

สภาพเงื่อนไขการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อ  
ความสุขในการทำงานของพนักงานประจำโครงการก่อสร้างหมู่บ้านจัดสรร  
ในพื้นที่กรุงเทพฯและปริมณฑล  
**Work condition and quality of worklife affecting  
personnels' happiness in workplace of home construction project  
around Bangkok and vicinity district.**

สมศักดิ์ บุญประสงค์ทัน  
สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย  
ผู้รับผิดชอบบทความ

Somsak Boonprasongtan

E-mail : 6414993037@rumail.ru.ac.th

Department of Management, Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding author

### บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อสำรวจและสรุปความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อสภาพเงื่อนไขการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความสุขในการทำงานของพนักงาน (2) เพื่อวิเคราะห์และสรุปอิทธิพลของสภาพเงื่อนไขการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือแบบสอบถาม ซึ่งได้ทำการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.986 ตัวอย่างจำนวน 200 คน เลือกจากการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก สถิติที่ใช้ประกอบสถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ทั้งนี้การทดสอบสมมุติฐานทำที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการศึกษารูปได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นประชากรกลุ่มที่กำหนดคุณสมบัติ ให้ระดับความคิดเห็นว่าเห็นด้วยอย่างยิ่งต่อการดำเนินการด้านสภาพเงื่อนไขการทำงานและให้ระดับความคิดเห็นว่าค่อนข้างเห็นด้วยต่อการดำเนินการด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในขณะที่ให้ระดับความคิดเห็นว่าค่อนข้างเห็นด้วยต่อการดำเนินการด้านความสุขในการทำงาน

นอกจากนี้ยังพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานและสภาพเงื่อนไขการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : สภาพเงื่อนไขการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน

### Abstract

The purposes of this study aimed to (1) to survey and summarize the opinions of employees towards work conditions. Quality of worklife and personnels' happiness in workplace (2) analyze the effects of work condition and quality of worklife affecting personnels' happiness in workplace, the administered questionnaire with the reliability value of 0.986 and approved content validity by the experts were employed for data collection. The 200 samples were randomly selected by using the convenient sampling method. Both descriptive and inferential statistics were applied including percentage calculation, frequency, mean, standard deviation, as well as, multiple regression analysis.

The results were concluded that the respondents including specific consumers strongly agreed toward Work condition in regular practices. However, the respondents rather agreed toward Quality of worklife and personnels' happiness in workplace.

Finally, the research hypotheses were proved that Quality of worklife and work condition affected personnels' happiness in workplace consecutively with statistically important level at 0.05

Keywords : Work condition, Quality of worklife, Personnels' happiness in workplace

### บทนำ

#### 1. สถานการณ์ ที่มา และปัญหาของการวิจัย

ความสุขในการทำงาน คือ การรับรู้ของบุคคลกร อารมณ์หรือความคิดที่เป็นสุขกับงานที่ทำหรืองานที่ได้รับมอบหมาย ต้องการให้ตนเป็นที่ชื่นชมและยอมรับจากคนทั่วไป ได้ทำงานในองค์กรที่มั่นคง มีความก้าวหน้า เข้าถึงโอกาสในการพัฒนา มีผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตากรุณาเพื่อนร่วมงานที่ดี ได้รับสวัสดิการที่พอเพียง และได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน ซึ่งเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลกรที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลกรในการทำงานประกอบไปด้วย 1) ความตื่นระทมขื่นในการทำงาน (Arousal) เป็นความรู้สึกของบุคคลกรที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานหรือเกิดความรู้สึกสนุกสนานกับการทำงานและไม่มีความรู้สึกเครียดหรือกังวลใด ๆ ในการทำงาน 2) ความพึงพอใจในงาน (Pleasure) เป็นความรู้สึกของบุคคลกรที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ พอใจ เต็มใจ สนใจ ไม่มีความรู้สึกเบื่อ และยินดีในการปฏิบัติงานของตน 3) ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self-validation) เป็นความรู้สึกอยากทำงานเกิดขึ้นในขณะที่ทำงานมีความตื่นตัวสามารถทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว มีความกระตือรือร้นตลอดจนมีชีวิตชีวาในการทำงาน (Warr,

P., “ The measurement of well-being and other aspects of mental health,” *Journal of Occupational Psychology*, 1990: 59. อ้างถึงใน กุลธิดา ไทยสุริโย, 2562) ซึ่งการปฏิบัติงานก่อสร้างในโครงการก่อสร้างหมู่บ้านจัดสรรนั้นจะมีพนักงานที่ปฏิบัติงานในหลากหลายตำแหน่งหน้าที่ อาทิ เช่น เจ้าหน้าที่ธุรการ วิศวกรโยธา เจ้าหน้าที่ซ่อมบำรุง เจ้าหน้าที่บริการชุมชน ซึ่งสามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่มพนักงาน กล่าวคือ กลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการและกลุ่มพนักงานระดับหัวหน้างาน ซึ่งในการทำงานก่อสร้างในโครงการก่อสร้างหมู่บ้านจัดสรรนั้นเป็นงานที่มีความกดดันสูงและเป็นงานหนัก ทำให้เกิดความเครียดและความเหนื่อยล้ามาก ซึ่งส่งผลกระทบต่อสุขภาพโดยตรง เช่น การขาดความสุขในการปฏิบัติงานหรือการดำรงชีวิต นอกจากนี้ยังอาจส่งผลกระทบต่อองค์กร เช่น เกิดความผิดพลาด เกิดอุบัติเหตุ ทำให้ผลงานไร้ประสิทธิภาพ พนักงานขาดงาน และเกิดการลาออกจากงาน เพื่อให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องดูแลเอาใจใส่สภาพเงื่อนไขการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน เข้าใจถึงความต้องการของพนักงาน สิ่งอำนวยความสะดวก ความปลอดภัยในการทำงานและปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ตลอดจนสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่ใช่มองเพียงค่าจ้างและเงินเดือน เพื่อลดปัญหาการขาดงาน การลาออกจากงาน และเป็นการส่งเสริมให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาที่ผ่านมา มีปัจจัยสภาพเงื่อนไขการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน ดังที่ วิทยุา ตระกูลสุนทรชัย (2561) ได้อธิบายไว้ว่าสภาพเงื่อนไขการทำงาน ซึ่งรวมสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน หากมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ต่ำกว่ามาตรฐาน อาจนำมาซึ่งความไม่ปลอดภัยในการทำงานอันหนึ่งในประเด็นคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อความสุขในการทำงาน ในขณะที่ วิทยุา ตระกูลสุนทรชัย (2561) ได้อธิบายไว้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน

สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเพื่อให้เกิดความชัดเจนกับกลุ่มพนักงานประจำโครงการก่อสร้างหมู่บ้านจัดสรรในพื้นที่กรุงเทพฯและปริมณฑลที่จะนำไปสู่ผลสรุปของการศึกษาที่ว่าปัจจัยสภาพเงื่อนไขการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน โดยผู้วิจัยได้นำเสนอปัญหาของการวิจัยของการศึกษาดังต่อไปนี้

1. กลุ่มพนักงานประจำโครงการก่อสร้างหมู่บ้านจัดสรรในพื้นที่กรุงเทพฯและปริมณฑลให้ระดับความสำคัญอย่างไรต่อสภาพเงื่อนไขการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน
2. ปัจจัยสภาพเงื่อนไขการทำงานจะส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานประจำโครงการก่อสร้างหมู่บ้านจัดสรรในพื้นที่กรุงเทพฯและปริมณฑลหรือไม่ในลักษณะใด
3. ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานจะส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานประจำโครงการก่อสร้างหมู่บ้านจัดสรรในพื้นที่กรุงเทพฯและปริมณฑลหรือไม่ในลักษณะใด

## 2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาของการวิจัยที่ผู้วิจัยได้กำหนดขึ้น ดังนั้นวัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่

1. เพื่อสำรวจและสรุปความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อสภาพเงื่อนไขการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความสุขในการทำงานของพนักงาน
2. เพื่อวิเคราะห์และสรุปอิทธิพลของสภาพเงื่อนไขการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน

## 3. ขอบเขตของการศึกษา

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการศึกษา เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา ซึ่งได้แสดงรายละเอียดไว้ ดังนี้

### 3.1 ขอบเขตด้านประเภทการศึกษา

การศึกษานี้ได้ใช้เทคนิคของการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ซึ่งแบบสอบถามที่ใช้ได้ถูกสร้างจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่ศึกษา ซึ่งได้กล่าวต่อไปในหัวข้อขอบเขตเนื้อหา

### 3.2 ขอบเขตเนื้อหา

ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรที่จะใช้ศึกษา และนำตัวแปรเหล่านั้นมาศึกษารายละเอียดของตัวแปรทุกตัวและความสัมพันธ์หรืออิทธิพลระหว่างกัน

### 3.3 ขอบเขตของตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษาประกอบด้วยตัวแปรอิสระหรือตัวแปรต้น ได้แก่ สภาพเงื่อนไขการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตัวแปรตาม ได้แก่ ความสุขในการทำงาน

## 4. ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรหน่วยงานและบุคคลที่ได้นำผลการศึกษาไปประยุกต์ใช้ดังต่อไปนี้

4.1 องค์กรและหน่วยงานที่จะได้รับประโยชน์ ได้แก่ บริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ และหน่วยงานก่อสร้างประจำโครงการหมู่บ้านจัดสรร โดยที่องค์กรและหน่วยงานจะนำไปใช้ในเรื่องการวางนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

4.2 บุคคลที่สนใจ ได้แก่ นักวิชาการ นักวิจัย นักศึกษา และบุคคลวิชาชีพต่างๆ โดยที่กลุ่มบุคคลเหล่านี้สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ตามวัตถุประสงค์ต่างๆ อาทิ

1. นำไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป เพื่อขยายผลการศึกษาให้มีมุมมองที่หลากหลายมากขึ้น หรือนำไปใช้ประกอบการเขียนผลงานทางวิชาการให้มีความชัดเจนเพิ่มขึ้น
2. นำไปใช้เป็นประเด็นในการศึกษาเพื่อให้เกิดความรู้ใหม่ หรือเพิ่มรายละเอียดของการศึกษาที่สนใจอยู่ในขณะนั้นให้มีความเข้าใจมากยิ่งขึ้น

3. นำไปใช้เป็นแนวทางในการเพิ่มความรู้อื่นๆ และทักษะให้กับการพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

4.3 กลุ่มนักวิชาการ สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ดังนี้

1. นำไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งต่อไปเพื่อให้เกิดความรู้ใหม่
2. นำไปใช้เป็นข้อมูลในการเงินผลงานทางวิชาการให้มีความชัดเจนมากขึ้น
3. นำไปใช้เป็นการขยายความรู้ และเกิดเป็นความรู้ใหม่ที่อธิบายถึงตัวแปรที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ให้เกิดความเข้าใจในเชิงลึกได้มากยิ่งขึ้น ในลักษณะของอิทธิพลที่เกิดขึ้นระหว่างตัวแปร

**การทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**

#### 1. การทบทวนแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษาในที่นี้ประกอบด้วยตัวแปรอิสระ ได้แก่ สภาพเงื่อนไขการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน และตัวแปรตามคือความสุขในการทำงาน

##### 1.1 การทบทวนแนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพเงื่อนไขการทำงาน

เมธีส ศรีคำสุข และ เทอดศักดิ์ รองวิริยะพานิช (2566) สุวรรณณา แซ่ฮ้อย (2566) วิริษฐา ตระกูลสุนทรชัย (2561) ชยพัทธ์ ชัยแสนสุข (2556) และกุลธิดา ไทยสุริโย (2562) ได้ให้ความหมายสภาพเงื่อนไขการทำงาน หมายถึง การจัดระเบียบการทำงาน กิจกรรมการทำงาน การฝึกอบรมทักษะ การจ้างงาน สุขภาพ ความปลอดภัย ความเป็นอยู่ที่ดี สมดุลเวลาทำงาน ชีวิตการทำงานรวมถึงการจ่ายเงิน ชั่วโมงทำงาน ช่วงพักและตารางการทำงาน ลักษณะการเข้างาน ลักษณะวันหยุด บรรยากาศในการทำงานว่าอยู่ในระดับเหมาะสมหรือไม่ และสามารถสรุปคุณลักษณะของสภาพเงื่อนไขการทำงานได้ว่าประกอบด้วย 4 ด้าน คือ เงื่อนไขด้านเวลาปฏิบัติงาน ต่อมาเงื่อนไขด้านบรรยากาศในการทำงาน ต่อมาเงื่อนไขด้านสวัสดิการและและสุดท้ายเงื่อนไขด้านกระบวนการ

##### 1.2 การทบทวนแนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

วิริษฐา ตระกูลสุนทรชัย (2561) กุลธิดา ไทยสุริโย (2562) รัตนาภรณ์ ผิวนวล และดารณี พิมพ์ช่างทอง (2563) และปาจริย์ รัตนเกื้อกุลกิจ และเชิงชาญ จงสมชัย (2561) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นคำที่มีความหมายครอบคลุมทุกด้านของชีวิตการทำงานซึ่งจะเป็นผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคคลอันประกอบไปด้วย เรื่องค่าตอบแทนในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาในหน้าที่การงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตทำงาน รวมถึงความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อสภาวะแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร โดยบุคลากรสามารถใช้ชีวิตในการทำงานได้อย่างเหมาะสมพึงพอใจ ได้รับค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่เพียงพอ ยุติธรรม ได้รับการส่งเสริมในการเจริญเติบโตในองค์กรอย่างเป็นธรรม สภาพแวดล้อมที่ทำงานมีความปลอดภัย มีโอกาสในการศึกษา อบรม หาความรู้เพิ่มเติม มีส่วนร่วมในองค์กรหรือประชาธิปไตยในองค์กร ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการ

ทำงาน มีการเพิ่มพูนขวัญและความพึงพอใจในการทำงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน โดยการปรับปรุงสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการทำงาน ทั้งด้านกายภาพและจิตใจ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน การออกแบบงาน ความมั่นคงในการทำงาน การปรับปรุงการสื่อความหมาย การลดความเครียด และการส่งเสริมคุณภาพและประสิทธิภาพของการทำงาน จึงสามารถสรุปคุณลักษณะของคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ดังต่อไปนี้ คือ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของพนักงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ

### 1.3 การทบทวนแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

วริษฐา ตระกูลสุนทรชัย (2561) ชยพัทธ์ ชัยแสนสุข (2556) กุลธิดา ไทยสุริโย (2562) และปริดาภรณ์ ศุภวิเวทิน (2562) ได้ให้ความหมายความสุขในการทำงาน หมายถึง ความสุขในการทำงานของแต่ละบุคคลจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อในองค์กรหนึ่งๆ จะต้องทำให้บุคคลรับรู้ได้ถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานในด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน สร้างบรรยากาศแห่งความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน การสร้างกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน ด้านความรักในงานให้บุคคลได้รู้สึกภูมิใจในภาระหน้าที่งานของตนว่ามีความสำคัญต่อองค์กรในฐานะเป็นส่วนหนึ่งที่ขับเคลื่อนองค์กร อันจะนำมาซึ่งความสำเร็จในงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้น และจะนำมาสู่ความรู้สึกเป็นที่ยอมรับต่อเพื่อนร่วมงานด้วยกันและผู้บังคับบัญชาอีกด้วย รวมทั้งยังนำไปสู่ความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าความสุขในการทำงานแบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ จึงสามารถสรุปคุณลักษณะของความสุขในการทำงานได้ดังต่อไปนี้ คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ

## 2. การทบทวนแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการส่งผลกระทบระหว่างตัวแปร

### 2.1 การส่งผลกระทบระหว่างสภาพเงื่อนไขการทำงานกับความสุขในการทำงาน

วริษฐา ตระกูลสุนทรชัย (2561) ชยพัทธ์ ชัยแสนสุข (2556) และมลนิชา จันทรเปรม (2557) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับสภาพเงื่อนไขการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน พบว่าสภาพเงื่อนไขการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น สิ่งแวดล้อมในการทำงาน เวลาในการทำงาน และอุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อภาพรวมความสุขในการทำงาน สรุปได้ว่าสภาพเงื่อนไขการทำงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ในลักษณะของการส่งผลกระทบระหว่างสภาพเงื่อนไขการทำงานที่มีต่อความสุขในการทำงานสรุปได้ว่าตัวแปรทั้งสองมีการส่งผลต่อกัน สามารถอธิบายในที่นี้ได้ว่าความสุขในการทำงานที่เกิดขึ้นกับพนักงานนั้นเป็นผลมาจากการที่พนักงานมีความคิดเห็นว่าเห็นด้วยกับสภาพเงื่อนไขการทำงานนั้น

2.2 การส่งผลกระทบระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงาน

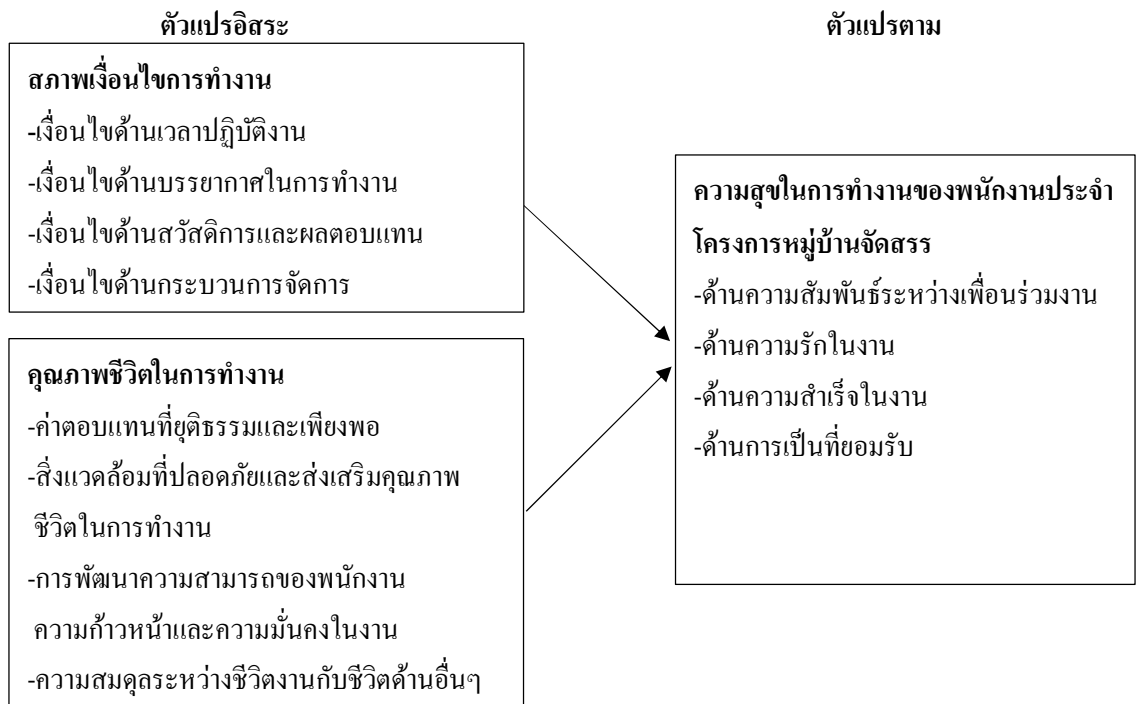
วิชฐา ตระกูลสุนทรชัย (2561) ลักษณ์า ศิริถิรกุล วาสนา อุปป้อ และร.อ.จรรยาลักษณ์ ป็องเจริญ (2556) และลักษณ์า ศิริถิรกุล และคณะ (2554) อ้างอิงใน วิชาดา มุกดา และนฤตย์ร่ำภา ทรัพย์ไพบูรณ์ (2560) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ผลการศึกษาสรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงาน จากการศึกษาทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ในลักษณะของการส่งผลกระทบระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความสุขในการทำงานสรุปได้ว่าตัวแปรทั้งสองมีการส่งผลต่อกัน สามารถอธิบายในที่นี้ได้ว่าความสุขในการทำงานที่เกิดขึ้นกับพนักงานนั้นเป็นผลมาจากการทำงานที่พนักงานมีความคิดเห็นว่าเห็นด้วยกับคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น

**สมมุติฐานที่ 1 :** สภาพเงื่อนไขการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานประจำโครงการก่อสร้างหมู่บ้านจัดสรรในพื้นที่กรุงเทพฯและปริมณฑล

**สมมุติฐานที่ 2 :** คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานประจำโครงการก่อสร้างหมู่บ้านจัดสรรในพื้นที่กรุงเทพฯและปริมณฑล

3. กรอบแนวคิดในการศึกษา

ภาพตัวแปรและเส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร



## ระเบียบวิธีการวิจัย

### 1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ผู้วิจัยได้มีการกำหนดคุณสมบัติไว้เพื่อให้ได้ประชากรที่มีความรู้ ความเข้าใจที่ได้รับจากประสบการณ์ของตนเองและได้รับจากแหล่งข้อมูลประเภทต่างๆ อาทิ ผู้ที่มีความสนิทใกล้ชิด เอกสารทางช่องทางประเภทอื่น เป็นต้น ความรู้และความเข้าใจดังกล่าวส่งผลให้ประชากรสามารถให้ข้อมูลโดยแสดงความคิดเห็นได้อย่างถูกต้องสอดคล้องกับประเด็นที่ผู้วิจัยศึกษา ซึ่งคุณสมบัติของประชากร ได้แก่

1.1 เป็นพนักงานประจำโครงการก่อสร้างหมู่บ้านจัดสรรและอาศัยอยู่ในบริเวณกรุงเทพฯและปริมณฑล

1.2 เป็นบุคคลที่เคยมีประสบการณ์ทางด้านเป็นพนักงานประจำโครงการก่อสร้างหมู่บ้านจัดสรรในพื้นที่กรุงเทพฯและปริมณฑลมาก่อน

1.3 เป็นบุคคลที่มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพเงื่อนไขการทำงาน, คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความสุขในการทำงานของพนักงานประจำโครงการก่อสร้างหมู่บ้านจัดสรรในพื้นที่กรุงเทพฯและปริมณฑล

จำนวนประชากรที่มีคุณสมบัติดังกล่าวข้างต้นไม่สามารถทราบจำนวนที่แน่นอนได้เนื่องจากไม่มีแหล่งข้อมูลที่ผู้วิจัยสามารถเข้าถึงได้

### 2. ตัวอย่าง

ตัวอย่าง หมายถึง ตัวแทนของประชากรที่นำมาใช้ในการศึกษาเนื่องจากขนาดของประชากรที่มีขนาดใหญ่ และผู้วิจัยจะใช้ตัวอย่างที่มีคุณสมบัติตรงกับประชากรของการศึกษา ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นขั้นตอนเพื่อให้ได้ตัวอย่างที่มีคุณสมบัติดังกล่าว ดังต่อไปนี้

2.1 ทบทวนคุณสมบัติของประชากรที่กำหนดไว้ในเบื้องต้น

2.2 ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบไม่คำนึงถึงความน่าจะเป็น โดยวิธีการสุ่มแบบสะดวก

2.3 การเข้าถึงกลุ่มตัวอย่างนั้น ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการแจกแบบสอบถามทางออนไลน์โดยใช้แอปพลิเคชันสำเร็จรูป

2.4 จำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้นั้น เนื่องจากผู้วิจัยไม่ทราบจำนวนประชากร ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้วิธีการคำนวณจากสูตร Khazanie (1996) ที่แสดงไว้ดังนี้

$$n = \frac{Z_{\alpha/2}^2}{4E^2}$$

ในที่นี้ n = จำนวนหรือขนาดตัวอย่าง

$Z_{\alpha/2}$  = ในที่นี้กำหนดค่าระดับความเชื่อมั่นที่ระดับร้อยละ 95 จะได้  $Z_{\alpha/2}$  เท่ากับ 1.96

E = ค่าความคลาดเคลื่อนของจำนวนหรือขนาดตัวอย่างที่ยอมรับได้เท่ากับ 0.05



แทนค่าสูตรจะได้จำนวนหรือขนาดตัวอย่างเท่ากับ 385 ตัวอย่าง  
สรุป ผู้วิจัยจะใช้จำนวน 200 ตัวอย่างเนื่องจากข้อจำกัดทางด้านเวลา

### 3. เครื่องมือในการศึกษา

งานวิจัยฉบับนี้ได้ใช้เทคนิคการวิจัยเชิงปริมาณซึ่งได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยการตั้งเป็นคำถามและผู้ตอบแบบสอบถามตอบคำถามที่เป็นลักษณะของการแสดงความคิดเห็น

#### 3.1 ที่มาของเครื่องมือ

ในที่นี้หมายถึง คำถามที่อยู่ในแบบสอบถามที่มีความเกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ศึกษาทุกตัว และทุกประเภะนั้น ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการค้นคว้าจากแหล่งข้อมูลต่างๆ ประกอบด้วย

- 3.1.1 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
- 3.1.2 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งได้มีการศึกษามาก่อน
- 3.1.3 คำแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิ
- 3.1.4 คำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา

#### 3.2 องค์ประกอบของเครื่องมือ

แบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษา ประกอบด้วยคำถามซึ่งแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

**ส่วนที่ 1** เป็นคำถามด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ อยุ่ งาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน มีคำถามจำนวนทั้งสิ้น 6 ข้อ ลักษณะของคำถามในส่วนที่ 1 นี้จะเป็นคำถามชนิดปลายปิด แบบให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบ มีทั้งคำตอบที่เลือกตอบข้อที่ตรงกับความเห็นของผู้ตอบมากที่สุด

**ส่วนที่ 2** เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรอิสระเรื่อง “สภาพเงื่อนไขการทำงาน” มีคำถามจำนวนทั้งสิ้น 16 ข้อ

**ส่วนที่ 3** เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรอิสระเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงาน” มีคำถามจำนวนทั้งสิ้น 33 ข้อ

**ส่วนที่ 4** เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรตามเรื่อง “ความสุขในการทำงาน” มีคำถามจำนวนทั้งสิ้น 24 ข้อ

ลักษณะของคำถามในส่วนที่ 2 3 และส่วนที่ 4 เป็นคำถามชนิดปลายปิดแบบแบ่งระดับคะแนน โดยค่าคะแนนที่น้อยที่สุด มีค่าเท่ากับ 1 และค่าคะแนนที่มากที่สุดมีค่าเท่ากับ 5

#### 3.3 การตรวจสอบเครื่องมือ

##### 1. การตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity)

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามให้แก่ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญต่อประเด็นคำถามที่จะใช้วัดความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม รวมทั้งนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอความคิดเห็น หลังจากนั้น

ผู้วิจัยจึงเก็บรวบรวมข้อเสนอแนะต่างๆ และนำมาปรับปรุงแก้ไขสำหรับข้อคำถามที่มีกรท้วงติงและแนะนำ

## 2. การตรวจสอบความเชื่อถือ หรือความน่าเชื่อถือ (Reliability)

ผู้วิจัยได้ทำการทดลองโดยนำแบบสอบถามจำนวน 30-40 ชุด ไปทดลองกับกลุ่มทดลองจำนวน 30-40 คน ซึ่งกลุ่มทดลองจะต้องมีคุณสมบัติของประชากรอย่างครบถ้วน เมื่อได้รับคำตอบแล้วจะนำคำตอบไปคำนวณค่าโดยวิธีการหาสัมประสิทธิ์ครอนแบช (Cronbach's Alfa Coefficient) ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.986

ในการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรค่ารวมพบว่ามีค่าเท่ากับ 0.986 และอยู่ในช่วง 0.7-1.00 แสดงว่าผู้วิจัยสามารถนำแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือของการศึกษาในครั้งนี้ สามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลได้ (Rutter, 1983)

### 3.4 ประเภทของสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยได้เลือกใช้สถิติสำหรับการวิเคราะห์ผลการศึกษาเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้ คือ

#### 3.4.1 สถิติเชิงพรรณนา ผู้วิจัยได้นำมาใช้เพื่อตอบวัตถุประสงค์ในเรื่องต่อไปนี้ คือ

1. ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ใช้วิเคราะห์และอธิบายถึงคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม และความคิดเห็นทั่วไป ซึ่งใช้มาตรวัดนามบัญญัติ และมาตรจัดอันดับ (Healey, Joseph, Statistics : A Tool for Social Research 2<sup>nd</sup> ed., 1990)

2. ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้เพื่อวิเคราะห์และอธิบายความคิดเห็นของตัวอย่างในเรื่อง สภาพเงื่อนไขการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงาน ซึ่งใช้มาตรวัดอันดับ (Healey, Joseph, Statistics : A Tool for Social Research 2<sup>nd</sup> ed., 1990)

3.4.2 สถิติเชิงอนุมาน ผู้วิจัยได้นำมาใช้เพื่อทดสอบสมมุติฐานสำหรับการตอบวัตถุประสงค์ของการศึกษาที่ตั้งไว้ว่าเพื่อวิเคราะห์และสรุปอิทธิพลของสภาพเงื่อนไขการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน

## สรุปและอภิปรายผล

### 1.สรุปผลการศึกษา

1. สภาพเงื่อนไขการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
2. คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
3. สภาพเงื่อนไขการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการศึกษาดังกล่าวยังเป็นการสอดคล้องกับสมมุติฐานที่เสนอไว้อีกด้วย

ตารางความสัมพันธ์ในลักษณะของการส่งผลระหว่างสภาพเงื่อนไขการทำงานและ  
คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความสุขในการทำงาน

ตัวแปรอิทธิพล	b	beta	t	P-Value (Sig)
สภาพเงื่อนไขการทำงาน	0.57	0.43	9.05	0.00*
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	0.42	0.51	10.74	0.00*

ตัวแปรตาม คือ ความสุขในการทำงาน

ค่าสถิติ : R-square = 0.69, df = 2, 197, F = 221.34, P ≤ 0.05\*

## 2. การอภิปรายผล

การอภิปรายผลในเรื่องนี้เป็นการอภิปรายผลการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยอภิปรายเป็นลำดับต่อไปนี้

2.1 ผลการศึกษาที่พบว่าสภาพเงื่อนไขการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานมีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ตรีษฐา ตรีภูมิตนตรีชัย (2561) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับสภาพเงื่อนไขการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานประจำโรงงานไฟฟ้าแห่งหนึ่ง สรุปได้ว่าสภาพเงื่อนไขการทำงานส่งผลกระทบต่อระดับความสุขในการทำงาน มีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชยพัทธ์ ชัยแสนสุข (2556) ที่อธิบายว่าสภาพเงื่อนไขการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น สิ่งแวดล้อมในการทำงาน เวลาในการทำงาน และอุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อภาพรวมความสุขในการทำงาน มีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของ มลนิชา จันทร์เปรม (2557) กล่าวไว้ว่า ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท สามเสนบิวเวอรี่ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท สามเสนบิวเวอรี่ จำกัด มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความสุขในการทำงาน ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยองค์กรอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยสภาพเงื่อนไขการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยองค์กร และปัจจัยสภาพเงื่อนไขการทำงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ สรุปได้ว่าสภาพเงื่อนไขการทำงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ความสอดคล้องดังกล่าวสามารถอธิบายได้ในการศึกษาครั้งนี้ว่าสภาพเงื่อนไขการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

2.2 ผลการศึกษาที่พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานมีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ตรีษฐา ตรีภูมิตนตรีชัย (2561) กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลความก้าวหน้า และความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่นๆ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน จึงสรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน มีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ลักษณ์า ศิริศิริกุล วาสนา อุปโปและ

ร.อ.จตุรฤกษ์ ป็องเจริญ (2556) อธิบายว่าจากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความสุขในการทำงานของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัย สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง มีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ลักษณ์า ศิริถิรกุลและคณะ (2554) อ้างอิงใน วิชาดา มุกดา และนฤศย์รวิภา ทรรศน์ (2560) ที่อธิบายว่าได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ความสอดคล้องดังกล่าวสามารถอธิบายได้ในการศึกษาครั้งนี้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

### 3. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

3.1 การที่บริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ที่ดำเนินการก่อสร้างหมู่บ้านจัดสรรในพื้นที่กรุงเทพฯ และปริมณฑลต้องการให้ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นได้นั้น ปัจจัยที่ต้องนำมาพิจารณาเพื่อให้เกิดการดำเนินงานได้ต่อไป คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานและสภาพเงื่อนไขการทำงาน ตามลำดับ

#### 3.2 การพิจารณาปัจจัยเรื่องสภาพเงื่อนไขการทำงานนั้นมี 4 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านเวลาปฏิบัติงาน สิ่งที่บริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์นั้นควรพิจารณาให้มีความสำคัญในการพัฒนาให้แก่บุคลากรเพื่อให้ความสุขในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้น ได้แก่ ระยะเวลาในการทำงานไม่ควรทำลายเวลากับครอบครัว เวลาในการทำงานมีผลต่อการทำงานของพนักงาน เวลาทำงานทำให้ตัดสินใจต่อการตัดสินใจที่จะทำงานกับองค์กรต่อไป และการยอมรับได้ที่จะต้องทำงานนอกเวลาตามลำดับ

2. ด้านบรรยากาศในการทำงาน สิ่งที่บริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์นั้นควรพิจารณาให้มีความสำคัญในการพัฒนาให้แก่บุคลากรเพื่อให้ความสุขในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้น ได้แก่ บรรยากาศในการทำงานที่ดีเพื่อนร่วมงานจะต้องช่วยเหลือกัน หัวหน้างานที่มีความสามารถในการแก้ปัญหาจะทำให้บรรยากาศในการทำงานดีขึ้น องค์กรที่มีอุปกรณ์เครื่องมือที่ทันสมัย จะทำให้การทำงานสะดวกและรวดเร็วมากขึ้น และการตกแต่งสถานที่ทำงานจะทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีต่อการทำงานตามลำดับ

3. ด้านสวัสดิการและผลตอบแทน สิ่งที่บริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์นั้นควรพิจารณาให้มีความสำคัญในการพัฒนาให้แก่บุคลากรเพื่อให้ความสุขในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้น ได้แก่ ค่าตอบแทนต้องสอดคล้องกับภาระงานจึงจะผูกใจบุคลากรได้วิธีหนึ่ง สวัสดิการมีความจำเป็นต่อความผูกพันในการทำงานกับองค์กร ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับประสบการณ์ทำงานเป็นวิธีการที่ยอมรับได้ในการทำงาน และค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับวุฒิการศึกษาเป็นแรงจูงใจที่ดีในการทำงาน ตามลำดับ

4. ด้านกระบวนการจัดการ สิ่งที่บริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์นั้นควรพิจารณาให้ความสำคัญในการพัฒนาให้แก่บุคลากรเพื่อให้ความสุขในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้น ได้แก่ การทำงานควรมีการวางแผนที่นำไปสู่การปฏิบัติงานได้ การติดตามงานต้องมีเพื่อให้การทำงานมีโอกาสสำเร็จตามเป้าหมาย การมอบหมายงานให้บุคคลและหน่วยงานที่เหมาะสมจะทำให้งานดำเนินต่อไปได้ และการประเมินผลจำเป็นต้องมีเพื่อช่วยให้การทำงานได้รับการปรับปรุงพัฒนา ตามลำดับ

### 3.3 การพิจารณาปัจจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นมี 4 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง สิ่งที่บริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์นั้นควรพิจารณาให้ความสำคัญในการพัฒนาให้แก่บุคลากรเพื่อให้ความสุขในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้น ได้แก่ การพิจารณาขึ้นเงินเดือนมีความเหมาะสมเป็นธรรม ตามภาระหน้าที่งานที่รับผิดชอบ เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับหน้าที่ งานที่ได้รับมอบหมาย และความพึงพอใจกับอัตราเงินเดือนในปัจจุบัน ตามลำดับ

2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน สิ่งที่บริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์นั้นควรพิจารณาให้ความสำคัญในการพัฒนาให้แก่บุคลากรเพื่อให้ความสุขในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้น ได้แก่ ห้องทำงานมีแสงสว่างตามระดับมาตรฐาน หน่วยงานตรวจสอบและบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอย่างสม่ำเสมอ และเครื่องมือเครื่องใช้สำหรับการทำงาน มีความทันสมัย ปลอดภัย เพียงพอกับความต้องการใช้ในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

3. ด้านการพัฒนาความสามารถของพนักงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สิ่งที่บริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์นั้นควรพิจารณาให้ความสำคัญในการพัฒนาให้แก่บุคลากรเพื่อให้ความสุขในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้น ได้แก่ หน่วยงานของพนักงานมีความมั่นคง การได้รับการมอบหมายงานที่มีความท้าทายอยู่เสมอ และการมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ ตามลำดับ

4. ในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆนั้น สิ่งที่บริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์นั้นควรพิจารณาให้ความสำคัญในการพัฒนาให้แก่บุคลากรเพื่อให้ความสุขในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้น ได้แก่ ความรู้สึกกระตือรือร้นพร้อมที่จะปฏิบัติงาน ในระหว่างเวลาทำงานพนักงานรับประทานอาหารตรงตามเวลาพักของพนักงาน และการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ส่งผลกระทบต่อชีวิตครอบครัว ตามลำดับ

### 3.4 การพิจารณาปัจจัยเรื่องความสุขในการทำงานนั้นมี 4 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน สิ่งที่บริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์นั้นควรพิจารณาให้มีความสำคัญในการพัฒนาให้แก่บุคลากรเพื่อให้ความสุขในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้น ได้แก่ การมีความสุขเวลาได้พูดคุยกับเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นมิตรกันเอง การมีความสุขเวลาช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน และเพื่อนร่วมงานต่างมีความรู้สึกยินดีหากคนใดคนหนึ่งได้รับการยกย่อง ชมเชย จากการมีผลการปฏิบัติงานที่ดี ตามลำดับ

2. ด้านความรักในงาน สิ่งที่บริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์นั้นควรพิจารณาให้มีความสำคัญในการพัฒนาให้แก่บุคลากรเพื่อให้ความสุขในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้น ได้แก่ ความรู้สึกภูมิใจในงานที่ทำ การมีความรักและถนัดในงานที่ทำ และความรู้สึกภูมิใจต่อตำแหน่งหน้าที่การงานของท่าน ตามลำดับ

3. ด้านความสำเร็จในงาน สิ่งที่บริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์นั้นควรพิจารณาให้มีความสำคัญในการพัฒนาให้แก่บุคลากรเพื่อให้ความสุขในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้น ได้แก่ การรู้สึกภูมิใจเมื่อทำงานได้สำเร็จ การรู้สึกภูมิใจที่สามารถแก้ปัญหาในงานได้จนบรรลุเป้าหมายในการทำงาน และการทำงานที่ท้าทายได้สำเร็จ ตามลำดับ

4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ สิ่งที่บริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์นั้นควรพิจารณาให้มีความสำคัญในการพัฒนาให้แก่บุคลากรเพื่อให้ความสุขในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้น ได้แก่ ความรู้สึกดีใจเมื่อได้รับการยอมรับเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกดีใจเมื่อได้รับการยอมรับเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน และความรู้สึกพอใจเมื่อได้รับการยกย่องชมเชยในผลงานที่ทำได้ดี ตามลำดับ

#### 4. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารั้งต่อไป

ผู้วิจัยได้เสนอแนะประเด็นที่ควรจะมีการนำไปศึกษาต่อไปในโอกาสต่อไป ดังนี้คือ

4.1 ผู้วิจัยครั้งต่อไปควรพิจารณาเทคนิคในการวิจัยประเภทอื่น เช่น การใช้เทคนิคการวิจัยเชิงคุณภาพ ร่วมด้วยเพื่อประโยชน์ต่อไปนี้ได้แก่

4.1.1 เพื่อต้องการความแม่นยำของผลที่ได้รับไม่ว่าผลที่ได้รับจะสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่มีมาก่อนหน้านั้น

4.1.2 เพื่อค้นหาเหตุในเชิงลึกถึงเหตุผลที่ผลการศึกษางานบางประเด็น ไม่สอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยก่อนหน้า

4.2 ผู้วิจัยครั้งต่อไปอาจเลือกใช้สถิติอื่นๆ ที่ทำให้ผลการศึกษามีความชัดเจนมากขึ้น

#### เอกสารอ้างอิง

Healey, Joseph, (1990) Statistics:A Tool for Social Research 2<sup>nd</sup> ed. California : Wadsworth.

- กุลธิดา ไทยสุริโย. (2562). คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงานและความผูกพัน  
ต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม. การค้นคว้าอิสระ รัฐศาสตร์  
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชยพัทธ์ ชัยแสนสุข. (2556). ความสุขในการทำงานของพนักงานโรงแรมวี กรุงเทพฯ. สารนิพนธ์ ปริญญา  
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปรีดาภรณ์ ศุภวิเวทิน. (2562). ความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์.  
การศึกษาอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มลนิชา จันทร์เปรม. (2557). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทสามเสน  
บริวเวอรี่ จำกัด. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล  
สุวรรณภูมิ.
- เมธัส ศรีคำสุข และ เทอดศักดิ์ ร่องวิริยะพานิช. (2566). ปัจจัยที่มีผลต่อสภาพการทำงานของ พนักงาน  
ส่งอาหาร กรณีศึกษาเขตบางซื่อ. วิจัย วิศวกรรมศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี  
พระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- รัตนาภรณ์ ผิวนวน และดารณี พิมพ์ช่างทอง. (2563). สภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มี  
ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของวิศวกรโยธาในเขตกรุงเทพมหานคร. การ  
ค้นคว้าอิสระ ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ลักขณา ศิริถิรกุลและคณะ. (2554). คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานของอาจารย์  
วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข.
- ลักขณา ศิริถิรกุล วาสนา อุปป้อและร.อ.จตุลลักษณ์ ป็องเจริญ. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต  
ในการทำงานและความสุขในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวง  
สาธารณสุข. วิจัย ภาควิชาการพยาบาลขั้นพื้นฐานและการพัฒนาวิชาชีพพยาบาล, วิทยาลัย  
พยาบาลบรมราชชนนี สุพรรณบุรี.
- วิรัชฐา ตระกูลสุนทรชัย. (2561). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของ  
ผู้ปฏิบัติงานประจำโรงงานไฟฟ้าแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต,  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิภาดา มุกดา และนฤตย์ร่ำภา ทรัพย์ไพบูรณ์. (2560). ความสุขในการทำงานของครูผู้ดูแลเด็ก สังกัด  
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย. รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ ประจำปี  
งบประมาณ 2559, มหาวิทยาลัยสวนดุสิต.
- สุวรรณมา แซ่ฮ้อย. (2566). สภาพการทำงานและผลกระทบต่อสุขภาพของเจ้าพนักงานควบคุมโรคติดต่อ  
ในสถานการณ์การระบาดโควิด 19 จังหวัดนครศรีธรรมราช. วารสารวิจัย, สำนักวิชาสาธารณสุข  
ศาสตร์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.