

HSS-11

ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานองค์การเอกชนในจังหวัดขอนแก่น
Happiness at Work that Affects the Quality of Life of Private Organization Employees
in Khon Kaen Province

รัชดา ภัคดียิ่ง¹ และ ลักขณา อินทร์บึง²

Ratchada Phakdeeying¹ and Lakkana Inbueng²

^{1,2}คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

อีเมล : ratchada.p@neu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานองค์การเอกชนในจังหวัดขอนแก่น เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 384 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ของความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานองค์การเอกชนในจังหวัดขอนแก่น พบว่า ปัจจัยความสุขในการทำงาน ทั้ง 8 ด้านประกอบด้วย 1) ความสุขจากการผ่อนคลาย (Happy Relax) 2) ความสุขจากสังคมที่ดี (Happy Society) 3) ความสุขจากใจที่มีน้ำใจงาม (Happy Heart) 4) ความสุขจากเงินที่ดี (Happy Money) 5) ความสุขจากการหาความรู้ (Happy Brain) 6) ความสุขด้านสุขภาพดี (Happy Body) 7) ความสุขจากการมีครอบครัวดี (Happy Family) 8) ความสุขจากการมีศีลธรรม (Happy Soul) มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตพนักงานองค์การเอกชน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.770 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ : ความสุขในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน องค์กรเอกชน

Abstract

The objectives of this study were to study the relationship of happy work life that affect quality of work life of private organization employees in Khon Kaen province. The samples of this study were 384. The research instrument was a questionnaire. The statistics used for analyzing data were frequency distributions, percentage, mean, standardize deviation (S.D.), and Pearson product moment correlation coefficient (PPMCC). The results found that:

The results of Pearson product moment correlation coefficient between happy work life that affect quality of work showed that happy work life factors of eight aspects: 1) happy relax 2) happy society 3) happy



heart 4) happy money 5) happy brain 6) happy body 7) happy family 8) happy soul and, had 0.770 correlation coefficient (r) with quality of work at a significant level of 0.01.

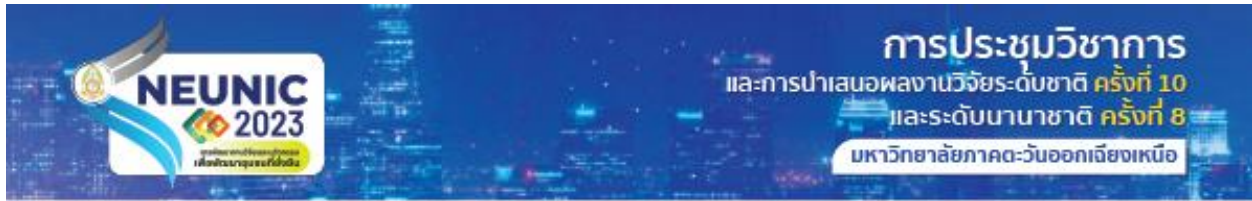
Keywords: happy work life, quality of work, private organization employees

บทนำ

จากสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 หรือโคโรนาไวรัส เป็นโรคที่แพร่ระบาดอย่างฉับพลันและรวดเร็วมาก ซึ่งไม่มีองค์กรไหนสามารถรับมือได้อย่างทันท่วงที อีกทั้งยังไม่มียารักษาโรคนี้ให้หายขาดได้ เพียงแต่เป็นการฉีดวัคซีนเพื่อป้องกันและควบคุมสถานการณ์ให้ดีขึ้น แต่เนื่องจากโรคโควิด-19 เป็นโรคที่สามารถติดต่อกันทางอากาศ ทางลมหายใจ และสารคัดหลั่ง (กรมควบคุมโรค, 2563) ในระยะเริ่มแรกของการติดต่อนั้นยังไม่แสดงอาการอย่างชัดเจน จึงทำให้โรคนี้เกิดการติดต่อกันอย่างแพร่หลายและรวดเร็ว และครอบคลุมทุกพื้นที่ทั่วโลก จึงทำให้หลายประเทศรวมทั้งประเทศไทยต้องออกมาตรการปิดประเทศหรือล็อกดาวน์ จึงส่งผลกระทบต่อทุกภาคทั้งภาคธุรกิจ อุตสาหกรรม และเกษตรกรรม ในภาคธุรกิจเอกชนหลายบริษัทได้เข้าร่วมมาตรการ Work From Home การทำงานที่บ้านเป็นหนึ่งในมาตรการเว้นระยะห่างทางสังคม (Social Distancing) ในช่วงการแพร่ระบาดของโควิด-19 เนื่องจากการจำกัดการติดต่อและการสัมผัสระหว่างคน ซึ่งช่วยลดอัตราการแพร่เชื้อโรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงที่ยังไม่มีวัคซีนและยารักษาโรค (เสาวรัจ รัตนคำฟู, เมธาวี รัชตวิจิตร, 2565 : ออนไลน์) การทำงานที่บ้านมีผลดีทั้งต่อองค์กรและพนักงาน ทั้งด้านค่าใช้จ่ายโดยตรงที่ลดลง เวลาที่ประหยัดได้จากการเดินทางที่ลดลง และผลผลิตในการทำงานที่เพิ่มขึ้น โดยประโยชน์ส่วนใหญ่เกือบทั้งหมดตกอยู่กับพนักงาน ในรูปของเวลาในการเดินทางที่ประหยัดได้ซึ่งทำให้พนักงานมีเวลาในการทำกิจกรรมตามที่ต้องการเพิ่มขึ้นและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

คุณภาพชีวิต หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ของมนุษย์ที่ดีมีความสุข ทั้งทางร่างกาย และจิตใจซึ่งเป็นความพึงพอใจภายใน ตัวบุคคลต่อการดำรงชีวิต ทั้งในด้านความต้องการขั้นพื้นฐานใน ด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม ความคิด และจิตใจ ตามควรแก่ อັตภาพและสภาวะ สำหรับองค์กรแล้วการเอาใจใส่ต่อทรัพยากรมนุษย์ภายในหน่วยงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน ย่อมเป็นเรื่องสำคัญ เพราะคุณภาพชีวิตของบุคลากรมีความจำเป็นอย่างมาก เนื่องจากความสัมพันธ์ระหว่าง ความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพราะงานแต่ละงานมีความแตกต่างกัน เช่น ความมีอิสระ ในการตัดสินใจการทำงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมเอื้อต่อการทำงานและอุปกรณ์ที่พร้อมต่อการใช้งาน นอกจากนี้คุณภาพของ การทำงานยังแสดงให้เห็นถึง ความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน การช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา และความสามัคคีใน การทำงานจะ ส่งผลให้งานประสบความสำเร็จ และการจัดการของผู้บริหารเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจของบุคลากรและมีผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงานทั้งด้านความก้าวหน้าในอาชีพและการพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร (ศกรัตน์ บุญยอด, 2558)

ปัจจุบันองค์กรองค์กรภาคเอกชน เริ่มให้ความสำคัญการสร้างความสุขให้แก่บุคลากรภายในให้มีความสุขในการทำงาน เมื่อพนักงานมีความสุขในการทำงานแล้ว ประสิทธิภาพและประสิทธิผลก็จะเกิดขึ้นเอง ความสุขในการทำงานเป็นความสุขที่เกิดจาก ภายในจิตใจของบุคคลมีการตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงานประกอบด้วย การรับรู้ในงาน กระตือรือร้น มีวินัยในตนเอง รู้สึกตนเองมีคุณค่าเกิดความภาคภูมิใจและปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงนับเป็น สิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในสังคมที่มีการแข่งขันกันสูง อีกทั้งสภาพเศรษฐกิจที่มีแนวโน้มถดถอย ผนวกกับสถานการณ์ทางการเมือง ปัญหาความไม่สงบในประเทศส่งผลกระทบต่อธุรกิจหน่วยงานรัฐและเอกชน ให้มีการปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผล



ในการทำงานของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการทำงาน มีทัศนคติที่ดี สามารถปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน ค่านิยมวัฒนธรรมองค์กร และที่สำคัญมีความสุขในการทำงาน การทำงานถือเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่มีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงประสงค์ทำการศึกษาความสุขในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานองค์การเอกชนในจังหวัดขอนแก่น เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงนโยบายเพื่อรองรับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างเสมอ และเพื่อเป็นแนวทางในการรักษาบุคลากรในองค์กรให้คงอยู่กับหน่วยงานสืบไป

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานองค์การเอกชนในจังหวัดขอนแก่น

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ความสุขด้านสุขภาพดี (Happy Body) มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของพนักงานองค์การเอกชนในจังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานที่ 2 ความสุขจากการมีน้ำใจงาม (Happy Heart) มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของพนักงานองค์การเอกชนในจังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานที่ 3 ความสุขจากสังคมที่ดี (Happy Society) มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของพนักงานองค์การเอกชนในจังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานที่ 4 ความสุขจากการผ่อนคลาย (Happy Relax) มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของพนักงานองค์การเอกชนในจังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานที่ 5 ความสุขจากการหาความรู้ (Happy Brain) มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของพนักงานองค์การเอกชนในจังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานที่ 6 ความสุขจากการมีศีลธรรม (Happy Soul) มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของพนักงานองค์การเอกชนในจังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

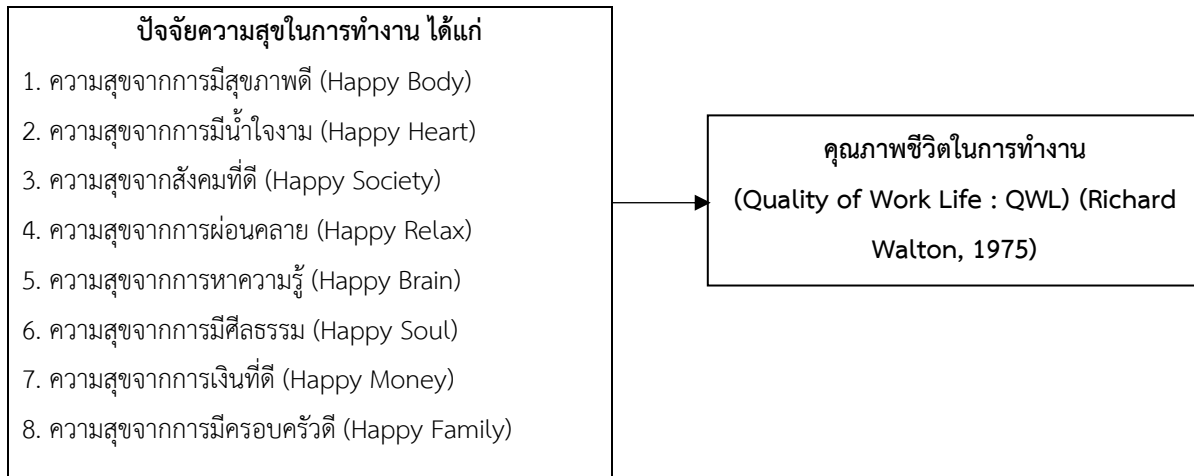
สมมติฐานที่ 7 ความสุขจากการเงินที่ดี (Happy Money) มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของพนักงานองค์การเอกชนในจังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานที่ 8 ความสุขจากการมีครอบครัวดี (Happy Family) มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของพนักงานองค์การเอกชนในจังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานองค์การเอกชนในจังหวัดขอนแก่นผู้วิจัยได้ศึกษาแนวทางและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากวัตถุประสงค์โดยกำหนดแนวคิดการวิจัย ดังนี้ ความสุขในการทำงาน ได้แก่ 1) ความสุขด้านสุขภาพดี (Happy Body) 2) ความสุขจากการมีน้ำใจงาม (Happy Heart) 3) ความสุขจากสังคมที่ดี (Happy Society)

4) ความสุขจากการผ่อนคลาย (Happy Relax) 5) ความสุขจากการหาความรู้ (Happy Brain) 6) ความสุขจากการมีศีลธรรม (Happy Soul) 7) ความสุขจากการเงินที่ดี (Happy Money) 8) ความสุขจากการมีครอบครัวดี (Happy Family) และคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life : QWL) (Richard Walton, 1975) โดยกำหนดเป็นกรอบแนวคิดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร ที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานบริษัทองค์กรเอกชน ในจังหวัดขอนแก่น
2. กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรไม่ทราบขนาดกลุ่มตัวอย่างของ W.G.Cochran โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2549) ดังนี้

$$\text{สูตร } n = \frac{P(1-P)Z^2}{E^2}$$

เมื่อ n แทน ขนาดตัวอย่าง

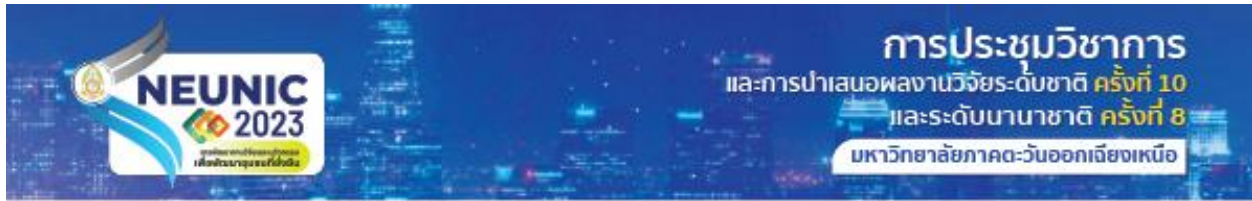
P แทน สัดส่วนของประชากรที่ผู้วิจัยกำลังสุ่ม .05

Z แทน ระดับความเชื่อมั่นที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ Z มีค่าเท่ากับ 1.96 ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95

(ระดับ .05)

E แทน ค่าความผิดพลาดสูงสุดที่เกิดขึ้น = .05

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า } n &= \frac{(.05)(1-.05)(1.96)^2}{(.05)^2} \\ &= 384.16 \end{aligned}$$



ใช้ขนาดตัวอย่าง อย่างน้อย 384 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้กำหนดสุ่มแบบสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ของผู้มาใช้บริการ

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพรายได้ต่อเดือน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตัวเลือก (Checklist) ส่วนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงาน ได้แก่ 1) ความสุขด้านสุขภาพดี (Happy Body) 2) ความสุขจากการมีน้ำใจงาม (Happy Heart) 3) ความสุขจากสังคมที่ดี (Happy Society) 4) ความสุขจากการผ่อนคลาย (Happy Relax) 5) ความสุขจากการหาความรู้ (Happy Brain) 6) ความสุขจากการมีศีลธรรม (Happy Soul) 7) ความสุขจากการเงินที่ดี (Happy Money) และ 8) ความสุขจากการมีครอบครัวที่ดี (Happy Family) และส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life : QWL) (Richard Walton, 1975) ซึ่งลักษณะของเครื่องมือเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของเนื้อหาเพื่อให้ถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามโดยพิจารณาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยวิธีการ IOC (Index of Item –objective Congruence) เลือกคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป ได้ค่า IOC ทั้งหมด = 0.93 และหาค่าอำนาจจำแนกด้วยวิธีหา Item-total Correlation เป็นรายข้อและหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (a-Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Conbach) จากการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงตรงทั้งหมดเป็น 0.831 (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2548)

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficients)

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 384 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 57.03 และเพศชาย จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 42.97 ช่วงอายุผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด 31-40 ปี จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 50.52 รองลงมา ช่วงอายุ 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.35 การศึกษา ส่วนใหญ่ปริญญาตรี จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 50.52 รองลงมา ระดับการศึกษา ปวส. จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 20.83 รายได้ต่อเดือนส่วนใหญ่ รายได้ 15,000 – 20,000 บาท จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 33.85 รองลงมา รายได้ 20,000 – 25,000 บาท จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 25.52

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานองค์การเอกชนในจังหวัดขอนแก่น ตามตารางที่ 2 ดังนี้



ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานองค์การเอกชนในจังหวัดขอนแก่น

ความสุขในการทำงาน	คุณภาพชีวิตในการทำงาน			
	Pearson Correlation	Sig.(2-tailed)	ทิศทาง	ระดับความสัมพันธ์
1. ความสุขด้านสุขภาพดี (Happy Body)	0.326**	0.000	เดียวกัน	ปานกลาง
2. ความสุขจากการมีน้ำใจงาม (Happy Heart)	0.505**	0.000	เดียวกัน	ปานกลาง
3. ความสุขจากสังคมที่ดี (Happy Society)	0.824**	0.000	เดียวกัน	สูง
4. ความสุขจากการผ่อนคลาย (Happy Relax)	0.913**	0.000	เดียวกัน	สูง
5. ความสุขจากการหาความรู้ (Happy Brain)	0.445**	0.000	เดียวกัน	ปานกลาง
6. ความสุขจากการมีศีลธรรม (Happy Soul)	0.226**	0.000	เดียวกัน	ค่อนข้างต่ำ
7. ความสุขจากการเงินที่ดี (Happy Money)	0.449**	0.000	เดียวกัน	ปานกลาง
8. ความสุขจากการมีครอบครัวดี (Happy Family)	0.310**	0.000	เดียวกัน	ปานกลาง
	0.770**	0.000	เดียวกัน	ค่อนข้างสูง

ผลการศึกษา พบว่า ความสุขในการทำงานโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของพนักงานองค์การเอกชนในจังหวัดขอนแก่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.770 โดยมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างสูง

สมมติฐานที่ 1 ความสุขด้านสุขภาพดี (Happy Body) มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของพนักงานองค์การเอกชนในจังหวัดขอนแก่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยการใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficients) พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ความสุขด้านสุขภาพดี (Happy Body) มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของพนักงานองค์การเอกชนในจังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.326 โดยแสดงตัวแปรทั้งสองโดยความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างสูง จึงยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 2 ความสุขจากการมีน้ำใจงาม (Happy Heart) มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของพนักงานองค์การเอกชนในจังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยการใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficients) พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ความสุขจากการมีน้ำใจงาม (Happy Heart) มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของพนักงานองค์การเอกชนในจังหวัดขอนแก่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.505 โดยแสดงตัวแปรทั้งสองโดยความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างสูง จึงยอมรับสมมติฐาน



การเงินที่ดี (Happy Money) มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของพนักงานองค์การเอกชนในจังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.449 โดยแสดงตัวแปรทั้งสองโดยความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างสูง จึงยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 8 ความสุขจากการมีครอบครัวดี (Happy Family) มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของพนักงานองค์การเอกชนในจังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยการใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficients) พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ความสุขจากการมีครอบครัวดี (Happy Family) มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของพนักงานองค์การเอกชนในจังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.310 โดยแสดงตัวแปรทั้งสองโดยความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างสูง จึงยอมรับสมมติฐาน

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้ ความสัมพันธ์ของความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานองค์การเอกชนในจังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้อาจเป็นองค์การนั้นมีทั้งด้านการให้ค่าตอบแทนที่เพียงพอ ยุติธรรม มีความมั่นคงและความก้าวหน้า สภาพการทำงานมีความปลอดภัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นูร์ปาซียะห์ กูนา (2562) ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผลการวิเคราะห์รายด้าน พบว่า ปัจจัยความสุขในการทำงาน ทั้ง 8 ด้านประกอบ ความสุขด้านสุขภาพดี (Happy Body) มีผลต่อคุณภาพในการทำงาน Cascio (1992: 9) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง เรื่องของสภาพและการปฏิบัติต่าง ๆ ภายในองค์กร เช่น การมีส่วนร่วมของลูกจ้าง (employee involvement) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย (Safe Working Conditions) หรือเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความปลอดภัย วอล์สตัน (Walton, 1973) กล่าวว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นต้องมียุทธศาสตร์ประกอบด้าน สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ คือ ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกาย และสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุและไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพ และควรจะได้กำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัย ซึ่งเป็นการควบคุมสภาพทางกายภาพ ด้านความสุขจากการมีน้ำใจงาม (Happy Heart) มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตเนื่องจาก ความสุขในการทำงานไม่ใช่เพียงแค่มุ่งงานทำ แต่ยังหมายถึง ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำที่สร้างสรรค์ของตนเอง โดยการยิ้ม หัวเราะ ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และยังเป็นอารมณ์ในทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรม เช่น การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (Manion, 2003) ความสุขจากสังคมที่ดี (Happy Society) สุมาลี ดวงกลาง (2560) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทัณฑ์พลสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ โดยพบว่าความสุขในการทำงานด้านสังคมดี และ ด้านการศึกษาหาความรู้มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานและเป็นไปในทิศทางเชิงบวกตามนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเป็นเพราะภายในองค์กรมีการทำงานร่วมกัน การมีความสุขกับการมีเพื่อนร่วมงานที่ดี มีความปรารถนาดีต่อกัน มีหัวหน้างานที่ดีและองค์กรมีการส่งเสริมให้มิกิจกรรมร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ



มนชนก ชูพรรคเจริญ (2562) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ความสุขจากการหาความรู้ (Happy Brain) วอลตัน (Walton, 1973) ความรู้ใหม่และความเป้นจริงที่เด่นชัด คือ บุคคลได้รับการพัฒนาใหญ่จักหาความรู้เกี่ยวกับกระบวนการทำงานและแนวทางต่าง ๆ ในการปฏิบัติตลอดจนผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากแนวทางนั้น ๆ เพื่อให้บุคคลมีการคาดคะเนเลือกแนวทางปฏิบัติงานและผลที่จะเกิดขึ้นอย่างถูกต้องและเป็นที่ยอมรับโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลในการทำงานนี้ เป็นการให้ความสำคัญที่เกี่ยวกับการศึกษาอบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพ6) ความสุขจากการมีศีลธรรม (Happy Soul) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานดังกล่าวของ Merton (1977: 55) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า เป็นคำที่มีความหมายกว้างครอบคลุมทุกๆ เรื่องที่เกี่ยวกับจริยธรรม การทำงานและสภาพการทำงาน ความสุขจากการเงินที่ดี (Happy Money) สอดคล้องกับงานวิจัยของนุรป่าชียะห์ กูนา (2562) ด้านสัมพันธ์ภาพในที่ทำงานและด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการนั้น มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของ บุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับ ปานกลาง กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านสัมพันธ์ภาพในที่ทำงานและด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ เพิ่มขึ้น บุคลากรจะมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นปานกลาง ด้านความสุขจากการผ่อนคลาย (Happy Relax) ความสุขจากการมีครอบครัวดี (Happy Family) มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตพนักงานองค์กรเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุมาลี ดวงกลาง (2560) ศึกษาความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่สถานพยาบาลราชทัณฑ์ โดยพบว่า ด้านสุขภาพกายและใจดี ด้านมีน้ำใจเอื้ออาทร ด้านการมีเงิน ด้านการผ่อนคลาย ด้านการมีศีลธรรม ด้านครอบครัวอบอุ่น ไม่ส่งผล ต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่สถานพยาบาลราชทัณฑ์ อาจเป็นเพราะมีวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

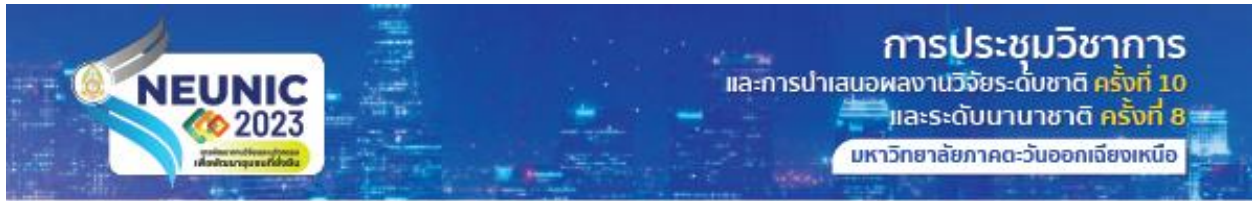
ข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการวิจัย

1. จากการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากการวิจัยในด้านความสุขในการทำงานพนักงานบริษัทเอกชนสามารถที่จะพัฒนาความสุขในการทำงานได้ในหลากหลายแง่มุม ซึ่งหากมีการพัฒนา หรือปรับปรุงประเด็นต่างๆ เช่น การแบ่งเวลาการทำงานและเวลาของครอบครัวออกจากกัน การได้รับอิสระ ทางความคิดหรืออิสระในการทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ อาจทำให้สามารถมีความสุขกับการทำงานได้มากขึ้น

2. จากการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากการวิจัยควรมีการสนับสนุนด้านค่าใช้จ่ายต่างๆ อย่างเพียงพอและเหมาะสม เงินเดือนหรือโบนัส ตามสมควร มีการจัดสรรเงินให้สามารถนำมาใช้ได้สะดวกและรวดเร็วมากขึ้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้ เป็นประเด็นที่ท้าทายองค์กร หากประเด็นดังกล่าวได้รับการพัฒนา ก็จะส่งผลต่อคุณภาพของการทำงานที่ดีได้ และควรมีการส่งเสริมการออกกำลังกายก่อนและหลังงานเพื่อให้พนักงานได้เกิดการผ่อนคลายความเครียดจากการทำงานและเพื่อเป็นการองค์กรที่ส่งเสริมด้านสุขภาพกับบุคลากรในหน่วยงานด้วย

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำวิจัยเชิงปริมาณ (Qualitative Research) โดยศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อความสุขในการทำงาน อาทิเช่น ด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความสามารถในการเผชิญกับอุปสรรค การรับรู้คุณค่าในตนเอง การ จัดการความขัดแย้งในการทำงานหรือในองค์กร



2. ควรทำวิจัยแบบผสม (Mixed Methods Research) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้นหรือถดถอย เพื่อจะทราบถึงปัจจัยสำคัญอื่น ๆ ที่ส่งผลให้ระดับของความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นหรือถดถอยลง และเพื่อค้นหาแนวทางการรักษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานให้คงอยู่หรือให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น และจะได้นำไปสู่การเกิดความผูกพันในองค์กรต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วาณิชบัญชา. (2549). *สถิติสำหรับงานวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 2 : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นุรปาชียะห์ ภูนา. (2562). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี*. (สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์).
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- มนชนก ชุพพรคเจริญ. (2562). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดสมุทรปราการ*. (สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรมเชิงนวัตกรรม).
- ศกลรัตน์ บุญยอด. (2558). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสุขภาพ สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสงขลา*. สำนักงานทรัพยากรบุคคลชำนาญการสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสงขลา.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2548). *ทฤษฎีการประเมิน*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสาวรัจ รัตนคำฟู และเมธาวี รัชตวิจิน. (2563). *ผลกระทบของการทำงานที่บ้าน (Work from home) ในช่วงโควิด-19: กรณีศึกษาของทีดีอาร์ไอ*. สืบค้นเมื่อ 20 พฤศจิกายน 2565, จาก <https://tdri.or.th/2020/05/impact-of-working-from-home-covid-19/>
- สุมาลี ดวงกลาง. (2560). *ความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทันตสถาน โรงพยาบาลราชทัณฑ์*. (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกริก).
- Cascio, W.F. (1992). *Managing Human Resource*. New York: McGraw-Hill Book.
- Manion, Jo. (2003). *Joy at Work: Creating a Positive Work Place*. *Journal of Nursing Administration*, 33(12), 652 – 655.
- Merton, Herbert C. (1977). *A Look at Factors Affecting the Quality of Working Life*. *Monthly Labour Review*, 9 (12), p. 64.
- Walton. (1973). *Criteria for Quality of Working Life*. In Loues E.Davis and Albert.