



ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงานของ
พนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวในกรุงเทพมหานครและนนทบุรี

ชุติกาญจน์ วัลลา

การศึกษารายบุคคลนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
ปีการศึกษา 2565

THE RELATIONSHIP BETWEEN WORKING ENVIRONMENT AND
HAPPINESS AT WORK OF GOVERNMENT OFFICIALS AND TEMPORARY
WORKERS IN BANGKOK AND NONGTHABURI THAILAND

CHUTIKARN WALLA

An Individual Study Submitted in Partial Fulfillment of the
Requirements for the Degree of Master of Business Administration
College of Innovative Business and Accountancy,
Dhurakij Pundit University
Academic Year 2022



ใบรับรองการศึกษารายบุคคล


วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

หัวข้อการศึกษารายบุคคล ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงานของ
พนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวในกรุงเทพมหานครและนนทบุรี
เสนอโดย ชูติกาญจน์ วัลลา
สาขาวิชา การจัดการ
อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษารายบุคคล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิวะนันท์ ศิวพิทักษ์


ได้พิจารณาเห็นชอบโดยคณะกรรมการสอบการศึกษารายบุคคลแล้ว


..... ประธานกรรมการ
(ดร.รณฎ ขำบุญ)


..... กรรมการที่ปรึกษาการศึกษารายบุคคล
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิวะนันท์ ศิวพิทักษ์)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะวิทย์ ทิพรส)

วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี รับรองแล้ว


..... คณบดีวิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช คำสุพรหม)

วันที่ 3 มีนาคม พ.ศ.2566

| | |
|------------------------|--|
| หัวข้อการศึกษารายบุคคล | ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงานของ พนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวในกรุงเทพมหานครและนนทบุรี |
| ชื่อผู้เขียน | ชุติกาญจน์ วัลลา |
| อาจารย์ที่ปรึกษา | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิวะนันท์ ศิวพิทักษ์ |
| หลักสูตร | บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต |
| ปีการศึกษา | 2565 |

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อเปรียบเทียบเพศกับการสุขในการทำงานของพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวในกรุงเทพมหานครและนนทบุรี 2) ศึกษาความสุขในการทำงานในการทำงานของพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวในกรุงเทพมหานครและนนทบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวในกรุงเทพมหานครและนนทบุรี การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทำการเก็บข้อมูลจากพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวในกรุงเทพมหานครและนนทบุรี จำนวน 400 คน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเชิงพรรณนา ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการทดสอบสมมติฐานจะวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ Independent sample t-test one way ANOVA (F-test) พร้อมกับเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแบบรายคู่ด้วยวิธี LSD และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ที่มีระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการศึกษาพบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุในช่วงระหว่าง 30-45 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี งานที่ทำเป็นประเภทพนักงานราชการทั่วไป ประสบการณ์การทำงาน ทำงานไม่เกิน 4 ปี
2. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศชายและเพศหญิงของพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวในกรุงเทพมหานครและนนทบุรีมีความสุขในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ระดับการศึกษาประเภทของงานและประสบการณ์การทำงานของพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวในกรุงเทพมหานครและนนทบุรีมีความสุขในการทำงานที่แตกต่าง อย่างนัยสำคัญ ($P < 0.05$) ส่วนอายุของพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวในกรุงเทพมหานครและนนทบุรีมีความสุขในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน อย่างนัยสำคัญ ($P > 0.05$) ขณะที่สภาพแวดล้อมการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญยิ่ง ($P < 0.01$)

คำสำคัญ : สภาพแวดล้อมในการทำงาน, ความสุขในการทำงาน, พนักงานราชการ, ลูกจ้างชั่วคราว

Abomw Abomw

| | |
|--------------------------|--|
| Individual Study Title | THE RELATIONSHIP BETWEEN WORKING ENVIRONMENT AND HAPPINESS AT WORK OF GOVERNMENT OFFICIALS AND TEMPORARY WORKERS IN BANGKOK AND NONTHABURI, THAILAND |
| Author | Chutikarn Walla |
| Individual study Advisor | Assistant Professor Sivanun Sivapitak, D.B.A |
| Program | Master of Business Administrations |
| Academic Year | 2022 |

ABSTRACT

The purposes of this research were: (1) to compare gender and happiness at work of government officials and temporary workers in Bangkok and Nonthaburi, (2) to study the happiness at work of government officials and temporary workers in Bangkok and Nonthaburi separated by individual basis, and (3) to study the relationship between working environment and happiness at work of government officials and temporary workers in Bangkok and Nonthaburi. This research was survey based, and a questionnaire was distributed to collect data from 400 randomly selected government officials and temporary workers in Bangkok and Nonthaburi. Data was analyzed using descriptive values, namely number, percentage, mean and standard deviation. The hypothesis testing was analyzed by inferential statistics, namely independent sample t-test and one way ANOVA (F-test) along with pairwise mean difference comparison using the LSD method and Pearson correlation coefficient analysis with a significance level of 0.05. The results of the study were as follows:

1) The majority of participants were women. Their ages ranged from 30 to 45 years. Their education backgrounds were at bachelor's degree level. They worked as general government officials and their work experience was not more than 4 years.

2) The results of testing the hypothesis discovered that there were no statistical differences in happiness at work between male and female government officials and temporary workers in Bangkok and Nonthaburi. However, education level, type of work and work experience of government officials and temporary workers returned statistical differences of happiness at work at a significant level ($P > 0.05$). As for the personal factor of age of government officials and temporary workers, there was no difference in happiness at work at

a statistically significant level ($P > 0.05$), while the working environment had a very significant relationship with happiness at work at a moderate level ($P < 0.01$).

Keywords : Working environment, Happiness at work, Government officials, Temporary work

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษารายบุคคลเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงานของ พนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวในกรุงเทพมหานครและนนทบุรี ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วย ความกรุณา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิวะนันท์ ศิวพิทักษ์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้สละเวลาอันมีค่าให้ ความรู้ คำปรึกษา คำแนะนำ ข้อชี้แนะที่เป็นประโยชน์เพื่อให้งานวิจัยฉบับนี้ถูกต้องและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาจึงขอกราบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี มหาวิทยาลัยธุรกิจ บัณฑิตย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ให้คำแนะนำ และถ่ายทอดประสบการณ์อันมีค่าให้แก่ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวในกรุงเทพมหานครและนนทบุรี ที่ได้ให้โอกาสใน การศึกษาข้อมูล สำหรับใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ และขอขอบคุณเจ้าของหนังสือ วารสาร เอกสาร สารนิพนธ์และ วิทยานิพนธ์ทุกเล่มที่ช่วยให้การศึกษารายบุคคลฉบับนี้มีความสมบูรณ์ ตลอดจนผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ กรุณาเสียสละในการตอบแบบสอบถาม

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา ญาติพี่น้อง ที่ให้ความรัก ความห่วงใยและเป็น กำลังแรงใจให้การสนับสนุน ส่งเสริมในทุก ๆ ด้านมาตลอด จนทำให้ผู้วิจัยสามารถจัดทำการศึกษารายบุคคล ฉบับนี้ลุล่วงไปด้วยดี ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษารายบุคคลฉบับนี้ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดาและครูอาจารย์ที่ได้อบรมสั่งสอนชี้แนวทางที่ดีและมีคุณค่าตลอดมาจนสำเร็จการศึกษา

ชุตติกาญจน์ วัลลา

สารบัญ

| | หน้า |
|---|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย..... | ง |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... | จ |
| กิตติกรรมประกาศ..... | ช |
| สารบัญตาราง..... | ญ |
| สารบัญภาพ..... | ฎ |
| บทที่ | |
| 1. บทนำ..... | 1 |
| 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... | 1 |
| 1.2 คำถามการวิจัย..... | 2 |
| 1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย..... | 2 |
| 1.4 สมมติฐานการวิจัย..... | 2 |
| 1.5 ขอบเขตของการวิจัย..... | 2 |
| 1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ..... | 3 |
| 1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ..... | 4 |
| 2. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 6 |
| 2.1 ข้อมูลกำลังคนของพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวปี 2563..... | 6 |
| 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล..... | 7 |
| 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน..... | 8 |
| 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน..... | 11 |
| 2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย..... | 14 |
| 3. ระเบียบวิธีวิจัย..... | 15 |
| 3.1 ประชากรและตัวอย่าง..... | 15 |
| 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล..... | 16 |
| 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล..... | 19 |
| 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ..... | 19 |

สารบัญ (ต่อ)

| บทที่ | หน้า |
|---|------|
| 4. ผลการวิจัย..... | 21 |
| 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม..... | 21 |
| 4.2 ผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม..... | 23 |
| 4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับสภาพแวดล้อมในการทำงาน..... | 24 |
| 4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร..... | 26 |
| 4.5 ผลการทดสอบสมมติฐาน..... | 30 |
| 5. สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... | 43 |
| 5.1 สรุปผลการวิจัย..... | 43 |
| 5.2 อภิปรายผล..... | 45 |
| 5.3 ข้อเสนอแนะ..... | 47 |
| บรรณานุกรม..... | 48 |
| ภาคผนวก..... | 53 |
| ก แบบสอบถาม..... | 54 |
| ประวัติผู้เขียน..... | 59 |

สารบัญตาราง

| ตารางที่ | หน้า |
|---|------|
| 3.1 ผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม..... | 19 |
| 4.1 จำนวนและร้อยละ ของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม..... | 21 |
| 4.2 ค่า Alpha จากการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม..... | 23 |
| 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสภาพแวดล้อมในการทำงาน..... | 24 |
| 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานด้าน..... | 24 |
| การพัฒนาความสามารถ | |
| 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านค่าตอบแทน... ที่เหมาะสม | 25 |
| 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานด้าน..... | 25 |
| สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน | |
| 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสวัสดิการ..... ที่เหมาะสม | 26 |
| 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความสุขในการทำงานบุคลากร..... | 27 |
| 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความสุขในการทำงานบุคลากรด้าน..... | 27 |
| ความรักและผูกพัน | |
| 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความสุขในการทำงานบุคลากรด้าน..... | 28 |
| ความสำเร็จในงาน | |
| 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความสุขในการทำงานบุคลากรด้าน..... | 29 |
| การเป็นที่ยอมรับ | |
| 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความสุขในการทำงานบุคลากรด้าน..... | 29 |
| การติดต่อสัมพันธ์ | |
| 4.13 เปรียบเทียบเพศกับความสุขในการทำงานของพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว..... ในกรุงเทพมหานครและนนทบุรี | 30 |
| 4.14 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานจำแนกตามอายุ..... | 31 |
| 4.15 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD จำแนกตามอายุ..... | 32 |
| ด้านความสำเร็จในงาน | |
| 4.16 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD จำแนกตามอายุ..... | 32 |
| ด้านการติดต่อสัมพันธ์ | |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ | หน้า |
|--|------|
| 4.17 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานจำแนกตามการศึกษา..... | 33 |
| 4.18 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD จำแนกตามการศึกษา..... | 34 |
| ด้านความรักและผูกพันในงาน | |
| 4.19 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD จำแนกตามการศึกษา..... | 34 |
| ด้านความสำเร็จในงาน | |
| 4.20 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD จำแนกตามการศึกษา..... | 34 |
| ด้านการยอมรับ | |
| 4.21 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD จำแนกตามการศึกษา..... | 35 |
| ด้านการติดต่อสัมพันธ์ | |
| 4.22 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานจำแนกตาม..... | 36 |
| ประเภทงาน | |
| 4.23 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD จำแนกตาม..... | 37 |
| ประเภทงาน ด้านความรักและความผูกพันในงาน | |
| 4.24 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD จำแนกตาม..... | 38 |
| ประเภทงาน ด้านความสำเร็จในงาน | |
| 4.25 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD จำแนกตาม..... | 38 |
| ประเภทงาน ด้านความสำเร็จในงาน | |
| 4.26 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD จำแนกตาม..... | 39 |
| ประเภทงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ | |
| 4.27 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงาน จำแนกตาม..... | 40 |
| ประสบการณ์การทำงาน | |
| 4.28 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD จำแนกตาม..... | 41 |
| ประสบการณ์การทำงาน ด้านความรักและความผูกพันในงาน | |
| 4.29 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD จำแนกตาม..... | 41 |
| ประสบการณ์การทำงาน ด้านความสำเร็จในงาน | |
| 4.30 แสดงผลความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการ..... | 42 |
| ทำงาน | |

สารบัญภาพ

| ภาพที่ | หน้า |
|--|------|
| 2.1 ข้อมูลกำลังคนของพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว ปี 2563 (รายงานสำนักงาน ก.พ.). | 6 |
| 2.2 จำนวนลูกจ้างชั่วคราวและพนักงานราชการ ณ วันที่ 30 กันยายน 2564..... | 7 |
| 2.3 กรอบแนวคิดการวิจัย..... | 14 |

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในด้านเศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยีทำให้คนทำงานได้รับผลกระทบอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้และสังคมการทำงานมีการแข่งขันสูงขึ้น ทำให้คนทำงานเกิดความเครียด วิตกกังวลและไม่มีความสุขในการทำงาน ส่งผลให้องค์กรภาครัฐต้องมีการปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว เพื่อให้พนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวมีทัศนคติที่ดี สุขภาพจิตดี สามารถปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานและมีความสุขในการทำงาน

บุคลากรภาครัฐ (พนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว) จึงต้องพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะความสามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง ให้มีประสิทธิภาพรวมทั้งเป้าหมายในการเติบโตตามเส้นทางอาชีพ และวางแผนการเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์และการเติบโตสายอาชีพ รวมถึงระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) เป็นปัจจัยแวดล้อมทางกายภาพ เช่น ระบบการทำงาน สถานที่ทำงาน เครื่องมือในการปฏิบัติ สภาพแวดล้อมทางจิตวิทยา เช่น ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อร่วมงานที่ส่งผลต่อความคิด ความเชื่อและพฤติกรรมที่แสดงออกมาของบุคลากร การสร้างบรรยากาศสภาพแวดล้อมเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งด้านร่างกายและจิตใจ เพื่อให้ทำงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ในรูปการดำเนินชีวิตที่หลากหลายด้วยการผสมผสานชีวิตส่วนตัวและการทำงานเข้าด้วยกัน (Work-Life Integration) (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, ม.ป.ป.)

ด้วยอาชีพของพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว เป็นอาชีพหนึ่งที่ทำให้เกิดความเครียด ขาดความสุขในการทำงาน เนื่องจากส่วนใหญ่อาชีพพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวจะปฏิบัติงานในฐานะลูกน้องเป็นส่วนมาก ซึ่งต้องทำงานตามที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้างาน ถ้าไม่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานก็ยากที่งานจะสำเร็จ และถ้าเทียบกับข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวมีค่าตอบแทนที่ต่ำและสวัสดิการที่น้อยกว่าข้าราชการ ความมั่นคงในหน้าที่การงานยังไม่มั่นคงเท่ากับข้าราชการ เนื่องจากการจ้างของพนักงานราชการเป็นสัญญาจ้าง 4 ปี (ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547, ม.ป.ป.) ส่วนลูกจ้างชั่วคราว สัญญา 1 ปี (ระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างของส่วนราชการ พ.ศ. 2526, ม.ป.ป.)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวในกรุงเทพมหานครและนนทบุรี เพื่อประโยชน์แก่หน่วยงานภาครัฐนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาการวางแผนทางด้านการจัดการและแผนงานด้านทรัพยากรบุคคลรวมถึงสภาพแวดล้อมการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

1.2 คำถามการวิจัย (Research questions)

การศึกษานี้ ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามการวิจัย ดังนี้

1.2.1 เพศของพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว ในกรุงเทพมหานครและนนทบุรีมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันหรือไม่

1.2.2 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวในกรุงเทพมหานครและนนทบุรีมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันหรือไม่

1.2.3 สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว ในกรุงเทพมหานครและนนทบุรีหรือไม่ อย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย (Research objectives)

การศึกษานี้ ผู้วิจัยกำหนดวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1.3.1 เพื่อเปรียบเทียบเพศกับความสุขในการทำงานของพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวในกรุงเทพมหานครและนนทบุรี

1.3.2 เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวในกรุงเทพมหานครและนนทบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (อายุ ระดับการศึกษา ประเภทงาน ประสบการณ์การทำงาน)

1.3.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความสุขในการทำงานของพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวในกรุงเทพมหานครและนนทบุรี

1.4 สมมติฐานการวิจัย (Research hypotheses)

จากการทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานการวิจัย (Research hypotheses) เพื่อใช้เป็นกรอบแนวความคิดในการดำเนินงานวิจัย ดังนี้

1.4.1 เพศของพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว ในกรุงเทพมหานครและนนทบุรีมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

1.4.2 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวในกรุงเทพมหานครและนนทบุรี มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

1.4.3 สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว ในกรุงเทพมหานครและนนทบุรี

1.5 ขอบเขตของการวิจัย (Research scope)

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการทำวิจัยในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

ขอบเขตประชากร

พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว ที่อาศัยอยู่ในกรุงเทพมหานครและนนทบุรี ซึ่งไม่ทราบขนาดประชากรที่แน่นอน การศึกษานี้คาดว่าจะทำวิจัย ตั้งแต่ 1 กันยายน 2565 ถึง 31 ธันวาคม 2565 รวมระยะเวลาทำวิจัยทั้งสิ้น ประมาณ 4 เดือน

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวในกรุงเทพมหานครและนนทบุรี

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) สามารถได้ตัวแปร ดังนี้

-เพศ

ปัจจัยส่วนบุคคล สามารถได้ตัวแปร ดังนี้

-อายุ

-ระดับการศึกษา

-ประเภทงาน

-ประสบการณ์การทำงาน

-อาชีพ

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน สามารถได้ตัวแปร ดังนี้

-ด้านการพัฒนาความสามารถ

-ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม

-ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงาน -ด้านสวัสดิการที่เหมาะสม

ตัวแปรตาม (dependent Variable)

ความสุขในการทำงาน สามารถได้ตัวแปร ดังนี้

-ด้านการรักและผูกพันในงาน

-ด้านความสำเร็จในงาน

-ด้านการเป็นที่ยอมรับ

-ด้านการติดต่อสัมพันธ์

ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยเริ่มศึกษาวิจัย ตั้งแต่ 1 กันยายน 2565 ถึง 31 ธันวาคม 2565 รวมระยะเวลาทำวิจัยทั้งสิ้น ประมาณ 4 เดือน

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงานในกรุงเทพมหานครและนนทบุรี สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ประโยชน์ได้ ดังนี้

1.6.1 ได้ทราบถึงการเปรียบเทียบเพศกับความสุขในการทำงานพนักงานราชการและ ลูกจ้างชั่วคราวในกรุงเทพมหานครและนนทบุรี เพื่อที่จะนำผลการศึกษาไปปรับปรุงพัฒนาการวางแผนทางด้านการจัดการและจัดทำแผนงานด้านทรัพยากรบุคคลภาครัฐให้ดีขึ้น

1.6.2 ได้ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงานพนักงานราชการและ ลูกจ้างชั่วคราว ในกรุงเทพมหานครและนนทบุรี เพื่อที่จะนำผลการศึกษาไปปรับปรุงพัฒนาการวางแผนทางด้านการจัดการและจัดทำแผนงานด้านทรัพยากรบุคคลภาครัฐให้ดีขึ้น

1.6.3 ได้ทราบถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวในกรุงเทพมหานครและนนทบุรี เพื่อที่จะได้นำมาปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

การศึกษาค้นคว้านี้ได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการทำวิจัยไว้ดังนี้

หน่วยงานของรัฐ หมายถึง กระทรวง ทบวง กรม ส่วนราชการอื่นที่เรียกชื่ออย่างอื่น และมีฐานะเป็นกรม ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน หรือหน่วยงานอื่นของรัฐในฝ่ายบริหาร รวมถึงหน่วยงานธุรการของรัฐสภา องค์การอิสระ ศาลและองค์การอัยการ

พนักงานราชการ หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างโดยได้รับค่าตอบแทนจากงบประมาณของส่วนราชการ เพื่อเป็นพนักงานของรัฐในการปฏิบัติงานให้กับส่วนราชการ

ลูกจ้างชั่วคราว หมายถึง ลูกจ้างรายเดือน รายวันและรายชั่วโมงที่จ้างไว้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะชั่วคราว และหรือมีกำหนดเวลาจ้าง แต่ทั้งนี้ระยะเวลาการจ้างต้องไม่เกินปีงบประมาณ

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงานและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวเราทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิตซึ่งมีผลกระทบต่อบุคลากรภาครัฐในกรุงเทพมหานครและนนทบุรี ทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม โดยแบ่งของสภาพแวดล้อมดังนี้

1. การพัฒนาความสามารถ หมายถึง การพัฒนาความรู้ ความสามารถทักษะของตนเอง การได้รับโอกาสเพิ่มความรู้ใหม่จากการศึกษา ดูงานและการอบรม

2. ค่าตอบแทนที่เหมาะสม หมายถึง การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมจากการปฏิบัติงาน ที่เพียงพอในการดำรงชีวิต

3. สภาพการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม โดยไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ และไม่เสี่ยงอันตราย

4. สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ (Benefits) คือ สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือจากค่าจ้างที่บุคคลได้รับ ได้แก่ เบี้ยบำนาญบำนาญ วันหยุดพักผ่อน ประจำปี การลา ค่ารักษาพยาบาล

ความสุขในการทำงาน หมายถึง เป็นความสุขสบายกายสบายใจ และความรู้สึกหรืออารมณ์ประเภทหนึ่ง มีหลายระดับตั้งแต่ความสบายใจเล็กน้อยหรือความพอใจ จนถึงความเพลิดเพลินหรือเต็มไปด้วยความสนุก ซึ่งประกอบด้วย

1. ด้านการรักและผูกพันในงาน หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้สึกในการทำงานที่ดีและมีความภูมิใจในงานที่ทำ

2. ด้านความสำเร็จในงาน หมายถึง การที่บุคคลมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ครั้นผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจในผลงานที่สำเร็จอย่างยิ่ง

3. ด้านการเป็นที่ยอมรับ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือทั้งจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดีการให้กำลังใจหรือแสดงออกอื่นใดที่เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

4. ด้านการติดต่อสัมพันธ์ หมายถึง การสร้างความความพอใจ รักใคร่ ศรัทธา เคารพนับถือ โดยแสดงพฤติกรรมให้เหมาะสมทั้งทางกาย วาจาและใจ เพื่อโน้มนำให้มีความรู้สึกใกล้ชิดเป็นกันเอง จูงใจให้ร่วมมือร่วมใจในอันที่จะบรรลุสิ่งซึ่งพึงประสงค์อย่างราบรื่น และอยู่ในสังคมได้อย่างสันติสุข

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

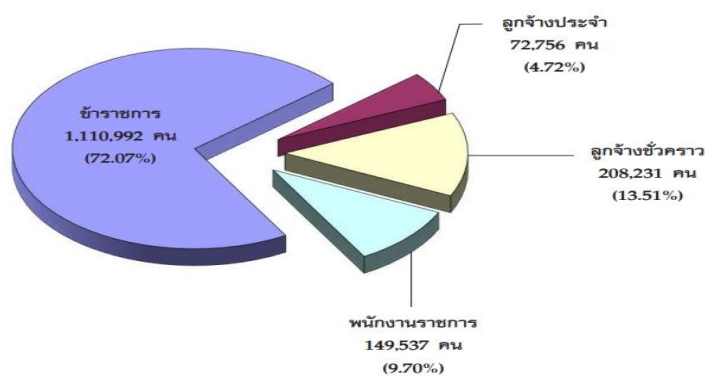
งานวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรภาครัฐในกรุงเทพมหานครและนนทบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดดังนี้

- 2.1 ข้อมูลกำลังคนของพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับ ปัจจัยส่วนบุคคล
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 2.4 แนวคิดเกี่ยวและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.6 กรอบแนวความคิดในวิจัย

2.1 ข้อมูลกำลังคนของพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว ปี 2563 (รายงานสำนักงาน ก.พ.)

กำลังคนภาครัฐในฝ่ายพลเรือน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ในส่วนกลางและภูมิภาค พนักงานราชการ จำนวน 149,537 คน (9.70%) ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 208,231 คน (13.51%) รวมทั้งสิ้น จำนวน 357,768 คน (23.21%)

กำลังคนภาครัฐในฝ่ายพลเรือน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563
ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค



| ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค | 1,541,516 | 100.00 |
|------------------------|-----------|--------|
| ๑ ข้าราชการ | 1,110,992 | 72.07 |
| ๑ ลูกจ้างประจำ | 72,756 | 4.72 |
| ๑ ลูกจ้างชั่วคราว | 208,231 | 13.51 |
| ๑ พนักงานราชการ | 149,537 | 9.70 |

ภาพที่ 2.1 ข้อมูลกำลังคนของพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว ปี 2563 (รายงานสำนักงาน ก.พ.).

เขตพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานครในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 พนักงานจ้างและลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินประมาณ จำนวน 15,869 คน และจ้างจากเงินประเภทอื่น จำนวน 642 คน รวมทั้งสิ้น 16,511 คน

| กรุงเทพมหานคร | | | | | | |
|---|----------------------------------|-------------------------------------|-----------------------|-------------------------------------|-----------------------|------------------|
| ตาราง 1 : จำนวนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว และพนักงานจ้าง ณ วันที่ 30 กันยายน 2564 | | | | | | |
| อัตราจ้าง | จำนวนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ | จำนวนลูกจ้างประจำ | | ลูกจ้างชั่วคราว | | จำนวนพนักงานจ้าง |
| | | จ้างจากเงินงบประมาณหมวดค่าจ้างประจำ | จ้างจากเงินประเภทอื่น | จ้างจากเงินงบประมาณหมวดค่าจ้างประจำ | จ้างจากเงินประเภทอื่น | |
| จำนวนตำแหน่งทั้งหมด | 22,966 | 32,877 | - | 16,511 | - | - |
| จำนวนตำแหน่งที่มีคนครอง | 20,129 | 29,624 | - | 15,869 | 642 | - |
| จำนวนตำแหน่งที่ไม่มีคนครอง | 2,837 | 3,253 | - | - | - | - |

ภาพที่ 2.2 จำนวนลูกจ้างชั่วคราวและพนักงานราชการ ณ วันที่ 30 กันยายน 2564

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

2.2.1 ความหมายของปัจจัย ปัจจัยส่วนบุคคล

ระพีพรรณ อินทลี (2558, อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2538) กล่าวว่า ปัจจัยส่วนบุคคลเป็นลักษณะทางประชากรศาสตร์ อาทิ อายุ เพศ สถานภาพทางครอบครัว รายได้ ระดับการศึกษา เป็นต้น ซึ่งเป็นข้อมูลที่ใช้ในการคัดเลือกบุคลากรเข้ามาทำงานในองค์การ โดยมีคุณสมบัติทางด้านประชากรศาสตร์จะเป็นตัววัดถึงระดับความสามารถของพนักงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะมีซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะมีอิทธิพลและส่งผลต่อการปฏิบัติงาน โดยมีตัวแปรด้านปัจจัยส่วนบุคคล ดังนี้

1. เพศ มีความสำคัญในเรื่องของหน้าที่การปฏิบัติงาน ตามตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ เนื่องจากงานบางตำแหน่งต้องใช้เพศที่มีความเหมาะสมเพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล
2. อายุ องค์การใดที่มีบุคลากรที่มีอายุน้อยก็จะทำให้องค์การนั้นมีความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ เนื่องจากพนักงานที่อายุน้อยจะมีความคิดริเริ่มและกล้าทำสิ่งใหม่ให้กับองค์การ
3. สถานภาพ เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณสมบัติของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ความมุ่งมั่น ความรับผิดชอบที่พร้อมในการปฏิบัติงาน ผู้ที่มีสถานะโสดจะมีความพร้อมและความทุ่มเทให้กับการทำงาน มากกว่าผู้ที่สมรสแล้ว
4. การศึกษา เป็นความรู้ความสามารถของบุคลากรในองค์การว่ามีความรู้ความสามารถตรงตามหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งงาน เพราะการปฏิบัติงานต้องมีความรู้ความสามารถตรงที่ ตรงตามสิ่งทีบุคลากรได้ศึกษามา จะช่วยให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด สุพานี สุชญ์วานิช (2552) กล่าวว่า คุณลักษณะพื้นฐานของบุคคลเป็นปัจจัยระดับบุคคลที่ควรจะมีการวิเคราะห์ซึ่งได้แก่

เพศ ในการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ไม่มีความแตกต่างระหว่างเพศชายและหญิง ในเรื่องความสามารถในการวิเคราะห์ ความสามารถในการแก้ปัญหาความสามารถในการเข้าสังคม แรงจูงใจในการทำงาน ความสามารถในการเรียนรู้ และความเป็นผู้นำแต่ทางด้านจิตวิทยาพบว่า เพศ หญิงมีความยอมรับและเต็มใจในอำนาจหน้าที่มากกว่าผู้ชาย แต่ในอีกทางหนึ่งพบว่า เพศชายมีความมุ่งมั่นและคาดหวังในความสำเร็จมากกว่าเพียงเล็กน้อย

อายุ อายุของบุคคลจะมีส่วนในการกำหนดรูปแบบความคิดและการมองปัญหา จะเห็นได้ว่า วัยผู้ใหญ่ วัยกลางคน วัยรุ่น จะมีรูปแบบความอ่านและความคิดที่แตกต่างกัน กล่าวคือผู้ที่มีวุฒิภาวะ ปฏิบัติงานในองค์กรมานาน ก็จะมีหน้าที่และตำแหน่งในองค์กรที่สูง ได้รับผลตอบแทนและสวัสดิการที่สูงตามไปด้วย แต่ในทางกลับกันผู้ที่มีคุณวุฒิภาวะต่างซึ่งได้แก่พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี จะมีการเปลี่ยนงานทุก ๆ 2-3 ปี เพราะทางเลือกในการหางานใหม่มากกว่า

ระดับการศึกษา ระดับการศึกษาที่ต่างกันส่งผลให้พนักงานมีความรู้ความสามารถ ความพร้อมในการฝึกอบรมและพัฒนาและทัศนคติในการทำงานแตกต่างกันออกไป อาทิ พนักงานที่มีคุณวุฒิทางการศึกษาที่สูงจะมีโอกาสในการทำงานและมีหน้าที่การงานที่สูงกว่า

สถานภาพ มีผลจากงานวิจัยที่มีความสอดคล้องกัน พบว่า พนักงานที่แต่งงานและมีครอบครัว มักจะมีการขาดงานที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ แต่จะมีความพอใจในงานมากกว่า เนื่องจากมีความรับผิดชอบมากขึ้น ทำให้การทำงานที่มั่นคงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและมีค่าต่อตัวพนักงานและครอบครัว

อายุงาน ผู้ที่มีอายุงานในองค์กรที่ยาวนาน มักมีความพอใจในงานสูงกว่า เนื่องจากมีตำแหน่งงานและผลตอบแทนที่สูงกว่า ในแง่ของการปฏิบัติงานก็จะมีมีความรับผิดชอบในงานมากขึ้น ตามไปด้วย

รายได้ เป็นตัวบ่งชี้ถึงความเต็มใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เมื่อพิจารณาในด้านความเสมอภาค ปริมาณค่าจ้างและความยุติธรรม เพราะความพอใจในการปฏิบัติงานมีผลมาจากรายได้ที่มากกว่าผลตอบแทนอื่น ๆ

สรุปได้ว่า คุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุในการทำงานในองค์กรและรายได้ เป็นปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ที่ควรเริ่มในการวิเคราะห์ปัจจัยพื้นฐาน

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.3.1 ความหมายสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สิ่งที่จะเป็นอะไรก็ได้ทั้งมีชีวิตไม่มีชีวิตมองเห็นได้หรือไม่สามารถมองเห็นได้อยู่รอบตัวคนปฏิบัติงานและมีผลต่อการทำงาน รวมทั้งมีผลต่อคุณภาพชีวิตของคนงานด้วย

ณกฤษณ์ฐพล รัชตโกสัยกานนท์ (2562) ให้ความหมาย สภาพแวดล้อมในการทำงาน เครื่องมือ อุปกรณ์ช่วยในการทำงาน การจัดสวัสดิการและการเดินทาง ที่อยู่อาศัยให้แก่บุคลากรซึ่งเป็นความสุขภายในที่ทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็ความรักในงานที่ทำ ทำงานที่ท้าทายจนสำเร็จทำให้รู้สึกภูมิใจในงานที่ทำ การเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ทั้งผู้บังคับบัญชาและเพื่อน

ร่วมงาน ได้แก่ ความรู้สึกรักใคร่ ประดอง ความรู้สึกต่อชุมชนขององค์กร ความสัมพันธ์ที่สนิมสนม ไม่แบ่ง
ชั้นวรรณะในหน่วยงาน โดยสิ่งเหล่านี้ประกอบกับทำงานบุคลากรมีความสุขในการทำงาน

อลิษา กำแพงเงิน และคณะ (2562) ให้ความหมาย สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นสิ่งต่าง ๆ ที่
อยู่รอบตัวพนักงานในสถานที่นั้น ๆ ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ทั้งด้านกายภาพ สังคมและด้านจิตใจ
ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน

สาธิต สุวรรณโสภา และ วงศ์ธีรา สุวรรณณิน (2564) ให้ความหมาย สภาพแวดล้อมในการทำงาน
(Work Environment) หมายถึง ลักษณะงานที่สร้างสรรค์และทำทลายมีการสนับสนุนจากผู้ร่วมงาน และมี
ทรัพยากรเพียงพอในการปฏิบัติงาน เอื้อให้เกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์ตามแนวคิดของ Mikdashi (1999) 1.
ด้านงานที่สร้างสรรค์และทำทลาย ลักษณะงานที่พนักงานปฏิบัติเป็นงานที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์และทำทลาย
ความสามารถ 2. ด้านการสนับสนุนที่มงาน การช่วยเหลือและให้กำลังใจในการปฏิบัติงานร่วมกันทำงานเป็น
ทีม 3. ด้านทรัพยากรที่เพียงพอ การมีวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือที่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติของ
พนักงานอย่างเพียงพอ ได้รับงบประมาณที่เพียงพอต่อการสร้างสรรค์งาน

Gilmer (1964, อัญมณี ศรีปลาด และ สุรวี ศุภาลัย, 2565) สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง
สิ่งที่อยู่รอบตัวเราทั้งมีชีวิตและไม่มีชีวิตและส่งผลทั้งทางบวกและความมั่นคงในงาน ความปลอดภัยของ
สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความยุติธรรม 1. ทางลบต่อและความรู้สึกหรือพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน
2. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง การได้รับการสนับสนุนให้พนักงานได้
พัฒนาตนเอง เช่นการฝึกอบรม การศึกษาต่อ 3. องค์กรและการจัดการ (company and Management)
ได้แก่ การวางแผนนโยบายขององค์กร ขั้นตอนการดำเนินงาน ลักษณะโครงสร้างขององค์กร 4. ค่าจ้าง (Wages)
ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน โดยค่าจ้างความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ ความเสมอภาคใน
กระบวนการพิจารณาการจ่ายเงิน 5. สภาพการทำงาน (work Condition) ได้แก่ ความสะอาด ความเป็น
ระเบียบของสถานที่ทำงาน ความเพียงพอแลความปลอดภัยของอุปกรณ์การทำงาน

Walton (1975, p. 89, อ้างถึงใน วิทยา อินทร์สอน และ สุรพงศ์ บางพวง, 2559) การสร้างสรรค์
ชีวิตการทำงานที่คุณภาพ มี 8 ประการ ดังนี้

1. การได้ค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair
Compensation) ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานต้องมีความเพียงพอต่อการดำรงชีวิตตามมาตรฐาน
การครองชีพและยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นๆเป็นการตอบสนองขั้นพื้นฐานในระดับที่อาจ
เพียงพอต่อการดำรงชีพ และมีความยุติธรรม

2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (safe and Healthy Working
condition) มีผลต่อจิตใจให้รู้สึกผ่อนคลายและปลอดภัยต่อสุขภาพอนามัยของผู้ปฏิบัติงานไม่เกิดผลเสียต่อ
สุขภาพและปลอดภัย

3. มั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (Growth and Security) ลักษณะงานที่จัดให้ทำต้องส่งเสริม
ความเจริญเติบโต และมั่นคงกับผู้ปฏิบัติงานมองเห็นเส้นทางและโอกาสในการก้าวหน้า

4. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) การส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ และมีโอกาสร่วมมือทำงานที่มีความสำคัญและมีความหมายที่ท้าทายมากขึ้น จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกภาคภูมิใจในคุณค่าของตนเอง รวมทั้งการมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กร

5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social Integration) งานนั้นส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติมีโอกาสสร้างสัมพันธภาพ และมีวงสังคมระหว่างเพื่อร่วมงานในลักษณะที่เท่าเทียมกันภายในระบบคุณธรรม สร้างบรรยากาศทำงานที่ดี มีความเป็นมิตรเอื้ออาทร การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม มีการจัดกิจกรรมทางสังคมร่วมกัน

6. ประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism) มีวัฒนธรรมองค์กรการที่ดีมีความเสมอภาค และมีการเคารพสิทธิส่วนบุคคล มีความเป็นธรรมในการพิจารณาผลตอบแทนและการให้รางวัล เปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงออก

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Total Life Space) คือ เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุล โดยไม่ถูกควบคุมจนรู้สึกไม่เป็นตัวของตัวเอง

8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance) คือ การรับผิดชอบต่อสังคม ส่วนร่วม ทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หรือองค์กรด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมทั้งการรักษาสภาพแวดล้อม

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานข้างต้น สามารถสรุปสภาพแวดล้อมในการทำงานในที่นี้หมายถึง ทุกสิ่งที่อยู่รอบตัวเราทั้งมีชีวิตและไม่มีชีวิตในขณะที่ทำงานและมีผลต่อการทำงาน รวมทั้งมีผลต่อคุณภาพชีวิต ทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม แบ่งออกเป็นสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ ด้านสังคมและจิตใจ

2.3.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สุกริน ทวีสุต (2562) เรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ ตัวแปรตาม คือความสุขในการทำงาน สุขภาพดี น้ำใจดี ผ่อนคลายดี ใฝ่รู้ดี จิตวิญญาณดี สุขภาพเงินดี ครอบครัวดีและสังคมดี ตัวแปรอิสระ คือปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน องค์กรและการจัดการ ค่าจ้าง คุณลักษณะเฉพาะงาน การนิเทศงาน คุณลักษณะทางสังคมของงาน การติดต่อสื่อสาร สภาพการทำงานและสวัสดิการ ผลการศึกษาพบว่า

1) บุคลากรมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมีความสุข โดยระดับความสุขด้านครอบครัว มีค่าเฉลี่ยที่สูงกว่าด้านอื่น รองลงมาคือ ด้านจิตวิญญาณดี 2) ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับดี โดยปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความมั่นคง มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น รองลงมาคือ ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน 3) ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน เป็นด้านที่มีความสัมพันธ์ปานกลาง รองลงมาคือ ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน เป็นด้านที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านจิตวิญญาณดี โดยมีความสัมพันธ์กันปานกลางงาน ตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ ตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตัวแปรสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา และตัวแปรสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .38 .32 .16 -.13 และ .11 ตามลำดับ และ

ตัวแปรสุขภาพจิตและสังคมได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน และตัวแปรลักษณะงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .18 และ -.08 ตามลำดับ ส่วนตัวแปรครอบครัวและสุขภาพได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน และตัวแปรลักษณะงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .62 และ -.14 ตามลำดับ ตัวแปรเชิงสาเหตุในโมเดลสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรสุขภาพจิตและสังคม และตัวแปรครอบครัวและสุขภาพได้ร้อยละ 59 และ 69 ตามลำดับ

ดังนั้น จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น ผู้วิจัยสามารถกำหนดสมมติฐาน ได้ดังนี้

1. เพศที่แตกต่างกันของพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว ในกรุงเทพมหานครและนนทบุรี มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน
2. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวในกรุงเทพมหานครและนนทบุรี มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน (อายุ ระดับการศึกษา ประเภทงานของงาน ประสบการณ์ทำงาน)
3. สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว ในกรุงเทพมหานครและนนทบุรี

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

2.4.1 ความหมายความสุขในการทำงาน

ภัทรดนัย ฉลองบุญ (2560) ความสุขในการทำงาน หมายถึง การทำงานอย่างมีความสุข ก่อให้เกิดความรู้สึกเพลินเพลิด มีความสุขกับงานที่ทำมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ ฉันได้ทำงานร่วมกับคนอื่น ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน การได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน ตอนมีเพื่อร่วมงานที่จริงใจได้รับสวัสดิการที่พอเพียงถ้าคนทำงานได้ทรัพย์สินต่าง ๆ ดังกล่าวยังไว้ค้างในต่อเนื่องคนทำงานก็จะทำงานอย่างมีความสุข

สุกริน ทวีสุต (2562) ความสุขในการทำงาน หมายถึง การทำงานด้วยความมั่นใจ สนุกกับงานที่ทำ และงานสำเร็จตามเป้าหมายงานที่กำหนดไว้

นุรปาชียะห์ กุณา (2562) ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกทางบวกที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน อันเนื่องมาจากความสุขตัวงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ ซึ่งผลให้งานสำเร็จได้ (อ้างถึงใน ภัทรดนัย ฉลองบุญ, 2563) ความสุขในการทำงานคือ การทำงานอย่างมีความสุขก่อให้เกิดความเพลินเพลิด และภูมิใจในงานที่ทำงาน และได้รับความปลอดภัยจากที่ทำงาน

มนชนก ชูพรรคเจริญ (2562) ความสุขในการทำงาน หมายถึง เป็นความรู้สึกอยู่ในตนเอง ให้ความรู้สึกทางบวกมักจะมีมีความสุขจากได้รับสิ่งที่ตนเองต้องการ สิ่งที่สามารถตอบสนองความต้องการของตัวเอง โดยจะแสดงออกจากการยิ้ม หัวเราะ

Manion (2003, อ้างถึงใน ศักดิ์ชัย จันทะแสง, 2563) กล่าวว่าความสุขในการทำงาน หมายถึง การกระทำที่เกิดจากการเรียนรู้พฤติกรรม การแสดงออก และความคิดสร้างสรรค์ของตนเอง มีพลังการแสดงออกได้ทั้งทางร่างกายและคำพูดการแสดงออกเต็มไปด้วยพลังและความตื่นเต้น ความสุขในการ

ปฏิบัติงานเกิดขึ้นเมื่อมีการมองเห็นคุณค่าในตัวบุคคล ให้การยอมรับนับถือ ทำให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจ พึงพอใจที่ปฏิบัติงาน รู้สึกรักที่จะทำงานนั้น ๆ ให้สำเร็จได้ผลดี ซึ่งมีองค์ประกอบของความสุข 4 ประการ

1. การติดต่อสัมพันธ์(connections) เป็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกันของบุคลากร ในหน่วยงาน มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีโอกาสรับรู้ถึงความรู้สึกซึ่งกันและกัน สร้างความผูกพันก่อให้เกิด มิตรภาพในการปฏิบัติงานเกิดความสุขในการทำงาน

2. การเป็นที่ยอมรับ (Connections) เป็นการรับรู้ว่าคุณค่าตนเองได้รับความเชื่อถือจากผู้ร่วมงานได้ รับรู้ถึงความพยายามของตนเกี่ยวกับการทำงาน ได้รับการคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงานและความไว้วางใจจาก ผู้ร่วมงาน มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกัน

3. ความรักในงาน (Love of the Work) เป็นการรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันกับงานรับรู้ว่าคุณค่า มีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกทางบวกในการปฏิบัติงานมีความภูมิใจและรู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงาน

4. ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) เป็นการรับรู้ว่าคุณค่าตนเองได้ปฏิบัติงานบรรลุตาม เป้าหมายที่กำหนด และประสบความสำเร็จจากการปฏิบัติงานโดยเฉพาะงานที่ทำทลายความสามารถที่ทำให้ เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองรู้สึกชีวิตมีคุณค่า จากองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน Manion (2003) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานมีส่วนช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำไปพิจารณาในการเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงาน ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความยินดีในการทำงานที่ทำและเกิดความสุขในงานตามมา

Warr (1990) ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนอง เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วย ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงานและความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า

1. ความรื่นรมย์ในการทำงาน (Arousal) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิด ความสนับสนุนกับการทำงานและไม่มีควมวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน

2. ความพึงพอใจในงาน (Pleasure) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดในขณะที่ปฏิบัติงานโดยแสดง ความรู้สึกออกมาในรูปแบบ ความชอบใจความพอใจ มีความเพลิดเพลิน มีความเต็มใจ มีความสนใจ มีความภูมิใจและความยินดีในการปฏิบัติงานของตน

3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน (self-Validation) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ ปฏิบัติงาน โดยแสดงความรู้สึกออกมาในรูปแบบ การตื่นตัวมีความสนใจอยากมีงานทำมีความรวดเร็วและ ชีวิตชีวาในการทำงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับความสุขในการทำงานข้างต้นสามารถสรุป ได้ว่า การทำงาน ให้สนุกไปกับงาน เกิดความรู้สึกอยากทำงาน และเพลินเพลินกับงานที่ทำ มีความภาคภูมิใจในงานที่ทำงานและ ประสบความสำเร็จในงาน และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างดีรู้จักช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน มีเพื่อนดีจริงใจได้รับ สวัสดิการที่พอเพียงก็จะทำให้ทำงานได้อย่างมีความสุข

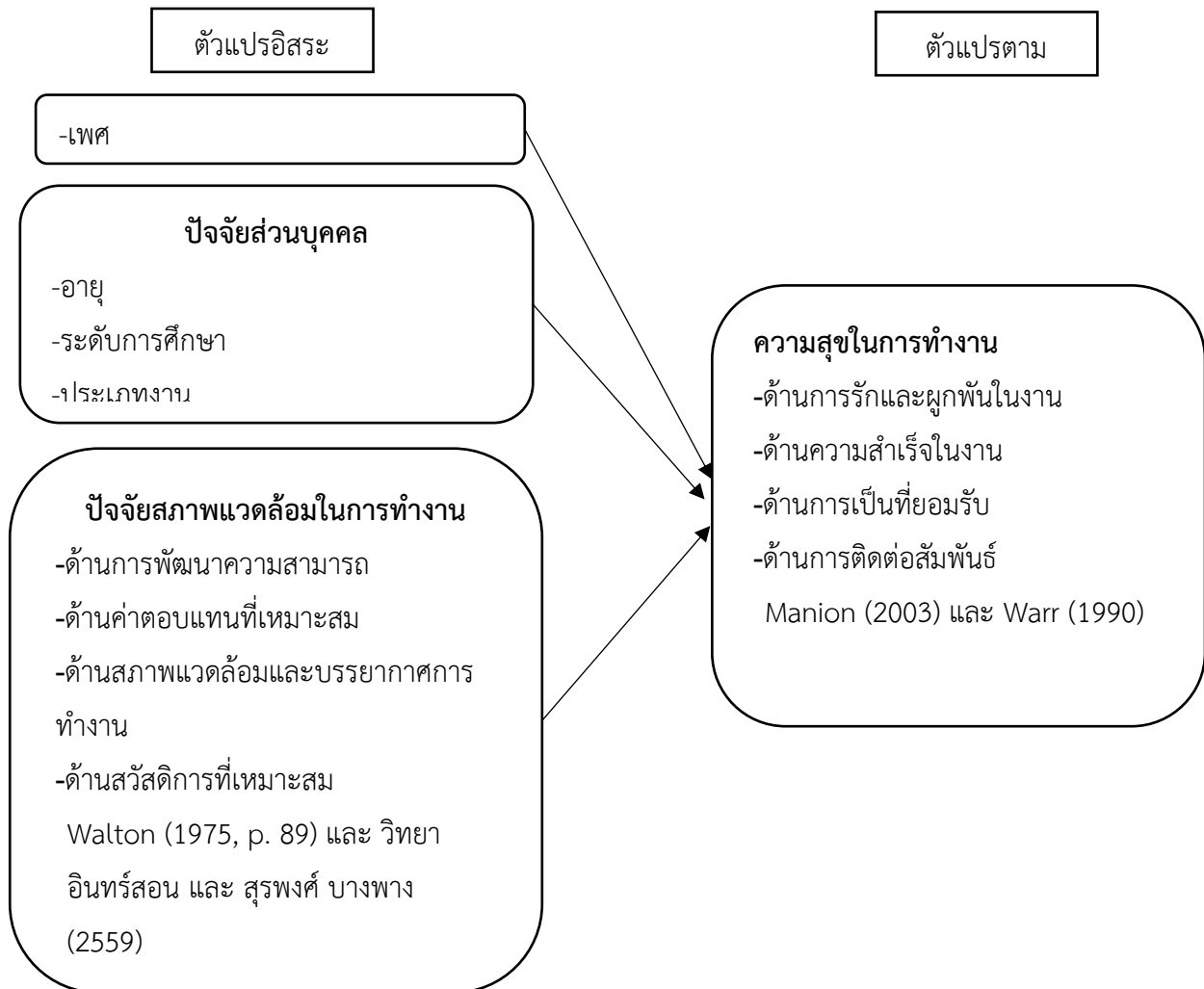
2.4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาของ มนชนก ชูพรรคเจริญ (2562) พบว่า ความสุขในการทำงาน โดยแยกเป็น 4 ด้าน พบว่า พนักงานให้ความคิดเห็นในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับชีวิตด้านอื่นเป็นอันดับสูงสุด รองลงมา เป็นด้านการรักและผูกพันในงาน ด้านความสำเร็จในงานและด้านการยอมรับ ตามลำดับแสดงให้เห็นว่า พนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์กร ต่องานและต่อตนเอง และเมื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยสถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน เมื่อจำแนกเป็นช่วงอายุ ต่ำกว่า 21 ปี มีความสุขในการทำงานน้อยกว่าช่วงอายุอื่น ๆ และปัจจัยด้านการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกเป็นระดับการศึกษา พบว่า พนักงานเอกชนที่สำเร็จการศึกษา ระดับมัธยมศึกษา ปวช มีความสุขในการทำงานน้อยกว่าระดับอื่น อย่างมีนัยสำคัญสอดคล้องกับผลการศึกษาของมนฤดี บุญอำนวย (2553) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบริษัทพระราม 3 ฮอนด้าคาสส์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุข เพศ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและตำแหน่ง มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันและพนักงานที่มีอายุ และระดับการศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

จากการศึกษาของ จิระสันต์ วงษ์วรสันต์ (2560) พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านระยะเวลาการทำงาน ส่วนมากพบว่าพนักงานมีระยะเวลาการทำงานระหว่าง 1-10 ปี จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 73.03 ต่างจากพนักงานมีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 30 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.61 ซึ่งพนักงานที่มีเวลาการทำงาน 1-10 ปี ส่วนมากจะมีช่วงอายุระหว่าง ต่ำกว่า 30 ปี และ 30-40 ปี ซึ่งจากการศึกษาพบว่า ระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน เพราะการทำงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่สื่อสารกลยุทธ์และผลิตภัณฑ์รายย่อยของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) มีความจำเป็นที่จะต้องให้ความสามารถในหลาย ๆ ด้าน เช่น ความสามารถด้านเทคโนโลยี ความสามารถในการจัดการแก้ไขปัญหา เป็นต้นนอกจากจะต้องทำงานที่เสียสละเวลาส่วนตัว ซึ่งถ้าเป็นที่มีอายุงานมากกว่า 30 ปี จะมีภาระด้านครอบครัวและความเข้าใจด้านเทคโนโลยีที่น้อยกว่า

2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual framework)

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น ผู้วิจัยสามารถพัฒนารอบแนวคิดการวิจัย และสมมติฐานการวิจัย แสดงดังภาพ



ภาพที่ 2.3 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3 ระเบียบการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรภาครัฐในกรุงเทพมหานครและนนทบุรี ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและตัวอย่าง
2. เครื่องมือในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ

3.1 ประชากรและตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรเป้าหมาย (Target population) ประชากรที่ใช้ศึกษาคือ พนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว ที่อาศัยอยู่ในกรุงเทพมหานครและนนทบุรี ซึ่งไม่ทราบขนาดประชากรที่แน่นอน

3.1.2 ขนาดตัวอย่าง (Sample size) คือพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวที่อาศัยอยู่ในกรุงเทพมหานครและนนทบุรี คำนวณหาขนาดตัวอย่าง ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดประชากรที่มีระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น Z เท่ากับ 1.96 มีความคลาดเคลื่อนสูงสุดไม่เกิน 5% หรือกำหนดให้มีค่าความคาดหวังสูงสุด 5% (กัลยา วานิชปัญษา, 2561) โดยคำนวณจากสูตร โดยใช้สูตร

$$\text{สูตร } n = \frac{Z^2 \cdot 1-\alpha / 2 \cdot P \cdot q}{(e)^2}$$

โดย n = ขนาดตัวอย่าง

N = ขนาดประชากรที่ใช้ในการวิจัย

e = ค่าความคลาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่าง (สูงสุด)

P = ค่าประมาณเปอร์เซ็นต์ที่คาดหวัง

q = $1-P$

$Z^2 \cdot 1-\alpha / 2 = Z_{0.975}$ เพราะฉะนั้น ระดับความเชื่อมั่นจะเท่ากับ 1.96

ดังนั้น สามารถแทนค่าในสูตร ได้ดังนี้

$$= \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)}{0.05^2}$$

$n = 384.16$ หรือ 385 ตัวอย่าง

ดังนั้น จำนวนตัวอย่างในการวิจัยนี้ คือ พนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวในกรุงเทพมหานครและนนทบุรี จำนวนทั้งสิ้น 385 คน แต่เพื่อป้องกันข้อมูลสูญหายหรือไม่ครบถ้วน ผู้วิจัยจึงได้เก็บจริงให้มากกว่าขนาดตัวอย่างที่คำนวณได้ข้างต้น ดังนั้น การศึกษานี้จึงใช้ขนาดตัวอย่าง ทั้งสิ้น 400 ตัวอย่าง

3.1.3 วิธีสุ่มตัวอย่าง

การศึกษานี้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยอาศัยความน่าจะเป็น (Non-probability sampling) คือใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) บุคลากรภาครัฐในกรุงเทพมหานครและนนทบุรี ในช่วงตุลาคม-ธันวาคม 2565 รวมทั้งสิ้น 400 คน ตัวอย่างต้องสะดวกในการตอบแบบสอบถามจนครบตามจำนวน ดังรายละเอียดในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 ขนาดประชากรและขนาดตัวอย่างของการวิจัย

| พนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว | ขนาดประชากร (คน) | ขนาดตัวอย่าง (คน) |
|---------------------------------|------------------|-------------------|
| ในกรุงเทพมหานครและนนทบุรี | 400 (คน) | 385 (คน) |

พนักงานราชการ 200 คน ลูกจ้างชั่วคราว 200 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจะเป็นแบบสอบถามเชิงโครงสร้าง (Structured Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาตัวแปรต่าง ๆ จากเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องมาสร้างแบบสอบถาม รวมทั้งปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา โดยแบบสอบถามมีทั้งหมด 38 คำถาม และแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรภาครัฐในกรุงเทพมหานครและนนทบุรีแบบคำตอบหลายตัว (Multiple choice) จำนวน 6 ข้อ

คำถามข้อที่ 1 เพศ/หญิง ให้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียว ส่วนนี้เป็นการวัดข้อมูลแบบนามบัญญัติ (Nominal-scale variable)

คำถามข้อที่ 2 อายุ ให้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียว ข้อนี้จะเป็นการวัด scale แบบแบ่งเป็นตามช่วงอายุ โดยวัดข้อมูลประเภทมาตรอันดับ (Ordinal-scale variable) โดยมีข้อมูลดังนี้

ช่วงที่ 1 ต่ำกว่า 30 ปี

ช่วงที่ 2 30-45 ปี

ช่วงที่ 3 46-60 ปี

คำถามข้อที่ 3 ระดับการศึกษา ให้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อโดยวัดข้อมูลประเภทมาตรอันดับ (Ordinal-scale variable) โดยมีข้อมูลดังนี้

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

2. ปริญญาตรี

3. สูงกว่าปริญญาตรี

คำถามข้อที่ 4 ประเภทงานที่ทำให้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อโดยวัดข้อมูลประเภท
มาตราอันดับ (Ordinal-scale variable) โดยมีข้อมูลดังนี้

1. พนักงานราชการทั่วไป
2. พนักงานราชการพิเศษ
3. ลูกจ้างชั่วคราวงานบริหารทั่วไป
4. ลูกจ้างชั่วคราวงานวิชาการ

คำถามข้อที่ 5 ประสบการณ์การทำงาน ให้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อโดยวัดข้อมูล
ประเภทมาตราอันดับ (Ordinal-scale variable) โดยมีข้อมูลดังนี้

1. ไม่เกิน 4 ปี
2. 4-10 ปี
3. มากกว่า 10 ปี

คำถามข้อที่ 6 อาชีพ ให้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อ โดยวัดข้อมูลประเภทมาตราอันดับ
(Ordinal-scale variable) โดยมีข้อมูลดังนี้

1. พนักงานราชการ
2. ลูกจ้างชั่วคราว

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานราชการและลูกจ้าง
ชั่วคราว ในกรุงเทพมหานครและนนทบุรี ทั้งหมด 16 คำถาม และลักษณะคำถามใช้มาตราส่วนประมาณค่า
(Likert scale) อ้างอิงจากทฤษฎีสองปัจจัย Herzberg (1959) และแนวคิด Hayhurst et al. (2005) โดยแบ่ง
ระดับการวัดเกณฑ์ให้คะแนน แบ่งเป็น 5 ระดับประกอบด้วย

- | | | |
|---|---------|--------------------------------|
| 5 | หมายถึง | ให้ความคิดเห็นระดับ มากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ให้ความคิดเห็นระดับ มาก |
| 3 | หมายถึง | ให้ความคิดเห็นระดับ ปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | ให้ความคิดเห็นระดับ น้อย |
| 1 | หมายถึง | ให้ความคิดเห็นระดับ น้อยที่สุด |

โดยข้อมูลทั่วๆไปที่เกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมมีการกำหนดข้อมูลแบ่งเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการพัฒนาความสามารถ
2. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม
3. ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน
4. ด้านสวัสดิการที่เหมาะสม

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานบุคลากรของพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว
ในกรุงเทพมหานครและนนทบุรี ทั้งหมด 16 คำถามและลักษณะคำถามใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Likert

scale) อ้างอิงจากทฤษฎีสองปัจจัย Herzberg (1959) และแนวคิด Hayhurst et al. (2005) โดยแบ่งระดับการวัดเกณฑ์ให้คะแนน แบ่งเป็น 5 ระดับประกอบด้วย

- | | | |
|---|---------|--------------------------------|
| 5 | หมายถึง | ให้ความคิดเห็นระดับ มากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ให้ความคิดเห็นระดับ มาก |
| 3 | หมายถึง | ให้ความคิดเห็นระดับ ปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | ให้ความคิดเห็นระดับ น้อย |
| 1 | หมายถึง | ให้ความคิดเห็นระดับ น้อยที่สุด |

โดยข้อมูลทั่วๆไปที่เกี่ยวกับความสุขในการทำงานกำหนดข้อมูลแบ่งเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการรักและผูกพันในงาน
2. ด้านความสำเร็จในงาน
3. ด้านการเป็นที่ยอมรับ
4. ด้านการติดต่อสัมพันธ์

โดยปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและความสุขในการทำงานของบุคลากรภาครัฐในกรุงเทพมหานครและนนทบุรี ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) ผู้วิเคราะห์กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาโดยการหาพิสัยของอันตรภาคชั้น จากสูตร

$$\frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด}-\text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5-1}{5} = 0.8$$

จากนั้นจึงนำมาหาค่าเฉลี่ย โดยเกณฑ์ของช่วงค่าเฉลี่ย ดังนี้

สภาพแวดล้อมในการทำงาน

- | | |
|-----------------------|--|
| คะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00 | หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานระดับความคิดเห็นมากที่สุด |
| คะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20 | หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานระดับความคิดเห็นมาก |
| คะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40 | หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานระดับความคิดเห็นปานกลาง |

กลาง

- | | |
|-----------------------|---|
| คะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60 | หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานระดับความคิดเห็นน้อย |
| คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80 | หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด |
| ความสุขในการทำงาน | |
| คะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00 | หมายถึง ความสุขในการทำงานระดับความคิดเห็นมากที่สุด |
| คะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20 | หมายถึง ความสุขในการทำงานระดับความคิดเห็นมาก |
| คะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40 | หมายถึง ความสุขในการทำงานระดับความคิดเห็นปานกลาง |
| คะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60 | หมายถึง ความสุขในการทำงานระดับความคิดเห็นน้อย |
| คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80 | หมายถึง ความสุขในการทำงานระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด |

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล (Data Collection)

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

3.3.1 นำแบบสอบถามที่ร่างได้ให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความตรงทางเนื้อหา (Content Validity) โดยได้ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3.3.2 นำแบบสอบถามมาทำการทดสอบนำร่อง (Pilot Study) โดยการทดลองเก็บข้อมูลกับประชากรที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด และนำแบบสอบถามมาทดสอบเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยค่า Cronbach's Alpha ผลการทดสอบปรากฏดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 ผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability Test)

| ตัวแปร | ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น |
|--------------------------------------|------------------------------|
| ด้านการพัฒนาความสามารถ | .729 |
| ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม | .917 |
| ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน | .812 |
| ด้านสวัสดิการที่เหมาะสม | .857 |
| ด้านค่าผูกพันในงาน | .890 |
| ด้านความสำเร็จในงาน | .876 |
| ด้านการเป็นที่ยอมรับ | .931 |
| ด้านการติดต่อสัมพันธ์ | .804 |

จากตารางที่ 3.1 ผลการวิเคราะห์เชื่อมั่นของแบบสอบถามพบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.729-0.931 ซึ่งอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ดังนั้นถือว่าแบบสอบถามฉบับนี้มีความน่าเชื่อถือ

3.3.3 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ ทำการแจกแบบสอบถามกับพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวในกรุงเทพมหานครและนนทบุรี จำนวน 400 ชุด พนักงานราชการ จำนวน 200 คน และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 200 คน โดยให้ตัวอย่างแบบสอบถามได้อย่างอิสระ

3.3.4 เมื่อตอบแบบสอบถามเสร็จให้ตัวอย่างแบบสอบถามส่งคืนให้กับผู้วิจัย

3.3.5 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามกลับ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนของแบบสอบถามทุกฉบับด้วยตนเอง เพื่อนำไปวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยในครั้งนี้ใช้สถิติ ดังต่อไปนี้

3.4.1 จากข้อมูลแบบสอบถามที่ได้ทำการสำรวจมาทำการรวบรวม เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ของแบบสอบถามด้วยตนเอง

3.4.2 ทำการลงรหัสและนำข้อมูลมาบันทึก เพื่อทำการประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์เชิงสถิติ โดยมีการวิเคราะห์ผลการศึกษาให้บรรลุประสงค์ ดังนี้

3.4.1 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบเพศกับความสุขในการทำงานของพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวในกรุงเทพมหานครและนนทบุรี วิเคราะห์ข้อมูลไม่เกิน 2 ประชากร ด้วยค่าสถิติ Independent Sample t-test ระดับนัยสำคัญ 0.05

3.4.2 เพื่อศึกษาความสุขในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว ในกรุงเทพมหานครและนนทบุรี วิเคราะห์ข้อมูลตั้งแต่ 3 ชุดขึ้นไป จะวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติ F-test (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จากนั้น เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแบบรายคู่ ด้วยวิธี LSD

3.4.3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงานของ พนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว ในกรุงเทพมหานครและนนทบุรี

วัตถุประสงค์ข้อนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรเชิงปริมาณด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson s Correlation coefficient; r) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สันในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์

| | | |
|-----------|---------|----------------------------|
| 0.81-1.00 | หมายถึง | มีความสัมพันธ์มาก |
| 0.51-0.80 | หมายถึง | มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง |
| 0.21-0.50 | หมายถึง | มีความสัมพันธ์น้อยหรือต่ำ |
| 0.01-0.20 | หมายถึง | มีความสัมพันธ์น้อยมาก |
| 0.00 | หมายถึง | ไม่มีความสัมพันธ์ต่อกัน |

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความสุขในการทำงานของบุคลากรภาครัฐในกรุงเทพมหานครและนนทบุรี ซึ่งในบทที่ 3 ได้คำนวณขนาดตัวอย่างของประชากรในเขตกรุงเทพมหานครและนนทบุรี ที่มีอาชีพเป็นพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามจากพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวในเขตพื้นที่ กรุงเทพมหานครและนนทบุรี จำนวน 400 ตัวอย่างผู้วิจัยจึงนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เชิงสถิติในโปรแกรมสำเร็จรูป สามารถนำเสนอผลการศึกษิตตามลำดับวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัยได้ดังนี้

- 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.2 ผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร
- 4.5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ปรากฏดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

n=400

| ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|--------------------------------|------------|---------------|
| 1. เพศ | | |
| ชาย | 187 | 46.80 |
| หญิง | 213 | 53.20 |
| รวม | 400 | 100.00 |
| 2. อายุ | | |
| ต่ำกว่า 30 ปี | 151 | 37.80 |
| 30-45 ปี | 213 | 53.20 |
| 46-60 ปี | 36 | 9.00 |
| รวม | 400 | 100.00 |

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

n=400

| ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|-------------------------------------|------------|---------------|
| 3. ระดับการศึกษา | | |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | 47 | 11.80 |
| ปริญญาตรี | 318 | 79.50 |
| สูงกว่าปริญญาตรี | 35 | 8.8 |
| รวม | 400 | 100 |
| 4. งานของท่านเป็นงานประเภท | | |
| พนักงานราชการทั่วไป | 173 | 43.3 |
| พนักงานราชการพิเศษ | 27 | 6.8 |
| ลูกจ้างชั่วคราวงานบริหารทั่วไป | 86 | 21.50 |
| ลูกจ้างชั่วคราวงานวิชาการ | 114 | 28.50 |
| รวม | 400 | 100.00 |
| 5. ประสบการณ์การทำงานของท่าน | | |
| ไม่เกิน 4 ปี | 189 | 47.30 |
| 4-10 ปี | 166 | 41.50 |
| มากกว่า 10 ปี | 45 | 11.30 |
| รวม | 400 | 100.00 |
| 6. อาชีพ | | |
| พนักงานราชการ | 200 | 50.00 |
| ลูกจ้างชั่วคราว | 200 | 50.00 |
| รวม | 400 | 100.00 |

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในการศึกษาคั้งนี้ จำนวน 400 คนพบว่า

เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ 53.30 รองลงมา เป็นเพศชาย จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 46.80 ตามลำดับ

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามมีช่วงอายุระหว่าง 30-45 ปี มากที่สุดจำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ 53.30 รองลงมาคือ ช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 37.80 ช่วงอายุ 46-60 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 9.00 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 318 คน คิดเป็นร้อยละ 79.50 รองลงมาคือ มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 11.80 และมีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 8.80 ตามลำดับ

งานที่ทำเป็นประเภท ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทำงานประเภทพนักงานราชการทั่วไป จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 43.30 รองลงมาคือ ลูกจ้างชั่วคราวงานวิชาการ จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 28.50 ลูกจ้างชั่วคราวบริหารงานทั่วไป จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 21.50 และพนักงานราชการพิเศษ จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 6.80 ตามลำดับ

ประสบการณ์การทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 4 ปี จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 47.30 รองลงมา 4-10 ปี จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 41.50 และมากกว่า 10 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 11.30 ตามลำดับ

อาชีพ ผู้ตอบแบบสอบถามพนักงานราชการ จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 และเป็นลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 ตามที่ได้ออกแบบไว้ในกลุ่มตัวอย่าง

4.2 ผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ก่อนทำการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาทำการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามได้ผลดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่า Alpha จากการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

| ตัวแปร | ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น |
|--------------------------------------|------------------------------|
| ด้านการพัฒนาความสามารถ | 0.76 |
| ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม | 0.90 |
| ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน | 0.74 |
| ด้านสวัสดิการที่เหมาะสม | 0.86 |
| ด้านความรักและผูกพันในงาน | 0.89 |
| ด้านความสำเร็จในงาน | 0.79 |
| ด้านการเป็นที่ยอมรับ | 0.90 |
| ด้านการติดต่อสัมพันธ์ | 0.81 |

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามพบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.76-0.90 ซึ่งอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ดังนั้นถือว่าแบบสอบถามฉบับนี้มีความน่าเชื่อถือ

4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ระดับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปรากฏดังตารางที่ 4.3-4.12

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

| สภาพแวดล้อมในการทำงาน | Mean | S.D. | ระดับความคิดเห็น |
|--------------------------------------|-------------|-------------|------------------|
| ด้านการพัฒนาความสามารถ | 3.45 | 0.64 | มาก |
| ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม | 2.43 | 0.75 | น้อย |
| ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน | 3.65 | 0.69 | มาก |
| ด้านสวัสดิการที่เหมาะสม | 2.40 | 0.76 | น้อย |
| รวม | 3.48 | 0.61 | มาก |

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถ

| ด้านการพัฒนาความสามารถ | Mean | S.D. | ระดับความคิดเห็น |
|---|-------------|-------------|------------------|
| ท่านมีโอกาสใช้ความรู้จากการฝึกอบรมมาปฏิบัติงาน | 3.31 | 0.77 | ปานกลาง |
| ท่านมีโอกาสในการฝึกอบรมเพิ่มความรู้จากทักษะในสายงาน เช่น ภาษา | 3.25 | 0.88 | ปานกลาง |
| ท่านได้ใช้ความสามารถหลากหลายในการปฏิบัติงาน | 3.51 | 0.81 | มาก |
| องค์กรของท่านมีแหล่งความรู้ ข้อมูลข่าวสารที่สามารถค้นหาได้สะดวก | 3.74 | 0.88 | มาก |
| รวม | 3.45 | 0.64 | มาก |

จากตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวในกรุงเทพมหานครและนนทบุรีที่เป็นตัวอย่าง มีสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.45 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ องค์กรของท่านมีแหล่งความรู้ ข้อมูลข่าวสารที่สามารถค้นหาได้สะดวก มีค่าเฉลี่ย 3.74 รองลงมาคือท่านได้ใช้ความสามารถหลากหลายในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 3.51 ท่านมีโอกาสใช้ความรู้จากการฝึกอบรมมาปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 3.31 และท่านมีโอกาสในการฝึกอบรมเพิ่มความรู้จากทักษะ ค่าเฉลี่ย 3.25 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงแสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม

| ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม | Mean | S.D. | ระดับความคิดเห็น |
|--|-------------|-------------|------------------|
| ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านทำในปัจจุบัน | 2.60 | 0.90 | น้อย |
| ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความสามารถ | 2.52 | 0.85 | น้อย |
| ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายของท่าน | 2.32 | 0.84 | น้อย |
| ท่านมีความคิดเห็นว่าสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับเหมาะสม | 2.28 | 0.83 | น้อย |
| รวม | 2.43 | 0.75 | น้อย |

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราวในกรุงเทพมหานครและนนทบุรีที่เป็นตัวอย่าง มีสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับน้อย ค่าเฉลี่ย 2.43 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านทำในปัจจุบัน ค่าเฉลี่ย 2.60 รองลงมาคือค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความสามารถ ค่าเฉลี่ย 2.52 ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายของท่าน ค่าเฉลี่ย 2.32 และท่านมีความคิดเห็นว่าสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับเหมาะสม ค่าเฉลี่ย 2.28 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงแสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน

| ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน | Mean | S.D. | ระดับความคิดเห็น |
|--|-------------|-------------|------------------|
| องค์กรท่านมีเครื่องมืออุปกรณ์สำหรับปฏิบัติงานและพื้นที่ทำงานเพียงพอ | 3.64 | 0.89 | มาก |
| องค์กรท่านมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงานเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน | 3.85 | 0.87 | มาก |
| องค์กรท่านมีการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน | 3.96 | 0.86 | มาก |
| รวม | 3.65 | 0.69 | มาก |

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราวในกรุงเทพมหานครและนนทบุรีที่เป็นตัวอย่าง มีสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.65 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดองค์กรท่านมีการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.96 รองลงมาคือองค์กรท่านมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงานเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 3.85 องค์กรท่านมีเครื่องมืออุปกรณ์สำหรับปฏิบัติงานและพื้นที่ทำงานเพียงพอ ค่าเฉลี่ย 3.64 และองค์กรท่านมีการจัดกิจกรรม เพื่อส่งเสริมสุขภาพของพนักงานอยู่เสมอ ค่าเฉลี่ย 3.17 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงแสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสวัสดิการที่เหมาะสม

| ด้านสวัสดิการที่เหมาะสม | Mean | S.D. | ระดับความคิดเห็น |
|---|-------------|-------------|------------------|
| ท่านคิดว่าสิทธิประโยชน์ที่ท่านได้รับมีความสอดคล้องกับความต้องการของท่าน | 2.55 | 0.85 | น้อย |
| ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม | 2.52 | 0.88 | น้อย |
| องค์กรให้เงินรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดีและค้ำยกย่องชมเชย | 2.23 | 0.98 | น้อย |
| ท่านได้รับค่ารักษาพยาบาลที่เหมาะสมกับค่าจ้าง | 2.32 | 0.87 | น้อย |
| รวม | 2.40 | 0.76 | น้อย |

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราวในกรุงเทพมหานครและนนทบุรีที่เป็นตัวอย่าง มีสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสวัสดิการที่เหมาะสมอยู่ในระดับน้อย ค่าเฉลี่ย 2.40 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านคิดว่าสิทธิประโยชน์ที่ท่านได้รับมีความสอดคล้องกับความต้องการของท่าน ค่าเฉลี่ย 2.55 รองลงมาคือ ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม ค่าเฉลี่ย 2.52 ท่านได้รับค่ารักษาพยาบาลที่เหมาะสมกับค่าจ้าง ค่าเฉลี่ย 2.32 และองค์กรให้เงินรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดีและค้ำยกย่องชมเชย ค่าเฉลี่ย 2.23 ตามลำดับ

4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร

ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานบุคลากร ปรากฏดังตารางที่ 4.8-4.11

ตารางที่ 4.8 แสดงแสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร

| ความสุขในการทำงานของบุคลากร | Mean | S.D. | ระดับความคิดเห็น |
|-----------------------------|-------------|-------------|------------------|
| ด้านความรักและผูกพัน | 3.56 | 0.71 | มาก |
| ด้านความสำเร็จในงาน | 3.47 | 0.66 | มาก |
| ด้านการเป็นที่ยอมรับ | 3.40 | 0.75 | ปานกลาง |
| ด้านการติดต่อสัมพันธ์ | 3.50 | 0.69 | มาก |
| รวม | 3.48 | 0.61 | มาก |

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรในกรุงเทพมหานครและนนทบุรีที่เป็นตัวอย่าง มีความสุขในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.48 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความรักและผูกพันเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ย 3.56 รองลงมาคือด้านการติดต่อสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ย 3.50 ด้านความสำเร็จในงาน มีค่าเฉลี่ย 3.47 และด้านการเป็นที่ยอมรับ มีค่าเฉลี่ย 3.40 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 แสดงแสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความสุขในการทำงานของบุคลากรระดับด้านความรักและผูกพัน

| ด้านความรักและผูกพัน | Mean | S.D. | ระดับความคิดเห็น |
|---|-------------|-------------|------------------|
| ท่านมีความสุขกับการริเริ่มงานใหม่ ๆ และมุ่งมั่นที่จะให้สำเร็จ | 3.56 | 0.71 | มาก |
| ขณะทำงาน ท่านมีพลังในการทำงานอย่างเต็มที่ | 3.63 | 0.84 | มาก |
| ท่านเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ท่านสนใจ | 3.52 | 0.85 | มาก |
| ท่านมีความสุขกับงานที่ท่านทำอยู่ | 3.61 | 0.86 | มาก |
| รวม | 3.56 | 0.71 | มาก |

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรในกรุงเทพมหานครและนนทบุรีที่เป็นตัวอย่าง มีความสุขในการทำงาน ด้านความรักและผูกพันอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.56 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือขณะทำงาน ท่านมีพลังในการทำงานอย่างเต็มที่ ค่าเฉลี่ย 3.63 รองลงมาคือท่านมีความสุขกับงานที่ท่านทำอยู่ ค่าเฉลี่ย 3.6 ท่านมีความสุขกับการริเริ่ม

งานใหม่ๆและมุ่งมั่นที่จะให้สำเร็จ ค่าเฉลี่ย 3.56 และท่านเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำจนลืมเวลา ค่าเฉลี่ย 3.56 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความสุขในการทำงานระดับด้านความสำเร็จในงาน

| ด้านความสำเร็จในงาน | Mean | S.D. | ระดับความคิดเห็น |
|--|-------------|-------------|------------------|
| ท่านพอใจกับความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย | 3.60 | 0.82 | มาก |
| ท่านมีความสุขในการเรียนรู้ เพื่อความสำเร็จในงาน | 3.69 | 0.78 | มาก |
| ท่านประสบความสำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน | 3.18 | 0.86 | ปานกลาง |
| ผู้บังคับบัญชาได้ให้คำแนะนำในการทำงานที่เพียงพอกับท่าน | 3.44 | 0.90 | มาก |
| รวม | 3.47 | 0.66 | มาก |

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรในกรุงเทพมหานครและนนทบุรีที่เป็นตัวอย่าง มีความสุขในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงานอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.47 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือท่านมีความสุขในการเรียนรู้ เพื่อความสำเร็จในงาน ค่าเฉลี่ย 3.69 รองลงมาคือ ท่านพอใจกับความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ค่าเฉลี่ย 3.60 ผู้บังคับบัญชาได้ให้คำแนะนำในการทำงานที่เพียงพอกับท่าน ค่าเฉลี่ย 3.44 และท่านประสบความสำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ค่าเฉลี่ย 3.44 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความสุขในการทำงานระดับด้านการเป็นที่ยอมรับ

| ด้านการเป็นที่ยอมรับ | Mean | S.D. | ระดับความคิดเห็น |
|--|-------------|-------------|------------------|
| ผู้บังคับบัญชาได้มอบหมายงานให้ท่านอย่างเหมาะสม | 3.40 | 0.79 | ปานกลาง |
| ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นคุณ | 3.48 | 0.83 | มาก |
| ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนและยอมรับผลงานของท่าน | 3.48 | 0.84 | มาก |
| ท่านรับคำชมเชยในการปฏิบัติหน้าที่จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน | 3.28 | 0.95 | ปานกลาง |
| รวม | 3.40 | 0.75 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรในกรุงเทพมหานครและนนทบุรี ที่เป็นตัวอย่างมีความสุขในการทำงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับอยู่ในระดับที่ปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.40 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นคุณ และผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนและยอมรับผลงานของท่าน ค่าเฉลี่ย 3.48 รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาได้มอบหมายงานให้ท่านอย่างเหมาะสม ค่าเฉลี่ย 3.40 และท่านรับคำชมเชยในการปฏิบัติหน้าที่จากผู้บังคับบัญชา ค่าเฉลี่ย 3.28 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความสุขในการทำงานระดับด้านการติดต่อสัมพันธ์

| ด้านการติดต่อสัมพันธ์ | Mean | S.D. | ระดับความคิดเห็น |
|--|-------------|-------------|------------------|
| ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่ดีและมีความปรารถนาดีต่อกัน | 3.61 | 0.76 | มาก |
| ท่านมีหัวหน้าที่ดีและมีความปรารถนาดีต่อกัน | 3.50 | 0.90 | มาก |
| ท่านมีความสุขในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน | 3.68 | 0.77 | มาก |
| องค์กรของท่านมีการส่งเสริมให้มีกิจกรรมสัมพันธ์ | 3.24 | 1.03 | ปานกลาง |
| รวม | 3.50 | 0.69 | มาก |

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรในกรุงเทพมหานครและนนทบุรีที่เป็นตัวอย่างมีความสุขในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.50 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่าท่านมีความสุขในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ย

สูงสุดคือ ค่าเฉลี่ย 3.68 รองลงมาคือ ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่ดีและมีความปรารถนาดีต่อกัน ค่าเฉลี่ย 3.61 ท่านมีหัวหน้าที่ดีและมีความปรารถนาดีต่อกัน ค่าเฉลี่ย 3.50 และองค์กรของท่านมีการส่งเสริมให้มีกิจกรรมสัมพันธ์ ค่าเฉลี่ย 3.24 ตามลำดับ

4.5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวในกรุงเทพมหานครและนนทบุรี ที่มีระดับนัยสำคัญที่ 0.05 โดยมีสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 เพศของพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวในกรุงเทพมหานครและนนทบุรี กับความสุขในการทำงานแตกต่างกัน (t-Test)

ตารางที่ 4.13 เปรียบเทียบเพศกับความสุขในการทำงานของพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราวในกรุงเทพมหานครและนนทบุรี

| ความสุขในการทำงาน | ตัวแปร | N | Mean | S.D | t | Sig | ผลการทดสอบสมมติฐาน |
|---------------------------|--------|-----|------|------|-------|------|--------------------|
| ด้านความรักและผูกพันในงาน | ชาย | 187 | 3.52 | 0.71 | -0.95 | 0.34 | ไม่แตกต่าง |
| | หญิง | 213 | 3.59 | 0.71 | | | |
| ด้านความสำเร็จในงาน | ชาย | 187 | 3.51 | 0.67 | 0.88 | 0.38 | ไม่แตกต่าง |
| | หญิง | 213 | 3.45 | 0.65 | | | |
| ด้านการเป็นที่ยอมรับ | ชาย | 187 | 3.39 | 0.73 | -0.27 | 0.78 | ไม่แตกต่าง |
| | หญิง | 213 | 3.41 | 0.76 | | | |
| ด้านการติดต่อสัมพันธ์ | ชาย | 187 | 3.50 | 0.68 | -0.00 | 0.99 | ไม่แตกต่าง |
| | หญิง | 213 | 3.50 | 0.71 | | | |
| ภาพรวม | ชาย | 187 | 3.48 | 0.61 | -0.12 | 0.90 | ไม่แตกต่าง |
| | หญิง | 213 | 3.49 | 0.62 | | | |

จากตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเพศกับระดับความสุขในการทำงานของพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวในกรุงเทพมหานครและนนทบุรี ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ตัวอย่างรายด้านโดยรวม พบว่า ค่าเฉลี่ยของเพศหญิงอยู่ในระดับมากกว่าผู้ชาย (Mean=3.49-3.48) ตามลำดับ และรายด้านพบว่าด้านพบว่าด้านความสำเร็จในงานและด้านการติดต่อสัมพันธ์เพศชายอยู่ในระดับมากกว่าเพศหญิง และด้านอื่น ๆ ค่าเฉลี่ยของเพศหญิงอยู่ในระดับมากกว่าเพศชาย

จากการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ t-Test เปรียบเทียบความแตกต่างได้ค่า (t) เท่ากับ -0.12 และค่า (sig) เท่ากับ 0.90 ซึ่งมากกว่าค่าระดับนัยสำคัญสถิติที่ 0.05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวในกรุงเทพมหานครและนนทบุรีมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน (อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ประเภทงาน) (f-Test)

ตารางที่ 4.14 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงาน จำแนกตามอายุ มีนัยสำคัญสำคัญสถิติที่ระดับ 0.05

| ความสุขในการทำงาน | แหล่งความแปรปรวน | SS | DF | MS | F | Sig. | ผลการทดสอบสมมติฐาน |
|---------------------------|------------------|---------|-----|-------|------|------|--------------------|
| ด้านความรักและผูกพันในงาน | Between Groups | 2.720 | 2 | 1.360 | 2.68 | 0.70 | ไม่แตกต่าง |
| | Within Groups | 201.310 | 397 | 0.507 | | | |
| ด้านความสำเร็จในงาน | Between Groups | 3.413 | 2 | 1.707 | 3.89 | 0.02 | แตกต่าง |
| | Within Groups | 174.104 | 397 | 0.439 | | | |
| ด้านการเป็นที่ยอมรับ | Between Groups | 0.428 | 2 | 0.214 | 0.37 | 0.68 | ไม่แตกต่าง |
| | Within Groups | 255.416 | 397 | 0.568 | | | |
| ด้านการติดต่อสัมพันธ์ | Between Groups | 4.072 | 2 | 2.036 | 4.23 | 0.01 | แตกต่าง |
| | Within Groups | 190.539 | 397 | 0.481 | | | |
| ภาพรวม | Between | 1.461 | 2 | 0.730 | 1.91 | 0.14 | ไม่แตกต่าง |
| | Groups | 151.106 | 397 | 0.381 | | | |
| | Within Groups | | | | | | |
| | Total | 152.56 | 399 | | | | |

จากตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบข้อมูลพบว่า อายุที่แตกต่างกันของพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวในกรุงเทพมหานครและนนทบุรีที่มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันในภาพรวม แต่เมื่อวิเคราะห์ในรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกัน 2 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในงาน (Sig) เท่ากับ 0.02 และด้านการติดต่อสัมพันธ์ (Sig) เท่ากับ 0.01

ตารางที่ 4.15 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับด้านความสำเร็จในงาน จำแนกตามอายุ

| ด้านความสำเร็จในงาน | Mean | อายุ ต่ำกว่า 30 ปี | อายุ 30-45 ปี | อายุ 46-60 ปี |
|---------------------|------|--------------------|---------------|---------------|
| | | 3.36 | 3.56 | 3.46 |
| อายุ ต่ำกว่า 30 ปี | 3.36 | - | 0.006* | - |
| อายุ 30-45 ปี | 3.56 | - | - | - |
| อายุ 46-60 ปี | 3.46 | - | - | - |

ผลการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า กลุ่มอายุต่าง ๆ มีด้านความสำเร็จในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 จำนวน 1 คู่ คือ กลุ่มอายุ ต่ำกว่า 30 ปี กับอายุ 30-45 ปี

ตารางที่ 4.16 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับด้านการติดต่อสัมพันธ์ จำแนกตามอายุ

| ด้านการติดต่อสัมพันธ์ | Mean | อายุ ต่ำกว่า 30 ปี | อายุ 30-45 ปี | อายุ 46-60 ปี |
|-----------------------|------|--------------------|---------------|---------------|
| | | 3.46 | 3.58 | 3.24 |
| อายุ ต่ำกว่า 30 ปี | 3.46 | - | - | - |
| อายุ 30-45 ปี | 3.58 | - | - | 0.007* |
| อายุ 46-60 ปี | 3.24 | - | - | - |

ผลการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า กลุ่มอายุต่าง ๆ มีด้านการติดต่อสัมพันธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 จำนวน 1 คู่ คือ กลุ่มอายุ อายุ 30-45 ปี กับอายุ 46-60 ปี

ตารางที่ 4.17 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานจำแนกตามการศึกษา มีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ 0.05

| ความสุขในการทำงาน | แหล่งความแปรปรวน | SS | DF | MS | F | Sig. | ผลการทดสอบสมมติฐาน |
|---------------------------|------------------|---------|-----|-------|-------|------|--------------------|
| ด้านความรักและผูกพันในงาน | Between Groups | 7.999 | 2 | 4.000 | 8.10 | 0.00 | แตกต่าง |
| | Within Groups | 196.031 | 397 | 0.494 | | | |
| ด้านความสำเร็จในงาน | Between Groups | 13.252 | 2 | 6.626 | 16.01 | 0.00 | แตกต่าง |
| | Within Groups | 174.104 | 397 | 0.439 | | | |
| ด้านการเป็นที่ยอมรับ | Between Groups | 13.592 | 2 | 6.796 | 12.71 | 0.00 | แตกต่าง |
| | Within Groups | 212.252 | 397 | 0.535 | | | |
| ด้านการติดต่อสัมพันธ์ | Between Groups | 12.805 | 2 | 6.402 | 13.95 | 0.00 | แตกต่าง |
| | Within Groups | 182.107 | 397 | 0.459 | | | |
| ภาพรวม | Between Groups | 11.101 | 2 | 5.550 | 15.57 | 0.00 | แตกต่าง |
| | Within Groups | 141.466 | 397 | 0.356 | | | |
| | Total | 152.567 | 399 | | | | |

จากตารางที่ 4.17 ผลการเปรียบเทียบข้อมูลพบว่า การศึกษาที่แตกต่างกันของพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวในกรุงเทพมหานครและนนทบุรี ที่มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันในภาพรวม แต่เมื่อวิเคราะห์ในรายด้านพบว่ามีความแตกต่างกัน 4 ด้าน คือ ด้านความรักและผูกพันในงาน (Sig) เท่ากับ 0.00 ด้านความสำเร็จในงาน (Sig) เท่ากับ 0.00 ด้านการเป็นที่ยอมรับ (Sig) เท่ากับ 0.00 และด้านการติดต่อสัมพันธ์ (Sig) เท่ากับ 0.00

ตารางที่ 4.18 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับด้านความรักและผูกพันในงาน จำแนกตามการศึกษา

| ด้านความรัก และผูกพันในงาน | Mean | ต่ำกว่าปริญญาตรี 3.19 | ปริญญาตรี 3.59 | สูงกว่าปริญญาตรี 3.75 |
|-------------------------------|------|--------------------------|-------------------|--------------------------|
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | 3.19 | - | 0.000* | 0.000* |
| ปริญญาตรี | 3.59 | - | - | - |
| สูงกว่าปริญญาตรี | 3.75 | - | - | - |

ผลการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า กลุ่มตามการศึกษาต่าง ๆ มีด้านความรักและผูกพันในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ 1) ต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรี 2) ต่ำกว่าปริญญาตรีกับสูงกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 4.19 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับด้านความสำเร็จในงาน จำแนกตามการศึกษา

| ด้านความความสำเร็จในงาน | Mean | ต่ำกว่าปริญญาตรี 2.98 | ปริญญาตรี 3.53 | สูงกว่าปริญญาตรี 3.61 |
|-------------------------|------|--------------------------|-------------------|--------------------------|
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | 2.98 | - | 0.000* | 0.000* |
| ปริญญาตรี | 3.53 | - | - | - |
| สูงกว่าปริญญาตรี | 3.61 | - | - | - |

ผลการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า กลุ่มตามการศึกษาต่าง ๆ มีด้านความความสำเร็จในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ 1) ต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรี 2) ต่ำกว่าปริญญาตรีกับสูงกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 4.20 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ จำแนกตามการศึกษา

| ด้านการเป็นที่ยอมรับ | Mean | ต่ำกว่าปริญญาตรี 2.90 | ปริญญาตรี 3.48 | สูงกว่าปริญญาตรี 3.41 |
|----------------------|------|--------------------------|-------------------|--------------------------|
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | 2.90 | - | 0.000* | 0.002* |
| ปริญญาตรี | 3.48 | - | - | - |
| สูงกว่าปริญญาตรี | 3.41 | - | - | - |

ผลการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า กลุ่มตามการศึกษาต่าง ๆ มีด้านการเป็นที่ยอมรับแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ 1) ต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรี 2) ต่ำกว่าปริญญาตรีกับสูงกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 4.21 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ จำแนกตามการศึกษา

| ด้านการติดต่อสัมพันธ์ | Mean | ต่ำกว่าปริญญาตรี 3.04 | ปริญญาตรี 3.59 | สูงกว่าปริญญาตรี 3.37 |
|-----------------------|------|--------------------------|-------------------|--------------------------|
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | 3.04 | - | 0.000* | 0.033* |
| ปริญญาตรี | 3.59 | - | - | - |
| สูงกว่าปริญญาตรี | 3.37 | - | - | - |

ผลการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า กลุ่มตามการศึกษาต่าง ๆ มีด้านการติดต่อสัมพันธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ 1) ต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรี 2) ต่ำกว่าปริญญาตรีกับสูงกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 4.22 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานจำแนกตามประเภทงาน มีนัยสำคัญสำคัญสถิติที่ระดับ 0.05

| ความสุขในการทำงาน | แหล่งความแปรปรวน | SS | DF | MS | F | Sig. | ผลการทดสอบสมมติฐาน |
|---------------------------|------------------|---------|-----|-------|-------|-------|--------------------|
| ด้านความรักและผูกพันในงาน | Between Groups | 5.311 | 3 | 1.770 | 3.52 | 0.015 | แตกต่าง |
| | Within Groups | 198.718 | 396 | 0.502 | | | |
| ด้านความสำเร็จในงาน | Between Groups | 4.019 | 3 | 1.340 | 3.058 | 0.028 | แตกต่าง |
| | Within Groups | 173.498 | 396 | 0.438 | | | |
| ด้านการเป็นที่ยอมรับ | Between Groups | 4.521 | 3 | 1.507 | 2.696 | 0.046 | แตกต่าง |
| | Within Groups | 221.323 | 396 | 0.559 | | | |
| ด้านการติดต่อสัมพันธ์ | Between Groups | 6.790 | 3 | 2.263 | 4.765 | 0.003 | แตกต่าง |
| | Within Groups | 188.121 | 396 | 0.475 | | | |
| ภาพรวม | Between Groups | 3.049 | 3 | 1.016 | 2.692 | 0.046 | แตกต่าง |
| | Within Groups | 149.517 | 396 | 0.378 | | | |
| | Total | 152.567 | 399 | | | | |

จากตารางที่ 4.22 ผลการเปรียบเทียบข้อมูลพบว่า ประเภทของงานที่ต่างกันของพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวในกรุงเทพมหานครและนนทบุรี ที่มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันในภาพรวม แต่เมื่อวิเคราะห์ในรายด้านพบว่ามีความแตกต่างกัน 4 ด้าน คือ ด้านความรักและผูกพันในงาน (Sig) เท่ากับ 0.015 ด้านความสำเร็จในงาน (Sig) เท่ากับ 0.028 ด้านการเป็นที่ยอมรับ (Sig) เท่ากับ 0.046 และด้านการติดต่อสัมพันธ์ (Sig) เท่ากับ 0.03

ตารางที่ 4.23 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงาน ด้านความรักและผูกพันในงาน
จำแนกตามประเภทงาน มีนัยสำคัญสำคัญสถิติที่ระดับ 0.05

| ด้านความรักและ ผูกพันในงาน | Mean | พนักงาน ราชการทั่วไป 3.57 | พนักงาน ราชการพิเศษ 3.83 | ลูกจ้างชั่วคราวงาน บริหารทั่วไป 3.38 | ลูกจ้างชั่วคราว งานวิชาการ 3.62 |
|------------------------------------|------|---------------------------------|--------------------------------|--|---------------------------------------|
| พนักงานราชการทั่วไป | 3.57 | - | - | 0.041* | - |
| พนักงานราชการพิเศษ | 3.83 | - | - | 0.004* | - |
| ลูกจ้างชั่วคราวงาน บริหารทั่วไป | 3.38 | - | - | - | 0.015* |
| ลูกจ้างชั่วคราวงาน วิชาการ | 3.62 | - | - | - | - |

ผลการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า กลุ่มตามประเภทงานต่าง ๆ มีด้านการความรักและ
ผูกพันในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่ 1) พนักงานราชการทั่วไปกับลูกจ้างชั่วคราว
ทั่วไป 2) พนักงานราชการพิเศษกับลูกจ้างชั่วคราวงานบริหารทั่วไป 3) ลูกจ้างชั่วคราวงานบริหารทั่วไปกับ
ลูกจ้างชั่วคราวงานวิชาการ

ตารางที่ 4.24 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับด้านความสำเร็จในงาน จำแนกตามประเภทงาน มีนัยสำคัญสำคัญสถิติที่ระดับ 0.05

| ด้านความสำเร็จในงาน | Mean | พนักงานราชการทั่วไป 3.47 | พนักงานราชการพิเศษ 3.63 | ลูกจ้างชั่วคราวงานบริหารทั่วไป 3.31 | ลูกจ้างชั่วคราวงานวิชาการ 3.56 |
|--------------------------------|------|-----------------------------|----------------------------|--|-----------------------------------|
| พนักงานราชการทั่วไป | 3.47 | - | - | - | - |
| พนักงานราชการพิเศษ | 3.63 | - | - | 0.025* | - |
| ลูกจ้างชั่วคราวงานบริหารทั่วไป | 3.31 | - | - | - | 0.007* |
| ลูกจ้างชั่วคราวงานวิชาการ | 3.56 | - | - | - | - |

ผลการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า กลุ่มตามประเภทงานต่าง ๆ มีด้านความสำเร็จในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ 1) พนักงานราชการพิเศษกับลูกจ้างชั่วคราวงานบริหารทั่วไป 2) ลูกจ้างชั่วคราวงานบริหารทั่วไปกับลูกจ้างชั่วคราววิชาการ

ตารางที่ 4.25 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับด้านการเป็นที่ยอมรับ จำแนกตามประเภทงาน มีนัยสำคัญสำคัญสถิติที่ระดับ 0.05

| ด้านการเป็นที่ยอมรับ | Mean | พนักงานราชการทั่วไป 3.33 | พนักงานราชการพิเศษ 3.33 | ลูกจ้างชั่วคราวงานบริหารทั่วไป 3.35 | ลูกจ้างชั่วคราวงานวิชาการ 3.57 |
|--------------------------------|------|-----------------------------|----------------------------|--|-----------------------------------|
| พนักงานราชการทั่วไป | 3.33 | - | - | - | 0.008* |
| พนักงานราชการพิเศษ | 3.33 | - | - | - | - |
| ลูกจ้างชั่วคราวงานบริหารทั่วไป | 3.35 | - | - | - | 0.043* |
| ลูกจ้างชั่วคราวงานวิชาการ | 3.57 | - | - | - | - |

ผลการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า กลุ่มตามประเภทงานต่าง ๆ มีด้านการเป็นที่ยอมรับแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ 1) พนักงานราชการทั่วไปกับลูกจ้างชั่วคราวงานวิชาการ 2) ลูกจ้างชั่วคราวงานบริหารทั่วไปกับลูกจ้างชั่วคราววิชาการ

ตารางที่ 4.26 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับด้านการติดต่อสัมพันธ์ จำแนกตามประเภทงาน มีนัยสำคัญสำคัญสถิติที่ระดับ 0.05

| ด้านการติดต่อสัมพันธ์ | Mean | พนักงาน ราชการทั่วไป 3.41 | พนักงาน ราชการพิเศษ 3.31 | ลูกจ้างชั่วคราวงาน บริหารทั่วไป 3.50 | ลูกจ้างชั่วคราว งานวิชาการ 3.69 |
|------------------------------------|------|---------------------------------|--------------------------------|--|---------------------------------------|
| พนักงานราชการทั่วไป | 3.41 | - | - | - | 0.001* |
| พนักงานราชการพิเศษ | 3.31 | - | - | - | 0.009* |
| ลูกจ้างชั่วคราวงาน บริหารทั่วไป | 3.50 | - | - | - | - |
| ลูกจ้างชั่วคราวงาน วิชาการ | 3.69 | - | - | - | - |

ผลการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า กลุ่มตามประเภทงานต่าง ๆ มีด้านการติดต่อสัมพันธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่ 1) พนักงานราชการทั่วไปกับลูกจ้างชั่วคราวงานวิชาการ 2) ลูกจ้างชั่วคราวงานบริหารทั่วไปกับลูกจ้างชั่วคราววิชาการ

ตารางที่ 4.27 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานจำแนกตามประสบการณ์การทำงานมีนัยสำคัญสำคัญสถิติที่ระดับ 0.05

| ความสุขในการทำงาน | แหล่งความแปรปรวน | SS | DF | MS | F | Sig. | ผลการทดสอบสมมติฐาน |
|---------------------------|------------------|---------|-----|-------|-------|-------|--------------------|
| ด้านความรักและผูกพันในงาน | Between Groups | 3.692 | 2 | 1.846 | 3.65 | 0.027 | แตกต่าง |
| | Within Groups | 200.337 | 396 | 0.505 | | | |
| ด้านความสำเร็จในงาน | Between Groups | 2.987 | 2 | 1.494 | 3.397 | 0.034 | แตกต่าง |
| | Within Groups | 174.530 | 397 | 0.440 | | | |
| ด้านการเป็นที่ยอมรับ | Between Groups | 2.737 | 2 | 1.369 | 2.436 | 0.089 | ไม่แตกต่าง |
| | Within Groups | 221.323 | 396 | 0.559 | | | |
| ด้านการติดต่อสัมพันธ์ | Between Groups | 1.081 | 2 | 0.540 | 1.107 | 0.332 | ไม่แตกต่าง |
| | Within Groups | 193.830 | 397 | 0.488 | | | |
| ภาพรวม | Between Groups | 2.395 | 2 | 1.197 | 3.165 | 0.043 | แตกต่าง |
| | Within Groups | 150.172 | 397 | 0.378 | | | |
| | Total | 152.567 | 399 | | | | |

จากตารางที่ 4.27 ผลการเปรียบเทียบข้อมูลพบว่า ประสบการณ์การทำงานที่ต่างกันของพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวในกรุงเทพมหานครและนนทบุรี ที่มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันในภาพรวม แต่เมื่อวิเคราะห์ในรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกัน 4 ด้าน คือ ด้านความรักและผูกพันในงาน (Sig) เท่ากับ 0.027 ด้านความสำเร็จในงาน (Sig) เท่ากับ 0.034 ด้านการเป็นที่ยอมรับ (Sig) เท่ากับ 0.089 และด้านการติดต่อสัมพันธ์ (Sig) เท่ากับ 0.332

ตารางที่ 4.28 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับด้านความรักและผูกพันในงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน มีนัยสำคัญสำคัญสถิติที่ระดับ 0.05

| ด้านความรักและผูกพันในงาน | Mean | ไม่เกิน 4 ปี | 4-10 ปี | มากกว่า 10 ปี |
|---------------------------|------|--------------|---------|---------------|
| | | 3.52 | 3.53 | 3.83 |
| ไม่เกิน 4 ปี | 3.52 | - | - | 0.310* |
| 4-10 ปี | 3.53 | - | - | 0.294* |
| มากกว่า 10 ปี | 3.83 | - | - | - |

ผลการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า กลุ่มตามประเภทงานต่าง ๆ มีด้านการความรักและผูกพันในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ 1) ไม่เกิน 4 ปีกับ มากกว่า 10 ปี 2) 4-10 ปีกับมากกว่า 10 ปี

ตารางที่ 4.29 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับด้านความสำเร็จในงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน มีนัยสำคัญสำคัญสถิติที่ระดับ 0.05

| ด้านความสำเร็จในงาน | Mean | ไม่เกิน 4 ปี | 4-10 ปี | มากกว่า 10 ปี |
|---------------------|------|--------------|---------|---------------|
| | | 3.43 | 3.46 | 3.71 |
| ไม่เกิน 4 ปี | 3.43 | - | - | 0.285* |
| 4-10 ปี | 3.46 | - | - | 0.246* |
| มากกว่า 10 ปี | 3.71 | - | - | - |

ผลการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า กลุ่มตามประเภทงานต่าง ๆ มีด้านความสำเร็จในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ 1) ไม่เกิน 4 ปีกับ มากกว่า 10 ปี 2) 4-10 ปีกับมากกว่า 10 ปี

สมมติฐานที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความสุขในการทำงานของพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราวในกรุงเทพมหานครและนนทบุรี

ตารางที่ 4.30 แสดงผลความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงาน

| สภาพแวดล้อมในการทำงาน | ความสุขในการทำงาน | | |
|--------------------------------------|---------------------|----------------|-------------------|
| | Pearson Correlation | Sig.(2-tailed) | ระดับความสัมพันธ์ |
| ด้านการพัฒนาความสามารถ | 0.526 | 0.000 | ปานกลาง |
| ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม | 0.232 | 0.000 | น้อย |
| ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน | 0.535 | 0.000 | ปานกลาง |
| ด้านสวัสดิการที่เหมาะสม | 0.247 | 0.000 | น้อย |
| ภาพรวม | 0.543 | 0.000 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ของพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวในกรุงเทพมหานครและนนทบุรี มีค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 อยู่ในระดับปานกลาง

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวินิจฉัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรภาครัฐในกรุงเทพมหานครและนนทบุรี เป็นวิจัยเชิงปริมาณหรือเชิงสำรวจตัวอย่าง (Sample survey research) จำนวน 400 ตัวอย่างแบ่งเป็นพนักงานราชการ จำนวน 200 คน และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 200 คน โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล การศึกษาจะนำเสนอตามลำดับดังนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 อภิปรายผล
- 5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาวินิจฉัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรภาครัฐในกรุงเทพมหานครและนนทบุรี สรุปผลได้ดังนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษาด้านลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวในกรุงเทพมหานครและนนทบุรีที่เป็นตัวอย่าง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงมากที่สุดส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มอายุระหว่าง 30-45 ปี มากที่สุด ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับการศึกษาปริญญาตรี เป็นงานประเภทพนักงานราชการทั่วไปมากที่สุดและส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 4 ปี

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จากการศึกษา พบว่า ระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวในกรุงเทพมหานครและนนทบุรีในภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน รองลงมาคือด้านการพัฒนาความสามารถ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านสวัสดิการที่เหมาะสม ซึ่งสามารถพิจารณาเป็นรายด้านได้ ดังนี้

1. ด้านการพัฒนาความสามารถ พบว่า องค์กรของท่านมีแหล่งความรู้ ข้อมูลข่าวสารที่สามารถค้นหาได้สะดวก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือท่านมีโอกาสในการฝึกอบรมเพิ่มความรู้นอกจากทักษะในสายงาน เช่นภาษา
2. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม พบว่า ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านทำในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านมีความคิดเห็นว่าสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับเหมาะสม

3. ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน พบว่า องค์กรท่านมีการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในสถานที่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ องค์กรท่านมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพของพนักงานอยู่เสมอ

4. ด้านสวัสดิการที่เหมาะสม พบว่า ท่านคิดว่าสิทธิประโยชน์ที่ท่านได้รับมีความสอดคล้องกับความต้องการของท่าน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือองค์กรให้เงินรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดีและคำยกย่องชมเชย

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงาน

จากการศึกษา พบว่า ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวในกรุงเทพมหานครและนนทบุรีพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความรักและผูกพัน รองลงมาคือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความสำเร็จในงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านการเป็นที่ยอมรับ ซึ่งสามารถพิจารณาเป็นรายด้านได้ ดังนี้

1. ด้านความรักและผูกพัน พบว่า ท่านเพลินเพลินและสนุกกับงานที่ทำจนลืมเวลา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือท่านเพลินเพลินและสนุกกับงานที่ทำจนลืมเวลา

2. ด้านความสำเร็จในงาน พบว่า ท่านมีความสุขในการเรียนรู้ เพื่อความสำเร็จในงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือท่านประสบความสำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

3. ด้านการเป็นที่ยอมรับ พบว่า ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นคุณและผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนและยอมรับผลงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือท่านรับคำชมเชยในการปฏิบัติหน้าที่จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

4. ด้านการติดต่อสัมพันธ์ พบว่า ท่านมีความสุขในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือองค์กรของท่านมีการส่งเสริมให้มีกิจกรรมสัมพันธ์

5.1.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 เพศของพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวในกรุงเทพมหานครและนนทบุรี กับความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศที่แตกต่างกันของพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวในกรุงเทพมหานครและนนทบุรีมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยด้านความรักความผูกพันในงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในงาน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวในกรุงเทพมหานครและนนทบุรีมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวในกรุงเทพมหานครและนนทบุรีมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยการศึกษา ประเภทของงานและประสบการณ์การทำงาน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว ในกรุงเทพมหานครและนนทบุรี

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวในกรุงเทพมหานครและนนทบุรีระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือด้านการพัฒนาความสามารถ

5.2 อภิปรายผล

ผลการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรภาครัฐในกรุงเทพมหานครและนนทบุรี มีประเด็นสำคัญสามารถนำมาอภิปรายผลตามสมมติฐานได้ดังนี้

5.2.1 เพศที่แตกต่างกันของพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวในกรุงเทพมหานครและนนทบุรีมีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน พบว่า เพศชายและเพศหญิงมีระดับความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากความสุขในการทำงานภาพรวมทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านความรักและความผูกพันในงาน ด้านความสำเร็จในงานด้านการเป็นที่ยอมรับและด้านการติดต่อสัมพันธ์ ไม่ได้ส่งผลให้ความสุขในการทำงานของเพศชายและเพศหญิงน้อยลง เพศชายมีค่าเฉลี่ย 3.48 และเพศหญิงมีค่าเฉลี่ย 3.49 อย่างมีนัยสำคัญ 0.05 ผลการวิจัยได้สอดคล้องกับสายพิน ยาสวรรณ (2564) ที่ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 3 พบว่าเพศแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

5.2.2 ความสุขในการทำงานของพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวในกรุงเทพมหานครและนนทบุรีโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล อายุ ระดับการศึกษา ประเภทของงาน ประสบการณ์ทำงานสามารถสรุปได้ดังนี้

5.2.2.1 พนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวในกรุงเทพมหานครและนนทบุรี ที่มีอายุที่ต่างกัน มีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน พบว่า อายุที่ต่างกันมีความสุขในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกเป็นช่วงอายุ อายุที่ต่ำกว่า 30 ปี มีความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงานน้อย ซึ่งอาจจะเป็นเพราะอายุช่วงนี้มีการหางานที่ให้ความก้าวหน้าให้กับตนเองอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ย 0.02 อย่างมีนัยสำคัญ 0.05 และช่วงอายุ 46-60 ปี มีความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์น้อย ซึ่งอาจจะเป็นเพราะในช่วงอายุนี้อาจจะเป็นลักษณะทำงานอยู่กับที่ไม่ชอบเข้าร่วมกิจกรรมสัมพันธ์ในองค์กร ผลการวิจัยได้สอดคล้องกับวรารณ ท้าหาญ (2564) ที่ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี พบว่า พนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) ที่มีอายุต่างกันทำให้มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของภัทรดนัย ไต้โรสง (2561) ที่ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ทูริ ดิสทริบิวชั่น แอนด์ เซลล์ จำกัด พื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ กับความสุขในการทำงานของพนักงาน ค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

5.2.2.2 พนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวในกรุงเทพมหานครและนนทบุรี การศึกษาที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน พบว่า การศึกษาที่ต่างกันมีความสุขในการทำงานที่

แตกต่างกันเมื่อจำแนกตามการศึกษา การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความสุขในการทำงานด้านความรักและความผูกพันในงานและด้านความสำเร็จในงานน้อย ค่าเฉลี่ย 3.19 และ 2.98 อย่างมีนัยสำคัญ 0.05 เนื่องจากการเริ่มทำงานใหม่ประกอบด้วยผู้บังคับบัญชาอาจจะให้คำแนะนำในการทำงานที่ไม่เพียงพอแก่พนักงานทำให้เกิดความกังวลในการทำงานจึงทำให้มีความสุขในการทำงานน้อย ผลการวิจัยได้สอดคล้องกับ มนชนก ชูพรรคเจริญ (2562) เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ พบว่าการศึกษาที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน

5.2.2.3 พนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวในกรุงเทพมหานครและนนทบุรี ประเภทของงานที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน พบว่า ประเภทของงานที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามประเภทของงาน งานลูกจ้างชั่วคราวบริหารทั่วไปมีความสุขในการทำงานด้านความรักและผูกพันในงานและด้านความสำเร็จในงานน้อย ค่าเฉลี่ย 3.31-3.38 อย่างมีนัยสำคัญ 0.05 เนื่องจากมีความก้าวหน้าในงานเป็นไปได้ยากเพราะเป็นการจ้างงานสัญญาจ้างปีต่อปี จึงทำให้มีความสุขในการทำงานน้อย งานพนักงานราชการทั่วไปมีความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ ค่าเฉลี่ย 3.33 อย่างมีนัยสำคัญ เนื่องจากผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานที่มากเกินไป และอาจจะไม่ได้รับคำชมเชยในงานที่พนักงานออกมาได้ดี และเสร็จตามเป้าหมายผลการวิจัยได้สอดคล้องกับนายจิระสันต์ วงษ์วรสันต์ (2560) ที่ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สื่อสารกลยุทธ์และผลิตภัณฑ์รายย่อย ของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ตำแหน่งของงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

5.2.2.4 พนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวในกรุงเทพมหานครและนนทบุรี ประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน พบว่า ประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 4 ปี มีความสุขในการทำงานด้านความรักและความผูกพันในงานและด้านความสำเร็จในงาน ค่าเฉลี่ย 3.52-3.43 อย่างมีนัยสำคัญ เนื่องจากความก้าวหน้าในหน้าที่การงานน้อย ลักษณะการจ้างทำเป็นสัญญาจ้าง 4 ปี จึงทำให้ไม่มีพลังในการทำงานได้อย่างเต็มที่ ผลการวิจัยได้สอดคล้องกับนายจิระสันต์ วงษ์วรสันต์ (2560) ที่ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สื่อสารกลยุทธ์และผลิตภัณฑ์รายย่อย ของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

5.2.3 สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวในกรุงเทพมหานครและนนทบุรี พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวในกรุงเทพมหานครและนนทบุรีระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน เช่น มีเครื่องมืออุปกรณ์สำหรับในการปฏิบัติงาน มีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพและมีความรักษาความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน ผลการวิจัยได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกริน ทวีสุต (2562) ได้ศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านองค์การและการจัดการ ด้านค่าจ้าง ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน ด้านนิเทศงาน

ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านสภาพการทำงาน และด้านสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน และได้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ มนชนก ชูพรรคเจริญ (2562) เรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดสมุทรปราการ คุณภาพชีวิตด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานทุก ๆ ด้าน แสดงว่าพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ มีการจัดสรรเวลาระหว่างเวลางานกับเวลาส่วนตัวได้ งานที่ทำมีความเหมาะสมและไม่เป็นอุปสรรตต่อการดำเนินชีวิตประจำวันและครอบครัว อีกทั้งยังมีความพึงพอใจในเวลาทำงานที่มีอยู่

5.3 ข้อเสนอแนะ

ผลจากการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวในกรุงเทพมหานครและนนทบุรี ครั้งนี้สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับหน่วยงานภาครัฐเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงาน ให้ดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวในกรุงเทพมหานครและนนทบุรีอยู่ที่ระดับน้อย มี 2 ด้าน ควรหาแนวทางแก้ไขปรับปรุงดังนี้

5.3.1 ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวในกรุงเทพมหานครและนนทบุรีระดับน้อย ดังนั้น หน่วยงานภาครัฐควรให้ความสำคัญในเรื่องค่าตอบแทนแก่พนักงานให้มากยิ่งขึ้นให้เหมาะสมกับงานที่ได้รับผิดชอบ

5.3.2 ด้านสวัสดิการที่เหมาะสม มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวในกรุงเทพมหานครและนนทบุรีระดับน้อย ดังนั้น หน่วยงานภาครัฐควรให้ความสำคัญในด้านสวัสดิการมากยิ่งขึ้น เช่น ค่ารักษาพยาบาล การลา และให้ความช่วยเหลือบุคคลในครอบครัวให้ได้สิทธิในการรักษาพยาบาล

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวในกรุงเทพมหานครและนนทบุรี เพื่อให้พนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวมีแรงจูงใจในการทำงานและมีมีความสุขในการทำงานต่อไป

2. ควรศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวในเขตพื้นที่อื่น เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงาน

3. ควรศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์รายบุคคล เพื่อให้ได้ทราบข้อมูลเชิงลึก และทำให้ทราบถึงปัญหาที่แท้จริง

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชขันธ์. (2561). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล*. ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิระสันต์ วงษ์วรรณ. (2560). *ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สื่อสารกลยุทธ์และผลิตภัณฑ์รายย่อยของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)* [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์]. หอสมุดแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2017/TU_2017_5903010139_8166_8264.pdf
- ณกฤษณ์พล รัชตโกสยگانนท์. (2562). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตโรงงานผลิตฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา* [งานนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา]. Burapha University Library.
http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/57930083.pdf
- นุรป่าชียะห์ ภูนา. (2562). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี* [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์]. PSU Knowledge Bank. <http://kb.psu.ac.th/psukb/handle/2016/12341>
- ภัทรดนัย ฉลองบุญ. (2560). *ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, 6(ฉบับพิเศษ), 590-599.* <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/journal-peace/article/view/116468/94917>
- ภัทรดนัย ไต้ไธสง. (2561). *ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ทู ดิสทริบิวชั่น แอนด์ เซลส์ จำกัด พื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 8(1), 15-35.* http://acad.vru.ac.th/Journal/journal%208_1/8_1_02.pdf
- মনชนก ชูพรรคเจริญ. (2562). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ* [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น]. ศูนย์วิทยบริการ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น.
<http://library.tni.ac.th/thesis/upload/files/ThesisISNey/Monchanok%20Chupakcharoen%20IS%20IIM%202019.pdf>
- มนฤดี บุญอำนาจ. (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบริษัทพระราม 3 ฮอนด้าคาสส์ จำกัด* [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก]. วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก.
ระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างของส่วนราชการ พ.ศ. 2526. (ม.ป.ป.).
<https://ojoc.coj.go.th/content/category/detail/id/8/cid/1444/iid/9732>
- ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547.* (ม.ป.ป.).
https://www.doe.go.th/prd/download/download_by_pool_file/3045

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ระพีพรรณ อินทลี. (2559). การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยความสามารถของหัวหน้างาน และปัจจัยนโยบายการบริหารจัดการที่มีต่อระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานใหญ่ [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ]. DSpace at Bangkok University. <http://dspace.bu.ac.th/jspui/handle/123456789/1946>
- วรารณณ์ ท่าหาญ. (2564). ความสุขในการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิทยา อินทร์สอน, และ สุรพงศ์ บางพวง. (2559). แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม. *Industry Technology Technology Review*. <http://www.thailandindustry.com/onlinemag/view2.php?id=773§ion=30&issues=74>
- ศักดิ์ชัย จันทะแสง. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ. *วารสาร Mahidol R2R e-Journal*, 7(2), 115-128. <https://he01.tci-thaijo.org/index.php/mur2r/article/view/243713/167138>
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2538). *การบริหารการตลาดยุคใหม่*. โรงพิมพ์ธรรมสาร.
- สาธิต สุวรรณโศภา, และ วงศ์ธีรา สุวรรณณิน. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัทอีสซิ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง*, 4(1), 110-125. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/ibas/article/view/244931/167996>
- สายพิน ยาสุวรรณ. (2564). ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สำนักงาน ก.พ. (2564). *กำลังคนภาครัฐข้าราชการพลเรือนสามัญ 2563*. https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/document/thai-gov-manpower-2563-o_0.pdf
- สำนักงาน ก.พ. (ม.ป.ป.). *คู่มือแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563-2565*. https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/page/guide_civilservice_update.pdf
- สำนักงาน ก.พ. (ม.ป.ป.). *แบบสำรวจข้อมูล กรุงเทพมหานคร จำนวนลูกจ้างชั่วคราวและพนักงานจ้าง ณ วันที่ 3 กันยายน 2564*. http://203.155.220.238/csc/images/Files/report_stat/reportK.P.pdf

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (ม.ป.ป.). *แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563-2565*.
<https://www.ocsc.go.th/civilservice>
- สุกริน ทวีสุต. (2562). *ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรนคร
หาดใหญ่* [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์]. PSU Knowledge Bank.
<http://kb.psu.ac.th/psukb/handle/2016/12747>
- สุพานี สฤกษ์วานิช. (2552). *ความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรของหน่วยงานส่วนกลาง*. สำนักงาน
ศาลยุติธรรม.
- อลิษา กำแพงเงิน, ธีรวัฒน์ บุญอยู่, และ สมใจ บุญทานนท์. (2562). *ตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิง
สาเหตุของสภาพแวดล้อมขององค์กรและคุณภาพชีวิตในงานที่มีผลต่อการรับรู้ความสุขในการ
ทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ราชบุรี*. *วารสาร
ปัญญาวิวัฒน์*, 11(3), 124-137. [https://so05.tci-
thaijo.org/index.php/pimjournal/article/view/232415/159004](https://so05.tci-thaijo.org/index.php/pimjournal/article/view/232415/159004)
- อัญมณี ศรีปลาด, และ สุรวี คุนาลัย. (2565). *สภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณลักษณะของงานที่ส่งผลต่อ
ความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร* [การศึกษารายบุคคล
ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- Hayhurst, A., Saylor, C., & Stuenkel, D. (2005). Work environmental factors and retention of
nurses. *Journal of Nursing Care Quality*, 20(3), 283-288.
<https://doi.org/10.1097/00001786-200507000-00015>
- Herzberg, F. (1959). *Management of organization*. Houghton Mifflin.
- Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive workplace. *Journal of Nursing
Administration*, 33(12), 652-655.
- Mikdashi, T. (1999). Constitutive meaning and aspects of work environment affecting
creativity in Lebanon. *Participation and Empowerment: An International Journal*,
7(3), 47-55. <https://doi.org/10.1108/14634449910277793>
- Muus, K. J., Stratton, T. D., Dunkin, J. W., & Juhl, N. (1993). Retaining registered nurses in rural
community hospitals. *The Journal of Nursing Administration*, 23(3), 38-43.
[https://journals.lww.com/jonajournal/Citation/1993/03000/Retaining_Registered_Nur
ses_in_Rural_Community.10.aspx](https://journals.lww.com/jonajournal/Citation/1993/03000/Retaining_Registered_Nurses_in_Rural_Community.10.aspx)
- Walton, R. (1975). *Criteria for quality of working life*. Free Press.

บรรณานุกรม (ต่อ)

Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupation Psychology*, 63(5), 193-210. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00521.x>

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพนักงานราชการ
และลูกจ้างชั่วคราวในกรุงเทพมหานครและนนทบุรี

แบบสอบถามฉบับนี้ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการทำวิจัยของนักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (MBA) มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อตัวท่าน ทั้งนี้ แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ส่วน **โปรดตอบคำถามทุกข้อตามความเป็นจริงของท่านมากที่สุด และคำถามแต่ละข้อ สามารถเลือกคำตอบได้เพียงคำตอบเดียว**

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () ที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1) เพศ

() ชาย

() หญิง

2) อายุ

() 1. ต่ำกว่า 30 ปี

() 2. อายุ 30-45 ปี

() 3. อายุ 46-60 ปี

3) ระดับการศึกษา

() 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

() 2. ปริญญาตรี

() 3. สูงกว่าปริญญาตรี

4) งานของท่านเป็นงานประเภทใด

() 1. พนักงานราชการทั่วไป

() 2. พนักงานราชการพิเศษ

() 3. ลูกจ้างชั่วคราวงานบริหารทั่วไป

() 4. ลูกจ้างชั่วคราวงานวิชาการ

5) ประสบการณ์การทำงานของท่าน

() 1. ไม่เกิน 4 ปี

() 2. 4 -10 ปี

() 3. มากกว่า 10 ปี

6) อาชีพ

() พนักงานราชการ

() ลูกจ้างชั่วคราว

ส่วนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด และ ขอความกรุณา ตอบคำถามแต่ละข้อได้เพียงคำตอบเดียว ทั้งนี้ พิจารณาให้คะแนนตามเกณฑ์ดังนี้

| | | |
|---|---------|--------------------------------|
| 5 | หมายถึง | ให้ความคิดเห็นระดับ มากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ให้ความคิดเห็นระดับ มาก |
| 3 | หมายถึง | ให้ความคิดเห็นระดับ ปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | ให้ความคิดเห็นระดับ น้อย |
| 1 | หมายถึง | ให้ความคิดเห็นระดับ น้อยที่สุด |

| ข้อ | คำถาม | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|--|------------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| ด้านการพัฒนาความสามารถ | | | | | | |
| 1 | ท่านมีโอกาสใช้ความรู้จากการฝึกอบรมมาปฏิบัติงาน | | | | | |
| 2 | ท่านมีโอกาสในการฝึกอบรมเพิ่มความรู้จากทักษะในสายงาน เช่น ภาษา | | | | | |
| 3 | ท่านได้ใช้ความสามารถหลากหลายในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 4 | องค์กรของท่านมีแหล่งความรู้ ข้อมูล ข่าวสารที่สามารถค้นหาได้สะดวก | | | | | |
| ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม | | | | | | |
| 5 | ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านทำในปัจจุบัน | | | | | |
| 6 | ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความสามารถ | | | | | |
| 7 | ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายของท่าน | | | | | |
| 8 | ท่านมีความคิดเห็นว่าสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับเหมาะสม | | | | | |
| ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน | | | | | | |
| 9 | องค์กรท่านมีเครื่องมืออุปกรณ์สำหรับปฏิบัติงานและพื้นที่ทำงานเพียงพอ | | | | | |
| 10 | องค์กรท่านมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงานเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน เช่น ไม่มีเสียงรบกวน กลิ่น มีแสงสว่าง เพียงพอ เป็นต้น | | | | | |

| ข้อ | คำถาม | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--------------------------------|---|------------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 11 | องค์กรท่านมีการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน | | | | | |
| 12 | องค์กรท่านมีการจัดกิจกรรม เพื่อส่งเสริมสุขภาพของพนักงานอยู่เสมอ | | | | | |
| ด้านสวัสดิการที่เหมาะสม | | | | | | |
| 13 | ท่านคิดว่าสิทธิประโยชน์ที่ท่านได้รับมีความสอดคล้องกับความต้องการของท่าน | | | | | |
| 14 | ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม | | | | | |
| 15 | องค์กรให้เงินรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดีและค้ำยกย่องชมเชย | | | | | |
| 16 | ท่านได้รับค่ารักษาพยาบาลที่เหมาะสมกับค่าจ้าง | | | | | |

ส่วนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากร

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด และขอความกรุณา

ตอบคำถามแต่ละข้อได้เพียงคำตอบเดียว ทั้งนี้ พิจารณาให้คะแนนตามเกณฑ์ดังนี้

| | | |
|---|---------|--------------------------------|
| 5 | หมายถึง | ให้ความคิดเห็นระดับ มากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ให้ความคิดเห็นระดับ มาก |
| 3 | หมายถึง | ให้ความคิดเห็นระดับ ปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | ให้ความคิดเห็นระดับ น้อย |
| 1 | หมายถึง | ให้ความคิดเห็นระดับ น้อยที่สุด |

| ข้อ | คำถาม | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|----------------------------------|---|------------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| ด้านความรักและผูกพันในงาน | | | | | | |
| 1 | ท่านมีความสุขกับการริเริ่มงานใหม่ๆและมุ่งมั่นที่จะให้สำเร็จ | | | | | |
| 2 | ขณะทำงาน ท่านมีพลังในการทำงานอย่างเต็มที่ | | | | | |
| 3 | ท่านเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ท่านสนใจ | | | | | |
| 4 | ท่านมีความสุขกับงานที่ท่านทำอยู่ | | | | | |
| ด้านความสำเร็จในงาน | | | | | | |
| 5 | ท่านพอใจกับความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย | | | | | |
| 6 | ท่านมีความสุขในการเรียนรู้ เพื่อความสำเร็จในงาน | | | | | |
| 7 | ท่านประสบความสำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน | | | | | |

| ข้อ | คำถาม | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|------------------------------|--|------------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 8 | ผู้บังคับบัญชาได้ให้คำแนะนำในการทำงานที่เพียงพอกับท่าน | | | | | |
| ด้านการเป็นที่ยอมรับ | | | | | | |
| 9 | ผู้บังคับบัญชาได้มอบหมายงานให้ท่านอย่างเหมาะสม | | | | | |
| 10 | ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นคุณ | | | | | |
| 11 | ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนและยอมรับผลงานของท่าน | | | | | |
| 12 | ท่านรับคำชมเชยในการปฏิบัติหน้าที่จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน | | | | | |
| ด้านการติดต่อสัมพันธ์ | | | | | | |
| 13 | ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่ดีและมีความปรารถนาดีต่อกัน | | | | | |
| 14 | ท่านมีหัวหน้าที่ดีและมีความปรารถนาดีต่อกัน | | | | | |
| 15 | ท่านมีความสุขในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน | | | | | |
| 16 | องค์กรของท่านมีการส่งเสริมให้มีกิจกรรมสัมพันธ์ | | | | | |

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล

ชุตติกาญจน์ วัลลา

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2565

-ปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

พ.ศ. 2551

-ปริญญาตรี บริหารธุรกิจ (การบัญชี) มหาลัษราชภัฏสวนสุนันทา

ประสบการณ์ทำงาน

พ.ศ. 2557-ปัจจุบัน

-เจ้าหน้าที่บัญชีอาวุโส สถาบันเพื่อการยุติธรรมแห่งประเทศไทย (องค์การมหาชน)

พ.ศ. 2548-2557

-นักวิชาการเงินและบัญชี สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม