

ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ย่งฮง (ประเทศไทย) จำกัดและบริษัทในเครือ

HAPPINESS IN WORKPLACE OF EMPLOYEES IN YONG HONG (THAILAND) CO., LTD. AND ITS AFFILIATED COMPANIES

วินัย เจียรวัฒนาวินัย

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Vinai Jiarwattanawit

E-mail: engineer_star@hotmail.com

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ย่งฮง (ประเทศไทย) จำกัดและบริษัทในเครือ ได้แก่ ด้านความรู้สึกเพลิดเพลินในการปฏิบัติงาน ด้านความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ด้านความสบายใจในการปฏิบัติงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ

กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานบริษัท ย่งฮง (ประเทศไทย) จำกัดและบริษัทในเครือ กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 112 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม คือ แบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 112 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 63.4 มีอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 43.7 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 66.1 มีอายุงาน 1-5 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 79.5 มีเงินเดือน 15,000-20,000 บาท จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 63.4 มีตำแหน่งพนักงานรายเดือน จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 89.3

ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ย่งฮง (ประเทศไทย) จำกัดและบริษัทในเครือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีอยู่ 6 ด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ด้านความรักในงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรู้สึกเพลิดเพลินในการปฏิบัติงาน ด้านความสบายใจในการปฏิบัติงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ ตามลำดับ ส่วนด้านอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความสบายใจในการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ: ความสุขในการทำงาน; บริษัท ย่งฮง (ประเทศไทย) จำกัด

ABSTRACT

The objective is to study happiness in workplace comprising pleasure, enthusiasm, comfort, connection, love of the work, work achievement, and recognition.

The population of this research is employees of Yong Hong (Thailand) Co., Ltd. and its affiliated. A sample group of 112 respondents. The instruments used to collect. Questionnaire was used to collect data, and the data was then analyzed via computer program into frequency, per cent, average (\bar{X}), and Standard Deviation (SD).

The research found that employees all respondents 112 people. Most are female 71 people representing 63.4%. Most aged younger than 30 years old 49 people representing 43.7%. Most got Bachelor's degree 74 people representing 66.1%. Most have been working for 1-5 years 89 people representing 79.5%. Most earned 15,000-20,000 Baht 71 people representing 63.4%. Most were hired monthly 100 people representing 89.3%.

The research found that happiness in workplace of employees in Yong Hong (Thailand) Co., Ltd. and its affiliated companies, it was considered high in general. That is, enthusiasm, love of the work, connection, pleasure, work achievement, and recognition were considered high while comfort was considered moderate.

Keywords: happiness in workplace; Yong Hong (Thailand) Co., Ltd.

บทนำ

ในปัจจุบันการทำงานของคนทุกองค์กรมีการมุ่งเน้นในเรื่องประสิทธิภาพในงานแต่ละงานซึ่งเป็นพื้นฐานที่สำคัญที่จะทำให้องค์กรนั้น ๆ ประสบความสำเร็จ ซึ่งทรัพยากรบุคคลถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญมากอันจะนำความสำเร็จมาสู่องค์กร จะเห็นได้ว่าปัจจุบันในเกือบทุกองค์กรมุ่งเน้นที่การพัฒนาทรัพยากรบุคคลมากขึ้น โดยเน้นในเรื่องของการทำงานอย่างมีความสุข เนื่องจากเมื่อบุคคลมีความสุขในการทำงาน จะทำให้งานนั้นสำเร็จไปได้ด้วยดีและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งเป็นไปตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ที่กล่าวถึงการดูแลคุณภาพของบุคคลให้มีสุขภาวะที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสุขในการทำงานนั้น องค์กรมีหน้าที่โดยตรงในการส่งเสริมทำให้เกิดความสุขในการทำงานซึ่งเป็นปัจจัยของอารมณ์ทางบวก มีความคิดในทางสร้างสรรค์ แม้ว่าจะงานที่ทำจะหนัก ก็อยากทำงานด้วยความสนุกสนานด้วยความรู้สึกมีความสุข และถ้าภายในองค์กรมีการช่วยเหลือกัน จะเป็นการสร้างสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทำให้เกิดความช่วยเหลือกัน เต็มใจทำงาน เกิดความรักในงานและเกิดความผูกพัน พึงพอใจปฏิบัติงานด้วยความสุข ซึ่งมีผลต่อการพัฒนางานในองค์กร

บริษัท ย่งฮง (ประเทศไทย) จำกัดและบริษัทในเครือ ประกอบกิจการนำเข้าและจำหน่ายเครื่องจักรอุตสาหกรรมพร้อมบริการหลังการขาย ซึ่งเป็นธุรกิจที่มีการแข่งขันสูง ทางฝ่ายขายต้องพยายามหาลูกค้าใหม่เพื่อเพิ่มยอดขายและรักษาลูกค้าเก่าไว้ให้ได้ รวมถึงงานบริการหลังการขาย และงานซ่อม ต่างก็มีเป้าหมายในการทำงานเพิ่มยอดขายได้การทำงานตามที่ผู้บริหารกำหนด จากที่กล่าวมาจึงเป็นเหตุให้เกิดความเครียด

ในการทำงาน เกิดความไม่พอใจกันในการปฏิบัติงานและการประสานงานของฝ่ายอื่นที่เป็นเหตุให้งานของตนเองล่าช้า หรือเกิดปัญหาในการส่งสินค้าให้ลูกค้า รวมทั้งอาจพบปัญหาในลักษณะของการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน ก่อให้เกิดความขัดแย้งในการทำงานได้ ซึ่งหากทางบริษัทฯ นำแนวคิดความสุขในการทำงานมาใช้แก้ไขปัญหาลักษณะดังที่กล่าวมานี้ ย่อมส่งผลทำให้ความสัมพันธ์ภายในองค์กรดีขึ้น เกิดความสามัคคีภายในบริษัทฯ พนักงานจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี รู้สึกมีความสุข ชอบพอและพอใจในการทำงาน มีความเป็นอยู่ที่ดี อันจะนำมาซึ่งความสุขในการทำงานของพนักงานในบริษัทฯ และผลการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

จากข้อมูลดังกล่าวมาข้างต้น การศึกษาครั้งนี้จึงต้องการศึกษาถึงความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ย่งฮง (ประเทศไทย) จำกัดและบริษัทในเครือ เพื่อนำผลที่ได้มาเป็นข้อมูลช่วยสนับสนุนการวางแผนและตัดสินใจของผู้บริหาร ในการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานให้เพิ่มขึ้น สามารถทำงานได้ดี มีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของบริษัทที่จะมุ่งเป็นผู้นำด้านเครื่องจักรอุตสาหกรรมของประเทศไทย และก้าวไปสู่ระดับสากลควบคู่ไปกับการสร้างความก้าวหน้าอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาความความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ย่งฮง (ประเทศไทย) จำกัดและบริษัทในเครือ

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัย เรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ย่งฮง (ประเทศไทย) จำกัดและบริษัทในเครือ มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา อายุงาน เงินเดือน และตำแหน่งงาน

ตัวแปรตาม ประกอบด้วย

1. องค์กรประกอบความสุขในการทำงาน ทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึกรู้สึกเพลิดเพลินในการปฏิบัติงาน ด้านความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ด้านความสบายใจในการปฏิบัติงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัท ย่งฮง (ประเทศไทย) จำกัดและบริษัทในเครือ จำนวน 155 คน ใช้สูตรการคำนวณหาขนาดของตัวอย่างของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 5% จากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 112 คน

ขอบเขตด้านระยะเวลา

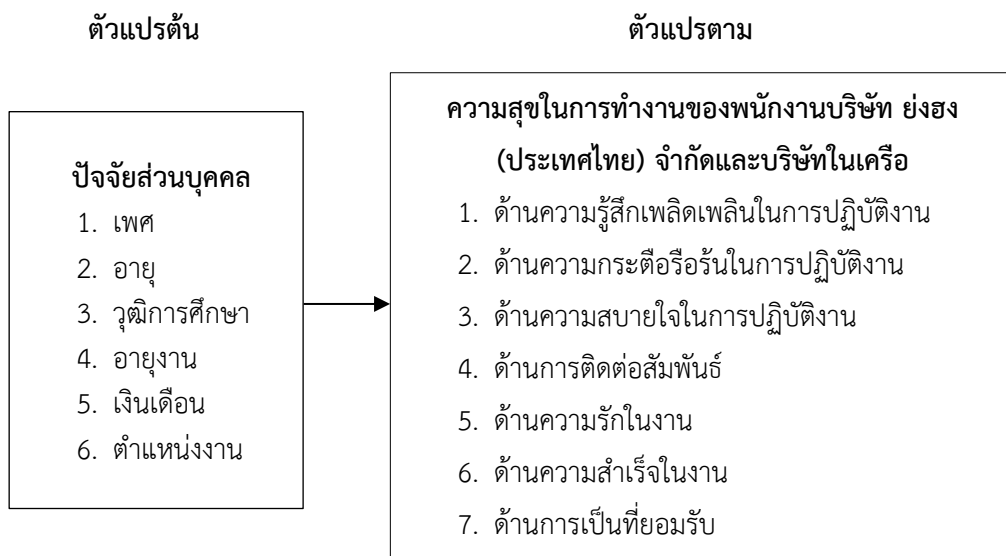
การวิจัยครั้งนี้จะทำการวิจัย ตั้งแต่เดือน สิงหาคม – กันยายน พ.ศ.2562

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบข้อมูลสำคัญที่เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนในการสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ย่างฮง (ประเทศไทย) จำกัดและบริษัทในเครือ
2. ผลที่ได้จากการศึกษา สามารถกำหนดทิศทางที่สอดคล้องกับความต้องการสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ย่างฮง (ประเทศไทย) จำกัดและบริษัทในเครือที่จะส่งผลให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานที่ดีขึ้นและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร รวมถึงสามารถนำไปปรับปรุงข้อบกพร่องที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต อีกทั้งยังสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันหรือต่อบุคคลอื่นได้ต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ย่างฮง (ประเทศไทย) จำกัดและบริษัทในเครือ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยรายละเอียดดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน

จิราภรณ์ ภูสมบัติ (2556) ได้อ้างถึงองค์ประกอบของความสุขในการทำงานของ Warr ว่าประกอบไปด้วย 3 ส่วนคือ

1. ความเพลิดเพลินในการปฏิบัติงาน (Pleasure) เป็นประสบการณ์และความรู้สึกทางบวกปราศจากการกระตุ้นทางจิตใจ

2. ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน (Enthusiasm) เป็นความรู้สึกพอใจในระดับสูงร่วมกับการเข้าใจสูง เป็นสภาวะอารมณ์ทางบวกซึ่งเต็มไปด้วยพลัง พร้อมทั้งจะเติบโต และสะท้อนให้เห็นถึงความมีชีวิตชีวา

3. ความสบายใจในการปฏิบัติงาน (Comfort) เป็นความรู้สึกพอใจอยู่ในระดับสูง และการเข้าใจต่ำ จิราวัฒน์ ไทยประเสริฐ (2559) ได้กล่าวถึงความสุขในการทำงานของ Manion ว่าความสุขในการทำงานมี 4 องค์ประกอบดังนี้

1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (Connections) คือ ความรู้สึกเป็นสุขเมื่อได้มีการติดต่อสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

2. ด้านความรักในงาน (Love at Work) เป็นความรู้สึกรัก ผูกพันกับงาน มีความกระตือรือร้นที่จะมาทำงาน รู้สึกสนุก ภูมิใจที่ได้ทำงานที่ได้รับมอบหมาย

3. ด้านความสำเร็จในงาน (Achievement) คือการรู้สึกเป็นสุขที่สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จรู้สึกมีอิสระ ได้ทำงานที่ท้าทาย ทำให้รู้สึกตนเองมีคุณค่า มีผลทำให้เกิดความภูมิใจ และหาหนทางที่จะพัฒนาปรับปรุง เพื่อให้งานสำเร็จ

4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ (Recognition) การมีความสุขจากการที่รับรู้ว่าคุณค่าได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน หัวหน้า และลูกน้อง ผู้ร่วมงานต่างรับรู้ถึงความพยายามของคนที่ปฏิบัติงาน ผู้ร่วมงานไว้วางใจ มีความคาดหวังที่ดี มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ซึ่งกันและกันอยู่เสมอ

ข้อมูลบริษัท ย่งฮง (ประเทศไทย) จำกัด และบริษัทในเครือ

บริษัท ย่งฮง (ประเทศไทย) จำกัด ก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2495 และมีบริษัทในเครือ ได้แก่ บริษัท ย่งฮง เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด บริษัท เมคคานิกส์ จำกัด บริษัท อินดัสทรีโปรดักส์ จำกัด และบริษัท ไทยเบส (ประเทศไทย)

บริษัท ย่งฮง (ประเทศไทย) จำกัด และบริษัทในเครือ ประกอบธุรกิจ ผู้นำเข้าและจำหน่าย เครื่องจักรอุตสาหกรรมต่าง ๆ พร้อมบริการหลังการขาย ได้แก่ ปั๊มน้ำและระบบบำบัดน้ำเสีย รอกและระบบลำเลียง เครื่องพ่นไฟ และระบบความร้อน อาทิ เตาเผา/เตาอบอุตสาหกรรม เตาเผาขยะ และเตาเผาศพ ชนิดไร้ควัน เครื่องกำเนิดไอน้ำ ปั๊มสุญญากาศที่สามารถดูด/เป่า ทั้งแบบ oil less และ oil free มอเตอร์ไฟฟ้าและเครื่องมือ เครื่องจักรเบ็ดเตล็ด เพื่อรองรับอุตสาหกรรมที่มีความหลากหลาย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จิราภรณ์ ภูสมบัติ (2556) ศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ขนาด 30 เตียง จังหวัดสกลนคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ขนาด 30 เตียง จังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายด้าน 3 ด้าน ตามแนวคิดของ Warr ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ขนาด 30 เตียง จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีคะแนนระดับมาก รองลงมาคือด้านความเพลินเพลินในการปฏิบัติงาน โดยมีคะแนนระดับมาก และด้านความสบายใจในการปฏิบัติงานมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ

วัชร ขำเลิศ (2559) ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักบริหารกลาง กรมทรัพย์สินทางปัญญา กระทรวงพาณิชย์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักบริหารกลาง กรมทรัพย์สินทางปัญญา กระทรวงพาณิชย์ จำนวน 113 คน โดยใช้แนวคิดของ Manion ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรสำนักบริหารกลาง กรมทรัพย์สินทางปัญญา กระทรวงพาณิชย์ มีความสุข โดยรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับความสุขในแต่ละด้านเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรักในงาน ด้านความพึงพอใจ ด้านการเป็นที่ยอมรับ

จิราวัฒน์ ไทยประเสริฐ (2559) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การ ความสุขในการทำงาน และความผูกพันในงาน: กรณีศึกษา พนักงานธนาคารแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงระดับ สุขภาพองค์การ ความสุขในการทำงาน และความผูกพันในงานของพนักงานธนาคารแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครจำนวน 290 คน ผลการศึกษาพบว่าค่าเฉลี่ยคะแนนความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างเป็นราย ด้านจำนวน 4 ด้าน ตามแนวคิดของ Manion ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ตามลำดับ

พิรกรอง โชติธรรมกุล (2559) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไทย เบฟเวอเรจ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จำนวน 311 คน โดยแบ่งความสุขในการทำงานของพนักงานออกเป็น 4 ด้าน ตามแนวคิดของ Manion ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีภาพรวมความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับตามคะแนนพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความสุขด้านการติดต่อสัมพันธ์มากที่สุดรองลงมา คือด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับ และด้านความรักในงาน ตามลำดับ

อภิสิทธิ์ พึ่งแย้ม (2559) ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงาน Call Center บริษัท โทรคมนาคมแห่งหนึ่งในจังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน Call Center จำนวน 400 คน โดยมีปัจจัยที่นำมาศึกษาความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดของ Warr ผลการศึกษาพบว่าพนักงานคิดเห็นว่าทุกปัจจัยมีผลต่อความสุขในการทำงานระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน และด้านความรื่นรมย์ (ความสบายใจ) ในการปฏิบัติงานตามลำดับ

เมธาพร ผังลักษณ์ (2559) ศึกษาความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และวิทยฐานะของครู ได้แก่ ครูจำนวน 330 คน ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ ความสำเร็จในงาน ความรักในงาน และการเป็นที่ยอมรับ ตามลำดับ

ทรรศวรรณ ชาวพราย (2560) ศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดนครสวรรค์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 273 คน โดยใช้แนวคิดของ Warr

ผลการศึกษาพบว่า ระดับความสุขของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดนครสวรรค์ มีภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ในด้านความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีคะแนนระดับมาก รองลงมาคือด้านความพึงพอใจในงาน อยู่ในระดับปานกลาง และด้านความรื่นรมย์ในงาน อยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัท ย่งฮง (ประเทศไทย) จำกัด และบริษัทในเครือ จำนวน 155 คน

ใช้สูตรการคำนวณหาขนาดของตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 5% จากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างได้ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 112 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยประกอบไปด้วย 3 ส่วน คือ

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ย่งฮง (ประเทศไทย) จำกัดและบริษัทในเครือได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา อายุงาน เงินเดือน และตำแหน่งงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามให้ผู้ตอบแสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน 7 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึกเพลิดเพลินในการปฏิบัติงาน ด้านความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ด้านความสบายใจในการปฏิบัติงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังต่อไปนี้ มากที่สุด=5, มาก=4, ปานกลาง=3, น้อย=2, น้อยที่สุด=1

ตอนที่ 3 ให้ผู้ตอบแสดงข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นเพิ่มเติม

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ย่งฮง (ประเทศไทย) จำกัดและบริษัทในเครือ และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คนพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหา ตลอดจนความชัดเจนและการใช้ภาษาที่เหมาะสมของข้อคำถาม ซึ่งมีเกณฑ์ในการตรวจพิจารณาให้คะแนนในแต่ละข้อคำถาม และวัดผลพิจารณาจากคะแนน IOC ดังนี้

1. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ตั้งแต่ 0.5 ถึง 1.0 มีค่าความเที่ยงตรงใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ต่ำกว่า 0.5 ต้องปรับปรุงยังใช้ไม่ได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำแบบสอบถามที่ได้ทดสอบแล้วไปแจกให้แก่พนักงานบริษัท ย่งฮง (ประเทศไทย) จำกัดและบริษัทในเครือ เมื่อรับแบบสอบถามคืนจะนำมาตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ และให้คะแนนแบบสอบถามทั้งหมดตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

การวิเคราะห์ข้อมูล

ทำการประมวลผลวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับการวิเคราะห์เพื่อการบรรยายปัจจัยส่วนบุคคล
2. ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) สำหรับการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ย่งฮง (ประเทศไทย) จำกัดและบริษัทในเครือ
3. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) สำหรับการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ย่งฮง (ประเทศไทย) จำกัดและบริษัทในเครือ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปตามสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 112 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 63.4 และเพศชาย จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 36.6 ส่วนใหญ่ มีอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 43.7 รองลงมาคือ 31-40 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 42.9, 41-50 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 13.4 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 66.1 รองลงมาคือ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 31.2 และ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีอายุงาน 1-5 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 79.5 รองลงมาคือ 6-10 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5, 11-20 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.3 และมากกว่า 20 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีเงินเดือน 15,000-20,000 บาท จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 63.4 รองลงมาคือ 21,000-30,000 บาท จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 24.1, ต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 7.1 และมากกว่า 30,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.4 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีตำแหน่งพนักงานรายเดือน จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 89.3 รองลงมาคือหัวหน้าแผนก-ผู้จัดการฝ่าย จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.3, หัวหน้างาน จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7 และพนักงานรายวัน จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ย่งฮง (ประเทศไทย) จำกัดและบริษัทในเครือ มีองค์ประกอบ 7 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึกเพลิดเพลินในการปฏิบัติงาน ด้านความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ด้านความสบายใจในการปฏิบัติงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และ ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้วยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) พบว่าความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ย่งฮง (ประเทศไทย) จำกัดและ

บริษัทในเครือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีอยู่ 6 ด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ด้านความรักในงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรู้สึกละเอียดพิถีพิถันในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ ($\bar{X} = 4.18, \bar{X} = 4.03, \bar{X} = 3.97, \bar{X} = 3.72, \bar{X} = 3.63, \bar{X} = 3.42$) ตามลำดับ และมีอยู่ 1 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความสบายใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.37$)

สรุปผลการวิจัย

สถานการณ์ส่วนบุคคล

การศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ย่งฮง (ประเทศไทย) จำกัดและบริษัทในเครือ พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 112 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 63.4 และเพศชาย จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 36.6 ส่วนใหญ่มีอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 43.7 รองลงมาคือ 31-40 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 42.9, 41-50 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 13.4 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 66.1 รองลงมาคือ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 31.2 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีอายุงาน 1-5 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 79.5 รองลงมาคือ 6-10 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5, 11-20 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.3 และมากกว่า 20 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีเงินเดือน 15,000-20,000 บาท จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 63.4 รองลงมาคือ 21,000-30,000 บาท จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 24.1, ต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 7.1 และมากกว่า 30,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.3 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีตำแหน่งพนักงานรายเดือน จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 89.3 รองลงมาคือ หัวหน้าแผนก-ผู้จัดการฝ่าย จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.3, หัวหน้างาน จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7 และพนักงานรายวัน จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7 ตามลำดับ

ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ย่งฮง (ประเทศไทย) จำกัดและบริษัทในเครือ

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีอยู่ 6 ด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ด้านความรักในงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรู้สึกละเอียดพิถีพิถันในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ ตามลำดับ และมีอยู่ 1 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความสบายใจในการปฏิบัติงาน

อภิปรายผล

การศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ย่งฮง (ประเทศไทย) จำกัดและบริษัทในเครือโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานด้านความรักในงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ด้านความรู้สึกละเอียดพิถีพิถันในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงานด้านการเป็นที่ยอมรับความสบายใจในการปฏิบัติงาน โดยมีประเด็นอภิปรายเพิ่มเติม ดังนี้

1. ด้านความรู้สึกเพลิดเพลินในการปฏิบัติงาน ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ย่งฮอง (ประเทศไทย) จำกัดและบริษัทในเครือโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือท่านรู้สึกชื่นชอบในงานที่ทำ ท่านยินดีจะทำงานต่อหากงานยังไม่เสร็จ แม้ว่าจะหมดเวลาแล้ว ท่านรู้สึกว่าเวลาในการทำงานผ่านไปอย่างรวดเร็ว ท่านมีความสนุกสนานกับการปฏิบัติงาน จนลืมความวิตกกังวลตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือท่านยินดีมาทำงานเมื่อได้รับการร้องขอ แม้ว่าจะเป็นวันหยุด ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ จิราภรณ์ ภูสมบัติ (2556) ที่ได้ศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ขนาด 30 เตียง จังหวัดสกลนคร วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ขนาด 30 เตียง จังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายด้าน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึกเพลิดเพลินในการปฏิบัติงานด้านความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และด้านความสบายใจในการปฏิบัติงาน ปีพ.ศ. 2556 จำนวน 180 คน ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ขนาด 30 เตียง จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีคะแนนระดับมาก รองลงมาคือด้านความเพลินเพลินในการปฏิบัติงาน โดยมีคะแนนระดับมาก และด้านความสบายใจในการปฏิบัติงานมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

2. ด้านความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ย่งฮอง (ประเทศไทย) จำกัดและบริษัทในเครือโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเมื่อเปรียบเทียบกับความสุขทั้ง 7 ด้านของการศึกษานี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ท่านมีความเต็มใจปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น ท่านมีความทุ่มเทและเอาใจใส่กับงานที่ทำ ท่านพร้อมที่จะเผชิญกับปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านพร้อมที่จะเผชิญกับปัญหาในการปฏิบัติงานตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ท่านรู้สึกพึงพอใจเมื่อหัวหน้ามอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ท้าทาย ท่านมาทำงานก่อนเวลาเสมอ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ทรรตวรรณ ชาวพราย (2560) ที่ทำการศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดนครสวรรค์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 273 คน ผลการศึกษาพบว่า ระดับความสุขของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดนครสวรรค์ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีคะแนนระดับมาก รองลงมาคือด้านความพึงพอใจในงาน ซึ่งตรงกับด้านความรู้สึกเพลิดเพลินในการปฏิบัติงานของการศึกษานี้ อยู่ในระดับปานกลาง และด้านความรื่นรมย์ในงาน ซึ่งตรงกับด้านความสบายใจในการปฏิบัติงานของการศึกษานี้ อยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ

3. ด้านความสบายใจในการปฏิบัติงาน ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ย่งฮอง (ประเทศไทย) จำกัดและบริษัทในเครือโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือท่านไม่เคยรู้สึกไม่ชอบทำงาน ท่านรู้สึกว่าทำงานได้อย่างราบรื่นตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ท่านไม่เคยคิดอยากย้ายหรือเปลี่ยนที่ทำงาน ท่านไม่มีความวิตกกังวลในขณะทำงาน ท่านทำงานโดยปราศจากความเครียดตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ

อภิสิทธิ์ พึ่งแย้ม (2559) ที่ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงาน Call Center บริษัทโทรคมนาคมแห่งหนึ่งในจังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน Call Center โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ เก็บรวบรวมจากพนักงานของบริษัทแห่งหนึ่ง จำนวน 400 คน ผลการศึกษาพบว่าพนักงานคิดเห็นว่าทุกปัจจัยมีผลต่อความสุขในการทำงานระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน และด้านความรื่นรมย์ (ความสบายใจ) ในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

4. ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ย่งฮง (ประเทศไทย) จำกัด และบริษัทในเครือโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ท่านให้การช่วยเหลือเมื่อเพื่อนร่วมงานต้องการความช่วยเหลือ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ท่านรู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานในบริษัทฯ ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอเมื่อท่านเกิดปัญหาในการทำงาน ท่านได้รับความร่วมมือจากผู้ปฏิบัติงานท่าน และเพื่อนร่วมงานมีการส่งสื่อกันในเวลาพักหรือนอกเวลางาน ตามลำดับ สอดคล้องกับการศึกษาของ วิชระ ขำเลิศ (2559) ที่ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักบริหารกลาง กรมทรัพยากรสัตว์ป่า กรมทรัพยากรน้ำ กรมทรัพยากรธรณี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักบริหารกลาง กรมทรัพยากรสัตว์ป่า กรมทรัพยากรน้ำ กรมทรัพยากรธรณี จำนวน 113 คน ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรสำนักบริหารกลาง กรมทรัพยากรสัตว์ป่า กรมทรัพยากรน้ำ กรมทรัพยากรธรณี มีความสุข โดยรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับความสุขในแต่ละด้านเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรักในงาน ด้านความพึงพอใจ ด้านการเป็นที่ยอมรับ

5. ด้านความรักในงาน ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ย่งฮง (ประเทศไทย) จำกัดและบริษัทในเครือโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ท่านภูมิใจที่ได้รับผิดชอบในการทำงานในหน้าที่ปัจจุบัน ท่านสนุกกับการทำงาน ท่านมีความผูกพันในงานที่ได้ปฏิบัติ อยู่ในขณะนี้ท่านมีความปรารถนาที่จะทำงานตลอดเวลาเมื่ออยู่ที่ทำงาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ พิรงรอง โชติธรรมกุล (2559) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไทย เบฟเวอเรจ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่จำนวน 311 คน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงานทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับตามคะแนนพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความสุขด้านการติดต่อสัมพันธ์มากที่สุด รองลงมา คือด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับ และด้านความรักในงาน ตามลำดับ

6. ด้านความสำเร็จในงาน ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ย่งฮง (ประเทศไทย) จำกัดและบริษัทในเครือโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ท่านได้ทำงานกระทั่งบรรลุเป้าหมายที่บริษัทฯ กำหนดไว้ งานที่ท่านทำเกิดผลลัพธ์ที่ดีตามที่ต้องการ ท่านได้ทำงานที่มีความท้าทายความสามารถได้สำเร็จ ท่านมีความก้าวหน้าในการทำงาน งานที่

ท่านทำมีส่วนทำให้บริษัทฯ เกิดการพัฒนา ตามลำดับ สอดคล้องกับการศึกษาของ จิราวัฒน์ ไทยประเสริฐ (2559) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การ ความสุขในการทำงาน และความผูกพันในงาน: กรณีศึกษา พนักงานธนาคารแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงระดับ สุขภาพองค์การ ความสุขในการทำงาน และความผูกพันในงานของพนักงานธนาคารแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครจำนวน 290 คน ผลการศึกษาพบว่าค่าเฉลี่ยคะแนนความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างเป็นราย ด้านจำนวน 4 ด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ตามลำดับ

7. ด้านการเป็นที่ยอมรับ ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ย่งฮอง (ประเทศไทย) จำกัด และบริษัทในเครือโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ท่านได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานรับรู้ถึงความพยายามของท่าน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ บุคลากรในหน่วยงานอื่นยอมรับในความสามารถของท่าน หัวหน้างานให้การยอมรับในความสามารถของท่าน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ เมธาพร ผังลักษณ์ (2559) ที่ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำนวน 330 คน ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ ความสำเร็จในงาน ความรักในงาน และการเป็นที่ยอมรับ ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ย่งฮอง (ประเทศไทย) จำกัดและบริษัทในเครือ สามารถสรุปข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย ดังนี้

1. ด้านความรู้สึกเพลิดเพลินในการปฏิบัติงาน

สิ่งที่ควรปรับปรุง คือ ผู้บริหารบริษัท ย่งฮอง (ประเทศไทย) จำกัดและบริษัทในเครือ ควรมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถและความถนัดของพนักงาน เพื่อให้พนักงานมีความชื่นชอบในการทำงาน ยินดีที่จะทำงานถึงแม้ว่าจะหมดเวลาแล้ว โดยยินดีที่จะทำงานให้บริษัทด้วยความเต็มใจ มีการกำหนดงานที่ทำ เพื่อเกิดแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานและยินดีที่จะทำงานให้บริษัทด้วยความเต็มใจ

2. ด้านความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

สิ่งที่ควรปรับปรุง คือ ผู้บริหารบริษัท ย่งฮอง (ประเทศไทย) จำกัดและบริษัทในเครือ ควรสนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมที่ให้พนักงานมีส่วนร่วม ได้แสดงความคิดสร้างสรรค์เช่นการทำกิจกรรม KAIZEN มีการกำหนดการแข่งขันผลงานเดือนละ 1 ครั้งในการเสนอผลงาน มีการกำหนดรางวัลชนะเลิศ รองชนะเลิศ และรางวัลชมเชย จะส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึกเต็มใจปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น อันจะส่งผลให้พนักงานมีความทุ่มเทและเอาใจใส่กับงานที่ทำจากความรู้สึกภายในตนเองในการนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนางานที่

รับผิดชอบ มีมุมมองเรื่องการพัฒนางานได้มากขึ้น และพร้อมที่จะเผชิญกับปัญหาในการปฏิบัติงาน ไม่กลัวปัญหาที่จะเกิดขึ้น มีความรู้สึกอยากแก้ไขปัญหาให้ผ่านไปได้ด้วยดี

3. ด้านความสบายใจในการปฏิบัติงาน

สิ่งที่ควรปรับปรุง คือ ผู้บริหารบริษัท ย่งฮง (ประเทศไทย) จำกัดและบริษัทในเครือ ควรสร้างขวัญ กำลังใจในการทำงานโดยการกำหนดให้มีการให้เบี่ยงชั้นกับพนักงานที่ไม่เคยมาทำงานสายและเพิ่มจำนวนเงินมากขึ้นทุก ๆ 3 เดือนไปสูงสุดที่ไตรมาส 4 ถ้าพนักงานรักษาไว้ได้ก็จะคงอัตราสุดท้ายตลอดไป มีการกำหนดเงินค่าเป้าหมายในการทำงานแต่ละวันหากทำได้ตามเป้าหมายจะมีผลคะแนนการปฏิบัติงานที่ดี และทำได้เกินเป้าหมายจะมีเงินพิเศษเพิ่มให้จะส่งผลให้พนักงานไม่เคยรู้สึกไม่ยอมทำงาน รู้สึกว่าทำงานได้อย่างราบรื่น และไม่เคยคิดอยากย้ายหรือเปลี่ยนที่ทำงาน ตลอดทั้งควรจัดให้มีสวัสดิการ กิจกรรมสันทนาการ มีการกำหนดให้มีเวลาพักผ่อนช่วงสั้น ๆ ระหว่างการทำงานนอกเหนือจากเวลาพักกลางวัน เพื่อจูงใจในการทำงาน และมีความรู้สึกผ่อนคลายในการทำงาน

4. ด้านการติดต่อสัมพันธ์

สิ่งที่ควรปรับปรุง คือ ผู้บริหารบริษัท ย่งฮง (ประเทศไทย) จำกัดและบริษัทในเครือควรจูงใจรักษาความสัมพันธ์ที่ดีของพนักงานที่มีต่อพนักงานด้วยกันเองไว้โดยการจัดกิจกรรม Walk rally เพราะจะทำให้พนักงานได้รู้จักมักคุ้นกันมากขึ้น ในการทำกิจกรรมจะทำให้เกิดความสามัคคีภายใน กิจกรรมแต่ละกิจกรรมจะเน้นการทำงานเป็นทีม ทุกคนต้องช่วยเหลือกันงานจึงจะสำเร็จได้ส่งผลให้พนักงานรู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานในบริษัทฯ และมีความรู้สึกว่ามีปัญหาเพื่อนร่วมงานยินดีที่จะช่วยเหลือและตัวเองก็พร้อมที่จะช่วยเหลือเมื่อเพื่อนเกิดปัญหาเช่นกัน ตลอดจนควรจัดกิจกรรมส่งเสริมความสามัคคีในการทำงาน เช่น มีการแข่งขันกีฬาประเภทต่าง ๆ เพื่อให้มีความรู้สึกในการทำงานเป็นทีม พร้อมทั้งจะช่วยเหลือเมื่อทำงานร่วมกัน

5. ด้านความรักในงาน

สิ่งที่ควรปรับปรุง คือ ผู้บริหารบริษัท ย่งฮง (ประเทศไทย) จำกัดและบริษัทในเครือควรกำหนดเป้าหมายในการทำงานของแต่ละฝ่ายในรูปแบบที่ชัดเจนเช่นการกำหนด KPI เพื่อให้แต่ละฝ่ายรู้เป้าหมายในการทำงานของตนเอง มีผลกับการประเมินผลงานประจำปี การขึ้นเงินเดือน เงินโบนัสที่จะได้มีผลให้พนักงานมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความภูมิใจที่ได้รับผิดชอบในการทำงานในหน้าที่ปัจจุบัน และพนักงานสนุกกับการทำงาน เพราะพนักงานทุกคนจะมีส่วนร่วมในการทำงานตามหน้าที่ที่ตนเองได้รับมอบหมาย ซึ่งมีความสำคัญทุกตำแหน่ง ต้องประสานงานกันร่วมทำงานเป็นทีมซึ่งมีผลกับการพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงาน การเลื่อนขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งงาน รับฟังความคิดเห็น ปัญหา และพร้อมที่จะช่วยเหลือเพื่อให้เกิดความราบรื่นในการทำงาน

6. ด้านความสำเร็จในงาน

สิ่งที่ควรปรับปรุง คือ ผู้บริหารบริษัท ยંગฮง (ประเทศไทย) จำกัดบริษัทในเครือ ควรส่งเสริมให้ขวัญ และกำลังใจเมื่อพนักงานปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายโดยการให้รางวัลพิเศษเมื่อพนักงานทำผลงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดจัดเป็นกิจกรรมประเมินผลงานทุก 3 เดือน ใน 1 ปีจะมี 4 ไตรมาสตลอดจนค่อย ๆ ขยับเป้าหมายให้ท้าทายขึ้นไปเรื่อย ๆ เพื่อให้พนักงานทำผลงานที่ดีต่อเนื่องพนักงานได้ทำงานกระตือรือร้น เป็นเป้าหมายที่บริษัทฯ กำหนดไว้ งานที่พนักงานทำเกิดผลลัพธ์ที่ดีตามที่ต้องการ และพนักงานได้ทำงานที่มีความท้าทายความสามารถได้สำเร็จ อันจะส่งผลต่อกิจการของบริษัทให้มีความเจริญก้าวหน้ายิ่ง ๆ ขึ้นไป

7. ด้านการเป็นที่ยอมรับ

สิ่งที่ควรปรับปรุง คือ ผู้บริหารบริษัท ยંગฮง (ประเทศไทย) จำกัดและบริษัทในเครือ ควรส่งเสริมกิจกรรมที่มีลักษณะที่ต้องทำเป็นทีมหรือหมู่คณะโดยการจัดกิจกรรม 5 ส. แบ่งพื้นที่รับผิดชอบตามแผนกต่าง ๆ ให้เลือกหัวหน้ากลุ่ม รองหัวหน้ากลุ่ม และสมาชิกภายในกลุ่ม โดยจะต้องหมุนเวียนตำแหน่งความรับผิดชอบในการทำกิจกรรมทุก ๆ เดือน จะได้ให้ทุกคนได้มีโอกาสทำหน้าที่หัวหน้ากลุ่ม ได้แสดงความคิดเห็น แนวทางการทำงานของกลุ่มจะอย่างไรในการจัดเตรียมความพร้อมภายในแผนก จะแบ่งพื้นที่ให้สมาชิกแต่ละคนรับผิดชอบอย่างไร จะทำอะไรให้ทีมเราได้รางวัลในกิจกรรม 5 ส. เพื่อให้พนักงานได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน ผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน และเพื่อนร่วมงานรับรู้ถึงความพยายามของตน ทำให้เกิดการคิด การวางแผน และสามารถเลือกวิธีการปฏิบัติงานร่วมกัน นอกจากนี้ผู้บริหารควรคอยติดตามสนับสนุน แก้ไขปัญหา โดยรับฟังข้อเสนอแนะจากพนักงานร่วมด้วย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาวิจัยเพื่อเปรียบเทียบกับกรณีศึกษานโยบายไปปฏิบัติเกี่ยวกับเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ย้งฮง (ประเทศไทย) จำกัดและบริษัทในเครือ
2. ในการศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ย้งฮง (ประเทศไทย) จำกัดและบริษัทในเครือ ที่ผู้วิจัยนำมาวิจัยนั้น ยังมีเงื่อนไขอื่น ๆ ที่เป็นผลกระทบต่อเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ย้งฮง (ประเทศไทย) จำกัดและบริษัทในเครือ อีกหลายประการ ซึ่งควรจะนำมาเป็นตัวแปรในการวิจัยครั้งต่อไป คือ ปัจจัยด้านความรู้สึกที่ดีภายในแต่ละบุคคล ทำให้เกิดความรู้สึกในแง่บวก เช่น ความพอใจ ความชอบ เป็นต้น โดยประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความอิสระ ความรู้ และความสามารถ ซึ่งจะทำการวิจัยเรื่องนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วาณิชย์บัญชา. (2545). *การวิเคราะห์ทางสถิติ: สำหรับการบริหารและวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 6)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัลยารัตน์ อ่องคณา. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- จิระสันต์ วงษ์วรรณ. (2560). *ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สื่อสารกลยุทธ์และผลิตภัณฑ์รายย่อยของธนาคารกรุงไทย จำกัด มหาชน. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- จิราภรณ์ ภูสมบัติ. (2556). *ความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ขนาด 30 เตียง จังหวัดสกลนคร. งานนิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- จิราวัฒน์ ไทยประเสริฐ. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพองค์กร ความสุขในการทำงาน และความผูกพันในงาน: กรณีศึกษา พนักงานธนาคารแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. งานวิจัยส่วนบุคคล ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- ณัฐวุฒิ เผ่าทวี. (2559). *นิยามของความสุขคืออะไร. ค้นเมื่อ 1 กันยายน 2562, จาก <https://thaipublica.org/2016/12/nattavudh-55/>.*
- ทรรศวรรณ ขาวพราย. (2560). *ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครสวรรค์. วารสาร มจร นครน่านปริทรรศน์, 1(1), 111-124.*
- เนตรสวรรค์ จินตนาวลี. (2553). *ความสุขของการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล จังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- พิรกรรอง โชติธรรมสกุล. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไทย เบฟเวอเรจ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. การค้นคว้าอิสระวารสารศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- เมธาวร ผังลักษณ์. (2559). *ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- รัชณี ชาญสมสกุล. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ลักษณะงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์ การพิมพ์.*
- วัชระ ขำเลิศ. (2559). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักบริหารกลาง กรมทรัพยากรทางปัญญา กระทรวงพาณิชย์. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.*
- อภิสิทธิ์ พึ่งแย้ม (2559). *ความสุขในการทำงานของพนักงาน call center บริษัทโทรคมนาคมแห่งหนึ่งในจังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.*
- อรรถพร คงเขียว. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท ดี.อี.เอ็ม คอนทิแดนท์ จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.*