

ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เอ็ม.ไอ.ที.พรีซิชั่น จำกัด

The happiness in work of employees M.I.T. Precision Co., Ltd.

สุรัชย์ พลศรี

สาขาการจัดการอุตสาหกรรม โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ประเทศไทย

โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

Surachai Polsorn

E-mail : nabeenmk@gmail.com

Industrial Management, Master of Business Administration Program,

Ramkhamhaeng University, Thailand

Master of Business Administration Program, Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เอ็ม.ไอ.ที.พรีซิชั่น จำกัด มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เอ็ม.ไอ.ที. พรีซิชั่น จำกัด (2) เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เอ็ม.ไอ.ที. พรีซิชั่น จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (3) เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอ็ม.ไอ.ที. พรีซิชั่น จำกัด จำแนกตามปัจจัยค่าจ้าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือพนักงานบริษัท เอ็ม.ไอ.ที.พรีซิชั่น จำกัด จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test และแบบสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD และใช้สถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการทดสอบพบว่าพนักงานบริษัท เอ็ม.ไอ.ที.พรีซิชั่น จำกัด ที่มีปัจจัยด้านประชากร ด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา และด้านรายได้ต่อเดือนต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เอ็ม.ไอ.ที.พรีซิชั่น จำกัด ต่างกัน และพนักงานบริษัท เอ็ม.ไอ.ที.พรีซิชั่น จำกัด ที่มีปัจจัยด้านประชากร ด้านเพศ และด้านสถานภาพต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เอ็ม.ไอ.ที.พรีซิชั่น จำกัด ไม่ต่างกัน

คำสำคัญ : ความสุขในการทำงาน , บริษัท เอ็ม.ไอ.ที. พรีซิชั่น จำกัด

Abstract

Subject research The happiness in work of employees M.I.T. Precision Co., Ltd. has the objective (1) To study happiness in work of employees M.I.T. Precision Co., Ltd. (2) To study happiness in work of employees M.I.T. Precision Co., Ltd. classified by personal factors (3) To study the happiness in work of employees M.I.T. Precision Co., Ltd. classified by supporting factors The sample used in this research was company employees M.I.T. Precision Co., Ltd. to 400 persons by using questionnaires as a tool for data collection. And the statistics used in the analysis The descriptive statistics were frequency, percentage, mean and standard deviation. Hypothesis test With the t-test and one-way ANOVA statistics, if differences were found, they were compared individually by means of LSD and using multiple regression statistics.

The test results showed that employees of M.I.T. Precision Co., Ltd. the demographic factors, age, education level, and monthly income differences. The company 's employees are happy to work at M.I.T. Precision Co., Ltd. and employees of M.I.T. Precision Co. , Ltd. to different demographic factors, gender and status. The company 's employees are happy to work at M.I.T. Precision Co., Ltd. No difference.

Keywords: happiness in workplace ; M.I.T. Precision Co., Ltd.

บทนำ

เมื่อพิจารณาแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560- 2564) ที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ให้คนทำงานในประเทศมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข ในขณะที่เดียวกันคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานปัจจุบัน ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ จึงควรมีสถานะที่เหมาะสมทำให้เกิดความสุข

ทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางจิตวิญญาณ และสุขภาวะทางสังคม

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาถึงปัจจัยที่สัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอ็ม.ไอ.ที. 프리ชัณ จำกัด เพื่อเป็นแนวทางในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอ็ม.ไอ.ที. 프리ชัณ จำกัด ให้มีสุขภาพกาย และสุขภาพใจที่ดี

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอ็ม.ไอ.ที. 프리ชัณ จำกัด
2. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอ็ม.ไอ.ที. 프리ชัณ จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอ็ม.ไอ.ที. 프리ชัณ จำกัด จำแนกตามปัจจัยค่าเงิน

ขอบเขตงานวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหาการวิจัย เรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เอ็ม.ไอ.ที. 프리ชัณ จำกัด ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา มีดังต่อไปนี้

1.1 ตัวแปรอิสระ ด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน

1.2 ตัวแปรอิสระ ด้านปัจจัยค่าเงิน ได้แก่ นโยบายการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการทำงาน ความมั่นคงในงาน และสถานภาพทางอาชีพ

1.3 ตัวแปรตาม ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เอ็ม.ไอ.ที. 프리ชัณ จำกัด ได้แก่ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (Connection) ด้านความรักในงาน (Love of the work) ด้านความสำเร็จในงาน (Work achievement) และด้านการเป็นที่ยอมรับ (Recognition)

2. ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท เอ็ม.ไอ.ที. 프리ชัณ จำกัด ทั้งเพศชายและเพศหญิงไม่จำกัดอายุ ใช้วิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1973, p. 725) โดยที่ทางผู้วิจัยได้กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ 0.05 จึงทำให้มีระดับความเชื่อมั่นที่ 95% จากจำนวนประชากรพนักงานบริษัท เอ็ม.ไอ.ที. 프리ชัณ จำกัด จำนวน 400 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอ็ม.ไอ.ที. พรินซ์ จำกัด
2. ทำให้ทราบถึงความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอ็ม.ไอ.ที. พรินซ์ จำกัด
จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. ทำให้ทราบถึงความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอ็ม.ไอ.ที. พรินซ์ จำกัด
จำแนกตามปัจจัยค่าจ้าง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

พระภิกษุญาณพิศาลเมธี วิ.(ประเสริฐ มนต์เสวี) (2563) ความสุขที่แท้จริงในศาสนาพุทธ
แท้จริงแล้ว ความสุขคือเป้าหมายสูงสุดในศาสนาพุทธ แต่ต้องเป็นความสุขแบบยั่งยืนถาวร

นักจิตวิทยาชื่อ วิน โยเฟน (1997) ให้นิยาม “ความสุข” ว่าหมายถึงการประเมินของแต่ละ
คนว่าชื่นชอบชีวิตโดยรวมของตนเองมากแค่ไหน

ดังนั้น ผู้วิจัยให้ความหมายของความสุข หมายถึงความสบายกาย สบายใจ มักใช้คู่กับคำอื่น
เช่น อยู่ดีมีสุข อยู่เย็นเป็นสุข สบายกาย สบายใจ

จากการศึกษาและทบทวนตามแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องแล้วสามารถแยกความสุขของแต่ละ
บุคคล เพื่อเตรียมความพร้อมในการเรียนรู้ ซึ่งนักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความสุข
ไว้ ดังนี้

1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์ เป็นกลวิธีการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนมนุษย์ให้มาทำ
กิจกรรมร่วมกันแบบเต็มใจเพื่อให้เกิดความรักใคร่ ไมตรีจิตที่เกิดขึ้นกับเพื่อน
2. ด้านความรักในงาน เมื่อคุณรักในงานที่ทำ คุณจะอยากตื่นแต่เช้าเพื่อมาทำงาน ความรักทำให้คุณ
สนุกกับงานที่ทำ แม้จะเจองานหนักทำให้คุณกระตือรือร้น มีพลัง ทำให้คุณยังยิ้มได้
3. ด้านความสำเร็จในงาน คนที่ทำงานแล้วประสบความสำเร็จไม่ได้มีอะไรพิเศษกว่าคนอื่น แต่
อาศัยว่าเป็นคนที่ใฝ่หาความรู้ และขยันสร้างความชำนาญ สร้างทักษะใหม่ ๆ ให้ตัวเอง
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ การตรงต่อเวลา/รักษาเวลา การรักษาคำพูด ไม่นินทาผู้อื่น กล้ารับผิดชอบ
ไม่เลือกปฏิบัติ ไม่เอาเรื่องส่วนตัวมาเกี่ยวเรื่องงาน ช่วยเหลือคนอื่น มีกาลเทศะและสัมมาคารวะ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

1. ด้านเพศกับความสุขในการทำงาน

พรณรงค์ ว่องสุนทร, เกษมชาติ นเรศเสนีย์ และวิมล หอมยิ่ง (2554) เปรียบเทียบความสุข
ในการทำงานของพนักงาน โดยจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา ตำแหน่ง
ปฏิบัติงาน อายุปฏิบัติงาน และรายได้

ฉัตรชัย แก้วไชยษา (2559) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส

2. ด้านอายุกับความสุขในการทำงาน

พรณรงค์ ว่องสุนทร, เกษมชาติ นเรศเสนีย์ และวิมล หอมยิ่ง (2554) เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา ตำแหน่งปฏิบัติงาน อายุปฏิบัติงาน และรายได้

ฉัตรชัย แก้วไชยษา (2559) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส

3. ด้านสถานภาพกับความสุขในการทำงาน

พรณรงค์ ว่องสุนทร, เกษมชาติ นเรศเสนีย์ และวิมล หอมยิ่ง (2554) เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา ตำแหน่งปฏิบัติงาน อายุปฏิบัติงาน และรายได้

ฉัตรชัย แก้วไชยษา (2559) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส

4. ด้านระดับการศึกษากับความสุขในการทำงาน

อรรถพร คงเขียว (2554) พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นช่างมีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีการรับผิดชอบ มีการศึกษาระดับม.3 หรือต่ำกว่า มีประสบการณ์ทำงานในปัจจุบัน 1-3 ปี มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,001 บาท

ภัทรดนัย ไช้โรตง (2561) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสุขในการทำงาน คือระดับการศึกษา อายุการทำงาน และระดับตำแหน่งงาน

5. ด้านรายได้ต่อเดือนกับความสุขในการทำงาน

อรรถพร คงเขียว (2554) พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นช่างมีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีการรับผิดชอบ มีการศึกษาระดับม.3 หรือต่ำกว่า มีประสบการณ์ทำงานในปัจจุบัน 1-3 ปี มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,001 บาท

สมาธิ ดวงกลาง (2559) ความสุขในการทำงานทั้ง 8 ด้านในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้คือ ด้านการมีศีลธรรม ด้านการผ่อนคลาย ด้านครอบครัวอบอุ่น ด้านการศึกษาหาความรู้ ด้านมีน้ำใจเอื้ออาทร ด้านการมีเงิน ด้านสังคมดีและด้านสุขภาพกายและใจดี

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยคำจูน

1. นโยบายการบริหาร

กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม (2559) ความสุข 8 ประการ เพื่อสร้างความสุขในองค์กรระบบการสร้างองค์กรแห่งความสุข

mrslaongtip ~ แนวคิด ทฤษฎี การจัดการนวัตกรรมเพื่อการพัฒนา.(2556) กลุ่มเป้าหมายหลักคือ “คนทำงานในองค์กร” ที่ถือเป็นบุคคลสำคัญและเป็นกำลังหลักของทั้งครอบครัว องค์กร ชุมชน และสังคม

2. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

Reconflict (2554) การสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง คือเพื่อความประทับใจร่วมกัน ความรักใคร่ ความชอบพอกัน เป็นมิตรกัน เป็นหนทางที่นำไปสู่มิตรภาพ การใช้ชีวิตร่วมกัน ตลอดจนการทำงานร่วมกัน

Novabizz (2561) ในชีวิตของเราต้องสัมพันธ์อยู่กับบุคคลหลายประเภท นักวิชาการได้จัดจำแนกประเภทความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยอาศัยระดับความสัมพันธ์เป็นเกณฑ์

3. สภาพการทำงาน

AIT (2563) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Environment) คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นองค์ประกอบ หรือเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต

นางสาวจณิศา สุขดี โรงเรียนห้วยนางราษฎร์บำรุง อำเภอห้วยยอด จังหวัดตรัง ผู้ประกอบอาชีพเกษตรกรอาจต้องทำงานในห้องทดลอง เพื่อปฏิบัติงานด้านปฐญา จำยยาและสิ่งที่เกี่ยวข้องตามใบสั่งหรือสูตร

4. ความมั่นคงในอาชีพ

Prosoft HRMI (2561) ทำการศึกษาพร้อมกันทั่วเอเชียรวม 13 ประเทศ เป็นการสำรวจความเห็นพนักงานที่ทำงานในองค์กรต่างๆ ทั่วเอเชียในประเด็นของการรักษาคณ มีเหตุผลอะไรบ้าง? ที่คนตัดสินใจ "อยู่" หรือ "ลาออก" จากงาน

สสพท (2562) การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง อาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคม

5. สถานภาพทางอาชีพ

ภัทรดนัย ไต้ไธสง (2561) ได้ทำการวิจัย เรื่องความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ทูริ ดิสทริบิวชั่น แอนด์ เซลส์ จำกัด พื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ผลวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการ เพศหญิง อายุ 26-30 ปี สถานภาพสมรส การศึกษา

ระดับปริญญาตรี อายุการทำงาน 1-3 ปี ภาพรวมความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับเห็นด้วย

นุรป่าชียะห์ กุณา (2561) ได้ทำการวิจัย เรื่องความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุข (ค่าระดับความสุขเท่ากับ 72.80) 2) ภาพรวมปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) คือการวิจัยที่มีการศึกษาตามสภาพที่เป็นไปตามธรรมชาติ โดยไม่มีการจัดกระทำหรือควบคุมตัวแปรใด ๆ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross sectional Study) คือเป็นการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว โดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติ

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือพนักงานบริษัท เอ็ม.ไอ.ที. พรินซ์ จักัด ซึ่งสามารถรู้จำนวนประชากรที่แน่นอนได้ ทางผู้วิจัยจึงได้ใช้วิธีการเปิดตารางหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973) เพื่อกำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยเปิดตารางที่ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ 0.05 หรือคิดเป็นค่าความคลาดเคลื่อนที่ 5% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยผลจากการเปิดตารางหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน และสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็นด้วยวิธีการสุ่มแบบสะดวก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลนำเอามาวิเคราะห์สถิติ เพื่อการตอบข้อสมมติฐานของการวิจัยในเรื่องที่กำลังศึกษานี้ ซึ่งการวิจัยนี้เป็นวิธีวิจัยเชิงสำรวจที่ใช้แบบสอบถามทั้งปลายปิดและแบบปลายเปิด โดยในส่วนของแบบสอบถามปลายปิด ผู้วิจัยมีตัวเลือกคำตอบให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบและในส่วนแบบสอบถามปลายเปิดผู้วิจัยจะกำหนดเฉพาะคำถามให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสดงความคิดเห็นในการตอบได้ โดยแบบสอบถามถูกแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท เอ็ม.ไอ.ที. พรินซ์ จักัดประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน โดยมีจำนวนคำถามทั้งหมด 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้างของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยค่าจ้างของพนักงานบริษัท เอ็ม.ไอ.ที. พรินซ์ จำกัด ประกอบด้วย นโยบายการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการทำงาน ความมั่นคงในงาน และสถานภาพทางอาชีพ โดยมีจำนวนคำถามทั้งหมด 12 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามข้อมูลความสุขของผู้ตอบแบบสอบถามองค์ประกอบของความสุขมี 4 ด้าน ของกลุ่มพนักงานบริษัท เอ็ม.ไอ.ที. พรินซ์ จำกัด โดยประกอบด้วย ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านที่เป็นที่ยอมรับ มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 12 ข้อ

ส่วนที่ 4 เป็นข้อคำถามปลายเปิดที่ถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เอ็ม.ไอ.ที. พรินซ์ จำกัด จำนวน 1 ข้อ

เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วยด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการวิเคราะห์ตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงประมาณ ได้แก่ ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เอ็ม.ไอ.ที. พรินซ์ จำกัด

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

2.1 เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เอ็ม.ไอ.ที. พรินซ์ จำกัด จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยข้อมูลสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD

2.2 เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เอ็ม.ไอ.ที. พรินซ์ จำกัด จำแนกตามเพศ โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยข้อมูลสถิติจะใช้สถิติ t-test ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.3 เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอ็ม.ไอ.ที. พรินซ์ จำกัด จำแนกตามปัจจัยค่าจ้าง โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

สรุปผลการศึกษาวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เอ็ม.ไอ.ที.พีริซัน จำกัด โดยภาพรวม ระดับความสุขอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับ ได้แก่ ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงานและด้านความสำเร็จในงาน

2. ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เอ็ม.ไอ.ที.พีริซัน จำกัด จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน สามารถสรุปการวิจัยได้ดังนี้

2.1 ลักษณะกลุ่มประชากรพนักงานบริษัท เอ็ม.ไอ.ที.พีริซัน จำกัด ที่มีอายุ ระดับการศึกษาและรายได้ต่อเดือนต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เอ็ม.ไอ.ที.พีริซัน จำกัด ต่างกัน

2.2 ลักษณะกลุ่มประชากรพนักงานบริษัท เอ็ม.ไอ.ที.พีริซัน จำกัด ที่มีเพศ และสถานภาพต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เอ็ม.ไอ.ที.พีริซัน จำกัด ไม่ต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยค่าจ้างที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เอ็ม.ไอ.ที.พีริซัน จำกัด สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้

ปัจจัยค่าจ้าง ด้านนโยบายการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในอาชีพ และด้านสถานภาพทางอาชีพ มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เอ็ม.ไอ.ที.พีริซัน จำกัด

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เอ็ม.ไอ.ที.พีริซัน จำกัด สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เอ็ม.ไอ.ที.พีริซัน จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ลักษณะประชากรกลุ่มพนักงานบริษัท เอ็ม.ไอ.ที.พีริซัน จำกัด อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความเห็นว่าพนักงานบริษัท เอ็ม.ไอ.ที.พีริซัน ควรมีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์อันดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Tikcm (2559) ที่กล่าวว่า เป็นกลวิธีการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนมนุษย์ให้มาทำกิจกรรมร่วมกันแบบเต็มใจ และสอดคล้องกับแนวคิดของสถาบันฝึกอบรมและให้คำปรึกษาแนะนำด้านการพัฒนาการบริการลูกค้าอย่างเป็นระบบ(2555) ที่กล่าวว่า มนุษย์สัมพันธ์นั้นถือว่าเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ในการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดี

1.2 ด้านความรักในงาน ลักษณะประชากรกลุ่มพนักงานบริษัท เอ็ม.ไอ.ที.พีริซิชั่น จำกัด อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความเห็นว่าพนักงานบริษัท เอ็ม.ไอ.ที.พีริซิชั่น ควรรักในงานของตัวเอง หรือช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานด้วยความรักและเต็มใจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ JobsBB.com (2557) ได้กล่าวว่า เรียนรู้ที่จะเล่นร่วมกับคนอื่น และสอดคล้องกับแนวคิดของTHAI DENT OZ CO.,LTD. โดย prakal (กระป๋องสงคราม) (2555) ที่กล่าวว่า การที่คนเรามีความรักในสิ่งใดสิ่งหนึ่งเราก็จะทำสิ่งนั้นอย่างเต็มที่โดยที่ไม่ต้องมีเงื่อนไขใด ๆ มากมาย

1.3 ความสำเร็จในงาน ลักษณะประชากรกลุ่มพนักงานบริษัท เอ็ม.ไอ.ที.พีริซิชั่น จำกัด อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความเห็นว่าพนักงานบริษัท เอ็ม.ไอ.ที.พีริซิชั่น ควรมีเป้าหมายของการทำงานให้สำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดซึ่งของ JobsBB.com (2557) คนเราควรตั้งเป้าหมายของชีวิตเตรียมไว้ว่าภายในกี่ปีจะขึ้นไปอยู่ในจุดใด และสอดคล้องกับแนวคิดของ Plearn เพลิน by Krungsri Guru Krungsri.com.(2562) ที่กล่าวว่า วิธีทำงานให้สำเร็จในการทำงาน คือคนที่ใฝ่หาความรู้

1.4 ด้านการเป็นที่ยอมรับ ลักษณะประชากรกลุ่มพนักงานบริษัท เอ็ม.ไอ.ที.พีริซิชั่น จำกัด อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความเห็นว่าพนักงานบริษัท เอ็ม.ไอ.ที.พีริซิชั่น ควรเคารพในตำแหน่งหน้าที่ การทำงานของแต่ละส่วนงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ JobCute (2562) คนทำงานทุกคนย่อมที่จะต้องการให้ตนเองเป็นที่ยอมรับนับถือจากบุคคลรอบข้าง และสอดคล้องกับแนวคิดของ M-academy NEWS & EVENTS (2561) ที่กล่าวว่าเพราะการทำงานมันไม่ได้มีแต่เรื่องผลงาน การรู้จักวางตัวให้เหมาะสมมีน้ำใจกับเพื่อนร่วมงานทุกระดับ

2. ผลการศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เอ็ม.ไอ.ที.พีริซิชั่น จำกัดจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2.1 ลักษณะประชากรความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เอ็ม.ไอ.ที.พีริซิชั่น จำกัด ที่มีเพศต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เอ็ม.ไอ.ที.พีริซิชั่น จำกัดโดยรวมไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าพนักงานบริษัท เอ็ม.ไอ.ที.พีริซิชั่น จำกัด ที่เป็นเพศชายมีความสุขในการทำงานมากกว่าเพศหญิง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของฉวีรัย แก้วไชยษา (2559) ได้กล่าวว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และสอดคล้องกับแนวคิดของจตุรวัฒน์ ผนึกรัมย์ (2560) ที่กล่าวว่านักศึกษาเพศหญิงมีความสุขมากกว่านักศึกษาเพศชาย นักศึกษาชั้นปีที่ 1 มีความสุขมากกว่าชั้นปีอื่น ๆ

2.2 ลักษณะประชากรความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เอ็ม.ไอ.ที.พีริซิชั่น จำกัด ที่มีอายุต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เอ็ม.ไอ.ที.พีริซิชั่น จำกัดโดยรวมต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จใน

งาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าพนักงานบริษัท เอ็ม.ไอ.ที.พีริซัน จำกัด ที่มีอายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไปมีความสุขในการทำงาน ซึ่งสัมพันธ์กับการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ มากกว่าช่วงอายุอื่น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พรณรงค์ ว่องสุนทร, เกษมชาติ นเรศเสนีย์ และวิมล หอมยิ่ง (2554) ได้กล่าวว่า เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา ตำแหน่งปฏิบัติงาน อายุปฏิบัติงาน และรายได้ และสอดคล้องกับแนวคิดของ นิชาธิ์ แก้วไชยษา (2559) ที่กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส การที่เป็นสมาชิกในครอบครัวที่ต้องดูแลรับผิดชอบ ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน การทำงานล่วงเวลา การลาป่วย เหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียด และทุนพลังใจทางบวก

2.3 ลักษณะประชากรความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เอ็ม.ไอ.ที.พีริซัน จำกัด ที่มีสถานภาพต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เอ็ม.ไอ.ที.พีริซัน จำกัด โดยรวม ไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการติดต่อสัมพันธ์ และด้านการเป็นที่ยอมรับ ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานบริษัท เอ็ม.ไอ.ที.พีริซัน จำกัด ที่มีสถานภาพหม้าย / หย่าร้าง มีความสุขในการทำงาน ซึ่งสัมพันธ์กับการติดต่อสัมพันธ์ และด้านการเป็นที่ยอมรับ มากกว่าสถานภาพโสด สมรส ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พรณรงค์ ว่องสุนทร, เกษมชาติ นเรศเสนีย์ และวิมล หอมยิ่ง (2554) ได้กล่าวว่า เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา ตำแหน่งปฏิบัติงาน อายุปฏิบัติงาน และรายได้ และสอดคล้องกับแนวคิดของ นิชาธิ์ แก้วไชยษา (2559) ที่กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส การที่เป็นสมาชิกในครอบครัวที่ต้องดูแลรับผิดชอบ ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน การทำงานล่วงเวลา การลาป่วย เหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียด และทุนพลังใจทางบวก

2.4 ลักษณะประชากรความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เอ็ม.ไอ.ที.พีริซัน จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เอ็ม.ไอ.ที.พีริซัน จำกัด โดยรวม ต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน และด้านความสำเร็จในงาน ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าพนักงานบริษัท เอ็ม.ไอ.ที.พีริซัน จำกัด ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความสุขในการทำงาน ซึ่งสัมพันธ์กับการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน และด้านความสำเร็จในงานมากกว่าระดับการศึกษาช่วงอื่นๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อรรถพร คงเขียว (2554) ได้กล่าวว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับ ม.3 หรือต่ำกว่ามีประสบการณ์ทำงานในปัจจุบัน 1-3 ปี มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,001 บาท ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญระดับเห็นด้วยกับปัจจัยการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ

2.5 ลักษณะประชากรความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เอ็ม.ไอ.ที.พีริซัน จำกัด ที่มีรายได้ต่อเดือน ต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เอ็ม.ไอ.ที.พีริซัน จำกัดโดยรวม ต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าพนักงานบริษัท เอ็ม.ไอ.ที.พีริซัน จำกัด ที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท มีความสุขในการทำงาน ซึ่งสัมพันธ์กับการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับมากกว่ารายได้ต่อเดือนช่วงอื่น ๆ อาจเนื่องมาจากว่าช่วงรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท เป็นช่วงรายได้ต่อเดือนที่มีความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อรรถพร คงเขียว (2554) ได้กล่าวว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,001 บาท ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญระดับเห็นด้วยกับปัจจัยการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ

3. ศึกษาปัจจัยค่าจ้างที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในบริษัท เอ็ม.ไอ.ที.พีริซัน จำกัด

3.1 ปัจจัยค่าจ้างด้านนโยบายการบริหาร ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในบริษัท เอ็ม.ไอ.ที.พีริซัน จำกัด ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าประชากรกลุ่มพนักงานบริษัท เอ็ม.ไอ.ที.พีริซัน จำกัด ให้ความสำคัญกับด้านนโยบายการบริหาร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม (2559) ได้กล่าวว่า นโยบายการบริหารประกอบด้วย 1. ปัจจัย (Input) 2. กระบวนการ (Process) และ 3. ผลลัพธ์ (Outcome) และสอดคล้องกับแนวคิดของmrsLaongtip ~ แนวคิด ทฤษฎีการจัดการนวัตกรรมเพื่อการพัฒนา.(2556) ที่กล่าวว่า “คนทำงานในองค์กร”ที่ถือเป็นบุคคลสำคัญและเป็นกำลังหลักของทั้งครอบครัว

3.2 ปัจจัยค่าจ้างด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในบริษัท เอ็ม.ไอ.ที.พีริซัน จำกัด ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าประชากรกลุ่มพนักงานบริษัท เอ็ม.ไอ.ที.พีริซัน จำกัด ให้ความสำคัญกับด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Reconflict (2554) ได้กล่าวว่า หลักพื้นฐานในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลก็คือเพื่อความประทับใจร่วมกัน ความรักใคร่ ความชอบพอกัน เป็นมิตรกัน และสอดคล้องกับแนวคิดของ Novabizz (2561) ที่กล่าวว่า ในชีวิตของเราต้องสัมพันธ์อยู่กับบุคคลหลายประเภท แต่ประเภทล้วนมีปทัสถานในการปฏิบัติต่างกันไป

3.3 ปัจจัยค่าจ้างด้านสภาพการทำงาน ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในบริษัท เอ็ม.ไอ.ที.พีริซัน จำกัด ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าประชากรกลุ่มพนักงานบริษัท เอ็ม.ไอ.ที.พีริซัน จำกัด ให้ความสำคัญกับด้านสภาพการทำงานในพื้นที่การทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ AIT (2563) ได้กล่าวว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นองค์ประกอบ หรือเป็นมิติ

หนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต และสอดคล้องกับแนวคิดของนางสาวฉนิจดา สุขดี โรงเรียนห้วยนางราษฎร์บำรุง อำเภอห้วยยอด จังหวัดตรัง ที่กล่าวว่าผู้ประกอบการอาชีพเกษตรกรอาจต้องทำงานในห้องทดลอง เพื่อปฏิบัติงานด้านปฐยา

3.4 ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในบริษัท เอ็ม.ไอ.ที.พีริชชั่น จำกัด ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าประชากรกลุ่มพนักงานบริษัท เอ็ม.ไอ.ที.พีริชชั่น จำกัด ให้ความสำคัญกับด้านความมั่นคงในงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Prosoft HRMI (2561) ได้กล่าวว่า "องค์กรได้ดิบได้ดี แต่ตัวพนักงานนั้นจะมั่นคงด้วยหรือเปล่า? และสอดคล้องกับแนวคิดของ สสพท (2562) ที่กล่าวว่า การทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีก

3.5 ปัจจัยด้านสถานภาพทางอาชีพ ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในบริษัท เอ็ม.ไอ.ที.พีริชชั่น จำกัด ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าประชากรกลุ่มพนักงานบริษัท เอ็ม.ไอ.ที.พีริชชั่น จำกัด ให้ความสำคัญกับด้านสถานภาพทางอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นางสาวปิรุสนีย์ แวนิ ได้กล่าวว่าความเกี่ยวพันกับบรรทัดฐาน ก็คือ “สถานภาพ” และสอดคล้องกับแนวคิดของ ภัทรศนย์ ไต้โรสง (2561) ที่กล่าวว่าพนักงานส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี อายุการทำงาน 1-3 ปีภาพรวมความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ปัจจัยด้านประชากร

จากการวิจัยแสดงให้เห็นว่าพนักงานบริษัท เอ็ม.ไอ.ที.พีริชชั่น จำกัด ที่มี เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาและรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เอ็ม.ไอ.ที.พีริชชั่น จำกัด ต่างกัน ดังนั้นบริษัท เอ็ม.ไอ.ที.พีริชชั่น จำกัด จะต้องให้ความสนใจกับปัจจัยด้านประชากรดังกล่าวข้างต้น โดยฝ่ายทรัพยากรบุคคลต้องมีการจัดอบรมให้กับพนักงานตามความเหมาะสม โดยให้พิจารณาในด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาและรายได้ต่อเดือน

ปัจจัยด้านทุน

ปัจจัยด้านทุนที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เอ็ม.ไอ.ที.พีริชชั่น จำกัด โดยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1.ด้านนโยบายการบริหาร ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านทุนที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เอ็ม.ไอ.ที.พีริชชั่น จำกัด บริษัทฯ ควรให้ความสำคัญในการกำหนดปัจจัยหลักที่ช่วยกระตุ้นในการดำเนินการสร้างองค์กรแห่งความสุขอย่างชัดเจน สร้างคุณค่าให้พนักงาน

2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าปัจจัยคำจูงที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เอ็ม.ไอ.ที.พีริซัน จำกัด บริษัทฯควรมีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในทุกส่วนงานให้มาก

3. ด้านสภาพการทำงาน ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าปัจจัยคำจูงที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เอ็ม.ไอ.ที.พีริซัน จำกัด บริษัทฯ ควรส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับพนักงานแต่ละบุคคล

4. ด้านความมั่นคงในอาชีพ ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าปัจจัยคำจูงที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เอ็ม.ไอ.ที.พีริซัน จำกัด บริษัทฯ ควรมีการปรับค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับความสามารถและสภาพเศรษฐกิจ และไม่มีนโยบายการจ้างพนักงานออกโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

5. สถานภาพทางอาชีพ ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าปัจจัยคำจูงที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เอ็ม.ไอ.ที.พีริซัน จำกัด บริษัทฯ มีการกำหนดเกณฑ์การรับพนักงานเข้าทำงานอย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ มีการสร้างความภูมิใจและให้เกียรติพนักงานในทุกส่วนงานทุกฝ่าย

เอกสารอ้างอิง

กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม. (2559). ความสุข 8 ประการ เพื่อสร้างความสุขในองค์กร. สืบค้นเมื่อวันที่ 2 กันยายน 2563, <https://bsc.dip.go.th/th/category/hr2/hr-8thingshappy>.

จณิศา สุขดี โรงเรียนห้วยนางราษฎร์บำรุง อำเภอห้วยยอด จังหวัดตรัง. สืบค้นเมื่อ 2 กันยายน 2563, <https://sites.google.com/site/janitta54/content4>

ณิชารีย์ แก้วไชยษา. (2559). ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง. สาขาวิชาสุขภาพจิต ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นุรป่าชียะห์ ภูนา (2561). ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

พระภวนาพิศาลเมธี วิ.(ประเสริฐ มนุดเสวี) (2563). ความสุขที่แท้จริงในศาสนาพุทธ. สืบค้นเมื่อวันที่ 25 กันยายน 2563. <https://web.ybatnet.org/th/blog/detail.php?id=129&page=>

พรณรงค์ ว่องสุนทร เกษมชาติ เนรเศณีย์ และวิมล หอมยิ่ง. (2554). ปัจจัยที่เอื้อต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน ในส่วนการผลิตหัวอ่านเขียน บริษัท เวสเทิร์นดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัย, ราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์จังหวัดปทุมธานี.

ภัทรคนัย ใต้โธสง. (2561). ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ทูริสติกบิวิชั่น แอนด์ เซลส์ จำกัด พื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน. หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาผู้นำทางสังคมธุรกิจและการเมือง, วิทยาลัยนวัตกรรมการสังคม, มหาวิทยาลัยรังสิต.

สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน). คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality Of Working Life). สืบค้นเมื่อวันที่ 25 กันยายน 2563. <https://tosh.or.th/index.php/blog/item/475-quality-of-working-life>

สุมาลี ดวงกลาง. (2559). ความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทันตสถาน โรงพยาบาลราชทัณฑ์. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก.

สสพท. (2562). คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality Of Working Life). สืบค้นเมื่อ 2 กันยายน 2563, <https://tosh.or.th/index.php/blog/item/475-quality-of-working-life>.

อรรถพร คงเขียว. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท ดี.อี.เอ็ม คอนเฟอเรนซ์ จำกัด. ปริญญาธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการวิศวกรรมธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

AIT. (2563). สภาพแวดล้อมการทำงาน. สืบค้นเมื่อ 2 กันยายน 2563, https://www.ait.co.th/th/careers/working_environment.

mrslaongtip ~ แนวคิด ทฤษฎี การจัดการนวัตกรรมการพัฒนา. (2556). องค์การแห่งความสุข (Happy Workplace). สืบค้นเมื่อ 2 กันยายน 2563, <https://mrslaongtip.wordpress.com/2013/09/11 /องค์การแห่งความสุข-happy-workplace/>.

Novabizz. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล. สืบค้นเมื่อวันที่ 2 กันยายน 2563, <https://www.novabizz.com/NovaAce/Relationship/Interpersonal.htm>

Prosoft HRMI. (2561). 10 เหตุผลที่คน "อยู่" หรือ "ไป" จากองค์กรย้อนกลับ. สืบค้นเมื่อ 2 กันยายน 2563, <https://www.prosofthcm.com/Article/Detail/16860>

Reconflict. (2554). การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล. สืบค้นเมื่อ 2 กันยายน 2563, <https://sites.google.com/site/reconflict/thbthwn-wrrnkrrm/kar-srang-khwam-samphanth-rahwang-bukhkhhl>