

ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานและปัจจัยการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

The factors on quality of work life and work environment perception affecting work happiness of employees at Phra Nakhon Si Ayutthaya Cooperative Office

ลัดดาวัลย์ สำราญ^{1*} และ ฐิติพร ภักดีวงศ์¹

Laddawan Someran^{1*} and Thitiporn Phakdeewong¹

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานและปัจจัยการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ บุคลากรของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 60 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ บุคลากรของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของประชากรจากสูตรของ Taro Yamane โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นชั้น โดยกำหนดนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านร่างกาย ด้านความมั่นคงในชีวิตส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร โดยร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 62 ส่วนปัจจัยการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ด้านจิตวิทยาและสังคมในการทำงาน มีอิทธิพลส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร โดยร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรได้ร้อยละ 22

คำสำคัญ: ความสุขในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน

Abstract

This research aimed to study the quality of work life factors and work environment perception factors that affected work happiness of employees of Phra Nakhon Si Ayutthaya Cooperative Office. The population was 60 employees of Phra Nakhon Si Ayutthaya Cooperative office. The sample of 53 employees, determined by Taro Yamane formula, was selected from the above population. The questionnaire was used as an instrument in this study. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation and stepwise multiple regression analysis. The significance level was set at 0.05. The results revealed that the respondents had

¹ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ศูนย์สุพรรณบุรี 72130

¹ Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi, Suphanburi Campus, 72130

* Corresponding author. E-mail: noinoi5202@gmail.com

high levels of opinion toward the quality of work life factors, work environmental perception factors, and work happiness of employees. The hypothesis testing showed that the quality of work life factors which consisted of social wellbeing, physical wellbeing and stability wellbeing, influenced work happiness of employees. They can predict the work happiness of employees up to 62 percent. Similarly, the work environment perception factors which consisted of work psychology and work socialization, influenced the work happiness of employees as well and they can predict the work happiness of employees up to 22 percent.

Keywords: quality of work life factors, work environmental perception, work happiness of employees

บทนำ

ในแต่ละวันคนส่วนใหญ่ใช้เวลาในการทำงานมากที่สุด หากบุคคลในองค์กรทำงานอย่างมีความสุขก็จะส่งผลต่อบรรยากาศในที่ทำงานได้ ถ้าทุกคนในองค์กรไม่มีความสุขในการทำงานสภาพบรรยากาศในที่ทำงานก็จะตึงเครียด ต่างคนต่างไม่สนใจกัน ความร่วมมือระหว่างกันก็ยากที่จะเกิดขึ้นอย่างสมบูรณ์ เกิดความขัดแย้งง่ายขึ้นการดำเนินงานขององค์กรก็ยากที่จะเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สิ่งเหล่านี้บั่นทอนจิตใจของบุคลากรในองค์กร ยิ่งเกิดภาวะความเครียดความกดดันมากขึ้นเพียงใดก็ยิ่งบั่นทอนสุขภาพจิตมากขึ้นเท่านั้น อาจส่งผลให้เกิดอาการเจ็บป่วยของสุขภาพกายตามมาทำให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานลดลง หากการเจ็บป่วยนั้นทวีความรุนแรงขึ้นองค์กรอาจสูญเสียทรัพยากรบุคคลที่มากด้วยความรู้และความสามารถไปอย่างน่าเสียดาย แต่ในทางกลับกัน ถ้าทุกคนในองค์กรมีความสุขในการทำงานก็จะพบกับบรรยากาศที่ดีในที่ทำงานเห็นรอยยิ้มเสียงหัวเราะมิตรภาพที่ดี ความร่วมมือร่วมใจกันในการทำงานเกิดความคิดสร้างสรรค์เกิดพลังในทิศทางบวกเกิดความรู้สึกลอยมาทำงานผลการดำเนินงานย่อมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ความสุขในการทำงานเป็นความพึงพอใจในชีวิตของบุคคลนั้นๆ โดยการประเมินจากคุณภาพชีวิตการทำงาน จากอารมณ์ความรู้สึกทั้งทางด้านบวกและด้านลบ หากพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีแล้ว พนักงานย่อมมีความสุขในการทำงาน มีความพึงพอใจในงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งยังอาจช่วยส่งเสริมให้พนักงานมีความเต็มใจในการทำสิ่งต่างๆ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ อาจเป็นการกระทำที่นอกเหนือจากความรับผิดชอบที่องค์กรมอบหมายให้แก่พนักงาน ซึ่งหมายถึง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อาทิ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ความสุภาพ อ่อนน้อม ความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา การให้ความร่วมมือและความสำนึกในหน้าที่ โดยจะเห็นได้ว่าหากพนักงานในองค์กรมีพฤติกรรมดังกล่าว ร่วมกับการที่พนักงานมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้วนั้น นอกเหนือจากองค์กรจะสามารถบรรลุเป้าหมายแล้วยังเกิดประโยชน์ต่อองค์กรโดยอ้อม คือ องค์กรอาจจะมีความเข้มแข็งสามัคคีและพร้อมที่จะรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างสม่ำเสมอ (Diener, & Oishi, 2004) นอกจากนี้ คุณภาพชีวิตการทำงานของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ เป็นแนวคิดหลักในการศึกษา

คำนึงถึงความเท่าเทียมกัน ให้โอกาสบุคคล ให้ความสำคัญกับทั้งชีวิตการทำงาน ชีวิตส่วนตัว และสังคม นับว่าเป็นแนวคิดที่มีมุมมองทั้งในด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยที่เอื้อต่อการส่งเสริมสุขภาพควบคู่กันไป (สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ, 2552) ซึ่งสามารถใช้เป็นแนวทางในการอธิบายคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสหกรณ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้อย่างครอบคลุมและครบถ้วนในสิทธิของบุคคล

อีกทั้งความสุขในการทำงานยังเป็นการรับรู้ของบุคลากรถึงอารมณ์ความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขกับภารกิจหลัก อันเป็นผลมาจากการทำงาน สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของตนเองให้ชีวิตมีคุณค่าได้ทำงานที่เกิดประโยชน์ เกิดความสมหวังในประสบการณ์ที่ได้รับ (Diener อ้างใน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2547) นอกจากนี้ (Jones อ้างใน สกุลนารี กาแก้ว, 2546) แนวคิดหลักในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ที่สามารถอธิบายการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรสหกรณ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยาได้อย่างครอบคลุม เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรมีประสิทธิภาพ ควรให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยมีการพัฒนาปรับปรุงระบบงานต่างๆ รวมทั้งการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานให้มากขึ้น เช่น การให้ค่าตอบแทนแก่พนักงานในอัตราที่เหมาะสม การพิจารณาการขึ้นเงินเดือนของพนักงาน ค่าสวัสดิการต่างๆ ของพนักงาน การปรับปรุงสถานที่ทำงาน การจัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานตามความเหมาะสมให้แก่หน่วยงานต่างๆ และที่สำคัญเป็นอย่างยิ่งคือพนักงาน

ต้องใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและมีความเจริญก้าวหน้า ทั้งนี้เพื่อสร้างความสุขและแรงจูงใจให้เกิดแก่พนักงานมากขึ้น เพื่อจะได้ช่วยกันปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานและปัจจัยการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อ ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อนำผลจากการศึกษาที่ได้มาเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานและปัจจัยการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และนำเสนอต่อผู้บริหารระดับสูงต่อไป เพื่อนำไปปรับปรุงปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานและปัจจัยการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานและเพื่อสนองต่อกรอบนโยบายและทิศทางการดำเนินงานของสหกรณ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน และปัจจัยการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สมมุติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอย่างน้อย 1 ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2. ปัจจัยการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอย่างน้อย 1 ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา (Figure 1)



Figure 1 Conceptual framework.

วิธีการศึกษา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานขับรถยนต์ของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 60 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ Taro Yamane (สุวิมล ติรภานนท์, 2544) โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ 95 เปอร์เซนต์ ที่ความคลาดเคลื่อน ± 5 เปอร์เซนต์ และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) เพื่อให้ข้อมูลที่ได้มีความครบถ้วนและครอบคลุม และได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 53 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วยคำถามชนิดปลายปิด แบ่งออกเป็น 4 ส่วน โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละระดับความคิดเห็น คือ มากที่สุด (5) มาก (4) ปานกลาง (3) น้อย (2) และน้อยที่สุด (1) และการแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ย ความคิดเห็นที่แต่ละด้าน ดังนี้ 4.50-5.00 (เห็นด้วยมากที่สุด) 3.50-4.49 (เห็นด้วยมาก) 2.50-3.49 (เห็นด้วยปานกลาง) 1.50-2.49 (เห็นด้วยน้อย) และ 1.50-1.49 (เห็นด้วยน้อยที่สุด)

ทั้งนี้แบบสอบถามมีค่าความตรงตามเนื้อหา โดยพิจารณาจากดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม และวัตถุประสงค์ (item objective congruence index: IOC) พบว่า ข้อคำถามทุกข้อมีค่ามากกว่า 0.50 และแบบสอบถามมีความเชื่อมั่น โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha-coefficient) ตามวิธีของครอนบาค พบว่า ทุกด้านมีค่าความเชื่อมั่นมากกว่า 0.70 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2550) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับอยู่ที่ 0.97 จึงจะถือได้ว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปใช้ในการศึกษาได้อย่างเหมาะสม ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามโดยตรงให้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 53 ชุด และสามารถเก็บคืนได้ จำนวน 53 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistic) ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. สถิติเชิงอนุมาน (inferential statistic) ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบถดถอยพหุคูณแบบเป็นชั้น

ผลการศึกษา

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 52.80 ส่วนมากมีอายุ 31-40 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 30.20 ส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 94.30 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 85 ส่วนมากมีระยะเวลาในการทำงาน 5-10 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 34 และส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานข้าราชการ จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 52.80

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสุขในการทำงาน

ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน มี 6 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต ซึ่งปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวม ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.90$, S.D.=0.37) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านสัมพันธภาพทางสังคม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.12$, S.D.=0.51) เป็นอันดับที่หนึ่ง ด้านสิ่งแวดล้อม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.03$, S.D.=0.52) เป็นอันดับที่สอง ด้านจิตใจ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.92$, S.D.=0.48) เป็นอันดับที่สาม ด้านจิตวิญญาณ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.87$, S.D.=0.50) เป็นอันดับที่สี่ ด้านร่างกาย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.85$, S.D.=0.45) เป็นอันดับที่ห้า และอันดับสุดท้ายคือ ด้านความมั่นคงในชีวิต มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.62$, S.D.=0.47)

ปัจจัยการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน มี 2 ด้านซึ่งประกอบด้วย ด้านจิตวิทยาและสังคมในการทำงาน และด้านกายภาพ ซึ่งปัจจัยการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยภาพรวม ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.96$, S.D.=0.38) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านจิตวิทยาและสังคมในการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.08$, S.D.=0.47) เป็นอันดับที่หนึ่ง และอันดับสุดท้ายคือ ด้านกายภาพ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.85$, S.D.=0.40) ความสุขใน

การทำงานโดยภาพรวม ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.96$, S.D.=0.38)

ผลการทดสอบสมมติฐาน

การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นโดยการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

1. ในการวิเคราะห์การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง โดยที่เทคนิควิธีการนี้มีเงื่อนไขที่ทำได้ดังต่อไปนี้

1) ค่าเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อน มีค่าเท่ากับ 0 โดยวิธีการกำลังสองน้อยที่สุด จะมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0 เสมอ

2) การตรวจสอบจากปัญหา multicollinearity กล่าวคือ ตัวแปรอิสระทั้งหมดจะต้องไม่มีความสัมพันธ์กันเอง โดยใช้สถิติตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระหลายๆ ตัวด้วยค่าสถิติ collinearity statistics ผลที่ได้มี 2 ค่า คือ ค่า tolerance อยู่ระหว่าง 0.70-0.85 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.10 และค่า variance inflation

factor (VIF) อยู่ระหว่าง 1.17-1.45 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าไม่มีปัญหา multicollinearity หรือไม่เกิดสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระ

3) การตรวจสอบความเป็นอิสระของความคลาดเคลื่อน โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระมีค่าระหว่าง 0.31-0.65 (r น้อยกว่า 0.80) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2550) ซึ่งปรากฏว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์ไม่เกิน 0.80 แสดงถึงตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีปัญหา multicollinearity

4) ความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกัน โดยพิจารณาจากค่า Durbin-Watson มีค่า 2.09 ซึ่งอยู่ในช่วงระหว่าง 1.50-2.50 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2550) แสดงว่าความคลาดเคลื่อนระหว่างตัวแปรมีความอิสระต่อกัน

เมื่อทดสอบเงื่อนไขข้างต้น สรุปได้ว่าชุดข้อมูลเป็นไปตามเงื่อนไขที่กำหนด จึงวิเคราะห์ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

Table 1 Quality of work life factors influencing the work happiness.

quality of work life factors	work happiness			t	p - value
	(B)	SE	(β)		
constant (a)	0.87	0.32		2.69	0.01
1. social well being	0.39	0.07	0.53	5.44 [*]	0.00
2. physical well being	0.24	0.08	0.29	2.88 [*]	0.01
3. stability well being	0.16	0.07	0.20	2.23 [*]	0.03
adjust R^2 = 0.64 R = 0.81 R Square = 0.67 Durbin-Watson = 2.09					

^{*}p < 0.05, ^{**}p < 0.01

จาก (Table 1) พบว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของ

บุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยที่ตัวแปรอิสระร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการ

ทำงานของบุคลากรได้ร้อยละ 67 โดยพิจารณาจากค่า adjusted R square เท่ากับ 0.65 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านร่างกาย และด้านความมั่นคงในชีวิตมีค่า $\beta=0.53$, 0.29 และ 0.20 ตามลำดับ แสดงว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีอย่างน้อย 1 ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงาน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน

2. ในการวิเคราะห์การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของปัจจัยการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง โดยที่เทคนิควิธีการนี้มีเงื่อนไขที่ทำได้ดังต่อไปนี้

1) ค่าเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อน มีค่าเท่ากับ 0 โดยวิธีการกำลังสองน้อยที่สุด จะมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0 เสมอ

2) การตรวจสอบจากปัญหา multicollinearity กล่าวคือ ตัวแปรอิสระทั้งหมดจะต้องไม่มีความสัมพันธ์กันเอง โดยใช้สถิติตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระหลายๆ ตัวด้วยค่าสถิติ collinearity

statistics ผลที่ได้มี 2 ค่า คือ ค่า tolerance มีค่าเท่ากับ 1.00 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.10 และค่า variance inflation factor (VIF) มีค่าเท่ากับ 1.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าไม่มีปัญหา multicollinearity หรือไม่เกิดสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระ

3) การตรวจสอบความเป็นอิสระของความคลาดเคลื่อน โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระมีค่า 0.55 (r น้อยกว่า 0.80) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2550) ซึ่งปรากฏว่าทุกคู่มีความสัมพันธ์ไม่เกิน 0.80 แสดงถึงตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีปัญหา multicollinearity

4) ความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกัน โดยพิจารณาจากค่า Durbin-Watson มีค่า 2.15 ซึ่งอยู่ในช่วงระหว่าง 1.50-2.50 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2550) แสดงว่าความคลาดเคลื่อนระหว่างตัวแปรมีความอิสระต่อกัน

เมื่อทดสอบเงื่อนไขข้างต้น สรุปได้ว่าชุดข้อมูลเป็นไปตามเงื่อนไขที่กำหนด จึงวิเคราะห์ปัจจัยการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

Table 2 Work environmental perception factors influencing the work happiness.

work environmental perception factors	work happiness			t	p - value
	(B)	SE	(β)		
constant (a)	2.42	0.41		5.96	0.00
1. social environment	0.38	0.10	0.47	3.80 [*]	0.00

adjust R square = 0.20 R = 0.46 R Square = 0.22 Durbin-Watson = 2.15

^{*}p < 0.05, ^{**}p < 0.01

จาก (Table 2) พบว่า ปัจจัยการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการ

ทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยที่ตัวแปรอิสระร่วมกันพยากรณ์

ตัวแปรตามได้ร้อยละ 22 โดยพิจารณาจากค่า adjusted R square เท่ากับ 0.20 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านจิตวิทยาและสังคมในการทำงาน มีค่า (β)=0.47 แสดงว่าปัจจัยการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอย่างน้อย 1 ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงาน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน

อภิปรายผล

1. ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอย่างน้อย 1 ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่ามี 3 ด้านที่สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงาน ได้แก่ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านร่างกาย และด้านความมั่นคงในชีวิต ซึ่งยอมรับสมมติฐาน สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านร่างกาย และด้านความมั่นคงในชีวิต ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งสอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ กุญธิธา กิตติวงศ์ ประทีป (2550) ศึกษาการรับรู้เศรษฐกิจพอเพียงกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยให้พนักงานประจำสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค 2 แห่งในจังหวัดนครปฐมและจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 213 คนเป็นกลุ่มตัวอย่าง พบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง และคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน นอกจากนั้น อัญชลี จานงผล (2553) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง

คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัทในเครือแหลมทองกรุ๊ป พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.01$) โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r = 0.71$) ทั้งนี้อาจมีสาเหตุจากสำนักงานสหกรณ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีบุคลากรที่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งบุคลากรได้รับความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานในการทำงานเป็นอย่างดี นอกจากนั้นบุคลากรยังมีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ รวมถึงโอกาสที่จะได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความสามารถมากขึ้น และรับผิดชอบมากขึ้น ซึ่งทำให้บุคลากรรู้สึกถึงความมั่นคงในหน้าที่การงาน

2. ปัจจัยการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอย่างน้อย 1 ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่ามี 1 ด้านที่สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงาน ได้แก่ ด้านจิตวิทยาและสังคมในการทำงาน ซึ่งยอมรับสมมติฐาน สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

ปัจจัยการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ด้านจิตวิทยาและสังคมในการทำงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งสอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ กัลยารัตน์ อ่องคณา (2549) ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการ ระดับปฏิบัติการ จำนวน 405 คน ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ

โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนอายุ สถานภาพ สมรส ประสบการณ์ในการทำงานไม่มี ความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน แต่การรับรู้คุณค่าในตนเอง และสภาพแวดล้อมในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ นิสารัตน์ ไวยเจริญ (2553) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัทไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) พบว่า การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งด้านกายภาพ ด้านจิตวิทยาและสังคมในการทำงาน และด้านเวลาในการทำงาน สามารถร่วมพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานได้ร้อยละ 39.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้อาจมีสาเหตุจาก สำนักงานสหกรณ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีบุคลากรวัยทำงานส่วนใหญ่มักให้ความสำคัญกับการมีมิตรภาพที่สนิทสนม การสร้างมิตรภาพกับเพื่อนร่วมงานและการได้รับการนับถือซึ่งกันและกัน บางคนอาจรู้สึกว่าเป็นเพื่อนร่วมงาน เป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกันสามารถพูดคุยได้เมื่อพบกับปัญหาในการทำงาน จึงทำให้บุคลากรนั้นเกิดความความสุขต่อการมาทำงาน

สรุป

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานและปัจจัยการรับรู้สภาพแวดล้อม

ในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านสัมพันธ์ภาพทางสังคม ด้านร่างกาย ด้านความมั่นคงในชีวิตส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร โดยร่วมกันพยากรณ์ตัวแปรตามได้ร้อยละ 62 ส่วนปัจจัยการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ด้านจิตวิทยาและสังคมในการทำงาน มีอิทธิพลส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร โดยร่วมกันพยากรณ์ตัวแปรตามได้ร้อยละ 22

ข้อเสนอแนะ

1. ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน

1.1 ด้านสัมพันธ์ภาพทางสังคม ควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรทั้งในระดับปฏิบัติการและหัวหน้างาน ให้มีการทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อให้รู้สึกถึงการดำเนินงานที่เป็นทีมหรือเป็นครอบครัวเดียวกัน เช่น จัดกิจกรรมกีฬาภายใน หรือกิจกรรมที่ได้ทำร่วมกันในแผนกต่างๆ ภายในองค์กร

1.2 ด้านร่างกาย องค์กรควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพ เช่น การเล่นกีฬา และสันทนาการ เพื่อสามารถผ่อนคลายความตึงเครียดหรืออาการปวดเมื่อยจากการทำงานได้

1.3 ด้านความมั่นคงในชีวิต องค์กรควรมีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงาน มีการมอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบมากขึ้น หรือมีการเตรียมความรู้ ทักษะเพื่อให้งานในตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น หรือจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าเพราะพนักงานจะรู้ถึงแนวทางความก้าวหน้าของตนเองในองค์กรได้ สิ่งเหล่านี้จะช่วยกระตุ้นให้บุคลากรขยันและตั้งใจทำงานมากขึ้น

2. ปัจจัยการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านจิตวิทยาและสังคมในการทำงาน องค์การควรสร้างความสัมพันธ์ร่วมกันของบุคลากรให้เป็นไปได้ด้วยดี มีเสถียรภาพในการทำงาน และมีการมอบสิ่งตอบแทนเพื่อเป็นกำลังใจในการทำงานเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยอื่นๆ เพื่อให้ได้ข้อค้นพบเชิงลึก เช่น ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ การประชุมกลุ่ม (focus group) หรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการ การวิจัยเชิงทดลอง เป็นต้น

2. ควรศึกษา ได้แก่ ปัจจัยความภาคภูมิใจในองค์กร และปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน เพื่อนำผลไปพัฒนาความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสภรจังหวัดพระนครศรีอยุธยาต่อไป

3. ควรศึกษา ได้แก่ ปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร และปัจจัยการทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อนำผลวิจัยไปสร้างความเข้มแข็งของสำนักงานสภรจังหวัดพระนครศรีอยุธยาต่อไป

คำขอบคุณ

คณะผู้วิจัยขอขอบคุณมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ที่ได้สนับสนุนงบประมาณสำหรับการดำเนินงานวิจัย ซึ่งเป็นทุนวิจัยหมวดเงินกองทุนส่งเสริมงานวิจัย ขอขอบคุณสาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

ที่ได้อำนวยความสะดวกในการใช้พื้นที่และเครื่องมือต่างๆ สำหรับการศึกษาวิจัย และสุดท้ายนี้ ขอขอบคุณผู้บริหารและบุคลากรสำนักงานสภรจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจนกระทั่งงานวิจัยนี้สำเร็จลงด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- กัลยารัตน์ อ่องคณา. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตนเอง สภาพแวดล้อมในทางกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต)*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2550). *การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับบริหารและวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 10)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กฤษฎา กิตติวงศ์ประทีป. (2550). *การรับรู้เศรษฐกิจพอเพียงกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและมีความสุขในการทำงานของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพฯ.
- จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต)*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- นิสาร์ตน์ ไวยเจริญ. (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัทยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.

- สกุลนารี กาแก้ว. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานกับการปฏิบัติงานของพยาบาลตำรวจ (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ. (2552). *อนุกรมระบบการบริหารจัดการด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน: Management system of quality of work life series (MS-QWL)*. กรุงเทพฯ: สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ.
- สุวิมล ติรกันนท์. (2544). *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อัญชลี จ้างผล. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงานกรีนศึกษา: บริษัทในเครือแหลมทองกรุ๊ป (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ)*. มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- Diener, E., & Oishi, S. (2004). Are Scandinavians Happier than Asians? Issues in comparing nations on subjective well-being. In F. Columbus (Ed.), *Asian economic and political issues: Vol. 10* (pp. 1-25). Hauppauge, NY: Nova Science.