

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

บริษัท มณีแดง โกลบอล บาย ยูนาไพลัส จำกัด

THE FACTORS AFFECTING HAPPINESS AND QUALITY OF WORK LIFE OF EMPLOYEES
AT MANEEDANG GLOBAL BY YOU NAI PLUS CO., LTD.

อภิชาติ ฉิมเนียม

APICHAT CHIMNIAM

คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก

Graduate students of Master of Arts Faculty of Liberal Arts, Krirk University

Modloves1999@gmail.com

Received:

Revised:

Accepted:

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท มณีแดง โกลบอล บาย ยูนาไพลัส จำกัด และ 2) เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยดังกล่าว จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล การวิจัยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงาน 85 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตามตารางของ Krejcie และ Morgan เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และมีความเชื่อมั่นของ Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.85 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา และสถิติอนุมาน ได้แก่ t-test และ ANOVA

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก ($M = 3.94$, $SD = 0.156$) โดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ภาวะอิสระจากงาน ($M = 4.21$) รองลงมา คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ($M = 4.19$) และสังคมสัมพันธ์ ($M = 4.07$) ตามลำดับ ในขณะที่ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ความสุขในการทำงาน ($M = 3.43$) อย่างไรก็ตาม พบความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในบางปัจจัยเมื่อตัดตามลักษณะส่วนบุคคล

ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา คือ องค์กรควรส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อความปลอดภัย ให้พนักงานมีอิสระในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมกิจกรรมสานสัมพันธ์ภายในองค์กร เพื่อยกระดับความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานในระยะยาว

คำสำคัญ: ความสุขในการทำงาน คุณภาพชีวิต สภาพแวดล้อมองค์กร

Abstract

This research aimed to 1) examine the factors influencing employee happiness and quality of work life at Manee Daeng Global by Uniplus Co., Ltd., and 2) compare these factors across demographic variables. The study employed a survey research design with a sample of 85 employees selected using Krejcie and Morgan's table. Data were collected using a five - point Likert scale questionnaire, validated by experts, with a reliability coefficient (Cronbach's Alpha) of 0.85. Descriptive statistics, t-test, and one-way ANOVA were used to analyze the data.

Findings indicated that overall, factors affecting employee happiness and work-life quality were rated at a high level ($M = 3.94$, $SD = 0.156$). The highest-rated factor was work autonomy ($M = 4.21$), followed by a safe working environment ($M = 4.19$) and social relationships ($M = 4.07$). The lowest-rated dimension was job satisfaction ($M = 3.43$). Significant differences were found in some dimensions when compared across demographic characteristics.

It is recommended that the company should enhance physical and psychological safety, provide greater autonomy in work processes, and foster interpersonal engagement activities. These strategies will sustainably improve employees' happiness and overall work-life quality.

Keywords: Job Happiness, Quality of Work Life, Organizational Environment

บทนำ

ในปัจจุบันความสำคัญของคน ในองค์กรถือว่า คนเป็นทรัพยากรที่มีค่า จึงเกิดคำว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น หรือในบางองค์กรมองไปไกล กล่าวคือ มองเห็นว่า คนเป็นต้นทุนที่สำคัญขององค์กร จึงเกิดคำใหม่ขึ้นมาว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นต้นทุน หรือการบริหารทุนมนุษย์ หรือ Human Capital Management (Becker, Huselid, & Ulrich, 2001) ดังนั้น การส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานด้วยเหตุผลที่ว่า การที่บุคลากรมีความสุขในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรในอนาคต ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และได้รับผลตอบแทน คือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานนั้น ๆ เกิดขวัญและกำลังใจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Locke (1976) ที่ระบุว่า ความพึงพอใจในการทำงานเกิดจากการรับรู้ว่าการทำงานนั้นสอดคล้องกับค่านิยมส่วนบุคคลการเป็นองค์กรแห่งความสุขได้อย่างยั่งยืน ต้องมีนโยบาย และกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากร เพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิต สมดุลชีวิต ทั้งชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว เช่น มีกิจกรรมพัฒนาสมอง พัฒนาครอบครัว พัฒนาคุณค่าในตัวพนักงาน (Harter, Schmidt, & Keyes, 2003) ผู้บริหารต้องให้การสนับสนุนที่ดีความสุขในการทำงาน เป็นสภาวะอารมณ์ที่เกิดขึ้นได้กับทุกคน เป็นลักษณะอารมณ์ทางบวก เกิดจากการรับรู้สิ่งแวดล้อม และสถานการณ์ที่ทำให้รู้สึกเป็นสุข (Diener, 2000) การทำงานอย่างมีความสุขเป็นความมุ่งหมายหนึ่งในชีวิตของเราทุกคน โดยแท้จริงแล้ว งานเป็นวิถีทางอันมีค่าสำหรับการแสวงหาความสุขอย่างลึกซึ้งในการมีชีวิต การทำให้พนักงานทุกคนมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีก็เป็นปัจจัยหลักที่จะทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน โดยคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการของบุคคล (Hackman & Oldham, 1976) ซึ่งวัดได้จากเกณฑ์ ๕ เช่น คือ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม

ทรัพยากรบุคคลจึงเป็นหัวใจสำคัญที่สุดในองค์กร เป้าหมายของผลลัพธ์ด้านทรัพยากรบุคคลแบ่งเป็น 2 เป้าหมาย คือ พนักงานและองค์กร ชีวิตที่ดีของพนักงานผ่านกิจกรรมต่าง ๆ จนช่วยให้พนักงานดำเนินชีวิตได้อย่างสมดุล และเกิดเป็นองค์กรแห่งความสุข ย่อมส่งผลให้พนักงานขององค์กรร่วมมือกันผลิตผลงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ เพื่อให้ได้สินค้าและบริการที่มีคุณภาพตามความต้องการของลูกค้า องค์กรมีศักยภาพในการแข่งขัน ทำให้องค์กรสามารถเติบโตได้อย่างยั่งยืน องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) เป็นองค์กรที่มีกระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร มุ่งเน้นให้พนักงานอยู่ร่วมกัน และทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสุข สามารถผลิตสินค้าและบริการตามที่ถูกคำต้องการ ด้วยความคิดสร้างสรรค์จนเกิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงและสามารถนำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน ดังนั้น การเป็นองค์กรแห่งความสุขได้อย่างยั่งยืน ต้องมีนโยบาย และกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิต สมดุลชีวิต ทั้งชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว เช่น มีกิจกรรมพัฒนาสมอง พัฒนาครอบครัว พัฒนาคุณค่าในตัวพนักงานผู้บริหารต้องให้การสนับสนุนที่ดี หัวหน้างานขึ้นไปจนถึงผู้บริหารทุกระดับต้องเป็นผู้ปฏิบัติกิจกรรม และให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรม ความสุขในการทำงาน เป็นสภาวะอารมณ์ที่เกิดขึ้นได้กับทุกคน เป็นลักษณะอารมณ์ทางบวก เกิดจากการรับรู้สิ่งแวดล้อม และสถานการณ์ที่ทำให้รู้สึกเป็นสุข การทำงานอย่างมีความสุขเป็นความมุ่งหมายหนึ่งในชีวิตของเราทุกคน โดยแท้จริงแล้ว งานเป็นวิถีทางอันมีค่าสำหรับการแสวงหาความสุขอย่างลึกซึ้งในการมีชีวิต เนื่องจาก งานเป็นแหล่งให้เกิดความงอกงาม เป็นโอกาสให้คนได้เรียนรู้เกี่ยวกับตนเองมากขึ้น ทั้งยังช่วยเอื้ออำนวยให้เกิดความสัมพันธ์อันมีค่าในการอยู่ร่วมกันอีกด้วย ในส่วนของการทำให้พนักงานทุกคนมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีก็เป็นปัจจัยหลักที่จะทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน โดยคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคล และเรื่องขององค์กรที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ ซึ่งวัดได้จากเกณฑ์ ๕ เช่น คือ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคง และความก้าวหน้าในการทำงานโอกาสพัฒนาศักยภาพของตน การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคล จังหวะชีวิต และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม และมีใช้กำหนดแค่เวลาในการ

ทำงาน หรือมีเพียงกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็ก หรือการจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่าเท่านั้น แต่มีความหมายรวมไปถึงความต้องการของบุคลากรในหน่วยงานที่ดีขึ้น ดังนั้น การเสริมสร้างความสุขในการทำงาน และการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีให้แก่พนักงาน จึงเป็นสิ่งจำเป็น ส่งผลให้การทำงาน และผลงานออกมาดี มีประสิทธิภาพเป็นที่น่าพอใจ ส่งผลให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เกิดความภาคภูมิใจในตนเองและทำให้หน่วยงานก้าวหน้าไปด้วยเช่นกัน

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท มณีแดง โกลบอล บาย ยูนายพลัส จำกัด การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นสิ่งที่จำเป็น และมีความสำคัญอย่างยิ่ง คุณภาพชีวิตการทำงานในลักษณะของความพึงพอใจในการทำงานนั้น จะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพ และเกิดการเพิ่มผลผลิตของบริษัท หรือองค์การในที่สุด เรียกได้ว่า บรรลุเป้าหมายของทั้งบุคคลในฐานะสมาชิกขององค์การ และตัวองค์กรเอง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท มณีแดง โกลบอล บาย ยูนายพลัส จำกัด

2 เพื่อเปรียบเทียบระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท มณีแดง โกลบอล บาย ยูนายพลัส จำกัด จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ประโยชน์ที่ได้รับ

1 ทราบระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท มณีแดง โกลบอล บาย ยูนายพลัส จำกัด

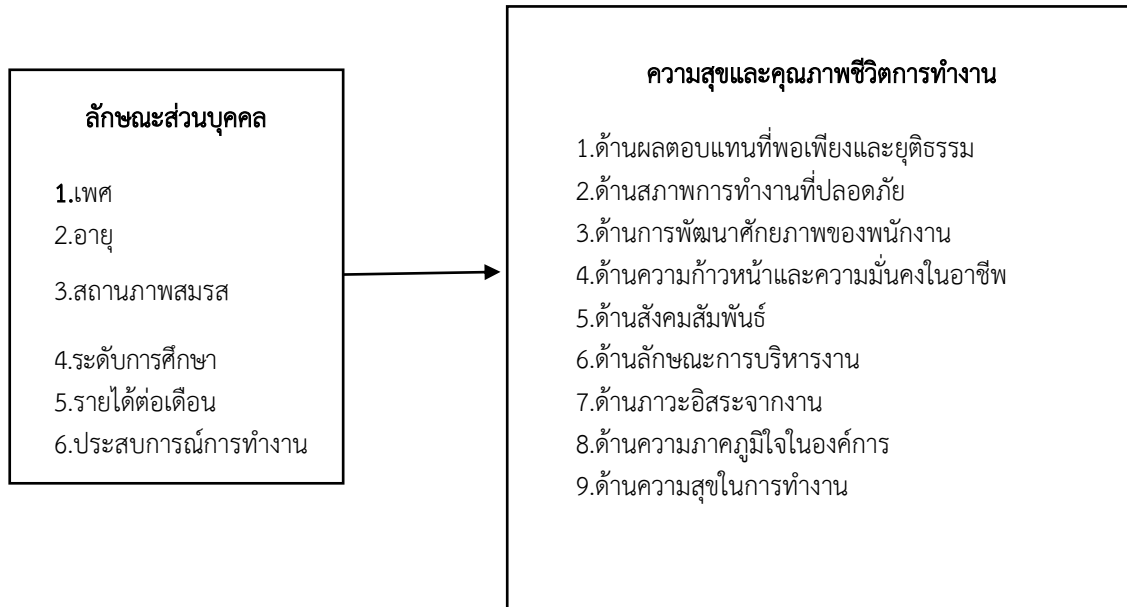
2 ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท มณีแดง โกลบอล บาย ยูนายพลัส จำกัด

3 สามารถนำข้อมูลไปเป็นแนวทางในการพัฒนาความสุข และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท มณีแดง โกลบอล บาย ยูนายพลัส จำกัด

กรอบแนวคิดสำหรับการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

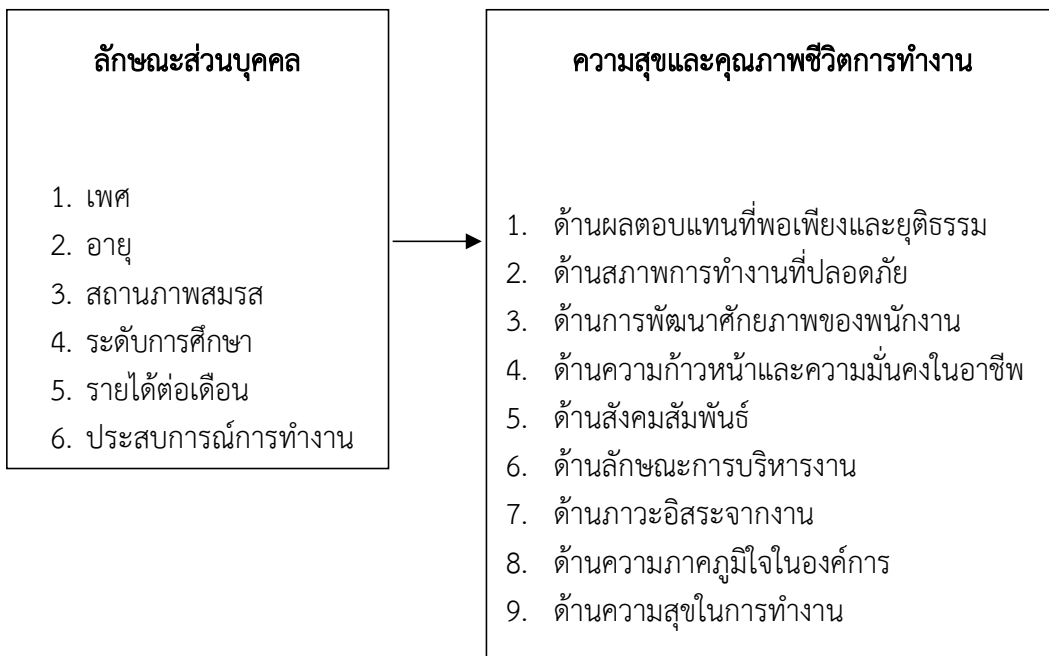
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เก็บข้อมูลเชิงปริมาณ จากพนักงานบริษัท มณีแดง โกลบอล บาย ยูนายพลส์ จำกัด

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท มณีแดง โกลบอล บาย ยูนายพลส์ จำกัด จำนวน 100 คน เก็บตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครซี่ (Krejcie) และมอร์แกน (Morgan) (Krejcie & Morgan, 1970) ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 85 คน เป็นชาย 19 คน หญิง 66 คน การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือ ผู้ศึกษาได้ศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และค้นคว้า จากงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง แล้วทำการร่างเป็นแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนดังนี้ 1 ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา และผลงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท มณีแดง โกลบอล บาย ยูนายพลส์ จำกัด เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม 2 จัดทำร่างแบบสอบถาม นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา 3 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข และเพิ่มเติมตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา 4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้งหนึ่ง หลังจากนั้นดำเนินการจัดทำเป็นแบบสอบถาม 5 ตรวจสอบความเที่ยงตรงและนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบใช้ (Try out) กับลูกค้าไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำไปวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach



h, 1951) ได้ค่าเท่ากับ 0.85

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้1 ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง จากพนักงานบริษัท มณีแดง โกลบอล บาย ยูนายพลัส จำกัด 2 นำข้อมูลของแบบสอบถาม ไปลงตารางโปรแกรมสำเร็จรูป เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม มาตรฐาน 5 ระดับ (Rating scale) โดยกำหนดเกณฑ์ คะแนนการประมาณค่า ดังนี้ คะแนน 5 หมายถึงระดับความสำคัญ มากที่สุด คะแนน 4 หมายถึง ระดับความสำคัญมาก คะแนน 3 หมายถึง ระดับความสำคัญ ปานกลาง คะแนน 2 หมายถึง ระดับความสำคัญ น้อย คะแนน 1 หมายถึงระดับความสำคัญน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน และรายละเอียด ดังต่อไปนี้ 1 ตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา 2 นำแบบสอบถามมาลงตารางตามเกณฑ์ที่กำหนด 3 ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยวิเคราะห์ข้อมูล 3 เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท มณีแดง โกลบอล บาย ยูนายพลัส จำกัด จำแนกตามเพศ โดยการทดสอบค่า (t-test Independent) 4 เปรียบเทียบระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท มณีแดง โกลบอล บาย ยูนายพลัส จำกัด ในแต่ละด้านจำแนกตาม อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์การวิจัยครั้งนี้ ได้ใช้สถิติเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าเฉลี่ยด้วย Independent Samples t - test และ One way ANOVA

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานบริษัท มณีแดง โกลบอล บาย ยูนายพลัส จำกัด เพศชาย จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 22.35 เพศหญิง จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 77.65 ส่วนใหญ่ มีอายุอยู่ระหว่าง 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 และน้อยที่สุด มีอายุมากกว่า 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 รองลงมา จบ

การศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 27.06 และน้อยที่สุด จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 8.24 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 20,000 – 30,000 บาท จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 35.29 รองลงมา มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 30,001 - 40,000 บาท จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 25.88 และน้อยที่สุด มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท ขึ้นไป จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 10.59 และกลุ่มตัวอย่าง มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 47.06 รองลงมา มีประสบการณ์การทำงานอยู่ระหว่าง 5 – 10 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 29.41 และน้อยที่สุด มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 23.53

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท มณีแดง โกลบอล บาย ยู นายพลัส จำกัด ผลการวิเคราะห์ พบว่า ค่าเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท มณีแดง โกลบอล บาย ยูนายพลัส จำกัด โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($M = 3.94$, $SD = 0.156$) เมื่อพิจารณารายด้านกลุ่มตัวอย่างเห็นว่า ด้านภาวะอิสระจากงานมีความสำคัญอย่างมากที่ส่งผลต่อความสุข และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมากกว่าด้านอื่น ($M = 4.21$, $SD = 4.21$) รองลงมา คือ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ($M = 3.93$, $SD = 0.353$) และน้อยที่สุด คือ ด้านความสุขในการทำงาน ($M = 3.43$, $SD = 0.296$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยความสุข และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ด้านผลตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($M = 3.93$, $SD = 0.353$) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถาม พบว่า คำถามเรื่องท่านเห็นว่า รายได้โดยรวมของท่านเพียงพอกับค่าใช้จ่ายของท่าน และแบ่งปันให้ครอบครัวโดยไม่เดือดร้อนเป็นประเด็นที่มีความสำคัญอย่างมากที่ส่งผลต่อความสุข และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในด้านผลตอบแทนที่พอเพียง และยุติธรรมมากกว่าประเด็นอื่น ($M = 4.08$, $SD = 0.539$) รองลงมา คือ คำถามเรื่องผลตอบแทน และรางวัลจากการทำงานที่ท่านคุ้มค่ากับความอดทนของท่าน ($M = 3.88$, $SD = 0.498$) และน้อยที่สุด คือ คำถามเรื่อง ท่านพอใจต่ออัตราเงินเดือนในปัจจุบัน ($M = 3.82$, $SD = 0.516$) ส่วนด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($M = 4.19$, $SD = 0.335$) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถาม พบว่า คำถามเรื่องท่านเห็นว่า องค์กรมีการปรับปรุงสภาพการทำงาน และสภาพแวดล้อมเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน เป็นประเด็นที่มีความสำคัญอย่างมากที่ส่งผลต่อความสุข และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยมากกว่าประเด็นอื่น ($M = 4.61$, $SD = 0.490$) รองลงมา คือ คำถามเรื่องท่านเห็นว่า องค์กรให้ความสนใจ และกวนชั้นในเรื่องการป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้นการทำงาน ($M = 4.04$, $SD = 0.544$) และน้อยที่สุด คือ คำถามเรื่องในการปฏิบัติงานของท่านมีอุปกรณ์เครื่องใช้ต่าง ๆ ที่มีคุณภาพ และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ($M = 3.93$, $SD = 0.552$) สำหรับด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($M = 3.93$, $SD = 0.422$) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถาม พบว่า คำถามเรื่องท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่มีความหมาย และสำคัญต่อองค์กร ไม่ซ้ำซาก หรือน่าเบื่อ เป็นประเด็นที่มีความสำคัญอย่างมากที่ส่งผลต่อความสุข และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในด้านการพัฒนาคุณภาพของพนักงานมากกว่าประเด็นอื่น ($M = 4.53$, $SD = 0.502$) รองลงมา คือ คำถามเรื่อง ท่านมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการทำงาน ($M = 4.14$, $SD = 0.657$) และน้อยที่สุด คือ คำถามเรื่อง ท่านรับทราบผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนำไปพัฒนาปรับปรุงให้ดีขึ้น ($M = 3.47$, $SD = 0.717$) ส่วนด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในอาชีพ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($M = 3.81$, $SD = 0.335$) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถาม พบว่า คำถามเรื่อง ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ของท่านในปัจจุบัน เป็นประเด็นที่มีความสำคัญอย่างมากที่ส่งผลต่อความสุข และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในอาชีพมากกว่าประเด็นอื่น ($M = 4.33$, $SD = 0.473$) รองลงมา คือ คำถามเรื่องท่านพึงพอใจต่อนโยบายการบริหารงานขององค์กรที่มีต่อความก้าวหน้าในอาชีพของท่าน ($M = 3.80$, $SD = 0.632$) และน้อยที่สุด คือ คำถามเรื่อง องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานมีความก้าวหน้าในอาชีพอย่างชัดเจน ($M = 3.51$, $SD = 0.701$) สำหรับด้านสังคมสัมพันธ์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($M = 4.07$, $SD = 0.329$) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถาม พบว่า คำถามเรื่อง ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ของท่านในปัจจุบัน เป็นประเด็นที่มีความสำคัญอย่างมากที่ส่งผลต่อความสุข และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในด้านสังคมสัมพันธ์มากกว่าประเด็นอื่น ($M = 4.45$, $SD = 0.500$) รองลงมา คือ คำถามเรื่อง ท่านเห็นว่า บรรยากาศในองค์กรมีความเป็นมิตรต่อกัน ทั้งในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน และระหว่างผู้บังคับบัญชากับทีมงาน ($M = 3.96$, $SD = 0.626$) และน้อยที่สุด คือ คำถามเรื่องท่านและเพื่อนร่วมงานช่วยเหลือ และแก้ไขปัญหาในการทำงานร่วมกันและบางครั้ง อาจรวมไปถึงปัญหาส่วนตัวอีกด้วย ($M = 3.79$, $SD = 0.579$) ส่วนด้านลักษณะการบริหารงาน โดยภาพรวม อยู่ใน

ระดับมาก ($M = 3.93$, $SD = 0.287$) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถาม พบว่า คำถามเรื่องผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของท่าน เป็นประเด็นที่มีความสำคัญอย่างมากที่ส่งผลต่อความสุข และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ในด้านลักษณะการบริหารงานมากกว่าประเด็นอื่น ($M = 4.16$, $SD = 0.508$) รองลงมา คือ คำถามเรื่อง ท่านพึงพอใจในรูปแบบการบริหารงาน และลักษณะการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา ($M = 3.97$, $SD = 0.442$) และน้อยที่สุด คือ คำถามเรื่องรูปแบบการบริหารงานผู้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติต่อท่าน ทำให้ท่านรู้สึกว่าคุณค่าขององค์กร ($M = 3.66$, $SD = 0.646$) สำหรับด้านภาวะอิสระจากงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($M = 4.21$, $SD = 0.421$) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถาม พบว่า คำถามเรื่องท่านเห็นว่า ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวของท่าน เป็นประเด็นที่มีความสำคัญอย่างมากที่ส่งผลต่อความสุข และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในด้านภาวะอิสระจากงานมากกว่าประเด็นอื่น ($M = 4.66$, $SD = 0.508$) รองลงมา คือ คำถามเรื่องท่านสามารถหยุดพัก หรือมีเวลาอิสระจากงานเพื่อผ่อนคลายความเครียด ($M = 4.35$, $SD = 0.542$) และน้อยที่สุด คือ คำถามเรื่องงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิตของท่าน ($M = 3.58$, $SD = 0.543$) ส่วนด้านความภาคภูมิใจในองค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($M = 3.93$, $SD = 0.409$) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถาม พบว่า คำถามเรื่องท่านยอมรับว่า ผลจากการทำงาน / กิจกรรมที่ประสบความสำเร็จต่าง ๆ ในองค์กรมีส่วนช่วยในการพัฒนาสังคม และประเทศเป็นประเด็นที่มีความสำคัญอย่างมากที่ส่งผลต่อความสุข และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ในด้านความภาคภูมิใจในองค์กรมากกว่าประเด็นอื่น ($M = 4.76$, $SD = 0.476$) รองลงมา คือ คำถามเรื่องท่านภูมิใจในการทำงานในองค์กรแห่งนี้ ($M = 3.64$, $SD = 0.687$) และน้อยที่สุด คือ คำถามเรื่องเวลามีคนถามว่า ท่านทำงานที่ไหน ท่านจะตอบอย่างภาคภูมิใจบริษัทของท่านเป็นหน่วยงานที่มีชื่อเสียง ($M = 3.38$, $SD = 0.597$) และสำหรับด้านความสุขในการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($M = 3.43$, $SD = 0.296$) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถาม พบว่า คำถามเรื่องท่านรู้สึกมีความสุขในการทำงานกับผู้ร่วมงานในหน่วยงานเป็นประเด็นที่มีความสำคัญอย่างมากที่ส่งผลต่อความสุข และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในด้านความสุขในการทำงานมากกว่าประเด็นอื่น ($M = 3.91$, $SD = 0.570$) รองลงมา คือ คำถามเรื่องท่านมีความสุขที่เห็นว่า บุคลากรในหน่วยงานมีความรักและความผูกพันซึ่งกันและกัน ($M = 3.72$, $SD = 0.781$) และน้อยที่สุด คือ คำถามเรื่องท่านมีความสุขที่ท่านและผู้ร่วมงานพูดคุยกันอย่างเป็นมิตรในระหว่างทำงาน ($M = 3.01$, $SD = 0.567$)

ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท มณีแดง โกลบอล บาย ยูนายพลัส จำกัด จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท มณีแดง โกลบอล บาย ยูนายพลัส จำกัด จำแนกตามเพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกัน มีความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานในบริษัท แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านความสุขในการทำงาน การทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท มณีแดง โกลบอล บาย ยูนายพลัส จำกัด จำแนกตามเพศ ด้านผลตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกัน มีความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานในบริษัท ด้านผลตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม ไม่แตกต่างกัน ในทุก ๆ ประเด็นคำถาม

การทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท มณีแดง โกลบอล บาย ยูนายพลัส จำกัด จำแนกตามเพศ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกัน มีความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานในบริษัท ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะประเด็นคำถามเรื่องท่าน เห็นว่า องค์กรมีการปรับปรุงสภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน การทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท มณีแดง โกลบอล บาย ยูนายพลัส จำกัด จำแนกตามเพศ ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกัน มีความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานในบริษัท ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ไม่แตกต่างกัน ในทุก ๆ ประเด็นคำถาม การทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท มณีแดง โกลบอล บาย ยูนายพลัส จำกัด จำแนกตามเพศ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกัน มีความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานในบริษัท ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะประเด็นคำถามเรื่องท่าน เห็นว่า นโยบายเกี่ยวกับการว่าจ้างพนักงานยังคงทำงานอยู่กับองค์กร และองค์กรส่งเสริมให้ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้และความสามารถในงาน เช่น ฝึกอบรม ส่งเสริม ศึกษาคู่ การทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท มณีแดง โกลบอล บาย ยูนายพลัส จำกัด จำแนกตามเพศ ด้านสังคม

การทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท มณีแดง โกลบอล บาย ยูนายพลัส จำกัด จำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันมีความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานในบริษัท แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร และด้านความสุขในการทำงาน การทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท มณีแดง โกลบอล บาย ยูนายพลัส จำกัด จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานในบริษัท แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านภาวะอิสระจากงาน การทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท มณีแดง โกลบอล บาย ยูนายพลัส จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานในบริษัท แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านความภาคภูมิใจในองค์กร และด้านความสุขในการทำงาน การทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท มณีแดง โกลบอล บาย ยูนายพลัส จำกัด จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานในบริษัท แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพด้านสังคมสัมพันธ์ และด้านความสุขในการทำงาน การทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท มณีแดง โกลบอล บาย ยูนายพลัส จำกัด จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานในบริษัท แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร และด้านความสุขในการทำงาน

อภิปรายผล

จากการวิจัยอภิปรายได้ว่า ค่าเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท มณี
แดง โกลบอล บาย ยูนายพลัส จำกัด โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า ด้านภาวะอิสระ
จากงานมีความสำคัญอย่างมากที่ส่งผลต่อความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท มากกว่าด้านอื่นโดยเฉพาะ
เรื่องท่านเห็นว่าปริมาณงานที่รับผิดชอบไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวของท่าน รองลงมา คือ ด้านสภาพการทำงานที่
ปลอดภัย โดยเฉพาะเรื่องท่านเห็นว่า องค์กรมีการปรับปรุงสภาพการทำงาน และสภาพแวดล้อมเพื่อความปลอดภัยในการ
ทำงาน และน้อยที่สุด คือ ด้านความสุขในการทำงาน โดยเฉพาะเรื่องท่านมีความสุขที่ทำงานและผู้ร่วมงานพูดคุยกันอย่างเป็น
มิตรในระหว่างทำงาน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ด้านผล

ตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถาม พบว่า คำถามเรื่องท่านเห็นว่าการได้โดยธรรมของท่านเพียงพอกับค่าใช้จ่ายของท่าน และแบ่งปันให้ครอบครัว โดยไม่ต้องดิ้นรนเป็นประเด็นที่มีความสำคัญอย่างมากที่ส่งผลต่อความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานของท่านในด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัท ในด้านผลตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรมมากกว่าประเด็นอื่น รองลงมา คือ คำถามเรื่องผลตอบแทนและรางวัลจากการทำงานที่ท่านคุ้มค่ากับความอดทนของท่าน และน้อยที่สุด คือ คำถามเรื่องท่านพอใจต่ออัตราเงินเดือนในปัจจุบัน ส่วนด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถาม พบว่า คำถามเรื่องท่านเห็นว่า องค์กรมีการปรับปรุงสภาพการทำงาน และสภาพแวดล้อมเพื่อความปลอดภัยในการทำงานเป็นประเด็นที่มีความสำคัญอย่างมากที่ส่งผลต่อความสุข และคุณภาพชีวิตการทำงานของท่านในด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัท ในด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยมากกว่าประเด็นอื่น รองลงมา คือ คำถามเรื่อง ท่านเห็นว่า องค์กรให้ความสนใจและกวนขันในเรื่องการป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้นในการทำงาน และน้อยที่สุด คือ คำถามเรื่องในการปฏิบัติงานของท่านมีอุปกรณ์เครื่องใช้ต่าง ๆ ที่มีคุณภาพ และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ สำหรับการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถาม พบว่า คำถามเรื่องท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่มีความหมาย และสำคัญต่อองค์กร ไม่ซ้ำซาก หรือน่าเบื่อเป็นประเด็นที่มีความสำคัญอย่างมากที่ส่งผลต่อความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานของท่านในด้านการพัฒนาคุณภาพของพนักงานมากกว่าประเด็นอื่น รองลงมาคือคำถามเรื่องท่านมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการทำงาน ($M = 4.14$, $SD = 0.657$) และน้อยที่สุด คือ คำถามเรื่อง ท่านรับทราบผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนำไปพัฒนาปรับปรุงให้ดีขึ้น ส่วนด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถาม พบว่า คำถามเรื่องท่านรู้สึกมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ของท่านในปัจจุบันเป็นประเด็นที่มีความสำคัญอย่างมากที่ส่งผลต่อความสุข และคุณภาพชีวิตการทำงานของท่านในด้านการพัฒนาคุณภาพของพนักงานบริษัท ในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพมากกว่าประเด็นอื่น รองลงมา คือ คำถามเรื่องท่านพึงพอใจต่อนโยบายการบริหารงานขององค์กรที่มีต่อความก้าวหน้าในอาชีพของท่าน และน้อยที่สุด คือ คำถามเรื่ององค์กรของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานมีความก้าวหน้าในอาชีพอย่างชัดเจน สำหรับด้านสังคมสัมพันธ์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถาม พบว่า คำถามเรื่องท่านรู้สึกมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ของท่านในปัจจุบันเป็นประเด็นที่มีความสำคัญอย่างมากที่ส่งผลต่อความสุข และคุณภาพชีวิตการทำงานของท่านในด้านการพัฒนาคุณภาพของพนักงานมากกว่าประเด็นอื่น รองลงมา คือ คำถามเรื่องท่านเห็นว่า บรรยากาศในองค์กรมีความเป็นมิตรต่อกัน ทั้งในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน และระหว่างผู้บังคับบัญชากับทีมงาน และน้อยที่สุด คือ คำถามเรื่องท่าน และเพื่อนร่วมงานช่วยเหลือ และแก้ไขปัญหาในการทำงานร่วมกันและบางครั้ง อาจรวมไปถึงปัญหาส่วนตัวอีกด้วย ส่วนด้านลักษณะการบริหารงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถาม พบว่า คำถามเรื่องผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของท่านเป็นประเด็นที่มีความสำคัญอย่างมากที่ส่งผลต่อความสุข และคุณภาพชีวิตการทำงานของท่านในด้านการพัฒนาคุณภาพของพนักงานบริษัทในด้านการพัฒนาคุณภาพของพนักงานมากกว่าประเด็นอื่น รองลงมา คือ คำถามเรื่องท่านพึงพอใจในรูปแบบการบริหารงานและลักษณะการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา และน้อยที่สุด คือ คำถามเรื่องรูปแบบการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติต่อท่าน ทำให้ท่านรู้สึกว่า ตนเองเป็นบุคลากรที่มีคุณค่าขององค์กร สำหรับด้านภาวะอิสระจากงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถาม พบว่า คำถามเรื่องท่านเห็นว่า ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวของท่านเป็นประเด็นที่มีความสำคัญอย่างมากที่ส่งผลต่อความสุข และคุณภาพชีวิตการทำงานของท่านในด้านการพัฒนาคุณภาพของพนักงานบริษัทในด้านการพัฒนาคุณภาพของพนักงานมากกว่าประเด็นอื่น รองลงมา คือ คำถามเรื่องท่านสามารถหยุดพัก หรือมีเวลาอิสระจากงานเพื่อผ่อนคลายความเครียด และน้อยที่สุด คือ คำถามเรื่องงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิตของท่าน ส่วนด้านความภาคภูมิใจในองค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถาม พบว่า คำถามเรื่องท่านยอมรับว่า ผลจากการทำงาน / กิจกรรมที่ประสบความสำเร็จต่าง ๆ ในองค์กรมีส่วนช่วยในการพัฒนาสังคม และประเทศเป็นประเด็นที่มีความสำคัญอย่างมากที่ส่งผลต่อความสุข และคุณภาพชีวิตการทำงานของท่านในด้านการพัฒนาคุณภาพของพนักงานบริษัท ในด้านความภาคภูมิใจในองค์กรมากกว่าประเด็นอื่น รองลงมา คือ คำถามเรื่องท่านภูมิใจในการทำงานในองค์กรแห่งนี้ และน้อยที่สุด คือ คำถามเรื่องเวลาที่คุณคิดว่าท่านทำงานที่ไหนท่านจะตอบอย่างภาคภูมิใจบริษัทของท่านเป็นหน่วยงานที่มีชื่อเสียง และสำหรับด้านความสุขในการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถาม พบว่า คำถามเรื่องท่านรู้สึกมีความสุขในการทำงานกับผู้ร่วมงานในหน่วยงานเป็นประเด็นที่มีความสำคัญอย่างมากที่ส่งผลต่อความสุข และคุณภาพชีวิตการทำงานของท่านในด้านการพัฒนาคุณภาพของพนักงานบริษัทในด้านการพัฒนาคุณภาพของพนักงานมากกว่าประเด็นอื่น รองลงมา คือ คำถามเรื่องท่านมีความสุขที่เห็นว่า บุคลากรในหน่วยงานมีความรัก และความผูกพันซึ่งกันและกัน และน้อยที่สุด คือ คำถามเรื่องท่านมีความสุขที่ท่านและผู้ร่วมงานพูดคุยกันอย่างเป็นมิตรในระหว่างทำงาน ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานของท่าน มณีแดง โกลบอล

บาย ยูนายพลัส จำกัด จำแนกตามเพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกัน มีความสุข และคุณภาพชีวิตการทำงานในบริษัท แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านความสุขในการทำงาน ส่วนจำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันมีความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานในบริษัท แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร และด้านความสุขในการทำงาน ส่วนจำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานในบริษัท แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านภาวะอิสระจากงาน ส่วนจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานในบริษัท แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านความภาคภูมิใจในองค์กร และด้านความสุขในการทำงาน ส่วนจำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานในบริษัท แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ ด้านสังคมสัมพันธ์ และด้านความสุขในการทำงาน และ สำหรับจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานในบริษัท แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร และด้านความสุขในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

- 1 ด้านผลตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม ผู้บริหารของบริษัท ต้องหมั่นดูแลในเรื่องอัตราเงินเดือนของพนักงานเนื่องจากปัจจุบันภาวะค่าครองชีพสูงมากขึ้น ส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของพนักงานโดยตรง
- 2 ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ผู้บริหารของบริษัทต้องให้ความสนใจ และกวดขันในเรื่องการปฏิบัติงานของพนักงานให้มีอุปกรณ์เครื่องใช้ต่าง ๆ ที่มีคุณภาพและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ
- 3 ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ผู้บริหารของบริษัทต้องให้ความสนใจและแจ้งผลการปฏิบัติงานให้กับพนักงานโดยตรง เพื่อนำไปพัฒนาปรับปรุงให้ดีขึ้น
- 4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ ผู้บริหารของบริษัท ต้องมีการวางแผนการพัฒนาพนักงานให้พนักงานมีความก้าวหน้าในอาชีพอย่างชัดเจน
- 5 ด้านสังคมสัมพันธ์ ผู้บริหารของบริษัท ต้องส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือให้พนักงานร่วมงานช่วยเหลือ และแก้ไขปัญหาในการทำงานร่วมกันและบางครั้ง อาจรวมไปถึงปัญหาส่วนตัวอีกด้วย
- 6 ด้านลักษณะการบริหารงาน ผู้บริหารของบริษัท ต้องมีการกำหนดรูปแบบการบริหารงานเพื่อแสดงให้เห็นว่า ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อพนักงานทำให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นบุคลากรที่มีคุณค่าขององค์กร
- 7 ด้านภาวะอิสระจากงาน ผู้บริหารของบริษัท ต้องหมั่นควบคุมดูแลให้งานที่พนักงาน รับผิดชอบอยู่ไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิตของพนักงาน
- 8 ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ผู้บริหารของบริษัทต้องสร้างความภาคภูมิใจในการทำงานให้กับพนักงานในองค์กรแห่งนี้ เวลาที่มีคนถามว่าทำงานที่ไหน พนักงานจะตอบอย่างภาคภูมิใจว่าบริษัทของพนักงานเป็นหน่วยงานที่มีชื่อเสียง
- 9 ด้านความสุขในการทำงาน ผู้บริหารของบริษัท ต้องส่งเสริมการทำงานโดยให้พนักงานมีความสุข ผู้ร่วมงานพูดคุยกันอย่างเป็นมิตรในระหว่างทำงาน มีการทำงานร่วมกันช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จนงานประสบความสำเร็จ

เอกสารอ้างอิง

- วิภาพร มาพบสุข. (2540). *การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- ศฤงคาร เอกบุตร, กิตติ เขียววัฒนสุข และจิราภรณ์ เจริญสุข. (2562). บรรยากาศองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน. *วารสารวิจัยและพัฒนา มจร.*, 42(3), 15–26.
- สรเสรีญ เตชะบุรพา. (2545). *การรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนส่งสินค้าทางทะเล*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. จิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สำนักกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ: สสส. (2548). *รายงานประจำปี 2548*. จาก <https://www.thaihealth.or.th/รายงานประจำปี-2548-สำนักงาน/>
- สรวงสรรค์ ต๊ะปิ่นตา. (2542). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของช่างการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. จิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สิทธิโชค วรรณสันติกุล. (2531). การปรับปรุงงานตอนคุณภาพชีวิตการทำงาน. *จุลสารพัฒนาคุณภาพข้าราชการพลเรือน*, 7(4), 14–17.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297–1349). Rand McNally.
- Manion, I. (2003). Joy at work!: Creating a positive workplace. *Journal of Nursing Administration*, 33(10), 509–510.