในการทำงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ บริษัทมีสวัสดิการเสริมของผู้ปฏิบัติงานได้อย่างเพียงพอเหมาะสม และบริษัทมีการแจกเครื่องแต่งกายแก่พนักงานเพื่อใส่ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ส่วนข้อที่มีระดับความสุขอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีการให้โบนัสประจำปีเพื่อเป็นขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พรภัทร์ รุ่งมงคลทรัพย์ (2556) ผลการวิจัยพบว่าผลการวิเคราะห์ระดับความพึง

พอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมากได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และ ผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบาย และการปกครองบังคับบัญชาด้านความมั่นคงในงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความพึงพอใจในด้านค่าจ้าง และสวัสดิการ

6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีความสุขอยู่ในระดับมาก คือ มีการกำหนดรายได้ และค่าตอบแทนที่เพียงพอเป็นธรรม เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าเคารพในความคิด และความรู้สึกของข้าพเจ้าผู้บังคับบัญชามีการพิจารณาเลื่อนขั้นตำแหน่งของข้าพเจ้า และเพื่อนร่วมงานตามความสามารถอย่างเท่าเทียมไร้ซึ่งอคติส่วนตัว และองค์กรมีการเปิดโอกาสให้ข้าพเจ้าเสนอข้อมูลข้อคิดเห็นเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงการทำงานของหน่วยงาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ สุภาภรณ์ ประสงค์ทัน (มกราคม – ธันวาคม 2561) ผลการศึกษาพบว่าระดับคะแนนเฉลี่ยรวมความสุข ในการทำงานของพนักงานทั้ง 4 ธุรกิจอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วยสุขภาพจิตใจความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาความสำเร็จในงาน โอกาสความก้าวหน้า และสุขภาพร่างกาย

7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีความสุขอยู่ในระดับมาก คือบริษัทมีบริการรถรับส่งพนักงาน เพื่อความสะดวกแก่พนักงานที่ไม่มีรถส่วนตัว บริษัทมีการแผนการทำงาน และช่วงเวลาการทำงานที่ชัดเจน บริษัทมีการกำหนดวันลาแก่พนักงานอย่างเหมาะสม และบริษัทมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้พนักงาน และครอบครัวของพนักงานให้สามารถเข้าร่วมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวพนักงาน และครอบครัว เช่น จัดการท่องเที่ยว กิจกรรมเดินวิ่ง ฯลฯ เป็นต้น ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ปราบริทธิ์ (2560) พบว่าผู้ที่ทำงานนอกระดับมาก ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงบวก กับองค์กรแห่งความสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ สัมพันธภาพในครอบครัว นโยบาย และการบริหารงานลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการ

8. ด้านการทำประโยชน์เพื่อสังคม

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีความสุขอยู่ในระดับมาก คือบริษัทมีการจัดทำกิจกรรมส่งเสริมให้พนักงานลงมามีส่วนร่วมกับชุมชนในการอนุรักษ์ บริษัทมีการจัดนิทรรศการเพื่อรณรงค์ให้กับพนักงาน ในด้านการรู้รับผิดชอบ เช่น นิทรรศการเกี่ยวกับพิษภัยของยาเสพติด นิทรรศการเกี่ยวกับความรุนแรงภายในครอบครัว ฯลฯ เป็นต้น และบริษัทมีการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีให้แก่พนักงาน เช่น เรื่องความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความมีเมตตากรุณา ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ นายวัชร ณรงค์ฤทธิเดช ชื่อปริญญา (ปี 2560) พบว่า ความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มี

ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงอันดับได้แก่ ด้านการรู้จักผ่อนคลาย ด้านการพัฒนาความรู้ ด้าน การมีสุขภาพดีด้านการมีครอบครัวดีด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ด้านการมีคุณธรรม ประจำใจ ด้านมีสังคมที่มีความสุข และด้านเศรษฐกิจการเงินดี

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเจเนเนอรัล เอนจิเนียริง จำกัด (มหาชน) สามารถสรุปข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย ดังนี้

1. ด้านความมั่นคง และความก้าวหน้าในงาน

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ผู้บริหารควรมอบหมายหน้าที่งานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของพนักงาน และช่วยชี้แนะแนวทาง ช่วยเหลือพนักงานทุกด้าน เพื่อให้พนักงานสามารถทำงานให้สำเร็จได้ตามเป้าหมาย และเมื่อพนักงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้สำเร็จตามเป้าหมายแล้ว จะทำให้พนักงานรู้สึกดีว่าตนมีคุณค่า มีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ทำ ซึ่งทางบริษัทจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานที่สามารถทำงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย เช่น การปรับตำแหน่ง การปรับเงินเดือนให้สูงขึ้น ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีการนำเสนอผลงานใหม่ๆ และเมื่อสามารถทำได้สำเร็จ ควรสร้างแรงจูงใจให้พนักงานรู้สึกอยากทำงานให้ดีที่สุดทุกวัน ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งที่ผู้บริหาร บริษัทเจเนเนอรัล เอนจิเนียริง จำกัด (มหาชน) สมควรที่ต้องทำเป็นอย่างยิ่ง

2. ด้านคุณค่าทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน

สิ่งที่ควรปรับปรุง คือ ผู้บริหารควรตีชม และให้กำลังใจพนักงาน สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้พนักงานมีความรู้สึกดีว่าตนเป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญต่อบริษัทฯ ซึ่งพร้อมที่จะทิ้งปัญหาระหว่างตน และผู้ร่วมงานเพื่อปฏิบัติหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วง ซึ่งทำให้ตัวพนักงาน และทีมงานสามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลในบริษัท และลูกค้า (ทั้งภายใน และภายนอก) ได้อย่างเหมาะสม ซึ่งจะเป็นสิ่งที่พนักงานทุกระดับชั้นจะเกิดความมุ่งมั่น และยึดถือว่าตนเป็นส่วนหนึ่งที่สามารถสร้างความสำเร็จให้กับตนเอง และทีมงานได้อย่างภาคภูมิใจ

3. ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน

สิ่งที่ควรปรับปรุง คือ ผู้บริหารควรมีการประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะของพนักงานทุกระดับว่ามีขีดความสามารถอยู่ในระดับใด โดยให้การสนับสนุนพนักงานให้ประสบความสำเร็จในการทำงานได้อย่างต่อเนื่อง โดยการส่งไปฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ จากหน่วยงานภายใน และภายนอก เพื่อเพิ่มพูนทักษะให้ผู้ปฏิบัติงาน ให้เกิดความรู้ความสามารถเพื่อที่จะสามารถนำมาปรับปรุงพัฒนางานของบริษัทให้ได้ผลดียิ่งขึ้น ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งที่ผู้บริหาร บริษัทเจเนเนอรัล เอนจิเนียริง จำกัด (มหาชน) สมควรที่ต้องทำเป็นอย่างยิ่ง

4. ด้านสุขภาพ และความปลอดภัยในการ

สิ่งที่ควรปรับปรุง คือ ผู้บริหารบริษัทเจเนเนอรัล เอนจิเนียริง จำกัด (มหาชน) ควรคำนึงถึงคุณค่าของความเป็นพนักงาน ความปลอดภัยของพนักงานเป็นสิ่งสำคัญอันดับหนึ่ง ควรจัดทำประกันภัยคุ้มครองอุบัติเหตุให้กับพนักงานให้ทั่วถึง ควรจัดทำแผนการตรวจสุขภาพให้กับพนักงานประจำปีให้กับพนักงานทุกระดับชั้น เพื่อให้พนักงานรู้สึกได้รับการดูแลจากบริษัทฯ ทั้งชีวิต และความเป็นอยู่ของพนักงาน ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งที่ผู้บริหาร บริษัทเจเนเนอรัล เอนจิเนียริง จำกัด (มหาชน) สมควรที่ต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง

5. ด้านสวัสดิการ และค่าตอบแทน

สิ่งที่ควรปรับปรุง คือ ผู้บริหารควรมีการกำหนดรายได้/ ค่าตอบแทนในการทำงานเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ความรู้ความสามารถของพนักงาน เช่น พนักงานคนใดที่มีความรู้ความสามารถเป็นแบบอย่างที่น่าชื่นชม ควรต้องพิจารณารายได้/ ค่าตอบแทนให้เพียงพอ และเป็นธรรม โดยบริษัทควรให้ความสำคัญต่อสวัสดิการทุกด้าน ตอบสนองผู้ปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม และเพียงพอ ต่อการดำรงชีวิต ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งที่ผู้บริหารบริษัทเจเนเนอรัล เอนจิเนียริง จำกัด (มหาชน) สมควรพิจารณาเป็นอย่างยิ่ง

6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร

สิ่งที่ควรปรับปรุง คือ คณะกรรมการผู้บริหารควรมีการพิจารณาทบทวนการกำหนดรายได้ และค่าตอบแทนให้กับพนักงานทุกตำแหน่ง ทุกระดับชั้น ให้เกิดความเหมาะสม เพียงพอ และเท่าเทียมตามความรู้ความสามารถ เช่น พนักงานที่มีความรู้ความสามารถที่โดดเด่นในตำแหน่งหน้าที่งานควรได้รับการพิจารณาให้ถ่วงแท้ ไม่เอนเอียงให้กับคนใดคนหนึ่ง โดยคณะกรรมการผู้บริหารควรมีการประกาศเป็นลายลักษณ์อักษร อย่างเป็นทางการ เพื่อให้เพื่อนร่วมงานของพนักงานได้รับทราบ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับ และเคารพของเพื่อนร่วมงานด้วยกัน ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งที่ผู้บริหารบริษัทเจเนเนอรัล เอนจิเนียริง จำกัด (มหาชน) สมควรพิจารณาที่จะกระทำเป็นอย่างยิ่ง

7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

สิ่งที่ควรปรับปรุง คือ ผู้บริหาร ควรจัดสรร รถบริการรับส่งพนักงาน ให้เพียงพอต่อความต้องการ เพื่อให้เกิดความสะดวกสำหรับการเดินทาง แก่พนักงานที่ไม่มีรถส่วนตัว ให้โดยทั่วถึง โดยผู้บริหารควรพิจารณาปรับแผนการทำงานให้กับพนักงานที่มีที่พักอยู่ไกลบริษัท หรือไม่สะดวกสำหรับการเดินทางมาทำงานโดยมีการจัดแผนการทำงาน และช่วงเวลาการทำงานเพื่อให้เกิดความเหมาะสม และเป็นธรรมต่อพนักงานทุกคนซึ่งถือว่าเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรพิจารณาถึงความสำคัญในด้านนี้เป็นอย่างยิ่ง

8. ด้านการทำประโยชน์เพื่อสังคม

สิ่งที่ควรปรับปรุง คือ ผู้บริหารบริษัท ควรมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้พนักงานได้มีส่วนร่วมกิจกรรมพัฒนาชุมชน การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ทั้งภายในบริษัท ชุมชนรอบข้าง ให้มีจิตสำนึกในการทำประโยชน์เพื่อ

สังคม เช่น กิจกรรมปลูกป่า กิจกรรมเก็บขยะ ฯลฯ เป็นต้น โดยผู้บริหาร ควรมีการจัดกิจกรรมรณรงค์ เพื่อให้พนักงานได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตน ครอบครัว และรู้จักช่วยเหลือสังคม เช่น การจัดนิทรรศการเกี่ยวกับพิษภัยของยาเสพติด นิทรรศการเกี่ยวกับความรุนแรงภายในครอบครัว ฯลฯ เป็นต้น ซึ่งถือว่าเป็นการช่วยส่งเสริมให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาวิจัยเพื่อเปรียบเทียบกับนโยบายเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติเกี่ยวกับเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัทเจเนเนอรัล เอนจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) กับคู่ร่วมค้า อื่นๆ
2. ในการศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัทเจเนเนอรัล เอนจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) ควรจะนำมาเป็นตัวแปรในการวิจัยครั้งต่อไป คือปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าในตน กับ คุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน ซึ่งจะส่งผลให้การวิจัยเกิดความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ธญา เรืองเมธิกุล. 1.2560. ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย
- นางสาวกัญฉฎฐ์ คุรุทใจกล้า. 2556. หัวข้อที่ 2 ซึ่ง ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทส่งออกกล้วยไม้ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล
- นุตนลิน ลิมาพร. 2558. ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจ และความพึงพอใจที่มีต่อการทำงานในอุตสาหกรรมโรงแรม
- นายพานูวัฒน์ แกมชัยภูมิ. 2559. ได้ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทพัฒนากล
- พรภัทร์ รุ่งมงคลทรัพย์. 2556. ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอบีบีจำกัด
- สุภาภรณ์ ประสงค์ทัน. มกราคม – ธันวาคม 2561. ทำการศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรม ท่องเที่ยวและบริการ และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรม ท่องเที่ยวและบริการ
- ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ปราบรัตน์. 2560. ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตในพื้นที่จังหวัดสงขลา
- นายวัชรระ ณรงค์ฤทธิเดช. 2560. ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง