

ความพึงพอใจในงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความสุข  
ในการทำงานของข้าราชการหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่ง  
ในกรุงเทพมหานคร  
JOB SATISFACTION AND WORK ENVIRONMENT AFFECTING  
WORK HAPPINESS OF CIVIL SERVANTS IN A GOVERNMENT  
ORGANIZATION IN BANGKOK

ธิดา ฉัตรมาศ และ ²ทองฟู ศิริวงศ์  
¹Tida Chatmas and ²Tongfu Siriwongse

มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ประเทศไทย  
Ramkhamhaeng University, Thailand

6414105002@rumail.ru.ac.th

**Received** : January 16, 2023; **Revised** : March 23, 2024; **Accepted** : April 30, 2024

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความพึงพอใจในงานของข้าราชการหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร 2) ศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานของข้าราชการหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร 3) ศึกษาความสุขในการทำงานของข้าราชการหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร 4) ศึกษาความสุขในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร 5) ศึกษาความพึงพอใจในงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นข้าราชการหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำนวน 233 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย t-Test, f-test, One-Way ANOVA และความถดถอยเชิงพหุคูณ

<sup>1</sup> นักศึกษา, หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

<sup>2</sup> รองศาสตราจารย์ ดร., หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้ แตกต่างกัน ความสุขในการทำงานของข้าราชการหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) ความพึงพอใจในงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เพื่อนร่วมงาน ลักษณะงาน ผู้บังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้า ค่าตอบแทน ตามลำดับ 3) สภาพแวดล้อมในการทำงานของข้าราชการหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ คุณลักษณะทางสังคมของงาน สภาพการทำงาน คุณลักษณะเฉพาะของงาน ความมั่นคงปลอดภัย การติดต่อสื่อสาร การนิเทศงาน สวัสดิการ หรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ องค์กรและการจัดการ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ค่าจ้าง ตามลำดับ 4) ความสุขในการทำงานของข้าราชการหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเป็นที่ยอมรับ ความรักในงานความสำเร็จในงาน การติดต่อสัมพันธ์ ตามลำดับ 5) ความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ลักษณะงาน โอกาสก้าวหน้า ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ คุณลักษณะทางสังคมของงาน การติดต่อสื่อสาร เป็นตัวแปรที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครร้อยละ 73.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**คำสำคัญ:** ความพึงพอใจในงาน, สภาพแวดล้อมในการทำงาน, ความสุขในการทำงาน

## Aabstract

This research aims to 1) to study job satisfaction of civil servants in a government organization in Bangkok 2) to study the working environment of civil servants in a government organization in Bangkok 3) to study the happiness at work of civil servants in a government organization in Bangkok 4) to study happiness at work classified by personal factors of civil servants in a government organization in Bangkok 5) to study job satisfaction and work environment affecting the happiness at work of civil servants in a government organization in Bangkok. The samples used in the research were 233 civil servants in a government organization in Bangkok. The tool used in the research were questionnaires, used to analyze data were descriptive statistics used including frequency, percentage, mean and standard deviation and inferential statistics used including t-test, f-test, One-Way ANOVA and Multiple Regression. The results found that 1) Personal factors such as gender, age, status, education, length of employment, and income vary. Overall, the happiness in working of civil servants in a government organization in Bangkok is not different at the statistical significant level of 0.05 2) Overall job satisfaction of

civil servants in a government organization in Bangkok is at a high level. When considering each aspect, it was found that the aspect with the highest average was co-workers, job description, supervisors, advancement opportunities, compensation accordingly. 3) Overall working environment of civil servants in a government organization in Bangkok is at a high level. When considering each aspect, it was found that the aspects with the highest average values were social characteristics of work, working conditions, specific characteristics of work, security, communication, job supervision, welfare or other benefits received, organization and management, opportunities for career advancement, wages respectively. 4) Overall the happiness at work of civil servants in a government organization in Bangkok is at a highest level. When considering each aspect, it was found that the aspects with the highest averages were recognition, love of the work, work achievement, connections in order. 5) Job satisfaction includes job description, advancement opportunities, supervisors, co-workers and the work environment including the social characteristics of work and communication. It is a variable that affects the happiness at work of civil servants in a government organization in Bangkok is 73.20 percent with the statistical significant level of 0.05.

**Keywords:** Job Satisfaction, Work environment, Happiness at work

## บทนำ

ในสภาวะปัจจุบัน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรแตกต่างกันออกไปตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทั้งทางด้านเศรษฐกิจที่ไม่แน่นอนที่ส่งผลต่อการดำรงชีวิตของผู้คน สังคมและวัฒนธรรมในที่ทำงาน ช่วงอายุและวัยที่แตกต่างกัน การใช้เทคโนโลยีที่เข้ามามีบทบาทมากขึ้นในยุคปัจจุบัน สภาพแวดล้อมจากการโรคระบาดที่ส่งผลต่อการดำเนินชีวิตของผู้คนโดยตรงและส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้คนเกิดความเครียดสะสมและส่งผลถึงการงานที่ทำให้ได้ประสิทธิภาพไม่ดีเท่าที่ควร โดยความสุขจากการทำงานของแต่ละบุคคลก็มาจากการตอบสนองภายในจิตใจของแต่ละคนแตกต่างกันไปตามความพึงพอใจของลักษณะงานหรือตามสภาพแวดล้อมรวมไปถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน

ความสุข หมายถึง สภาวะของความสุขที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกสะดักสบายเป็นความรู้สึกที่ไม่ต้องมีความยุ่งยากหรือต้องใช้ความอดทน มีความรู้สึกพึงพอใจ มีความทุกข์น้อยลงรู้สึกสงบและไม่วุ่นวาย ความสุขในการทำงาน หมายถึง เป็นอารมณ์ทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่มีความสุขจากการทำงานของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจ มีความผูกพัน และมีความรู้สึกที่ดีงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งเป็นผลจากการกระทำที่มีความสุขและแสดงออกมาโดยการยิ้ม หัวเราะ หรือมีความพึงพอใจ

องค์ประกอบในการทำงานให้มีความสุขและเกิดคุณภาพชีวิตที่ดี ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ 1. ด้านกายภาพ 2. ด้านจิตใจ 3. ด้านปัญญา ซึ่งประกอบด้วยความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับคนในองค์กร ผลประโยชน์และค่าตอบแทน ทำให้เกิดภาวะสมดุลของชีวิตที่มีความสุข โดยองค์ประกอบดังกล่าวผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข และมีขวัญกำลังใจทำให้เกิดงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์, 2018). การที่องค์กรสร้างสุขภาวะที่ดี หรือเป็นองค์กรแห่งความสุขนั้น ไม่เพียงแต่สร้างความพึงพอใจในการทำงาน ลดอัตราการขาดงานและลาออกจากงาน แต่ยังเป็นกลยุทธ์ขององค์กรเพื่อช่วงชิงบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถโดดเด่นให้มาร่วมงาน ด้วยเหตุนี้เองหลายองค์กรจึงให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่ที่ดีบุคลากรเป็นอย่างดี

สิ่งที้องค์กรควรให้ความสำคัญ คือ ความสุขในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานของบุคลากร เนื่องจากบุคลากรเป็นส่วนหนึ่งของทรัพยากรที่สำคัญ ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีก็จะเอื้อประโยชน์และส่งผลดีต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยองค์ประกอบที่สำคัญต่อการมีความสุขในการทำงานของบุคลากรคือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม การเลื่อนตำแหน่ง สิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลย ลักษณะ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การร่วมมือกัน การประสานงานของบุคคลภายใน สวัสดิการขององค์กร ร่วม ถึงสุขภาพกายและสุขภาพใจที่ดีของแต่ละคน ซึ่งแต่ละองค์ประกอบจะส่งผลต่อการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดผลดีทั้งต่อตัวบุคลากรและองค์กร และเกิดเป็นงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ซึ่งหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครได้รับผลกระทบจากการที่บุคลากรในหน่วยงานมีปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขแตกต่างกันไปตามสภาพแวดล้อมและสังคมปัจจุบัน ทำให้เกิดการขอย้าย ขอโอน หรือการลาออกจากงานที่ปฏิบัติ ซึ่งแต่ละบุคคลก็มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างออกไป ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาปัจจัยความพึงพอใจในงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ซึ่งแต่ละปัจจัยจะส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรแตกต่างกันตามความพึงพอใจของแต่ละบุคคล การตอบสนองภายในจิตใจของบุคลากร ซึ่งได้รับผลกระทบมาในแต่ละประสบการณ์การทำงานของแต่ละคน โดยปัจจัยหลักมาจากสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สวัสดิการและค่าตอบแทนที่ดี ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ส่งผลสำคัญต่อองค์กรในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากร จึงเป็นการศึกษาวิจัยเพื่อนำไปพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในงานของข้าราชการหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานของข้าราชการหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

3. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของข้าราชการหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร
4. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร
5. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

## วิธีดำเนินการวิจัย

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ข้าราชการหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 500 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ ข้าราชการหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยทำการสุ่มตัวอย่างใช้หลักการคำนวณของ Taro Yamane (1973) ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณเท่ากับ 222 ตัวอย่าง เก็บตัวอย่างสำรองเพิ่มร้อยละ 5 ประมาณ 11 ตัวอย่างเพื่อเป็นการป้องกันความผิดพลาด ดังนั้นจึงมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้รวมทั้งสิ้น 233 ตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบความสะดวก (Convenience Sampling) เป็นการสุ่มตัวอย่างแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Non-probability) และทำการแจกแบบสอบถามตามกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ ผ่านแบบคำถามออนไลน์ทาง Google Form

### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ใช้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวคิดเพื่อสร้างแบบสอบถาม โดยชุดแบบสอบถามมีลักษณะทั้งแบบสอบถามแบบปลายปิด (Close ended question) และ แบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open Ended Question) โดยลักษณะของคำถามปลายปิด

### 3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามลำดับ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การแจกแจงความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และใช้สถิติเชิงอนุมาน คือ t-Test , One-Way ANOVA และความถดถอยเชิงพหุคูณ

## ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 233 คน ซึ่งสามารถสรุปข้อมูลโดยจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ โดยแสดงค่าความถี่ และร้อยละ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 70.39 รองลงมาคือเพศชาย จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 29.61 มีอายุอยู่ระหว่าง 20 - 30 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 35.19 ต่อมาคืออายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 31.76 จากนั้นเป็นกลุ่มที่อายุสูงกว่า 50 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 21.46 และลำดับสุดท้ายคือกลุ่มที่มีอายุ 41 - 50 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 11.59 มีสถานภาพโสด จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 68.67 ต่อมา มีสถานภาพสมรส จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 29.61 และลำดับสุดท้ายคือมีสถานภาพหม้ายหรือหย่าร้าง จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.72 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 74.68 ต่อมา มีระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 23.18 และลำดับสุดท้ายคือมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.15 มีอายุงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 46.35 ต่อมา มีอายุงานมากกว่า 15 ปี ขึ้นไป จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 24.89 ต่อมา มีอายุงาน 6 - 10 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 17.60 และลำดับสุดท้ายคือมีอายุงาน 11 - 15 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 11.16 มีรายได้ระหว่าง 15,001 - 20,000 บาท จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 50.21 ต่อมา มีรายได้ตั้งแต่ 20,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 47.64 และลำดับสุดท้ายคือมีรายได้ระหว่าง 10,001 - 15,000 บาท จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.15

2. ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ด้านมวลรวม ดังตารางที่ 1 ดังนี้

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

ความพึงพอใจในงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ลักษณะงาน	4.26	0.57	มากที่สุด
ค่าตอบแทน	3.96	0.83	มาก
โอกาสก้าวหน้า	4.11	0.61	มาก
ผู้บังคับบัญชา	4.19	0.57	มาก
เพื่อนร่วมงาน	4.38	0.49	มากที่สุด
รวม	4.18	0.50	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่ามีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นความพึงพอใจในงานของข้าราชการหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.18$ , S.D. = 0.50) โดยพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เพื่อนร่วมงาน โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} =$

4.38, S.D. = 0.49) ต่อมา คือ ลักษณะงาน โดยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.26$ , S.D. = 0.57) ต่อมา คือ ผู้บังคับบัญชา โดยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.19$ , S.D. = 0.57) ต่อมา คือ โอกาสก้าวหน้า โดยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.11$ , S.D. = 0.61) และสุดท้าย คือ ค่าตอบแทน โดยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.96$ , S.D. = 0.83) ตามลำดับ

3. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ด้านมวลรวม ดังตารางที่ 2

**ตารางที่ 2** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

สภาพแวดล้อมในการทำงาน		S.D.	ระดับความคิดเห็น
ความมั่นคงปลอดภัย	4.21	0.53	มากที่สุด
โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	4.14	0.62	มาก
องค์การและการจัดการ	4.14	0.66	มาก
ค่าจ้าง	3.98	0.81	มาก
คุณลักษณะเฉพาะของงาน	4.21	0.62	มากที่สุด
การนิเทศงาน	4.18	0.58	มาก
คุณลักษณะทางสังคมของงาน	4.32	0.46	มากที่สุด
การติดต่อสื่อสาร	4.20	0.58	มาก
สภาพการทำงาน	4.21	0.65	มากที่สุด
สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ	4.17	0.57	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.18</b>	<b>0.51</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 2 พบว่ามีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสภาพแวดล้อมในการทำงานของข้าราชการหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.18$ , S.D. = 0.51) โดยพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ คุณลักษณะทางสังคมของงาน โดยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.32$ , S.D. = 0.46) ต่อมา คือ สภาพการทำงาน โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.21$ , S.D. = 0.65) ต่อมา คือ คุณลักษณะเฉพาะของงาน โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.21$ , S.D. = 0.62) ต่อมา คือ ความมั่นคงปลอดภัย โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.21$ , S.D. = 0.53) ต่อมา คือ การติดต่อสื่อสาร โดยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.20$ , S.D. = 0.58) ต่อมา คือ การนิเทศงาน โดยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.18$ , S.D. = 0.58) ต่อมา คือ สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ โดยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.17$ , S.D. = 0.57) ต่อมา คือ องค์การและการจัดการ โดยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.14$ , S.D. = 0.66) ต่อมา คือ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน โดยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.14$ , S.D. = 0.62) และสุดท้าย คือ ค่าจ้าง โดยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.98$ , S.D. = 0.81) ตามลำดับ

4. ปัจจัยด้านความสุขในการทำงานของข้าราชการหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร รายด้านมวลรวม ดังตาราง 3 ดังนี้

**ตารางที่ 3** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านความสุขในการทำงานของข้าราชการหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร รายด้านมวลรวม

ความสุขในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
การติดต่อสัมพันธ์	4.25	0.48	มากที่สุด
ความรักในงาน	4.30	0.51	มากที่สุด
ความสำเร็จในงาน	4.30	0.49	มากที่สุด
การเป็นที่ยอมรับ	4.31	0.50	มากที่สุด
รวม	4.29	0.42	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 พบว่ามีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นความสุขในการทำงานของข้าราชการหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.29$ , S.D. = 0.42) โดยพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเป็นที่ยอมรับ โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.32$ , S.D. = 0.46) ต่อมา คือ ความรักในงาน โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.30$ , S.D. = 0.51) ต่อมา คือ ความสำเร็จในงาน โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.30$ , S.D. = 0.49) และสุดท้าย คือ การติดต่อสัมพันธ์ โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.25$ , S.D. = 0.48) ตามลำดับ

สมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้) แตกต่างกัน ความสุขในการทำงานของข้าราชการหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน ดังนี้

$H_0$  : ข้าราชการหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

$H_1$  : ข้าราชการหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 4** แสดงการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยรวม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความสุขในการทำงาน		ผลการทดสอบสมมติฐาน
	สถิติ	P-value	
เพศ	T=1.155	.249	ปฏิเสธสมมติฐาน $H_0$
อายุ	.635	.593	ปฏิเสธสมมติฐาน $H_0$
สถานภาพ	F=.481	.619	ปฏิเสธสมมติฐาน $H_0$
ระดับการศึกษา	F=.824	.440	ปฏิเสธสมมติฐาน $H_0$
อายุงาน	F=1.490	.218	ปฏิเสธสมมติฐาน $H_0$
รายได้	F=.776	.461	ปฏิเสธสมมติฐาน $H_0$

\* P-value < 0.05

จากตารางที่ 4 เมื่อทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา आयงาน รายได้ ที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐาน  $H_0$

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณของความสุขในการทำงานของข้าราชการหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. error	Beta			Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (Constant)	.701	.151		4.656	.000		
ลักษณะงาน ( $X_1$ )	.150	.038	.207	3.974	.000	.427	2.344
โอกาสก้าวหน้า ( $X_2$ )	.080	.036	.118	2.208	.028	.401	2.493
ผู้บังคับบัญชา ( $X_3$ )	.099	.039	.137	2.550	.011	.401	2.492
เพื่อนร่วมงาน ( $X_4$ )	.157	.039	.185	3.984	.000	.535	1.868
คุณลักษณะทางสังคมของงาน ( $X_5$ )	.221	.047	.244	4.693	.000	.428	2.337
การติดต่อสื่อสาร ( $X_6$ )	.135	.037	.187	3.670	.000	.446	2.243
R = 0.860		R <sup>2</sup> = 0.739	Adjusted R Square = 0.732				
Std. Error of the Estimate = 0.21505		Durbin-Watson = 1.974					

\* P-value < 0.05

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่าค่า  $R^2$  adjust = 0.732 แสดงว่า ตัวแปรต้น ได้แก่ ลักษณะงาน โอกาสก้าวหน้า คุณลักษณะทางสังคมของงาน ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน การติดต่อสื่อสาร สามารถอธิบายความผันแปรของความสุขในการทำงาน ได้ร้อยละ 73.20 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ที่เหลืออีกร้อยละ 26.80 เป็นของปัจจัยอื่น โดยจากการวิเคราะห์สมการถดถอยสามารถเขียนเป็นสมการทำนายได้ ดังนี้

1. สมการทำนายในรูปแบบของคะแนนดิบ คือ  $Y = 0.701 + 0.150 (X_1) + 0.080 (X_2) + 0.099 (X_3) + 0.157 (X_4) + 0.221 (X_5) + 0.135 (X_6)$

2. สมการทำนายในรูปแบบของคะแนนมาตรฐาน คือ  $Z = 0.207 (X_1) + 0.118 (X_2) + 0.137 (X_3) + 0.185 (X_4) + 0.244 (X_5) + 0.187 (X_6)$

โดย แทนค่า

$X_1$	คือ	ลักษณะงาน
$X_2$	คือ	โอกาสก้าวหน้า
$X_3$	คือ	ผู้บังคับบัญชา
$X_4$	คือ	เพื่อนร่วมงาน

$X_5$  คือ คุณลักษณะทางสังคมของงาน  
 $X_6$  คือ การติดต่อสื่อสาร

สามารถเขียนตัวแบบ (Model) ที่ได้จากผลการวิจัยพร้อมสัมประสิทธิ์ถดถอยพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

## อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร นำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้แตกต่างกัน ความสุขในการทำงานของข้าราชการหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยกขกร สุวรรณและสุรวี ศุภนาลัย (2566) เรื่อง พฤติกรรมและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานหลังสถานการณ์โควิด-19 ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในเขตอำเภอบ้านโพธิ์จังหวัดฉะเชิงเทรา ศึกษาเปรียบเทียบความสุขในการทำงาน โดยศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ผลกระทบของพฤติกรรมการทำงาน ผลกระทบของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อความสุขในการทำงาน หลังสถานการณ์โควิด-19 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และอายุงาน) ที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

2. ความพึงพอใจในงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีผลมากที่สุดคือ ลักษณะงาน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้า ตามลำดับ ทั้งนี้ องค์กรจึงควรมีนโยบายที่สอดคล้องกับความพึงพอใจในงานของบุคลากรในองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งหมายถึงการที่บุคลากรในองค์กรพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงาน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้ามาก ก็จะส่งผลต่อความสุขในการทำงานมาก สอดคล้องกับงานวิจัยขวัญตา มูลเจริญตระกูล จิตวัฒน์กร และวิโรจน์ หมั่นเทพ (2563) เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจและความสุขในการทำงานของบุคลากร กรณีศึกษา บริษัท พี ที อี อินเตอร์กรุ๊ป จำกัด โดยผลการศึกษาพบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยมีด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า และความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก และกมลรัตน์ แนวบรรทัด และทิฆัมพร พันสิณเดช (2564) เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26 ผลการศึกษาพบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสำเร็จในงานมีระดับมากที่สุด และปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร โดยด้านสัมพันธ์ภาพในการปฏิบัติงานมีระดับมากที่สุด

3. สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีผลมากที่สุดคือ คุณลักษณะทางสังคมของงาน และการติดต่อสื่อสาร ตามลำดับ ซึ่งหมายถึงการที่บุคลากรมีความพึงพอใจสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านคุณลักษณะทางสังคมของงานและการติดต่อสื่อสารมาก ก็ส่งผลต่อความสุขในการทำงานมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของฐิตารีย์ และคณะ (2560) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มวัยและสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานกับความสุขในการทำงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพที่อยู่ในกลุ่มวัยเจนเอเรชั่นวายมีความสุขในการทำงานสูง และสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจสามารถทำให้การทำงานของพยาบาลวิชาชีพมีความสุขได้ และมนชนก ชูพรรคเจริญ (2562) เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษาพบว่าด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานอยู่ในระดับมาก

### องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

ความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนงานบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน เนื่องจากบุคลากรเป็นส่วนหนึ่งของทรัพยากรที่สำคัญ ซึ่งเกิดจากความพึงพอใจในการทำงาน คือ ความรู้สึกที่บุคลากรมีต่องานที่ทำ ส่งผลต่อทัศนคติที่ดีในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีก็จะเอื้อประโยชน์และส่งผลดีต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน และทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานได้เป็นอย่างดี เมื่อหน่วยงานมีหลักการและนโยบายในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดีสามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ส่งผลให้องค์กรมีความก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### เอกสารอ้างอิง

- กมลรัตน์ แนวบรรทัด และทิมมพร พันลึกเดช. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัย เวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, ปีที่ 7 ฉบับที่ 2, 3 - 13.
- กชกร สุวรรณะ และสุรวี ศุนาลัย. (2566). พฤติกรรมและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานหลังสถานการณ์โควิด-19 ของพนักงานโรงพยาบาลในเขตอำเภอบ้านโพธิ์จังหวัดฉะเชิงเทรา. วารสารสุทธิปริทัศน์, ปีที่ 37 ฉบับที่ 2, 57-69.
- ขวัญตา มูลเจริญ ตระกูล จิตวัฒน์กร และวิโรจน์ หมั่นเทพ. (2563). การศึกษาความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงานของบุคลากร กรณีศึกษา บริษัท พี ที อี อินเตอร์กรุ๊ป จำกัด. วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง, ปีที่ 9 ฉบับที่ 3, 171 - 172.

- ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. (2560). *คุณภาพชีวิตกับความสุขในการทำงาน*. วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร. (ศึกษาศาสตร์), ปีที่ 15 ฉบับที่ 2, 6-14.
- ฐิตารีย์ และคณะ. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มวัยและสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานกับความสุขในการทำงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ*. วารสารพยาบาลทหารบก. ปีที่ 17 ฉบับที่ 1, 148 -149.
- มนชนก ชูพรรคเจริญ. (2562). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ*. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สถาบันเทคโนโลยีไทย - ญี่ปุ่น.

