

สัมพันธภาพในครอบครัวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานสายงานรองผู้ว่าการเชื้อเพลิงและสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

Family Relationships and the Happiness at Work of Employees : A Case Study of Employees in Governor-Fuel and Governor-Transmission System Deputies of Electricity Generating Authority of Thailand

ชลิฏฐา พรหมประเสริฐ¹, มานพ ชูนิล²

Charittar Phrompasert¹, Manop Chunin²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานและระดับสัมพันธภาพในครอบครัว 2) เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพในครอบครัวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน และ 4) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความสุขในการทำงานจากตัวแปรสัมพันธภาพในครอบครัว กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยสายงานรองผู้ว่าการเชื้อเพลิงและสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง จำนวน 281 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถามซึ่งมี 3 ตอน คือแบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล แบบสอบถามสัมพันธภาพในครอบครัว และแบบสอบถามความสุขในการทำงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานมีความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง 2) พนักงานมีสัมพันธภาพในครอบครัวโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 3) พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน สถานภาพสมรส โรคประจำตัว และจำนวนสมาชิกในครอบครัว มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน 4) สัมพันธภาพในครอบครัวโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) สัมพันธภาพในครอบครัวด้านการใช้เวลาในการทำกิจกรรมร่วมกันของสมาชิกในครอบครัวและด้านการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เบอร์ติดต่อ 085- 1807055 อีเมลล์ dmida@hotmail.com.

² รองศาสตราจารย์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ บางซื่อ กรุงเทพฯ 10800

¹ Master's Degree Student of Industrial and Organizational Psychology, Faculty of Applied Arts, King Mongkut's University of Technology North Bangkok. Tel. 085-1807055 Email dmida@hotmail.com

² Associate Professor Faculty of Applied Arts, King Mongkut's University of Technology North Bangkok, Bangkok 10800, Thailand

ที่เหมาะสมของสมาชิกในครอบครัว สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 13.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยได้สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน คือ สัมพันธภาพในครอบครัว = 0.238 (สัมพันธภาพด้านการใช้เวลาในการทำกิจกรรม ร่วมกันของสมาชิกในครอบครัว) + 0.194 (สัมพันธภาพด้านการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ที่เหมาะสมของสมาชิกในครอบครัว)

คำสำคัญ : สัมพันธภาพในครอบครัว, ความสุขในการทำงาน

ABSTRACT

The objectives of this research are : 1) to study the level Satisfaction at work and to study the level of family relationships, 2) to compare the satisfactilon Levels of Employees in the workplace classified by personal factors, 3) to study relationships between family and happiness at work and 4) to create a positive work environment prediction prediction equation for family relationships. The sample group was courtrised of 281 employees of Governor-Fuel and Governor-Transmission System Deputies of Electricity Generating Authority of Thailand. This research instrument employed a questionnaire divided into 3 parts : personal factors, family relationships, and job sailsfaction. The statistics employed for data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way Analysis of Variance, Pearson's Product Moment Correlation Coefficient and stepwise multiple regression analysis.

The results revealed that 1) the overall happiness at work satisfaction levels of employees in a the workplace of employees was in high level, 2) the overall family relationships of employees was in moderate level, 3) employees with different personal factors : gender, age, average income per month, work tenure, marital status, congenital disease and number of family member did not have difference in happiness at work, 4) family relationships had positive relationships with happiness at work with a statistically significant level of .01 and 5) family relationships in the facets of time for activity collaboration of family members and role performance of family members accounted for 13.6 percent to predict happiness at work of employees with a statistically significant level of .05. A prediction equation with standardized score was family relationships = 0.238 (the facets of time for activity collaboration of family members) + 0.194 (role performance of family members).

Keywords : Family relationships and Job Satisfaction

บทนำ

สภาพสังคมในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลต่อความมั่นคงของครอบครัว และนำไปสู่ปัญหาของสังคมต่างๆมากมาย หากครอบครัวไม่เข้มแข็งพอ การปกป้องคุ้มครองสมาชิกในครอบครัวให้รอดพ้นจากภัยรอบด้าน จะทำได้ยาก และสภาพปัญหาของสังคมก็นับว่ามีความรุนแรงเพิ่มขึ้นด้วย ครอบครัวถือว่าเป็นหน่วยเล็กที่สุดของสังคมที่มีความสำคัญต่อประเทศชาติ เพราะครอบครัวมีบทบาทสำคัญในการอบรมเลี้ยงดูและหล่อหลอมความเป็นมนุษย์ ทุกคนต้องอยู่ในสถาบันนี้ เนื่องจากเป็นกลุ่มแรกที่เราต้องเผชิญตั้งแต่แรกเกิดจนเติบโตในครอบครัว สุพัตรา สุภาพ(2524) โดยครอบครัวจะให้ชื่อ สกุล ซึ่งเป็นเครื่องบอกสถานภาพให้มีคุณภาพมากที่สุดภายใต้ความรัก ความอบอุ่น ความเข้าใจ ความเอื้ออาทร ด้วยการอยู่รวมกันเป็นครอบครัว นอกจากนี้ความสัมพันธ์ที่มีต่อกันของสมาชิกในครอบครัว หรือที่เรียกว่า “สัมพันธภาพในครอบครัว” ก็ถือว่ามีบทบาทและมีความสำคัญเพราะครอบครัวเป็นสถาบันที่เสริมสร้างและหล่อหลอม อุปนิสัย บุคลิกภาพ การเรียนรู้ และภูมิปัญญา ของบุคคลในครอบครัว สถาบันพัฒนาการสาธารณสุขอาเซียน มหาวิทยาลัยมหิดล (2552)

สัมพันธภาพในครอบครัว เป็นลักษณะการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างสมาชิกในครอบครัว เป็นความสัมพันธ์ระหว่างพ่อแม่ลูก ความสัมพันธ์ระหว่างปู่ย่าตายายกับลูกหลานรวมไปถึงความสัมพันธ์ในหมู่ญาติมิตรและเพื่อนฝูง โดยครอบครัวที่มีสัมพันธภาพที่ดีจะมีการสนทนาพูดคุยกันด้วยความรักใคร่ปรองดอง มีความหวังใยซึ่งกันและกัน และปรึกษาหารือร่วมกันเมื่อมีปัญหาต่างๆ เกิดขึ้น ส่วนครอบครัวที่มีสัมพันธภาพที่ไม่ดีนั้น จะมีลักษณะตรงกันข้ามคือ เกิดความห่างเหิน และนำไปสู่ปัญหาและความขัดแย้งกันที่สุดในที่สุด การปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างสมบูรณ์ของสมาชิกในครอบครัว จึง

เป็นสิ่งสำคัญในการส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดี ก่อให้เกิดความสุขในครอบครัว และเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน สถาบันพัฒนาการสาธารณสุขอาเซียนมหาวิทยาลัยมหิดล (2552)

ความสุขเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา ซึ่งเป็นผลตอบแทนจากการกระทำ การสร้างสรรค์ของตน เป็นความรู้สึกของบุคคลในหน้าที่ทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ เกิดความพึงพอใจและพยายามที่จะทำให้ชีวิตมีความสุข รู้สึกมีคุณค่า พุทธทาสภิกขุ(2544) รองศาสตราจารย์ ดร. โอรส ลีละกุล รัตน์ย์ จากสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ได้ศึกษาวิจัยและพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตหรือความพึงพอใจในชีวิตที่สำคัญมากที่สุดคือความพึงพอใจหรือความสุขในชีวิตครอบครัว รองลงมาคือความสุขหรือความพึงพอใจในการทำงาน แสดงว่างานมีส่วนสำคัญกับชีวิตของบุคคล หากบุคคลทำงานโดยไม่มีความสุขจะทำให้เกิดความเครียด ทำให้เกิดโรคร้ายที่มาจากความเครียด เช่น ปวดศีรษะ ความดันโลหิตสูง นอนไม่หลับ นอกจากนี้ยังส่งผลมายังด้านอื่นๆของชีวิตด้วย อานนท์ ศักดิ์วีระวิชัย (2552)

จากภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน ทำให้หลายองค์การมีการเปลี่ยนแปลง ปรับเปลี่ยนโครงสร้างขององค์การ ให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันเพื่อความอยู่รอดขององค์การ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยเป็นองค์การหนึ่งที่ได้รับผลกระทบจากภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ จึงทำให้พนักงานต้องมีการปรับตัวเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานให้ดีขึ้น ทำให้ต้องทำงานมากขึ้น ซึ่งอาจจะส่งผลกระทบต่อสัมพันธภาพในครอบครัว โดยสายงานรองผู้ว่าการเชื้อเพลิงและสายงานรองผู้ว่าการระบบส่งเป็นหน่วยงานหนึ่งในการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โดยลักษณะงานที่ปฏิบัตินั้น จำเป็นต้องมีความรับผิดชอบสูง อีกทั้งปริมาณงานมาก พนักงานต้องระมัดระวังในการปฏิบัติงาน และต้องเดินทางออกต่างจังหวัดบ่อยครั้งเพื่อควบคุม

คุณภาพของไฟฟ้า ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาสัมพันธภาพในครอบครัวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน อีกทั้งการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เป็นหน่วยงานที่มีขนาดใหญ่ มีระเบียบในโครงสร้างขององค์กร การบริหาร การแบ่งงาน และลำดับชั้นในการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน ซึ่งเหมาะกับการทำการวิจัยในครั้งนี้เพราะทำให้ข้อมูลของผลการวิจัยสะท้อนได้เป็นอย่างดี และสามารถนำไปใช้อ้างอิงข้อมูลในการศึกษาองค์การอื่นๆ ต่อไป

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาสัมพันธภาพในครอบครัวกับความสุขในการทำงาน โดยแบ่งสัมพันธภาพในครอบครัวออกเป็นตัวแปรย่อย 5 ตัวแปร ซึ่งจะทำให้ทราบว่าสัมพันธภาพในครอบครัวตัวแปรใดที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงาน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานและระดับสัมพันธภาพในครอบครัวของพนักงาน
2. เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพในครอบครัวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน

4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยจากตัวแปรสัมพันธภาพในครอบครัว

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างสำหรับวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานสายงานรองผู้ว่าการเชื้อเพลิงและสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง สำนักงานกลางของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างโดยวิธี Yamane บุญธรรม จิตต์อนันต์ (2540) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 281 คน เมื่อได้จำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างแล้ว นำมาคำนวณหาจำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละสายงาน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Proportional stratified random sampling) เพื่อหาขนาดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละระดับชั้น จากนั้นจึงใช้วิธีการเก็บข้อมูลโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยการจับสลากรายชื่อ ซึ่งใช้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล ตั้งแต่วันที่ 1 - 30 กันยายน 2554 โดยใช้เวลาทั้งสิ้น 1 เดือนในการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 281 ชุด ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำแนกตามสายงาน

สายงาน	ประชากร (N) คน	กลุ่มตัวอย่าง (n) คน
สายงานรองผู้ว่าการเชื้อเพลิง	465	143
สายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง	485	138
รวม	950	281

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 7 ข้อ ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสัมพันธภาพในครอบครัว มีข้อคำถามทั้งหมด 5 ด้าน 41 ข้อ และส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน จำนวน 11 ข้อ

การหาคุณภาพเครื่องมือ แบบสอบถามได้รับการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ในเรื่องความครอบคลุมของข้อคำถามตามเนื้อหา การใช้ภาษา โดยนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence : IOC) ผู้วิจัยดำเนินการเลือกเฉพาะข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 บุญธรรม กิจปริดาภิสุทธิ (2549) ซึ่งถือว่ามีความสอดคล้องที่เหมาะสม ข้อที่ไม่เหมาะสมผู้วิจัยดำเนินการตัดข้อคำถามนั้นออก จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลอง (Tryout)

ใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา คือพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (Item Discrimination) และต้องมี ค่า r มากกว่า .20 ขึ้นไป จึงถือว่า มีค่าอำนาจจำแนกที่เหมาะสม แต่ถ้าข้อใดค่า r น้อยกว่า .20 บุญธรรม กิจปริดาภิสุทธิ (2549) ผู้วิจัยจะตัดข้อคำถามนั้นออกเพราะถือว่าไม่มีค่าอำนาจจำแนก และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์ของแอลฟาด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ซึ่งผลการวิเคราะห์เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ พบว่าแบบสอบถามที่ใช้วัดสัมพันธภาพในครอบครัวมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8513 และแบบสอบถามที่วัดระดับความสุขในการทำงานมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .7356 เมื่อได้เครื่องมือแล้วจึงนำไปศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจริง ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนข้อคำถามในแบบสอบถามเรียงลำดับตามขั้นตอนการสร้างคำถาม

แบบสอบถาม	สร้าง (ข้อ)	มีค่า IOC มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 (ข้อ)	ค่าอำนาจจำแนก (r) มากกว่า .20 (ข้อ)
สัมพันธภาพในครอบครัว	48	44	41
ความสุขในการทำงาน	16	16	11

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้ผู้ช่วยผู้ว่าการบริหารเชื้อเพลิงและผู้ช่วยผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เป็นผู้แจกแบบสอบถามให้พนักงาน

การวิเคราะห์ข้อมูล ร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้แปลความหมายของข้อมูลต่างๆ ในการวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง และวิเคราะห์ลักษณะการกระจายของข้อมูล เกี่ยวกับสัมพันธภาพในครอบครัวกับความสุขในการทำงาน

ของพนักงาน การทดสอบค่าที (t-test) ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม โดยวิเคราะห์แบบ Independent t-test เพื่อทดสอบหาความแตกต่างระหว่างความสุขในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล การทดสอบค่าเอฟ (F-test) ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 3 กลุ่มขึ้นไป โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อทดสอบหาความแตกต่างระหว่างความสุขในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญที่น้อยที่สุด (Least Significant

Difference หรือLSD) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) ใช้สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพในครอบครัวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นต่อน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อพยากรณ์ความสุขในการทำงาน

เกณฑ์การให้คะแนน จะให้คะแนนระหว่าง 1-5 สำหรับคำตอบ เห็นด้วยน้อยที่สุด – เห็นด้วยมากที่สุดการแบ่งช่วงระดับความสุขในการทำงาน และสัมพันธภาพในครอบครัวเป็นระดับสูง กลาง และต่ำ จะแบ่งระดับตาม วิเชียร เกตุสิงห์ (2538) กำหนดให้แบ่งระดับดังนี้ คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 – 2.33 หมายถึง ระดับต่ำ ตั้งแต่ 2.34 – 3.66 หมายถึง ระดับปานกลางตั้งแต่ 3.67 – 5.00 หมายถึง ระดับสูง เมื่อต้องการทราบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานและสัมพันธภาพในครอบครัวอยู่ในระดับใด ให้พิจารณาจากค่าคะแนนเฉลี่ย

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสุขในการทำงานและสัมพันธภาพในครอบครัว

ในภาพรวม พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง (

$\bar{X} = 3.73$) และมีระดับสัมพันธภาพในครอบครัวโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.56$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานมีสัมพันธภาพในครอบครัวด้านการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ที่เหมาะสมของสมาชิกในครอบครัวอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ($\bar{X} = 3.93$) รองลงมา ได้แก่ ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดีของสมาชิกในครอบครัว มีค่าเฉลี่ยสูง คือ ($\bar{X} = 3.67$) ด้านการแสดงออกซึ่งความรักและเอื้ออาทรต่อกันของสมาชิกในครอบครัวมีค่าเฉลี่ยปานกลาง คือ ($\bar{X} = 3.62$) ด้านการปรึกษาหารือและตัดสินใจเรื่องสำคัญต่างๆ ของสมาชิกในครอบครัวมีค่าเฉลี่ยปานกลาง คือ ($\bar{X} = 3.48$) และพบว่าด้านการใช้เวลาในการทำกิจกรรมร่วมกันของสมาชิกในครอบครัวอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ($\bar{X} = 3.11$)

2. ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ผลการทดสอบสมมติฐานค่าที (t-test) พบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ได้แก่ เพศ สถานภาพ โรคประจำตัว และจำนวนสมาชิกในครอบครัว มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล (t-test)

เพศ	n	\bar{X}	SD.	t	p
ชาย	128	3.77	.47	1.156	.249
หญิง	153	3.70	.47		
รวม	281				
สถานภาพ	n	\bar{X}	SD.	t	p
โสด	65	3.72	.47	.149	.882
สมรส แยกกันอยู่ หย่า ร้าง หม้าย	216	3.73	.47		
รวม	281				
โรคประจำตัว	n	\bar{X}	SD.	t	p
ไม่มี	183	3.75	.47	.823	.411
มี	98	3.70	.48		
รวม	281				
จำนวนสมาชิกใน ครอบครัว	n	\bar{X}	SD.	t	p
1 -3 คน	123	3.78	.48	1.610	.109
มากกว่า 3 คน	158	3.69	.47		
รวม	281				

ผลการทดสอบสมมติฐานค่าเอฟ (F-test) พบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ได้แก่ อายุ รายได้เฉลี่ย ระยะเวลาในการทำงาน มี

ความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล (F-test)

อายุ	df	SS	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	3	.418	.139	.620	.602
ภายในกลุ่ม	277	62.163	.224		
รวม	280	62.580			
รายได้เฉลี่ย	df	SS	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	2	.231	.116	.515	.598
ภายในกลุ่ม	278	62.349	.224		
รวม	280	62.580			
ระยะเวลาทำงาน	df	SS	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	3	.257	.086	.380	.767
ภายในกลุ่ม	277	62.324	.225		
รวม	280	62.580			

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพในครอบครัวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน

พนักงานสายงานรองผู้ว่าการเชื้อเพลิง และสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่าย

ผลิตแห่งประเทศไทยมีสัมพันธภาพในครอบครัวโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพในครอบครัวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน

ตัวแปร	1	2	3	4	5	6
1	1					
2	.716**	1				
3	.529**	.732**	1			
4	.398**	.664**	.663**	1		
5	.516**	.644**	.710**	.616**	1	
6	.893**	.895**	.804**	.695**	.757**	1
7	.338**	.304**	.241**	.245**	.317**	.361**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

หมายเหตุ : ตัวแปรในตาราง 1. คือสัมพันธภาพด้านการใช้เวลาในการทำกิจกรรมร่วมกันของสมาชิกในครอบครัว 2.คือสัมพันธภาพด้านการติดต่อสื่อสารที่ดีของสมาชิกในครอบครัว 3.คือสัมพันธภาพด้านการปรึกษาหารือและตัดสินใจเรื่องสำคัญต่างๆของสมาชิกในครอบครัว 4.คือสัมพันธภาพด้านการแสดงออกซึ่งความรักความเอื้ออาทรต่อกันของสมาชิกในครอบครัว 5.คือสัมพันธภาพด้านการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ที่เหมาะสมของสมาชิกในครอบครัว 6.คือสัมพันธภาพโดยรวม 7 ความสุขในการทำงาน

4. ผลการพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานด้วยสัมพันธภาพในครอบครัว

สัมพันธภาพในครอบครัว 2 ตัวแปร คือการทำกิจกรรมร่วมกันของสมาชิกในครอบครัว (x_1) และการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ที่เหมาะสมของสมาชิกในครอบครัว (x_2) สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงาน ได้ร้อยละ 13.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังตารางที่ 6

โดยสมการพยากรณ์ความสุขในการทำงานในรูปของคะแนนมาตรฐาน $y' = .238x_1 + 0.194x_2$

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเป็นรายด้านของสัมพันธภาพในครอบครัวที่พยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงาน

ลำดับ	R	R ²	Adj R ²	S.E
X ₁	.338	.114	.111	.44568
X ₁ และ X ₂	3.77	.142	.136	.43949

ตารางที่ 7 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อหารูปแบบสมการพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงาน

ตัวแปร	B	S.E.b	β	t	p
ค่าคงที่	2.555	.188		13.608	.000
X ₁	.175	.048	.238	3.675	.000
X ₂	.161	.054	.194	2.986	.003

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่องสัมพันธภาพในครอบครัวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยในการอภิปรายผลการวิจัย ผู้วิจัยได้แบ่งการอภิปราย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ผลระดับสัมพันธภาพในครอบครัว

จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานสายงานรองผู้ว่าการเชื้อเพลิงและสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มี

ระดับสัมพันธภาพในครอบครัวโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานมีสัมพันธภาพในครอบครัวด้านการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ที่เหมาะสมของสมาชิกในครอบครัวมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดีของสมาชิกในครอบครัว ด้านการแสดงออกซึ่งความรักและเอื้ออาทรต่อกันของสมาชิกในครอบครัว ด้านการปรึกษาหารือและตัดสินใจเรื่องสำคัญต่างๆของสมาชิกในครอบครัว

ตามลำดับ และด้านการใช้เวลาในการทำกิจกรรมร่วมกันของสมาชิกในครอบครัวมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ วรวิภา ลำเจียกเทศ (2530) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ในครอบครัวในทัศนะของสตรีที่สมรสแล้ว ศึกษาเฉพาะกรณีสตรีที่มารับบริการจากศูนย์วิจัยการวางแผนครอบครัว โรงพยาบาลศิริราช พบว่า ความสัมพันธ์ในครอบครัวของประชากรไม่ดีเท่าที่ควร ประชากรร้อยละ 21.87 ตอบว่าเป็นเพราะการทำงานนอกบ้านของทั้งสามีและภรรยา หรือเฉพาะสามีหรือภรรยา ทำให้ไม่มีเวลาให้กับครอบครัว รองลงมาร้อยละ 15 ตอบว่าฐานะความเป็นอยู่ไม่ดี เงินไม่พอใช้ บ้านคับแคบ ทั้งนี้อาจอธิบายได้ว่า พนักงานสายงานรองผู้ว่าการเชื้อเพลิงและสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ต้องมีการแข่งขันทางธุรกิจที่อาจจะแปรรูปจากรัฐวิสาหกิจเป็นเอกชน ซึ่งไม่มีความแน่นอนต่อความมั่นคงทางอาชีพ จึงทำให้พนักงานต้องปรับตัวอยู่ตลอดเวลาต่อการทำงาน จึงส่งผลให้การมีเวลาอยู่ร่วมกันในการทำกิจกรรมต่างๆ นั้นน้อยลง จึงอาจส่งผลให้สัมพันธ์ภาพในครอบครัวนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานสายงานรองผู้ว่าการเชื้อเพลิงและสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยมีระดับความสุขในการทำงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความเต็มใจทำงาน จนสำเร็จ อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ เพ็ญพิชชา ตั้งมาลา (2553) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษากลางโรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง พบว่าพนักงานกองบำรุงรักษากลางโรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยทุกปัจจัยย่อยรวมทั้งค่าเฉลี่ยรวมด้านภาพ

รวมความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูงทั้งหมด อีกทั้งสอดคล้องกับ พรณิภา สืบสุข (2548) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจอธิบายได้ว่า พนักงานสายงานรองผู้ว่าการเชื้อเพลิงและสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความรักความผูกพัน ตลอดจนการมองเห็นคุณค่าและประโยชน์ของงานที่ทำอยู่ อีกทั้งการมีสวัสดิการที่ดี เช่น สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลให้กับพนักงานและครอบครัว การช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร การมีสหกรณ์ออมทรัพย์ การให้ทุนการศึกษากับพนักงานเพื่อเพิ่มศักยภาพทางความรู้ จึงส่งผลให้พนักงานมีความสุขในการทำงานในระดับสูง

3. ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1. พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน

จะมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานเพศชายและเพศหญิงมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของกัญญิกา กิตติวงศ์ประทีป (2550) ที่ศึกษาการรับรู้เศรษฐกิจพอเพียงกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและมีความสุขในการทำงานของพนักงานศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค โดยพบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่งานวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของอภิชาติ ภูพานิช (2551) ที่ศึกษาเรื่องการใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยพบว่า เพศของบุคลากรที่แตกต่างกันจะมีระดับความสุขในการทำงานที่ไม่แตก

ต่างกัน ทั้งนี้อาจอธิบายได้ว่า สังคมปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกันในด้านต่างๆ เช่น งานบางอย่างผู้ชายทำได้ ผู้หญิงก็สามารถทำได้เช่นเดียวกัน แสดงให้เห็นได้ว่าเพศชายและเพศหญิงได้รับสิทธิ หน้าที่ และโอกาสในด้านต่างๆอย่างเท่าเทียมกัน ดังนั้น ความสุขในการทำงานของเพศชายและเพศหญิงจึงไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันจะมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ไม่เป็นไปตามสมมติฐานและไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญพิชชา ตั้งมาลา(2553) ที่ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง โดยพบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานแตกต่างกันสองด้านด้วยกัน ได้แก่ ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร รวมถึงด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่งานวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณพร พรายสวาท (2552) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการฟังเพลงในขณะที่ทำงานกับความสุขในการทำงานของพนักงาน :ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานของบริษัทอิริคสัน (ประเทศไทย) จำกัด โดยพบว่า พนักงานที่มีอายุในช่วง 23-30 ปี 31-40 ปี และ 51 ปีขึ้นไป มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจอธิบายได้ว่า ลักษณะการทำงานในหน่วยงานของพนักงาน มีการเปิดโอกาสให้พนักงานทุกช่วงอายุได้แสดงความคิดเห็นซึ่งเป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีให้กันภายในองค์กรอีกด้วย ดังนั้นความสุขในการทำงานของพนักงานที่มีอายุต่างกันจึงมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยแตกต่างกันจะมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสุกัญญา อินตะโตด (2550) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความต้องการมีส่วนร่วมในองค์กรและความสุขในการทำงาน : กรณีศึกษาอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตภาคเหนือตอนบน พบว่าพนักงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตภาคเหนือตอนบนที่มีปัจจัยทางชีวสังคมด้านรายได้ต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า .01 แต่งานวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของสุรกุล สีเรือง (2553) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การรับรู้การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชา และความสุขในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษาพนักงานโรงแรมแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยพบว่า ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจอธิบายได้ว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานในตำแหน่งใกล้เคียงกัน มีความแตกต่างกันไม่มากนัก อีกทั้งผู้ที่รายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อย ก็จะได้รับสวัสดิการที่มากกว่าผู้ที่มียาได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า อาทิเช่น ทูนาการศึกษานุกร การกู้ยืมเงินกับสหกรณ์ออมทรัพย์ของ เป็นต้น ดังนั้นความสุขในการทำงานของพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันจึงมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกันจะมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ไม่เป็นไปตามสมมติฐานและไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของภัทร ชัชฌา เรื่องมะเร็ง (2553) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพเชิงรุก การรับรู้บรรยากาศองค์กร และความสุขในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษาผู้ผลิตเหล็กทรายหนึ่ง โดยพบว่าอายุงานต่างกันความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่งานวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของกัลยารัตน์ อ่อง

คณา(2549) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาล ทั้งนี้อธิบายได้ว่า พนักงานมีการสอนงานให้กันและกัน ซึ่งเป็นปัจจัยให้พนักงานประสบความสำเร็จในงาน มีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน ดังนั้นความสุขในการทำงานของพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกันจึงมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกันจะมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่าพนักงานที่มีสถานภาพต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ไม่เป็นไปตามสมมติฐานและไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของจงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2547) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ แต่งานวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญพิชชา (2553) ที่ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษากลางโรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง โดยพบว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานจำแนกตามสถานภาพไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจอธิบายได้ว่า เมื่อพนักงานมีปัญหาในการทำงานจะปรึกษากันหรือกัน จนหาทางออกของปัญหาได้ จึงทำให้พนักงานไม่เกิดความเครียดในงาน และไม่จำเป็นต้องระบายให้คนในครอบครัวรับฟัง เพราะสามารถหาทางแก้ไขปัญหาจากการทำงานได้ ดังนั้นความสุขในการทำงานของพนักงานที่มีสถานภาพต่างกันจึงมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 6 พนักงานที่มีโรคประจำตัวแตกต่างกันจะมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่าพนักงานที่มีโรคประจำตัวต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ไม่เป็นไปตามสมมติฐานและไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของเกษร (2553) ที่ศึกษาปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานของพนักงาน กองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ พบว่าสุขภาพที่ดี/ไม่ดีของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง แต่งานวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของนภัชชล (2550) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข โดยพบว่าการมี/ไม่มีโรคประจำตัวของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุขไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ทั้งนี้อธิบายได้ว่าพนักงานมีสวัสดิการด้านการแพทย์ ซึ่งหน่วยงานนี้จะคอยตรวจรักษาพยาบาลให้กับพนักงานทุกคน จึงทำให้พนักงานที่มีโรคประจำตัวได้รับการดูแลจากแพทย์เป็นอย่างดี จึงทำให้รู้ถึงวิธีการดูแลตนเองจากการเจ็บป่วย ซึ่งการมีโรคประจำตัวจึงไม่ส่งผลกระทบต่อหรือเป็นอุปสรรคในการทำงานและการดำเนินชีวิตประจำวันของพนักงาน ดังนั้นความสุขในการทำงานของพนักงานที่มี/ไม่มีโรคประจำตัวจึงมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 7 พนักงานที่มีจำนวนสมาชิกในครอบครัวแตกต่างกันจะมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่าพนักงานที่มีจำนวนสมาชิกในครอบครัวต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน และ ไม่สอดคล้องกับแนวคิดที่ผู้วิจัยคาดไว้ว่าพนักงานที่มีจำนวนสมาชิกในครอบครัวน้อย จะสามารถพูดคุยกันได้อย่างทั่วถึงความขัดแย้งในครอบครัวก็จะไม่เกิดขึ้น ซึ่งแตกต่างจากพนักงานที่มีจำนวนสมาชิกอยู่มาก การตัดสินใจเรื่องสำคัญภายในครอบครัว อาจจะขึ้น

อยู่กับบุคคลใดบุคคลหนึ่งในครอบครัวที่เป็นใหญ่ ทำให้สมาชิกในครอบครัว ไม่มีอิสระในการตัดสินใจ ทั้งนี้อธิบายได้ว่า พนักงานจะมีจำนวนสมาชิกในครอบครัวมากหรือน้อยก็จะเป็นปัญหาต่อการทำงานเพราะพนักงานทุกคนจะได้รับสวัสดิการอย่างเพียงพอ เมื่อพนักงานได้สวัสดิการที่ดีต่างๆ จะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายภายในบ้าน ไม่เกิดความเครียดหรือความขัดแย้งในครอบครัวขึ้น ดังนั้นความสุขในการทำงานของพนักงานที่มีจำนวนสมาชิกในครอบครัวต่างกันจึงมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

4. ผลความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพในครอบครัวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน

ผลการวิจัยพบว่า สัมพันธภาพในครอบครัวทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของWortman, Camille B. and Loftus, Elizabeth F. (1992) โดยพบว่า ความสัมพันธ์ในครอบครัวเป็นความสัมพันธ์ที่มีความใกล้ชิด หากการใช้ชีวิตร่วมกันเป็นไปโดยราบรื่น ก็เป็นฐานที่ดีสำหรับการใช้ชีวิตด้านอื่น รวมทั้งด้านการงานด้วย เพราะความสัมพันธ์ในครอบครัวเป็นหนึ่งในปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีความสุข แม้บุคคลที่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การทำงานแล้ว ก็ยังปรารถนาที่จะประสบความสำเร็จกับชีวิตครอบครัวด้วย ดังนั้นการให้ออกาสหรือให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากรในการดูแลครอบครัว เป็นการลดโอกาสเสี่ยงต่อการเกิดปัญหาทางด้านอารมณ์ พฤติกรรมและสุขภาพของบุคคลเอง หรือลดผลกระทบต่อสมาชิกคนอื่นในครอบครัว รวมทั้งลดปัญหาต่อหน่วยงาน ได้แก่ ประสิทธิภาพการทำงาน ความพึงพอใจในงาน อัตราการขาดงาน ความขัดแย้งในหน่วยงาน อีกด้วย ทั้งนี้อาจอธิบายได้ว่า พนักงาน ได้ตระหนักถึงสัมพันธภาพในครอบครัว โดยมีการแบ่งเวลาให้ครอบครัวกับ

งานมีความสมดุลกัน จึงไม่ทำให้เกิดความขัดแย้งในบทบาทงานและครอบครัวเกิดขึ้น จึงส่งผลให้สัมพันธภาพในครอบครัวมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงาน

5. ผลสัมพันธภาพในครอบครัวสามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงาน

จากผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวพยากรณ์ 2 ตัว ได้แก่ ด้านการใช้เวลาในการทำกิจกรรมร่วมกันของสมาชิกในครอบครัว และด้านการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ที่เหมาะสมของสมาชิกในครอบครัวที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของดลฤดี (2550) เรื่ององค์กรแห่งความสุขในที่ทำงาน ในข้อที่ว่า Happy Family (ครอบครัวดี) มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคงได้แก่ มีสุขภาพดี มีการทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน และต้องทำหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด เป็นต้น ซึ่งคนทำงานที่มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคงย่อมมีความสุขในการดำเนินชีวิต นำไปสู่การทำงานที่มีความสุขและมีประสิทธิภาพ มีความตั้งใจในการทำงาน มีสมาธิ มีสติในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพนักงานที่ไม่สามารถปล่อยวางความวิตกกังวลเกี่ยวกับงานลงได้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นองค์กรควรจะหา กิจกรรมที่ผ่อนคลายให้กับพนักงานเพื่อให้พนักงานไม่เกิดความเครียดในการทำงาน รู้สึกผ่อนคลาย เช่น จัดให้มีดนตรีในเวลาพักรับประทานอาหารกลางวัน

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีสัมพันธภาพในครอบครัวโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ถ้าพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการใช้เวลาในการทำกิจกรรมร่วมกันของสมาชิกในครอบครัวมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น องค์กรควรให้พนักงานมีสัมพันธภาพในครอบครัวมากขึ้น ดังนั้นจึงควรส่งเสริมให้พนักงานใช้เวลาในการทำกิจกรรมร่วมกัน เช่น จัดกิจกรรมในองค์กรและเชิญสมาชิกในครอบครัวของพนักงานมาร่วมกิจกรรมด้วย

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า สัมพันธภาพในครอบครัวโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน และพบว่า สัมพันธภาพด้านการใช้เวลาในการทำกิจกรรมร่วมกันของสมาชิกในครอบครัวและสัมพันธภาพด้านการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ที่เหมาะสมของสมาชิกในครอบครัวสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานได้ ดังนั้น องค์กรควรจะมีส่วนช่วยในการสร้างสัมพันธภาพในครอบครัวที่ดีให้เกิดขึ้น เช่น จัดกิจกรรมต่างๆ ให้พนักงานได้มีเวลาทำกิจกรรมร่วมกันกับครอบครัว องค์กรต้องชี้แจงให้พนักงานเห็นถึงความสำคัญของการสื่อสารที่ดีในครอบครัว

ปรึกษาหารือและตัดสินใจร่วมกัน แสดงความรักและเอื้ออาทรต่อกัน และปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ที่เหมาะสม

2. ข้อเสนอแนะในการทำงานวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยที่พบว่าตัวแปรสัมพันธภาพในครอบครัวสามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 13.6 ซึ่งอาจมีตัวแปรอื่นๆ ที่สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานได้อีก จึงควรมีการศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆเพิ่มเติม เช่น ความไว้วางใจซึ่งกันและกันของสมาชิกในครอบครัว ความมีอิสรภาพของสมาชิกในครอบครัว เป็นต้น

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยนี้จะประสบความสำเร็จไม่ได้ ถ้าขาดอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล ผู้วิจัยขอขอบพระคุณรวมทั้งคณาจารย์ประจำภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ทุกท่านรวมทั้งผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ได้สละเวลามาตรวจสอบแก้ไขแบบสอบถามจนเสร็จสมบูรณ์ และขอขอบคุณพนักงานสายงานรองผู้ว่าการเชื้อเพลิงและสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เอกสารอ้างอิง

- กัลยารัตน์ อ่องคณา. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เกษตร เรื่องแก้ว. (2553). ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานของพนักงาน กองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. สารนิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กัญธิภา กิติวงศ์ประทีป. (2550). การรับรู้เศรษฐกิจพอเพียงกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นภัชชล รอดเที่ยง. (2550). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาอนามัยครอบครัว มหาวิทยาลัยมหิดล.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2549). สถิติวิเคราะห์เพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ : จามจุรีโปรดักท์.
- บุญธรรม จิตต์อ่อนต์. (2540). การวิจัยทางสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : บริษัทเท็กซ์ แอนด์เจอร์นัล พับลิเคชั่น จำกัด.
- พรรณนิภา สืบสุข. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พุทธทาสภิกขุ. (2544). ความสุขในการงาน : การทำงานทุกชนิดด้วยจิตว่าง. กรุงเทพฯ : ธรรมสภาและสถาบันบันลือธรรม.
- เพ็ญพิชชา ตั้งมาลา. (2553). ความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษากลางโรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ภัทรชันษา เรื่องมะเริง. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพเชิงรุก การรับรู้บรรยากาศองค์การ และความสุขในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษาผู้ผลิตเหล็กทรายหนึ่ง. งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญามหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2553.
- วรรณพร พรายสวาท. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างการฟังเพลงในขณะที่ทำงานกับความสุขในการทำงานของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานของบริษัทอริคสัน (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี

พระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

วรรณภา ลำเจียกเทศ. (2530). *แนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ในครอบครัวในทัศนะของสตรีที่สมรสแล้ว ศึกษาเฉพาะกรณีสตรีที่มีรับบริการจากศูนย์วิจัยการวางแผนครอบครัว โรงพยาบาลศิริราช. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*

วิเชียร เกตุสิงห์. (2538). *สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิชย์.*

สถาบันพัฒนาการสาธารณสุขอาเซียน. (2552). *รายงานการวิจัยสัมพันธภาพในครอบครัวไทย. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนสามัญ เอ็น แอนด์ เอ็น ก๊อปปี้ แอนด์ พรินติง.*

สุกัญญา อินตะโตด. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความต้องการมีส่วนร่วมในองค์กรและความสุขในการทำงาน : กรณีศึกษาอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตภาคเหนือตอนบน. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*

สุรกุล ลีเรือง. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพห้องค้ประกอบ การรับรู้การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชา และความสุขในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษาพนักงานโรงแรมแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*

สุพัตรา สุภาพ. (2524). *สังคมวิทยา. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.*

อภิชาติ ภูพานิช. (2551). *การใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*

อานนท์ ศักดิ์วีระชัย. (2552). *ตอกบัตรด้วยรอยยิ้ม. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*

Wortman ,Camille B. and Loftus Elizabeth F. (1992) *Psychology. International ed. United States of America : BROOKS/COLE Publishing Company.*