

## บทความการวิจัย

ความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอฟเอ คอนแทรค จำกัด

Work Happiness and Quality of Work Life of Employees

FA Contract Company limited

ชัยภูมิ แจ้งโพธิ์นาค

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

### บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่องความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอฟเอ คอนแทรค จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอฟเอ คอนแทรค จำกัด ตามลักษณะส่วนบุคคล ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานบริษัทเอฟเอ คอนแทรค จำกัด จำนวน 100 คน เก็บตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครซี่ (Krejcie) และมอร์แกน (Morgan) ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 85 คน เป็นชาย 19 คน หญิง 66 คน ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 25 - 35 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 38.82 มีอายุอยู่ระหว่าง 36 - 45 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 23 มีอายุน้อยกว่า 25 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 21.18 และน้อยที่สุดมีอายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 12.94 กลุ่มตัวอย่างสมรสแล้ว จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 76.47 รองลงมาเป็นโสด จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 18.82 และเป็นหม้าย/หย่าร้าง จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4.71 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 64.71 รองลงมาจบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 27.06 และน้อยที่สุดจบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 8.24 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 20,000 - 30,000 บาท จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 35.29 รองลงมามีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 30,001 - 40,000 บาท จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 25.88 และน้อยที่สุดมีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท ขึ้นไป จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 10.59 และกลุ่มตัวอย่างมีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 47.06 รองลงมามีประสบการณ์การทำงานอยู่ระหว่าง 5 - 10 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 29.41 และน้อยที่สุดมีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 23.53

จากการวิจัยอภิปรายได้ว่าค่าเฉลี่ยความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอฟเอ คอนแทรค จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าด้านภาวะอิสระจากงานมีความสำคัญอย่างมากที่ส่งผลต่อความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอฟเอ คอนแทรค จำกัดมากกว่าด้านอื่นโดยเฉพาะเรื่องท่านเห็นว่าปริมาณงานที่รับผิดชอบไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวของท่าน รองลงมาคือด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย โดยเฉพาะเรื่องท่านเห็นว่าองค์กรมีการปรับปรุงสภาพ

การทำงานและสภาพแวดล้อมเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน และน้อยที่สุดคือด้านความสุขในการทำงาน โดยเฉพาะเรื่องท่านมีความสุขที่ท่านและผู้ร่วมงานพูดคุยกันอย่างเป็นมิตรในระหว่างทำงาน จากการทดสอบสมมติฐานอภิปรายได้ว่าความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอฟเอ คอนแทรก จำกัด จำแนกตามเพศ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานในบริษัทเอฟเอ คอนแทรก จำกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านความสุขในการทำงาน ส่วนจำแนกตามอายุ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันมีความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานในบริษัทเอฟเอ คอนแทรก จำกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร และด้านความสุขในการทำงาน ส่วนจำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานในบริษัทเอฟเอ คอนแทรก จำกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านภาวะอิสระจากงาน ส่วนจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานในบริษัทเอฟเอ คอนแทรก จำกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านความภาคภูมิใจในองค์กร และด้านความสุขในการทำงาน ส่วนจำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานในบริษัทเอฟเอ คอนแทรก จำกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ ด้านสังคมสัมพันธ์ และด้านความสุขในการทำงาน และสำหรับจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานในบริษัทเอฟเอ คอนแทรก จำกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร และด้านความสุขในการทำงาน ข้อเสนอแนะการศึกษาครั้งนี้ ด้านผลตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม ผู้บริหารของบริษัทเอฟเอ คอนแทรก จำกัด ต้องหมั่นดูแลในเรื่องอัตราเงินเดือนของพนักงานเนื่องจากปัจจุบันภาวะค่าครองชีพสูงมากขึ้น ส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของพนักงานโดยตรง ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ผู้บริหารของบริษัทเอฟเอ คอนแทรก จำกัด ต้องให้ความสนใจและกวดขันในเรื่องการปฏิบัติงานของพนักงานให้มีอุปกรณ์เครื่องใช้ต่าง ๆ ที่มีคุณภาพและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ผู้บริหารของบริษัทเอฟเอ คอนแทรก จำกัด ต้องให้ความสนใจและแจ้งผลการปฏิบัติงานให้กับพนักงานโดยตรงเพื่อนำไปพัฒนาปรับปรุงให้ดีขึ้น ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ ผู้บริหารของบริษัทเอฟเอ คอนแทรก ต้องมีการวางแผนการพัฒนาพนักงานให้พนักงานมีความก้าวหน้าในอาชีพอย่างชัดเจน ด้านสังคมสัมพันธ์ ผู้บริหารของบริษัทเอฟเอ คอนแทรก ต้องส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือให้พนักงานร่วมงานช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาในการทำงานร่วมกันและบางครั้ง อาจรวมไปถึงปัญหาส่วนตัวอีกด้วย ด้านลักษณะการบริหารงาน ผู้บริหารของบริษัทเอฟเอ คอนแทรก ต้องมีการกำหนดรูปแบบการบริหารงานเพื่อแสดงให้เห็นว่าผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อพนักงานทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าขององค์กร ด้านภาวะอิสระจากงาน ผู้บริหารของบริษัทเอฟเอ คอนแทรก ต้องหมั่นควบคุมดูแลให้งานที่พนักงาน รับผิดชอบอยู่ไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิตของพนักงาน ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ผู้บริหารของบริษัทเอฟเอ คอนแทรก ต้องสร้างความภาคภูมิใจในการทำงานให้กับพนักงานในองค์กรแห่งนี้ เวลามักถามว่าทำงานที่ไหน พนักงาน

จะตอบอย่างภาคภูมิใจว่าบริษัทของพนักงานเป็นหน่วยงานที่มีชื่อเสียง ด้านความสุขในการทำงาน ผู้บริหารของบริษัทเอพีเอ คอนแทรก ต้องส่งเสริมการทำงานโดยให้พนักงานมีความสุขผู้ร่วมงานพูดคุยกันอย่างเป็นมิตร ในระหว่างทำงาน มีการทำงานร่วมกันช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จนงานประสบความสำเร็จ

## ภูมิหลัง

ทรัพยากรบุคคลถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญต่อองค์กร บุคคลคือผู้จุดประกายความคิด สรรค์สร้าง สิ่งต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการออกแบบผลผลิตสินค้าและบริการ การควบคุมคุณภาพ การวางแผนการตลาด การกำหนดทรัพยากรเงิน การวางแผนกลยุทธ์ทั้งหมด รวมถึงวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กรด้วย ทรัพยากรบุคคลจึงเป็นหัวใจสำคัญที่สุดในองค์กร เป้าหมายของผลลัพธ์ด้านทรัพยากรบุคคลแบ่งเป็น 2 เป้าหมาย คือพนักงานและองค์กร เนื่องจากการลงทุนด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลจะทำให้พนักงานมีความสามารถในการทำงานและช่วยให้องค์กรประสบผลสำเร็จ ในปัจจุบันความสำคัญของ “คน” ในองค์กรถือว่าคนเป็น “ทรัพยากร” ที่มีค่าจึงเกิดคำว่า “การบริหารทรัพยากรบุคคล” ขึ้น หรือในบางองค์กรมองไปไกลกว่าคือมองเห็นว่าคนเป็น “ต้นทุน” ที่สำคัญขององค์กร จึงเกิดคำใหม่ขึ้นมาว่า “การบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นต้นทุน” หรือ “การบริหารทุนมนุษย์” หรือ “Human Capital Management” ดังนั้น การส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานด้วยเหตุผลที่ว่าคนที่บุคลากรมีความสุขในการทำงานเป็นสิ่งที่สำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรในอนาคต ความสุขคนทำงาน หมายถึง ประสบการณ์และความรู้สึกของคนทำงาน ที่ต้องการให้ตนเป็นที่ยกย่องและยอมรับจากคนทั่วไป การได้ทำงานในที่ทำงานที่มั่นคง มีความก้าวหน้าการเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาอย่างทั่วถึง การมีผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตาและกรุณาการมีเพื่อนร่วมงานที่จริงใจ การได้รับสวัสดิการที่พอเพียง และการได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน ซึ่งถ้าคนทำงานได้รับสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวอย่างบ่อยครั้งและต่อเนื่อง คนทำงานก็จะทำงานอย่างมีความสุข ถ้าเวลาส่วนใหญ่ของชีวิตการทำงาน มนุษย์เราได้อยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจก็จะช่วยให้มีสภาพจิตใจ และอารมณ์ที่จะส่งเสริมให้เกิดสภาพการทำงานที่ดี ส่งผลต่อชีวิต โดยส่วนรวมของบุคคลผู้นั้นให้เป็นสุขอีกด้วย องค์กรหลายองค์กรจะประสบความสำเร็จได้ ปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งซึ่งช่วยผลักดันและจะมองข้ามไปไม่ได้คือความสุขของพนักงาน เมื่อมีความสุขในการทำงานก็จะมีพลังที่จะช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้พัฒนาไปข้างหน้า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และ ได้รับผลตอบแทน คือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานนั้นๆ เกิดขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการทำงานทั้งสิ้น ซึ่งทั้งหมดนี้จะส่งผลต่อความสำเร็จและความเป็นไปได้ตามเป้าหมายขององค์กรนั้น ๆ ซึ่งองค์ประกอบสำคัญของความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย เงินเดือนค่าตอบแทน ลักษณะงานที่ทำ ตำแหน่งหน้าที่ การงาน การบังคับบัญชา ผู้นำ ผู้บริหารมีส่วนสำคัญ และ การทำงานเป็นทีมงาน

องค์กรหรือสถานที่ทำงานเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สอง ซึ่งคนส่วนใหญ่ใช้ชีวิตกว่าครึ่งในที่ทำงาน องค์กรจึงเป็นสถานที่สร้างทั้งความสุข โอกาส ความสำเร็จ รวมถึงคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นให้กับทุกคนได้ หากองค์กรเห็นความสำคัญของการสร้างสภาพแวดล้อม และการบริหารจัดการองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างคุณภาพ

ชีวิตที่ดีของพนักงานผ่านกิจกรรมต่าง ๆ จนช่วยให้พนักงานดำเนินชีวิตได้อย่างสมดุล และเกิดเป็นองค์กรแห่งความสุขย่อมส่งผลให้พนักงานขององค์กรร่วมมือกันผลิตผลงานอย่างเต็มประสิทธิภาพเพื่อให้ได้สินค้าและบริการที่มีคุณภาพตามความต้องการของลูกค้า องค์กรมีศักยภาพในการแข่งขัน ทำให้องค์กรสามารถเติบโตได้อย่างยั่งยืน องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) เป็นองค์กรที่มีกระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร มุ่งเน้นให้พนักงานอยู่ร่วมกันและทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข สามารถผลิตสินค้าและบริการตามที่ลูกค้าต้องการด้วยความคิดสร้างสรรค์ จนเกิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงและสามารถนำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน ดังนั้นการเป็นองค์กรแห่งความสุขได้อย่างยั่งยืน ต้องมีนโยบายและกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิต สมดุลชีวิต ทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว เช่น มีกิจกรรมพัฒนาสมอง พัฒนาครอบครัว พัฒนาคุณค่าในตัวพนักงานผู้บริหารต้องให้การสนับสนุนที่ดี หัวหน้างานขึ้นไปจนถึงผู้บริหารทุกระดับต้องเป็นผู้ปฏิบัติกิจกรรม และให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรม ความสุขในการทำงาน เป็นสภาวะอารมณ์ที่เกิดขึ้นได้กับทุกคน เป็นลักษณะอารมณ์ทางบวก เกิดจากการรับรู้สิ่งแวดล้อมและสถานการณ์ที่ทำให้รู้สึกเป็นสุข การทำงานอย่างมีความสุขเป็นความมุ่งหมายหนึ่งในชีวิตของเราทุกคน โดยแท้จริงแล้วงานเป็นวิถีทางอันมีค่าสำหรับการแสวงหาความสุขใจอย่างลึกซึ้งในการมีชีวิต เนื่องจากงานเป็นแหล่งให้เกิดความงอกงาม เป็นโอกาสให้คนได้เรียนรู้เกี่ยวกับตนเองมากขึ้น ทั้งยังช่วยเอื้ออำนวยให้เกิดความสัมพันธ์อันมีค่าในการอยู่ร่วมกันอีกด้วย ในส่วนของการทำให้พนักงานทุกคนมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ก็เป็นปัจจัยหลักที่จะทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน โดยคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการของบุคคลโดยพิจารณาคุณลักษณะความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลและเรื่องขององค์กรที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ ซึ่งวัดได้จากเกณฑ์ชี้ เช่น คือ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานโอกาสพัฒนาศักยภาพของตน การทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคล จังหวะชีวิต และความเป็นประโยชน์ต่อสังคมและมีใช้กำหนดแค่เวลาในการทำงานหรือมีเพียงกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กหรือการจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่าเท่านั้น แต่มีความหมายรวมถึงความต้องการของบุคลากรในหน่วยงานที่ดีขึ้น ดังนั้นการเสริมสร้างความสุขในการทำงานและการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีให้แก่พนักงานจึงเป็นสิ่งจำเป็น ส่งผลให้การทำงานและผลงานออกมาดี มีประสิทธิภาพเป็นที่น่าพอใจ ส่งผลให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เกิดความภาคภูมิใจในตนเองและทำให้หน่วยงานก้าวหน้าไปด้วยเช่นกัน

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอฟเอ คอนแทรก จำกัด การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่ง คุณภาพชีวิตการทำงานในลักษณะของความพึงพอใจในการทำงานนั้น จะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพและเกิดการเพิ่มผลผลิตของบริษัทหรือองค์กรในที่สุด เรียกได้ว่า บรรลุเป้าหมายของทั้งบุคคลในฐานะสมาชิกขององค์กรและตัวองค์กรเอง

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอฟเอ คอนแทรก จำกัด
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอฟเอ คอนแทรก จำกัด จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง จากพนักงานบริษัทเอฟเอ คอนแทรก จำกัด
2. นำข้อมูลของแบบสอบถาม ไปลงตารางโปรแกรมสำเร็จรูป

## การวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน และรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. ตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา
2. นำแบบสอบถามมาลงตารางตามเกณฑ์ที่กำหนด
3. ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

โดยวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

3.1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ใช้การหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ

3.2 การศึกษาเรื่องความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอฟเอ คอนแทรก จำกัดวิเคราะห์โดยใช้ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) โดยใช้เกณฑ์ประเมินค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ระดับ} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

1.00 – 1.80	หมายถึง	มีระดับความสำคัญน้อยที่สุด
1.81 – 2.60	หมายถึง	มีระดับความสำคัญน้อย
2.61 – 3.40	หมายถึง	มีระดับความสำคัญปานกลาง
3.41 – 4.20	หมายถึง	มีระดับความสำคัญมาก
4.21 – 5.00	หมายถึง	มีระดับความสำคัญมากที่สุด

3.3 เปรียบเทียบความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอฟเอ คอนแทรก จำกัด จำแนกตามเพศ โดยการทดสอบค่า (t-test Independent)

3.4 เปรียบเทียบระดับความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอฟเอ คอนแทรค จำกัดในแต่ละด้านจำแนกตาม อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

## สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอนำเสนอข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยสรุปผลการวิจัยข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

### ตอนที่ 1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล

จากการวิเคราะห์พบว่ากลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานบริษัทเอฟเอ คอนแทรค จำกัด เพศชาย จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 22.35 เพศหญิง จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 77.65 ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 25 - 35 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 38.82 มีอายุอยู่ระหว่าง 36 - 45 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 23 มีอายุน้อยกว่า 25 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 21.18 และน้อยที่สุดมีอายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 12.94 กลุ่มตัวอย่างสมรสแล้ว จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 76.47 รองลงมาเป็นโสด จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 18.82 และเป็นหม้าย/หย่าร้าง จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4.71 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 64.71 รองลงมาจบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 27.06 และน้อยที่สุดจบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 8.24 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 20,000 - 30,000 บาท จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 35.29 รองลงมาได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 30,001 - 40,000 บาท จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 25.88 และน้อยที่สุดมีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท ขึ้นไป จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 10.59 และกลุ่มตัวอย่างมีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 47.06 รองลงมา มีประสบการณ์การทำงานอยู่ระหว่าง 5 - 10 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 29.41 และน้อยที่สุดมีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 23.53

### ตอนที่ 2 สรุปผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอฟเอ คอนแทรค จำกัด

ผลการวิเคราะห์พบว่าค่าเฉลี่ยความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอฟเอ คอนแทรค จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.94$ , S.D.= 0.156) เมื่อพิจารณารายด้านกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าด้านภาวะอิสระจากงานมีความสำคัญอย่างมากที่ส่งผลต่อความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอฟเอ คอนแทรค จำกัดมากกว่าด้านอื่น ( $\bar{X}=4.21$ , S.D.= 4.21) รองลงมาคือด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ( $\bar{X}=3.93$ , S.D.= 0.353) และน้อยที่สุดคือด้านความสุขในการทำงาน ( $\bar{X}=3.43$ , S.D.= 0.296)

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าค่าเฉลี่ยความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอฟเอ คอนแทรค จำกัด ด้านผลตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.93$ , S.D.= 0.353) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าคำถามเรื่องท่านเห็นว่ารายได้โดยรวมของท่านเพียงพอกับค่าใช้จ่ายของ

ท่าน และแบ่งปันให้ครอบครัวโดยไม่เดือดร้อนเป็นประเด็นที่มีความสำคัญอย่างมากที่ส่งผลต่อความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอฟเอ คอนแทรก จำกัดในด้านผลตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรมมากกว่าประเด็นอื่น ( $\bar{X}=4.08$ , S.D.= 0.539) รองลงมาคือคำถามเรื่องผลตอบแทนและรางวัลจากการทำงานที่ท่านคุ้มค้ำกับความอดทนของท่าน ( $\bar{X}=3.88$ , S.D.= 0.498) และน้อยที่สุดคือคำถามเรื่องท่านพอใจต่ออัตราเงินเดือนในปัจจุบัน ( $\bar{X}=3.82$ , S.D.= 0.516) ส่วนด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.19$ , S.D.= 0.335) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าคำถามเรื่องท่านเห็นว่าการมีการปรับปรุงสภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมเพื่อความปลอดภัยในการทำงานเป็นประเด็นที่มีความสำคัญอย่างมากที่ส่งผลต่อความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอฟเอ คอนแทรก จำกัดในด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยมากกว่าประเด็นอื่น ( $\bar{X}=4.61$ , S.D.= 0.490) รองลงมาคือคำถามเรื่องท่านเห็นว่าการให้การให้ความสนใจและกวนชั้นในเรื่องการป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้นการทำงาน ( $\bar{X}=4.04$ , S.D.= 0.544) และน้อยที่สุดคือคำถามเรื่องในการปฏิบัติงานของท่านมีอุปกรณ์เครื่องใช้ต่างๆ ที่มีคุณภาพและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ( $\bar{X}=3.93$ , S.D.= 0.552) สำหรับด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.93$ , S.D.= 0.422) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าคำถามเรื่องท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่มีความหมายและสำคัญต่อองค์กร ไม่ซ้ำซากหรือน่าเบื่อเป็นประเด็นที่มีความสำคัญอย่างมากที่ส่งผลต่อความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอฟเอ คอนแทรก จำกัดในด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงานมากกว่าประเด็นอื่น ( $\bar{X}=4.53$ , S.D.= 0.502) รองลงมาคือคำถามเรื่องท่านมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการทำงาน ( $\bar{X}=4.14$ , S.D.= 0.657) และน้อยที่สุดคือคำถามเรื่องท่านรับทราบผลการปฏิบัติงานของตราบจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนำไปพัฒนาปรับปรุงให้ดีขึ้น ( $\bar{X}=3.47$ , S.D.= 0.717) ส่วนด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.81$ , S.D.= 0.335) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าคำถามเรื่องท่านรู้สึกมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ของท่านในปัจจุบันเป็นประเด็นที่มีความสำคัญอย่างมากที่ส่งผลต่อความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอฟเอ คอนแทรก จำกัดในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพมากกว่าประเด็นอื่น ( $\bar{X}=4.33$ , S.D.= 0.473) รองลงมาคือคำถามเรื่องท่านพึงพอใจต่อนโยบายการบริหารงานขององค์กรที่มีต่อความก้าวหน้าในอาชีพของท่าน ( $\bar{X}=3.80$ , S.D.= 0.632) และน้อยที่สุดคือคำถามเรื่ององค์กรของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานมีความก้าวหน้าในอาชีพอย่างชัดเจน ( $\bar{X}=3.51$ , S.D.= 0.701) สำหรับด้านสังคมสัมพันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.07$ , S.D.= 0.329) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าคำถามเรื่องท่านรู้สึกมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ของท่านในปัจจุบันเป็นประเด็นที่มีความสำคัญอย่างมากที่ส่งผลต่อความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอฟเอ คอนแทรก จำกัดในด้านสังคมสัมพันธ์มากกว่าประเด็นอื่น ( $\bar{X}=4.45$ , S.D.= 0.500) รองลงมาคือคำถามเรื่องท่านเห็นว่าบรรยากาศในองค์กรมีความเป็นมิตรต่อกัน ทั้งในกลุ่มเพื่อนร่วมงานและระหว่างผู้บังคับบัญชากับทีมงาน ( $\bar{X}=3.96$ , S.D.= 0.626) และน้อยที่สุดคือคำถามเรื่องท่านและเพื่อนร่วมงานช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาในการทำงานร่วมกันและบางครั้ง อาจรวมไปถึงปัญหาส่วนตัวอีกด้วย ( $\bar{X}=3.79$ , S.D.= 0.579) ส่วนด้านลักษณะการบริหารงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.93$ , S.D.= 0.287) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าคำถามเรื่องผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านเป็น

ประเด็นที่มีความสำคัญอย่างมากที่ส่งผลต่อความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอฟเอ คอนแทรก จำกัด ในด้านลักษณะการบริหารงานมากกว่าประเด็นอื่น ( $\bar{X}=4.16$ , S.D.= 0.508) รองลงมาคือ คำถามเรื่องท่านพึงพอใจในรูปแบบการบริหารงานและลักษณะการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X}=3.97$ , S.D.= 0.442) และน้อยที่สุดคือคำถามเรื่องรูปแบบการบริหารงานผู้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติต่อท่านทำให้ท่านรู้สึกว่าตนเองเป็นบุคลากรที่มีคุณค่าขององค์กร ( $\bar{X}=3.66$ , S.D.= 0.646) สำหรับด้านภาวะอิสระจากงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.21$ , S.D.= 4.21) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าคำถามเรื่องท่านเห็นว่าปริมาณงานที่รับผิดชอบไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวของท่านเป็นประเด็นที่มีความสำคัญอย่างมากที่ส่งผลต่อความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอฟเอ คอนแทรก จำกัด ในด้านภาวะอิสระจากงานมากกว่าประเด็นอื่น ( $\bar{X}=4.66$ , S.D.= 0.508) รองลงมาคือคำถามเรื่องท่านสามารถหยุดพักหรือมรเวลาอิสระจากงานเพื่อผ่อนคลายความเครียด ( $\bar{X}=4.35$ , S.D.= 0.542) และน้อยที่สุดคือคำถามเรื่องงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิตของท่าน ( $\bar{X}=3.58$ , S.D.= 0.543) ส่วนด้านความภาคภูมิใจในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.93$ , S.D.= 0.409) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าคำถามเรื่องท่านยอมรับว่าผลจากการทำงาน/กิจกรรมที่ประสบความสำเร็จต่างๆในองค์กรมีส่วนช่วยในการพัฒนาสังคมและประเทศเป็นประเด็นที่มีความสำคัญอย่างมากที่ส่งผลต่อความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอฟเอ คอนแทรก จำกัด ในด้านความภาคภูมิใจในองค์กรมากกว่าประเด็นอื่น ( $\bar{X}=4.76$ , S.D.= 4.76) รองลงมาคือคำถามเรื่องท่านภูมิใจในการทำงานในองค์กรแห่งนี้ ( $\bar{X}=3.64$ , S.D.= 0.687) และน้อยที่สุดคือคำถามเรื่องเวลามีคนถามว่าท่านทำงานที่ไหน ท่านจะตอบอย่างภาคภูมิใจบริษัทของท่านเป็นหน่วยงานที่มีชื่อเสียง ( $\bar{X}=3.38$ , S.D.= 0.597) และสำหรับด้านความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.43$ , S.D.= 0.296) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าคำถามเรื่องท่านรู้สึกมีความสุขในการทำงานกับผู้ร่วมงานในหน่วยงานเป็นประเด็นที่มีความสำคัญอย่างมากที่ส่งผลต่อความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอฟเอ คอนแทรก จำกัด ในด้านความสุขในการทำงานมากกว่าประเด็นอื่น ( $\bar{X}=3.91$ , S.D.= 0.570) รองลงมาคือคำถามเรื่องท่านมีความสุขที่เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานมีความรักและความผูกพันซึ่งกันและกัน ( $\bar{X}=3.72$ , S.D.= 0.781) และน้อยที่สุดคือคำถามเรื่องท่านมีความสุขที่ท่านและผู้ร่วมงานพูดคุยกันอย่างเป็นมิตรในระหว่างทำงาน ( $\bar{X}=3.01$ , S.D.= 0.567)

### **ตอนที่ 3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอฟเอ คอนแทรก จำกัด จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล**

ผลการทดสอบสมมติฐานความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอฟเอ คอนแทรก จำกัด จำแนกตามเพศ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานในบริษัทเอฟเอ คอนแทรก จำกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านความสุขในการทำงาน

การทดสอบสมมติฐานความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอฟเอ คอนแทรก จำกัด จำแนกตามเพศ ด้านผลตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานในบริษัทเอฟเอ คอนแทรก จำกัด ด้านผลตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม ไม่แตกต่างกันในทุกๆ ประเด็นคำถาม



การทดสอบสมมติฐานความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอฟเอ คอนแทรก จำกัด จำแนกตามเพศ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานในบริษัทเอฟเอ คอนแทรก จำกัด ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะประเด็นคำถามเรื่องท่านเห็นว่าการมีการปรับปรุงสภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน

การทดสอบสมมติฐานความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอฟเอ คอนแทรก จำกัด จำแนกตามเพศ ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงานพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานในบริษัทเอฟเอ คอนแทรก จำกัด ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ไม่แตกต่างกันในทุกๆ ประเด็นคำถาม

การทดสอบสมมติฐานความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอฟเอ คอนแทรก จำกัด จำแนกตามเพศ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานในบริษัทเอฟเอ คอนแทรก จำกัด ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะประเด็นคำถามเรื่องท่านเห็นว่ายบายเกี่ยวกับการว่าจ้างพนักงานยังคงทำงานอยู่กับองค์กร และองค์กรส่งเสริมให้ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้และความสามารถในงาน เช่น ได้ไปดูงาน อบรม สัมมนา ศึกษาต่อ

การทดสอบสมมติฐานความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอฟเอ คอนแทรก จำกัด จำแนกตามเพศ ด้านสังคมสัมพันธ์พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานในบริษัทเอฟเอ คอนแทรก จำกัด ด้านสังคมสัมพันธ์ไม่แตกต่างกันในทุกๆ ประเด็นคำถาม

การทดสอบสมมติฐานความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอฟเอ คอนแทรก จำกัด จำแนกตามเพศ ด้านลักษณะการบริหารงานพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานในบริษัทเอฟเอ คอนแทรก จำกัด ด้านลักษณะการบริหารงานไม่แตกต่างกันในทุกๆ ประเด็นคำถาม

การทดสอบสมมติฐานความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอฟเอ คอนแทรก จำกัด จำแนกตามเพศ ด้านภาวะอิสระจากงานพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานในบริษัทเอฟเอ คอนแทรก จำกัด ด้านภาวะอิสระจากงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะประเด็นคำถามเรื่องท่านเห็นว่าปริมาณงานที่รับผิดชอบไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวของท่าน และท่านสามารถหยุดพักหรือมรเวลาอิสระจากงานเพื่อผ่อนคลายความเครียด

การทดสอบสมมติฐานความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอฟเอ คอนแทรก จำกัด จำแนกตามเพศ ด้านความภาคภูมิใจในองค์กรพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานในบริษัทเอฟเอ คอนแทรก จำกัด ด้านความภาคภูมิใจในองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะประเด็นคำถามเรื่องท่านยอมรับว่าผลจากการทำงาน/กิจกรรมที่ประสบความสำเร็จต่างๆในองค์กรมีส่วนช่วยในการพัฒนาสังคมและประเทศ

การทดสอบสมมติฐานความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอฟเอ คอนแทรก จำกัด จำแนกตามเพศ ด้านความสุขในการทำงานพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานในบริษัทเอฟเอ คอนแทรก จำกัด ด้านความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะประเด็นคำถามเรื่องท่านมีความสุขจากการได้รับความร่วมมือในการทำงานจากผู้ร่วมงาน และท่านมีความสุขเมื่อให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ร่วมงานท่านอื่นๆ

การทดสอบสมมติฐานความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอฟเอ คอนแทรก จำกัด จำแนกตามอายุ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันมีความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานในบริษัทเอฟเอ คอนแทรก จำกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะ ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร และด้านความสุขในการทำงาน

การทดสอบสมมติฐานความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอฟเอ คอนแทรก จำกัด จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานในบริษัทเอฟเอ คอนแทรก จำกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้าน สังคมสัมพันธ์ ด้านภาวะอิสระจากงาน

การทดสอบสมมติฐานความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอฟเอ คอนแทรก จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานในบริษัทเอฟเอ คอนแทรก จำกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านความภาคภูมิใจในองค์กร และด้านความสุขในการทำงาน

การทดสอบสมมติฐานความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอฟเอ คอนแทรก จำกัด จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานในบริษัทเอฟเอ คอนแทรก จำกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ ด้านสังคมสัมพันธ์ และด้านความสุขในการทำงาน

การทดสอบสมมติฐานความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอฟเอ คอนแทรก จำกัด จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานในบริษัทเอฟเอ คอนแทรก จำกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร และด้านความสุขในการทำงาน

## อภิปรายผล

จากการวิจัยอภิปรายได้ว่าค่าเฉลี่ยความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอฟเอ คอนแทรก จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าด้านภาวะอิสระจากงานมีความสำคัญอย่างมากที่ส่งผลต่อความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอฟเอ คอนแทรก จำกัดมากกว่าด้านอื่นโดยเฉพาะเรื่องท่านเห็นว่าปริมาณงานที่รับผิดชอบไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวของท่าน รองลงมาคือด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย โดยเฉพาะเรื่องท่านเห็นว่าองค์กรมีการปรับปรุงสภาพ

การทำงานและสภาพแวดล้อมเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน และน้อยที่สุดคือด้านความสุขในการทำงาน โดยเฉพาะเรื่องท่านมีความสุขที่ท่านและผู้ร่วมงานพูดคุยกันอย่างเป็นมิตรในระหว่างทำงาน

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าค่าเฉลี่ยความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอฟเอ คอนแทรก จำกัด ด้านผลตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าคำถามเรื่องท่านเห็นว่ารายได้โดยรวมของท่านเพียงพอกับค่าใช้จ่ายของท่าน และแบ่งปันให้ครอบครัวโดยไม่เดือดร้อนเป็นประเด็นที่มีความสำคัญอย่างมากที่ส่งผลต่อความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอฟเอ คอนแทรก จำกัด ในด้านผลตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรมมากกว่าประเด็นอื่น รองลงมาคือคำถามเรื่องผลตอบแทนและรางวัลจากการทำงานที่ท่านคุ้มค้ำกับความอดทนของท่าน และน้อยที่สุดคือคำถามเรื่องท่านพอใจต่ออัตราเงินเดือนในปัจจุบัน ส่วนด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าคำถามเรื่องท่านเห็นว่าองค์กรมีการปรับปรุงสภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมเพื่อความปลอดภัยในการทำงานเป็นประเด็นที่มีความสำคัญอย่างมากที่ส่งผลต่อความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอฟเอ คอนแทรก จำกัด ในด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยมากกว่าประเด็นอื่น รองลงมาคือคำถามเรื่องท่านเห็นว่าองค์กรให้ความสนใจและกวนชั้นในเรื่องการป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้นการทำงาน และน้อยที่สุดคือคำถามเรื่องในการปฏิบัติงานของท่านมีอุปกรณ์เครื่องใช้ต่าง ๆ ที่มีคุณภาพและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ สำหรับด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าคำถามเรื่องท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่มีความหมายและสำคัญต่อองค์กร ไม่ซ้ำซากหรือน่าเบื่อเป็นประเด็นที่มีความสำคัญอย่างมากที่ส่งผลต่อความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอฟเอ คอนแทรก จำกัด ในด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงานมากกว่าประเด็นอื่น รองลงมาคือคำถามเรื่องท่านมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการทำงาน ( $\bar{X}=4.14$ ,  $S.D.= 0.657$ ) และน้อยที่สุดคือคำถามเรื่องท่านรับทราบผลการปฏิบัติงานของตรงจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนำไปพัฒนาปรับปรุงให้ดีขึ้น ส่วนด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าคำถามเรื่องท่านรู้สึกมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ของท่านในปัจจุบันเป็นประเด็นที่มีความสำคัญอย่างมากที่ส่งผลต่อความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอฟเอ คอนแทรก จำกัด ในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพมากกว่าประเด็นอื่น รองลงมาคือคำถามเรื่องท่านพึงพอใจต่อนโยบายการบริหารงานขององค์กรที่มีต่อความก้าวหน้าในอาชีพของท่าน และน้อยที่สุดคือคำถามเรื่ององค์กรของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานมีความก้าวหน้าในอาชีพอย่างชัดเจนสำหรับด้านสังคมสัมพันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าคำถามเรื่องท่านรู้สึกมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ของท่านในปัจจุบันเป็นประเด็นที่มีความสำคัญอย่างมากที่ส่งผลต่อความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอฟเอ คอนแทรก จำกัด ในด้านสังคมสัมพันธ์มากกว่าประเด็นอื่น รองลงมาคือคำถามเรื่องท่านเห็นว่าบรรยากาศในองค์กรมีความเป็นมิตรต่อกัน ทั้งในกลุ่มเพื่อนร่วมงานและระหว่างผู้บังคับบัญชากับทีมงาน และน้อยที่สุดคือคำถามเรื่องท่านและเพื่อนร่วมงานช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาในการทำงานร่วมกันและบางครั้ง อาจรวมไปถึงปัญหาส่วนตัวอีกด้วย ส่วนด้านลักษณะการบริหารงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าคำถามเรื่องผู้บังคับบัญชารับฟังความ

คิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านเป็นประเด็นที่มีความสำคัญอย่างมากที่ส่งผลต่อความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอฟเอ คอนแทรก จำกัดในด้านลักษณะการบริหารงานมากกว่าประเด็นอื่น รองลงมาคือคำถามเรื่องท่านพึงพอใจในรูปแบบการบริหารงานและลักษณะการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา และน้อยที่สุดคือคำถามเรื่องรูปแบบการบริหารงานผู้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติต่อท่านทำให้ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นบุคลากรที่มีคุณค่าขององค์กร สำหรับด้านภาวะอิสระจากงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าคำถามเรื่องท่านเห็นว่าปริมาณงานที่รับผิดชอบไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวของท่าน เป็นประเด็นที่มีความสำคัญอย่างมากที่ส่งผลต่อความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอฟเอ คอนแทรก จำกัดในด้านภาวะอิสระจากงานมากกว่าประเด็นอื่น รองลงมาคือคำถามเรื่องท่านสามารถหยุดพักหรือมรเวลาอิสระจากงานเพื่อผ่อนคลายความเครียด และน้อยที่สุดคือคำถามเรื่องงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิตของท่าน ส่วนด้านความภาคภูมิใจในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าคำถามเรื่องท่านยอมรับว่าผลจากการทำงาน/กิจกรรมที่ประสบความสำเร็จต่างๆในองค์กรมีส่วนช่วยในการพัฒนาสังคมและประเทศเป็นประเด็นที่มีความสำคัญอย่างมากที่ส่งผลต่อความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอฟเอ คอนแทรก จำกัดในด้านความภาคภูมิใจในองค์กรมากกว่าประเด็นอื่น รองลงมาคือคำถามเรื่องท่านภูมิใจในการทำงานในองค์กรแห่งนี้ และน้อยที่สุดคือคำถามเรื่องเวลามีคนถามว่าท่านทำงานที่ไหน ท่านจะตอบอย่างภาคภูมิใจบริษัทของท่านเป็นหน่วยงานที่มีชื่อเสียง และสำหรับด้านความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าคำถามเรื่องท่านรู้สึกมีความสุขในการทำงานกับผู้ร่วมงานในหน่วยงานเป็นประเด็นที่มีความสำคัญอย่างมากที่ส่งผลต่อความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอฟเอ คอนแทรก จำกัดในด้านความสุขในการทำงานมากกว่าประเด็นอื่น (รองลงมาคือคำถามเรื่องท่านมีความสุขที่เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานมีความรักและความผูกพันซึ่งกันและกัน และน้อยที่สุดคือคำถามเรื่องท่านมีความสุขที่ท่านและผู้ร่วมงานพูดคุยกันอย่างเป็นมิตรในระหว่างทำงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอฟเอ คอนแทรก จำกัด จำแนกตามเพศ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานในบริษัทเอฟเอ คอนแทรก จำกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านความสุขในการทำงาน ส่วนจำแนกตามอายุ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันมีความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานในบริษัทเอฟเอ คอนแทรก จำกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร และด้านความสุขในการทำงานส่วนจำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานในบริษัทเอฟเอ คอนแทรก จำกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านภาวะอิสระจากงาน ส่วนจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานในบริษัทเอฟเอ คอนแทรก จำกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านความภาคภูมิใจในองค์กร และด้านความสุขในการทำงาน ส่วนจำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานในบริษัทเอฟเอ คอนแทรก จำกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .05 เฉพาะด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ ด้านสังคมสัมพันธ์ และด้านความสุขในการทำงาน และสำหรับจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานในบริษัทเอฟเอ คอนแทรก จำกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร และด้านความสุขในการทำงาน

### ข้อเสนอแนะ

ด้านผลตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม ผู้บริหารของบริษัทเอฟเอ คอนแทรก จำกัด ต้องหมั่นดูแลในเรื่องอัตราเงินเดือนของพนักงานเนื่องจากปัจจุบันภาวะค่าครองชีพสูงมากขึ้น ส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของพนักงานโดยตรง

ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ผู้บริหารของบริษัทเอฟเอ คอนแทรก จำกัด ต้องให้ความสนใจและกวดขันในเรื่องการปฏิบัติงานของพนักงานให้มีอุปกรณ์เครื่องใช้ต่างๆ ที่มีคุณภาพและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ

ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ผู้บริหารของบริษัทเอฟเอ คอนแทรก จำกัด ต้องให้ความสนใจและแจ้งผลการปฏิบัติงานให้กับพนักงานโดยตรง เพื่อนำไปพัฒนาปรับปรุงให้ดีขึ้น

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ ผู้บริหารของบริษัทเอฟเอ คอนแทรก ต้องมีการวางแผนการพัฒนาพนักงานให้พนักงานมีความก้าวหน้าในอาชีพอย่างชัดเจน

ด้านสังคมสัมพันธ์ ผู้บริหารของบริษัทเอฟเอ คอนแทรก ต้องส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือให้พนักงานร่วมงานช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาในการทำงานร่วมกันและบางครั้ง อาจรวมไปถึงปัญหาส่วนตัวอีกด้วย

ด้านลักษณะการบริหารงาน ผู้บริหารของบริษัทเอฟเอ คอนแทรก ต้องมีการกำหนดรูปแบบการบริหารงานเพื่อแสดงให้เห็นว่าผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อพนักงานทำให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นบุคลากรที่มีคุณค่าขององค์กร

ด้านภาวะอิสระจากงาน ผู้บริหารของบริษัทเอฟเอ คอนแทรก ต้องหมั่นควบคุมดูแลให้งานที่พนักงานรับผิดชอบอยู่ไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิตของพนักงาน

ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ผู้บริหารของบริษัทเอฟเอ คอนแทรกต้องสร้างความภาคภูมิใจในการทำงานให้กับพนักงานในองค์กรแห่งนี้ เวลามีคนถามว่าทำงานที่ไหน พนักงานจะตอบอย่างภาคภูมิใจว่าบริษัทของพนักงานเป็นหน่วยงานที่มีชื่อเสียง

ด้านความสุขในการทำงาน ผู้บริหารของบริษัทเอฟเอ คอนแทรก ต้องส่งเสริมการทำงานโดยให้พนักงานมีความสุขผู้ร่วมงานพูดคุยกันอย่างเป็นมิตรในระหว่างทำงาน มีการทำงานร่วมกันช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จนงานประสบความสำเร็จ

### ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาเรื่องความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอฟเอ คอนแทรก จำกัด ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเรื่องความพึงพอใจของลูกค้าที่มีต่อการบริการของบริษัท เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้รับ มาปรับปรุงการทำงานของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น
2. ควรมีการศึกษาเรื่องปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของพนักงานบริษัทเอฟเอ คอนแทรก จำกัด เพื่อนำผลการศึกษามาใช้แก้ไขการทำงานให้ดียิ่งขึ้น
3. ควรมีการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอฟเอ คอนแทรก จำกัด
4. ควรมีการศึกษาเรื่องความต้องการฝึกอบรมของพนักงานบริษัทเอฟเอ คอนแทรก จำกัด