

คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความสุขของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

Work Life Quality of Affects Happiness of Working-age People in Bangkok

ชั้นชนก รัตนนิธาน

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร 3) เพื่อศึกษาความสุขของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร 4) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 5) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ คนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS มีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency), ค่าร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการอธิบายเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความสุข และใช้สถิติเชิงอนุมานในการทดสอบสมมติฐาน โดยการใช้ t-test, ANOVA (F-test) และ Multiple regression เพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปดังนี้ ผลการศึกษาคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะมีการความสุขแตกต่างกัน โดยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศที่แตกต่างกันจะมีความสุขไม่แตกต่างกัน และปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ รายได้ อาชีพ และอายุงานที่แตกต่างกันจะมีความสุขแตกต่างกัน ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความสุขของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร โดยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน ส่งผลต่อความสุขของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ : ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน, ความสุข

ABSTRACT

This research was established for the purpose of (1) to study the personal factors of working-age people in Bangkok (2) to study the quality of life factors of working-class people in Bangkok (3) to study the happiness of working-class people in Bangkok (4) to compare the quality of life factors of working people in Bangkok, classified by personal factors (5) to study the quality of life at work that affects the happiness of working-class people in Bangkok. The samples used in the research were working-class people in Bangkok. Performs statistical analysis of data with a ready-made program. Frequency, Percentage, Mean, and Standard Deviation To explain personal factors, quality of life at work, and happiness, and to use inferred statistics to test hypotheses by using t-test, ANOVA(F-test), and Multiple regression to test the hypothesis of the research

The results of this research are as follows.

The results of the study of people of working age in Bangkok with different personal factors have different happiness. found that personal factors Different genders have the same happiness. and different personal factors of age, income, occupation and working age will have different happiness. The results of the study of quality of work life affecting the happiness of working-age people in Bangkok It was found that the quality of working life was 1) fair compensation 2) safe working conditions that are not harmful to health 3) development of the potential of workers 4) jobs that must promote growth and stability for the employees Workers 5) Contribute to social integration 6) Democracy within the organization 7) Balance between personal life and work 8) Pride in the organization There was a positive correlation with the happiness of working-age people in Bangkok, indicating that the quality of working life in all 8 areas had a statistically significant effect on the happiness of working-age people in Bangkok.

Keywords : Work Life Quality, Happiness

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันชีวิตการทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างมาก อาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ คาดกันว่ามนุษย์ได้ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยอยู่ในโรงงานหรือสำนักงาน และยังเชื่อว่าในอนาคตอันใกล้นี้ มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีก ซึ่งคนวัยแรงงานเป็นกลุ่มคนกลุ่มใหญ่ที่สุดของโครงสร้างประชากรไทย เป็นกลุ่มคนที่เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศจึงเป็นกลุ่มประชากรที่ภาครัฐและเอกชนให้ความสำคัญไม่เพียงในการพัฒนาศักยภาพแต่รวมถึงคุณภาพชีวิตที่ดีด้วยโดยคุณภาพชีวิตมีบทบาทสำคัญในแง่ความผาสุกของมนุษย์ ซึ่งคุณภาพชีวิตเป็นสิ่งที่เกี่ยวกับสวัสดิการมนุษย์และความสุข (Oliver et al, 1996; The Pursuit of happiness, 2009) โดยคุณภาพชีวิตที่ดีส่งผลต่อความสุขในชีวิตการทำงาน เนื่องจากความสุขเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนปรารถนา ความสุข เป็นการประเมินความรู้สึกและประสบการณ์ของแต่ละคนว่า มีความชื่นชอบชีวิตโดยรวมของตนเองมากแค่ไหน ทั้งนี้ ประสบการณ์ด้านอารมณ์ทางบวก เช่น ความปิติ ความสนใจ และความภาคภูมิใจ ต้องมีบ่อยครั้งขณะที่ประสบการณ์ด้านอารมณ์ทางลบ เช่น ความเศร้า ความวิตกกังวล และความโกรธ ต้องมีไม่บ่อยครั้ง (Veenhoven, 1997; Lyubomirsky et. al. 2005)

จะเห็นได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง ซึ่งการพัฒนาคนที่อยู่ในวัยทำงานให้รู้จักปรับตัวให้มีชีวิตที่มีความสุขจากการทำงานและสภาพการทำงานของที่ทำงานเป็นสิ่งสำคัญ เพราะการทำงานองค์ประกอบสำคัญดำเนินชีวิตของมนุษย์ การมีชีวิตการทำงานที่ทำให้มนุษย์สามารถสนองความต้องการพื้นฐานในการดำรงชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี เป็นแหล่งที่มารายได้งานเป็นตัวกำหนดสถานภาพ และตำแหน่งทางสังคม ลักษณะของงานเป็นส่วนหนึ่งของการกำหนดคุณภาพชีวิตของมนุษย์ ดังนั้นความสุข” จึงมักถูกนำมาใช้ร่วมกับ “คุณภาพชีวิต” ซึ่งสามารถพบได้ในนิยามและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาคุณภาพชีวิตเสมอมา ดังนั้น การวัดคุณภาพชีวิต จึงสามารถสะท้อน การวัดความสุขของบุคคลในระดับที่น่าเชื่อถือได้ (มหาวิทยาลัยมหิดล : คุณภาพชีวิต การทำงาน และความสุข, 2555)

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสุขของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

4. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

5. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของคนวัยทำงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันจะมีความสุขในการทำงาน

2. ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตงานวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ตัวแปรต้น คือ (1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อาชีพ และอายุงาน (2) ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานและตัวแปรตามคือ ความสุขของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่างประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ประชากรวัยทำงานในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร โดยเลือกเก็บตัวอย่างประชากรมีช่วงอายุระหว่าง 19-55 ปี

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ในการศึกษา การวิจัยนี้ได้ทำการศึกษาคนวัยทำงานในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร

4. ขอบเขตด้านเวลา ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย ตั้งแต่เดือนพฤษภาคม – เดือนกรกฎาคม พ.ศ.2565

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Walton (1974:12) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ลักษณะของการทำงานที่มีการตอบสนองต่อความต้องการของตัวบุคคลและความปรารถนาของตัวบุคคล โดยต้องพิจารณาจากคุณลักษณะตามแนวทางความเป็นบุคคล สภาพของตัวบุคคลเองหรือสังคมขององค์กรที่ส่งผลให้การทำงานเกิดการประสบผลสำเร็จ

Guest (1992:76 อ้างถึงใน วิยะดา เขียวจันทร์, 2554: 6) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ปฏิกริยาเฉพาะตัวของบุคคลที่มีต่อการทำงานหรือผลที่เกิดขึ้นเฉพาะตัวของบุคคล ที่เป็นผลมาจากประสบการณ์ในการทำงานของบุคคลนั้นๆ ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานอาจจะหมายถึงความรู้สึกต่างๆของบุคคล ซึ่งจะมีความเกี่ยวกับทุกมิติในการทำงาน เช่น ความรู้สึกทางด้านผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่จะได้รับ ความมั่นคงของ

หน้าที่การงาน สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน ความสัมพันธ์ของภายในองค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน รวมถึงการเห็นความสำคัญหรือคุณค่าที่แฝงอยู่ภายใต้การทำงานของบุคคลนั้นๆ ด้วย

แนวคิดและทฤษฎีความสุขในการทำงาน

สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้กำหนดตัวชี้วัดความก้าวหน้าของมนุษย์เรียกว่า “ความสุข 8 ประการ” (ชาญวิทย์ วสันต์ธนาธิรต์, 2551) ซึ่งได้นำมาพัฒนาเป็น “องค์กรแห่งความสุข” (Happy Workplace) (แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน, 2552) องค์ประกอบความสุข 8 ประการ ได้แก่ (1) สุขภาพดี (Happy Body) คือ การมีสุขภาพกายและใจที่แข็งแรง เกิดจากการรู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน ชีวิตมีสุข (2) น้ำใจงาม (Happy Heart) คือ การมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันรู้จักการแบ่งปันอย่างเหมาะสม รู้จักบทบาทของแต่ละคนตั้งแต่ เจ้านาย ลูกน้อง พ่อแม่ และสิ่งต่างๆ ที่เข้ามาในชีวิต (3) การผ่อนคลาย (Happy Relax) คือ การรู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต (4) การหาความรู้ (Happy Brain) คือ การศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง และนำไปสู่การเป็นมืออาชีพ เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน และพร้อมที่จะเป็นครูเพื่อสอนคนอื่น (5) คุณธรรม (Happy Soul) คือ การมี หิริ โศดปปะ หมายถึงการละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำที่ไม่ดีของตนเองซึ่งนับเป็นคุณธรรมเบื้องต้นของการอยู่ร่วมกันของคนในสังคม และในการทำงานเป็นทีม (6) ใช้เงินเป็น (Happy Money) คือ ความสามารถในการจัดการรายรับและรายจ่ายตนเองและครอบครัวได้ รวมถึงการรู้จักการทำบัญชีครัวเรือน (7) ครอบครัวที่ดี (Happy Family) คือ การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง เพราะครอบครัวเป็นภูมิคุ้มกันและเป็นกำลังใจที่ดีในการที่จะเผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคต่างๆ (8) สังคมดี (Happy Society) คือ การมีความรัก ความสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อสังคมที่ตนเองทำงานและสังคมที่พักอาศัย

วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาสร้างแบบสอบถาม (questionnaire) โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะคำถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) สอบถามในเรื่อง เพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อาชีพ และอายุงาน จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน แบ่งเป็น 8 ด้าน รวมทั้งหมด 40 ข้อ ได้แก่ (1) ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม จำนวน 5 ข้อ (2) สภาพที่ทำงานปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ จำนวน 5 ข้อ (3) การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 5 ข้อ (4) งานที่จะต้องส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 5 ข้อ (5) มีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม จำนวน 5 ข้อ (6) การมีความ

เป็นประชาธิปไตยภายในองค์กร จำนวน 5 ข้อ (7) ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน จำนวน 5 ข้อ (8) ความภูมิใจในองค์กร จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขของคนวัยทำงานใน กรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น 8 ด้าน ทั้งหมด 40 ข้อ คือ (1) สุขภาพดี จำนวน 5 ข้อ (2) น้ำใจงาม จำนวน 5 ข้อ (3) การผ่อนคลาย จำนวน 5 ข้อ (4) การหาความรู้ จำนวน 5 ข้อ (5) คุณธรรม จำนวน 5 ข้อ (6) ใช้เงินเป็น จำนวน 5 ข้อ (7) ครอบครัวที่ดี จำนวน 5 ข้อ (8) สังคมดี จำนวน 5 ข้อ

ซึ่งลักษณะคำถามในส่วนที่ 2 กับส่วนที่ 3 เป็นมาตราอันตรภาค (Interval Scales) 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ เห็นด้วยน้อยที่สุด 1 คะแนน เห็นด้วยน้อย 2 คะแนน เห็นด้วยปานกลาง 3 คะแนน เห็นด้วยมาก 4 คะแนน เห็นด้วยมากที่สุด 5 คะแนน

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบสำนวน ภาษา ความสมบูรณ์ และความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยแบบสอบถามนี้มีค่าเฉลี่ยของ IOC เท่ากับ 1.00 หลังจากนั้นนำแบบสอบถามไปทดสอบค่าความเที่ยงตรง (Reliability) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน ผลทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของแบบสอบถามในการวิจัย และวัดค่าความน่าเชื่อถือวิธี Cronbach (Cronbach's alpha coefficient) ในภาพรวมเท่ากับ 0.959 สามารถวัดค่าความน่าเชื่อถือในแต่ละด้านได้ดังนี้ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน เท่ากับ 0.940 ด้านความสุข เท่ากับ 0.922

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ วิเคราะห์ตามแบบสอบถาม วิจัยได้นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากแบบสอบถามทั้งหมด ดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ ประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อคำนวณหาค่าสถิติ ซึ่งมีรายละเอียดของการใช้สถิติในเชิงพรรณนา โดยปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ รายได้ต่อเดือน อายุงาน นำมาวิเคราะห์โดยการแจกแจงค่าความถี่ และหาค่าร้อยละ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน มี 8 ด้าน นำมาวิเคราะห์โดยการหาการแจกแจงความถี่ (Frequency) การหาร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

วิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของของคนวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร วิเคราะห์ข้อมูลการตอบแบบสอบถาม โดยการใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่การแจกแจง ค่าความถี่ และหาค่าร้อยละ และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ t-test และ ANOVA (F-test) (2) เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของคนวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตามปัจจัยส่วนบุคคลวิเคราะห์ข้อมูลการตอบแบบสอบถาม โดยการใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจง ค่าความถี่ และหาค่าร้อยละ และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ ANOVA (F-test) (3) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของคนวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร วิเคราะห์ข้อมูลการตอบแบบสอบถาม โดยการใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่การแจกแจง ค่าความถี่ และหาค่าร้อยละ และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ Regression Analysis

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จำนวน 400 คน จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้ เพศ กลุ่มตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 57.25 และเป็นเพศชาย จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 42.75 อายุ กลุ่มตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีช่วงอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 39.50 รองลงมา มีช่วงอายุ 19 – 30 ปี จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 29.25 มีช่วงอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 22.50 และมีช่วงอายุ 51 – 60 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 8.75 ตามลำดับ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 30,000 บาท จำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 45.75 รองลงมา มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 33.50 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 16.75 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่า 15,000 บาท จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.00 ตามลำดับ อาชีพ กลุ่มตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีอาชีพเป็นพนักงานบริษัทเอกชน จำนวน 278 คน คิดเป็นร้อยละ 69.50 รองลงมา มีอาชีพเป็นข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 15.25 และมีอาชีพอิสระ จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 15.25 ตามลำดับ อายุงาน กลุ่มตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ มีอายุงาน 1 - 5 ปี จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 43.00 รองลงมา มีอายุงาน 6 - 10 ปี จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 34.50 มีอายุงาน 11 - 15 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 11.25 มีอายุงาน 16 ปีขึ้นไป จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 6.25 และมีอายุงาน น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 ตามลำดับ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก โดยมีด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.40 คิดเป็นระดับความคิดเห็นมาก ด้านสภาพที่ทำงานปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.66 คิดเป็นระดับความคิดเห็นมาก ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.41 คิดเป็นระดับความคิดเห็นมาก ด้านงานที่จะต้องส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.46 คิดเป็นระดับความคิดเห็นมาก ด้านมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.57 คิดเป็นระดับความคิดเห็นมาก ด้านการมีความเป็นประชาธิปไตยภายในองค์กร ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.56 คิดเป็นระดับความคิดเห็นมาก ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.64 คิดเป็นระดับความคิดเห็นมาก และด้านความภูมิใจในองค์กร ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.67 คิดเป็นระดับความคิดเห็นมาก ผู้ตอบแบบสอบถามมีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก โดยมีด้านสุขภาพดี ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.54 คิดเป็นระดับความคิดเห็นมาก ด้านน้ำใจงาม ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.70 คิดเป็นระดับความคิดเห็นมาก

ด้านการผ่อนคลาย ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.60 คิดเป็นระดับความคิดเห็นมาก ด้านการหาความรู้ ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.67 คิดเป็นระดับความคิดเห็นมาก ด้านคุณธรรม ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.89 คิดเป็นระดับความคิดเห็นมาก ด้านการใช้จ่ายเงินเป็นค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.63 คิดเป็นระดับความคิดเห็นมาก ด้านครอบครัวที่ดี ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.89 คิดเป็นระดับความคิดเห็นมาก และด้านสังคมดี ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.76 คิดเป็นระดับความคิดเห็นมาก

พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีเพศแตกต่างกันจะมีความสุข โดยภาพรวมและรายด้านได้แก่ ด้านสุขภาพดี ด้านน้ำใจงาม ด้านการผ่อนคลาย ด้านการหาความรู้ ด้านคุณธรรม ด้านการใช้จ่ายเงินเป็น และด้านสังคมดี ไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านครอบครัวที่ดี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อความสุขของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 มี 8 ตัวแปร คือ 1.สุขภาพดี 2. น้ำใจงาม 3. การผ่อนคลาย 4. การหาความรู้ 5.คุณธรรม 6. ใช้จ่ายเงินเป็น 7.ครอบครัวที่ดี และ 8.สังคมดี ให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ(R) เท่ากับ 0.84 แสดงว่าตัวแปรตามและตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันมาก สามารถทำนายความสุขของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครได้ร้อยละ 71.0 $Adj R^2 = 0.70$ โดยอีกร้อยละ 29.0 มีสาเหตุมาจากปัจจัยอื่นๆ ส่วนค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และค่า Durbin-Watson เท่ากับ 1.66 นั้นอยู่ในเกณฑ์ที่ดีไม่ทำให้เกิด Autocorrelation ถือว่าตัวแปรมีความเป็นอิสระต่อกัน จึงสรุปได้ว่าสมการนี้มีความเหมาะสมเพื่อใช้ในการศึกษาคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อความสุขของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร” สามารถอภิปรายผลของการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีการความสุขแตกต่างกัน โดยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศที่แตกต่างกันจะมีความสุขไม่แตกต่างกัน และปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ รายได้ อาชีพ และอายุงานที่แตกต่างกันจะมีความสุขแตกต่างกัน อภิปรายดังนี้

1.1 เพศ : คนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มีเพศแตกต่างกันจะมีความสุขในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของสายพิน ยาสวรรณ (2564,บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 3 โดยพบว่าเพศที่แตกต่างกันมีความสุขไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่อย่างไรก็ตาม เมื่อจำแนกผลการศึกษาเป็นรายด้านพบว่า คนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มีเพศแตกต่างกันจะมีความสุขในด้านครอบครัวที่ดีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของอุไรพร เสียงล้ำ (2559) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของ

บุคลากรกรมเจ้าท่า โดยพบว่าบุคลากรกรมเจ้าท่าที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นด้านครอบครัวที่ดีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.2 อายุ : คนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุแตกต่างกันจะมีความสุขในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของศิรินทร สายสุนทร (2558) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท แก๊สโซลลิท ไลค่น(ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านงานสำเร็จแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

1.3 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน : คนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มีสถานภาพแตกต่างกันจะมีความสุขในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของนิภา ปู่ทอง (บทคัดย่อ , 2562) ได้ศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานในช่วงการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่1 ผลการศึกษาพบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีความสุขในการทำงานในช่วงการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 แตกต่างกัน

1.4 อาชีพ : คนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอาชีพแตกต่างกันจะมีความสุขในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตริน ธรรมสุน (2563) ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของบุคลากรกรณีศึกษา สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่าบุคลากรที่มีประเภทสายงานต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

1.5 อายุงาน : คนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุงานแตกต่างกันจะมีความสุขในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของอริษฐ์ ปิ่นฉนวนนันท์(2562) ศึกษาเรื่องการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพของหัวหน้างานระดับต้นในศตวรรษที่ 21 มีประสิทธิผลต่อ ความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท พูจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด สาขาปราจีนบุรี โรงงาน 1 พบว่าอายุงานของพนักงานระดับปฏิบัติการต่างกัันมีประสิทธิผลต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน

2. ผลการศึกษาคูณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความสุขของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร โดยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน อภิปรายดังนี้

2.1 ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม: ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมส่งผลต่อความสุขของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรุตม์ เหมะบุตร (2557) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานและการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทยโดยพบว่าพนักงานให้ความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนน้อยที่สุด โดยความสุขในการทำงานของพนักงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีย่อมต้องได้รับ

คำตอบแทนที่เหมาะสมเป็นองค์ประกอบ เพียงแต่คำตอบแทนไม่ใช่ปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้การดำเนินชีวิตมีความสุขได้เสมอไป ดังนั้นการบริหารจัดการการใช้จ่ายให้เหมาะสมกับคำตอบแทนที่รับจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญ

2.2 ด้านสภาพที่ทำงานปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ: สภาพที่ทำงานปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพส่งผลต่อความสุขของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของวรุตม์ เอมะบุตร (2557) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานและการรับรู้ความสำเร็จ ในอาชีพที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทยโดยพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญด้านสภาพการทำงานมากที่สุด แต่อย่างไรก็ตาม งานวิจัยได้พบข้อสังเกตว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพที่ทำงานปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพส่งผลต่อความสุขของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากความปลอดภัยและสุขภาพเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อชีวิตมนุษย์ ซึ่งอาจปฏิเสธไม่ได้ว่ามนุษย์ต้องคำนึงถึงปัจจัยนี้เป็นสำคัญในการดำเนินชีวิต หากมีสภาพที่ทำงานปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพจะทำให้เกิดความสุขในการดำเนินชีวิต เป็นต้น

2.3 ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน: การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานส่งผลต่อความสุขของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของมนชนก ชูพรรคเจริญ (2562,75) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ พบว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านติดต่อสัมพันธ์ในระดับปานกลาง เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่ไม่ได้รับการฝึกอบรมเพิ่มความรู้ความสามารถ ทักษะงาน และทักษะในด้านอื่นๆ

2.4 ด้านงานที่จะต้องส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน: งานที่จะต้องส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงานส่งผลต่อความสุขของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภรณ์ ท่าหาญหาญ (2563) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) พบว่าปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานมีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) พนักงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานโดยรวมในระดับมากที่สุด

2.5 ด้านมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม : มีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม ส่งผลต่อความสุขของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของของวราภรณ์ ท่าหาญ (2563) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) พบว่าให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวมในระดับมากที่สุด

2.6 ด้านการมีความเป็นประชาธิปไตยภายในองค์กร : การมีความเป็นประชาธิปไตยภายในองค์กร ส่งผลต่อความสุขของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับให้ความสำคัญต่อบัณฑิตที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงานโดยรวมในระดับมากมีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี พนักงานให้ความสำคัญต่อบัณฑิตที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานด้านมีประชาธิปไตยในองค์กร โดยรวมในระดับมาก

2.7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน : ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน ส่งผลต่อความสุขของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของของวรารักษ์ ท่าหาญ (2563) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) พบว่าส่วนใหญ่ ให้ความสำคัญต่อบัณฑิตที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานระดับมาก

2.8 ด้านความภูมิใจในองค์กร : ความภูมิใจในองค์กรส่งผลต่อความสุขของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของให้ความสำคัญต่อบัณฑิตที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงานโดยรวมในระดับมากให้ความสำคัญต่อบัณฑิตที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงานโดยรวมในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

จากการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อความสุขในการทำงานพบว่าส่วนใหญ่ เพศ อายุ รายได้เฉลี่ย อาชีพ และอายุงาน แตกต่างกัน พบว่า เพศแตกต่างกันไม่ส่งผลต่อความสุขของคนวัยทำงานส่วนอายุ รายได้เฉลี่ย อาชีพ และอายุงาน แตกต่างกันส่งผลต่อความสุขของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จากข้อมูลข้างต้นพบว่าอายุ รายได้เฉลี่ย อาชีพ และอายุงานมีอิทธิพลต่อความสุขดังนั้นควรมีการศึกษาพฤติกรรม เพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับคนวัยทำงานเพื่อสร้างความสุขให้คนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ควรสนับสนุนให้มีการเพิ่มศักยภาพในการทำงาน สวัสดิการ ค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในสถานที่ทำงานเพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตให้กับคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารั้งต่อไป

ในการจัดทำแบบประเมินควรมีการเพิ่มช่วงระดับรายได้ให้กว้างขึ้นเนื่องจากผลการวิเคราะห์พบว่าส่วนใหญ่คนวัยในกรุงเทพมหานครมีรายได้ 30,000 บาท เป็นส่วนใหญ่ ควรมีเก็บตัวอย่างหลายกลุ่มตัวอย่าง

เพื่อวิเคราะห์กลุ่มตัวอย่างได้หลากหลายและจะสามารถเห็นความแตกต่างทางด้านการคิดเห็นมากขึ้น ซึ่งจะสามารถวิเคราะห์ความสุขของคนวัยทำงานได้หลายกลุ่มเพื่อนำมาแก้ไขปัญหาคุณภาพชีวิตในการทำงานของคนวัยทำงานต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- Walton, R.E. (1974). *“Improving the Quality of Working Life”*. *Harvard Business Review*. 52: 12: May – June, 1974.
- ชาลววิทย วสันต์ธนารัตน์. 2551. องค์การแห่งความสุขด้วยความสุข 8 ประการ. หมอชาวบ้าน, 30 (349): 18-25.
- สายพิน ยาสวรรณ. (2564). ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 3. คั่นคว้ออิสระ. การบัญชี. บริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยรามคาแหง.
- ศิรินธร สายสุนทร. (2558). ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท แก๊สโซลิต ไคลน์ (ประเทศไทย) จำกัด. วารสารเศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรม ปีที่ 14 ฉบับที่ 3 เดือนกันยายน-ธันวาคม. บริหารธุรกิจ อุตสาหกรรม. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. 14
- อริษฐ์ ปิ่นวัฒนนันท์. (2562). การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพของหัวหน้างานระดับต้นในศตวรรษที่ 21 มีประสิทธิผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ฟู้ดเอร์ อีเล็คทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด สาขาปราจีนบุรี โรงงาน 1. คั่นคว้ออิสระ.
- วรุฒม์ เอมะบุตร. (2557). คุณภาพชีวิตในการทำงานและการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกสิกรไทย. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วราภรณ์ ท่าหาญ. (2563). ความสุขในการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.). คั่นคว้ออิสระ บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคาแหง.
- มนชนก ชูพรรคเจริญ. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงาน เอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ อุตสาหกรรมเชิงนวัตกรรม, คณะบริหารธุรกิจ, สถาบันเทคโนโลยี ไทย-ญี่ปุ่น.