

ปีวรรณ มาศผล 2554: การศึกษาระดับความสุขในการทำงานตามทรศนะของบุคลากร กรณีศึกษา บริษัท อุตสาหกรรมถุงพลาสติกไทย จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชน) สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชน ภาควิชาการพัฒนทรัพยากรมนุษย์และชุมชน อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นาวาอากาศโทสุมิตร สุวรรณ, ค.ศ. 145 หน้า

วัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้เพื่อ 1) ศึกษาระดับความสุขในการทำงานตามทรศนะของบุคลากรในบริษัท อุตสาหกรรมถุงพลาสติกไทย จำกัด 2) เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ กลุ่มพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมถุงพลาสติกไทย จำกัด ประกอบด้วย พนักงาน 2 กลุ่ม คือ กลุ่มพนักงานรายวันและกลุ่มพนักงานรายเดือน จำนวน 512 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือและประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเปรียบเทียบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษายวิจัย พบว่า ระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมถุงพลาสติกไทย จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งในด้านนโยบายการบริหารจัดการขององค์กร ด้านค่าจ้างผลประโยชน์ตอบแทน ด้านสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านสมดุลคุณภาพชีวิตการทำงาน การเปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ระดับการศึกษา ประเภทพนักงาน รายได้ อายุการทำงานและจำนวนผู้ต้องอุปการะ มีระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้มีข้อเสนอแนะว่า บริษัท อุตสาหกรรมถุงพลาสติกไทย จำกัด ควรมีแนวทางในการพัฒนาองค์กรเพื่อส่งเสริมให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุข โดยการปรับปรุงนโยบายขององค์กรทางด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้ 1) ด้านค่าจ้างผลประโยชน์ตอบแทน ควรจัดให้สามารถแข่งขันได้ในธุรกิจใกล้เคียงกัน 2) ด้านการสื่อสาร ควรมีความชัดเจนและให้ทั่วถึง เพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน รวมถึงควรมีการเพิ่มช่องทางการสื่อสารจากผู้บริหารถึงพนักงาน โดยเฉพาะในเรื่องนโยบายที่สำคัญขององค์กร ซึ่งจะทำให้พนักงานได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นจริงและเกิดความเชื่อมั่นในบริษัท 3) ด้านสภาพแวดล้อม ควรปรับปรุงสถานที่ปฏิบัติงานเพื่อลดสภาพแวดล้อมที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพของพนักงาน 4) ด้านสวัสดิการ ควรมีการจัดในรูปแบบที่ยืดหยุ่นมากกว่ารูปแบบที่ดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของกลุ่มพนักงานที่มีความแตกต่างกันได้