

คุณภาพชีวิตส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร
สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

The relationship between happiness in work and quality of life among personnel
in the Ministry of Labour

นราศิริ เขียวอ่อน

สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Narasiri Khiew-on

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีวัตถุประสงค์ คือ (1) เพื่อศึกษาลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (2) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานส่วนกลาง จำนวน 427 คน ซึ่งแบบสอบถามมี 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม แบบให้เลือกตอบจำนวน 6 ข้อ ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยมีเนื้อหาแบ่งออกเป็น 4 ด้าน จำนวน 29 ข้อ ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน โดยมีเนื้อหาแบ่งออกเป็น 3 ด้าน จำนวน 21 ข้อ ซึ่งข้อมูลเชิงปริมาณถูกเก็บรวบรวมและประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้สำหรับการวิเคราะห์ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร (independent sample t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการวิเคราะห์ Multiple Linear Regression Analysis (MLR)

ผลการศึกษาครั้งนี้พบว่า

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีช่วงอายุระหว่าง 36-45 ปี มีสถานภาพโสด อยู่ในระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 20 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-25,000 บาท

2. กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิต โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าคุณภาพชีวิตด้านลักษณะงานมีระดับมากที่สุด รองลงมาอยู่ในระดับมาก คือด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ

3. กลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับมีระดับมากที่สุด รองลงมาคือด้านความรักและความผูกพันในงาน และด้านความสำเร็จในงานอยู่ที่ระดับมาก ตามลำดับ

ความสำคัญ : บุคลากรสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน , คุณภาพชีวิต , ความสุขในการทำงาน

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสังคมปัจจุบัน การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตของมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง คนส่วนใหญ่ใช้เวลาในการทำงานในหนึ่งวันไม่น้อยกว่าแปดชั่วโมงต่อวัน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใดๆ หรืออาจจะเรียกได้ว่าที่ทำงานเปรียบเสมือนเป็นบ้านหลังที่สอง ดังนั้น การสร้างบรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมที่ดีในองค์กรจึงเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญ เพราะการมีสถานที่ทำงานและสิ่งแวดล้อมที่ดีนั้นย่อมส่งผลให้คนทำงานในองค์กรมีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่ส่งเสริมให้เกิดสภาพการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน ความรู้สึกมีความสุขกับการทำงานจึงกลายเป็นสิ่งสำคัญ การลงทุนเพื่อสร้างบรรยากาศให้คนทำงานมีความสุขถือเป็นการลงทุนที่ให้ผลตอบแทนที่คุ้มค่า

คน หรือ บุคลากรในองค์กร จึงเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้ ถึงแม้ว่าปัจจุบันนี้จะมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาเป็นตัวช่วยในการทำงานมากยิ่งขึ้น หรือจะเรียกว่าการใช้หุ่นยนต์แทนคนในการปฏิบัติงานก็ตาม แต่ก็ไม่ได้เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จตามเป้าหมายได้ คนที่ปฏิบัติงานในองค์กรต่างหากที่เป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จ เพราะเป็นคนทีคิดริเริ่มตั้งแต่เป็นผู้วางแผน วางแนวคิด ดังนั้นถ้าคนมีคุณภาพ มีความสุขในการทำงาน งานก็จะประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย หรือองค์กรที่มีบรรยากาศแห่งความสุข จะมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำให้มีผลงานออกมาได้ดี เช่น มีความคิดที่จะเพิ่มผลผลิต เพิ่มคุณภาพ พร้อมทั้งมีการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ลดการขาดงานและลางาน ลดความเครียด ลดการเกิดอุบัติเหตุ และลดการเจ็บป่วย คุณภาพชีวิตที่ดี จะนำไปสู่ความสุขในการทำงาน คนทำงานที่มีความสุขนั้นไม่ได้หมายถึงรายได้เป็นสิ่งแรกและสิ่งเดียวที่สำคัญที่สุด ต้องมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขด้วย ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตัวเอง เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา งานและองค์กร ทำให้เกิดความรักและความผูกพันในงานและองค์กร

ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้นทำให้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา “คุณภาพชีวิตส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน” เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมปัจจัยต่างๆที่จะก่อให้เกิดความสุขในการทำงานได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องตรงตามความต้องการของบุคลากรและองค์กรต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษา ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
2. เพื่อศึกษา คุณภาพชีวิตส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ขอบเขตในการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร ผู้ศึกษาได้กำหนดรูปแบบการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานส่วนกลาง จำนวน 427 คน
 2. ขอบเขตด้านระยะเวลา การศึกษางานวิจัยครั้งนี้ผู้ศึกษาได้กำหนดระยะเวลาภายใน 2 เดือน ตั้งแต่ เดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2565 ถึงเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2565
 3. ขอบเขตด้านเนื้อหา เพื่อศึกษา คุณภาพชีวิตส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้แก่ ตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม
- ประโยชน์ที่ได้รับจากงานวิจัย**

1. ได้ทราบถึงระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานส่วนกลาง
2. ได้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานส่วนกลาง
3. เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมปัจจัยต่างๆที่จะก่อให้เกิดความสุขในการทำงานได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องตรงตามความต้องการของบุคลากร และเพื่อให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้รับประโยชน์จากการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรต่อไป

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

ปิยะวัฒน์ ตรีวิทยา (2559) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตมีการให้คำจำกัดความที่แตกต่างกัน ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้านดังนี้ (1) ด้านร่างกายและจิตใจ (2) ด้านการเป็นที่ยอมรับในสังคม (3) ด้านเศรษฐศาสตร์และด้านจิตวิทยา (4) ด้านความพึงพอใจ

ดังนั้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง คุณภาพชีวิตทั้งทางร่างกายและจิตใจที่ดี และมีความพึงพอใจในบทบาทและหน้าที่ของตนในสังคม พร้อมทั้งสามารถบริหารเวลาการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม

ขวัญใจ ทองศรี (2561) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตที่ดี (ด้านร่างกาย ,ด้านจิตใจ, ด้านทางสังคม,ด้านสิ่งแวดล้อม) คุณภาพชีวิตที่ดีตามหลักพุทธจิต คือ การพัฒนาตนตามหลักภavana 4 ข้อ (ศีล,กาย,ปัญญา,จิต) โดยทำให้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงไม่เจ็บป่วย และไม่มีปัญหาในสังคม นำมาซึ่งการเกิดคุณภาพทางด้านจิตใจและด้านสังคมจากศีลภavana ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมที่ดีกับสิ่งแวดล้อมและเพื่อนมนุษย์ในองค์กร ทำให้อยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข และยังรู้จักการแก้ไขเมื่อเกิดปัญหาต่างๆ ด้วยปัญญา รู้ถึงสาเหตุและผล นำมาซึ่งการรู้จักพอใจในสภาพแวดล้อมที่อยู่ ก่อให้เกิดความรักและเกิดความผูกพันในองค์กร มีความเสียสละ และมีความคิดสร้างสรรค์ ดังนั้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตที่ดี หมายถึง คุณภาพชีวิตด้านร่างกายที่แข็งแรง ไม่เจ็บป่วย และสภาพจิตใจที่ดีก่อให้เกิดการแสดงออกหรือพฤติกรรมที่ดี ส่งผลทำให้คุณภาพการทำงานออกมาดีทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานตามความรู้ ความสามารถ โดยได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม เพียงพอ และเป็นธรรม เมื่อได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเหมาะสม พร้อมทั้งสามารถจัดสรรเวลาในการทำงานได้อย่างดีก็จะไม่ให้เกิดปัญหาด้านสุขภาพร่างกายและจิตใจ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (2556) ได้กล่าวว่า ความสุข 8 ประการ ของ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) หมายถึง การจัดสมดุลชีวิตผ่านความสุขบนโลก 3 ใบ กล่าวคือ ความสุขของตนเอง ความสุขของครอบครัว และความสุขขององค์กร ดังนั้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความสุข หมายถึง การเป็นผู้ที่สามารถจัดสรรเวลาของความสุขระหว่างชีวิตตนเอง ชีวิตในครอบครัว และชีวิตในองค์กร โดยทำให้ความสุขทั้ง 3 ด้านนี้เกิดความสุขที่สมดุลกันมากที่สุด

นฤ จ้างประเสริฐ (2560) ได้กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ผลที่เกิดจากการกระทำโดยการแสดงออกมาในเชิงบวก อาจจะเป็นการหัวเราะ การยิ้ม มีความปีติยินดี และปลาบปลื้มใจ นำไปสู่การปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การมีความสุขในสถานที่ทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่รับผิดชอบ และเกิดความผูกพันในองค์กร มีทั้งหมด 4 ด้าน (ความสำเร็จในงานที่รับผิดชอบ , ความรักในงาน , การเป็นที่ยอมรับ , การติดต่อสัมพันธ์) ดังนั้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การแสดงออกในด้านความรู้สึกที่ดี และมีความสุขในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความรักความผูกพันในงานที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งการได้รับการยอมรับ และนับถือจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา

แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์

วชิรวัชร งามละม่อม (2558) ด้านประชากรศาสตร์ เป็นการแสดงถึงภูมิหลังของบุคคลตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ลักษณะโครงสร้างของร่างกาย และผู้อาวุโสในสถานที่ปฏิบัติงานมีลักษณะพฤติกรรมแสดงออกแตกต่างกันและยังมีสาเหตุมาจากภูมิหลังแต่ละบุคคลซึ่งแตกต่างกัน

พรเทพ สิงหกุล (2562, น.8) ได้กล่าวว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ รายได้ และการระดับศึกษา ซึ่งลักษณะประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน จะส่งผลทำให้มีลักษณะทางจิตวิทยาแตกต่างกัน ได้แก่ เพศ ที่แตกต่างกัน ทำให้มีพฤติกรรมของการติดต่อสื่อสารต่างกัน ตัวแปรด้านเพศมีการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรม การบริโภคการเปลี่ยนแปลงอาจมีสาเหตุจากการในสังคมปัจจุบันนี้ เพศหญิงทำงานนอกบ้านมากขึ้น อายุ กลุ่มผู้บริโภคที่มีอายุต่างกันทำให้มีผลตอบสนองต่อความต้องการในตัวผลิตภัณฑ์ต่างกัน รายได้ เป็นตัวแปรสำคัญในการกำหนดส่วนของตลาด ถึงแม้ว่าตัวแปรที่ใช้กันบ่อย คือรายได้ แต่โดยมากตัวแปรด้านประชากรศาสตร์จะสัมพันธ์กับรายได้ เช่น เกณฑ์อาชีพ และอายุจะเกี่ยวข้องกับกลุ่มรายได้ เพื่อให้กำหนดเป้าหมายการตลาดให้ชัดเจนยิ่งขึ้น ระดับวุฒิการศึกษา ทำให้คนมีความคิดเห็น มีทัศนคติ เพื่อแสดงพฤติกรรมที่แตกต่างกัน คนที่ได้มีการศึกษาที่สูงกว่าจะเป็นผู้มีรับฟังมีความเข้าใจของข่าวสารได้เป็นอย่างดี ถ้าไม่มีเหตุผลที่น่าเชื่อถือได้ ก็จะไม่ยอมรับฟังโดยง่าย จากแนวคิดเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ ได้นำลักษณะทางประชากรศาสตร์มาค้นหาคำตอบเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน ในเรื่อง เพศ อายุ รายได้ และระดับการศึกษา ซึ่งจะมีผลต่อการรับรู้ และความคาดหวังเพื่อสร้างกลยุทธ์ในการพัฒนารายการฝนฟ้าอากาศช่อง 7HD ที่จะบ่งบอกถึงความต้องการที่คล้ายคลึงกันและแตกต่างกัน ตามลักษณะทางข้อมูลประชากรศาสตร์ ดังนั้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ข้อมูลส่วนบุคคล หมายถึง ข้อมูลแต่ละบุคคลจากอดีตจนถึงปัจจุบันที่มีความแตกต่างกันไปตามกาลเวลา ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุพิทัย ศรีด้วง (2556) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรหมวดการทางในแขวงทางหลวงสุรินทร์ สรุปโดยภาพรวมอยู่เกณฑ์ปานกลาง ในรายชื่ออยู่ในเกณฑ์ดีมาก ได้แก่ การรับผิดชอบในสังคม และชื่อที่อยู่ในเกณฑ์ปานกลางได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม สุขภาพร่างกายและที่ทำงานปลอดภัย ความก้าวหน้าในตำแหน่ง การเพิ่มพูนรู้ความสามารถเพื่อเลื่อนตำแหน่ง สุขภาพที่มีความสมดุลกับการปฏิบัติงาน การมีประชาธิปไตยขององค์กร และการมีความสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น เมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตจำแนกตามคุณลักษณะแต่ละบุคคล ไม่มีผลต่อความสุขในการ

ทำงาน ดังนั้นผู้วิจัย สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง คุณภาพชีวิตทั้งทางร่างกายและจิตใจ ที่แสดงออกมาว่ามีความสุข ที่ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน การได้ทำงานในสถานที่ปลอดภัยและเป็นองค์กรที่มีประชาธิปไตย

อุสุมา ศักดิ์ไพศาล (2556) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อินเตอร์ เรียลตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพได้คะแนนสูง ส่วนข้อมูลบุคคลที่สัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ อายุ รายได้ คุณวุฒิ ตำแหน่ง และระยะเวลาทำงาน แตกต่างกัน ทำให้มีผลงานในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยในการดำรงชีวิตด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และด้านการมีประชาธิปไตย มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง คุณภาพชีวิตที่ดีซึ่งจะแสดงออกมาแตกต่างกันและมีความต้องการแตกต่างกันไป (เช่น คุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย , ด้านการมีประชาธิปไตยในการปฏิบัติงาน)

ชโลธร แจ่มจรัส (2557) ศึกษาเรื่อง ลักษณะของงานและความพึงพอใจในการจ่ายค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสัญญาจ้างแบบชั่วคราว พบว่า ด้านลักษณะงานและความพอใจในการจ่ายค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจและบรรทัดฐานแต่ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านการคงอยู่ แต่พิจารณาในรายมิติ พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน ด้านจิตใจ ได้แก่ การให้ข้อมูลป้อนกลับ ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความหลากหลายของทักษะที่ใช้ ระดับของเงินเดือน สวัสดิการและโครงสร้างการบริหาร ขณะที่ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านคงอยู่ ได้แก่ การให้ข้อมูลป้อนกลับ ความสำคัญของงานและระดับของเงินเดือน ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ได้แก่ การให้ข้อมูลป้อนกลับ ความมีเอกลักษณ์ของงาน โครงสร้างการบริหารและระดับของเงินเดือน จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน พบว่าคุณลักษณะของงานในมิติของการให้ข้อมูลป้อนกลับและความพึงพอใจในการจ่ายค่าตอบแทนในมิติระดับเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทุกด้าน ดังนั้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการจ่ายค่าตอบแทนในรูปแบบของเงินเดือน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทุกๆด้าน

สมพงษ์ รัตนนุพงษ์ (2558) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ข่าว SMM พบว่า โดยภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง พิจารณารายด้าน คือ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด และเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างส่วนของบุคคลกับคุณภาพชีวิต มีเพียงรายได้เท่านั้นที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน และในกลุ่มตัวอย่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ทุกด้านอยู่ในระดับที่สูง ซึ่งมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกมากกว่าเชิงลบ ดังนั้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า

คุณภาพชีวิตในด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีระดับคะแนนสูงสุด และรายได้เท่านั้นที่ทำให้มีผลต่อคุณภาพชีวิต

สุรัสวดี อ่อนอำไพ (2558) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้าเขื่อนภูมิพล จังหวัดตาก พบว่า สรุปรูปโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณารายด้าน พบว่า ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก คือ ด้านผู้นำ ด้านงาน ด้านค่านิยม และด้านความสัมพันธ์ จึงสรุปได้ว่า พนักงานกองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้า เขื่อนภูมิพลจังหวัดตาก มีค่าความสุขในระดับมาก และปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้า เขื่อนภูมิพล จังหวัดตาก พบว่า โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก พิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความรื่นรมย์ และด้านความกระตือรือร้นในงาน มีความสุขในระดับมาก และในส่วนของด้านความพึงพอใจในงาน มีความสุขในระดับปานกลาง ส่วนข้อมูลส่วนบุคคล คือ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา อายุการทำงาน และอัตราค่าจ้างแตกต่างกัน ส่งผลต่อความสุขไม่แตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความสุขหมายถึง การแสดงออกถึงความพึงพอใจในด้านผู้นำ, ด้านงาน, ด้านค่านิยม, และด้านความสัมพันธ์

ชไมพร คงโพ (2559) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พบว่า ข้อ 1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีทั้งหมด 10 ด้าน ประกอบด้วย 1.ลักษณะงาน 2.ความรับผิดชอบ 3.ความก้าวหน้าในตำแหน่ง 4.ความสำเร็จของงาน 5.การยอมรับนับถือ 6.ความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน 7.นโยบายและแผน 8.สวัสดิการ 9.ความมั่นคงของงาน 10.สถานที่ปฏิบัติงาน และข้อ 2 แนวทางการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ให้เกิดความพึงพอใจสูงสุด พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ได้จำแนกความแตกต่างตามเพศ ระดับการศึกษา สายการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ มีอิทธิพลกับความพึงพอใจไม่ต่างกัน ส่วนอายุ หน่วยที่สังกัดการปฏิบัติงานของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของบุคลากรแตกต่างกัน ซึ่งสรุปได้ดังนี้ คุณภาพชีวิต ความผูกพันในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกในทางที่ดี ที่ได้รับมอบหมายตรงตามตำแหน่งงานพร้อมทั้งทำงานนั้นได้สำเร็จ ส่งผลให้มีความก้าวหน้าและเป็นที่ยอมรับในสังคม สามารถทำงานตามนโยบายผู้บริหารร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี และได้รับสวัสดิการที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต

บุญฤกษ์ บุญคง (2559) ศึกษาเรื่อง ความสุขและแรงจูงใจในการทำงานของคนวัยทำงาน จ. สุราษฎร์ธานี สรุปรูปโดยรวมและจำแนกรายข้อ เรื่องความสุข พบว่า อยู่ในเกณฑ์

มาก คือ คุณธรรมจริยธรรม สังคม การมีจิตใจที่ดี ส่วนของภาพรวมและจำแนกรายชื่อของ แรงจูงใจอยู่ในเกณฑ์มาก คือ การทำงานได้สำเร็จ นโยบายผู้บริหาร และความสัมพันธ์ของ คนในองค์กร ข้อมูลของแต่ละบุคคลต่างกัน ส่งผลให้มีความสุขในภาพรวมมีความต่างกัน

อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตใน จ. สงขลา สรุปล ได้ดังนี้ โดยภาพรวมอยู่ในเกณฑ์สูง จำแนกรายชื่อ ด้านการจัดสิ่งแวดล้อมอยู่ระดับเกณฑ์ สูงที่สุด การส่งเสริมขวัญกำลังใจ การปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมองค์กร ความมั่นคงของ ตำแหน่ง ความรู้ความสามารถ อยู่ในเกณฑ์สูง ส่วนของปัจจัยแต่ละบุคคลได้แก่ ช่วงอายุ สถานภาพ เพศ อัตราค่าจ้างที่ได้รับ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน สำหรับคุณวุฒิ การศึกษาและตำแหน่ง มีผลต่อประสิทธิภาพด้านปริมาณงาน และอายุของการทำงานมีผล ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานให้ทันเวลา ดังนั้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ การทำงาน ประกอบด้วย การจัดสิ่งแวดล้อมน้อย การสร้างขวัญและกำลังใจ และการ ทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี เป็นต้น

ณัฐชยา ศรีจันทร์ (2560) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัท เอพี ออโต้ มาสเตอร์ จำกัด สรุปลได้ว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในเกณฑ์ มาก ได้แก่ 1.การได้ทำงานอย่างภาคภูมิใจ 2.การได้ทำงานที่สำคัญ 3.การสร้างพลังกระตุ้น ในงาน 4.การมีความสุขและความสนุกสนานในงาน 5.การรับรู้ความสำคัญของงาน 6.การ มีความรับผิดชอบต่องาน 7.ความสามารถทำงานเป็นทีม ส่วนปัจจัยที่มีผลสัมพันธ์กับ ความสุข ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในเกณฑ์มาก ได้แก่ 1.อัตราผลประโยชน์ยุคิธรรม 2.สภาพแวดล้อมปลอดภัย 3.การพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงาน 4.ความมั่นคง 5.การจัดสมดุล ระหว่างงานกับชีวิต และข้อมูลแต่ละบุคคลที่ต่างกัน ได้แก่ เพศ ช่วงอายุ คุณวุฒิการศึกษา รายได้ และจำนวนบุตร ทำให้มีผลต่อความสุขของพนักงานไม่แตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัย สรุปได้ว่า ความสุข หมายถึง การได้รับพลังกระตุ้นให้แสดงออกมาว่ามีความสุข สนุกสนานที่ได้ทำงานเป็นทีม และเป็นงานที่สำคัญพร้อมทั้งทำให้เสร็จได้ทันตามเวลา

พิศโสภา ทิฆามวงศ์ (2560) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วน ตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทั้งหมด 8 ข้อ (1.สวัสดิการที่ เหมาะสม , 2.สิ่งแวดล้อมที่สะอาดและปลอดภัย ,3.ความรู้ความสามารถ, 4.ความมั่นคง ของลักษณะงาน , 5.การมีส่วนร่วมในสังคม , 6.ความยุติธรรมในหน่วยงาน , 7.การแบ่ง เวลาให้สมดุลกับชีวิตและงาน, 8.การปฏิสัมพันธ์กับองค์กร) ซึ่งระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ลักษณะงาน สรุปลภาพรวมอยู่ในเกณฑ์สูง ส่วนความเกี่ยวข้องผูกพันกับงาน โดยภาพรวมอยู่ ในเกณฑ์สูงมาก และด้านการรับรู้ พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน และการรับรู้ต่อระบบบริหาร ในภาพรวมอยู่ในเกณฑ์สูง นอกจากนี้ระดับคุณภาพชีวิตการ

ทำงานในภาพรวมอยู่ในเกณฑ์สูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่อยู่ในระดับสูงมากเพียงด้านเดียว คือ ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมส่วนที่เหลือ ประกอบด้วย สวัสดิการที่เป็นธรรม และเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย ความรู้ ความสามารถ ความก้าวหน้าการเลื่อนตำแหน่ง การมีส่วนร่วมของสังคม ความยุติธรรมคนในองค์กร และการจัดความสมดุลของชีวิตกับงาน มีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในเกณฑ์สูง การจำแนกตามข้อมูลของบุคคล พบว่า อายุ ตำแหน่ง สถานภาพ รายได้เฉลี่ยในเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และขนาดองค์กร ที่มีความแตกต่างกันทำให้มีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตมีองค์ประกอบดังนี้ (1) สวัสดิการที่เพียงพอ (2) สิ่งแวดล้อมที่สะอาดปลอดภัย (3) ความรู้ ความสามารถ (4) ความมั่นคงของลักษณะงาน (5) การมีส่วนร่วมในสังคม (6) ความยุติธรรมของหน่วยงาน (7) ความสมดุลของชีวิตกับงาน (8) การสัมพันธ์กับสังคม

อารียา การดี (2561) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัด สพป. ยะลา เขต 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นคุณภาพของชีวิตในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัด สพป. ยะลา เขต 1 ในภาพรวมจะอยู่เกณฑ์มาก และพิจารณาเป็นรายข้อ จะเห็นว่า อยู่ในเกณฑ์มากที่สุด 1 ข้อ คือ ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคม และอยู่ในเกณฑ์มาก 7 ข้อ ได้แก่ การก้าวหน้ามั่นคงในตำแหน่ง ด้านบูรณาการ ด้านการพัฒนาความสามารถบุคลากร ด้านสภาพแวดล้อมปลอดภัย ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับความเป็นอยู่ และด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ดังนั้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิต ประกอบด้วยหลายด้านดังนี้ (สวัสดิการที่เพียงพอ, สิ่งแวดล้อมที่สะอาดปลอดภัย, ความรู้ความสามารถ, ความมั่นคงของงาน, การมีส่วนร่วมในสังคม, ความยุติธรรมของหน่วยงาน, ความสมดุลของชีวิตกับงาน, การสัมพันธ์กับสังคม, การบูรณาการ, การพัฒนาความสามารถบุคลากร, การมีประชาธิปไตยในองค์กร)

นุรป่าชียะห์ กุณา (2562) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี สรุปได้ว่า ความสุขของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี สรุปโดยภาพรวมอยู่เกณฑ์มีความสุข ส่วนปัจจัยด้านอื่น โดยภาพรวมของด้านลักษณะการปฏิบัติงานมีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และในปัจจัยด้านสัมพันธ์ภาพในสถานที่ปฏิบัติงานและด้านค่าตอบแทนหรือสวัสดิการมีความสัมพันธ์ในเกณฑ์ปานกลาง คือ เมื่อด้านค่าตอบแทนหรือสวัสดิการเพิ่มขึ้น ความสุขก็จะสูงขึ้นสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความสุข มีส่วนประกอบหลายๆด้าน

(ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน,ด้านสัมพันธภาพในสถานที่ปฏิบัติงาน,ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน)

นราทิพย์ ผินประดับ (2562) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ได้ทำการศึกษาทั้งหมด 8 ด้าน ประกอบด้วย ความก้าวหน้าในตำแหน่ง ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอต่อการดำรงชีวิต การเพิ่มพูนความรู้ การทำงานร่วมกัน สิทธิของพนักงานในองค์กร บริเวณสถานที่ทำงานปลอดภัย การจัดสมดุลชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และการเป็นประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งปรากฏว่า คุณภาพชีวิตทำให้มีผลต่อประสิทธิภาพและทำให้คุณภาพชีวิตด้านอื่นๆโดยรวมดีขึ้น

ว่าที่ ร.ต.อนรรฆ อิศเฮาะ (2562) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสะกอม อำเภอเทพา จังหวัด สงขลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา จำนวนสมาชิกในครอบครัว และรายได้ต่อเดือน โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 374 คน พบว่า คุณภาพชีวิต สรุปในภาพรวมอยู่ในเกณฑ์มาก โดยจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในเกณฑ์มากที่สุด คือ คุณภาพชีวิตของสิ่งแวดล้อม และรองลงมาเป็น ด้านสัมพันธภาพในสังคมและองค์กร ด้านสุขภาพจิต และสุขภาพร่างกาย ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบปัจจัยแต่ละบุคคล พบว่า ประชาชนที่มีสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และประชาชนที่มีเพศ อายุ และจำนวนสมาชิกในครอบครัวแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตหมายถึง การมีร่างกายและจิตใจที่ดีงาม ได้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีและเหมาะสมปลอดภัย และยังมีบทบาทในสังคมเป็นที่ยอมรับในชุมชนและองค์กร สามารถจัดสรรเวลาให้สมดุลกับชีวิตในทุกด้านได้เป็นอย่างดี

สุวภัทร ศรีสว่าง และ ณัฐพร ฉายประเสริฐ (2562) ศึกษาเรื่อง สวัสดิการและค่าตอบแทนการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมใน จ. ปทุมธานี พบว่า สวัสดิการภาพรวมอยู่ในเกณฑ์มาก รายด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมีระดับสูงสุด ค่าตอบแทนโดยภาพรวมอยู่ในเกณฑ์มาก จำแนกเป็นรายข้อปรากฏว่า การมีความร่วมมือในประสิทธิภาพการทำงานมีเกณฑ์สูงสุด และประสิทธิภาพการปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในเกณฑ์มาก ซึ่งพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านความคุ้มค่ามีระดับสูง

ประภัสสร ม่วงทอง (2563) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในค่าตอบแทนและความพึงพอใจในงาน กรณีศึกษา : บริษัทเอกชนขนาดใหญ่ พบว่า ข้อมูลทั่วไปที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน บริษัทเอกชนขนาดใหญ่ และในส่วนของค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน (ลักษณะงาน,วันหยุดพักผ่อนประจำปี,ความภาคภูมิใจในงาน,โอกาสก้าวหน้าในงาน,การมีน้ำใจที่จะร่วมมือกันทำงานและสิ่งแวดล้อมในองค์กร)

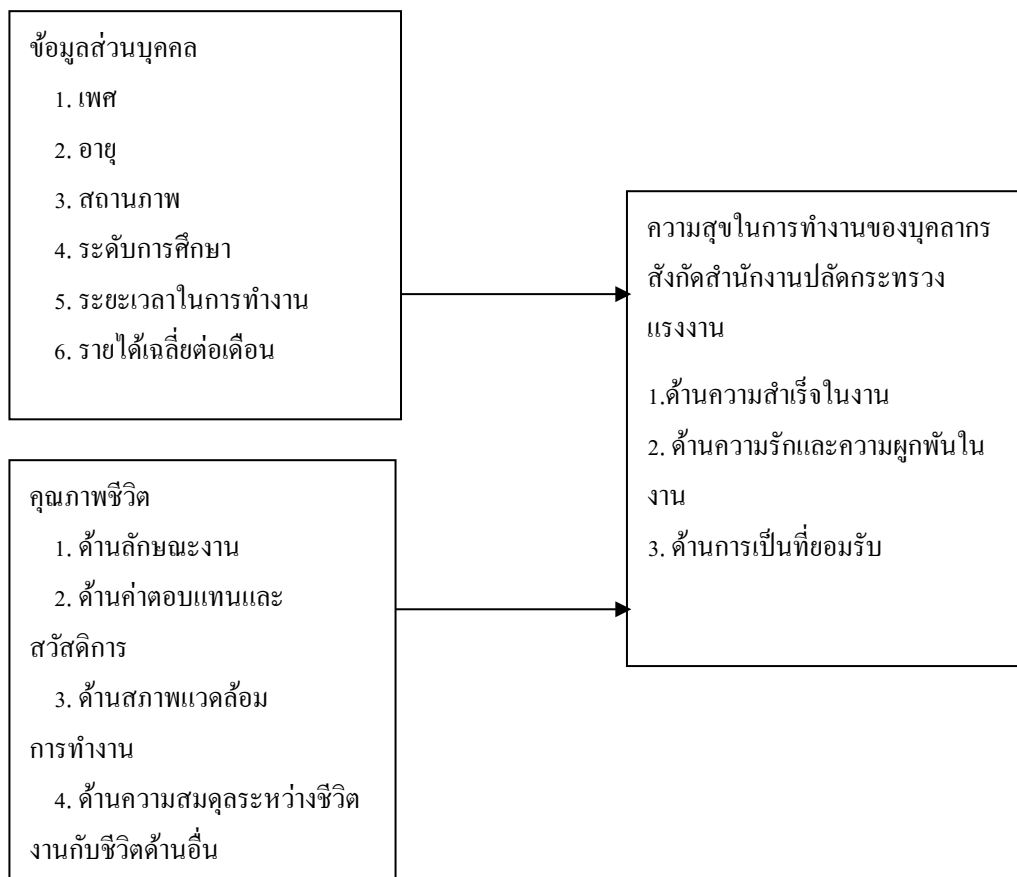
โดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน อยู่เกณฑ์ปานกลาง ซึ่งค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน(เงินโบนัสประจำปี,เงินเดือน,ค่ารักษาพยาบาล)โดยรวม มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจอยู่เกณฑ์ต่ำ ดังนั้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการมีทั้งเป็นเงิน (เงินเดือน,เงินโบนัส,ค่ารักษาพยาบาล) และที่ไม่เป็นตัวเงิน (ลักษณะตำแหน่งงาน , วันหยุดพักผ่อน , ความภาคภูมิใจในงาน, โอกาสก้าวหน้าในงาน,ความร่วมมือในการทำงาน และสภาพแวดล้อม)

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีการกำหนดกรอบแนวคิดดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานส่วนกลาง รวม 427 คน ในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยใช้หลักการคำนวณใช้สูตรของ Yamane

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามแบบให้เลือกตอบจำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ซึ่งเป็นคำถามแบบปลายปิด

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยมีเนื้อหาแบ่งออกเป็น 4 ด้าน

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน โดยมีเนื้อหาแบ่งออกเป็น 3 ด้าน จำนวน 21 ข้อ

การสร้างเครื่องมือ และการตรวจสอบเครื่องมือวัด

1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง จากหนังสือ เอกสารทางวิชาการ ทฤษฎี และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

2 กำหนดขอบเขตหรือนิยามตัวแปรเกี่ยวกับปัจจัยเพื่อนำข้อมูลทั้งหมดมาสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาขอบเขตการวิจัย

3 สร้างแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน

4 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องและปรับปรุงแก้ไข

5 การทดสอบความเที่ยงตรง (validity) โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ไปเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสร้างเครื่องมือวิจัยและด้านการศึกษา จำนวน 3 ท่าน และได้ตรวจสอบความถูกต้องที่เที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ของข้อคำถามแต่ละข้อว่าตรงตามจุดมุ่งหมายของการวิจัยครั้งนี้หรือไม่ โดยวิธีการหาค่า IOC (item-objective congruence index) คำนวณความสอดคล้องที่ 0.5 ขึ้นไป หลังจากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไข

6 หาความเชื่อมั่น (reliability) โดยผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try-out) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะวิจัย จำนวน 30 คน หลังจากนั้นนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach Alpha coefficient)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามใน Google form
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ทำใน Google form เพื่อตอบแบบสอบถามส่งให้กลุ่มตัวอย่างที่เลือกไว้

3. นำแบบสอบถามที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างใน Google form และจากการแจกแบบสอบถามแบบเจาะจง มาตรวจสอบความสมบูรณ์และตรวจสอบความถูกต้อง เพื่อนำมาประมวล

4. จัดหมวดหมู่ของข้อมูลจากแบบสอบถาม เพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์ทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าร้อยละ (percentage) ใช้วิเคราะห์ขนาดของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่ม
2. ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (mean) เพื่อวัดแนวโน้มสู่ส่วนกลาง และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) เพื่อวัดคุณภาพชีวิตของบุคลากรสังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน

3. ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (mean) เพื่อวัดแนวโน้มสู่ส่วนกลาง และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) เพื่อวัดความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน

สรุปผลการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 85.0 มีอายุ 36-45 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 37.7 สถานภาพโสด จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 48.8 ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 64.3 ระยะเวลาในการทำงาน มากกว่า 20 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 28.5 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 15,000-25,000 บาทจำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 39.1

2. กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.50 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตระดับมากที่สุด ในด้านลักษณะงาน รองลงมาคือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

3. กลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.59 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงานระดับมากที่สุด ในด้านการเป็นที่ยอมรับ รองลงมาคือด้านความรักและความผูกพันในงาน และด้านความสำเร็จในงาน

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปปฏิบัติจริง

1. บุคลากรสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ควรให้ปฏิบัติงานตรงตามตำแหน่งงาน ตามความรู้ ความสามารถ ตามที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง พร้อมทั้งได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความเป็นธรรม เพราะการได้รับค่าตอบแทนหรือสวัสดิการที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับการดำรงชีวิตในปัจจุบัน จะส่งผลให้บุคลากรสังกัดสำนักงาน

ปลัดกระทรวงแรงงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีความสุขในการทำงานและ พร้อมทั้งพัฒนาองค์ให้มีความก้าวหน้าต่อไป

2. องค์กรควรจัดให้มีการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ตามสายงานที่ปฏิบัติ โดยจัดเป็นประจำทุกปี เพื่อเป็นการพัฒนาอย่างต่อเนื่องส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีการพัฒนาตัวเอง พร้อมทั้งมีการบูรณาการกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง

3. องค์กรต้องมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างสายสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร เช่น กิจกรรม 5 ส, กิจกรรมกีฬาสัมพันธ์ เป็นต้น เพื่อเป็นการละลายพฤติกรรม ก่อให้เกิดมิตรภาพที่ดีต่อกันในองค์กรต่อไป

ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัย เรื่องคุณภาพชีวิตในด้านอื่นๆว่าส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

2. ควรศึกษาคุณภาพชีวิตส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานครบทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

3. ควรศึกษาปัญหาและหาแนวทางแก้ไขปัญหา เพื่อสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างแท้จริงจะได้ไม่มีการ โอน ย้าย หรือลาออกจากองค์กร

เอกสารอ้างอิง

ขวัญใจ ทองศรี (2561) คุณภาพชีวิตที่ดีตามแนวพุทธจิตวิทยา มหาวิทยาลัยมหา

จุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์ ปีที่ 7 ฉบับที่ 2

ชไมพร คงโพ (2559) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี

ราชมงคลรัตน โกสินทร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตน โกสินทร์

ชโลธร แจ่มจำรัส (2557) ลักษณะของงานและความพึงพอใจในการจ่ายค่าตอบแทนที่

ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสัญญาจ้างแบบชั่วคราว

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (2556) ความสุขในการทำงาน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการ

สร้างเสริมสุขภาวะ (สสส.)

ณัฐชยา ศรีจันทร์ (2560) ความสุขในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัท เอพี

อโต้ มาสเตอร์ จำกัด สารนิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยเกริก

นภุ จ้างประเสริฐ (2560) ความสุขในการทำงานและพฤติกรรมการมีจริยธรรมในการ

ทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

นราทิพย์ ผินประดับ (2562) คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร

วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์ ปีที่ 5 ฉบับที่ 1

นุรป่าชียะห์ กุณา (2562) ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลใน

อำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

- บุญฤกษ์ บุญคง (2559) ศึกษาเรื่อง ความสุขและแรงจูงใจในการทำงานของคนวัยทำงาน
จ.สุราษฎร์ธานี วารสารวิทยาการจัดการ ปีที่ 3 ฉบับที่ 2
- ปิยะวัฒน์ ศรีวิทยา (2559) กรอบแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ภาควิชากิจกรรมบำบัด คณะ
เทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ วารสารเทคนิคการแพทย์เชียงใหม่
- พรเทพ สิงห์กุล (2562, น.8) การรับรู้และความคาดหวัง เพื่อสร้างกลยุทธ์ในการพัฒนา
รายการฝนฟ้าอากาศช่อง 7HD วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม
- พิศโสภณ ทีฆาวงค์ (2560) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัด
เชียงใหม่ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
- วชิรวัชร งามละม่อม (2558) การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน สถาบัน TDRM
- สมพงษ์ รัตนนุพงษ์ (2558) คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ
พนักงานศูนย์ข่าว SMM มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สุพิทย์ ศรีด้วง (2556) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรหมวดการทางในแขวงการทาง
สุรินทร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
- สุรัสวดี อ่อนอำไพ (2558) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษา
โรงไฟฟ้าเขื่อนภูมิพล จังหวัดตาก มหาวิทยาลัยแม่โจ้
- สุวภัทร ศรีสว่าง และ ณัฐพร ฉายประเสริฐ (2562) ศึกษาเรื่อง สวัสดิการและค่าตอบแทน
การปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมใน จ. ปทุมธานี มหาวิทยาลัย
ปทุมธานี
- อนรรฆ อีสเฮาะ (2562) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วน
ตำบลสะกอม อำเภอเทพา จังหวัดสงขลา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
พนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตใน จ.สงขลา
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- อารีญา การดี (2562) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากร
ทางการศึกษาสังกัด สพป. ยะลา เขต1 มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- อุศุมมา ศักดิ์ไพศาล (2556) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพใน
การปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อินเตอร์ เรียลตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี