

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร  
สำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร

Factors Affecting Happiness at Work of Personnel Working in Buengkum  
District Office Bangkok Metropolitan Administration

ณัทภักทศา ทองประดับ<sup>1</sup> อรพิน ปิยะสกุลเกียรติ<sup>2</sup>

พระปลัดสุระ ญาณธโร<sup>3</sup> พระครูสาธุกิจโกศล<sup>4</sup> รังสรรค์ ประเสริฐศรี<sup>5</sup>

Natphatsa Thongpradab<sup>1</sup> Orapin Piyasakulkiat<sup>2</sup>

Phrapalad Sura Yanatharo<sup>3</sup> PhrakruSathukitkosol<sup>4</sup> Rangson Prasertsri<sup>5</sup>

<sup>1</sup>นักศึกษาลัทธิศาสตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

<sup>24</sup>หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

<sup>35</sup>มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตสุรินทร์

<sup>1</sup>Student of Master of Public Administration Program Graduate School Kasem Bundit University

<sup>25</sup>Master of Public Administration Program Graduate School Kasem Bundit University

<sup>34</sup>Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Surin Campus

Email: orapin5082@yahoo.com

Received : January 14, 2023;

Revised : May22, 2023;

Accepted : May28, 2023

### บทคัดย่อ

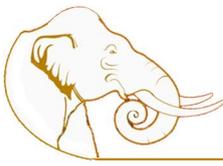
การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาปัจจัยในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร 3) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร 4) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร จากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร จำนวน 93 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.955 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ t - test การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) การทดสอบรายคู่ของเชฟเฟ้ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการศึกษาพบว่า

1. บุคลากรสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 30 - 40 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี ระยะเวลาในการทำงาน 1 - 5 ปี และรายได้ต่อเดือน 15,000 - 20,000 บาท

2. ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.10$ , S.D. = .553)

3. ปัจจัยในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.20$ , S.D. = .598)

4. การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงานที่ต่างกันมีความสุขในการทำงาน



ไม่แตกต่างกัน ส่วนสถานภาพและรายได้ต่อเดือนที่ต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานครเป็นไปในทิศทางเชิงบวก ได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามลำดับ

**คำสำคัญ :** ความสุข; การทำงาน; บุคลากรสำนักงานเขตบึงกุ่ม

### Abstract

This study aims to study: 1) Happiness at work of personnel working in Buengkum District Office, Bangkok Metropolitan Administration. 2) Factors of work of personnel working in Buengkum District Office, Bangkok Metropolitan Administration. 3) Comparing personal factors and happiness at work of personnel working in Buengkum District Office, Bangkok Metropolitan Administration. and 4) Factors of work which affecting happiness at work of personnel working in Buengkum District Office, Bangkok Metropolitan Administration. The participants in the study were personnel of Buengkum District Office, Bangkok Metropolitan Administration totally 93 in numbers. The data as well as was proved the content validity and was verified the value of Cronbach's alpha reliability test of 0.955. The study used quantitative method which utilized the questionnaires to collect the data. The statistics used in this case were descriptive statistics analysis, frequency, percentage, mean, t-test, One-way ANOVA and multiple regression analysis.

The results of the study revealed that

1) The questionnaire responses were female, aged 30 - 40 years, single, graduated with Bachelor degree, performance 1 - 5 years and had 15,000 - 20,000 Baht income.

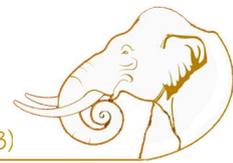
2) Happiness at work of personnel working in Buengkum District Office, Bangkok Metropolitan Administration was at overall high level ( $\bar{X} = 4.10$ , S.D. = .553).

3) Factors of work of personnel working in Buengkum District Office, Bangkok Metropolitan Administration was at overall high level ( $\bar{X} = 4.20$ , S.D. = .598)

4) The comparing results of opinions toward happiness at work of personnel working in Buengkum District Office, Bangkok Metropolitan Administration classified by marital status and income were found to be difference, accept gender, age, education and job experience had no difference, significant at the level of .05.

5) Factors of work have statistically significant influence at the level of .05 on happiness at work of personnel working in Buengkum District Office, Bangkok Metropolitan Administration and the positive directions were work environment, job feature and personnel relationship respectively.

**Keywords:** happiness; work; personnel of Buengkum District Office



## บทนำ

อาชีพข้าราชการเป็นอาชีพหนึ่งที่มีความสำคัญต่อประเทศ เนื่องจากภารกิจหลักของงานราชการ คือ การนำนโยบายของรัฐไปสู่การปฏิบัติเพื่อพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้า และประชาชนอยู่ดีมีสุข ซึ่งผู้ทำหน้าที่นำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ นั่น คือ ข้าราชการและบุคลากรของภาครัฐ ที่ต้องใช้กำลังแรงงาน แรงใจ ความรู้ ความสามารถและทักษะอย่างเต็มกำลัง เพื่อให้การทำงานสัมฤทธิ์ผลตามนโยบายที่กำหนด

ปัจจุบันสำนักงานเขตบึงกุ่ม มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับงานปกครอง งานทะเบียน การสาธารณสุข ปลอดภัย การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง การสาธารณสุข การรักษาความปลอดภัย การดูแลรักษาที่สาธารณะ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ การจัดเก็บรายได้ การบังคับการให้เป็นไปตามข้อบัญญัติกรุงเทพมหานครหรือกฎหมายอื่นที่กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานครและหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย (สำนักงานเขตบึงกุ่ม, [ออนไลน์], 2564) ด้วยภาระงานที่หลากหลาย ทำให้บุคลากรสำนักงานเขตบึงกุ่มต้องให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็วและทั่วถึง เพื่อตอบสนองความต้องการ และสร้างความพึงพอใจให้แก่ประชาชน จึงอาจก่อให้เกิดความเครียดและความกดดันในการทำงาน ส่งผลให้บุคลากรเกิดความเหนื่อยล้าและไม่มีความสุขในการทำงานได้

ดังนั้น การสร้างความสุขในการทำงาน จึงเป็นสิ่งที่ทุกคนในองค์กรพึงประสงค์ หากบุคลากรมีความสุขในการทำงานแล้ว จะทำให้ผลงานมีคุณภาพและเป็นไปในทิศทางที่ดียิ่งขึ้น ซึ่งตามแนวทางการสร้างเสริมสุขภาพในองค์กร หรือ Happy Work Place ของสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กรได้กำหนดเป้าหมายในการทำงานที่สำคัญ คือ การให้บุคลากรดูแลสุขภาพของตนเองและมีความสุขในการทำงาน โดยมีองค์ประกอบของความ สุข 8 ประการ ได้แก่ 1. สุขภาพดี (Happy Body) 2. มีน้ำใจ (Happy Heart) 3. ผ่อนคลายดี (Happy Relax) 4. ใฝ่ความรู้ (Happy Brain) 5. มีคุณธรรม (Happy Soul) 6. การเงินดี (Happy Money) 7. ครอบครัวดี (Happy Family) 8. สังคมดี (Happy Society) เมื่อองค์กรดูแลสุขภาพชีวิตของบุคลากร ครอบครัวและผู้เกี่ยวข้องแล้ว จะส่งผลต่อการลดรายจ่ายทางสุขภาพในภาพรวม และเกิดผลต่อสังคมสุขภาวะในระยะยาว (สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร, [ออนไลน์], 2563)

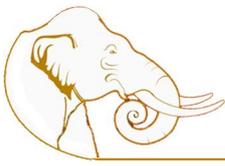
ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร” เพื่อให้ทราบว่าปัจจัยด้านใดที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตบึงกุ่ม และนำผลการศึกษาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีความสุขในการทำงาน หากบุคลากรมีความสุขในการทำงานแล้ว จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น นำไปสู่การพัฒนาองค์กรต่อไป

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร
4. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร

## สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร ที่มีเพศต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน
2. บุคลากรสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร ที่มีอายุต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน
3. บุคลากรสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร ที่มีสถานภาพต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน



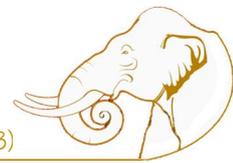
4. บุคลากรสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน
5. บุคลากรสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร ที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน
6. บุคลากรสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน
7. ปัจจัยด้านลักษณะงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร
8. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร
9. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร

### การทบทวนวรรณกรรม

#### องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีรธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว (2559: 12-15) ได้กล่าวถึงแนวคิดความสุข 8 ประการ หรือ Happy 8 ของสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ที่เชื่อว่าความสุขของคนทำงานจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อสามารถจัดสมดุลชีวิตตนเองได้ โดยเกิดจากองค์ประกอบของความสุข 8 ประการ ดังนี้

1. การเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น (Happy Body) คือ มีสุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข ซึ่งเกิดจากการใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน
2. การเป็นผู้ที่มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart) คือ การมีน้ำใจ การคิดถึงคนอื่น การรับบทบาทของเจ้านาย ลูกน้อง บทบาทของคุณพ่อ คุณแม่ และผลของการกระทำของตนเองต่อสิ่งต่างๆ
3. การเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy Relax) คือ การรู้จักผ่อนคลายกับสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต เพื่อรักษาสมดุลของชีวิตไว้
4. การเป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตนเอง (Happy Brain) คือ การศึกษาหาความรู้ การพัฒนาตนเองตลอดเวลาเพื่อให้เป็นมืออาชีพและเพื่อให้เกิดความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
5. การเป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู (Happy Soul) คือ การเป็นผู้ที่มีคุณธรรม โดยเฉพาะ หิริโอตตบัพ (ความละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำของตน) ซึ่งเป็นคุณธรรมเบื้องต้นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของสังคมมนุษย์และเป็นคุณธรรมที่สำคัญต่อการทำงานเป็นทีม
6. การเป็นผู้ใช้เงินเป็น (Happy Money) คือ เป็นผู้ใช้เงินเป็น มีเงินเก็บ รู้จักใช้ เป็นหนี้อย่างมีเหตุผล มีชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง หรืออาจกล่าวว่าเป็นบุคคลที่สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองได้
7. การเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ (Happy Family) คือ การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง มองว่าครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน เพราะครอบครัวเป็นเหมือนภูมิคุ้มกัน เป็นกำลังใจเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาหรืออุปสรรคในชีวิต การมีครอบครัวเข้มแข็ง จะทำให้สังคมมั่นคงด้วย
8. การเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร/สังคมของตนเองได้ (Happy Society) คือ การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม โดยสังคมมี 2 ระดับ คือ สังคมในที่ทำงานและสังคมนอกที่ทำงาน



## ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

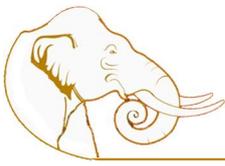
บุคคลที่มีความสุขและมีแรงจูงใจในชีวิตนั้น จะเปี่ยมด้วยพลังและมีชีวิตชีวา มีความหวัง หากองค์กรมีพนักงานที่มีความสุข มีแรงจูงใจในการทำงาน พนักงานเหล่านั้นจะมีความกระตือรือร้น ตั้งใจในการทำงาน รักงาน และมุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จ ดังนั้น แรงจูงใจในการทำงานจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานในองค์กร แรงจูงใจจะทำให้บุคคลมีความสุขทั้งในชีวิตส่วนตัวและชีวิตในการทำงานด้วย (สิรินทร แซ่ฉั่ว, 2553: 40) ผู้วิจัยจึงนำทฤษฎีแรงจูงใจที่มีความเกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานมาใช้ประกอบการวิจัย ดังนี้

### ทฤษฎีค่านิยมของ Locke (Locke's Value Theory)

Locke (1976) ได้นำเสนอทฤษฎีค่านิยม (Locke's Value Theory) ที่อธิบายแรงจูงใจเบื้องต้นในการทำงานจะต้องประกอบไปด้วยปัจจัยพื้นฐานที่เป็นผลกระทบกับการทำงาน และตอบสนองความต้องการของคนในองค์กร เพื่อให้คนในองค์กรจงรักภักดี มุ่งเทกัยงาน และเกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งจะทำให้ผลงานที่ออกมามีคุณภาพ โดยสามารถสรุปปัจจัยที่เกี่ยวข้องได้ดังนี้

1. ลักษณะงาน เป็นปัจจัยแรกที่จะทำให้บุคคลพอใจหรือไม่พอใจในงานที่ทำ รวมถึงถ้าเป็นงานที่ทำหายหรือมีความแปลกใหม่ หรือใช้ประโยชน์จากความรู้การศึกษาที่ได้เรียนมา บุคคลนั้นก็พอใจในงานนั้นมากขึ้น
2. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ อัตราค่าแรงที่เหมาะสมจะทำให้ผู้ทำงานมีความพึงพอใจในงาน นอกจากนี้ วิธีการจ่ายค่าแรงก็มีส่วนให้ผู้ปฏิบัติงานพอใจหรือไม่พอใจได้ เช่น การจ่ายเงินเป็นรายเดือนจ่ายเป็นรายวัน หรือจ่ายตามจำนวนผลผลิต เป็นต้น
3. โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่ง เพราะทุกคนก็ตั้งความหวังว่าจะได้รับการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาเพื่อเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นไป
4. การยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานก็เป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่ง ที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ เช่น เมื่อบุคคลทำสิ่งใดสำเร็จก็ควรจะได้รับยกย่องและประกาศเกียรติคุณ
5. ผลประโยชน์ เป็นสิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงานหรือคาดหวังว่าจะได้รับ เช่น ได้รับบำเหน็จ บำนาญ ค่ารักษาพยาบาล การหยุดพักผ่อนประจำปี โบนัสประจำปี เป็นต้น
6. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เช่น อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ ความชื้น แสง เสียง ตลอดจนการจัดสภาพในท้องที่ทำงาน ที่ตั้งขององค์กร เป็นต้น นอกจากนี้ ระยะเวลาในการทำงาน การหยุดพักในระหว่างการทำงานก็เป็นปัจจัยของสภาพการทำงานอย่างหนึ่ง
7. หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา ก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคคลที่ทำงานมีความพึงพอใจในการทำงาน เนื่องจากหัวหน้าแบบต่างๆ มีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เหมือนกัน
8. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่จะส่งเสริมหรือหยุดยั้งความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ถ้าบุคคลใดมีเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถสูงพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือคนอื่นอย่างเป็นมิตร บุคคลนั้นก็อาจจะมีความพึงพอใจในสภาพการทำงานมากกว่าคนอื่น
9. องค์กรและการจัดการ หรือการบริหารนโยบายและการจัดการ ซึ่งการที่องค์กรมีการวางนโยบายที่แน่นอนเกี่ยวกับการจ่ายค่าแรง สวัสดิการผู้ปฏิบัติงาน หรือเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบก็เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานนำมาคิดตัดสินใจ และทำให้เกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการทำงาน

จากข้างต้นเห็นได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะผลักดันให้บุคลากรทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาจจะประกอบด้วยหลายปัจจัย เช่น ค่าตอบแทน ลักษณะงานที่ทำ สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ความก้าวหน้า



ในงาน การจัดการองค์กร เป็นต้น ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีโอกาสจะกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เมื่อบุคลากรเกิดความพึงพอใจแล้วจะส่งผลให้ทำงานอย่างมีความสุข รู้สึกจงรักภักดี และผูกพันกับองค์กรมากยิ่งขึ้น

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร จำนวน 120 คน และกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane (1973) กำหนดค่าระดับความคลาดเคลื่อนไว้ที่ร้อยละ .05 กลุ่มตัวอย่างที่ได้มีจำนวน 93 คน

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยสอบถามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 93 คน แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

**ส่วนที่ 1** แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล ได้แก่ 1. เพศ 2. อายุ 3. สถานภาพ 4. ระดับการศึกษา 5. ระยะเวลาในการทำงาน 6. รายได้ต่อเดือน

**ส่วนที่ 2** แบบสอบถามความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 8 ด้าน ได้แก่ 1) สุขภาพดี 2) มีน้ำใจ 3) ผ่อนคลายดี 4) ใฝ่ความรู้ 5) มีคุณธรรม 6) การเงินดี 7) ครอบครัวดี 8) สังคมดี

**ส่วนที่ 3** แบบสอบถามความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านลักษณะงาน 2) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน

**ส่วนที่ 4** คำถามปลายเปิดเพื่อแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร

#### วิธีจัดกระทำกับข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน โดยการหาค่าความถี่และค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์ความสุขและปัจจัยในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาในการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

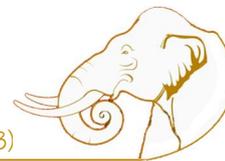
3. ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ t-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 2 กลุ่ม คือ เพศ ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 3 กลุ่มขึ้นไป ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Sheffe) และใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อพยากรณ์หรือทำนายตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร โดยตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน

#### ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ 1. เพศ 2. อายุ 3. สถานภาพ 4. ระดับการศึกษา 5. ระยะเวลาในการทำงาน 6. รายได้ต่อเดือน

2. ปัจจัยในการทำงาน 3 ประการ ได้แก่ 1. ลักษณะงาน 2. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 3. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน



**ตัวแปรตาม** ได้แก่ ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร ตามแนวคิดความสุข 8 ประการ ของสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้แก่ 1. สุขภาพดี 2. มีน้ำใจ 3. ผ่อนคลายดี 4. ใฝ่ความรู้ 5. มีคุณธรรม 6. การเงินดี 7. ครอบครัวดี 8. สังคมดี

### สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบายข้อมูลพื้นฐานลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ สถิติ t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

### ผลการวิจัย

#### 1. ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร ดังนี้

1. จำแนกตามเพศพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 68.8 และเพศชาย จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 31.2

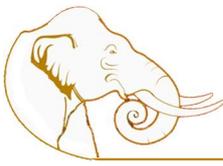
2. จำแนกตามอายุพบว่า ส่วนใหญ่มีอายุ 30 ถึง 40 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 38.7 รองลงมา คือ อายุ 41 ถึง 50 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 35.5 รองลงมา คือ อายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 12.9 และอายุ 51 - 60 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 12.9

3. จำแนกตามสถานภาพพบว่า ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 53.8 รองลงมา คือ มีสถานภาพสมรส จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 37.6 รองลงมา คือ มีสถานภาพหย่า/หม้าย จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 8.6

4. จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 65.6 รองลงมา คือ สำเร็จการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 19 คนคิดเป็นร้อยละ 20.4 รองลงมา คือ สำเร็จการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 14

5. จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานพบว่า ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน 1 - 5 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 32.3 รองลงมา คือ มีระยะเวลาในการทำงาน 15 ปี ขึ้นไป จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 31.2 รองลงมา คือ มีระยะเวลาในการทำงาน 6 -10 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 19.3 รองลงมา คือ มีระยะเวลาในการทำงาน 11 - 15 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 14 รองลงมา คือ มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.2

6. จำแนกตามรายได้ต่อเดือนพบว่า ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 - 20,000 บาท จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 32.3 รองลงมา คือ มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 25,000 บาท จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 29 รองลงมา คือ มีรายได้ต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 23.6 และมีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 15.1



## 2. ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม

(n=93)

ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตบึงกุ่มกรุงเทพมหานคร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสุขในการทำงาน
1. ด้านสุขภาพดี	3.09	.764	ปานกลาง
2. ด้านมีน้ำใจ	4.44	.654	มากที่สุด
3. ด้านผ่อนคลายดี	3.95	.665	มาก
4. ด้านใฝ่ความรู้	4.27	.697	มากที่สุด
5. ด้านมีคุณธรรม	4.43	.601	มากที่สุด
6. ด้านการเงินดี	4.09	.862	มาก
7. ด้านครอบครัวดี	4.25	.860	มากที่สุด
8. ด้านสังคมดี	4.31	.704	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	4.10	.553	มาก

จากตารางที่ 1 ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานครโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.10$ , S.D. = .553) พิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ด้านมีน้ำใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.44$ , S.D. = .654) รองลงมา คือ ด้านมีคุณธรรม ( $\bar{X} = 4.43$ , S.D. = .601) ด้านสังคมดี ( $\bar{X} = 4.31$ , S.D. = .704) ด้านใฝ่ความรู้ ( $\bar{X} = 4.27$ , S.D. = .697) ด้านครอบครัวดี ( $\bar{X} = 4.25$ , S.D. = .860) ด้านการเงินดี ( $\bar{X} = 4.09$ , S.D. = .862) ด้านผ่อนคลายดี ( $\bar{X} = 3.95$ , S.D. = .665) และด้านสุขภาพดี ( $\bar{X} = 3.09$ , S.D. = .764) ตามลำดับ

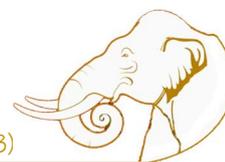
## 3. ปัจจัยในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม

(n=93)

ปัจจัยในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสุขในการทำงาน
1. ด้านลักษณะงาน	4.18	.668	มาก
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	4.27	.576	มากที่สุด
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน	4.15	.765	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.20	.598	มาก

จากตารางที่ 2 ปัจจัยในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานครโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.20$ , S.D. = .598) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.27$ , S.D. = .576) รองลงมา คือ ด้านลักษณะงาน ( $\bar{X} = 4.18$ , S.D. = .668) และด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ( $\bar{X} = 4.15$ , S.D. = .765) ตามลำดับ



#### 4. เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 3 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความสุขในการทำงาน			
	t-test	F-test	P-value	ผลการทดสอบสมมติฐาน
เพศ	.509	-	.612	ปฏิเสธสมมติฐาน
อายุ	-	2.196	.094	ปฏิเสธสมมติฐาน
สถานภาพ	-	4.909	.009*	ยอมรับสมมติฐาน
ระดับการศึกษา	-	1.232	.296	ปฏิเสธสมมติฐาน
ระยะเวลาในการทำงาน	-	1.882	.121	ปฏิเสธสมมติฐาน
รายได้ต่อเดือน	-	3.586	.017*	ยอมรับสมมติฐาน

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 แสดงถึงความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนสถานภาพและรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

#### 5. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 4 ทดสอบสมมติฐานการวิเคราะห์การถดถอยเพื่อพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร

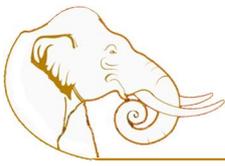
ความสุขในการทำงาน	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	P-value
	B	Beta		
Constant	.743		3.116	.002*
<b>ปัจจัยในการทำงาน</b>				
ลักษณะงาน	.317	.383	3.957	.000*
สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	.336	.350	3.814	.000*
ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน	.145	.200	2.482	.015*

R = .843       $R^2 = .710$       Adjusted  $R^2 = .700$       Std. Error of the Estimate = .30259

F Change = 72.639      Sig = .000

\* Correlation is significant at the .05 level (2-tailed)

จากตารางที่ 4 เมื่อวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับระดับสูงมาก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเป็น .843 และสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุข



ในการทำงานของบุคลากร สำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 71 จากด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ( $B = .336$ ,  $t = 3.814$ ,  $P\text{-value} = .000$ ) ด้านลักษณะงาน ( $B = .317$ ,  $t = 3.957$ ,  $P\text{-value} = .000$ ) และด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ( $B = .145$ ,  $t = 2.482$ ,  $P\text{-value} = .015$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานการพยากรณ์เท่ากับ  $\pm .30$

### อภิปรายผล

การอภิปรายผลจะเปรียบเทียบการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยอธิบายตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากร ผลโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พิมพ์ชนก เกื้อธรรมคุณ (2563) ซึ่งศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ” ผลการวิจัยพบว่า ความสุขส่วนบุคคลของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63

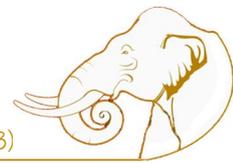
2. ปัจจัยในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยในการทำงานต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร ผลโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นูร์ปาชีเยห์ गुणा (2562) ซึ่งศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี” ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.62

3. เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร อภิปรายผลการศึกษาในการทดสอบสมมติฐาน ตามรายละเอียด ดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 จากการศึกษาพบว่า เพศที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ เนื่องจากความสุขในการทำงานเป็นสิ่งที่ทุกคนในองค์กรนั้นพึงประสงค์ โดยไม่มีการแบ่งแยกเพศชายหรือเพศหญิง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ จิระสันต์ วงษ์วรสันต์ (2560) ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สื่อสารกลยุทธ์และผลิตภัณฑ์รายย่อยของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)” ผลการวิจัยพบว่า จากผลการทดสอบ โดยใช้สถิติ  $t$ -test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่าค่า  $t$ -test = -0.920, Sig. = 0.359 ซึ่งมากกว่า .05 สรุปผลการทดสอบ ได้ว่า เป็นการยอมรับสมมติฐานหรือปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศที่ต่างกัน มีผลต่อความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

สมมติฐานที่ 2 จากการศึกษาพบว่า อายุที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ เนื่องจากความสุขเป็นความรู้สึกที่สามารถเกิดขึ้นกับทุกคนได้โดยไม่จำกัดช่วงอายุ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พิมพ์ชนก เกื้อธรรมคุณ (2563) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ” ผลการวิจัยพบว่า จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่าความสุขในการทำงานโดยรวม มีค่า Sig. = .263 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก หมายความว่าพนักงานที่มีอายุต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

สมมติฐานที่ 3 จากการศึกษาพบว่า สถานภาพที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $F = 4.909$ ,  $P\text{-value} = .009$  ซึ่ง  $P\text{-value}$  น้อยกว่า .05) เป็นการยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ เนื่องจากการมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง อาจเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงานและการใช้ชีวิต



เพราะครอบครัวเปรียบเหมือนภูมิคุ้มกันและเป็นที่พักพิงให้แก่บุคลากร เมื่อต้องเผชิญกับปัญหาในชีวิต สอดคล้องกับผลการศึกษาของ วัชระ ณรงค์ฤทธิเดช (2560) ศึกษาเรื่อง “การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง” พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $F = 11.42$ ,  $P\text{-value} = .000$  ซึ่งน้อยกว่า .05) จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

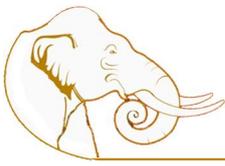
สมมติฐานที่ 4 จากการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ เนื่องจากบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ให้ความสำคัญในการดูแลสุขภาพตนเองทั้งกายและใจ รวมถึงให้ความร่วมมือในการทำงานและแก้ไขปัญหาาร่วมกัน เพื่อให้หน่วยงานประสบความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ทศพล ชาตรีรัมย์ (2561) ศึกษาเรื่อง “ความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาล กรณีศึกษา : เทศบาลนครแหลมฉบัง” ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลกรณีศึกษา : เทศบาลนครแหลมฉบัง จำแนกตามระดับการศึกษาโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $F = 1.62$ ,  $P\text{-value} = .20$  ซึ่ง  $P\text{-value}$  มากกว่า .05) ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 5 จากการศึกษาพบว่า ระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ เนื่องจากบุคลากรทุกคน ไม่ว่าจะเป็บุคลากรที่เพิ่งเริ่มปฏิบัติงานหรือปฏิบัติงานมานานแล้ว ต่างให้ความสำคัญและเอาใจใส่ต่อสุขภาพกายและใจเหมือนกัน รวมทั้งให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม เพื่อทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับการศึกษาของ ทศพล ชาตรีรัมย์ (2561) ศึกษาเรื่อง “ความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาล กรณีศึกษา : เทศบาลนครแหลมฉบัง” ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลกรณีศึกษา : เทศบาลนครแหลมฉบัง จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $F = 1.37$ ,  $P\text{-value} = .26$  ซึ่งมากกว่า .05) ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 6 จากการศึกษาพบว่า รายได้ต่อเดือนที่ต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน เป็นการยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ เนื่องจากรายได้เป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการดำรงชีวิต การมีรายได้ต่อเดือนที่มากกว่า ทำให้บุคลากรสามารถบริหารจัดการค่าใช้จ่ายที่จำเป็นในชีวิตประจำวันได้ดีกว่าบุคลากรที่มีรายได้น้อย สอดคล้องกับผลการศึกษาของ วัชระ ณรงค์ฤทธิเดช (2560) ศึกษาเรื่อง “การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง” ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $F = 2.81$ ,  $P\text{-value} = .025$  ซึ่งน้อยกว่า .05)

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร อภิปรายผลการศึกษาโดยเฉพาะในการทดสอบสมมติฐานตามรายละเอียด ดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 7 จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ เนื่องจากการที่บุคลากรได้ปฏิบัติงานตรงกับทักษะและความสามารถของตนเอง สามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองตั้งแต่เริ่มต้นจนจบกระบวนการ และสามารถตัดสินใจเปลี่ยนแปลงขั้นตอนการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองตามความเหมาะสมนั้น ทำให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าและภูมิใจในตนเอง ก่อให้เกิดความรู้สึกมีความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ลักษณะ สุระมรรคา (2560) ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่สร้างภาวะความสุขในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี” ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยองค์กร ด้านลักษณะงาน มีค่า  $B = 0.188$



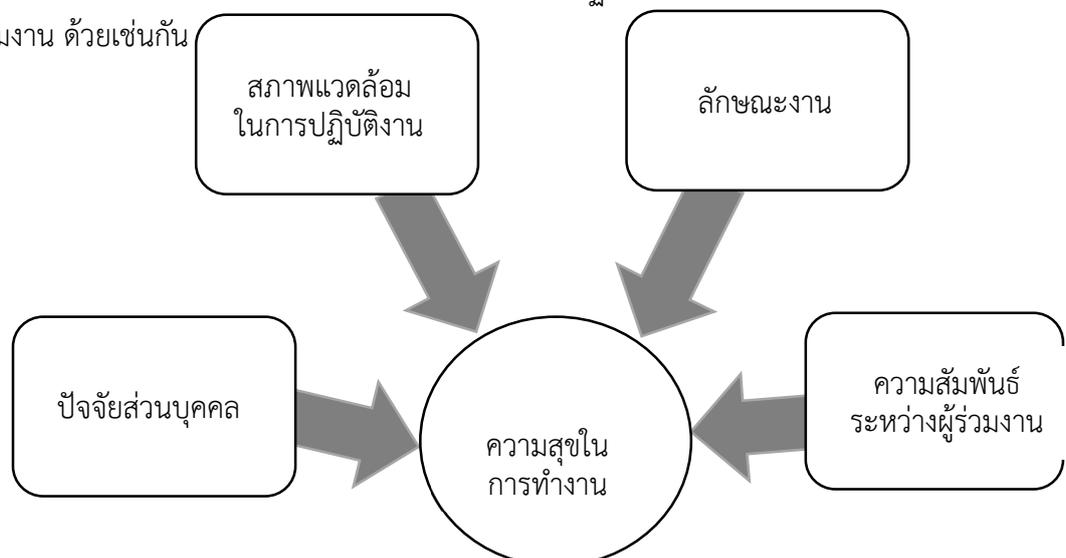
ค่า  $t = 5.217$  ค่า  $Sig. = .000$  ซึ่งน้อยกว่า  $.05$  แสดงว่า ปัจจัยองค์กร ด้านลักษณะงาน มีผลต่อภาวะความสุขในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $.05$

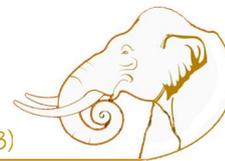
สมมติฐานที่ 8 จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ เนื่องจากบุคลากรได้ปฏิบัติงานในสถานที่ทำงานที่มีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศทั่วไปที่เหมาะสมและส่งเสริมต่อการปฏิบัติงาน มีการแบ่งสัดส่วน สะอาด และสะดวกต่อการปฏิบัติงาน บุคลากรมีระยะเวลาชั่วโมงในการทำงานต่อวันที่เหมาะสม และรู้สึกได้ถึงความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินเมื่อปฏิบัติงานในสถานที่ทำงาน จึงทำให้บุคลากรรู้สึกมีความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ ลักษณะ สุระมรรคา (2560) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่สร้างภาวะความสุขในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี” ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่า  $B = 0.249$  ค่า  $t = 10.044$  ค่า  $Sig. = .000$  ซึ่งน้อยกว่า  $.05$  แสดงว่า ปัจจัยองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $.05$

สมมติฐานที่ 9 จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ เนื่องจากบุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม ให้การยอมรับและกล่าวยกย่องชื่นชมในผลงานที่ประสบความสำเร็จของแต่ละคน ทำให้บุคลากรรู้สึกภูมิใจในตนเองและมีความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ ลักษณะ สุระมรรคา (2560) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่สร้างภาวะความสุขในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี” ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยองค์กร ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน มีค่า  $B = 0.069$  ค่า  $t = 2.378$  ค่า  $Sig. = .018$  ซึ่งน้อยกว่า  $.05$  แสดงว่า ปัจจัยองค์กร ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $.05$

### องค์ความรู้จากการวิจัย

ความสุขในการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคล โดยบุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงานที่ต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีสถานภาพและรายได้ต่อเดือนที่ต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน นอกจากนี้ ความสุขในการทำงานก็มีความเกี่ยวข้องกับปัจจัยในการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ลักษณะงาน และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ด้วยเช่นกัน





## สรุปผลการวิจัย

1. ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.10$ , S.D. = .553)
2. ปัจจัยในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.20$ , S.D. = .598)
3. การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงานที่ต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนสถานภาพและรายได้ต่อเดือนที่ต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร เป็นไปในทิศทางเชิงบวก ได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามลำดับ

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

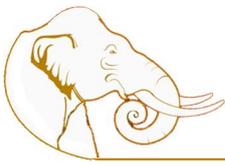
1. ควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรหันมาใส่ใจเกี่ยวกับสุขภาพมากยิ่งขึ้น เช่น ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้เกี่ยวกับหลักการ 3 อ. ได้แก่ อารมณ์ อาหาร และออกกำลังกาย เป็นต้น
2. ควรจัดสัมมนาออกสถานที่ เพื่อเป็นการสร้างความรู้ พัฒนาทักษะและความสามารถให้แก่บุคลากร อีกทั้งเป็นการช่วยผ่อนคลายความเครียดจากการทำงานให้แก่บุคลากร
3. ควรจัดอบรมหรือทำกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการทำงานร่วมกันเป็นทีมและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ร่วมงานเพิ่มมากขึ้น
4. ควรจัดทำแผนงานและกิจกรรมส่งเสริมความสุขในการทำงาน (Happy Work Plan) เพื่อผลักดันให้หน่วยงานกลายเป็นองค์กรสุขภาวะ (Happy Work Place) ตามแนวคิดความสุข 8 ประการ ของสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเพิ่มเติมตัวแปรด้านอื่นๆ ที่อาจส่งผลต่อความสุขในการทำงานนอกเหนือจากตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เช่น การบริหารนโยบายและการจัดการองค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นต้น
2. ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์ผู้เข้าร่วมการวิจัย เพื่อศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่อาจส่งผลต่อความสุขในการทำงานจากเหตุการณ์และสภาพแวดล้อมตามความเป็นจริงของผู้เข้าร่วมการวิจัย

## เอกสารอ้างอิง

- จิระสันต์ วงษ์วรสันต์. (2560). *ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สื่อสารกลยุทธ์และผลิตภัณฑ์รายย่อยของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)*. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีรธรรม วุฑฒินวัตรชัยแก้ว. (2559). *มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2559*. กรุงเทพฯ: แอปโพร์พรีนซ์.
- ทศพล ชาตรีรัมย์ (2561). *ความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาล กรณีศึกษา : เทศบาลนครแหลมฉบัง*. งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.



- นุรปาชียะห์ กุณา. (2562). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- พิมพ์ชนก เกื้อธรรมคุณ. (2563). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานการทำเรือแห่ง ประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ*. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต (การจัดการอุตสาหกรรม) มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.
- ลักษณะ สุระมรรคา (2560). *ปัจจัยที่สร้างภาวะความสุขในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วัชระ ณรงค์ฤทธิเดช (2560). *การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สำนักงานเขตบึงกุ่ม. (2564). *แผนปฏิบัติการประจำปี*. เข้าถึงได้จาก สืบค้นจาก <https://webportal.bangkok.go.th/buengkum/page/sub/16581/แผนปฏิบัติการประจำปี>. สืบค้นเมื่อวันที่ 18 ธันวาคม 2564.
- สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร. (2563). *แผนสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร*. เข้าถึงได้จาก สืบค้นจาก <https://www.thaihealth.or.th/Books/679/สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร.html>. สืบค้นเมื่อวันที่ 18 ธันวาคม 2564.
- สิรินทร แซ่ฉั่ว. (2553). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพัฒนาศักยภาพมนุษย์และองค์การ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- Locke, E. A. (1976). *The Nature and Causes of Job Satisfaction*. Chicago: Rand McNally.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. (3<sup>rd</sup>ed). New York: Harper and Row.