

ความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ (สถานการณ์การแพร่ระบาดโควิด 19) บริษัท เอ็มเค  
เรสโตรองต์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) สาขาภาค 1 กรุงเทพมหานคร

HAPPINESS AT WORK OF THE OPERATING STAFF ( SITUATION OF THE COVID 19 )

MK RESTAURANT GROUP PUBLIC COMPANY LIMITED. SECTOR BRANCH 1 BANGKOK

พงษ์พรรณ จันทโสม

สาขาการจัดการคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

Phongpan Jantasom

E-mail: Phongpan.jantasom@gmail.com

Business Administration Program in Management

Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding author

### บทคัดย่อ

การวิจัย ความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ (สถานการณ์การแพร่ระบาด  
โควิด 19) บริษัทเอ็มเคเรสโตรองต์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) สาขาภาค 1 กรุงเทพมหานคร มี  
วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ (สถานการณ์การแพร่  
ระบาดโควิด 19) บริษัทเอ็มเคเรสโตรองต์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) สาขาภาค 1 กรุงเทพมหานคร กลุ่ม  
ตัวอย่างตอบแบบสอบถามจำนวน 249 คน เครื่องมือที่ใช้ในเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม  
ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมทางคอมพิวเตอร์ หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )  
และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลวิจัยพบว่า

- 1.) พนักงานระดับปฏิบัติการ (สถานการณ์การแพร่ระบาดโควิด 19) บริษัทเอ็มเคเรสโตรองต์  
กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) สาขาภาค 1 กรุงเทพมหานคร มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 249  
คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 68.70 และเพศชายจำนวน 78 คน  
คิดเป็นร้อยละ 31.30 ส่วนใหญ่มีอายุอายุ ไม่เกิน 30 ปี จำนวน 122คน คิดเป็นร้อยละ 49.00

รองลงมาคือ 31-40 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 28.90 อายุ 41-51 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 19.30 อายุ 50 ปี

ขึ้นไป จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.80 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีแยกกันอยู่/หย่า จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 61.80 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 27.30.สถานภาพโสด จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 10.80 ส่วนใหญ่มีมัธยมศึกษาตอนต้น ม.6 หรือเทียบเท่า จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 31.30 รองลงมามัธยมศึกษาตอนต้น ม.3 หรือเทียบเท่า จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 29.30 ประถมศึกษา จำนวน 52 คน เป็นร้อยละ 20.90 ระดับปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 18.50 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนรายได้ 10,001-20,000 จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 61.40 รองลงมา รายได้ไม่เกิน 10,000 บาท จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 20.50 รองลงมาคือรายได้ 20,001-30,000 บาท จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 11.60 รายได้ 40,000 บาทขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.80 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน 2-5 ปี จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 45.40 รองลงมา 6-10 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 21.60 รองลงมาคือไม่เกิน 1 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 17.30 10 ปีขึ้นไป จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 15.70 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงาน ส่วนบริการ จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 46.20 รองลงมาคือ ส่วนครัว จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 30.50 หัวหน้างาน, ซุปเปอร์, แคชเชียร์ จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 23.30 ตามลำดับ

2. ความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ (สถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด 19) บริษัทเอ็มเคเรสโตรองต์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) สาขาภาค 1 กรุงเทพมหานคร

โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพ และความปลอดภัยในการทำงาน ด้านความมั่นคง และโอกาสความก้าวหน้าในงาน ด้านคุณค่าทางสังคม หรือการทำงานร่วมกับผู้อื่น ด้านสวัสดิการ และค่าตอบแทน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ตามลำดับ

## ABSTRACT

Happiness at work of the operating staff (Covid 19 situation) MK Restaurant Group Public Company Limited Branch Region 1, Bangkok The objective is to study the happiness of the employees at the operating level. (Situation of Covid 19) MK Restaurant Group Public Company Limited, Sector 1 Branch, Bangkok The survey sample consisted of 249 people. The tools used for

data collection were questionnaires and data analysis performed by a computer program for frequency, percentage, mean ( $\bar{x}$ ) and standard deviation (SD). Wichan found that

Operational staff (Situation of Covid 19) MK Restaurant Group Public Company Limited, Sector 1 Branch, Bangkok There were 249 respondents, and most of them were female, with 171 or 68.70 percent. And males, 78 people, representing 31.30 percent, most of them aged under 30 years, 122 people, representing 49.00 percent, followed by 31-40 years old, 72 people, representing 28.90 percent, age 41-51 years, number 48 People accounted for 19.30 percent, aged 50 years and over, 7 representing 61.80 percent, followed by the marital status of 68 people, representing 27.30 percent. people, representing 2.80 percent, respectively, most of them were separated / divorced 145 people, The status of single, 27 people, representing 10.80 percent, most of them have lower secondary school m.6 or equivalent, 78 people, representing 31.30 percent. The number of 52 people is 20.90 percent, the bachelor's degree level up, 46 people, or 18.50 percent, respectively, most of whom have monthly income, income 10,001-20,000, number 153, or 61.40 percent, followed by income not more than 10,000 baht. 51 people, representing 20.50 percent, followed by income 20,001-30,000 baht, total 29 people, accounting for 11.60 percent Income of 40,000 baht or more, 2 people, representing 0.80 percent, respectively. Most of them have a length of time to work 2-5 years, with 113 people, or 45.40 percent, followed by 6-10 years of 54 people, or percent. 21.60, followed by less than 1 year, the number of 43 people, representing 17.3010 percent Years and over, number 39 people, representing a percent 15.70 respectively Most of them had service positions of 115 people, representing 46.20 percent, followed by 76 people in the kitchen, 30.50 percent Supervisors, super, cashier of 58 people, accounting for 23.30 percent, respectively.

2. The happiness At work of the operating staff (Situation of Covid 19) MK Restaurant Group Public Company Limited, Sector 1 Branch, Bangkok

Overall, it was at a high level when considering the aspects including occupational health and safety. Security And opportunities for advancement in work Social value Or working with others Welfare and compensation, development of knowledge and competence of workers Oppose the balance between work and personal life respectivel

## บทนำ

### ที่มาและแนวคิดในการศึกษา

ทุกคนทราบกันดีอยู่แล้วว่า ปัจจุบันมีไวรัสเกิดขึ้นและยังไม่สามารถหาวัคซีนการป้องกันไวรัสตัวนี้ได้ นั่นก็คือ โควิด-19 ซึ่งเกิดจากไวรัสโคโรนาชนิดที่มีการค้นพบล่าสุด มีการระบาดในเมืองอุฮั่น ประเทศจีนในเดือนธันวาคม ปี 2019 การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ได้สร้างความวุ่นวายและปัญหาต่างๆ ทั่วโลก ทั้งด้านสังคม การเมือง เศรษฐกิจ รวมถึงวิถีการใช้ชีวิตของทุกคน (สุพริศร์ สุวรรณิก:2563) การที่กิจกรรมทางเศรษฐกิจโลกยังไม่กลับมาเป็นปกติ จะยังส่งผลให้ภาคการส่งออกสินค้าและการท่องเที่ยวของไทยฟื้นตัวช้ากว่าที่คาดการณ์กันไว้ (ธนาคารแห่งประเทศไทย:2563)

ข้อมูลการสำรวจสภาพการณ์มีงานทำของประชากร โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่ามีผู้ว่างงานกว่า 7.5 แสนคน ซึ่งสูงกว่าปีก่อนในช่วงเวลาเดียวกันถึงเกือบเท่าตัว โครงสร้างตลาดแรงงานไทยมีลักษณะที่นายจ้างปรับตัวโดยการปรับเปลี่ยนชั่วโมงการทำงานมากกว่าการเพิ่มหรือลดคนงานแบบจับพลัด ส่วนหนึ่งอาจมาจากการหาแรงงานที่มีทักษะเหมาะสมกับงานนั้นได้ยากหรืออยู่กันมายาวนานแบบอยู่กันแบบครอบครัว ส่งผลให้ตัวเลขการจ้างงานเปลี่ยนแปลงช้ากว่าเศรษฐกิจที่เปลี่ยนไป เมื่อเศรษฐกิจไม่ฟื้นตัว นายจ้างจะพยายามรักษาลูกจ้างไว้โดยลดชั่วโมงการทำงานก่อน ลดต้นทุนการผลิต และหากจำเป็นจึงค่อยเลิกจ้าง (พิชยา เลาสุทแสน, ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติและสำนักงานประกันสังคม:2563

จากมีประกาศการใช้ พรก.ฉุกเฉิน เพื่อควบคุมสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ทำให้หลายบริษัทเห็นชอบนโยบายในการทำงานแบบ Work from Home มากขึ้น โดยอาจมีข้อกำหนดที่แตกต่างกันไป หรือการลดเวลาเพื่อเข้ามาทำงานที่ออฟฟิศ ซึ่งนโยบายการ Work from Home นี้ ใช้ได้เพียงแค่บางธุรกิจเท่านั้น ส่วนคนที่ Work from Home ที่บ้านก็มีความเครียดจากการไม่ได้ออกไปไหนร่วมด้วย ส่วนคนที่ยังต้องออกไปทำงานตามปกติ ก็มีความเครียดจากการต้องระวังตัวจากเชื้อโรคเพิ่มขึ้น ความสุขของคนทำงานในปัจจุบันก็ลดน้อยลง เมื่อพนักงานมีความเครียด ขาดความสุข ส่งผลต่อองค์การทั้งในด้านอัตราการลาออก ประสิทธิภาพการทำงานลดลง ขวัญกำลังใจตกต่ำลง มีรายงานทางสถิติเกี่ยวกับความเจ็บป่วยที่เพิ่มขึ้นของกลุ่มคนที่ทำงานในสำนักงาน และสาเหตุการฆ่าตัวตายอันเนื่องมาจากงานก็มีมากขึ้น จึงทำให้องค์กรต้องสรรหามาตรการในการรองรับเพื่อช่วยเยียวยาพนักงานให้ทำงานได้อย่างมีความสุขภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา (Covid19) แนวทางในการปฏิบัติให้กับองค์กรหลาย ๆ องค์กรที่ต้องพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน

ซึ่งการปฏิบัติงานของพนักงานจะมีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานสม่ำเสมอ โดยเฉพาะในส่วนการทำงานในในสาขามีภาวะความกดดัน ในการทำงานสูง ทำให้ส่งผลต่อการให้บริการลูกค้าบริษัท อาจทำให้ลูกค้าเกิดความไม่พึงพอใจในการใช้บริการต่อผลประกอบการ

โดยรวมของบริษัทเอ็มเคเรสโตรองต์ กรุ๊ป จำกัด(มหาชน) สาขาภาค 1 กรุงเทพมหานครการทำงานในองค์กรและผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ คนส่วนใหญ่ใช้เวลาในการทำงาน จึงมีปัจจัยหลายประการที่สร้างให้คนในองค์กรมีความสุขในการทำงาน ในสถานการณ์โควิด 19 พนักงานในบริษัทในแต่ละคนที่ต่างได้รับผลกระทบจากโรคระบาดที่เกิดขึ้นส่งผลจาสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัส โควิด 19 ส่งผลกระทบไปทั่วโลก

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ (สถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด 19) บริษัทเอ็มเคเรสโตรองต์ กรุ๊ป จำกัด(มหาชน) สาขาภาค 1 กรุงเทพมหานคร

### ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ (สถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด 19) บริษัทเอ็มเคเรสโตรองต์ กรุ๊ป จำกัด(มหาชน) สาขาภาค 1 กรุงเทพมหานคร  
ขอบเขตของเนื้อหา

มุ่งศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ (สถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด 19) บริษัทเอ็มเคเรสโตรองต์ กรุ๊ป จำกัด(มหาชน) สาขาภาค 1 กรุงเทพมหานคร

โดยมีตัวแปรในการศึกษาดังต่อไปนี้

ตัวแปรอิสระ คือปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอ็มเคเรสโตรองต์ กรุ๊ป จำกัด(มหาชน) สาขาภาค 1 กรุงเทพมหานคร

### ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานของบริษัทบริษัทเอ็มเคเรสโตรองต์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) สาขาภาค 1 กรุงเทพมหานคร จำนวน 660 คน(ข้อมูลวันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ 2563 ) โดยผู้วิจัยใช้วิธีการคำนวณขนาดตัวอย่างด้วยวิธีการใช้สูตรการคำนวณของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane 1967) ในกลุ่มตัวอย่างประชากร โดยยามาเน่ได้เสนอสูตรการคำนวณขนาดตัวอย่างสัดส่วน 1 กลุ่มโดยสมมติค่าสัดส่วนเท่ากับ 0.5 ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 5% ได้กลุ่มตัวอย่าง 40 คน

### ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ทำการวิจัยตั้งแต่เดือน ธันวาคม 2563 – กุมภาพันธ์ 2564

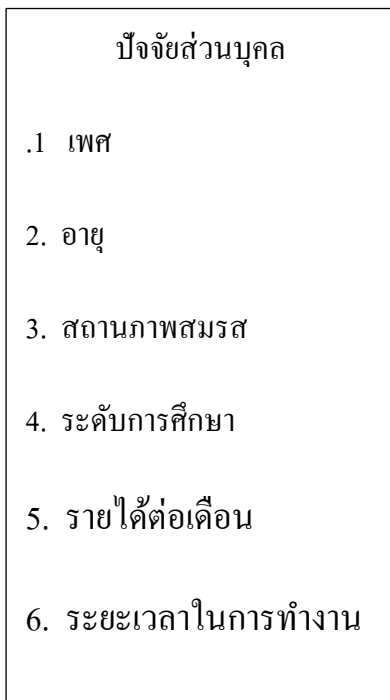
#### 4ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัยครั้งนี้

1. เพื่อให้สามารถนำผลการวิจัยที่ได้รับมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย และวิธีการต่างๆ ในการปรับปรุง และส่งเสริมความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทบริษัทเอ็มเคเรสโตรองต์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) สาขาภาค 1 กรุงเทพมหานคร ให้เหมาะสมกับความต้องการ
2. เพื่อให้เกิดความสุขในการทำงานลดความตึงเครียดในการทำงาน และการทำงานเพิ่มประสิทธิภาพสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดียิ่งขึ้น

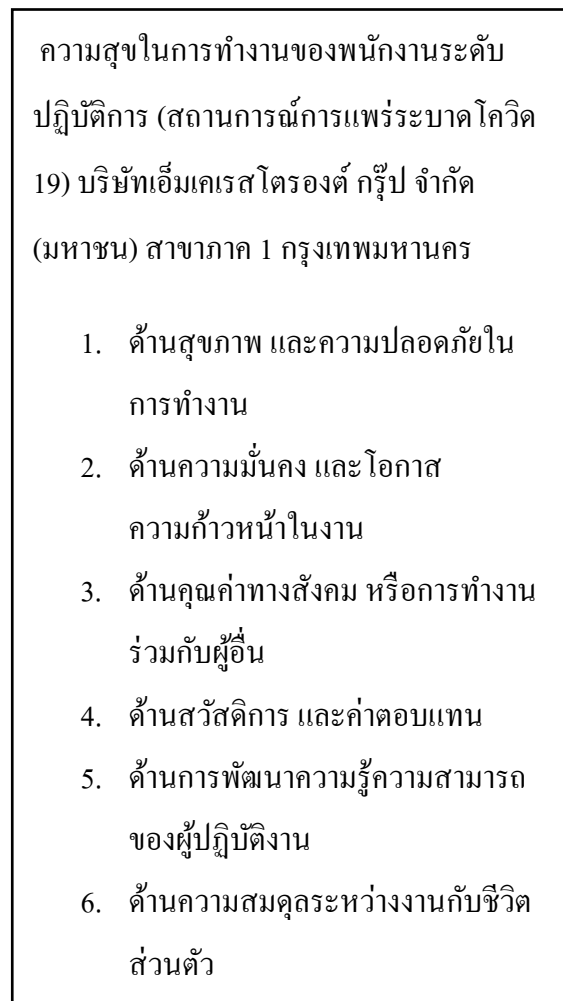
#### กรอบแนวความคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการในการวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ (สถานการณ์การแพร่ระบาดโควิด 19) บริษัทเอ็มเคเรสโตรองต์ กรุ๊ป จำกัด(มหาชน) สาขาภาค 1 กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วยรายละเอียดดังนี้

#### ตัวแปรต้น



#### ตัวแปรตาม



## แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 1. ความหมาย ความสุขในการทำงาน

ความสุขของพนักงานองค์กรที่ยั่งยืน Forbes thailand/Admin Commentaries Insights 11 Apr 2016 กล่าวไว้ว่า เรื่องเล็กๆ ที่ไม่อาจมองข้าม นำไปสู่การสร้างความยิ่งใหญ่อย่างยั่งยืน ความสุขของพนักงานในองค์กร ที่สามารถนำไปสู่การสร้างสรรค์ ผลงานในองค์กร จนกลายเป็นความสำเร็จให้กับองค์กร และยังหากพนักงานรู้สึกผูกพันและเข้าใจในวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร ย่อมเป็นหนทางที่ดีที่จะรับประกันความยั่งยืนขององค์กรนั้นๆ

Job Happiness Index 2017 ความสุขในการทำงาน คือปัจจัยสำคัญทั้งกับองค์กรที่จะทำให้ประสบความสำเร็จ และความสำคัญกับตัวพนักงานด้วยดังนั้นการสำรวจว่าพนักงานมีความสุขดีหรือไม่ ยังขาดอะไร ต้องการอะไรเพิ่มเติม คือสิ่งที่นายจ้างและบริษัทควรให้ความสำคัญเพื่อรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้กับบริษัท หรือเพื่อดึงดูดให้พนักงานใหม่ที่ติเข้ามาร่วมงาน รู้หรือไม่ว่าพนักงานส่วนมากเชื่อมั่นว่า ชีวิตการทำงานต้องดีกว่าเดิม และทางเลือกคือการ เปลี่ยนงานใหม่ โดยเฉพาะเมื่อไม่มีความสุขกับการทำงาน

Z GEBZ Manpower July 12,2020 Happy Workplace การสร้างความสุขในสถานที่ทำงาน Happy Workplace ความสุขเป็นสุดยอด ปรารถนา ของมนุษย์ ทุกคนต่างก็แสวงหาความสุขในชีวิต ทั้งความสุขในชีวิตครอบครัวและมีความสุขในที่ทำงาน เพราะคนเราใช้เวลาประมาณ 1 ใน 3 ของแต่ละวันในการทำงานจะต้องทำงานหลายสิบปี กว่าที่จะเกษียณ คนที่ทำงานแล้วไม่มีความสุขจึงเป็นทุกข์เกือบตลอดชีวิตและยังมีผลเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆหลายประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสำเร็จ

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. นางสาวเมธาวี คำเจริญ (2558)เรื่องความสุขในการทำงาน/ ความผูกพัน/ พนักงาน / ธนาคารกรุงไทยความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรการค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขของพนักงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสาขา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตหนองแขม ประชากรได้แก่ พนักงานธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน) จำนวน 146 คน เครื่องมือใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปแบบสอบถาม ดัชนีชี้วัดความสุขคนไทย และแบบสอบถามโดยใช้ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่าระดับความสุขของบุคคล สุขภาพและความปลอดภัยส่วนมากอยู่ในระดับมีความสุขเท่ากับ

คิดเป็นร้อยละ 50.68 รองลงมาอยู่ในระดับมีความสุขน้อยกว่าคนทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 35.62 และส่วนที่4เหลืออยู่ในระดับมีความสุขมากกว่าคนทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 13.70 4 ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความรู้สึกรัก และรองลงมาอยู่ในระดับเท่ากัน คือ ด้านความต่อเนื่องและ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม.ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขของพนักงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสาขา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงาน เขตหนองแขม พบว่าความสุขของพนักงาน ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ( $p = .428$ ) ในระดับต่ำ

**ชินกร น้อยคำยาง และประภาดา น้อยคำยาง (2555)** เรื่องปัจจัยส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แบบสอบถามจำนวน 160 คน อยู่ในระดับปานกลางค่าเฉลี่ย = 3.31 ปัจจัยความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานบุคลากรสำนักงานหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญระดับสถิติระดับ ได้ร้อยละ 44.40 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านคุณลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

1. **นางสาวกัญฉุณัฐ คุรุทใจกล้า ( 2556)** หัวข้อที่ 2 ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทส่งออกกล้วยไม้ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล กลุ่มประชากรคือพนักงานที่ปฏิบัติงานกับบริษัทที่ส่งออกกล้วยไม้ไทยไปยังต่างประเทศ ทั้งยุโรปและเอเชียประจำปี 2555-2556 จำนวน 210 คนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับความผูกพันต่อองค์กรผลวิจัยพบว่า 1.ปัจจัยส่วนบุคคลของประชากรส่วนใหญ่เป็นหญิงร้อยละ 80.90,มีอายุระหว่าง 26-30 ปีคิดเป็นร้อยละ 19.53 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 34.29 มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 78.57 ปฏิบัติงานที่แผนกคัดแยกและบรรจุกล้วยไม้ใส่กล่อง คิดเป็นร้อยละ 48.10 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-6 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.38 มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 61.90 2.ระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.68 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.60 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านแล้วพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจและความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่มาที่สุดค่าเฉลี่ย 3.81 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.74 และ 0.69 ตามลำดับและพบว่าความผูกพันต่อ



องค์กรด้านบรรทัดฐานน้อยที่สุดมีค่าเฉลี่ย 3.41 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.64 3. ระดับความสุขในชีวิตของความเป็นอยู่ของพนักงานที่ปฏิบัติงานกับบริษัทกล้วยไม้ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 25.23 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 5.29 แสดงว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานกับบริษัทที่ส่งออกกล้วยไม้ในเขตกรุงเทพและปริมณฑลมีความสุขน้อยกว่าคนทั่วไป 4. ความสุขกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ โดยมี ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์( $r$ ).เท่ากับ 0.14 เมื่อจำแนกความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้าน พบว่า ความผูกพันกับองค์กรด้านจิตใจมีความสัมพันธ์กับความสุขในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์( $r$ ).เท่ากับ 0.20 ส่วนความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานและด้านการคงอยู่ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน

2. **นุรปาชียะห์ ฎุณา (2562)** ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากร และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมือง ปัตตานี จังหวัดปัตตานีกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปัตตานีจำนวน 184 คนที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนประชากร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามวัดปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานและมีความสุขในการทำงานของบุคลากร มีความเชื่อมั่นของปัจจัยด้านลักษณะงานด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ด้านค่าตอบแทนสวัสดิการและมีความสุขในการทำงานเท่ากับ 0.77, 0.87, 0.81 และ 0.95 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ค่าร้อยละและค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยสรุปผล ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานีจังหวัดปัตตานีในภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุข(ค่าระดับความสุขเท่ากับ 72.80) โดยมีมิติที่ 5 ครอบครัวยังมีค่าระดับความสุขสูงกว่าด้านอื่น(ค่าระดับความสุขเท่ากับ 83.80) รองลงมาคือ ความสุขมิติที่ 4 จิตวิญญาณดี(ค่าระดับความสุขเท่ากับ 58.00) 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานีจังหวัดปัตตานีโดยภาพรวมปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือเมื่อปัจจัยด้านลักษณะงานเพิ่มขึ้น บุคลากรจะมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นต่ำ แต่ในขณะเดียวกันปัจจัยด้านสัมพันธภาพในการทำงานและด้านค่าตอบแทน

สวัสดิการนั้นมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือเมื่อปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานและด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการเพิ่มขึ้นบุคลากรจะมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นปานกลาง

### **วิธีดำเนินการวิจัย**

เป็นการวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research Approach) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire)

### **ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง**

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ประชากรที่ทำงานในบริษัทเอ็มเคเรสโตรองด์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) สาขาภาค 1 กรุงเทพมหานคร จำนวน 660 คน โดยใช้ข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2563 (ที่มา: บริษัทเอ็มเคเรสโตรองด์ กรุ๊ป จำกัด(มหาชน) สาขาภาค 1 กรุงเทพมหานคร) การกำหนดกลุ่มตัวอย่างใช้เกณฑ์ตามสถิติ เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 249 คน โดยคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง ด้วยกำหนดค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% ระดับความเชื่อมั่น 0.05 มีค่าความคาดเคลื่อนเท่ากับ  $\pm 5\%$

### **การเก็บรวบรวมข้อมูล**

1. แจกแบบสอบถามให้แก่ประชากรที่กำหนดไว้ โดยใช้วิธีการแจกแบบสอบถามผ่านทางออนไลน์ โดยใช้ Google Form
2. ตอบข้อซักถามบางประการที่ผู้ตอบแบบสอบถามอาจจะต้องการคำอธิบายเพิ่มเติม
3. รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับข้อมูลครบถ้วนแล้ว เพื่อนำไปจัดทำและเตรียมสำหรับการวิเคราะห์

### **การวิเคราะห์ข้อมูล**

ผู้วิจัยทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ (SPSS Version 26.0)

### **สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล**

1. ค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับวิเคราะห์เพื่อบรรยายปัจจัยส่วนบุคคล
2. ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )

### 3. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) สำหรับวิเคราะห์

#### **ผลการวิเคราะห์ข้อมูล**

การศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ (สถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด 19) บริษัทเอ็มเคเรสโตรองด์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) สาขาภาค 1 กรุงเทพมหานคร มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 249 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 68.70 และเพศชายจำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 31.30 ส่วนใหญ่มีอายุอายุ ไม่เกิน 30 ปี จำนวน 122คน คิดเป็นร้อยละ 49.00 รองลงมาคือ 31-40 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 28.90 อายุ 41-51 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 19.30 อายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.80 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีแยกกันอยู่/หย่า จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 61.80 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 27.30.สถานภาพโสด จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 10.80ส่วนใหญ่มัธยมศึกษาตอนต้น ม.6 หรือเทียบเท่า จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 31.30 รองลงมามัธยมศึกษาตอนต้น ม.3 หรือเทียบเท่า จำนวน 73 คน คิดเป็น ร้อยละ 29.30 ประถมศึกษา จำนวน 52 คน เป็นร้อยละ 20.90ระดับปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 18.50 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนรายได้ 10,001-20,000 จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 61.40 รองลงมา รายได้ไม่เกิน 10,000บาท จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 20.50 รองลงมาคือรายได้ 20,001-30,000บาท จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 11.60 รายได้ 40,000บาทขึ้นไป จำนวน 2 คนคิดเป็นร้อยละ 0.80 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน 2-5 ปี จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 45.40 รองลงมา 6-10 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 21.60รองลงมาคือไม่เกิน 1 ปีจำนวน 43คน คิดเป็นร้อยละ 17.30 10 ปีขึ้นไปจำนวน 39 คนคิดเป็นร้อยละ 15.70ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงาน ส่วนบริการ จำนวน 115คน คิดเป็นร้อยละ 46.20 รองลงมาคือ ส่วนครัว จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 30.50 หัวหน้างาน,ซูปเปอร์,แคชเชียร์ จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 23.30 ตามลำดับ

**สรุปผลการวิจัย** ผลวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ (สถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด 19) บริษัทเอ็มเคเรสโตรองด์ กรุ๊ป จำกัด(มหาชน) สาขาภาค1 กรุงเทพมหานคร มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 249 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 68.70 และเพศชายจำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 31.30 ส่วนใหญ่มีอายุอายุ ไม่เกิน 30 ปี จำนวน 122คน คิดเป็นร้อยละ 49.00 รองลงมาคือ 31-40 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 28.90 อายุ 41-51 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 19.30 อายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.80 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีแยกกันอยู่/หย่า จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 61.80 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 27.30.สถานภาพโสด จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 10.80ส่วนใหญ่มัธยมศึกษาตอนต้น ม.6 หรือเทียบเท่า จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 31.30

ลองลงมามัธยมศึกษาตอนต้น ม.3 หรือเทียบเท่า จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 29.30 ประถมศึกษา จำนวน 52 คน เป็นร้อยละ 20.90 ระดับปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 18.50 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนรายได้ 10,001-20,000 จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 61.40 รองลงมา รายได้ไม่เกิน 10,000 บาท จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 20.50 รองลงมาคือรายได้ 20,001-30,000 บาท จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 11.60 รายได้ 40,000 บาทขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.80 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน 2-5 ปี จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 45.40 รองลงมา 6-10 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 21.60 รองลงมาคือไม่เกิน 1 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 17.30 10 ปีขึ้นไป จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 15.70 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงาน ส่วนบริการ จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 46.20 รองลงมาคือ ส่วนครัว จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 30.50 หัวหน้างาน, ซุปเปอร์, แคชเชียร์ จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 23.30 ตามลำดับ

2. ความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ (สถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด 19) บริษัทเอ็มเค เรสโตรองต์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) สาขาภาค 1 กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพ และความปลอดภัยในการทำงาน ด้านความมั่นคง และโอกาสความก้าวหน้าในงาน ด้านคุณค่าทางสังคม หรือการทำงานร่วมกับผู้อื่น ด้านสวัสดิการ และค่าตอบแทน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ตามลำดับ

### อภิปรายผล

1. ด้านสุขภาพ และความปลอดภัยในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาหลายข้อพบว่า ข้อที่มีความสุขอยู่ในระดับมากที่สุดคือการตรวจสุขภาพประจำปี รองลงมา การอบรมและวิธีการรับมือเมื่อเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉินที่อาจจะเกิดขึ้นในบริเวณที่ทำงานอย่างเหมาะสม , มีการจัดอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่มีความปลอดภัย และความเหมาะสมในการทำงาน และมีความพร้อมในการปฐมพยาบาลเบื้องต้นอย่างทันทางทีและมีความคุ้มครองและสวัสดิการรักษาพยาบาลแก่ผู้ปฏิบัติงาน
2. ด้านความมั่นคง และโอกาสความก้าวหน้าในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดคือข้อเมื่อมีโอกาสเข้าทำงานจะบอกสิ่งดี ๆ เกี่ยวกับการทำงานที่บริษัทให้ผู้อื่นฟัง มีเพื่อร่วมงานที่ดี ช่วยเหลือกันทำงาน การทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุด การส่งเสริมชมเชยที่ดีแก่พนักงาน เช่น ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ , ความ

มีเมตตากฎหมาย, การรู้จักเคารพ กฎเกณฑ์ต่างๆ ของสังคม อยู่ในระดับมากที่สุด กิจกรรมกับสังคมโดยพนักงานได้มีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก

3. **ด้านคุณค่าทางสังคม หรือการทำงานร่วมกับผู้อื่น** โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด การส่งเสริมธรรมเนียมองค์กรที่ดีแก่พนักงาน เช่นความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ , ความมีเมตตากฎหมาย, การรู้จักเคารพ กฎเกณฑ์ต่างๆ ของสังคม อยู่ในระดับมากที่สุด กิจกรรมกับสังคมโดยพนักงานได้มีส่วนร่วม

4. **ด้านสวัสดิการ และค่าตอบแทน** โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดคือด้านบริษัทมีการแจกอุปกรณ์การป้องกัน เครื่องแต่งกาย ให้ผู้ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ระดับมากคือข้าพเจ้าได้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ, บริษัทมีสวัสดิการส่งเสริม ในช่วงโควิด 19 บริษัทมีการให้สวัสดิการเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ ตามลำดับ

5. **ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน** โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดคือหัวหน้างานของข้าพเจ้า คอยช่วยเหลือและให้คำแนะนำที่ดี ระดับมากคือขอหัวหน้างานของข้าพเจ้า มีการส่งเสริมให้ความรู้ การอบรมพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ

6. **ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว** โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดคือขอมีการเดินทางที่สะดวก เหมาะสมกับการเดินทางมาที่ปฏิบัติงานและที่บ้าน ระดับมากคือขอมีการกำหนดวันหยุดพักผ่อนอย่างเหมาะสม , มีการกำหนดเวลาทำงาน ช่วง การทำงานอย่างชัดเจน , มีการจัดกำลังคน เหมาะสม กับปริมาณงานที่เหมาะสมตามลำดับ

### **ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย**

1. **ด้านสุขภาพ และความปลอดภัยในการทำงาน** พบว่าความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ (สถานการณ์ การแพร่ระบาดของโควิด 19) บริษัทเอ็มเคเรส ไตรรงค์ กรุ๊ป จำกัด(มหาชน) สาขาภาค1 กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากที่สุด สิ่งที่ต้องปรับปรุงคือ ผู้บริหารควรมีความคุ้มครองและสวัสดิการ รักษาพยาบาลแก่ผู้ปฏิบัติงาน กับเหตุการณ์การแพร่ระบาดของโควิด 19 ควรจัดทำแผนการตรวจสุขภาพ ประจำปีให้กับพนักงานทุกตำแหน่งให้กับพนักงานอย่างทั่วถึงควร , ควรจัดทำแผนการอบรมและวิธีการรับมือเมื่อเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉินที่อาจจะเกิดขึ้นในบริเวณที่ทำงานอย่างเหมาะสม ว่าเป็นพนักงานรู้สึกว่าได้รับการดูแลและจัดให้มีการจัดอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่มีความปลอดภัย

2. **ด้านความมั่นคง และโอกาสความก้าวหน้าในงาน** พบว่า สิ่งที่ต้องปรับปรุงคือ ผู้บริหารควรมีการมีการสร้างความมั่นคงกับการทำงานที่บริษัทเพื่อส่งเสริมความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงาน รวมไปถึงการ

สร้างแรงจูงใจให้ข้าพเจ้ารู้สึกอยากทำงานให้ที่สุดทุกวัน,ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้ ปฏิบัติงานที่มีความท้าทายได้ทำผลงานใหม่ ทำให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงานและเมื่อมีโอกาสจะแนะนำให้เพื่อนหรือคนรู้จักมาทำงานที่บริษัทมากขึ้น

3. ด้านคุณค่าทางสังคม หรือการทำงานร่วมกับผู้อื่น พบว่า สิ่งที่ต้องปรับปรุงคือ ผู้บริหารควรมีการสร้างประสบการณ์ในการทำงานที่ดีเกี่ยวกับการทำงานที่บริษัทให้ผู้อื่นฟัง และการทำงานเป็นทีมมีเพื่อร่วมงานที่ดี ช่วยเหลือกันทำงาน การทำงานเป็นทีม พนักงานมีความสุขในการทำงาน ทำส่งเสริมจัดกิจกรรมกับสังคม โดยพนักงานได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมกับสังคมทำประโยชน์เพื่อสังคม เช่นการส่งเสริมให้พนักงานได้มีส่วนร่วมการทำกิจกรรมเก็บขยะ จิตอาสา บริจาคโลหิต บริจาคอาหาร,การส่งเสริมธรรมองค์กรที่ดี

4. ด้านสวัสดิการ และค่าตอบแทน พบว่า สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ผู้บริหารควรมีการกำหนดบริษัทมีการแจกอุปกรณ์การป้องกัน เครื่องแต่งกาย ให้ผู้ปฏิบัติอย่างเพียงพอ ปรับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถสวัสดิการเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ ,บริษัทมีสวัสดิการส่งเสริม ในช่วงโควิด 19, ตอบสนองต่อผู้ปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม และเพียงพอต่อการดำรงชีวิตซึ่งถือว่าเป็นสิ่งสำคัญ

5. ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน พบว่าสิ่งที่ต้องปรับปรุงคือ ผู้บริหารควรมีแผนการอบรมหัวหน้างาน คอยช่วยเหลือและให้คำแนะนำที่ดี เปิดโอกาสให้ข้าพเจ้าเสนอข้อมูล ข้อคิดเห็น เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง มีการส่งเสริมให้ความรู้ การอบรมพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอ โดย,ให้ข้อมูลติ/ชม และสนับสนุนให้พนักงานประสบความสำเร็จเพื่อที่จะสามารถนำมาปรับปรุงพัฒนางานของบริษัทให้ได้ผลดีมากยิ่งขึ้น ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งที่ผู้บริหาร ควรที่จะต้องทำอย่างยั่งยืน

6. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว พบว่า สิ่งที่ต้องปรับปรุงคือ ผู้บริหาร ควรจัดสรรให้มีการเดินทางที่สะดวก เหมาะสมกับการเดินทางมาที่ปฏิบัติงานและที่บ้านให้เหมาะสม มีการกำหนดวันหยุดพักผ่อนอย่างเหมาะสม รวมถึงจัดการกำหนดเวลาทำงาน ช่วง การทำงานอย่างชัดเจนกำลังคนเหมาะสม กับปริมาณงานที่เหมาะสม เช่นการจัดทำแผนกำลังคนอย่างเหมาะสมกับปริมาณงานเพื่อให้งานที่ออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพพนักงานปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ รวมไปถึงการกำหนดเวลาทำงาน ให้กับพนักงานทุกคน ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรพิจารณาถึงความสำคัญในด้านนี้เป็นอย่างยิ่ง

### **บรรณานุกรม**

(สุพริศร์ สุวรรณิก:2563) การที่กิจกรรมทางเศรษฐกิจโลกยังไม่กลับมาเป็นปกติ จะยังส่งผลให้ภาคการส่งออกสินค้าและการท่องเที่ยวของไทยฟื้นตัวช้ากว่าที่คาดการณ์กันไว้ (ธนาคารแห่งประเทศไทย:2563)

นางสาวเมธาวี คำเจริญ (2558) เรื่องความสุขในการทำงาน/ ความผูกพัน/ พนักงาน /ธนาคารกรุงไทย

นางสาวกัญญ์ณัฐ์ คุรุทใจกล้า ( 2556) หัวข้อที่ 2 ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทส่งออกกล้วยไม้ ในเขตกรุงเทพมหานคร

นุรปาชียะห์ ภูนา (2562) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากร และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมือง ปัตตานี จังหวัดปัตตานี

กอบปรลาก อภัยศักดิ์ ,(2563) เรื่อง บรรยากาศองค์กรแห่งความสุข: คนเบิกบาน งานสำเร็จ โดยได้กล่าวไว้ว่าความสุขของคนทำงาน

ของ กิตติ ชุมหศิริวงศ์(2562)ความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัวของ บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง