

**การรับรู้คุณค่าในตนและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน  
ของบุคลากรสำนักงานกฎหมายแห่งหนึ่ง ในเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร**

Perceived Self-Value and Work Environment Affecting  
Job happiness possessed by Personnels working for one  
of the Law office located in Ladpraow Area ,  
Bangkok Metropolitan District

**นิศารัตน์ เทพรัักษ์**

**สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง**

**ผู้รับผิดชอบบทความ**

**Nisarat Thepparuk**

**Department of Management} Faculty of Business Administration,**

**Ramkhamhaeng University**

**Corresponding author**

**บทคัดย่อ**

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อสำรวจและสรุปความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานกฎหมายแห่งหนึ่งในเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร ที่มีต่อการรับรู้คุณค่าในตนและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน (2) เพื่อวิเคราะห์และสรุปอิทธิพลของการรับรู้คุณค่าในตนและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน จากผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี มีประสบการณ์ทำงานไม่เกิน 10 ปี มีรายได้อยู่ที่ 20,001-30,000 บาทและมีสถานภาพการทำงานเป็นข้าราชการที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และส่วนของการวิเคราะห์การรับรู้คุณค่าในตนและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน พบว่าค่อนข้างสูง และสอดคล้องกับสมมติฐานที่เสนอไว้อีกด้วย

**คำสำคัญ :** การรับรู้คุณค่าในตนและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

## **Abstract**

The purposes of this study aimed to (1) to survey and summarize the opinions of personnel. One law office in Lat Phrao area Bangkok ; (2) to analyze and summarize the influence of self-worth and work environment affecting self-worth. happiness at work, The tool used to collect data is a questionnaire. which has been checked by qualified and the confidence value was 0.963. Samples of 200 people were chosen from convenient random sampling. The statistics used consisted of descriptive statistics consisting of frequency, percentage, mean, standard deviation. and inferential statistics such as multiple regression analysis. The research findings were revealed that the average respondents rather strongly for their attitudes toward Perceived Self-Value, while Work Environment were rather strongly. Moreover, the respondents rather strongly about their Affecting Job happiness possessed. According to the hypothesis testing that was statistically significant level at 0.05, it was proved that The assumptions of Perceived Self-Value affecting Job\_happiness possessed were consistent. The assumptions of the working environment affecting Job happiness possessed were consistent.

**Keywords : Perceived Self-Value , Work Environment Affecting , Job happiness possessed**

## บทนำ

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างมาก อาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่มีการปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใดๆ ในการดำรงชีวิต การทำงานนั้นเป็นการเปิดโอกาสให้แสดงถึงเขาวินปัญญา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อันจะนำมาซึ่งเกียรติภูมิและความพึงพอใจในชีวิต และยังเป็นการสร้างความมั่นคงให้กับตนเองและครอบครัว รวมไปถึงการมีคุณภาพชีวิตและฐานะทางสังคมที่ดี จึงทำให้คนส่วนมากจมอยู่กับการใช้ชีวิตในการทำงาน ทำให้สภาพร่างกายและจิตใจอ่อนล้า โดยเฉพาะสภาพจิตใจซึ่งมักจะได้รับผลกระทบจากการเกิดปัญหาในการทำงานต่างๆ นานา จะมีใครบ้างที่มีความสุขควบคู่ไปกับการทำงาน (ผจญ เฉลิมสาร, 2555 อ้างในสุพัตรา เทพฉลิม, 2560)

สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความสุขในการทำงานโดยเน้นบุคลากรสำนักงานกฎหมาย ที่จะนำไปสู่ผลสรุปการศึกษาที่ว่าปัจจัยการรับรู้คุณค่าในตนและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานกฎหมาย โดยผู้วิจัยได้นำเสนอปัญหาของการวิจัยการศึกษาดังต่อไปนี้

1. บุคลากรสำนักงานกฎหมาย ให้ระดับความสำคัญอย่างไรต่อปัจจัยด้านการรับรู้คุณค่าในตน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่จะทำให้เกิดความสุขในการทำงาน
2. ปัจจัยด้านการรับรู้คุณค่าในตนและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานจะส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานกฎหมายหรือไม่ ในลักษณะใด

## วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อสำรวจและสรุปความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานกฎหมายแห่งหนึ่งในเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร ที่มีต่อการรับรู้คุณค่าในตนและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน
2. เพื่อวิเคราะห์และสรุปอิทธิพลของการรับรู้คุณค่าในตนและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

## ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรหน่วยงานและบุคคลที่ได้นำผลการศึกษาไป ประยุกต์ใช้ดังต่อไปนี้

1. องค์กรและหน่วยงานที่จะได้รับประโยชน์ ได้แก่ สำนักงานศาลยุติธรรม ศาลยุติธรรม อาคารศาลอาญา เขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานครโดยที่องค์กรและหน่วยงาน

จะนำไปใช้ในเรื่อง การรับรู้คุณค่าในตนและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร

2. บุคคลที่สนใจ ได้แก่ นักวิชาการ นักวิจัย นักศึกษา และบุคคลวิชาชีพต่างๆ โดยที่กลุ่มบุคคลเหล่านี้สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ตามวัตถุประสงค์ต่างๆ อาทิ

2.1 นำไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป เพื่อขยายผลการศึกษาให้มียุทธศาสตร์ที่หลากหลายมากขึ้น หรือนำไปใช้ประกอบการเขียนผลงานทางวิชาการให้มีความชัดเจนเพิ่มขึ้น

2.2 นำไปใช้เป็นประเด็นในการศึกษาเพื่อให้เกิดความรู้ใหม่ หรือเพิ่มรายละเอียดของกรศึกษาที่สนใจอยู่ในขณะนั้นให้มีความเข้าใจมากยิ่งขึ้น

2.3 นำไปใช้เป็นแนวทางในการเพิ่มความรู้ และทักษะให้กับการพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

3. กลุ่มนักวิชาการ สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ดังนี้

3.1 นำไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งต่อไปเพื่อให้เกิดความรู้ใหม่

3.2 นำไปใช้เป็นข้อมูลในการเขียนผลงานทางวิชาการให้มีความชัดเจนมากขึ้น

3.3 นำไปใช้เป็นกรอบความรู้ และเกิดเป็นความรู้ใหม่ที่อธิบายถึงตัวแปรที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ให้เกิดความเข้าใจในเชิงลึกได้มากยิ่งขึ้น ในลักษณะของอิทธิพลที่เกิดขึ้นระหว่างตัวแปร

### การทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. การทบทวนแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษาในที่นี้ประกอบด้วยตัวแปรอิสระได้แก่ การรับรู้คุณค่าในตนและสภาพแวดล้อมในการทำงาน และตัวแปรตามคือ ความสุขในการทำงาน

1.1 การทบทวนแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้คุณค่าในตน

จากการศึกษาการรับรู้คุณค่าในตน สามารถสรุปได้ว่า เป็นการยอมรับและไม่ยอมรับตนเองในด้านการมีความสำคัญ การมีความสามารถ การมีอำนาจและการมีคุณความดี เป็นการตัดสินคุณค่าของตน และแสดงออกมาในรูปแบบของทัศนคติที่บุคคลนั้นมีต่อตนเองในด้านผลงาน ด้านความสามารถและคุณลักษณะต่างๆ ที่จะทำให้บุคคลมีความมั่นใจในการกระทำสิ่งต่างๆ ให้ลุล่วงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 การทบทวนแนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับ สภาพแวดล้อมในการทำงาน

จากการศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน สามารถสรุปได้ว่า สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ภาวะผู้นำของหัวหน้างาน กระบวนการกลุ่ม และวัฒนธรรมองค์กร การรับรู้ความคิด ความรู้สึกของบุคคลทั้งทางตรงและทางอ้อม ถึงต่อสภาพแวดล้อมในองค์การที่สะท้อนให้เห็นถึงค่านิยม บรรทัดฐาน วัฒนธรรม ทักษะคิ พฤติกรรมการทำงานและประสิทธิภาพของบุคคลและองค์การนั้นๆ และยังหมายรวมถึง การรับรู้ของปัจเจกบุคคล ที่มีต่อปัจจัยต่างๆ ที่อยู่รอบตัวบุคคลในขณะที่ทำงาน ทั้งที่เป็น รูปธรรมและนามธรรม เป็นแรงผลักดันต่อพฤติกรรมทั้งด้านบวกและลบ เป็นสิ่งต่างๆ รอบตัวทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต อยู่รอบตัวและมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอีกด้วย

### 1.3 การทบทวนแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับ ความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาการความสุขในการทำงาน สามารถสรุปได้ว่าการรับรู้หรือ ทักษะคิของบุคคลที่มีต่อการทำงานหรือความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นความรู้สึก ที่เกิดขึ้น ภายในจิตใจของบุคคล รวมถึงอารมณ์ที่แสดงออกมาทั้งด้านบวกและด้านลบจาก การใช้ชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ทำงาน รวมถึงรู้สึกพอใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบและ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน รู้สึกตนเองมีคุณค่า สนุกสนานกับการทำงาน พยายามที่จะ ปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน เป็น ความรู้สึกชื่นชอบ ความพึงพอใจและความภาคภูมิใจในงาน ได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดี รับรู้งานที่ตนทำนั้นมีความสำคัญ มีคนเห็นคุณค่า และมีสุขจากงานที่ทำ

## 2. การทบทวนแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์/การส่งผล /หรืออิทธิพลระหว่างตัวแปร

### 2.1 ความสัมพันธ์/ การส่งผลหรืออิทธิพลระหว่างตัวแปร การรับรู้คุณค่าในตน กับตัวแปร ความสุขในการทำงาน

- ข้อสรุปความสัมพันธ์/ การส่งผลหรืออิทธิพลระหว่างตัวแปรการรับรู้คุณค่าในตน ที่ส่งผลต่อ ความสุขในการทำงาน

การที่บุคคลสนุกกับการที่ได้ทำงานและภูมิใจกับงานที่ตนทำ รู้งานที่ตนเอง ทำนั้นมีความสำคัญ มีคนเห็นคุณค่า และการมีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ ทำให้มี ความสุขในที่ทำงาน และรู้สึกได้รับการกระตุ้นและการเสริมพลังในการทำงาน

- สมมุติฐานที่นำเสนอ

การรับรู้คุณค่าในตน ที่ส่งผลทางบวกต่อ ความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานกฎหมายแห่งหนึ่ง ในเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร

2.2 ความสัมพันธ์/ การส่งผลหรืออิทธิพลระหว่างตัวแปร สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับตัวแปร ความสุขในการทำงาน

- ข้อสรุปความสัมพันธ์/ การส่งผลหรืออิทธิพลระหว่างตัวแปร

สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมจะส่งผลให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน และก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น

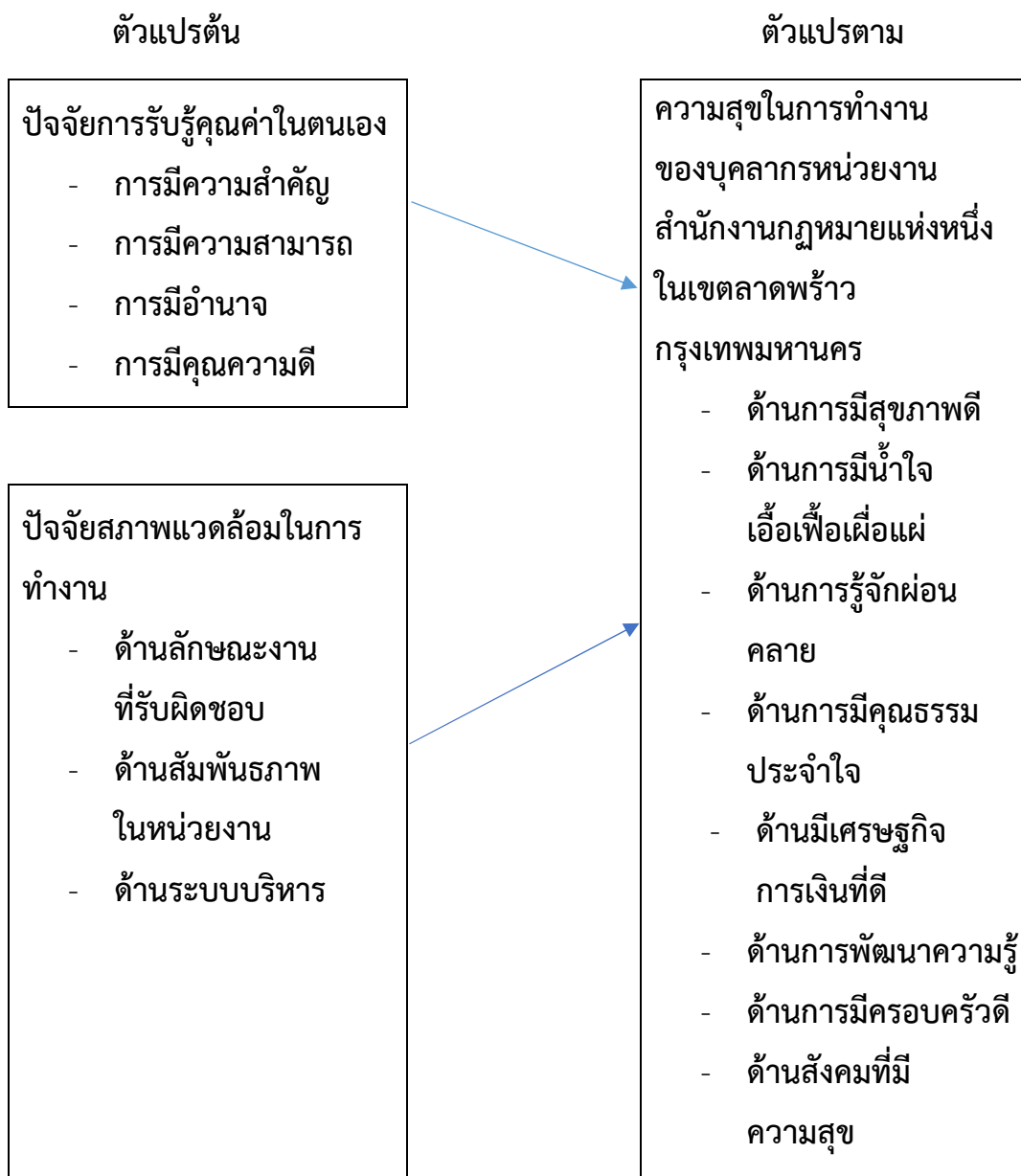
การมีความสุขในการทำงานจะก่อให้เกิดความรักและผูกพันต่อองค์กร ทำให้สามารถทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ทุ่มเทเอาใจใส่ต่อการทำงาน ผลงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และในการปรับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในสถานที่ทำงานให้เหมาะสมต่อสภาพการทำงาน ถือเป็นส่วนสำคัญในการสร้างความสุขในการทำงาน เนื่องจากสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านบุคลากร ลักษณะงานที่รับผิดชอบ ทางกายภาพ ระบบบริหาร และบรรยากาศในการทำงาน ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้เกิดความสุขในการทำงาน ส่งผลให้เกิดความพร้อมในการทำงาน ให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

- สมมุติฐานที่นำเสนอ

สภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลทางบวกต่อ ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานกฎหมายแห่งหนึ่ง ในเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร

## กรอบแนวความคิด

ภาพตัวแปรและเส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างแปร



## ระเบียบวิธีการวิจัย

### 1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มีการกำหนดคุณสมบัติไว้เพื่อให้ได้ประชากรที่มีความรู้ ความเข้าใจที่ได้รับจากประสบการณ์ของตนเองและ/ หรือได้รับจากแหล่งข้อมูลประเภทต่างๆ อาทิ ผู้ที่มีความสนิทใกล้ชิด เอกสารทางช่องทางประเภทอื่น เป็นต้น ความรู้และความเข้าใจดังกล่าว ส่งผลให้ประชากรสามารถให้ข้อมูลโดยแสดงความคิดเห็นได้อย่างถูกต้องสอดคล้องกับประเด็นที่ผู้วิจัยศึกษา ซึ่งคุณสมบัติของประชากร ได้แก่ (ให้เขียนตามคุณสมบัติของประชากรที่เขียนไว้ในหัวข้อขอบเขตประชากรในบทที่ 1)

### 2. ตัวอย่าง

ตัวอย่าง หมายถึง ตัวแทนของประชากรที่นำมาใช้ในการศึกษาเนื่องจากขนาดของประชากรที่มีขนาดใหญ่ และผู้วิจัยจะใช้ตัวอย่างที่มีคุณสมบัติตรงกับประชากรของการศึกษา ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นขั้นตอนเพื่อให้ได้ตัวอย่างที่มีคุณสมบัติดังกล่าวดังต่อไปนี้

2.1 ทบทวนคุณสมบัติของประชากรที่กำหนดไว้ในเบื้องต้น

2.2 ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก ซึ่งพื้นที่ที่ใช้ได้แก่ สำนักงานกฎหมายแห่งหนึ่ง ในเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร จำนวน 25 หน่วยงาน รวมเป็น 200 คน

2.3 การเข้าถึงกลุ่มตัวอย่างนั้น ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการแจกแบบสอบถามทางออนไลน์โดยใช้แอปพลิเคชันสำเร็จรูป Google Form

2.4 จำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ เนื่องจากผู้วิจัยทราบจำนวนประชากร ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการคำนวณจากสูตร Yamane (1967) ที่แสดงไว้ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

ในที่นี้ n = จำนวนหรือขนาดตัวอย่าง

Z = ค่าความเชื่อมั่นที่ระดับร้อยละ 93 เท่ากับ 1.89

e = ค่าความคลาดเคลื่อนของจำนวนหรือขนาดตัวอย่างที่ยอมรับได้เท่ากับ

0.07



แทนค่าสูตรจะได้จำนวนหรือขนาดตัวอย่างเท่ากับ.....307.....ตัวอย่าง  
ผู้วิจัยจะใช้จำนวน 200 ตัวอย่างเนื่องจากมีเวลาจำกัดในการศึกษา

### 3. เครื่องมือในการศึกษา

งานวิจัยฉบับที่ดำเนินการอยู่นี้ได้ใช้เทคนิคการวิจัยเชิงปริมาณซึ่งได้ใช้  
แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยการตั้งเป็นคำถามและผู้ตอบ  
แบบสอบถามตอบคำถามที่เป็นลักษณะของการแสดงความคิดเห็น ดังมีรายละเอียดของ  
การจัดทำเครื่องมือ คือ

#### 3.1 ที่มาของเครื่องมือ

ในที่นี้หมายถึง คำถามที่อยู่ในแบบสอบถามที่มีความเกี่ยวข้องกับตัวแปร  
ที่ใช้ศึกษาทุกตัว และทุกประเภทรูป ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการค้นคว้าจากแหล่งข้อมูลต่างๆ  
ประกอบด้วย

3.1.1 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

3.1.2 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งได้มีการศึกษามาก่อน

3.1.3 คำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา

#### 3.2 องค์ประกอบของเครื่องมือ

แบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษา  
ประกอบด้วยคำถามซึ่งแบ่งเป็น....4....ส่วน ดังต่อไปนี้

**ส่วนที่ 1** เป็นคำถามด้านประชากรศาสตร์ และความคิดเห็นทั่วไปที่เกี่ยวกับ  
คุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการ  
ทำงาน ประสบการณ์ทำงาน และรายได้

**ส่วนที่ 2** เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับตัวแปร “เรื่องการรับรู้คุณค่าในตน” มีคำถาม  
จำนวนทั้งสิ้น 19 ข้อ

**ส่วนที่ 3** เป็นคำถามที่เกี่ยวกับตัวแปรเรื่อง “สภาพแวดล้อมในการทำงาน” มี  
คำถามจำนวนทั้งสิ้น 19 ข้อ

**ส่วนที่ 4** เป็นคำถามที่เกี่ยวกับตัวแปรเรื่อง “ความสุขในการทำงาน” มีคำถาม  
จำนวนทั้งสิ้น 16 ข้อ

#### 3.5 การตรวจสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบคำถามของแบบสอบถามก่อนที่จะนำไปแจกกลุ่มตัวอย่างโดยแบ่งการตรวจสอบเป็น 2 ประเภท กล่าวคือ

### 3.5.1 การตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity)

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามให้แก่ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญต่อประเด็นคำถามที่จะใช้วัดความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามรวมทั้งนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความคิดเห็น หลักจากนั้นผู้วิจัยจึงเก็บรวบรวมข้อเสนอแนะต่างๆ และนำมาปรับปรุงแก้ไขสำหรับข้อคำถามที่มีการท้วงติงและแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์ที่ปรึกษา

### 3.5.2 การตรวจความเชื่อถือ หรือความน่าเชื่อถือ (Reliability)

ผู้วิจัยได้ทำการทดลองโดยนำแบบสอบถามจำนวน 30-40 ชุด ไปทดลองกับกลุ่มทดลองจำนวน 30-40 คน ซึ่งกลุ่มทดลองจะต้องมีคุณสมบัติของประชากรอย่างครบถ้วน เมื่อได้รับคำตอบแล้วจะนำคำตอบไปคำนวณค่าโดยวิธีการหาสัมประสิทธิ์ครอนแบช (Cronbach's Alfa Coefficient) และสามารถนำไปใช้ได้ (การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย/ผศ.ดร.พนิดา จงสุขสมสกุล , 2561) ค่าสรุปสัมประสิทธิ์อัลฟาของตัวแปรแต่ละตัวเป็นดังนี้

ชื่อตัวแปรต้นและตัวแปรตาม	ค่าสัมประสิทธิ์ครอนแบชอัลฟา
1 การรับรู้คุณค่าในตน	0.948
2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.812
3 ความสุขในการทำงาน	0.885
ค่ารวม	0.963

ในการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรแต่ละตัวรวมทั้งค่ารวม พบว่ามีค่าเท่ากับ 0.963 และอยู่ในช่วง 0.7-1.00 แสดงว่าผู้วิจัยสามารถนำแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือของการศึกษาในครั้งนี้สามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลได้

## 4. ประเภทของสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยได้เลือกใช้สถิติสำหรับการวิเคราะห์ผลการศึกษาเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้ คือ

### 4.1 สถิติเชิงพรรณนา ผู้วิจัยได้นำมาใช้เพื่อตอบวัตถุประสงค์ในเรื่องต่อไปนี้

4.1.1 ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ใช้เพื่อวิเคราะห์และอธิบายถึงคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม (อ้างอิง ชัยรัตน์ จิตต์มั่น , 2557)

4.1.2 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้เพื่อวิเคราะห์และอธิบายความคิดเห็นของตัวอย่างในเรื่องการรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสุขในการทำงาน (อ้างอิง ชัยรัตน์ จิตต์มั่น , 2557/กานดา ว่องธนากุล , 2549/สุพัตรา เทพเฉลิม , 2560)

#### 4.2 สถิติเชิงอนุมาน ผู้วิจัยได้นำมาใช้เพื่อการทดสอบสมมติฐาน การแปลผลทางสถิติ

ได้มีการกำหนดช่วงชั้น ซึ่งสะดวกต่อการแปลผล โดยดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยทำการคำนวณความห่างของแต่ละช่วงคะแนนโดยใช้สูตร ดังนี้ (อ้างอิง)

$$\text{ช่วงห่างระหว่างช่วงคะแนน} = \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{ระดับชั้น}}$$

ในที่นี้ผู้วิจัยได้แบ่งระดับคะแนนเป็น 5 ระดับ

$$5 = \text{ระดับค่าคะแนนสูงสุด}$$

$$1 = \text{ระดับค่าคะแนนต่ำสุด}$$

$$\text{ดังนั้นการแทนค่าสูตรจะได้} = \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

2. ทำการกำหนดช่วงชั้นสำหรับกาแปลผลค่าคะแนนที่ตกอยู่ในช่วงชั้นต่างๆ ดังนี้
  - คะแนนที่มีค่าอยู่ในช่วง 1.00 – 1.80 แปลผลว่า น้อยมาก/ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
  - คะแนนที่มีค่าอยู่ในช่วง 1.81 – 2.61 แปลผลว่า ค่อนข้างน้อย/ค่อนข้างไม่เห็นด้วย
  - คะแนนที่มีค่าอยู่ในช่วง 2.62 – 3.42 แปลผลว่า ไม่แน่ใจ/ปานกลาง
  - คะแนนที่มีค่าอยู่ในช่วง 3.43 – 4.23 แปลผลว่า ค่อนข้างมาก/ค่อนข้างเห็นด้วย
  - คะแนนที่มีค่าอยู่ในช่วง 4.24 – 5.00 แปลผลว่า มาก/เห็นด้วยอย่างยิ่ง

#### สรุป และอภิปรายผล

เป็นการนำเสนอสรุปผลการศึกษา การอภิปรายผล ข้อเสนอแนะ สำหรับการนำผลการศึกษาไปใช้สำหรับผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย และข้อเสนอแนะประเด็นที่ผู้วิจัยงานฉบับนี้เห็นว่าควรจะมีการศึกษาต่อไปสำหรับผู้สนใจ

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาที่ใช้เทคนิคการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบเนื้อหาโดยใช้ความเห็นและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงจากอาจารย์ที่ปรึกษา นอกจากนี้แบบสอบถามที่ใช้ดังกล่าวมีการตรวจสอบความเชื่อถือได้โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาเท่ากับ 0.963 ข้อมูลที่เก็บรวบรวมเพื่อนำมาวิเคราะห์ได้จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 คนซึ่งได้ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเชิงปริมาณ .โดยอ้างอิงจากตาราง Yamane, 1967 : 580-581 เลือกใช้วิธีการแจกแบบสอบถามทางออนไลน์โดยใช้แอปพลิเคชันสำเร็จรูป Google Form ในที่นี้กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรสำนักงานกฎหมายแห่งหนึ่ง ในเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานครที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับการศึกษาครั้งนี้คือการรับรู้คุณค่าในตนและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความสูงในการทำงาน สถิติที่นำมาใช้เพื่อการวิเคราะห์ประกอบด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และร้อยละ และสถิติเชิงอนุมานคือการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ เนื้อหาที่นำเสนอ ประกอบด้วย

### 1. สรุปผลการศึกษา

ผู้วิจัยได้สรุปผลการศึกษาตามประเด็นต่อไปนี้ คือ

- 1.1 สรุปผลการศึกษาที่เป็นข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 1.2 สรุปผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา และการทดสอบสมมุติฐานที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

### 2. การอภิปรายผล

การอภิปรายผลของการศึกษาในที่นี้ผู้วิจัยได้นำผลการศึกษามาอธิบายถึงความสอดคล้อง ระหว่างผลการศึกษาที่ได้กับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งนำมาใช้กับการศึกษาครั้งนี้

### 3. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

ผู้วิจัยได้มีการเสนอแนะถึงการนำผลการศึกษาที่ได้รับไปใช้ในทางปฏิบัติได้จริง ซึ่งเป็นประโยชน์สำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอันประกอบด้วย

3.1 สำนักงานกฎหมายแห่งหนึ่ง ในเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร โดยสามารถนำข้อเสนอแนะดังกล่าวไปใช้เป็นแนวทางในด้านต่อไปนี้ คือ

- 3.1.1 การพัฒนาการรับรู้ การสร้างทัศนคติในเชิงบวกในเรื่องการรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสุขในการทำงาน แก่กลุ่มเป้าหมาย
- 3.1.2 การพัฒนากลยุทธ์ด้านการรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อที่จะให้กลุ่มเป้าหมายปรับพฤติกรรมและทัศนคติให้เกิดความสุขในการทำงาน

3.2 นักวิชาการทั่วไปจะได้รับองค์ความรู้เพิ่มเติมและเป็นพื้นฐานสำหรับการศึกษาคือต่อไป

3.3 บุคคลทั่วไปจะได้รับรู้ถึงข้อมูลมากขึ้นเกี่ยวกับการรับรู้คุณค่าในตน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งจะช่วยในการปรับทัศนคติและพฤติกรรมด้านการรับรู้คุณค่าในตนและสภาพแวดล้อมในการทำงาน อันจะส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานกฎหมายแห่งหนึ่งยิ่งขึ้นไป

### สรุปผลการศึกษา

#### 1. สรุปผลข้อมูลทางประชากรศาสตร์

ผลการศึกษาข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการทำงาน ประสบการณ์ทำงาน และระดับรายได้ สรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยมีอายุอยู่ในช่วง 31 – 40 ปี มีประสบการณ์ทำงานอยู่ที่ไม่เกิน 10 ปี มีรายได้อยู่ที่ 20,001 – 30,000 บาท ในขณะที่สถานภาพการทำงานซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นอยู่นั้นคือข้าราชการซึ่งส่วนใหญ่มิมีการศึกษาระดับปริญญาตรี

#### 2. สรุปผลข้อมูลตามวัตถุประสงค์

ผลการศึกษาที่สรุปตามวัตถุประสงค์ ได้แก่

1.2.1 ผลสรุปความคิดเห็นที่ ต้องการสำรวจด้านการรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสุขในการทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีการเห็นด้วย/มีการรับรู้ในระดับค่อนข้างสูง

1.2.2 ผลสรุปการศึกษาที่ต้องการวิเคราะห์ว่าการรับรู้คุณค่าในตนและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน จากการศึกษาพบว่าค่อนข้างสูง ผลการศึกษาดังกล่าวยังเป็นการสอดคล้องกับสมมุติฐานที่เสนอไว้อีกด้วย

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. เนื่องจากการศึกษาพบว่า มีการรับรู้คุณค่าในตนส่งผลและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน ดังนั้น การที่องค์กรต้องการให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร ปัจจัยที่ต้องนำมาดำเนินการคือ การรับรู้คุณค่าในตน และ สภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรในองค์กร

2. ในการพิจารณาปัจจัยเรื่องการรับรู้คุณค่าในตนนั้น องค์กรควรพิจารณาให้ความสำคัญในการสร้างมีความสำคัญ การมีความสามารถ การมีอำนาจ และการมีคุณความดีของบุคลากร โดยการใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายเพื่อเพิ่มความสุขให้กับบุคลากร โดยจัดให้มีการอบรม จัดกิจกรรมในด้านต่างๆ เพื่อสนับสนุนให้เกิดการพัฒนา

และปรับปรุงระบบงาน ส่งผลให้พนักงานในองค์กรเกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งอาจมีแนวโน้มให้เกิดผลลัพธ์เชิงคุณภาพที่ดีต่อองค์กรได้

3. ในการพิจารณาปัจจัยเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้น องค์กรควรพิจารณาให้ความสำคัญกับด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบของบุคลากร ให้ตรงกับทักษะความรู้ ความสามารถของบุคลากร ด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน จัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรอย่างต่อเนื่อง และระบบบริหาร จัดให้มีการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แสดงความคิดเห็นของบุคลากรในการทำงาน เพื่อให้งานออกมามีประสิทธิภาพและนำไปสู่ความสุขในการทำงาน

4. ในการพิจารณาปัจจัยความสุ่มนการทำงานนั้น องค์กรควรวินิจฉัยให้ความสำคัญกับความสุขใน 9 ด้านของบุคลากรได้แก่ ด้านการมีสุขภาพดี ด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ด้านการรู้จักผ่อนคลาย ด้านการมีคุณธรรมประจำใจ ด้านการมีเศรษฐกิจดี ด้านการพัฒนาความรู้ ด้านการมีครอบครัวดี และด้านสังคมที่มีความสุข โดยการจัดให้มีกิจกรรมที่เหมาะสมกับความสุขในแต่ละด้าน เช่น การส่งเสริมการออกกำลังกาย การจัดกิจกรรมปันน้ำใจ การจัดกิจกรรมสนทนาการระหว่างวัน การมีกิจกรรมฟังธรรม การมีกิจกรรมตลาดนัดให้นำสินค้ามาแลกเปลี่ยนกัน การจัดอบรมพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ การส่งเสริมให้มีเวลาให้กับครอบครัว และการส่งเสริมให้เข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน ใกล้เคียงบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความสุขและพร้อมจะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

### **ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้างต่อไป**

**ผู้วิจัยได้เสนอแนะประเด็นที่ควรจะมีการนำไปศึกษาต่อในโอกาสต่อไป ดังนี้คือ**

#### **4.1 ผู้วิจัยสำหรับโอกาสต่อไป ควรศึกษากับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง**

กลุ่มอื่นๆ เพื่อขยายผลการศึกษาให้กว้างขวางมากขึ้น เพื่อนำผลมาเปรียบเทียบเพื่อให้ได้ความรู้ในมุมมองที่กว้างขวางเพิ่มขึ้นซึ่งจะได้สรุปเป็นภาพรวมของบุคลากรในหน่วยงาน ได้รับความสุขในการทำงาน ได้ชัดเจนเพิ่มมากขึ้นกว่าบุคลากรกลุ่มเดิม จะมีความคิดเห็นต่อการรับรู้คุณค่าในตนและสภาพแวดล้อมในการทำงานจะส่งผลความสุขในการทำงานอย่างไร

**4.2 ผู้วิจัยครั้งต่อไปควรพิจารณาเทคนิคในการวิจัยประเภทอื่น เช่น การใช้เทคนิคการวิจัยเชิงคุณภาพ ร่วมด้วยเพื่อประโยชน์ต่อไปนี้ได้แก่**

**4.2.1 เพื่อต้องการความแม่นยำของผลที่ได้รับไม่ว่าผลที่ได้รับจะสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่มีมาก่อนหน้านั้น**

**4.2.2 เพื่อค้นหาเหตุในเชิงลึกถึงเหตุผลที่ผลการศึกษางานบางประเด็นไม่สอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยก่อนหน้านั้น**

**4.3 ผู้วิจัยครั้งต่อไปอาจเลือกใช้สถิติอื่นๆ ที่ทำให้ผลการศึกษามีความชัดเจนมากขึ้น**

### บรรณานุกรม

วัลยา โขติการณ. (2561) การรับรู้คุณค่าในตน ความเพียร และการได้รับการเริ่มสร้างพลังอำนาจในงานที่ทำนายความสุขในการทำงานของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง

ดวงพร จันทร์ศรี. (2555) ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าในตน การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ และการทำงานเป็นทีมกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

ณัฐมน ภูศิริ มหาสุขวงศ์. (2562) ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าในตนกับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดนครราชสีมา

ทักษกร ธนาวิริทธิ์ (2563) ความเหมาะสมของบุคคลกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานและพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อิสฎา เจริญ (2562) ปัจจัยทางจิตวิทยาที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ

วัชร ณรงค์ฤทธิเดช (2560) การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง

สุนิษา สุขชื่น (2559) ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานหน่วยงานธุรกิจเทคโนโลยี บริษัท ดีเคเอสเอช (ประเทศไทย) จำกัด

พานูวัฒน์ แกมชัยภูมิ (2559) การศึกษาความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทพัฒนา

ณัฏฐาทรรานต์ โขติศิริ (2560) ความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวกับความสุขในการทำงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า

ทวี เอนกสุข (2560) ความสุขในการทำงาน ของบุคลากร สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยรามคำแหง

เอกสฤษฎี ลักษิตานนท์ และคณะ (2559) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะรัฐศาสตร์

ชัยรัตน์ จิตต์มั่น (2557) ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าในตน คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร

อลิษา ศรีคราม (2559) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยสุรนารี