

ความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยนิสชิน เซฟุง จำกัด*
A HAPPINESS AT WORK OF EMPLOYEES OF THAI NISSHIN SEIFUN CO., LTD.

*ฉรินทร์ญา ธีระโกสิตภัทร์, เอนก ประดิษฐารมณ

Nirinya Thirakositpat, Anek Pradittharom

มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ประเทศไทย

Ramkhamhaeng University, Thailand

*Corresponding Author, E-mail: nirinyajune@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยนิสชิน เซฟุง จำกัด 2) เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของ ความสุขในการทำงาน ตาม ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ไทยนิสชิน เซฟุง จำกัด การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่ม ตัวอย่างได้แก่ พนักงานบริษัท ไทยนิสชิน เซฟุง จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 242 คน โดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ อย่างเป็นสัดส่วน จำแนกตามส่วนงาน และการสุ่มตัวอย่างดำเนินการโดยใช้การสุ่มแบบบังเอิญ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ร้อย ละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและทำการเปรียบเทียบ โดยใช้สถิติ t-test และการวิเคราะห์ความ แปรปรวนทางเดียว ทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ LSD

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยนิสชิน เซฟุง จำกัด โดยภาพรวมพบว่า มีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ สุขภาพดี น้ำใจงาม การผ่อนคลาย การพัฒนาความรู้ คุณธรรม การใช้เงินเป็น ครอบครัวที่ดี และสังคมที่ดี ตามลำดับ 2) ข้อมูลเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยนิสชินเซฟุง จำกัด โดยจำแนกตาม ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ทำงาน และส่วนงาน พบว่า ที่มีความแตกต่างกัน ด้านเพศ อายุ และประสบการณ์ทำงาน ที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนด้านระดับการศึกษา รายได้ เฉลี่ยต่อเดือน และส่วนงาน ที่แตกต่างกัน พบว่า มีความสุขในการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ 0.05

คำสำคัญ: ความสุขในการทำงาน, องค์กรญี่ปุ่น, บริษัท ไทยนิสชิน เซฟุง จำกัด

Abstract

This research aimed to: 1) study the level of work happiness among employees of Thai Nisshin Seifun Co., Ltd., and to 2) analyze and compare differences in work happiness based on personal factors of the employees. This study employed a quantitative research methodology. The sample consisted of 242 employees of Thai Nisshin Seifun Co., Ltd., selected through stratified proportional sampling based on departments and accidental sampling. The research instrument was a questionnaire. Data were analyzed using frequency, mean, percentage, and standard deviation. Comparative analysis was conducted using t-tests and one-way analysis of variance (ANOVA), with pairwise differences tested using the LSD (Least Significant Difference) method.

The results revealed that 1) The overall level of workplace happiness among employees was high across all eight dimensions: good health, generosity, relaxation, knowledge development, morality, financial responsibility, family well-being, and positive social relationships respectively. 2) In the analysis of workplace happiness based on personal factors-gender, age, education level, average monthly income, work experience, and department-it was found that gender, age, and work experience did not significantly affect workplace happiness. However, education level, average monthly income, and department showed statistically significant differences in workplace happiness at the 0.05 level.

Keywords: workplace happiness, Japanese Company, Thai nisshin seifun co., ltd.

บทนำ

หลายปีที่ผ่านมา เราต้องเผชิญกับวิกฤตที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตประชากรอย่างมากหลาย ๆ องค์กรต้องปรับตัวอย่างรวดเร็วเพื่อรับมือกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนนั้น ไม่ว่าจะเป็นการ

ปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานไปสู่ระบบออนไลน์มากขึ้น การปรับโครงสร้างองค์กรให้มีความเหมาะสมหรือการให้ความสำคัญกับสุขภาวะของพนักงาน เพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป คุณภาพชีวิตในการทำงานถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กร ซึ่งองค์กรที่ให้ความสำคัญกับการสร้างสุขภาวะของพนักงานจะสามารถสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อความสุข ความพึงพอใจ และความผูกพันของพนักงานกับองค์กรได้ การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ไม่ได้เป็นเพียงเรื่องของสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ แต่ยังครอบคลุมถึงวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง สนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วม และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดความร่วมมืออย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ในช่วงหลายปีที่ผ่านมาแนวคิดด้านความสุขในการทำงานได้รับความสนใจมากขึ้น เนื่องจากองค์กรต่าง ๆ เริ่มตระหนักว่าพนักงานที่มีความสุขจะสามารถสร้างผลงานที่มีประสิทธิภาพ และมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานมากขึ้น ความสุขเป็นปรากฏการณ์ที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง โดยถือเป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ในหลากหลายวัฒนธรรม (Nidhi, J., Dipanker, S., Bhawana, B., & Sascha, K, 2025) องค์กรที่สามารถส่งเสริมความสุขของพนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มักจะมีอัตราการลาออกต่ำ มีความร่วมมือกันเป็นทีมที่ดีขึ้น และสามารถดึงดูดบุคลากรที่มีคุณภาพเข้าสู่องค์กรได้ดียิ่งขึ้น การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุขจึงไม่เพียงแต่เป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของพนักงานเท่านั้น แต่ยังเป็นกลยุทธ์สำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความแข็งแกร่งขององค์กรในระยะยาวอีกด้วย

องค์การอนามัยโลก (WHO) ได้เสนอแนวคิด “healthy workplace framework” ซึ่งเป็นแนวทางในการสร้างสุขภาวะในที่ทำงาน โดยองค์กรที่ต้องการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขต้องพัฒนาทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน, สภาพแวดล้อมทางจิตใจและสังคม, ทรัพยากรมนุษย์ด้านสุขภาพในที่ทำงาน และการเชื่อมโยงกับชุมชน (อุไรพร เสียงล้ำ, 2559) สามารถทำได้โดยการสนับสนุนความสุขในการทำงานของพนักงาน และใส่ใจสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Arzu, A., Hale, O., & Fatos, S, 2021) แนวทางดังกล่าวเน้นย้ำว่า ความสุขในการทำงานไม่ได้เป็นเพียงปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน แต่เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและความยั่งยืนขององค์กร การนำพาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งความสุข จึงต้องเริ่มที่การเข้าใจทั้งเหตุและผล ที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในองค์กร ทั้งนี้ เพื่อช่วยให้ผู้บริหารสามารถเข้าใจและคิดวางแผนกลยุทธ์ ที่ช่วยส่งเสริมด้านความสุขในการทำงาน เพื่อให้ทุกคนอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข สามารถบริหารจัดการชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัวให้มีความสมดุล (work life balance) (ธนสิทธิ์ สุจริต

ภักดี และพุทธิไกร ประมวล, 2566)

อีกทั้งในประเทศไทย สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้นำเสนอแนวคิด “happy 8 workplace” ซึ่งประกอบด้วยความสุข 8 ประการ ได้แก่ สุขภาพดี (happy body) น้ำใจงาม (happy heart) การผ่อนคลาย (happy relax) การพัฒนาความรู้ (happy brain) คุณธรรม (happy soul) การใช้เงินเป็น (happy money) ครอบครัวที่ดี (happy family) และสังคมที่ดี (happy society) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ แนวคิดนี้ช่วยให้องค์กรสามารถกำหนดกลยุทธ์ที่ตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานและสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งจะช่วยส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ลดภาวะความเครียด และเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานให้แก่พนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2568)

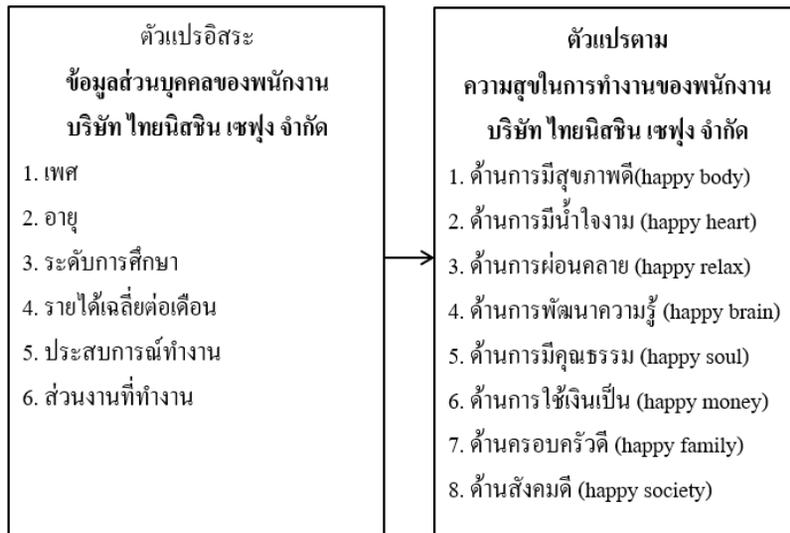
บริษัท ไทยนิสชิน เซฟุง จำกัด เป็นองค์กรญี่ปุ่นที่ดำเนินธุรกิจด้านการผลิตซอส และอาหารแช่แข็ง ในประเทศไทยมากกว่า 30 ปี ด้วยแนวคิด “คุณภาพ สร้างรอยยิ้ม” บริษัทให้ความสำคัญกับพนักงานในฐานะทรัพยากรที่มีคุณค่า และตระหนักว่าการสร้างองค์กรแห่งความสุข จะช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงาน และเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร การพัฒนาแนวทางที่ส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (work life balance) ให้ความสำคัญกับระบบการทำงานแบบยืดหยุ่น (flexible working system) รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กร สามารถเติบโตได้อย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ มีการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีความสุขในการทำงานจะมีระดับความพึงพอใจที่สูงขึ้น ซึ่งส่งผลต่ออัตราการการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ความคิดสร้างสรรค์ และความสามารถในการแก้ปัญหาของพนักงาน ดังนั้น การสร้างองค์กรแห่งความสุข จึงไม่ใช่เพียงการให้สวัสดิการที่ดี หรือสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมกับพนักงานเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง สนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วม และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีมอีกด้วย องค์กรที่สามารถบูรณาการแนวคิดเรื่องความสุขในการทำงาน เข้าไปในวัฒนธรรมองค์กรจะช่วยสร้างสังคมการทำงานที่เต็มไปด้วยความร่วมมือและความไว้วางใจ ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญขององค์กรที่มีความมั่นคง และยังสามารถถึงศักยภาพในการแข่งขันทางธุรกิจอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ การศึกษาความสุขของพนักงาน ยังสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งหากได้วิเคราะห์แล้ว พบว่าเกิดได้จากหลายสาเหตุ หลายปัจจัยด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็นในด้านของงานที่มีปริมาณมาก (work overload) เกิดแรงกดดันทั้งในงานและเวลา (time pressure) ข้อจำกัดในด้านความถนัด ทักษะส่วนตัว ความขัดแย้งในทีม

หรือแม้แต่ปัญหาจากสังคมและครอบครัว สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนส่งผลต่อการทำงานและประสิทธิภาพของงานด้วยเช่นกัน หากองค์กรมองเห็นและเข้าใจถึงปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ สามารถกำหนดเป็นแนวทางในการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของพนักงาน สามารถนำไปสู่องค์กรแห่งความสุขได้ ส่งผลต่อความสัมฤทธิ์ของงานในระยะยาว มีการศึกษาด้านคุณภาพชีวิต ได้แก่ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านลักษณะงาน อันได้แก่ การมอบหมายงานให้สอดคล้องกับความรับผิดชอบ การมอบหมายงานตามความรู้ความชำนาญและมีปริมาณงานที่เหมาะสม (ชุติมาพร กอนไธสง, 2566)

จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงให้ความสนใจศึกษาเรื่อง “ความสุขในการทำงาน ของพนักงาน บริษัท ไทยนิสชิน เซฟุง จำกัด” โดยใช้แนวทางความสุข 8 ประการของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) เป็นกรอบในการศึกษา ผลลัพธ์จากงานวิจัยนี้จะช่วยให้องค์กรสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ เพื่อพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ซึ่งไม่เพียงช่วยเพิ่มความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเท่านั้น แต่ยังช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ลดอัตราการลาออก และส่งเสริมให้พนักงานพร้อมพัฒนาองค์กรให้เติบโต สร้างสังคมการทำงานที่เต็มไปด้วยความร่วมมือ โดยเฉพาะใน องค์กรญี่ปุ่นที่ให้ความสำคัญกับความเป็นทีมและความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน เพื่อนร่วมงาน การส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความสุขในการทำงาน จะช่วยให้พนักงานมีความภักดีต่อองค์กรและพร้อมที่จะร่วมพัฒนาองค์กร การสร้างองค์กรแห่งความสุข จึงเป็นกลยุทธ์สำคัญที่องค์กรควรให้ความสำคัญและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งผลที่ดีให้องค์กรในระยะยาว

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยนิสชิน เซฟุง จำกัด
2. เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของ ความสุขในการทำงาน ตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ไทยนิสชิน เซฟุง จำกัด



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย เรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยนิสชิน เซฟุง จำกัด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีขั้นตอนในการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานของบริษัท ไทยนิสชิน เซฟุง จำกัด โดยใช้สูตรคำนวณของ Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนเท่ากับ $\pm 5\%$ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 242 คน ด้วยการสุ่มแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) อย่างเป็นสัดส่วน จำแนกตามส่วนงาน และการสุ่มตัวอย่างดำเนินการโดยใช้การสุ่มแบบบังเอิญ (accidental sampling)

ตารางที่ 1 การแบ่งสัดส่วนกลุ่มตัวอย่าง

ประเภทของพนักงาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ส่วนงานสำนักงาน (office)	65	26
ส่วนงานโรงงานอาหารแช่แข็ง	301	120
ส่วนงานโรงงานอาหารกระป๋อง	220	87
ส่วนงานซ่อมบำรุง	23	9
	รวม 609	242

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งส่วนของแบบสอบถามออกเป็น 2 ส่วน

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน โดยมีลักษณะคำถามแบบตรวจรายการ (checklist) ประกอบด้วยคำถาม 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ทำงาน และส่วนงานที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ความสุขในการทำงานของพนักงานมีลักษณะเป็นคำถามแบบตรวจรายการ (checklist) ประกอบด้วยคำถามทั้งหมด 44 ข้อ ซึ่งครอบคลุมระดับความคิดเห็นของพนักงาน บริษัท ไทยนิสชิน เซฟุง จำกัด ทั้ง 8 ด้านได้แก่ (1) ด้านการมีสุขภาพดี (happy body) (2) ด้านการมีน้ำใจงาม (happy heart) (3) ด้านการผ่อนคลาย (happy relax) (4) ด้านการพัฒนาความรู้ (happy brain) (5) ด้านการมีคุณธรรม (happy soul) (6) ด้านการใช้เงินเป็น (happy money) (7) ด้านครอบครัวดี (happy family) (8) ด้านสังคมดี (happy society)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลดังต่อไปนี้

1. ขอนหนังสือขออนุญาตเพื่อแจกแบบสอบถามในการทำวิจัย จากคณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ไปยังประธาน บริษัท ไทยนิสชิน เซฟุง จำกัด
2. ดำเนินการแจกแบบสอบถามด้วย Google form โดยการสุ่มแบบบังเอิญ (accidental sampling) และรอรับแบบสอบถามคืนจากพนักงานทุกส่วนงาน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
4. ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ
5. นำข้อมูลที่ได้ไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปประมวลผล ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา โดยหาค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำการเปรียบเทียบโดยใช้สถิติ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ LSD

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง ร้อยละ 70.2 อายุ 25-40 ปี ร้อยละ 80.6 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 50.8 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท ร้อยละ 50.8 ประสบการณ์ทำงาน 11 ปีขึ้นไป ร้อยละ 41.3 และส่วนงานโรงงานอาหารแช่แข็ง ร้อยละ 49.6 ตามลำดับ

2. การศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยนิสชิน เซฟุง จำกัด ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยนิสชิน เซฟุง จำกัด จำแนกเป็นรายด้าน และโดยรวม

ความสุขในการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ด้านการมีสุขภาพดี (happy body)	3.80	0.60	มาก
2. ด้านการมีน้ำใจงาม (happy heart)	3.93	0.67	มาก
3. ด้านการผ่อนคลาย (happy relax)	3.70	0.65	มาก
4. ด้านการพัฒนาความรู้ (happy brain)	3.82	0.65	มาก
5. ด้านการมีคุณธรรม (happy soul)	3.87	0.63	มาก
6. ด้านการใช้เงินเป็น (happy money)	3.65	0.66	มาก
7. ด้านครอบครัวดี (happy family)	3.82	0.65	มาก
8. ด้านสังคมดี (happy society)	3.93	0.66	มาก
รวม	3.81	0.55	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า พนักงานบริษัท ไทยนิสชิน เซฟุง จำกัด มีระดับความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน 3 อันดับสูงสุด ได้แก่ ด้านการมีน้ำใจงาม ด้านสังคมดี ด้านการมีคุณธรรม

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยนิสชิน เซฟุง จำกัด โดยจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ทำงาน และส่วนงาน พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ และประสบการณ์ทำงาน ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนข้อมูลส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และส่วนงาน พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

3.1 ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ไทยนิสชิน เซฟุง จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน โดยภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านการมีน้ำใจงาม ด้านการมีคุณธรรม ด้านครอบครัวดี ด้านสังคมดี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.2 ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ไทยนิสชิน เซฟุง จำกัด ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน โดยภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านการมีน้ำใจงาม ด้านการมีคุณธรรม ด้านครอบครัวดี และด้านสังคมดี พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณา แปรรายด้าน ได้แก่ ด้านการมีสุขภาพดี ด้านการผ่อนคลาย ด้านการพัฒนาความรู้ และด้านการใช้เงินเป็น พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.3 ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงาน ของพนักงาน บริษัท ไทยนิสชิน เซฟุง จำกัด ที่มีส่วนงาน แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน โดยภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านการมีน้ำใจงาม ด้านการผ่อนคลาย ด้านการมีคุณธรรม ด้านครอบครัวดี ด้านสังคมดี พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย เรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยนิสชิน เซฟุง จำกัด มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. จากการศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยนิสชิน เซฟุง จำกัด โดยภาพรวม พบว่า มีความสุขอยู่ในระดับมากถึง 8 ด้าน อันเนื่องมาจากบริษัท ไทยนิสชิน เซฟุง จำกัด ให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ช่วยส่งเสริม ด้านสุขอนามัย และด้านความสุขในการทำงานของพนักงานด้านต่าง ๆ สะท้อนให้เห็นถึงความเอาใจใส่ขององค์กรในทุกมิติที่ส่งผลต่อความสุขของพนักงาน โดยมีปัจจัยสนับสนุนสำคัญ เช่น การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้สะดวกปลอดภัย และเอื้อต่อการทำงาน การส่งเสริมสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานผ่านกิจกรรมต่าง ๆ รวมถึงการให้โอกาสพนักงานได้พัฒนาตนเองและมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กร นอกจากนี้ ยังมีการสร้างระบบการให้รางวัล การยอมรับ และค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ทำให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่าและภาคภูมิใจในงานที่ทำ ปลูกฝังด้านการมีคุณธรรมและการมีน้ำใจแบ่งปันกันในองค์กร ส่งผลให้ทุกด้านของความสุขในการทำงานอยู่ในระดับที่ดีอย่างต่อเนื่อง จะเห็นได้ว่า ทั้งหมดนี้ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่

ช่วยสนับสนุนให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน บริษัทมีการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานให้มีความเหมาะสม เช่น การควบคุมความสะอาดของโรงอาหาร และบริเวณโดยรอบโรงงาน มีการสื่อสารระหว่างแผนกได้สะดวก เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีช่องทางการสื่อสารที่เปิดกว้างให้พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็น หรือปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างอิสระ บริษัท ไทยนิสชิน เซฟุง จำกัด ให้ความสำคัญกับระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น เช่น การให้สิทธิลาหยุดตามกฎหมาย รวมถึงการจัดสรรเวลาทำงานที่เหมาะสม เพื่อให้พนักงานสามารถดูแลครอบครัวได้อย่างสมดุล “work life balance” สิ่งเหล่านี้ช่วยลดความเครียด สร้างความมั่นใจและความรู้สึกที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยกิจกรรมต่าง ๆ ที่ครอบคลุมในทุก ๆ ด้านของความสุขในการทำงาน มีความสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) โดยเฉพาะด้านที่มีระดับความสุขมาก ได้แก่ ด้านการมีน้ำใจงาม (happy heart) ด้านสังคมดี (happy society) ด้านการมีคุณธรรม (happy soul) ดังนี้

1.1 ด้านการมีน้ำใจงาม (happy heart) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อันเนื่องมาจากบริษัท ไทยนิสชิน เซฟุง จำกัด มีวัฒนธรรมการแบ่งปัน การมีน้ำใจ การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกันอย่างเป็นมิตร ไม่มีการแบ่งแยก เชื้อชาติ ศาสนา ไม่เลือกปฏิบัติ พร้อมในการให้ความช่วยเหลือคนรอบข้างอยู่เสมอ อีกทั้งการมีนโยบายและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการมีน้ำใจงามและการทำงานเป็นทีม (teamwork) ถือเป็นหนึ่งในหัวใจสำคัญของวัฒนธรรมการทำงานในองค์กรญี่ปุ่น โดยเน้นการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกันมากกว่าความสำเร็จของบุคคลเพียงลำพัง องค์กรญี่ปุ่นนิยมใช้ระบบการสื่อสารแบบ “โฮเรนโซ” ซึ่งเป็นการรายงาน การติดต่อประสานงาน และการปรึกษาหารือ โดยระบบนี้เน้นความใส่ใจในการสื่อสารภายในทีม เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ลดข้อผิดพลาด และเสริมสร้างความไว้วางใจ ไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มความสุขในการทำงานของพนักงานเพียงเท่านั้น แต่ยังชี้ให้เห็นว่าเป็นองค์กรที่น่าอยู่ พนักงานในองค์กรให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันอย่างมีน้ำใจงาม ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ภานุวัฒน์ แกมชัยภูมิ ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัท พัฒนาผล การวิจัยพบว่า ด้านการมีน้ำใจงาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ภานุวัฒน์ แกมชัยภูมิ, 2559)

1.2 ด้านสังคมดี (happy society) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อันเนื่องมาจากแนวปฏิบัติที่ดีขององค์กร รวมถึงการเคารพกติกาสังคม ซึ่งถือเป็นพื้นฐานสำคัญของการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขภายในองค์กร ยังส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและเป็นกันเอง โดยเฉพาะในกรณีของ

พนักงานจำนวนมากที่อยู่กับองค์กรมาเป็นระยะเวลาานาน ยิ่งสะท้อนถึงความผูกพันที่แน่นแฟ้น และความมั่นคงทางจิตใจที่พนักงานมีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร บรรยากาศองค์กรที่เน้นความกลมเกลียว และความเป็นหนึ่งเดีวนี้ ยังช่วยส่งเสริมให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สาลินี ธีรเนตร ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในบริษัท ABC จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ด้านสังคมที่ดี อยู่ในระดับมาก นอกจากนี้บริษัท ไทยนิสชิน เซฟุง จำกัด มีการส่งเสริมให้มีกิจกรรมที่สร้างความสามัคคี เช่น กิจกรรมแข่งขันกีฬา และสังสรรค์ปีใหม่ กิจกรรมท่องเที่ยวและกิจกรรมเพื่อสังคมภายนอก CSR การสร้างสัมพันธ์และความสามัคคีผ่านรูปแบบกิจกรรม ไม่เพียงแต่ส่งเสริมให้พนักงานมีความสุขในการทำงานเท่านั้น แต่ยังช่วยรักษาพนักงานที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรในระยะยาว)สาลินี ธีรเนตร, 2566(

1.3 ด้านการมีคุณธรรม (happy soul) ระดับความสุขด้านคุณธรรมของพนักงานอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบริษัทให้ความสำคัญกับคุณธรรมในที่ทำงาน โดยยึดหลักความซื่อสัตย์ จริยธรรม และวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความถูกต้อง ทั้งยังจัดอบรมจรรยาบรรณ (compliance) เพื่อปลูกฝังความตระหนักในการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานและกฎระเบียบภายในองค์กร บริษัทมีจรรยาบรรณธุรกิจ (code of conduct) ภายใต้นโยบาย “พื้นฐานของธุรกิจ คือ การสร้างความไว้วางใจ” และส่งเสริมค่านิยมไทยเรื่องความกตัญญู โดยสนับสนุนกิจกรรมตอบแทนผู้มีพระคุณ รวมถึงจัดกิจกรรมทำบุญตักบาตรประจำปี เพื่อปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและเสริมสร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรม

แนวทางดังกล่าวสะท้อนถึงความตั้งใจของผู้บริหารในการสร้างองค์กรแห่งคุณธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาอำคา วรปัญญา (สุขแดง) และเสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร ที่เสนอว่าการขับเคลื่อนองค์กรด้วยคุณธรรมช่วยสร้างความสุขมวลรวมแก่บุคลากร โดยมีเป้าหมายคือ “ชีวิตเบิกบาน การงานเป็นสุข” เช่นเดียวกับวิสัยทัศน์ของบริษัท ไทยนิสชิน เซฟุง จำกัด ที่เน้นความปลอดภัย คุณค่าทางโภชนาการ และราคาที่ย่อมเยา ควบคู่กับจริยธรรมและการดูแลพนักงาน ซึ่งทำให้พนักงานรู้สึกภาคภูมิใจและมีความสุขจากการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่มีเป้าหมายที่มั่นคงและมีคุณธรรม (พระมหาอำคา วรปัญญา (สุขแดง) และเสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร, 2563)

2. จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงาน ตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ทำงานและส่วนงานที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ และประสบการณ์ทำงาน ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนข้อมูลส่วน

บุคคลด้านระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และส่วนงาน พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

2.1 ความสุขในการทำงานตามระดับการศึกษา พนักงานบริษัท ไทยนิสชิน เซฟุง จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีการศึกษาสูงมักมีความคาดหวังและเป้าหมายในการเติบโตในหน้าที่การงานมากขึ้น ส่งผลให้การรับรู้ความสุขในการทำงานต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของภานุวัฒน์ แกมชัยภูมิ ซึ่งพบว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกันส่งผลให้พนักงานมีความสุขในการทำงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ภานุวัฒน์ แกมชัยภูมิ, 2559)

2.2 ความสุขในการทำงานตามระดับรายได้ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งอาจมาจากความมั่นคงทางการเงิน ส่งผลต่อทัศนคติ ความกังวลส่วนตัว และการเข้าสังคม สอดคล้องกับงานวิจัยของยศพร ปัญจมะวัต ที่พบว่า ระดับความเพียงพอของรายได้มีผลต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ยศพร ปัญจมะวัต, 2561)

2.3 ความสุขในการทำงานตามส่วนงาน พนักงานที่ปฏิบัติงานในส่วนงานต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกัน เนื่องจากปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ตลอดจนการสื่อสารภายในทีม ล้วนมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของอังคณา ธนานุภาพพันธุ์, ดำรงค์ ถาวร และธัญชนก วิจิตร ที่พบว่า แผนกที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกันเช่นกัน (อังคณา ธนานุภาพพันธุ์, ดำรงค์ ถาวร และธัญชนก วิจิตร, 2565)

สรุปผลวิจัยและข้อเสนอแนะ

1. สรุปผลวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงาน ของพนักงาน บริษัท ไทยนิสชิน เซฟุง จำกัด สรุปผลวิจัยตามวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) จากผลการวิจัยระดับความสุขในการทำงาน ของพนักงาน บริษัท ไทยนิสชิน เซฟุง จำกัด พบว่า มีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากในทุกด้าน และ 2) เมื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ และประสบการณ์ทำงาน ไม่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในขณะที่ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

และส่วนงาน มีความแตกต่างของระดับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้และข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ได้ดังต่อไปนี้

2.1 ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

1) ผลที่ได้จากการวิจัย องค์กรสามารถนำผลการวิจัยนี้ไปเป็นแนวทางในการวางแผนเพื่อปรับปรุงความสุขในการทำงานของพนักงานให้อยู่ในระดับที่ดีขึ้นได้ และเป็นการนำข้อมูลไปเป็นแนวปฏิบัติ กำหนดเป็นนโยบายเพื่อการพัฒนาในองค์กรอย่างต่อเนื่อง นำรูปแบบการพัฒนาด้านความสุขของ (สสส.) ไปใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และช่วยยกระดับด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

2) ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนส่งเสริมการบริหารจัดการโดยใช้วงจรคุณภาพ (PDCA) กำหนดรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ เพื่อส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร

2.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการขยายกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมทุกระดับพนักงาน ทุกเชื้อชาติ ไม่ว่าจะ เป็น ไทย ญี่ปุ่น หรือเมียนมา ให้มีสัดส่วนเท่า ๆ กัน ทั้งนี้ เพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในทุกระดับ และได้ข้อมูลที่แม่นยำมากขึ้น

2) ควรศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณควบคู่กับข้อมูลเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาข้อมูลเชิงลึก เพิ่มเติมด้วยหรือจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสุขหรือข้อเสนอแนะที่เพิ่มขึ้น ให้พนักงานสามารถเสนอความคิดเห็นได้มากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

ชุตติมาพร กอนไธสง. (2566). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์. *รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ธนสิทธิ์ สุจริตภักดี และพุทธิไกร ประมวล. (2566). ปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ. *วารสารวิจัยและพัฒนาสุขภาพศรีสะเกษ*, 2(2), 103-111.

- พระมหาอำคา วรปัญญา (สุขแดง) และเสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร. (2563). การขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุขด้วยคุณธรรม. *วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 6(3), 271-285.
- ภานุวัฒน์ แกมชัยภูมิ. (2559). การศึกษาความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานกลุ่มบริษัท พัฒนาภิ. *วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสุขภาพจิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- ยศพร ปัญมะวัต. (2561). ความสุขในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ของพนักงานประจำ บริษัทแจ่มใสพับลิชชิง. *วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสุขภาพจิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- สาลินีย์ ธีรเนตร. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในบริษัท ABC จำกัด. *วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์. มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2552). *คู่มือมาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ.* สืบค้นเมื่อ 2 พฤษภาคม 2568. จาก <https://shorturl.asia/5YbJA>.
- อังคณา ธนานุภาพพันธ์ุ, ดำรงค์ ถาวร และธัญชนก วิจิตร. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต. *วารสารศิลปศาสตร์และอุตสาหกรรมบริการ*, 5(1), 1-11.
- อุไรพร เสี่ยงล้ำ. (2559). ความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมเจ้าท่า. ใน *วิทยานิพนธ์ศิลปะศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษย. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- Arzu, A., Hale, O., & Fatos, S. (2021). Happiness at Work and Motivation for a Sustainable Workforce: Evidence from Female Hotel Employees. *Sustainability*, 13(14), 1-17.
- Nidhi, J., Dipanker, S., Bhawana, B., & Sascha, K. (2024). *Promoting well-being through happiness at work: a systematic literature review and future research agenda.* Retrieved May 14, 2025, from <https://shorturl.asia/4XFLA>.