

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพญาไท*

วรสา สิงห์สา**

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพญาไทในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพญาไท 2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพญาไท และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาให้เกิดความสุขในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพญาไท ซึ่งการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการของสำนักงานเขตพญาไท จำนวน 100 คน จากประชากรทั้งสิ้น 131 คน ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ระดับความสุขในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพญาไท โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดซึ่งมีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 4.24$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) = 0.617 ซึ่งผู้วิจัยกำหนดสมมติฐานการวิจัยไว้ว่า ความสุขในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพญาไทอยู่ในระดับมาก ดังนั้น จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ผลการวิจัยด้านปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน มีดังนี้ ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานเขตพญาไท ที่มีเพศและอายุแตกต่างกัน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผลการวิเคราะห์ พบว่า เพศมีค่า Sig. = 0.021 และ อายุมีค่า Sig. = 0.003 ส่วนระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ได้กำหนดไว้ ปัจจัยด้านจิตวิทยา ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และปัจจัยด้านกิจกรรมสร้างความสุขที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพญาไท พบว่า ปัจจัยทั้ง 3 ด้านนั้นส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพญาไททุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ได้กำหนดไว้และจากการศึกษาแนวทางเพื่อพัฒนาให้เกิดความสุขในการทำงาน พบว่า 1) ด้านความรักในงานควรจัดให้มีกิจกรรมเพื่อปลูกฝังให้เกิดความรัก และความผูกพันต่องาน และผูกพันต่อสำนักงานเขต และเพื่อเป็นการลดความขัดแย้งในการทำงานความไม่สามัคคีป้องกันในฝ่ายต่างๆ ทำให้เกิดความร่วมมือกันในการทำงาน เสียสละ มีความเข้าใจและความสัมพันธ์อันดีมากขึ้น 2) ด้านความสำเร็จของงานควรให้มีการประชุมภายในส่วนราชการอย่างเป็นทางการเป็นประจำเพื่อกำหนดภาระหน้าที่และวางแผนงานร่วมกัน และมอบหมายงานและปริมาณงานให้เหมาะสมและสอดคล้องกับตำแหน่งความสามารถของบุคลากร เพื่อลดภาระงานกองอยู่ที่คนใดคนหนึ่ง จัดให้มีการประชุมภายในฝ่ายเป็นประจำ เพื่อติดตามผลการทำงานทุกเดือน เพื่อลดปริมาณค้างสะสมและเพื่อให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน และควรให้มีการอบรมเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงานเฉพาะตำแหน่งให้กับบุคลากรที่ไม่มีประสบการณ์ในการทำงาน หรือมาบรรจุใหม่ เพื่อที่จะสามารถเข้าใจพื้นฐานของงาน และเรียนรู้งานได้ไวมากขึ้น 3) ด้านการเป็นที่ยอมรับควรมีการสนับสนุนด้านขวัญ กำลังใจ รางวัล สำหรับบุคลากรที่มีความสามารถเพื่อเป็นกำลังใจในการทำงานเปิดโอกาสให้ข้าราชการทุกระดับมีโอกาสได้เสนอแนะ และยอมรับฟังความคิดเห็นในเรื่องการกำหนดนโยบาย การแก้ไขปรับปรุงและการพัฒนาด้านการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเฉพาะข้าราชการในระดับผู้ปฏิบัติงาน

คำสำคัญ: ความสุขในการทำงาน ความสุข สำนักงานเขตพญาไท

* บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพญาไท

** นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

จากสภาพการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันที่กำลังก้าวเข้าสู่ความเป็นประเทศไทย 4.0 (Thailand 4.0) นับได้ว่าเป็นการเปลี่ยนโฉมการดำเนินงานของภาครัฐจากรูปแบบเก่าที่เดิมนั้นเคยเน้นการให้บริการเชิงรับ มีมาตรฐานที่ทางราชการกำหนดไว้ตายตัว ขาดการบูรณาการร่วมกับหน่วยงานภาครัฐอื่นๆ ภาคเอกชน และภาคประชาชนอย่างแท้จริง มาสู่ความเป็นระบบราชการ 4.0 ที่เน้นการทำงานเชิงรุก มีส่วนร่วมในการทำงานแบบบูรณาการ (Collaboration) ที่ต้องตอบสนองต่อประชาชนหรือผู้รับบริการอย่างทันทีทันเวลา เชื่อมโยงข้อมูลข่าวสาร และการให้บริการประชาชนผ่านทางระบบดิจิทัลที่ทันสมัยข้าราชการหรือผู้ปฏิบัติงานในปัจจุบันนั้น จำเป็นต้องตื่นตัวที่จะพัฒนาความรู้ ความสามารถ และปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยหลายหน่วยงานหันมาให้ความสนใจกับการพัฒนาด้านทรัพยากรบุคคลมากขึ้น เพราะเชื่อว่าบุคคลหรือบุคลากรในองค์กรเป็นทรัพยากรอันมีคุณค่าในการบริหารงาน พัฒนาและขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จ เพราะหากการบริหารงานบุคคลในองค์กรใดเป็นไปอย่างถูกต้องเหมาะสมแล้ว ก็คาดหวังได้ว่าจะนำมาซึ่งความสำเร็จแก่องค์กรดังกล่าวได้ และในทางตรงกันข้าม หากองค์กรใดการบริหารงานบุคคลไม่ถูกต้อง ก็อาจทำให้เกิดภาวะการขาดกำลังงาน ขาดคนที่มีความสามารถในการทำงาน ใช้ประโยชน์จากบุคคลไม่เหมาะสม พัฒนากำลังงานไม่ถูกต้อง และโอกาสที่จะประสบกับความล้มเหลวก็เกิดขึ้นได้อย่างแน่นอน (คณาจารย์กลุ่มวิชาบริหารรัฐกิจ, 2557, หน้า 147) และเพื่อให้คนในองค์กรเกิดความรักในงาน เกิดความรู้สึที่ดีต่อการทำงาน และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น องค์กรจำเป็นต้องสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในการทำงาน (Happy Workplace) เพื่อให้บุคคลเกิดความสมดุลทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคม ปัญญา และมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) เพราะความสุขนั้น เป็นอารมณ์ความรู้สึกในทางบวกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจ บุคคลที่มีความสุขจะแสดงออกทางความคิด ทางวาจา และการกระทำในเชิงบวกอยู่เสมอ บุคคลที่มีความสุขในการทำงานจะสามารถจัดปัญหาอุปสรรคในการทำงานได้ โดยที่ไม่จดจ่อหรือหมกมุ่นวิตกกังวลกับปัญหาที่เกิดขึ้น ไม่หมดกำลังใจที่จะทำงานที่ตนเองไม่ถนัด สามารถบริหารเวลาในการทำงานและในชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสม มีการแสดงออกด้านสัมพันธภาพอันดีกับผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และสิ่งแวดล้อมรอบตัว มีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งต่างๆ และแสดงออกทางความคิดในเชิงสร้างสรรค์อยู่เสมอ ความสุขในการทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้ปฏิบัติงานในทุกๆ ระดับ และควรได้รับการส่งเสริมให้เกิดขึ้นในองค์กร เพราะโดยสภาพปกติทั่วไปของคนทำงานจะใช้เวลาอยู่ในสถานที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ การทำงานในรูปแบบเดิมซ้ำๆ เป็นระยะเวลานาน การเผชิญกับปัญหาอุปสรรคในการทำงาน ความขัดแย้งในสถานที่ทำงาน หรือสภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้อต่อการทำงาน จะส่งผลให้เกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายต่อการทำงาน เกิดการย้ายงานและเปลี่ยนงานอยู่บ่อยๆ ส่งผลให้องค์กรต้องขาดกำลังคน ผลผลิตของงานเกิดความล่าช้าหรือหยุดชะงัก และกระทบต่อองค์กรในด้านอื่นๆ ตามมาอีกมากมาย

สำนักงานเขตพญาไท ซึ่งเป็นหน่วยงานหนึ่งในสังกัดกรุงเทพมหานคร มีหน้าที่ต้องดำเนินการตามนโยบายของผู้บริหารกรุงเทพมหานครที่เน้นความรวดเร็ว อำนวยความสะดวกในการให้บริการ การตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างทันทีทันใด และเต็มความสามารถ ตามนโยบายผลักดันทันที แก้ไขทันที (Now) นโยบายของผู้บริหารกรุงเทพมหานครในปัจจุบัน ที่มีกรอบระยะเวลาในการพัฒนากรุงเทพมหานครให้เกิดความพร้อมในด้านต่างๆ ให้แล้วเสร็จในระยะที่เร่งด่วน ด้วยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพิ่มเติมประสิทธิภาพในการทำงาน และนโยบายอื่นๆ ที่สอดคล้องเป็นไปตามแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2556 - 2575) ที่มีเป้าหมายในการพัฒนากรุงเทพมหานครให้เป็น “มหานครแห่งเอเชีย” เพื่อจะทำงานให้เป็นไปตามกรอบระยะเวลาที่รับเร้นั้น ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานต้องมีความกระตือรือร้นในการทำงาน และต้องกล้าตัดสินใจอย่างทันทีทันใดโดยไม่ให้เกิดความผิดพลาด และการปฏิบัติงานที่ต้องประสานขอความร่วมมือจากภายในและภายนอกองค์กร จำเป็นต้องใช้ทักษะในการติดต่อสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์ที่ดี รวมถึงการใช้เทคโนโลยีเข้ามาเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งผู้ปฏิบัติงานต้องศึกษาและเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีต่างๆ อีกด้วย ด้วยนโยบายการบริหารงาน และสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปใน

ปัจจุบัน ประกอบกับภาระงานของกรุงเทพมหานครที่มีอยู่มากดังที่กล่าวมานั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาทรัพยากรคนให้มีทักษะในทุกๆ ด้านอย่างเต็มกำลัง และเต็มศักยภาพ สำนักงานเขตพญาไทได้เล็งเห็นถึงความจำเป็น และปัญหาต่างๆ ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และไม่ละเลยที่จะให้ความสำคัญและใส่ใจต่อการเสริมสร้างความสุขและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรควบคู่ไปด้วยกัน เพราะเชื่อว่าเมื่อบุคลากรในสำนักงานเขตพญาไทมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น จะส่งผลให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงานและในอาชีพของตน รับผิดชอบต่อการทำงาน ทุ่มเท เสียสละในการให้บริการตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างเต็มที่ จนบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้จัดให้มีกิจกรรมเพื่อพัฒนาข้าราชการในหลายๆ กิจกรรมโดยเชื่อว่าจะเป็นปัจจัยหนึ่งในการเสริมสร้างความสุขให้กับบุคลากร ให้เกิดความรู้สึกผ่อนคลาย และลดความตึงเครียดจากการทำงาน มีความสุขและเกิดความพร้อมในการให้บริการประชาชนอย่างเต็มกำลัง

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาระดับความสุขในการทำงานปัจจัยด้านต่างๆ ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน และศึกษาแนวทางในการพัฒนาให้เกิดความสุขในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพญาไท โดยหวังว่าผลจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะเป็นข้อมูลพื้นฐานในการที่จะนำมาสนับสนุนการทำงานด้านบุคลากร และเสริมสร้างความสุขให้กับข้าราชการในสำนักงานเขตจนเกิดผลอย่างสูงสุด และเพื่อเป็นแนวทางในการที่จะพัฒนาด้านความสุขในการทำงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายของแผนพัฒนากรุงเทพมหานครต่อไป

คำถามการวิจัย

1. ความสุขในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพญาไทอยู่ในระดับใด
2. ปัจจัยอะไรบ้างที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพญาไท

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

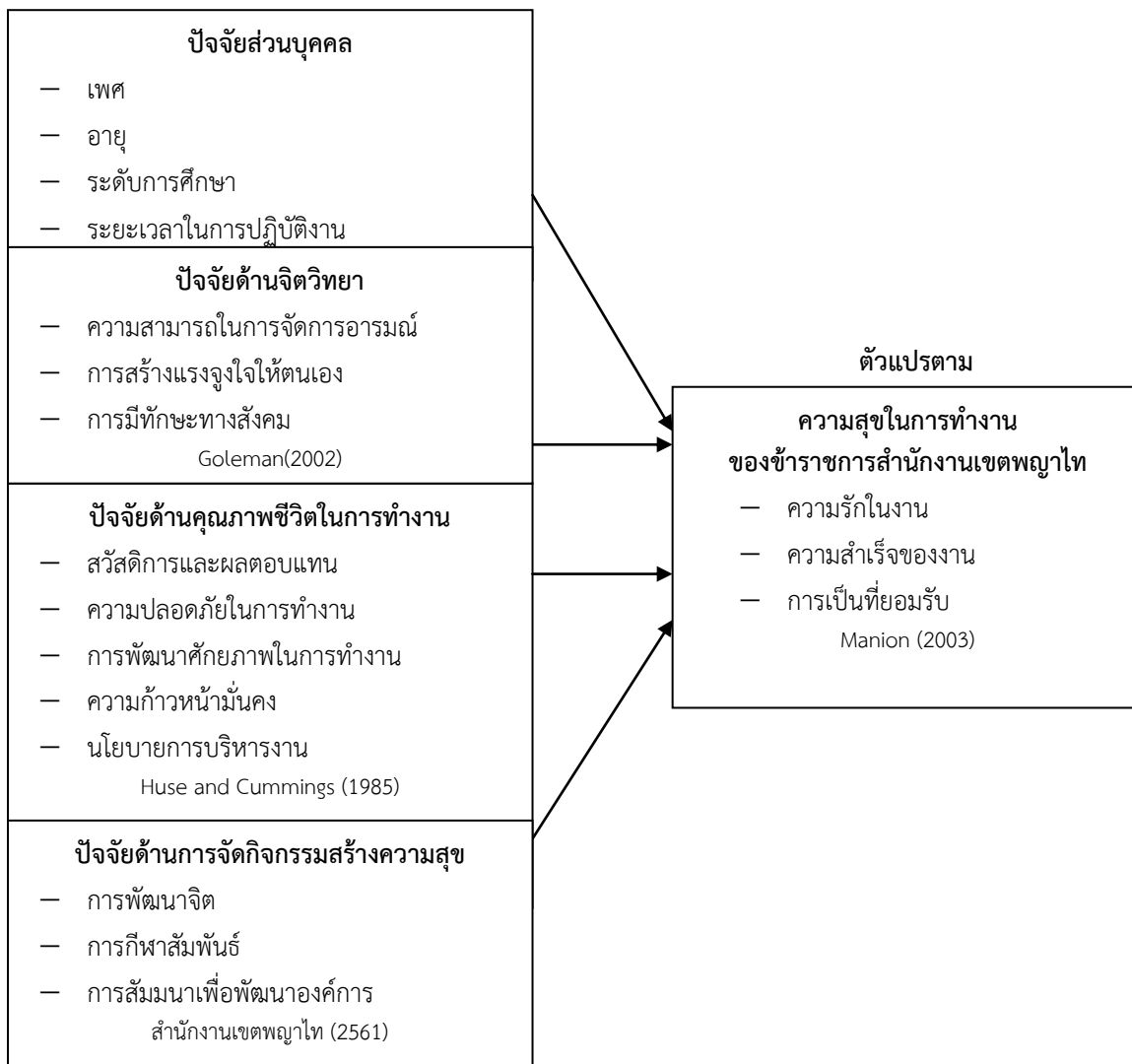
1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพญาไท
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพญาไท
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาให้เกิดความสุขในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพญาไท

สมมติฐานการวิจัย

1. ความสุขในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพญาไทอยู่ในระดับมาก
2. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพญาไทแตกต่างกัน
3. ปัจจัยด้านจิตวิทยาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และปัจจัยด้านกิจกรรมสร้างความสุขส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพญาไท

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ



ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีปัจจัยด้านต่างๆ ที่มีผลต่อความรู้สึกของบุคลากรในสำนักงานเขตพญาไทที่ส่งผลต่อความสุข และการแสดงออกของบุคคลซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยด้านจิตวิทยา จากแนวคิดของ Goleman (อ้างถึงใน สมชาติ กิจจรยง, 2555, หน้า 256) ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานตามแนวคิดของ Huse and Cummings (อ้างถึงใน ปัทมพันธ์ สิงห์สุนีย์, 2558, หน้า 19-20) และ ผู้วิจัยได้นำปัจจัยด้านกิจกรรมสร้างความสุขที่สำนักงานเขตพญาไทกำหนดขึ้นตามแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ซึ่งปัจจัยทั้งหมดนั้น ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์เพื่อศึกษาถึงความสุขในการทำงานของข้าราชการในสำนักงานเขตพญาไท โดยนำแนวคิดด้านความสุขของ Manion (อ้างถึงใน สิรินทร แซ่ฉั่ว, 2553, หน้า 34) มาใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ โดยได้ให้คำนิยามความหมายของตัวแปร ดังนี้

นิยามความหมายของตัวแปร

ความสามารถในการจัดการอารมณ์ หมายถึง ความสามารถในการรับรู้ และควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ และรู้จักหาออกทางเมื่อมีความกังวลและความเครียดในทางที่เหมาะสม

การสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจ หรือสิ่งที่ผลักดันให้เกิดความรู้สึกรัก และพอใจในงานที่ได้รับผิดชอบ

การมีทักษะทางสังคม หมายถึง สามารถสื่อสารและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ รู้จักแสดงออกกับผู้อื่นใน มีสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานในองค์กร มีการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลภายนอกองค์กร รู้จักวางตัวเหมาะสมและมีมารยาททางสังคม

สวัสดิการและผลตอบแทน หมายถึง สิทธิประโยชน์ที่ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญพึงได้รับตามกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง การกระทำ หรือลักษณะการทำงานที่ปลอดภัยจากเหตุอันจะทำให้เกิดอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ หรือสุขภาพอนามัยอันเนื่องมาจากการทำงาน

การพัฒนาศักยภาพในการทำงาน หมายถึง การฝึกอบรม เพื่อให้บุคลากรมีทักษะ ความรู้ ความสามารถในวิชาชีพของตนเพิ่มมากขึ้น รวมถึงการให้โอกาสบุคลากรได้แสดงความสามารถที่อยู่ภายในมาใช้ในการทำงานได้อย่างเต็มที่

ความก้าวหน้ามั่นคง หมายถึง โอกาสที่จะได้รับตำแหน่งในการปฏิบัติงานที่สำคัญ หรือเลื่อนชั้น เลื่อนระดับที่สูงขึ้นตามระเบียบกฎเกณฑ์ที่กำหนดไว้ตามกรอบระยะเวลาที่กำหนดจะได้รับผลตอบแทน รายได้ สวัสดิการที่เหมาะสมและพึงพอใจ

นโยบายการบริหาร หมายถึง ทิศทางและเป้าหมายตามที่ผู้บริหารกรุงเทพมหานคร และผู้บริหารสำนักงานเขตพญาไทกำหนดให้เป็นแนวทางในการทำงาน

การพัฒนาด้านจิต หมายถึง กิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมการเจริญภาวนา นั่งสมาธิ และประกอบกิจกรรมทางศาสนา ตามความเชื่อทางศาสนาที่คนในองค์กรนับถือ

กีฬาสัมพันธ์ หมายถึง การแข่งขันกีฬา และการละเล่นเชิงสร้างสรรค์ โดยมีเป้าหมายเพื่อให้เกิดความสนุกสนาน การเสริมสร้างสุขภาพ ความสัมพันธ์กันระหว่างคนในองค์กร

การสัมมนาเพื่อพัฒนาองค์กร หมายถึง การจัดกิจกรรมในรูปแบบต่างๆ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ในการปฏิบัติงาน

ความรักในงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจต่องาน ความผูกพันในงาน ความรู้สึกดีที่ได้ทำงาน รู้สึกถูกใจในงานที่ทำหรือที่ได้รับมอบหมาย มีความสนุกสนาน ยินดีที่จะทำงานนั้น จนเกิดความกระตือรือร้นที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ

ความสำเร็จในงาน หมายถึง การบรรลุเป้าหมายของงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามที่กฎเกณฑ์กำหนดไว้ และเป็นไปตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด

การเป็นที่ยอมรับ หมายถึง การที่ผู้ร่วมงานหรือผู้อื่นเห็นเห็นถึงความสำคัญ ความรู้ ความสามารถในตัวผู้ปฏิบัติงาน เกิดความวางใจ และยอมรับในความรู้ ความสามารถนั้น ส่งผลให้ได้รับผิดชอบในงานที่สำคัญๆ หรือการตัดสินใจในเรื่องที่มีความสำคัญ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพญาไท เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวิธีดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการสำนักงานเขตพญาไทจำนวน 131 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการสำนักงานเขตพญาไท จำนวน 98 คน ใช้สูตรการคำนวณเพื่อกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ที่มีระดับความเชื่อมั่น 95% ของ Taro Yamane (อ้างถึงใน เฉลิมพล ศรีหงษ์, 2561, หน้า 23) จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 98 คน เนื่องจากต้องการให้ข้อมูลมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงปรับจำนวนกลุ่มตัวอย่างเป็น 100 คน ซึ่งเป็นข้าราชการของสำนักงานเขตพญาไท ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-ended Questionnaire) และคำถามแบบปลายเปิด (Open-ended Questionnaire) โดยออกแบบสอบถามประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นการสำรวจรายการ (Check List)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามด้านปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสุข ประกอบด้วย

2.1 ปัจจัยด้านจิตวิทยา สร้างขึ้นโดยการใช้แนวคิดด้านความฉลาดทางอารมณ์ โดยแบบสอบถามจะแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการจัดการอารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง และด้านการมีทักษะด้านสังคม

2.2 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านสวัสดิการและผลตอบแทน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน ด้านความก้าวหน้ามั่นคงและด้านนโยบายการบริหารงาน

2.3 ปัจจัยด้านการจัดกิจกรรมสร้างความสุข แบ่งกิจกรรมออกเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านกิจกรรมการพัฒนาจิต ด้านกิจกรรมกีฬาสัมพันธ์ และด้านกิจกรรมสัมมนาเพื่อพัฒนาองค์กร

เกณฑ์การวัดความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามใช้มาตรวัด 5 ระดับของลิเคิร์ท (Likert Scale) (อ้างถึงใน สุดารัตน์ สีสั่ง, 2560, หน้า 35) ดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	ระดับคะแนน 5
เห็นด้วยมาก	ระดับคะแนน 4
เห็นด้วยปานกลาง	ระดับคะแนน 3
เห็นด้วยน้อย	ระดับคะแนน 2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	ระดับคะแนน 1

การแปลความหมายของคะแนนที่ใช้ในการตีความหมายของคะแนนเฉลี่ยในการตอบคำถามส่วนที่ 2 และ ส่วนที่ 3 โดยใช้เกณฑ์การแปลผลของ Best W. John (อ้างถึงใน เพ็ญศรี เวชประพันธ์, 2557, หน้า 65) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00	อยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20	อยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40	อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60	อยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80	อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามระดับความสุขในการทำงาน แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จของงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open-ended Questionnaire) เป็นคำถามที่มีแต่เฉพาะคำถามเปิดโอกาสให้ผู้ตอบเป็นผู้คิดหาคำตอบเอง (เฉลิมพล ศรีหงษ์, 2561, หน้า 16) เกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาให้เกิดความสุขในการทำงาน

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. การศึกษางานวิจัยและเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. นำแบบสอบถามมาดำเนินการหาความถูกต้อง (Validity) โดยให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาและปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องตามคำแนะนำ
3. หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยมีการทดลองแจกแบบสอบถาม (Try out) จำนวน 30 ชุด ให้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แล้วนำมาคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์โดยใช้โปรแกรม Cronbach's Alpha ซึ่งค่าที่ออกมาจะต้องมีค่าตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป(อ้างถึงใน เฉลิมพล ศรีหงษ์, 2561, หน้า 115) ซึ่งแบบสอบถามชุดนี้มีค่าความเชื่อมั่นที่ 0.910

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการแจกแบบสอบถามด้วยตนเองแล้วรับแบบสอบถามกลับคืนพร้อมตรวจสอบความสมบูรณ์ในการกรอกแบบสอบถาม

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ SPSS (Statistical Package the Social Sciences) ดังนี้

- 1) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ประกอบด้วย ค่าความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อใช้บรรยายข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 2) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ใช้สถิติเพื่อทดสอบสมมติฐาน ประกอบด้วย Independent Samples t test และ F-test (One-Way ANOVA)

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพญาไท สามารถสรุปผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพญาไท

ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพญาไท พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.617 โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.567 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพญาไท

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานเขตพญาไท จำนวน 100 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 72.0 มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 41.0 มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 75.0 มีระยะเวลาในการทำงานอยู่ระหว่าง 5 - 10 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 37.0

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยด้านจิตวิทยา ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และปัจจัยด้านกิจกรรมสร้างความสุขดังนี้

2.1 ปัจจัยด้านจิตวิทยา

ด้านการจัดการอารมณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.567 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.572 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและด้านการมีทักษะทางสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.662 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.2 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ด้านสวัสดิการและผลตอบแทนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.756 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านความปลอดภัยในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.725 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.604 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้ามั่นคงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.557 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและด้านนโยบายการบริหารงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.570 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.3 ปัจจัยด้านกิจกรรมสร้างความสุข

ด้านกิจกรรมพัฒนาจิตมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.627 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดด้านกิจกรรมกีฬาสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.678 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และด้านกิจกรรมสัมพันธ์เพื่อพัฒนาองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.686 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาให้เกิดความสุขในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพญาไท

ผลการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาให้เกิดความสุขในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพญาไท สามารถนำมาสรุปเป็นประเด็นต่างๆ ได้ดังนี้

1. ควรจัดให้มีกิจกรรมหรือการอบรมเพื่อปลูกฝังให้เกิดความรัก และความผูกพันต่องาน และผูกพันต่อสำนักงานเขต
2. ควรให้มีการประชุมภายในส่วนราชการอย่างเป็นทางการเป็นประจำเพื่อกำหนดภาระหน้าที่และวางแผนงานร่วมกัน เพื่อให้มีการมอบหมายงานและปริมาณงานให้เหมาะสมและสอดคล้องกับตำแหน่ง ความสามารถของบุคลากร
3. ควรมีการประชุมภายในฝ่ายเพื่อติดตามผลการทำงานทุกเดือน เพื่อลดปริมาณค้างสะสม และเพื่อให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน
4. ควรมีการสนับสนุนด้านขวัญ กำลังใจ รางวัล สำหรับบุคลากรที่มีความสามารถเพื่อเป็นกำลังใจในการทำงาน
5. ควรให้มีการอบรมเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงานเฉพาะตำแหน่งให้กับบุคลากรที่ไม่มีประสบการณ์ในการทำงาน หรือมาบรรจุใหม่ เพื่อที่จะสามารถเข้าใจพื้นฐานของงาน และเรียนรู้งานได้ไวมากขึ้น
6. ควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการทุกระดับมีโอกาสได้เสนอแนะ และยอมรับฟังความคิดเห็นในเรื่องการกำหนดนโยบาย การแก้ไขปรับปรุงและการพัฒนาด้านการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเฉพาะข้าราชการในระดับผู้ปฏิบัติงาน

อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัย เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพญาไท ในครั้งนี้ สามารถอภิปรายผลโดยเชื่อมโยงแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่ออธิบายสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ความสุขในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพญาไทอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. ความรักในงาน	4.15	0.669	มาก
2. ความสำเร็จของงาน	4.55	0.567	มากที่สุด
3. การเป็นที่ยอมรับ	4.03	0.615	มาก
รวม	4.24	0.617	มากที่สุด

ระดับความสุขในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพญาไท พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อภิปรายได้ว่า ข้าราชการสำนักงานเขตพญาไท ไม่ได้มีความสุขในระดับมาก แต่พบว่ามีมีความสุขในการทำงานอยู่ระดับมากที่สุด โดยข้าราชการสำนักงานเขตพญาไท มีความรักในงานอยู่ในระดับมาก คือ มีความพอใจในการทำงาน รู้สึกรักและผูกพันกับงานที่ทำ รู้สึกว่างานที่ทำนั้นมีความสำคัญ ด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงานเป็นเป้าหมายในการปฏิบัติงาน โดยความสำเร็จของงานนั้นต้องทันระยะเวลาที่กำหนดไว้ และมีความสุขเมื่อการทำงานประสบผลสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของManion(อ้างถึงใน สิริทร แซ่ฉั่ว, 2553, หน้า 34) ที่ได้อธิบายว่า ความสุขในการทำงานเป็นผลของการตอบสนองทางด้านอารมณ์ความรู้สึกที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน นำไปสู่ความมีประสิทธิภาพในการทำงาน ทำให้ปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ เกิดความสุขในการทำงาน โดยมีองค์ประกอบในด้านความรักในงาน (Love of the work) เป็นความรู้สึกผูกพัน พึงพอใจในงาน รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในงาน มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน รู้สึกสนุกสนานที่ได้ทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน (Work Achievement) รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าที่ได้ปฏิบัติงานจนสำเร็จสามารถทำให้งานบรรลุเป้าหมายส่งผลให้เกิดการพัฒนาองค์การ และด้านการเป็นที่ยอมรับ (Recognition) คือ มีความน่าเชื่อถือ ลักษณะที่ผู้อื่นรับรู้ถึง ความรู้ความเข้าใจ และความสามารถในการทำงานจนเป็นที่ยอมรับและวางใจ

สรุปสมมติฐานข้อที่ 1 ได้ว่าระดับความสุขในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพญาไท โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสมมติฐานการวิจัยกำหนดไว้ว่า ความสุขในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพญาไทอยู่ในระดับมาก จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้เป็นไปตามตารางดังต่อไปนี้

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพญาไทแตกต่างกัน

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านเพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

เพศ	ความสุขในการทำงาน				
	n	\bar{x}	S.D.	t	Sig.
ชาย	28	4.409	0.406	2.340	0.021*
หญิง	72	4.181	0.450		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการวิเคราะห์ปัจจัยด้านเพศ พบว่า เพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อภิปรายได้ว่า เพศส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพญาไท ทั้งนี้ เนื่องจากเพศชายมีความสุขในการทำงานในด้านความรักในงาน ความสำเร็จของงาน และการเป็นที่ยอมรับในระดับมากที่สุดอธิบายได้ว่า เพศชายสามารถอดทนและรอคอยเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในความสำเร็จ แม้จะเป็นงานที่ยากลำบากได้มากกว่าเพศหญิง อีกทั้ง เพศชายมีความกล้าที่เผชิญหน้าต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อขอคำแนะนำและเสนอแนะในด้านการทำงานโดยลักษณะของเพศชายมีความเข้มแข็ง กล้าเสี่ยง กล้าเผชิญหน้าและชอบการแข่งขันมากกว่าเพศหญิง ทำให้มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรม ดูงาน และประชุมสัมมนาในด้านทักษะความรู้ ความสามารถและได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่สำคัญๆ อีกด้วย ในขณะที่เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานภาพรวมทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับมากเท่านั้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธารินทร์ ระสร, พงษ์นิมิต พงษ์ภิญโญ และพิมพ์พร จารุจิตร (2560) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยผลการศึกษาพบว่า เพศหญิงและเพศชายส่งผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านอายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

อายุ	ความสุขในการทำงาน				
	<i>n</i>	\bar{x}	<i>S.D.</i>	F	Sig.
21 - 30 ปี	16	4.15	0.429	5.117	0.003*
31 - 40 ปี	41	4.09	0.454		
41 - 50 ปี	28	4.39	0.370		
51 ปีขึ้นไป	15	4.50	0.415		
รวม	100	4.24	0.448		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การวิเคราะห์ปัจจัยด้านอายุ พบว่า อายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อภิปรายได้ว่า อายุส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพญาไท ทั้งนี้ เนื่องจากข้าราชการสำนักงานเขตพญาไทที่มีอายุระหว่าง 51 ปีขึ้นไป มีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ในขณะที่ข้าราชการที่มีอายุน้อยลงมา มีระดับความสุขน้อยลงมาด้วยตามลำดับ อธิบายได้ว่า ข้าราชการสำนักงานเขตพญาไทที่มีอายุมากสามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้เมื่อเกิดความรู้สึกไม่พอใจ รู้จักสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้ตนเอง รู้จักยอมรับและสามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นได้มีค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เพียงพอเหมาะสม มีโอกาสได้รับการอบรมและพัฒนาความรู้ และมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการบริหารงาน อีกทั้ง ผู้มีอายุมากมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านการพัฒนาจิต การเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาที่สำนักงานเขตพญาไทจัดขึ้นเพื่อส่งเสริมความสุขและสร้างสมาธิในการทำงานมากกว่าผู้ที่มีอายุน้อย และเนื่องจากสังคมไทยให้ความเคารพ ยกย่อง และให้เกียรติต่อผู้อาวุโส จึงส่งผลให้ผู้มีอายุมากกว่าเป็นที่ยอมรับความไว้วางใจในด้านความสามารถ และความรู้จากผู้ร่วมงานมากกว่าผู้ที่มีอายุน้อย ดังนั้น ข้าราชการสำนักงานเขตพญาไท ที่มีอายุมากกว่าจึงเกิดความรักในการทำงาน ความสำเร็จของงาน และได้รับการยอมรับด้านการทำงานมากกว่าผู้ที่มีอายุน้อยลงมา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธารินทร์ ระสร, พงษ์นิมิต พงษ์ภิญโญ และพิมพ์พร จารุจิตร (2560) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยผลการศึกษาพบว่า อายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อภิปรายได้ว่า ระดับการศึกษาไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพญาไท ทั้งนี้ เนื่องจากข้าราชการสำนักงานเขตพญาไทมีระดับการศึกษาปริญญาตรีเหมือนกันเป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 75 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นภัสนันท์ มงคลพันธ์, เขียรชัย งามทิพย์วัฒนา, สุชีรา ภัทรายุตวรรัตน และวิชัย มนต์ศิริวิทยา (2560) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลตติยภูมิ โดยผลการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษาไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ระยะเวลาในการทำงาน พบว่า ระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อภิปรายได้ว่า ระยะเวลาในการทำงานไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพญาไท ทั้งนี้ เพราะข้าราชการที่มีระยะเวลาในการทำงานมากหรือน้อยนั้น มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุดไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นภัสนันท์ มงคลพันธ์, เขียรชัย งามทิพย์วัฒนา, สุชีรา ภัทรายุตวรรัตน และวิชัย มนต์ศิริวิทยา (2560) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลตติยภูมิ โดยผลการศึกษาพบว่า ระยะเวลาในการทำงาน ไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปสมมติฐานข้อที่ 2 ได้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานเขตพญาไท ที่มีเพศและอายุแตกต่างกัน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ได้กำหนดไว้ ส่วนระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ได้กำหนดไว้

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยด้านจิตวิทยา ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และปัจจัยด้านกิจกรรมสร้างความสุข ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพญาไท

ตารางที่ 4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพญาไท

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ปัจจัยด้านจิตวิทยา	ระหว่างกลุ่ม	7.526	14	0.538	3.715	0.000*
	ภายในกลุ่ม	12.301	85	0.145		
	รวม	19.827	99			
ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	10.808	26	0.416	3.365	0.000*
	ภายในกลุ่ม	9.019	73	0.124		
	รวม	19.827	99			
ปัจจัยด้านกิจกรรมสร้างความสุข	ระหว่างกลุ่ม	7.550	18	0.419	2.767	0.001*
	ภายในกลุ่ม	12.277	81	0.152		
	รวม	19.827	99			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านจิตวิทยา ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และปัจจัยด้านกิจกรรมสร้างความสุขส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพญาไท สามารถอภิปรายได้ว่า

ปัจจัยด้านจิตวิทยา ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพญาไท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อภิปรายได้ว่า ข้าราชการของสำนักงานเขตพญาไทมีจัดการอารมณ์ของตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด มีการสร้างแรงจูงใจให้ตนเองอยู่ในระดับมาก และมีทักษะทางสังคมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นปัจจัยด้านจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient: EQ) ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน เป็นไปตามแนวคิดของ Goleman (อ้างถึงใน สมชาติ กิจยรรยง, 2555, หน้า 256) ที่อธิบายองค์ประกอบด้านความฉลาดทางอารมณ์ไว้ว่า เป็นความสามารถในการจัดการอารมณ์ (Personal accountability) คือ การควบคุมตนเอง บริหารและจัดการอารมณ์ การสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง (Positively self-motivated Powerful impetus : Honesty and integrity) มีการขับเคลื่อนตนเองไปในทางที่ดี เพื่อกำจัดการกระทบกระเทือนทางอารมณ์ เราต้องมีคุณธรรมด้านดี อันได้แก่ ความซื่อสัตย์ ความดี ความรัก ความเอื้ออาทร ความเคารพ การให้อภัย อารมณ์ขัน และศรัทธา ซึ่งจะทำให้เรารับ และยอมรับแรงกดดันต่างๆ ในชีวิตได้ และการมีทักษะทางสังคม (Capacity to develop and sustain relationship) เป็นความสามารถในการสร้างและรักษาความสัมพันธ์กับผู้อื่น ในการสร้างความไว้วางใจ ซึ่งเป็นการเชื่อมสัมพันธ์ในครอบครัว กลุ่มคน และสังคมเข้าด้วยกัน ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ กระทรวงสาธารณสุข, กรมสุขภาพจิต (อ้างถึงใน สุเทพ ธุระพันธ์, 2548, หน้า 27-28) ที่อธิบายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ด้านความสุข ไว้ว่า เป็นความสามารถในการจัดการอารมณ์ให้เกิดความสุข ความสงบในจิตใจ มีความเชื่อมั่นและเห็นคุณค่าในตนเอง รู้จักที่จะผ่อนคลายอารมณ์เมื่อได้รับผลกระทบด้านลบ สร้างแรงจูงใจให้ตนเองด้วยการมองโลกในแง่ดี และทำกิจกรรมสร้างความสุขให้ตนเองและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพงศ์ สิทธิสมเรือง (2559) ที่ศึกษาเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ที่พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงาน ลักษณะในการทำงาน ความรู้สึกที่ดีในการทำงาน ความรู้สึกที่ดีต่อบรรยากาศในการทำงาน เกิดความรักความผูกพันในการทำงาน ซึ่งความฉลาดทางอารมณ์แสดงให้เห็นว่าพนักงานนั้นมีความสุขความสบายใจในการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข มีสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีความพอใจที่ได้ทำงานที่ถนัดและเหมาะสมกับตนเอง เกิดทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพญาไท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อภิปรายได้ว่า ข้าราชการสำนักงานเขตพญาไท มีสวัสดิการและผลตอบแทน และได้รับการพิจารณาปรับเลื่อนเงินเดือน และโบนัสที่เหมาะสมและเป็นธรรมเพียงพอต่อการดำรงชีพ มีความปลอดภัยในการทำงานทั้งด้านสถานที่และความปลอดภัยด้านร่างกาย มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพในการทำงานและมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาองค์การอย่างสม่ำเสมอ มีความก้าวหน้ามั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน และองค์การมีนโยบายที่ชัดเจนและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย เป็นไปตามแนวคิดของ Huse and Cummings (อ้างถึงใน ปัทมนันท์ สิงห์สุนีย์, 2558, หน้า 19-20) ที่ได้อธิบายลักษณะที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย สวัสดิการและผลตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรม ความปลอดภัยในการทำงาน การพัฒนาศักยภาพในการทำงาน ความก้าวหน้ามั่นคงในงาน ความสัมพันธ์ที่ดีในองค์การ นโยบายการบริหารงาน มีความชัดเจนและยุติธรรม ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และความภูมิใจในองค์การ และเป็นไปตามแนวคิดของ Delamotte และ Takezawa (อ้างถึงใน ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคนอื่นๆ, 2555, หน้า 15) ที่อธิบายถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน ในมิติความพึงพอใจและความสุข ว่านิยามคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ความพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับ ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ รุจี อุดมศิลป์ศักดิ์(อ้างถึงใน ปัทมนันท์ สิงห์สุนีย์

, 2558, หน้า 10) ที่กล่าวว่า การได้รับการตอบสนองด้านคุณภาพในการทำงานของพนักงาน หมายถึง การตอบสนองความต้องการของพนักงาน ซึ่งทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงานและมีความสุขในการทำงาน

ปัจจัยกิจกรรมสร้างความสุข ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพญาไท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อภิปรายได้ว่า สำนักงานเขตพญาไทมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสุขในการทำงานให้กับข้าราชการ ประกอบด้วย กิจกรรมเพื่อพัฒนาจิต เป็นการจัดให้ข้าราชการในสำนักงานเขตพญาไทได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางศาสนาในวันสำคัญต่างๆ ได้แก่ การเวียนเทียน ใสบาตร ทำบุญ และการอบรมด้านคุณธรรมและจริยธรรม เป็นต้น กิจกรรมด้านกีฬาสัมพันธ์ ได้แก่ การออกกำลังกายร่วมกันเพื่อส่งเสริมความรัก ความสามัคคีและมีความสุขให้กับบุคลากรภายในสำนักงานเขตพญาไทในวันพุธและวันศุกร์ รวมถึงการแข่งขันกีฬาประจำปีทั้งในระดับสำนักงานเขต ระดับชุมชน และระดับกรุงเทพมหานคร กิจกรรมการสัมมนาเพื่อพัฒนาองค์การ ซึ่งเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการทำงาน การเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน กิจกรรมต่างๆ นี้เป็นการส่งเสริมให้เกิดความสุขให้กับข้าราชการสำนักงานเขตพญาไท ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (อ้างอิงใน สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร,สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร, ม.ป.ป., หน้า 14) ที่อธิบายเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การให้เป็นองค์กรแห่งความสุข โดยใช้หลักความสุข 8 (Happy 8) ในด้านสุขภาพดี (Happy Body) คือ มีสุขภาพแข็งแรงทั้งด้านร่างกายและด้านจิตใจ และด้านการแสวงหาความรู้ (HappyBrain) คือ การแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และยังเป็นไปตามแนวคิดของ พระมหาวุฒิชัย วชิรเมธี, พระพยอมกัลยาโณ และพงษ์ อภิรักษ์ (อ้างอิงใน ครรชิต วรรณชนะวิเทศ, 2555, หน้า 14) ที่กล่าวถึง ความสุขที่เกิดจากความสงบ หรือสมาธิสุข และความสุขจากการมีความรู้

สรุปสมมติฐานข้อที่ 3 ได้ว่า ปัจจัยด้านจิตวิทยา ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และปัจจัยด้านกิจกรรมสร้างความสุข ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพญาไท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ได้กำหนดไว้ดังที่แสดงในตารางต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพญาไทนั้น ทำให้ทราบถึงข้อเสนอแนะแนวทางที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาให้ข้าราชการสำนักงานเขตพญาไทเกิดความสุขในการทำงานทั้ง 3 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย ด้านความรักในงาน ความสำเร็จของงาน และการเป็นที่ยอมรับ โดยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ด้านความรักในงาน

ควรจัดให้มีกิจกรรมเพื่อปลูกฝังให้เกิดความรัก และความผูกพันต่องาน และผูกพันต่อสำนักงานเขต และเพื่อเป็นการลดความขัดแย้งในการทำงานความไม่สามัคคีปองตองกันในฝ่ายต่างๆ ทำให้เกิดความร่วมมือกันในการทำงาน เสียสละ มีความเข้าใจและความสัมพันธ์อันดีมากขึ้น

2. ด้านความสำเร็จของงาน

2.1 ควรให้มีการประชุมภายในส่วนราชการอย่างเป็นทางการเป็นประจำเพื่อกำหนดภาระหน้าที่และวางแผนงานร่วมกัน และมอบหมายงานและปริมาณงานให้เหมาะสมและสอดคล้องกับตำแหน่ง ความสามารถของบุคลากร เพื่อลดภาระงานกองอยู่ที่คนใดคนหนึ่ง

2.2 ควรให้มีการประชุมภายในฝ่าย เพื่อติดตามผลการทำงานทุกเดือน เพื่อลดปริมาณค้างสะสมและเพื่อให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน

2.3 ควรให้มีการอบรมเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงานเฉพาะตำแหน่งให้กับบุคลากรที่ไม่มีประสบการณ์ในการทำงาน หรือมาบรรจุใหม่ เพื่อที่จะสามารถเข้าใจพื้นฐานของงาน และเรียนรู้งานได้ไวมากขึ้น

3. ด้านการเป็นที่ยอมรับ

3.1 ควรมีการสนับสนุนด้านขวัญ กำลังใจ รางวัล สำหรับบุคลากรที่มีความสามารถเพื่อเป็นกำลังใจในการทำงาน

3.2 ควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการทุกระดับมีโอกาสได้เสนอแนะ และยอมรับฟังความคิดเห็นในเรื่อง การกำหนดนโยบาย การแก้ไขปรับปรุงและการพัฒนาด้านการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเฉพาะ ข้าราชการในระดับผู้ปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพญาไท ผู้วิจัยขอเสนอแนะประเด็นต่างๆ ที่ควรศึกษาสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

1. ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพญาไท
2. ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาการนำนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไปปฏิบัติของสำนักงานเขตพญาไท
3. การศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาเปรียบเทียบระหว่างองค์การภาครัฐกับภาคเอกชนในปัจจุบันที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านอื่นๆ

เอกสารอ้างอิง

- คณาจารย์กลุ่มวิชาการบริหารรัฐกิจ.(2557). *หนังสือเรียนกระบวนวิชา POL2300 (PA 200)การบริหารรัฐกิจเบื้องต้น*. กรุงเทพมหานคร,มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ครรชิต ทรศนะวิเทศ. (2555). *ความสุขในการทำงาน: ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างองค์การภาครัฐและภาคเอกชน*. ดุษฎีนิพนธ์หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์), มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เฉลิมพล ศรีพงษ์. (2561). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.
- ธารินทร์ ระศร, พงษ์นิมิต พงษ์ภิญโญ และพิมพ์พร จารุจิตร. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21*. จาก https://www.edu.msu.ac.th/JAD/home/journal_file/377.pdf, สืบค้นเมื่อ 15 กันยายน 2561.
- นภัสจันท์ มงคลพันธ์, เสียรชัย งามทิพย์วัฒนา, สุชีรา ภัทรายุววรรณ และวิชัย มนัสศิริวิทยา. (2560). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลตติยภูมิ*. จาก <https://www.tci-thaijo.org/index.php/ppkjournal/article/view/71304>, สืบค้นเมื่อ 15 กันยายน 2561.
- ปัทมนันท์ สิงห์สุนีย์. (2558). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- เพ็ญศรี เวชประพันธ์.(2557).*คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสงขลา*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, เฉลิมพล แจ่มจันทร์, กาญจนา ตั้งชลทิพย์ และจรัมพร ไหล่ลายอง. (2556). *คุณภาพชีวิตการทำงาน และความสุข*. นครปฐม : สถาบันวิจัยประชากรและสังคม,มหาวิทยาลัยมหิดล.

- สมชาติ กิจยรรยง. (2555). *สร้างความสำเร็จ ความสุข-สนุกในการทำงาน*. กรุงเทพมหานคร : สมาร์ทไลฟ์.
- สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร,สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร. (ม.ป.ป.). *คู่มือการพัฒนางานองค์การสำหรับสร้าง
ความเข้าใจแก่หน่วยงานในการจัดสัมมนาและจัดทำแผนพัฒนางานองค์การ (ActionPlan) ภายหลังกการสัมมนา*.
กรุงเทพมหานคร.
- สิริทร แซ่ฉั่ว. (2553). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อ
และกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาศาสตร์พยาบาล
มนุษย์และองค์การ), สถาบันบัณฑิตพัฒนศาสตร์. จาก [http://www.libdcms.nida.ac.th/thesis6/2553/
b168274.pdf](http://www.libdcms.nida.ac.th/thesis6/2553/b168274.pdf), สืบค้นเมื่อ 15 กันยายน 2561.
- สุดารัตน์ สีสั่ง. (2560). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา*. งานนิพนธ์หลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุเทพ ฐระพันธ์. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียด ความฉลาดทางอารมณ์ ความสุขกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
ของนักศึกษาวิทยาลัยพาณิชยการเซตุน*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การวิจัยการศึกษา),
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุพงศ์ สิทธิสมเรือง. (2559). *ความฉลาดทางอารมณ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขต
กรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
รัตนโกสินทร์.