

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณอายุ

ในอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี

Factors Affecting Work Happiness of Before Retirement Employee in Industry, Nonthaburi Province

♦ ปาวิน ชินะโชติ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

Pavin Chinachoti

Assistance Professor, D.B.A., School of Management Science, Sukhothai Thammathirat

Open University, Email: pavinstou@gmail.com

♦ ทองฟู ศิริวงศ์

รองศาสตราจารย์ ดร. ข้าราชการบำนาญ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Tongfu Siri Wongse

Associate Professor, D.P.A., Pensioner, Faculty of Business Administration

Kasetsart University, Email: Tongfu6@gmail.com

♦ ภาณุ ชินะโชติ

ดร. อาจารย์พิเศษ สาขาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

Panu Chinachoti

Ph.D., (Education Administration and Leadership), Lecturer, Faculty of Psychology

Kasem Bundit University, Email: a-koko88@hotmail.com

Abstract

The purposes of this research were: 1) to study level of quality of work life, and work happiness of Before Retirement Employee and 2) to study factors affecting quality of work life and work happiness of before retirement employee in industry.

The population sampling was Before Retirement Employee aged over 50 years in Industry at Nonthaburi Province. 400 samples were collected. Data were analyzed by mean, percentages, standard deviation and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The research findings were as follows: 1) Overall, the level of quality of work life was moderate. The quality of work life in constitutionalism was the highest. The least was the quality of work life in growth and security. Overall, the level of work happiness was high.

The work happiness in work passion was the highest. The least was the work happiness in work relation. 2) The quality of work life factors affecting work happiness were Social integration, Constitutionalism, and Social relevance. Also found factors that have negative correlation with happiness at work at .05 significant level is the adequate and fair compensation.

Keywords: quality of work life, work happiness

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา 1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณ และ 2) ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณ กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดนนทบุรี ที่มีอายุ 50 ปี ขึ้นไป กำหนดกลุ่มตัวอย่างได้จำนวน 400 ตัวอย่าง การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติในการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ วิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการวิจัยที่สำคัญสรุปได้คือ 1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีคุณภาพชีวิตด้านสิทธิของพนักงานอยู่ในระดับมากที่สุด และมีคุณภาพชีวิตด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานอยู่ในระดับต่ำที่สุด ระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยความสุขในการทำงานด้านความรักในงานอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำที่สุด และ 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานโดยรวมในด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน สิทธิของพนักงาน และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน ความสุขในการทำงาน

บทนำ

ในประเทศไทยเริ่มให้ความสนใจเกี่ยวกับความสุขเป็นนโยบายระดับชาติตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 โดยมีจุดมุ่งหมายให้ประชาชนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา มีการใช้เศรษฐกิจเป็นเครื่องมือช่วยให้คนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและเกิดความสุข จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 รัฐบาลได้มุ่งเน้นความเชื่อมโยงของทุน 6 ทุน คือ ทุนธรรมชาติ ทุนกายภาพ ทุนสังคม ทุนมนุษย์ ทุนการเงิน และทุนวัฒนธรรม ที่เป็นการท้าทายในการปรับตัวของเศรษฐกิจในประเทศไทยให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลก ทุนทั้ง 6 นั้นจะมีความใกล้เคียงกับคุณภาพชีวิต และความสุขของมนุษย์ ความสุขนั้นเป็นสภาวะจิตใจของคนที่เกิดปัญหาทั้งทางด้านชีวิต เศรษฐกิจ และสังคม และยังเป็นตัวขัดขวางการพัฒนาที่ยั่งยืน ด้วยเหตุนี้ในปัจจุบันทั้งองค์การภาครัฐและเอกชนจึงหันมามองสิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคลแต่ละคนมากขึ้นนั่นคือ ความสุข ศูนย์สร้างเสริมสุขภาวะองค์กร (Happy Workplace) ภายใต้สำนักสนับสนุนสุข

ภาวะองค์การ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้สร้างแนวทางการสร้างสุขในที่ทำงานขึ้น เป็นความสุขพื้นฐานในการสร้าง “ความสุขมวลรวมของการทำงาน”

ความสุขในการทำงานตามแนวคิดของ Manion (2003) กล่าวว่าผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำที่สร้างสรรค์ของตนเอง ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและทำให้พนักงานมีความผูกพันและปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความพอใจ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ประการคือ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงานความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ เมื่อพนักงานมีความสุขในการทำงานช่วยส่งเสริมให้พนักงานรู้สึกอยากทำงาน และเป็นปัจจัยที่จะทำให้ธุรกิจเกิดความได้เปรียบทางการแข่งขัน ซึ่งความสุขจากการทำงานเป็นส่วนหนึ่งจากการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ภาคธุรกิจเอกชนมีส่วนสำคัญในการวางแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงาน โดยปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life--QWL) ของพนักงานในองค์การธุรกิจเหล่านี้ เป็นส่วนสำคัญในการพัฒนา เพื่อสนับสนุนให้เกิดความสุขในการทำงาน (Joy at Work) คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นแนวทางการสร้างประสิทธิผลและประสิทธิภาพการทำงาน ลดปัญหาการย้ายหรือลาออก ลดการสูญเสียเวลา และงบประมาณการฝึกอบรมพนักงานเข้าทำงานใหม่ซึ่ง Walton (1973) ได้อธิบายแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life: QWL) ไว้ว่าเป็นสิ่งสะท้อนความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานกระตุ้นให้มีการเรียนรู้และการพัฒนา สามารถตอบสนองความพึงพอใจพนักงาน โดยระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันนั้นจะเป็นผลมาจากปัจจัยในด้านต่าง ๆ ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน และงานวิจัยจากสถาบัน NIOSH หรือ National Institute for Occupational Safety and Health (2002) ได้นำเสนอไว้ ซึ่งการตอบสนองความต้องการของพนักงานให้ได้อย่างเพียงพอ เป็นส่วนสำคัญที่จะสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานให้กับพนักงาน ก่อให้เกิดผลตอบแทนที่คุ้มค่าได้ทั้งกับตัวพนักงานในการปฏิบัติงาน บริษัทหรือองค์การที่ได้ประสิทธิผลสูง รวมไปถึงคุณค่าที่จะเกิดกับลูกค้า และสังคมที่อยู่ร่วมกันอีกด้วย การตอบสนองความต้องการ และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพที่มีผู้ให้ความสนใจอย่างแพร่หลายประเด็นหนึ่ง คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) ที่เป็นทั้งความรู้สึกทางกายและจิตใจของพนักงานที่ทำให้เกิดการทำงานอย่างเต็มที่ มีประสิทธิภาพ ด้วยความเต็มใจ ซึ่งมีความต้องการความสุขในการทำงานในช่วงสุดท้ายของการทำงาน ดังนั้นการสร้างความสุขในการทำงานของคนในองค์การมีความสำคัญต่อการทำงานและองค์การ ถ้าพนักงานมีความสุขในการทำงานจะทำให้ประสิทธิผลต่อคุณภาพการทำงานดีขึ้นด้วย ปัจจุบันจำนวนผู้สูงอายุในประเทศไทย ได้เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วเนื่องจากระบบสาธารณสุขได้รับการพัฒนามากขึ้น ในกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมเป็นกลุ่มที่มีความต้องการเกี่ยวกับพนักงานที่มีจำนวนมากทำให้ต้องตระหนักถึงคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุจึงเป็นสิ่งสำคัญ มีการเตรียมการรองรับในการดูแลกลุ่มพนักงานผู้สูงอายุ ให้ผู้สูงอายุเหล่านั้นมีความสุขในการทำงานเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้น และมาตรการต่าง ๆ ที่ใช้ดำเนินการด้านผู้สูงอายุให้ชัดเจนเนื่องจากกลุ่มผู้สูงอายุยังถูกกีดกันเรื่องภาระการทำงานที่เทียบเท่ากับพนักงานทุกกลุ่มอายุ ซึ่งสภาพร่างกายของพนักงานผู้สูงอายุมีความพร้อมน้อยกว่า การให้ความสำคัญเกี่ยวกับกลุ่มประชากรผู้สูงอายุนับเป็น

เรื่องใหม่ในประเทศไทย ปัจจุบันเป็นที่ตระหนักกันทั่วไปว่า ขนาดของประชากรสูงอายุของไทยจะเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ในปัจจุบันสังคมทุกประเทศทั่วโลกได้ก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) โดยกลุ่มนี้จะอยู่ในวัยก่อนการเกษียณอายุในระบบการทำงาน มีการวิจัยจากต่างประเทศก็ประสบปัญหาจากการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุมาก่อนประเทศไทย จึงได้มีการสร้างระบบส่งเสริมการจ้างแรงงานสูงอายุ เพื่อให้ผู้สูงอายุมีงานทำ และมีนโยบายต่างๆ ทั้งการสร้างมาตรการห้ามเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน การขยายอายุเกษียณแรงงานสูงอายุ การให้นายจ้างช่วยเหลือผู้สูงอายุในการได้รับการจ้างกลับเข้าทำงาน การกำหนดอัตราส่วนลูกจ้างผู้สูงอายุ การจัดหางานและการฝึกอบรมให้กับผู้สูงอายุ กำลังแรงงานของผู้สูงอายุที่เพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง และภาวะเศรษฐกิจ ที่บีบรัดทำให้ผู้สูงอายุยังคงอยู่ในตลาดแรงงานหรือยังคงทำงานอยู่

ดังนั้นการศึกษาค้นคว้าวิจัยศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณ ในอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี ทำให้เห็นถึงแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานในการส่งเสริมให้พนักงานก่อนวัยเกษียณมีความสุขในการทำงาน

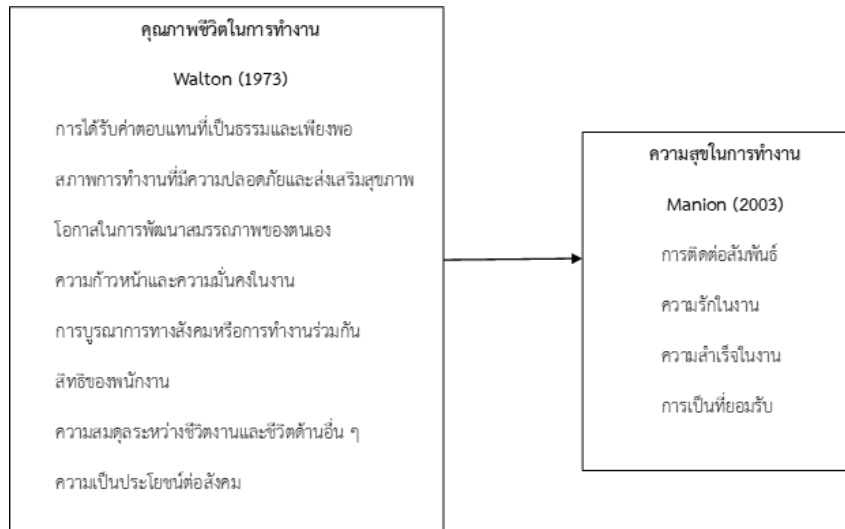
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณ

ขอบเขตการวิจัย

1. ด้านเนื้อหา การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณอายุในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี โดยศึกษาจากแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Walton (1973) แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของ Manion (2003)
2. ด้านประชากร ในการศึกษาพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดนนทบุรีที่มีอายุ 50 ปี ขึ้นไป ซึ่งมีจำนวนประชากรไม่ทราบจำนวน โดยใช้วิธีการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ W.G. Cochran (1953) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ตัวอย่าง
3. ด้านระยะเวลา ในการเก็บข้อมูล ระหว่างเดือนกรกฎาคม ถึง ตุลาคม 2559

กรอบแนวคิด



นิยามศัพท์

เพื่อให้มีความเข้าใจขอบเขตและตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย อย่างชัดเจนตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ ดังต่อไปนี้

1. พนักงานก่อนวัยเกษียณอายุ หมายถึง พนักงานหรือลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี ซึ่งมีอายุ 50 ปีขึ้นไป

2. คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจในกระบวนการบริหารจัดการองค์การที่คำนึงถึงสิ่งที่สนองความพอใจและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นอยู่ของคนทำงาน ซึ่งเกี่ยวข้องการตอบสนองทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และเศรษฐกิจของชีวิตคนทำงานได้อย่างเพียงพอ ประกอบด้วย การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน สิทธิของพนักงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น ๆ และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

2.1 การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอ หมายถึง ค่าตอบแทนทั้งเงิน และ/ หรือ สิ่งของที่สามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานสำหรับการมีชีวิตอยู่รอด รวมถึงค่าตอบแทนจากการมองในเชิงเปรียบเทียบกับผู้อื่น ในประเภทของงานแบบเดียวกัน

2.2 สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกาย และสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุ และไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพ และควรจะได้กำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัย ซึ่งเป็นการควบคุมสภาพทางกายภาพ

2.3 โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง หมายถึง การที่องค์กร หรือหน่วยงานให้ความสำคัญต่อการศึกษาอบรม พัฒนาการทำงานและอาชีพของพนักงานในองค์กร

2.4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะได้รับการขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ ๆ มีแนวทาง หรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น

2.5 การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานร่วมกัน ให้ประสบผลสำเร็จได้ มีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานด้วยดี

2.6 สิทธิของพนักงาน หมายถึง การบริหารจัดการขององค์กร ที่ให้ พนักงานได้มีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย ได้รับการเคารพในสิทธิส่วนตัวและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน

2.7 ความสมดุลระหว่างชีวิตงาน และชีวิตด้านอื่น ๆ หมายถึง การที่องค์กรและ/หรือ บุคคลจัดแบ่งเวลาในการทำงานของตนเองอย่างเหมาะสม และมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเอง ครอบครัว และกิจกรรมอื่น ๆ

2.8 ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง กิจกรรมการทำงานขององค์กรและ/หรือ พนักงานในองค์กร ที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม เพิ่มคุณค่า ความสำคัญของงาน และอาชีพของผู้ปฏิบัติงาน

3. ความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ความรู้สึกของอารมณ์ทางบวกอันเนื่องมาจากการปฏิบัติงาน ในการตอบสนองความต้องการของตนเอง มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ

3.1 ด้านการติดต่อสัมพันธ์ หมายถึง พนักงานมีการรับรู้ถึงความสัมพันธ์ที่ดีซึ่งเกิดขึ้นกับพนักงานในกลุ่มผู้ร่วมงาน โดยการช่วยเหลือกัน การสนทนากันอย่างเป็นมิตร ได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน จนทำให้เกิดมิตรภาพ และความรู้สึกเป็นสุข สามารถรับรู้ถึงเพื่อนร่วมงานต่างมีความรักและปรารถนาดีต่อกัน

3.2 ด้านความรักในงาน หมายถึง พนักงานรับรู้ถึงตนเองมีรักและความผูกพันต่องาน การรับรู้ถึงตนเองมีความยินดีที่จะปฏิบัติทุกอย่างที่เป็นงาน รู้สึกตื่นเต้น มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน รู้สึกภูมิใจที่ตนเองมีความรับผิดชอบ และรู้สึกมีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน

3.3 ด้านความสำเร็จในงาน หมายถึง พนักงานรับรู้ถึงตนเองสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมาย สามารถทำงานที่มีความท้าทายได้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน เกิดผลลัพธ์ทางบวกในการทำงาน พนักงานรู้สึกมีคุณค่าในชีวิต มีความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้งานสำเร็จ และทำให้องค์กรพัฒนาไปข้างหน้า

3.4 ด้านการเป็นที่ยอมรับ หมายถึง พนักงานได้รับการยอมรับ และเชื่อถือจากร่วมงาน หัวหน้างาน ลูกค้าย ตลอดจนพนักงานคนอื่น ๆ ที่มีส่วนร่วมในการทำงาน พนักงานสามารถรับรู้ถึงความพยายามและ

ประทับใจในงานที่ตนเองได้รับมอบหมาย การร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงาน การได้รับมอบหมายให้ทำโครงการพิเศษและมีความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นและได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

การทบทวนวรรณกรรม

ความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยที่บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเพลิดเพลินมีความสุขกับงานที่ทำ มีความภาคภูมิใจในงาน ได้ทำงานร่วมกับคนดี ๆ รับรู้ว่างานที่ตนกระทำนั้นมีความสำคัญ มีคนเห็นคุณค่าของงานที่เรากระทำ มีความรับผิดชอบต่องานที่กระทำรู้สึกสนุกสนานและมีความสุขในที่ทำงานและมีความรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน

ทฤษฎีความสุขในการทำงาน

Manion (2003) ได้กล่าวว่าความสุขในการทำงาน (Happiness at Work) หมายถึง ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำที่สร้างสรรค์ของตนเอง มีการแสดงออกโดยกายยัมหิวเราที่มีความปลาบปลื้มใจซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และยังเป็นอารมณ์ในทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ความสุขจะทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน มีความรู้สึกดีต่องานที่ได้รับมอบหมายมีความผูกพันในงานที่ทำให้อยู่ในองค์กรต่อไป ซึ่งมุ่งอธิบายด้วยด้วยองค์ประกอบของความสุขในการทำงานมี 4 ด้านดังนี้

1. การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) หมายถึง การรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของพนักงานในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคคลมารวมกันทำงานเกิดสังคมการทำงานขึ้นเกิดสัมพันธภาพที่ดีกับพนักงานที่ตนปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันการสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร เกิดมิตรภาพระหว่างปฏิบัติงานกับพนักงานต่าง ๆ และความรู้สึกเป็นสุข ตลอดจนรับรู้ว่าได้อยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน

2. ความรักในงาน (Love of the Work) หมายถึง การรับรู้ถึงความรู้สึกรักผูกพันอย่างแน่นเหนียวกับงาน รับรู้ว่ามีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงานกระตือรือร้น ดีใจ เพลิดเพลินในการที่จะปฏิบัติงานและปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานมีความภาคภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

3. ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) หมายถึง การรับรู้ว่าตนปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิตเกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติให้สำเร็จมีความก้าวหน้าและทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การรับรู้ว่าตนเองได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามเกี่ยวกับเรื่องงานที่ได้ปฏิบัติของตนและได้รับการยอมรับจาก

ผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงานและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงานตลอดจนได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

คุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life--QWL) มีลักษณะที่ตอบสนองความต้องการของบุคคล ทั้งความรู้สึกทางด้านร่างกายและจิตใจของคนทำงาน จะมีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ความมั่นคง ความปลอดภัย ความเสมอภาค ภาระงาน ความกดดันด้านเวลา และการมีส่วนร่วมในงาน เป็นต้น คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีในการทำงานเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ พนักงานมีความพึงพอใจและความสุขของพนักงานภายในองค์กร

ทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงาน

Walton (1973) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นเรื่องของสภาพแวดล้อมและสังคมที่ส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน โดยได้กำหนดเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงานว่าประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 ประการ ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้นจะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพ ที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้นๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกันหรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน
2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Work Condition) คือพนักงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ทั้งต่อร่างกายและการทำงาน ดังนั้นจึงควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง การรบกวนทางสายตา
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) ควรให้ความสนใจโดยการให้พนักงานได้เพิ่มความสามารถในการทำงานของเขามากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้เขาทำตาม จะต้องมอบหมายงานใหม่ หรืองานที่ต้องใช้ความรู้ หรือทักษะที่ต้องเพิ่มขึ้นอีกในอนาคต จะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กรในสายงาน
4. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง (Opportunity of Human Capacity) คือ โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มีซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีคุณค่า และรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกร่วมมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน
5. การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน (Social Integration) คือ การที่พนักงานรู้สึกว่ามีคุณค่า ได้รับการยอมรับและร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงานรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

ผู้ร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจาก การมีอคติและการทำลายซึ่งกันและกัน

6. สิทธิของพนักงาน (Constitutionalism) คือพนักงานมีสิทธิอะไรบ้าง และจะปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไรบ้าง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ว่ามีความเคารพสิทธิส่วนตัวมากน้อยเพียงใด ยอมรับในการขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงาน มีการจัดเตรียม งานให้เกิดความเหมาะสมและมีความสัมพันธ์กัน

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น (Total Life Space) คือ บุคคลจะต้องจัดความ สมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล จัดเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสมและ มีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเองครอบครัวและกิจกรรมอื่นๆ

8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance) คือการที่พนักงานมีความรู้สึกว่ากิจกรรมหรือ งานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคมรวมทั้งองค์การของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม

การเกษียณอายุการทำงาน

ปัจจุบันจำนวนผู้สูงอายุในประเทศไทย ได้เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วเนื่องจากระบบสาธารณสุขได้รับการ พัฒนามากขึ้น การตระหนักถึงคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุจึงเป็นสิ่งสำคัญ ส่งผลให้ภาครัฐกำหนดมาตรการ เตรียมการรองรับในการดูแลผู้สูงอายุเพื่อให้ผู้สูงอายุเหล่านั้น มีคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้น โดยกำหนด ยุทธศาสตร์"การเตรียมความพร้อม สังคมไทยสู่สังคมผู้สูงอายุ" เป็นหนึ่งในยุทธศาสตร์หลักของแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 ด้วย การมีแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545 - 2564) เพื่อ กำหนดทิศทางการนโยบายยุทธศาสตร์และ มาตรการต่าง ๆ ที่ใช้ดำเนินการด้านผู้สูงอายุให้ชัดเจน

การให้ความสำคัญเกี่ยวกับกลุ่มประชากรผู้สูงอายุนับเป็นเรื่องใหม่ในประเทศไทย ปัจจุบันเป็นที่ ตระหนักกันทั่วไปว่า ขนาดของประชากรสูงอายุของไทยจะเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ในปัจจุบันสังคมทุกประเทศทั่ว โลกได้ก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) มีการวิจัยจากต่างประเทศก็ประสบปัญหาจากการเข้าสู่สังคม ผู้สูงอายุมาก่อนประเทศไทยจึงได้มีการสร้างระบบส่งเสริมการจ้างแรงงานสูงอายุ เพื่อให้ผู้สูงอายุมีงานทำ และ มีนโยบายต่างๆทั้งการสร้างมาตรการห้ามเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน การขยายอายุเกษียณแรงงานสูงอายุ การ ให้นายจ้างช่วยเหลือผู้สูงอายุในการได้รับการจ้างกลับเข้าทำงาน การกำหนดอัตราส่วนลูกจ้างผู้สูงอายุ การ จัดหางานและการฝึกอาชีพให้กับผู้สูงอายุ ในการก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุนับเป็นเรื่องใหม่ในประเทศไทย ซึ่งสัดส่วน ของประชากรวัยเด็ก และวัยแรงงาน มีแนวโน้มลดลง ในขณะที่สัดส่วนของประชากรสูงอายุ มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น อย่างต่อเนื่องจากร้อยละ 13.2 ใน พ.ศ. 2553 เป็นร้อยละ 32.1 ใน พ.ศ. 2583 และที่น่าสังเกต คือในปี พ.ศ. 2560 จะเป็นปีที่คาดว่าสัดส่วนของประชากรวัยเด็กจะเท่ากับสัดส่วนของประชากรวัยสูงอายุ ทำให้ประเทศ ไทยกำลังก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงวัย (Aging Society) อย่างสมบูรณ์ (มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย, 2555) แนวโน้มกำลังแรงงานของผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นผลจากการมีสัดส่วนผู้สูงอายุที่เพิ่ม

มากขึ้นด้วยวัยหรืออายุเฉลี่ยที่สูงขึ้นประกอบกับภาวะสุขภาพที่ดีขึ้น และการเข้าถึงบริการด้านสาธารณสุขมากขึ้นอีกทั้งภาวะเศรษฐกิจ ที่บีบรัดทำให้ผู้สูงอายุยังคงอยู่ในตลาดแรงงานหรือยังคงทำงานอยู่

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณอายุ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี” ทั้งนี้ภายในจังหวัดนนทบุรีมีจำนวนโรงงานอุตสาหกรรมทั้งสิ้น 2,105 โรงงาน ประชากรที่ทำการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ คือ พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดนนทบุรีที่มีอายุ 50 ปี ขึ้นไป ทุกโรงงานจะมีข้อบังคับและการปฏิบัติเหมือนกัน จำนวนกลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มพนักงานวัยก่อนเกษียณ ซึ่งไม่ทราบจำนวนที่แน่ชัดจึงใช้วิธีการคำนวณของ W.G. Cochran (1953) ได้ขนาดตัวอย่าง 400 ตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติอนุมาน (Inference Statistic) คือใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 230 คน (คิดเป็นร้อยละ 57.50) มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานมากที่สุดจำนวน 328 คน (คิดเป็นร้อยละ 82.00) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 132 คน (คิดเป็นร้อยละ 33.00) ใกล้เคียงกับผู้สำเร็จการศึกษาระดับต่ำกว่า ปวช. ซึ่งมีจำนวน 130 คน (คิดเป็นร้อยละ 32.50) มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท มากที่สุด จำนวน 137 คน (คิดเป็นร้อยละ 34.30) และมีอายุงาน มากกว่า 16 ปี ขึ้นไป มากที่สุด จำนวน 209 คน (คิดเป็นร้อยละ 52.25) รองลงมาคืออายุงานระหว่าง 11 - 15 ปี จำนวน 120 คน (คิดเป็นร้อยละ 30.00)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.34) โดยระดับคุณภาพชีวิตด้านสิทธิของพนักงานมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.45) รองลงมาเป็นความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น ๆ (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.45) การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.45) และมีระดับคุณภาพชีวิตด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานต่ำที่สุด (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.21)

การวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความสุขในการทำงานระดับมาก (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.68) โดยระดับความสุขในการทำงานด้านความรักในงานมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.80) และมีระดับความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ต่ำที่สุด (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.63)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี โดยใช้การถดถอยเชิงพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยการตรวจสอบปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) คุณภาพชีวิตการทำงานมีค่าความทนทาน (Tolerance) มีค่า 1.00 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ $Tolerance > 0.1$ และค่า VIF (Variance Inflation Factors) มีค่า 1.00 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ $VIF < 10$ แสดงว่าตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานไม่มีปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) หรือไม่มีความซ้ำซ้อนกัน

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ พหุคูณ ระหว่างตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่สมการถดถอย สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) และการทดสอบความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้น (Adjusted R^2) ในการพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานวัยก่อนเกษียณอายุ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี

Model	R	R^2	Adjusted R^2	F	Sig
1	.797 ^a	.635	.634	691.114	.0000
2	.826 ^b	.682	.681	426.040	.0000
3	.832 ^c	.693	.691	298.002	.0000
4	.836 ^d	.699	.696	229.812	.0000

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- Predictors: (Constant), การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน (X_5)
- Predictors: (Constant), การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน (X_5), และสิทธิของพนักงาน (X_6)
- Predictors: (Constant), การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน (X_5), สิทธิของพนักงาน (X_6), และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (X_8)
- Predictors: (Constant), การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน (X_5), สิทธิของพนักงาน (X_6), ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (X_8), และค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและพอเพียง (X_1)

จากตารางที่ 1 พบว่า ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและพอเพียง ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพิ่มเป็น 0.699 ($R^2 = 0.699$) ซึ่งเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน สิทธิของพนักงาน ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม และค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและพอเพียง ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนความสุขในการทำงานของพนักงานวัยก่อนเกษียณอายุ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรีได้ร้อยละ 69.9 โดยตัวแปรค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและพอเพียง สามารถอธิบายความแปรปรวนความสุขในการทำงานของพนักงานวัยก่อนเกษียณอายุ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรีได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 69.6 (Adjusted $R^2 = 0.696$) ดังนั้น ตัวแปรอิสระที่เข้าสู่สมการทำนาย มี 4 ตัวแปร คือ การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน สิทธิของพนักงาน ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม และค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและพอเพียง

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรีโดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตัวแปร	B	SE	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	1.173	.087	13.547*	.000
การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน (X ₅)	.466	.037	12.707*	.000
สิทธิของพนักงาน (X ₆)	.210	.035	5.930*	.000
ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (X ₈)	.137	.030	4.538*	.000
ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและพอเพียง (X ₁)	-.085	.029	-2.906*	.004
r = .836 Adjusted R ² = .696				
R ² = .699 SE = .281				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 คือ ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานวัยก่อนเกษียณอายุในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน สิทธิของพนักงาน และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .466, .210, .137 ตามลำดับ ซึ่งจากค่าสัมประสิทธิ์ดังกล่าวสามารถอธิบายได้ ดังนี้

- หากไม่พิจารณาคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานวัยก่อนเกษียณอายุ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี จะพบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานวัยก่อนเกษียณอายุ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี มีค่าอยู่ที่ระดับ 1.173 หน่วย
- หากมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกันเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้มีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น .466 หน่วย
- หากมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิของพนักงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้มีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น .210 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดให้คุณภาพชีวิตในการทำงานอีก 8 ด้าน มีค่าคงที่
- หากมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้มีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น .137 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดให้คุณภาพชีวิตในการทำงานอีก 8 ด้าน มีค่าคงที่
- ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความสุขในการทำงานของพนักงานวัยก่อนเกษียณอายุ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและพอเพียง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ -.085 หากมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและ

พอเพียงเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้มีความสุขในการทำงานลดลง .085 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดให้คุณภาพชีวิตในการทำงานอีก 8 ด้าน มีค่าคงที่

- นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยที่ไม่ได้อยู่ในสมการถดถอย ได้แก่ สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น ๆ ดังนั้นปัจจัยดังกล่าวจึงไม่สามารถอธิบายความผันแปร และไม่ส่งผลต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลในภาพรวมความสุขในการทำงานของพนักงานวัยก่อนเกษียณอายุ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรีได้

ผู้วิจัยจึงนำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวทำนายมาเขียนเป็นสมการทำนายความสุขในการทำงานของพนักงานวัยก่อนเกษียณอายุ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี (Y) โดยได้คะแนนดิบ ดังนี้

$$Y = 1.173 + .466 X_5 + .210 X_6 + .137 X_8 - .085 X_1$$

อภิปรายผล

1. จากผลการวิจัยพบว่าความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านด้านความรักในงานอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากกลุ่มของผู้ที่ทำงานก่อนเกษียณส่วนใหญ่ได้ทำงานมาเป็นระยะเวลายาวนานทำให้เกิดความรักในอาชีพของตนรวมถึงองค์การที่สังกัดอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับ นันทรัตน์ อยู่ประเสริฐ (2552) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเฟิสต์ดรัก จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงานอยู่ระดับมากเช่นเดียวกัน และผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งด้านสิทธิของพนักงานอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากบริษัทสมาชิกอุตสาหกรรมจะมีการดำเนินการตามข้อกำหนดของสภาอุตสาหกรรมอย่างเคร่งครัดทำให้พนักงานสามารถได้รับสิทธิที่พึงได้ตามที่กำหนดเอาไว้ สอดคล้องกับ ฌานิกา วงษ์สุริย์รัตน์ (2554) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน และความสุขในการทำงาน โดยมีความเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์: กรณีศึกษาบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอนที่เข้าสู่สมการถดถอยมีความสามารถในการอธิบายความผันแปรในเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานวัยก่อนเกษียณอายุ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ กมลวรรณ โพธิ์วิทยาการ (2557) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารา ในอำเภอเมืองยะลา พบว่า การรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน และยังสอดคล้องกับ Maithily and Sheetal (2013) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุข ความยืดหยุ่น และคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพของการแทรกแซงเว็บไซต์ที่ทำงาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการ

ทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน ได้แก่ การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน สิทธิของพนักงาน และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความสุขในการทำงานของพนักงานวัยก่อนเกษียณอายุ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี คือ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและพอเพียง ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน สิทธิของพนักงาน และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม เพราะส่งผลโดยตรงกับความสุขในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

ผู้ศึกษามีข้อเสนอเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณอายุ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี โดยผู้บริหารควรพิจารณากระบวนการพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละด้านดังนี้

1. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ผู้บริหารควรพิจารณาเกี่ยวกับกำหนดแนวทางในการเลื่อนตำแหน่งงานที่มีความชัดเจน รวมถึงตำแหน่งงานที่สามารถเลื่อนตำแหน่งได้น้อยควรปรับให้ตำแหน่งดังกล่าวเกิดโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงานได้เพิ่มขึ้น ที่พนักงานสามารถวางแผนในการเติบโตในสายงานได้
2. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและพอเพียง ผู้บริหารควรวิเคราะห์งานว่ามีงานใดปริมาณงานมีมากเกินไป รวมถึงบทบาทที่มอบหมายให้กับพนักงานในการทำงานนั้นที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบสูง เกินกว่าค่าตอบแทนที่ได้รับ ดังนั้นควรมีการกำหนดค่าจ้างใหม่ให้เกิดความเหมาะสมกับลักษณะงานในทุกตำแหน่ง
3. โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ผู้บริหารควรทบทวนงบประมาณในการพัฒนาพนักงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้น และเพิ่มโอกาสให้พนักงานได้ไปศึกษาดูงานในส่วนงานที่เกี่ยวข้องกับงานของพนักงาน
4. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ผู้บริหารควรสร้างกิจกรรมที่ช่วยเหลือสังคมในลักษณะที่พนักงานสามารถเข้าไปมีส่วนร่วมกับองค์กรให้มากยิ่งขึ้น
5. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ผู้บริหารควรกำหนดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพให้กับพนักงาน และมีการจัดหน่วยงานดูแลการปฐมพยาบาลในการความช่วยเหลือแก่พนักงานถ้าเกิดอุบัติเหตุในองค์กร
6. สิทธิของพนักงาน ผู้บริหารควรสร้างแนวทางในการทำงานโดยให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจให้มากขึ้น และเปิดช่องทางให้พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นต่อผู้บริหารในเรื่องเกี่ยวกับงาน
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่นๆ ผู้บริหารควรมอบหมายงานที่เหมาะสมกับพนักงาน เพื่อให้พนักงานมีเวลาเข้าร่วมงานสังคม และไปสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานได้
8. บูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ผู้บริหารควรจัดระบบการทำงานให้หน่วยงานในองค์กรช่วยเหลือการทำงานให้ดีขึ้น

ผู้บริหารควรเสริมสร้างความสุขในการทำงานให้กับพนักงานโดยให้ความสำคัญกับการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน สิทธิของพนักงาน และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ก่อน เพราะส่งผลโดยตรงกับความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณอายุ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการพัฒนารูปแบบกลยุทธ์ในการสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณอายุ ในโรงงานอุตสาหกรรม เพื่อให้เห็นถึงรูปแบบการพัฒนากลยุทธ์ในการสร้างความสุขในการทำงานอย่างแท้จริง
2. ศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของพนักงาน เช่น ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศในการทำงาน เป็นต้น
3. ศึกษาระดับความสุขในการทำงานที่ในพนักงานทุกระดับ เนื่องจากความต้องการในแต่ละปัจจัยในกลุ่มพนักงานแต่ละกลุ่มมีความแตกต่างกัน เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

References

- Cochran, W.G. (1953). *Sampling Techniques*. New York : John Wiley & Sons. Inc.
- Gordon, J.R. (1991). *A Diagnostic Approach to Organizational Behavior* (3rd ed.). Massachusetts: Allyn and Baco.
- Manion, Jo. (2003). Joy at Work: Creating a Positive Work Place. *Journal of Nursing Administration*, 33(12), 652 – 655.
- Maithily Pendse and Sheetal Ruikar. (2013). The Relation between Happiness, Resilience and Quality of Work Life and Effectiveness of a Web-Based Intervention at Workplace. *Journal of Psychosocial Research*.Vol. 8, No. 2, 2013, 189-197.
- National Institute of Occupational Safety and Health. (2002). *Stress...at work*. Retrieved March 11, 2009, from <http://www.cdc.gov/NIOSH/stresswk.html>.
- Ouprasert, Nantararat. (2009). *Happiness at Work of Employees at Frist Drug Company Limited Chiangmai Province*. Graduate School. .Chiangmai: Chiangmai University.
- Phowitayakarn, Kamonwan (2014). *Factors Influencing Happiness at Work of Employees rubber wood industry. Muang District Yala Province*. Thesis. The Board of Nursing. Songkla University.
- Research and Development Institute Foundation Thai Elderly. (2012). *Report the situation of Thai elderly. 2010*. Bangkok: author.

The WHOQOL Group. (1995). The World Health Organization quality of life assessment (WHOQOL): Position paper from the World Health Organization. *Social Science and Medicine*, 41(10), 1403-1409.

Walton, Richard E. (1973). *Quality of Working Life: What is it?* Sloan Management Review, 4 (7), 20-23

Wasanthanarat, Charnvit. (2008). *"The Organization of happiness with happiness 8 Reasons"*. Morchowbarn Magazine. Years 30 issue 349. May. Page 18-24.

Wongsureerat, Chaika. (2011). *The Relationships between Quality of Working Life, Happiness at Work, and Flow State as Moderator: Case Study in an Engineering, Procurement, Installation and Commissioning (EPIC) company in Oil & Gas Business Industrial, Bangkok Office*. Individual Research. Faculty of Liberal Arts. Bangkok: Thammasart University.



Assistance Professor, Pavin Chinachoti, D.B.A., School of Management Science, Sukhothai Thammathirat Open University.



Associate Professor, Tongfu Siriwongse, D.P.A., Pensioner, Faculty of Business Administration, Kasetsart University.



Panu Chinachoti, Ph.D., (Education Administration and Leadership), Lecturer, Faculty of Psychology, Kasem Bundit University.