

ชื่อเรื่องภาษาไทย

การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพของหัวหน้างานระดับต้นในศตวรรษที่ 21 มีประสิทธิผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท พูจิอุระ อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย

จำกัด สาขาปราจีนบุรี โรงงาน 1

นายอริษฐ์ ปั่นฉนวนนันท์

บทคัดย่อ

การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพของหัวหน้างานระดับต้นในศตวรรษที่ 21 จะช่วยให้การปฏิบัติงานของพนักงานเป็นไปอย่างราบรื่น และเกิดความสุขในการทำงาน การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพของหัวหน้างานระดับต้นในศตวรรษที่ 21 มีประสิทธิผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท พูจิอุระ อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด สาขาปราจีนบุรี โรงงาน 1 โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 420 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลก็คือแบบสอบถามประเภทคำถามปลายปิด เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะคำถามแบบเลือกตอบและมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ แจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้ t-test และ F-test

ผลพบว่า 1) ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท พูจิอุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด สาขาปราจีนบุรี โรงงาน 1 ด้านการส่งเสริมให้เกิดความเป็นธรรมในสภาพการจ้าง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 2.8490$) ระดับความสุข ปานกลาง ด้านส่งเสริมให้เกิดสภาพการทำงานที่ดีมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.0433$) ระดับความสุข ปานกลาง ด้านการให้ความสำคัญกับบุคลากร มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 2.7229$) ระดับความสุข ปานกลาง ด้านการให้บุคลากรได้มีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 2.8362$) ระดับความสุข ปานกลาง ด้านการยอมรับและเชื่อมั่นในความสามารถของบุคลากร มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 2.7733$) ระดับความสุข ปานกลาง ด้านการมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 2.3867$) ระดับความสุข น้อย 2) รายได้ ระดับการศึกษา และอายุงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ของบริษัท พูจิอุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด สาขาปราจีนบุรี โรงงาน 1 ที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.05$)

คำสำคัญ ประสิทธิผลต่อความสุขในการทำงาน การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพของหัวหน้างานระดับต้น

The Effect of Efficient Management of First-line Supervisors in the 21st Century on the Happiness at Work among Operational Workers at Fujikura Electronics (Thailand) Co., Ltd., Prachinburi

Factory 1

Abstract

The efficient management of first-line supervisors in the 21st century can enhance smooth performance among workers, leading to their happiness at work. The objective of this research was to study the effect of efficient management of first-line supervisors in the 21st century on the happiness at work among operational workers at Fujikura Company Electronics (Thailand) Co., Ltd., Prachinburi Factory 1. The sample of this study was 420 operational workers. The research instrument for data collection was a closed-ended questionnaire, which was characterized by checklist and five-scale rating. Data collected were then analyzed using statistics, including frequency, percentage, mean and standard deviation as well as t-test and F-test for testing hypotheses.

The results of this study indicated that 1) by studying the happiness at work among operational workers at Fujikura Company Electronics (Thailand) Co., Ltd., Prachinburi Factory 1, it was found that fairness promotion in employment conditions had a moderate level of happiness ($\bar{X} = 2.8490$); promotion for good working conditions had a moderate level of happiness ($\bar{X} = 3.0433$); personnel orientation had a moderate level of happiness ($\bar{X} = 2.7229$); personnel participation had a moderate level of happiness ($\bar{X} = 2.8362$); acceptance and confidence in the ability of the personnel had a moderate level of happiness ($\bar{X} = 2.7733$); suitable environment for human resource management had a low level of happiness ($\bar{X} = 2.3867$), 2) the respondents with different monthly income, educational level, and years of work experience differently influenced the happiness at work with a statistical significance level ($P < 0.05$).

Keywords: Effect on happiness at work, Efficient management of first-line supervisors

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบัน โลกมีการแข่งขันกันอย่างสูงเนื่องด้วยโลกาภิวัตน์ เทคโนโลยีและองค์ความรู้ต่างๆ แพร่กระจายอย่างรวดเร็ว ทุกคนสามารถเข้าถึงความรู้และเทคโนโลยีต่างๆ ได้โดยง่าย บริษัท พูจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด สาขาปราจีนบุรี โรงงาน 1 ซึ่งประกอบธุรกิจการผลิตแผงวงจรไฟฟ้า จึงต้องมีการปรับกลยุทธ์ในการบริหารจัดการองค์กรให้เหมาะสมสามารถทำกำไรได้อย่างต่อเนื่อง และยั่งยืน

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 มีความสำคัญในการพัฒนาองค์กร บุคลากร ซึ่งผู้บริหารระดับต้นเป็นส่วนสำคัญมากในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงาน ให้เกิดความสุขเกิดความร่วมมือที่ดีและส่งผลถึงประสิทธิผลในการทำงาน โดยการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพของหัวหน้างานระดับต้นในศตวรรษที่ 21 นั้น คือการนำเอาแนวคิดการบริหารแบบเดิมมาปรับใช้กับแนวคิดการบริหารแบบใหม่ แต่คงไว้ซึ่งการบริหารที่มีประสิทธิภาพในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิผลต่อความสุขให้บุคลากร ดังนี้ 1. ส่งเสริมให้เกิดความเป็นธรรมในสภาพการจ้าง 2. ส่งเสริมให้เกิดสภาพการทำงานที่ดี 3. การให้ความสำคัญกับบุคลากร 4. การให้บุคลากรได้มีส่วนร่วม 5. การยอมรับและเชื่อมั่นในความสามารถของบุคลากร 6. มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (รศ. (พิเศษ)ดร.พรชัย เจดามาน และคณะ ,2559) กล่าวโดยสรุปคือ การที่องค์กรมีระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพส่งเสริมให้เกิดประสิทธิผลต่อความสุขในการทำงาน ของบุคลากรและทำให้องค์กรเกิดความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง และยั่งยืนได้

เนื่องจากผู้ค้นคว้าวิจัยเห็นว่าหัวข้อนี้มีประโยชน์ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาวิจัยการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพของหัวหน้างานระดับต้นในศตวรรษที่ 21 ที่มีประสิทธิผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งถือเป็นทรัพยากรหลักในการผลิต และขับเคลื่อนการดำเนินงานของบริษัทฯ อันจะเป็นแนวทางในการพัฒนาหัวหน้างานระดับต้นด้านต่างๆ ในการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพในศตวรรษที่ 21 และส่งผลให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงานและประสิทธิผลที่ดีในการทำงานต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานภาพ และอายุงาน ที่มีประสิทธิผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท พูจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด สาขาปราจีนบุรี โรงงาน 1
2. เพื่อศึกษาการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพของหัวหน้างานระดับต้นในศตวรรษที่ 21 ที่มีประสิทธิผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท พูจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด สาขาปราจีนบุรี โรงงาน 1

3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะของพนักงานในเรื่องประสิทธิผลของความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ฟุจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด สาขาปราจีนบุรี โรงงาน 1

สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท ฟุจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด สาขาปราจีนบุรี โรงงาน 1 ที่มีลักษณะส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพ และอายุงานแตกต่างกัน มีประสิทธิผลต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน

2. การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพของหัวหน้างานระดับต้นในศตวรรษที่ 21 ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท ฟุจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด สาขาปราจีนบุรี โรงงาน 1 ที่แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพของหัวหน้างานระดับต้นในศตวรรษที่ 21 ที่มีประสิทธิผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ฟุจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด สาขาปราจีนบุรี โรงงาน 1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ ของ บริษัท ฟุจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด สาขาปราจีนบุรี โรงงาน 1 จำนวน 420 คน สุ่มตัวอย่างแบบง่าย

ตัวแปรอิสระ คือ ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ฟุจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด สาขาปราจีนบุรี โรงงาน 1 ซึ่งประกอบไปด้วย

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุการศึกษา รายได้ สถานภาพ อายุงาน

การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพของหัวหน้างานระดับต้นในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ การวางแผนงาน การจัดการองค์กร ภาวะความเป็นผู้นำ การควบคุม

ตัวแปรตาม ประสิทธิผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ฟุจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด สาขาปราจีนบุรี โรงงาน 1 ส่งเสริมให้เกิดความเป็นธรรมในสภาพการจ้าง ส่งเสริมให้เกิดสภาพการทำงานที่ดี การให้ความสำคัญกับบุคลากร การให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมการยอมรับและเชื่อมั่นในความสามารถของบุคลากร มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพในศตวรรษที่ 21 การบริหารหมายถึง การดำเนินการ กิจกรรมต่างๆ โดยอาศัยความร่วมมือของบุคลากรทุกส่วนอย่างเหมาะสม โดยมีวัตถุประสงค์เดียวกัน เพื่อให้กิจกรรมต่างๆ สำเร็จได้ตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ การจัดการทุกองค์กรยุคศตวรรษที่ 21 นั้น จำเป็นต้องมีการจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพ ซึ่งการจัดการที่ดีนั้น จะเป็นจุดเริ่มต้นในการดำเนินงานขององค์กร การ

พัฒนา บุคลากรให้เติบโต และคงอยู่ต่อไปขององค์กร โดยองค์กรจะต้องเผชิญปัจจัยแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตามโลกาภิวัตน์ องค์กรจึงจำเป็นต้องมีการปรับตัวตลอดเวลาเพื่อทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความทันสมัย และสามารถทำอะไรได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 ส่งเสริมให้เกิดความเป็นธรรมในสภาพการจ้าง ส่งเสริมให้เกิดสภาพการทำงานที่ดี การให้ความสำคัญกับบุคลากร การให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมการยอมรับและเชื่อมั่นในความสามารถของบุคลากร มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์

แนวคิดและทฤษฎีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ประสิทธิภาพในการทำงานนั้น หมายถึงการทำงานมีความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดคุณค่าสูงสุด โดยประกอบไปด้วย ประหยัดต้นทุน ประหยัดทรัพยากร ประหยัดเวลา เสร็จทันกำหนด ผลผลิตที่ได้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพในการทำงานนั้น หมายถึงการทำงานที่สามารถดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ จนบรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์ที่องค์กรตั้งไว้ เกออดผลที่เป็นที่พึงพอใจต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ

แนวคิดความสุขในการทำงาน ความสุข คือ สิ่งที่มีมนุษย์รู้สึกได้จากความต้องการที่ได้รับการตอบสนอง ความสุข ต้องสุขทั้งกายและใจ ในการทำงานหากองค์กรมีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมส่งผลต่อความสุขในการทำงาน เมื่อพนักงานมีความสุขย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ฟุจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด สาขาปราจีนบุรี โรงงาน 1 จำนวน 420 คน โดยไม่อาศัยความน่าจะเป็น โดยการเลือกแบบมีจุดมุ่งหมาย หรือการเลือกแบบจำเพาะเจาะจง (Purposive Sampling) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางเครซีและมอร์แกน(R.V.Krejcie&R.w.Morgan) ที่ความเชื่อมั่นร้อยละ 95

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม (Questionnaire) การบริหารงานของหัวหน้างานระดับต้นในศตวรรษที่ 21 ที่มีประสิทธิผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ฟุจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด สาขาปราจีนบุรี โรงงาน 1

โดยแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 4 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ส่วนตัว/เดือน สถานภาพ อายุงาน ส่วนที่ 2 แบบสอบถามการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพของหัวหน้างานระดับต้นในศตวรรษที่ 21 มีผลต่อประสิทธิผลความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทฟุจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด สาขาปราจีนบุรี โรงงาน 1 ส่วนที่ 3 แบบสอบถามทดสอบระดับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทฟุจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด สาขาปราจีนบุรี โรงงาน 1

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ส่วนนี้เป็นวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามตามกลุ่มประชากร วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ พบว่าพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 313 คน คิดเป็นร้อยละ 74.5 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 240 คน คิดเป็นร้อยละ 57.1 มีระดับการศึกษาอยู่ที่ มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 57.4 มีรายได้อยู่ที่ 10,001 – 15,000 บาท จำนวน 346 คน คิดเป็นร้อยละ 82.4 มีสถานภาพอยู่ที่ สมรส จำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 54.3 มีอายุงานอยู่ที่ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 343 คน คิดเป็นร้อยละ 81.7

การวิเคราะห์ส่วนนี้เกี่ยวกับข้อมูลระดับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท ฟุจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด สาขาปราจีนบุรี โรงงาน 1

การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพของหัวหน้างานระดับต้น ในทศวรรษที่ 21	\bar{X}	Std.Deviation	ระดับ ความสำคัญ	ลำดับ
ส่งเสริมให้เกิดความเป็นธรรมในสภาพการจ้าง	2.8490	.65323	ปานกลาง	2
ส่งเสริมให้เกิดสภาพการทำงานที่ดี	3.0433	.61012	ปานกลาง	1
การให้ความสำคัญกับบุคคลากร	2.7229	.66738	ปานกลาง	5
การให้บุคลากรได้มีส่วนร่วม	2.8362	.74873	ปานกลาง	3
การยอมรับและเชื่อมั่นในความสามารถของบุคลากร	2.7733	.68132	ปานกลาง	4
มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการจัดการทรัพยากร มนุษย์	2.3867	.69228	น้อย	6
รวม	2.7686	.57483	ปานกลาง	

วิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล และการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพของหัวหน้างานระดับต้นในศตวรรษที่ 21 ที่มีประสิทธิผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ฟุจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด สาขาปราจีนบุรี โรงงาน 1 ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.1 เพศของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ฟุจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด สาขาปราจีนบุรี โรงงาน 1 ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ในการทดสอบพบว่า ประสิทธิผลต่อความสุขในการทำงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.673 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่าเพศของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ฟุจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด สาขาปราจีนบุรี โรงงาน 1 ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลต่อความสุขในการทำงาน ที่ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธ สมมติฐาน H_1

สมมติฐานที่ 1.2 อายุของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ฟุจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด สาขาปราจีนบุรี โรงงาน 1 ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ในการทดสอบพบว่า ประสิทธิผลต่อความสุขในการทำงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.318 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 หมายความว่าอายุของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ฟุจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด สาขาปราจีนบุรี โรงงาน 1 ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลต่อความสุขในการทำงาน ที่ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึง ปฏิเสธ สมมติฐาน H_1

สมมติฐานที่ 1.3 ระดับการศึกษาของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ฟุจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด สาขาปราจีนบุรี โรงงาน 1 ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ในการทดสอบพบว่า ประสิทธิผลต่อความสุขในการทำงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.393 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 หมายความว่าระดับการศึกษาของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ฟุจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด สาขาปราจีนบุรี โรงงาน 1 ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลต่อความสุขในการทำงาน ที่ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึง ปฏิเสธ สมมติฐาน H_1

สมมติฐานที่ 1.4 รายได้ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ฟุจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด สาขาปราจีนบุรี โรงงาน 1 ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ในการทดสอบพบว่า ประสิทธิผลต่อความสุขในการทำงานทุกด้าน มีค่า $P < 0.001$ หมายความว่ารายได้ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ฟุจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด สาขาปราจีนบุรี โรงงาน 1 ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลต่อความสุขในการทำงาน ที่แตกต่างกัน ดังนั้นจึง ยอมรับ สมมติฐาน H_1 ทั้งหมด

สมมติฐานที่ 1.5 สถานภาพของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ฟุจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด สาขาปราจีนบุรี โรงงาน 1 ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ในการทดสอบพบว่า ประสิทธิผลต่อความสุขในการทำงานในด้านการให้บุคลากรได้มีส่วนร่วม มีค่า $P = 0.034$ ด้านการยอมรับและเชื่อมั่นในตัวบุคลากร มีค่า $P = 0.001$ ด้านการมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีค่า $P = 0.002$ หมายความว่าสถานภาพของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ฟุจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด สาขาปราจีนบุรี โรงงาน 1 ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลต่อความสุขในการทำงาน ที่แตกต่างกัน ดังนั้นจึง ยอมรับ สมมติฐาน H_1 บางส่วน

สมมติฐานที่ 1.6 อายุงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ฟุจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด สาขาปราจีนบุรี โรงงาน 1 ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ในการทดสอบพบว่า ประสิทธิผลต่อความสุขในการทำงานในด้านด้านการส่งเสริมให้เกิดสภาพการทำงานที่ดี โดยมีค่า ($P = 0.007$) ด้านการให้ความสำคัญกับบุคลากร ($P = 0.002$) ด้านการให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมโดย

มีค่า ($P < 0.001$) ด้านการยอมรับและเชื่อมั่นในตัวบุคลากรโดยมีค่า ($P < 0.001$) และการมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยมีค่า ($P < 0.001$) หมายความว่าอายุงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท พูจิอุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด สาขาปราจีนบุรี โรงงาน 1 ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลต่อความสุขในการทำงาน ที่แตกต่างกัน ดังนั้นจึง ยอมรับ สมมติฐาน H_1 บางส่วน

สมมติฐานที่ 2.1 การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพด้านการวางแผนงานของหัวหน้างานระดับต้นในศตวรรษที่ 21 บริษัท พูจิอุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด สาขาปราจีนบุรี โรงงาน 1 ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ในการทดสอบพบว่า ประสิทธิผลต่อความสุขในการทำงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.675 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่าการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพด้านการวางแผนงานของหัวหน้างานระดับต้นในศตวรรษที่ 21 บริษัท พูจิอุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด สาขาปราจีนบุรี โรงงาน 1 ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลต่อความสุขในการทำงาน ที่ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึง ปฏิเสธ สมมติฐาน H_1

สมมติฐานที่ 2.2 การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพด้านการจัดการองค์กรของหัวหน้างานระดับต้นในศตวรรษที่ 21 บริษัท พูจิอุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด สาขาปราจีนบุรี โรงงาน 1 ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ในการทดสอบพบว่า ประสิทธิผลต่อความสุขในการทำงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.914 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่าการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพด้านการจัดการองค์กรของหัวหน้างานระดับต้นในศตวรรษที่ 21 บริษัท พูจิอุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด สาขาปราจีนบุรี โรงงาน 1 ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลต่อความสุขในการทำงาน ที่ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึง ปฏิเสธ สมมติฐาน H_1

สมมติฐานที่ 2.3 การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพด้านภาวะผู้นำของหัวหน้างานระดับต้นในศตวรรษที่ 21 บริษัท พูจิอุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด สาขาปราจีนบุรี โรงงาน 1 ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ในการทดสอบพบว่า ประสิทธิผลต่อความสุขในการทำงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.477 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่าการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพด้านภาวะผู้นำของหัวหน้างานระดับต้นในศตวรรษที่ 21 บริษัท พูจิอุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด สาขาปราจีนบุรี โรงงาน 1 ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลต่อความสุขในการทำงาน ที่ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึง ปฏิเสธ สมมติฐาน H_1

สมมติฐานที่ 2.4 การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพด้านการควบคุมงานของหัวหน้างานระดับต้นในศตวรรษที่ 21 บริษัท พูจิอุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด สาขาปราจีนบุรี โรงงาน 1 ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ในการทดสอบพบว่า ประสิทธิผลต่อความสุขในการ

ทำงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.670 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่าการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านการควบคุมงานของหัวหน้างานระดับต้นในศตวรรษที่ 21 บริษัท ฟุจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด สาขาปราจีนบุรี โรงงาน 1 ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลต่อความสุขในการทำงาน ที่ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึง ปฏิเสธ สมมติฐาน H_1

อภิปรายผล

ด้านการส่งเสริมให้เกิดสภาพการทำงานที่ดี พนักงานมีประสิทธิผลความสุขในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.0433$) สูงที่สุดในทุกด้าน ทั้งนี้เนื่องด้วยบริษัทให้ความสำคัญในเรื่องการสร้างสถานที่ทำงานที่ปลอดภัย ถูกสุขอนามัย มีนโยบายเรื่องความปลอดภัยที่ชัดเจน ได้รับการรับรองมาตรฐาน IATF16949 รวมถึงกำลังขอการรับรองมาตรฐาน ISO 45001 ซึ่งเป็นมาตรฐานทางด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงมีการสร้างสถานที่ทำงานให้สะอาดถูกสุขลักษณะตามหลัก 5ส มีนโยบายและผู้บริหารทุกระดับรวมถึงหัวหน้างานระดับต้นให้ความสำคัญเครื่องจักรมีการตรวจสอบความภัยก่อนใช้งาน พนักงานจึงเกิดความสุขมากที่สุดในด้านนี้เมื่อเทียบกับด้านอื่นๆ

ซึ่งการกระทำดังกล่าวเป็นผลดีทั้งการปฏิบัติตามกฎหมาย ศีลธรรมและการสร้างความสุขให้กับบุคคลในองค์กรได้ แต่ยังคงปานกลางเนื่องจาก สภาพแวดล้อมในการทำงานบางพื้นที่อาจมีปัญหาร่องแวงเสียง ความร้อนที่ไม่เหมาะสม ดังคำกล่าวของสมพงษ์ เกษมสิน (2526:18) ว่าการส่งเสริมสุขภาพอนามัยของพนักงานนับเป็นสิ่งสำคัญในอันที่จะส่งเสริมและทำนุบำรุงทรัพยากรบุคคลขององค์กร

ด้านการส่งเสริมให้เกิดความเป็นธรรมในสภาพการจ้าง พนักงานมีประสิทธิผลความสุขในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.8490$) แม้จะมีกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงาน รวมถึงแนวทางการประเมินผลการทำงานที่ชัดเจน แต่การบริหารงานในบางกระบวนการผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานระดับต้นที่มีประสบการณ์หรือทักษะการบริหารงานที่ไม่เท่ากัน ส่งผลให้การใช้อำนาจในการสั่งการ และการวางระบบบริหารจัดการหน่วยงานที่ยังไม่ชัดเจน ส่งผลให้พนักงานรู้สึกว่บรรยากาศในการทำงานยังขาดความเสมอภาค และเป็นธรรม

ด้านการให้บุคลากรได้มีส่วนร่วม พนักงานมีประสิทธิผลความสุขในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.8362$) แม้จะมีกิจกรรมต่างๆให้พนักงานได้มีส่วนร่วม และแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่างๆ เช่น F2F ,การเขียนSuggestion แต่สิ่งที่พนักงานนำเสนอไปอาจยังไม่ได้รับการปรับปรุง

แก้ไข ดังนั้นผู้บริหารควรมีการนำหัวข้อเสนอแนะต่างๆที่พนักงานนำเสนอมาไปดำเนินการแก้ไข แต่ในบางครั้งมีเรื่องงบประมาณมาเกี่ยวข้องจึงยังไม่สามารถดำเนินการบางอย่างได้

ด้านการยอมรับและเชื่อมั่นในความสามารถของบุคลากร พนักงานมีประสิทธิผลความสุขในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.7733$) แม้พนักงานจะได้รับการช่วยเหลือจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน แต่เนื่องด้วยมีพนักงานในหน่วยงานค่อนข้างมากอาจทำให้การดูแลของหัวหน้างาน ทั้งการช่วยเหลือและให้คำปรึกษาอาจไม่ทั่วถึง อันส่งผลให้พนักงานรู้สึกว่าจะไม่ได้รับการยอมรับจากหัวหน้างานเท่าที่ควร

ด้านการให้ความสำคัญกับบุคลากร พนักงานมีประสิทธิผลความสุขในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.7229$) อาจเนื่องจากปัจจุบันพนักงานได้รับการส่งเสริม พัฒนาความรู้ความสามารถ รวมถึงมีส่วนร่วมเข้ารับการอบรมอย่างต่อเนื่อง ตามแผนการอบรมของบริษัทฯ และพนักงานส่วนใหญ่มีความกระตือรือร้นตั้งใจทำงาน แต่ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอาจยังไม่ชัดเจน เนื่องด้วยระบบการประเมินอาจยังไม่ชัดเจน

ด้านการมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ พนักงานมีประสิทธิผลความสุขในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระดับน้อย ($\bar{X} = 2.3867$) เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันค่าครองชีพสูงและวินัยในการใช้จ่ายใช้ของพนักงาน เช่น การใช้จ่ายเงินในอนาคต เป็นต้น ส่งผลทำให้ค่าใช้จ่ายที่สูงและไม่สอดคล้องกับรายได้ และพนักงานส่วนใหญ่คิดเห็นว่าเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่างๆ ยังไม่เหมาะสม รวมถึงนโยบายและกฎระเบียบในองค์กร ส่งผลให้ด้านนี้มีระดับความสุขที่ต่ำที่สุดในทุกด้าน

จากภาพรวมทั้งหมด แสดงให้เห็นว่า การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพของหัวหน้างานระดับต้นในศตวรรษที่ 21 ที่มีประสิทธิผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ของบริษัท ฟุจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด สาขาปราจีนบุรี โรงงาน 1 มีประสิทธิผลความสุขในการทำงานเฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางเนื่องด้วย สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ ในระดับที่เหมาะสม มีกิจกรรมที่ดีในการเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น ซึ่งข้อเสนอแนะต่างๆควรมีการพิจารณาตามความเหมาะสมในการปรับปรุงแก้ไข รวมถึงการพิจารณาค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ รวมถึงสวัสดิการที่ดีขึ้น ให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน

ข้อค้นพบจากผลการศึกษาวิจัย การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพของหัวหน้างานระดับต้นในศตวรรษที่ 21 ที่มีประสิทธิผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ของบริษัท ฟุจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด สาขาปราจีนบุรี โรงงาน 1 ผู้วิจัยมีข้อค้นพบที่ได้จากผลการศึกษาวิจัย

ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและพัฒนาการบริหารจัดการองค์กร ให้พนักงานมีประสิทธิผลความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้นไป ดังนี้

แม้ภาพรวมประสิทธิผลความสุขในการทำงานของพนักงานจะอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบในแต่ละด้านพบว่า ด้านการมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ พนักงานมีประสิทธิผลความสุขในการทำงาน ดังนั้น บริษัทควรพิจารณาและแก้ไขปัญหา โดยการนำสถาบันทางการเงินมาอบรมวินัยในการออมเงิน จัดทำสหกรณ์ออมทรัพย์เพื่อให้พนักงานได้ออมเงิน นำข้อเสนอแนะด้านสวัสดิการมาปรึกษาหารือเพื่อปรับปรุงสวัสดิการต่างๆให้เหมาะสม เช่น เรื่องการขึ้นเงินเดือนให้เหมาะสมตามอายุงาน ของขวัญตามอายุงาน และควรมีการปรับขึ้นเงินเดือนในแต่ละปีให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและค่าครองชีพในปัจจุบัน ปรับปรุงสวัสดิการในเรื่องที่สำคัญและจำเป็นเป็นลำดับแรก เช่น จัดงบการตัดแว่นสายตา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เนื่องจากพนักงานใช้สายตาในการทำงานในแต่ละวันนานมาก สายตาดำ พร่ามัว ส่งผลประสิทธิภาพในการทำงานอาจลดลงได้ หรือสวัสดิการอื่นๆ เช่น การปรับปรุงพื้นที่จอดรถ และบริการรถรับส่ง และจัดกิจกรรมอื่นๆ ที่ส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างความสุขระหว่างพนักงาน หัวหน้างาน และผู้บริหาร

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งต่อไป ผู้วิจัยขอเสนอแนะให้ผู้ที่เกี่ยวข้องศึกษาการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพของหัวหน้างานระดับต้นในศตวรรษที่ 21 ที่มีประสิทธิผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ จากกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานของบริษัทในเครือเดียวกันในจังหวัดอื่นๆ ด้วย เนื่องจากการบริหารงานของหัวหน้างานระดับต้นที่มีความแตกต่างกัน รวมถึงกลุ่มพนักงานจะมีความแตกต่างกันในด้านปัจจัยส่วนบุคคลต่างๆ ซึ่งอาจทำให้ทราบถึงปัจจัยที่สำคัญแตกต่างกันไปด้วย

เอกสารอ้างอิง

ก้านทอง บุหระ (2560), องค์กรแห่งความสุข : แนวคิด กระบวนการ และบทบาทของนักบริหาร

ทรัพยากรมนุษย์ . วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ,28(3), 169-17

จารุณี แก้วเอียน (2557, หน้า 2) : เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา กลยุทธ์และ แนวทางปฏิบัติสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ. สงขลา : ชานเมืองการพิมพ์

จินดารัตน์ โพธิ์นอก (2557) องค์กรแห่งความสุข แหล่งที่มา <http://www.royin.go.th/?knowledges>

ชนิสรา ร่มเชื่อน. (2559) . แนวทางการสร้างองค์กรสุขภาวะเมืองพัทยา. มหาวิทยาลัยบูรพา
ชินกร น้อยคำยาง และ ปภาดา น้อยคำยาง (2555) : ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของ
บุคลากรในสำนักงาน หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ธัมมัญญิตตา อยู่เจริญ และเจษฎา อังกาบสี (2561), การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของ
องค์กรแห่งความสุข กรณีศึกษา บุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. วารสารการพัฒนารัพยากร
มนุษย์และองค์การ ปีที่ 20 ฉบับที่ 1/2561, 34-68
นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2557) : หลักการ และทฤษฎีการบริหารการศึกษา กรุงเทพฯ : ตีรณสาร
บริษัท ฟุจิคุระ จำกัด อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด (2562) ข้อมูลพนักงานและสายงาน
ลักษณะอาชีพพนักงานของบริษัท สืบค้นเมื่อ 19 พฤศจิกายน 2562,
บุญเลิศ อรุณพิบูลย์ (2557) : ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล สืบค้นเมื่อ 19 พฤศจิกายน 2562,
<http://www.thailibrary.in.th/2014/12/11/effectiveness/>
บทความ การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล (2561) : วารสารการบริหารปกครอง (Governance
Journal) ปีที่ 7 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน 2561)
รศ.(พิเศษ)ดร.พรชัย เจดามาน และคณะ (2559) : ศตวรรษที่ 21 : การจัดการองค์กรและ ทรัพยากร
มนุษย์กับประเทศไทยยุค 4.0 , กรุงเทพฯ : สุทรไพศาลบิวเดอร์
ยุพาวรรณ ทองตะนุนาม และคณะ ,(2558). ปัจจัยพัฒนาองค์กรแห่งความสุขภาครัฐ: การทบทวน
วรรณกรรมอย่างเป็นระบบ. Journal of Health Science Research Volume9No.1:January–June 2015
วิโรจน์ สารรัตนะ และคณะ (2555) แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารการศึกษา
กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ์
ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต,เฉลิม แจ่มจันทร์,กาญจนา ตั้งชลทิพย์,จรัมพร โห้ล้อม (2557) พัฒนา
กรอบแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือน
เอกรัฐ มนออยู่พะเนา และวิษณุ สุमितสุวรรณ (2561), แนวทางการพัฒนาความสุขในองค์กร
กรณีศึกษาองค์กรความมั่นคงของรัฐและความสงบเรียบร้อยของประชาชน. วารสารปัญญาภิวัฒน์ ปีที่
11 ฉบับที่ 1 มกราคม – เมษายน 2562 หน้า 262 -272
Tada Ratchagit (2019) HRnote.Asia แนวคิดด้านองค์การและการจัดการ เข้าถึงเมื่อ 3
ธันวาคม 2562 เข้าถึงได้จาก <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/190419-management-concept/>
Stock (2014) 25 Essential 21st Century Leader Skills.Retrieved September 2,2014
เข้าถึงได้จาก <http://www.lifescienceleader.com/doc/essential-st-century-Leadership-Skills-0001>