ปัจจัยทางจิตวิทยาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานการเจ้าหน้าที่ กรุงเทพมหานคร
Psychological factors effecting the happiness at work of the personnel of administration's personnel office Bangkok metropolitan

Received: Dec 15, 2024 **Revised:** Feb 20, 2025 **Accepted:** Feb 28, 2025

[1*]รักษิณา กาญจนมนตรี, [2]อารี พันธ์มณี, [3]ศรียา นิยมธรรม
[1*]Raksina Kanjanamontre, [2]Aree Panmanee, [3]Sriya Niyomtham

[1*-3]สาขาวิชาจิตวิทยาเพื่อการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
[1*-3]Psychology of Developing Human Potentials Kasem Bundit University

*Corresponding author, e-mail: raksina.document@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร 2) ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยทางจิตวิทยากับความสุขในการทำงานของบุคลากร และ 3) ศึกษาปัจจัยทางจิตวิทยาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานการเจ้าหน้าที่ กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากร สำนักงานการเจ้าหน้าที่ กรุงเทพมหานคร จำนวน 140 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามส่วนงานที่ปฏิบัติ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบวัดปัจจัยทางจิตวิทยาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.67-1.00 ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.70 และได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .274 - .636 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางจิตวิทยาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=3.99) และระดับความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมระดับมาก ($\bar{X}$=3.77) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางจิตวิทยากับความสุขในการทำงานของบุคลากร มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านความรื่นรมย์ในงานมีความสัมพันธ์ระดับสูง (r=0.780) รองลงมาคือด้านความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ระดับสูง (r=0.721) และด้านความกระตือรือร้นในงาน (r=0.697) ตามลำดับ และปัจจัยทางจิตวิทยาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ของบุคลากร สำนักงานการเจ้าหน้าที่ กรุงเทพมหานคร (ด้านความรักในการทำงาน) (β= 0.533) รองลงมาคือ (ด้านความสำเร็จในงาน) (β= 0.519) ลำดับถัดมาคือ (ด้านการเป็นที่ยอมรับ) (β= 0.506) และ (ด้านสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน) (β= 0.478) ตามลำดับ

คำสำคัญ: ปัจจัยทางจิตวิทยา ความสุขในการทำงาน บุคลากร

Abstract

This study aimed to (1) examine the level of happiness at work among personnel, (2) investigate the relationship between psychological factors and workplace happiness, and (3) identify the psychological factors influencing workplace happiness among personnel at the Office of Personnel in Bangkok.

The sample consisted of 140 personnel selected through stratified random sampling. Data was collected using the *Psychological Factors Affecting Happiness at Work of Personnel Scale*, which demonstrated an index of consistency (IOC) between 0.67–1.00, a reliability coefficient of 0.70, and item discrimination ranging from 0.274 to 0.636. Statistical analyses included frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and multiple regression analysis.

The research findings revealed that overall opinions on psychological factors were high ($\bar{X}$ = 3.99), as was overall workplace happiness ($\bar{X}$ = 3.77). The relationship between psychological factors and workplace happiness was statistically significant at the 0.01 level. Among psychological factors, *job enjoyment* exhibited the strongest correlation with workplace happiness (r = 0.780), followed by job satisfaction (r = 0.721) and job enthusiasm (r = 0.697).

Regarding psychological factors influencing workplace happiness, the strongest predictor was love for work (β = 0.533), followed by job success (β = 0.519). Other influential factors included acceptance (β = 0.506) and relationships with coworkers (β = 0.478).

Keywords: psychological factors, happiness at work, personnel

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันนี้วิถีชีวิตการทำงานให้มีความสุขเป็นสิ่งจำเป็นที่ทุกคนต้องการ และเมื่อต้องการความสุขในการทำงาน พร้อมรับกับทุกปัญหาที่จะเกิดขึ้นตลอดเวลา รวมถึงการทุ่มเทให้กับงาน อาทิเช่น ความรื่นรมย์ในการทำงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน และความพึงพอใจในงาน ซึ่งส่งผลให้งานนั้นเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล และมีแนวโน้มที่ดีขึ้น ลดความตึงเครียดจากการทำงาน ลดความขัดแย้งภายในองค์การ และทำให้บุคคลเป็นที่ยอมรับในองค์การ จึงถือได้ว่าความสุขมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการทำงานในองค์การ (สุมาลี ทองดี, 2563) ความสุขจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลดีต่อความสำเร็จขององค์การ กล่าวคือการมีความสุขในการทำงานส่งผลต่อบุคลากรให้มีสุขภาพจิต เกิดความกระตือรือร้น และมีความพร้อมในการทำงาน ส่งผลสำเร็จให้เป็นที่พึงพอใจแก่องค์การ (ภัทรดนัย ฉลองบุญ, 2563) อีกประการหนึ่งคือ ความรักในการทำงาน ความพึงพอใจและความสุขในการทำงาน ไม่เครียดจากการทำงาน สัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ร่วมงาน และการเป็นที่ยอมรับ เป็นปัจจัยที่ช่วยสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากรต่อองค์การ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง (ไพโรจน์ สุวรรณจินดา, 2556) จึงสรุปได้ว่าความสุขในการทำงานส่งผลให้บุคลากรเกิดประสิทธิภาพที่ดีส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของงานนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การที่ดี

จากการศึกษาของ Warr (2007) พบว่า ความสุขเป็นสิ่งที่บุคลากรทุกคนในองค์การปรารถนา หากบุคลากรได้ทำงานในที่ทำงานที่รู้สึกว่าตนเองมีความสุข จะส่งผลให้บุคลากรรู้สึกผูกพัน สนุกสนาน ความรู้สึกเบื่อหน่ายหรือเครียดจากการทำงานจะหมดไปหรือลดลง กลายเป็นการร่วมสนุกกับกิจกรรมต่าง ๆ ปัจจุบันการเสริมสร้างการทำงานอย่างมีความสุขในประเทศไทยได้เริ่มแพร่หลายมากยิ่งขึ้น เพราะสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากร ทำให้รู้สึกมีส่วนร่วมในการทำงาน ทำงานแล้วรู้สึกมีความสุข รู้สึกถึงความมั่นคงในงาน การเจริญเติบโตก้าวหน้า สร้างความกระตือรือร้นในการทำงานตามงานที่ได้รับมอบหมาย สนุกกับงาน มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมที่ดีที่เอื้ออำนวยให้เกิดความสุขในการ

ทำงานช่วยลดความเครียดและความขัดแย้งภายในองค์การ ซึ่งจะช่วยให้องค์การเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้นำมาเป็นแนวทางสำหรับการวิจัยครั้งนี้ โดยนำแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยทางจิตวิทยาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของ Diener and Chan (2010) ซึ่งมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความรักในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ และองค์ประกอบความสุขในการทำงานของ Warr (1990) 3 ด้าน ได้แก่ ความรื่นรมย์ในงาน ความกระตือรือร้นในงาน และความพึงพอใจในงาน เพื่อส่งเสริมความสุขแก่บุคลากรในองค์การ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพ และความสำเร็จขององค์การในภาพรวม ด้วยเหตุผลดังกล่าวประกอบกับผู้วิจัยตระหนักในความสำคัญของบุคลากรของกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยจึงศึกษาเรื่อง “ปัจจัยทางจิตวิทยาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานการเจ้าหน้าที่ กรุงเทพมหานคร”

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน และระดับปัจจัยทางจิตวิทยาของบุคลากร สำนักงานการเจ้าหน้าที่ กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับปัจจัยทางจิตวิทยาของบุคลากร สำนักงานการเจ้าหน้าที่ กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาปัจจัยทางจิตวิทยาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานการเจ้าหน้าที่ กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานของการวิจัย

1. ความสุขในการทำงาน ได้แก่ ความรื่นรมย์ในการทำงาน ความกระตือรือร้นในงาน และความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัจจัยทางจิตวิทยาของบุคลากร สำนักงานการเจ้าหน้าที่กรุงเทพมหานคร
2. ปัจจัยทางจิตวิทยา ได้แก่ ความรักในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงานความสำเร็จในงานและการเป็นที่ยอมรับ ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานการเจ้าหน้าที่ กรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากร

ประชากร คือ บุคลากร สำนักงานการเจ้าหน้าที่ กรุงเทพมหานคร จำนวน 217 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากร สำนักงานการเจ้าหน้าที่ กรุงเทพมหานคร โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางของเครซี่และมอร์แกน และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามส่วนงานที่ปฏิบัติ ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 140 คน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจในงาน และความสำเร็จในการทำงานมีความรู้สึกชื่นชอบ การยอมรับและการยกย่องจากการทำงาน ประกอบด้วย

1.1 ความรื่นรมย์ในงาน หมายถึง ความรู้สึกสนุกขณะทำงาน ไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ไม่มีความทุกข์ใจในการปฏิบัติงาน

1.2 ความกระตือรือร้นในงาน หมายถึง ความรู้สึกมีชีวิตชีวา มีความคล่องแคล่ว ความตั้งใจและความพร้อมที่จะทำงาน

1.3 ความพึงพอใจในงาน หมายถึง มีความรู้สึกที่ดีต่องาน ความเต็มใจในการทำงาน และทัศนคติทางบวกในการทำงาน

2. ปัจจัยทางจิตวิทยา หมายถึง ลักษณะที่ส่งผลต่อพฤติกรรมด้านอารมณ์ความรู้สึกที่แสดงออกแตกต่างกันของบุคคล ซึ่งได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้าภายนอกและภายใน ได้แก่

2.1 ความรักในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ตนเองด้านความรัก ความผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน พันธกิจกับงาน กระตือรือร้น เพลิดเพลินใจในการทำงาน เต็มใจทำงาน และมีความภาคภูมิใจในการทำงาน

2.2 สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน หมายถึง การรับรู้ถึงความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน การให้ความร่วมมือดูแลซึ่งกันและกัน สนทนา พูดคุยและสังสรรค์กันอย่างเป็นมิตร ให้การช่วยเหลือ และช่วยเหลือผู้ร่วมงาน

2.3 ความสำเร็จในงาน หมายถึง การรับรู้ตนเองปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต มีความภาคภูมิใจในการพัฒนา และเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้งานสำเร็จ มีความก้าวหน้า

2.4 การเป็นที่ยอมรับ หมายถึง การรับรู้ตนเองว่าได้รับการยอมรับ และความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานรับรู้ถึงความพยายามและมีความประทับใจเกี่ยวกับงานที่ได้ปฏิบัติของตน ได้รับความหวังดีในการปฏิบัติงานและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน มีประสบการณ์กับผู้ร่วมงาน มีความรับผิดชอบในงาน

3. บุคลากร สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกรุงเทพมหานคร คือ บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ภายในสำนักงานการเจ้าหน้าที่ มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของกรุงเทพมหานคร ที่อยู่ในอำนาจของสำนักงานปลัดกรุงเทพมหานคร และผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

1. วรรณกรรมที่เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ภณิดา บุญทวี (2561) ได้กล่าวถึงความสุขในการทำงานว่า หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกด้านบวกของแต่ละบุคคลในการทำงาน ซึ่งมีความรู้สึกรื่นรมย์ พึงพอใจ และกระตือรือร้นในการทำงาน ที่เกิดจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน

Manion (2003) มีความคิดเห็นว่าความสุขในการทำงาน เป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น หรือผลตอบสนองที่เกิดขึ้นจากการกระทำ การสร้างสรรค์ โดยประกอบไปด้วยความปลาบปลื้มใจจนนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการรับรู้และการตอบสนอง การแสดงออกที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน การปฏิบัติงานที่ประกอบไปด้วยความสุข มีความผูกพัน มีความพึงพอใจที่เกิดมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงานจนเกิดสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน เต็มไปด้วยความรู้สึกดีในการทำงานจนเกิดเป็นความผูกพันในงานจนทำให้บุคลากรคงอยู่ในองค์การต่อไป

Warr (2007) อธิบายว่า ความสุขในการทำงาน เป็นความรู้สึกจากจิตใจของแต่ละบุคคลที่เกิดขึ้นจากการตอบสนองต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือจากประสบการณ์ที่สะสมของบุคคลในขณะปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นพื้นฐานของการมีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความสำคัญมากสำหรับบุคคลในการปฏิบัติงานและดำเนินชีวิตส่วนตัว เพราะทุกคนแสวงหาและปรารถนาที่จะใช้ชีวิตอย่างมีความสุข และแสวงหาสิ่งที่ทำให้เกิดความสุขในการปฏิบัติหน้าที่หรือทำงานได้

1.1 แนวคิดเกี่ยวกับความรื่นรมย์ในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน คือ การรับรู้ทางอารมณ์ของพนักงานในทางที่ดีต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมาย สามารถเกิดได้จากหลากหลายสาเหตุ เช่น การได้รับการยกย่อง การยอมรับ ความมั่นคง ความก้าวหน้า หรือแม้กระทั่งความปลอดภัยในการทำงาน รวมไปถึงปัจจัยทางด้านบุคคล เช่น เพื่อร่วมงานที่ดีหรือหัวหน้างานที่เมตตา ซึ่งทั้งหมดเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจ

1.2 แนวคิดเกี่ยวกับความกระตือรือร้นในงาน

MoneyHub (2015) ได้นำเสนอบทความ บันได 10 ขั้นสู่ความสำเร็จในอาชีพ กล่าวโดยสรุปได้ว่า ความกระตือรือร้นเป็นคุณสมบัติที่สำคัญ โดยความสำเร็จจะเกิดขึ้นจากความสนใจใฝ่เรียนรู้ ค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม ลองผิดลองถูก มุ่งมั่นในการทำงาน ช่วยส่งเสริมให้งานเสร็จตามเป้าหมายและกำหนดเวลาพร้อมพัฒนาผลงาน และให้ความสนใจในงานของผู้อื่น โดยเฉพาะงานที่มีอิทธิผลต่อผลการดำเนินงานของเรา เพื่อป้องกันความผิดพลาดซึ่งจะเห็นได้ว่าผู้ที่มีความกระตือรือร้นมักจะประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานของตน

1.3 แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่าเป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทนคือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

2. วรรณกรรมที่เกี่ยวกับปัจจัยทางจิตวิทยาในการทำงาน

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความรักในการทำงาน

Manion (2003) ให้ความหมายของ ความรักในการทำงานว่า หมายถึง การรับรู้ตนเองด้านความรัก ความผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน พันธกิจกับงาน กระตือรือร้น เพลิดเพลินใจในการทำงาน เต็มใจทำงาน และมีความภาคภูมิใจในการทำงาน

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน

Alderfer (1972) ได้ให้ความหมายของความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานไว้ว่าคือ การมีความสัมพันธ์ที่ดีภายในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานในระดับเดียวกัน รวมทั้งมีการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ขณะที่ Manion (2003) กล่าวว่า สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน เป็นความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในระดับตำแหน่งงานเดียวกันโดยที่แต่ละคนไม่มีอำนาจเหนืออีกฝ่ายหนึ่ง ซึ่งสอดคล้องกับ Sias (2005)

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จในงาน

Manion (2003) อธิบายคำว่า ความสำเร็จในงานว่าหมายถึง การรับรู้ว่าตนปฏิบัติงานได้จนบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิตเกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความก้าวหน้าและทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการเป็นที่ยอมรับ

Manion (2003) กล่าวถึง การเป็นที่ยอมรับว่าเป็นการรับรู้ว่าตนเองได้รับการยอมรับ และความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามเกี่ยวกับเรื่องงานที่ได้ปฏิบัติ โดยได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงาน และความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน รวมทั้งการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กันกับผู้ร่วมงาน ได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

การดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เรื่อง “ปัจจัยทางจิตวิทยาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานการเจ้าหน้าที่ กรุงเทพมหานคร”เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) เครื่องมือการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบวัด ซึ่งผู้วิจัยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ครั้งนี้ คือ แบบวัด ประกอบด้วย แบบวัดปัจจัยส่วนบุคคล แบบวัดปัจจัยทางจิตวิทยา และแบบวัดความสุขในการทำงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบวัดปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ต่อเดือน ส่วนงานที่ปฏิบัติ และประเภทบุคลากร เป็นแบบเลือกตอบ (Check list) จำนวน 8 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบวัดปัจจัยทางจิตวิทยา ได้แก่ ความรักในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ โดยมีข้อคำถามรวมทั้งสิ้น จำนวน 32 ข้อ มีลักษณะข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบวัดความสุขในการทำงาน ได้แก่ ด้านความรื่นรมย์ในงาน ด้านความรู้สึกกระตือรือร้นในงาน และด้านความพึงพอใจในงาน มีลักษณะข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

การพัฒนาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือ โดยรวบรวมและปรับปรุงจากแบบวัดที่มีผู้เคยสร้างไว้ นำมาปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือภายใต้คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัย ซึ่งได้ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเนื้อหา (Content validity) โดยเรียนเชิญผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เป็นผู้พิจารณา เพื่อตรวจสอบถึงประเด็นและสาระสำคัญที่จะทำการวิจัย จากการคำนวณหาค่าความตรงของเนื้อหา สอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence-IOC) ซึ่งผลการตรวจสอบพบว่า แบบวัดเกี่ยวกับปัจจัยทางจิตวิทยาและแบบวัดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน แบบวัดทั้ง 3 ชุด มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.6-1.00 มีค่าเฉลี่ยของดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.97 แล้วนำไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มประชากร จำนวน 30 คน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นในระดับที่ยอมรับได้ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.70 และสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล ผลการตรวจสอบพบว่า แบบวัดที่ได้มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.82

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยส่งแบบวัดทั้งสิ้น 140 ฉบับ โดยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมแบบวัดไปถึงผู้อำนวยการสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกรุงเทพมหานคร ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในเดือน สิงหาคม 2567 และเมื่อได้รับคืนมา ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ พบว่าเป็นแบบวัดที่สมบูรณ์ทุกฉบับ ต่อจากนั้นผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ และสมมติฐานของการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบวัดที่ได้รับคืนมาและตรวจสอบความสมบูรณ์แล้ว นำข้อมูลมาจัดระเบียบข้อมูล ลงรหัสและทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ใช้สถิติความถี่ และร้อยละ

2. วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยทางจิตวิทยา และระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานการเจ้าหน้าที่ กรุงเทพมหานคร ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive analytical statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3. วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับปัจจัยทางจิตวิทยาของบุคลากร สำนักงานการเจ้าหน้าที่ กรุงเทพมหานคร ใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Person's Correlation Coefficient)

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยทางจิตวิทยาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานการเจ้าหน้าที่ กรุงเทพมหานคร ใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis)

โดยมีเกณฑ์ในการแปลความหมายของระดับความสัมพันธ์ของค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์ 0.0 ถือว่าไม่มีความสัมพันธ์กัน ค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์ 0.0-0.30 มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ, ค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์ 0.31-0.70 มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์ 0.71-1.00 มีความสัมพันธ์ระดับสูง

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ผลของการวิจัยสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี มีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีระยะเวลาการทำงานในสำนักงานการเจ้าหน้าที่กรุงเทพมหานคร 0-5 ปี มีรายได้ต่อเดือน 15,001-25,000 บาท ปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่มงานสวัสดิการ และเป็นบุคลากรข้าราชการ

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางจิตวิทยาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=3.99, S.D.=0.668) โดยมีปัจจัยทางจิตวิทยามากที่สุดคือ ด้านสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงานระดับมาก ($\bar{X}$=4.16, S.D.=0.799) รองลงมาคือ ด้านความรักในการทำงาน ($\bar{X}$=4.09, S.D.=0.743) และน้อยที่สุดคือ ด้านการเป็นที่ยอมรับ ($\bar{X}$=3.83, S.D.=0.734) และผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมระดับมาก ($\bar{X}$=3.77, S.D.=0.733) โดยมีระดับความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงาน ระดับมาก ($\bar{X}$=3.88, S.D.=0.829) รองลงมาคือ ด้านความรื่นรมย์ในงาน ($\bar{X}$=3.73, S.D.=0.768) และด้านความกระตือรือร้นในงาน ($\bar{X}$=3.70, S.D.=0.762) ตามลำดับ

3. ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางจิตวิทยากับความสุขในการทำงานของบุคลากร มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านความรื่นรมย์ในงานมีความสัมพันธ์ระดับสูง (r=0.780, Sig.=.000) รองลงมาคือด้านความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ระดับสูง (r=0.721, Sig.=.000) และด้านความกระตือรือร้นในงาน (r=0.697, Sig.=.000) ตามลำดับ

4. ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยทางจิตวิทยาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานการเจ้าหน้าที่ กรุงเทพมหานคร ด้านความรักในการทำงาน (β= 0.533) รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในงาน (β= 0.519) ลำดับถัดมาคือ ด้านการเป็นที่ยอมรับ (β= 0.506) และด้านสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน (β= 0.478) ตามลำดับ

การอภิปรายผลการวิจัย

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางจิตวิทยาที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน รองลงมาคือ ความรักในการทำงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นฤมล แสวงผล (2554) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความพึงพอใจในงาน รองลงมาคือ ความรื่นรมย์ในงาน และด้านความกระตือรือร้นในงาน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นฤมล แสวงผล (2554) และภณิดา บุญทวี (2561)

ปัจจัยทางจิตวิทยาที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณารายด้านสรุปได้ว่า ด้านความรักในการทำงาน พบว่า บุคลากรของสำนักงานการเจ้าหน้าที่ กรุงเทพมหานคร ในเนื้อหาของราชการที่เน้นเนื้องานเพื่อรับใช้ประชาชน ความรักในการทำงานจึงเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน และมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความภูมิใจที่ได้รับผิดชอบงานที่ทำ สอดคล้องกับงานวิจัยของประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) ได้กล่าวว่า ลักษณะงานที่ทำให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น มีความรู้สึกอยากจะทำงาน รักและผูกพันในงาน ส่งผลให้มีความสุขในการทำงาน และมีความรักในงานนั้น ส่วนด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้ร่วมงาน พบว่า บุคลากรของสำนักงานการเจ้าหน้าที่ กรุงเทพมหานครที่มีสัมพันธภาพในงานที่ดี มีความสัมพันธภาพแบบพี่น้อง มีการสอนงานน้องที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่ ยังสามารถช่วยแก้ไขปัญหาจากการทำงาน จนสามารถทำงานกันเป็นเป็นทีมได้เป็นอย่างดี รวมทั้งมีความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาทำให้เกิดความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Manion (2003) กล่าวคือ ความสุขในการทำงานเป็นการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานร่วมกัน แสดงความคิดเห็นด้วยเหตุผล และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Diener and Chan (2010) ที่ได้อธิบายไว้ว่า การที่บุคคลรับรู้ว่าตนเองมีเป้าหมายในชีวิต มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น ยอมรับตนเอง มองโลกในแง่ดี และรู้สึกว่าได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่น ด้านความสำเร็จในงาน พบว่า เมื่อบุคลากรทำงานสำเร็จตามบรรลุเป้าหมายแล้ว จนทำให้เกิดผลดีต่อองค์กรทำให้ประสบผลสัมฤทธิ์ในงานเป็นแรงจูงใจในการสร้างอำนาจทำให้เกิดความภาคภูมิใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Diener and Chan (2010) ที่ศึกษาพบว่าการที่บุคคลรับรู้ว่าตนเองมีเป้าหมายในชีวิต มีความสามารถ มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น ยอมรับตนเอง มองโลกในแง่ดี และรู้สึกว่าได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่น และด้านการเป็นที่ยอมรับ อธิบายได้ว่า บุคลากรฯ ภายในสำนักงานการเจ้าหน้าที่กรุงเทพมหานคร ที่ได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น ๆ และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรย่อมส่งผลให้บุคลากรฯ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสุข สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) ที่สรุปผลวิจัยไว้ว่า เมื่อต้องเผชิญกับปัญหาในการทำงาน พยาบาลที่มี AQ ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบสูงจะสามารถวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา ปัญหาที่เกิดเป็นสิ่งที่สามารถเกิดขึ้นได้ ไม่คิดโทษตนเอง ให้เกิดความรู้สึกหดหู่ ท้อแท้ใจ เข้าไปรับผิดชอบในการแก้ไขปัญหา

ความสุขในการทำงานของบุคลากร พบว่า ด้านความรื่นรมย์ในงาน บุคลากรฯ ทำงานด้วยความรู้สึกสนุกสนาน รู้สึกมาทำงานแล้วสบายใจ เนื่องจากมีสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบพี่น้องและครอบครัว อีกทั้งยังมี

การจัดกิจกรรมผ่อนคลายความเครียด เพื่อพัฒนาความสุข ซึ่งอธิบายได้ด้วยแนวคิดของ Warr (1990) ที่กล่าวถึงองค์ประกอบความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) ที่พบว่างานพยาบาลผ่าตัดเป็นงานที่ต้องมีทักษะที่หลากหลายเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและเป็นงานที่มีความสำคัญมีคุณค่า ส่วนด้านความกระตือรือร้นในงาน พบว่า บุคลากรฯ มีความเอาใจใส่และตั้งใจทำงาน เช่น ตั้งใจทำงานในความรับผิดชอบของตนเองให้ประสบความสำเร็จและเป็นที่ยอมรับ มีการวางแผนงาน และกำหนดช่วงเวลาทำงานให้แล้วเสร็จได้ทันตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Warr (1990) ที่ได้อธิบายถึงองค์ประกอบความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน และด้านความพึงพอใจในงานเพราะบุคลากรฯ รู้สึกมีความสุขเมื่องานที่ทำให้ประสบความสำเร็จตามที่คาดหมาย มีความสุขใจเมื่อได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลการวิจัย ชี้ให้เห็นว่าองค์กรต้องพิจารณาจัดปริมาณของงานให้กับบุคลากรในสัดส่วนที่เหมาะสมกับอัตรากำลังคน เพื่อให้บุคลากรรู้สึกสบายใจในการทำงาน ไม่เร่งรีบกับงานมากจนเกินไป ทำให้แต่ละบุคคลอยากมาทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย อีกทั้งควรมีการมียอมรับ ยกย่องชมเชย หรือให้รางวัล ประกาศเกียรติคุณกับผลงานที่ออกมาเพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการวิจัยที่มีการศึกษาตัวแปร เช่น การศึกษาตัวแปรกำกับ (Moderation) หรือตัวแปรส่งผ่าน (Mediation)

2.2 ควรทำการวิจัยความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานการเจ้าหน้าที่ กรุงเทพมหานคร เปรียบเทียบกับบุคลากรในองค์กรประเภทอื่น เพื่อนำมากำหนดนโยบายในการสร้างความสุขในทำงานของสำนักงานการเจ้าหน้าที่ กรุงเทพมหานคร

2.3 ควรทำการวิจัยความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานการเจ้าหน้าที่ กรุงเทพมหานคร ด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึก โดยการสัมภาษณ์

เอกสารอ้างอิง

นฤมล แสวงผล. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี* [การค้นคว้าอิสระปริญญาตรี, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี]. RMUTT Research Repository. https://research.rmutt.ac.th/?s=%E0%B8%99%E0%B8%A4%E0%B8%A1%E0%B8%A5++%E0%B9%81%E0%B8%AA%E0%B8%A7%E0%B8%87%E0%B8%9C%E0%B8%A5

ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงานความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานการพยาบาลผ่าตัด* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์]. TU Digital Collections. https://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:125173

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล.* ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

ไพโรจน์ สุวรรณจินดา. (2556). *คลังความสุข.* ดีเอ็มจี.

ภณิดา บุญทวี. (2561). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 กรมสรรพากร* [สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล]. CMMU Digital Archive. https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/2887

ภัทรดนัย ฉลองบุญ. (2563). ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ. *วารสารสันติศึกษา, 8*(2), 45-52. https://so03.tci-thaijo.org/index.php/journal-peace/article/view/116468

สุมาลี ทองดี. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ. *วารสารวิชาการ ปขมท. 9*(1), 141-155. https://www.council-uast.com/journal/upload/fullpaper/28-03-2020-186399640.pdf

Alderfer, C.P. (1972). *Existence: Relatedness and Growth, Human Needs in Organizational Setting*. Free Press.

Diener, E., & Chan, M. Y. (2011). Happy people live longer: Subjective well-being contributes to health and longevity. *Applied Psychology: Health and Well-Being, 3*(1), 1–43. https://doi.org/10.1111/j.1758-0854.2010.01045.x

Jobsdb. (2566). *บันได 10 ขั้นสู่ความสำเร็จในการทำงาน.* สืบค้นจาก https://th.jobsdb.com/th/career-advice/article/บันได-สู่ความสำเร็จ

Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive workplace. *Journal of Nursing Administration, 33*(12), 652–659. https://doi.org/10.1097/00005110-200312000-00008

Money Hub. (2015). *บันได 10 ขั้นสู่ความสำเร็จในอาชีพ.* Retrieved from http://www.moneyhub.in.th/article/.

Sias, P. M. (2005). Workplace Relationship Quality and Employee Information Experiences. *Communication Studies, 56*(4), 375–395. https://doi.org/10.1080/10510970500319450

Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspect of mental health. *Journal of Occupational Psychology, 63*(3), 193–210. https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00521.x

Warr, P. (*2007*). *Work, happiness, and unhappiness.* Lawrence Erlbaum Associates. https://doi.org/10.4324/9780203936856

.....