

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุด

ในเขตพื้นที่อาคารสำนักงานรัชดาภิเษก กรุงเทพมหานคร

Factors Affecting Happiness at Work of Civil Servants in the Office of the Attorney

General Ratchadaphisek Building in Bangkok

ธัญพร สิงห์ขร

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

Tanyaporn Singkon

E-mail : tanyaporn0604@gmail.com

Department of Management, Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University,

Thailand

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตพื้นที่อาคารสำนักงานรัชดาภิเษก กรุงเทพมหานคร จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล (2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตพื้นที่อาคารสำนักงานรัชดาภิเษก กรุงเทพมหานคร (3) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตพื้นที่อาคารสำนักงานรัชดาภิเษก กรุงเทพมหานคร (4) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตพื้นที่อาคารสำนักงานรัชดาภิเษก กรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตพื้นที่อาคารสำนักงานรัชดาภิเษก กรุงเทพมหานคร จำนวน 220 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้วิเคราะห์ผลข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การทดสอบค่าเฉลี่ยแบบ Independent Sample t-test การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว One-way Anova และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานอัยการสูงสุดในพื้นที่อาคารสำนักงานรัชดาภิเษก กรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี เป็นข้าราชการประเภทธุรการ ระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 1 - 5 ปี รายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านปัจจัยจิตใจและปัจจัยค่าจ้างโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการศึกษาพบว่าความสุขในการทำงานของข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานอัยการสูงสุดในพื้นที่อาคารสำนักงานรัชดาภิเษก กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยจิตใจ ด้านการเป็นที่ยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในงาน และปัจจัยค่าจ้าง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน มีผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานอัยการสูงสุดในพื้นที่อาคารสำนักงานรัชดาภิเษก กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ความสุขในการทำงาน, ปัจจัยจิตใจ, ปัจจัยค่าจ้าง

ABSTRACT

This research aims to (1) examine the job satisfaction of civil servants in the Office of the Attorney General located in the Ratchadaphisek office building area, Bangkok, classified by personal characteristics, (2) compare the motivational factors influencing job satisfaction of these civil servants, (3) compare the supporting factors influencing their job satisfaction, and (4) determine the level of job satisfaction among these civil servants.

The sample population consists of 218 civil servants working in the Office of the Attorney General in the Ratchadaphisek office building area, Bangkok. A questionnaire was employed as the data collection instrument. The statistical methods used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, Independent **sample** t-test, One-way ANOVA, and Multiple Regression analysis at a statistical significance level of 0.05.

The research findings indicated that the majority of the civil servants in the Office of the Attorney General in the Ratchadaphisek office building area, Bangkok, were female, aged between 41-50 years, hold a bachelor's degree, serve as administrative officers, having work experience ranging from 1 to 5 years, and earning an average monthly income between 20,001 and 30,000 baht. The factors influencing their job

satisfaction, both motivational and supporting factors, were rated at the highest level. The study concluded that the overall job satisfaction of these civil servants was at the highest level. When considering individual factors, it was found that motivational factors such as being respected and job responsibility, and supporting factors such as working environment and job security significantly influenced the job satisfaction of civil servants in the Office of the Attorney General in the Ratchadaphisek office building area, Bangkok, at a statistical significance level of 0.05.

Keywords : Work happiness, Motivational factor, Supporting factor.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การทำงานของคนเรามีความสำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งอาจจะกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตเรา ที่ปฏิบัติงานมากกว่ากิจกรรมใด ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมปัจจุบัน คนเราได้ใช้เวลาหนึ่งในสามของชีวิต อยู่ในที่ทำงาน และเชื่อว่าในอนาคตวันข้างหน้า คนเราจำเป็นต้องใช้เวลาของตนเองกับการทำงานเพิ่มมากขึ้น การทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อชีวิตเรา เพราะเป็น โอกาสที่ทำให้เกิดการพบปะสังสรรค์ระหว่างผู้ใช้แรงงานกับ บุคคลอื่น ๆ ในสถานที่ทำงาน ขั้นตอนการทำงาน และเรื่องราวต่าง ๆ ตลอดจนความคิดเห็นจากผู้เกี่ยวข้อง ดังนั้นการทำงานจึงเป็นการเปิดโอกาสให้แสดงออกถึงเขาว่าปัญญา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อันจะนำมาซึ่ง เกียรติภูมิและความพึงพอใจของคนเรา

ความสุขของคนเรามีหลายรูปแบบ เริ่มตั้งแต่เป็นเด็ก ความสุขของเราก็คือ ได้เล่น ได้เรียน และได้อยู่กับเพื่อน พอโตขึ้นมาก็ได้มีงานทำ มีเงินใช้ มีบ้าน มีรถ มีครอบครัวที่สมบูรณ์ แต่มีสิ่งหนึ่งที่หลายคนปรารถนามากกว่าเงินนั่นก็คือ “ความสุขในการทำงาน” หรือที่ภาษาอังกฤษเรียกว่า Happy at work ซึ่งการทำงานอย่างมีความสุขนั้น เป็นสิ่งที่ทุกคนในองค์กรปรารถนาได้ทำงานในที่รู้สึกมีความสุข มีหัวหน้างานที่ดี เพื่อร่วมงานที่ดี ทำให้รู้สึกผูกพัน สนุกสนาน ความรู้สึกที่มาทำงานไปวันๆจะหมดไป แต่จะกลายเป็นการร่วมสนุกกับกิจกรรมต่างๆขององค์กร หากองค์กรใดที่สามารถทำให้คนในองค์กรมีความสุขในการทำงาน โอกาสที่องค์กรนั้นจะประสบผลสำเร็จได้มากขึ้น

การสร้างความสุขการทำงานของคนเรา โดยการได้รับการยกย่อง เป็นที่ยอมรับนับถือ ความมั่นคงทางภาระงานและทางการเงิน ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หรือแม้กระทั่งความปลอดภัยในการทำงาน รวมไปถึงเพื่อนร่วมงานที่ดี หัวหน้างานเมตตา ซึ่งทั้งหมดเป็นตัวสร้างความผูกพันและแรงจูงใจในองค์กร โดยจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของคนเรา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่อาคารสำนักงาน รัชดาภิเษก กรุงเทพมหานคร จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการสำนักงาน อัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่อาคารสำนักงานรัชดาภิเษก กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการสำนักงาน อัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่อาคารสำนักงานรัชดาภิเษก กรุงเทพมหานคร
4. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตพื้นที่อาคาร สำนักงานรัชดาภิเษก กรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากร คือ ข้าราชการฝ่ายอัยการของสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่อาคารสำนักงาน รัชดาภิเษก กรุงเทพมหานคร มีทั้งหมด 9 สำนักงาน ได้แก่ข้าราชการธุรการ ข้าราชการอัยการ จำนวนทั้งหมด 477 คน (ข้อมูลอัตรากำลัง เว็บไซต์สำนักงานในสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดส่วนกลาง,2566)
2. กลุ่มตัวอย่างใช้สูตรการวิจัยของ ทาโร่ ยามาเน่ Taro Yamane (1973) เพื่อกำหนดขนาดของกลุ่ม ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา การกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 0.05 หรือ คิดเป็นค่าความคลาด เคลื่อนที่ 5 % ได้จำนวน 220 คน
3. การศึกษาวิจัยนี้เป็นการเก็บข้อมูลตัวอย่างการวิจัยในช่วงเดือน พฤษภาคม ถึง มิถุนายน 2567

สมมติฐานในการวิจัย

1. ข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตพื้นที่อาคารสำนักงานรัชดาภิเษก กรุงเทพมหานคร ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภท ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน มีความสุขในการ ทำงานที่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การเป็นที่ยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน และความรับผิดชอบในงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการสำนักงาน อัยการสูงสุดในเขตพื้นที่อาคารสำนักงานรัชดาภิเษก กรุงเทพมหานคร
3. ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย ค่าจ้างและค่าตอบแทน ตำแหน่งงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตพื้นที่อาคาร สำนักงานรัชดาภิเษก กรุงเทพมหานคร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่อาคารสำนักงานรัชดาภิเษก กรุงเทพมหานคร เพื่อองค์กรจะสามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปเป็นแนวทางการปรับปรุงและพัฒนาองค์กรต่อไป
2. ทำให้ทราบถึงระดับความสุขในการทำงานของข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่อาคารสำนักงานรัชดาภิเษก กรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานให้กับข้าราชการในองค์กรต่อไป

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานและปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน

การจูงใจ (Motivation) คือ สิ่งที่ควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ ซึ่งเกิดจากความต้องการ (Needs) พลังกดดัน (Drives) หรือ ความปรารถนา (Desires) ที่จะพยายามดิ้นรน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตาม (วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี, 2564)

ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance or Hygiene Factors) คือ ปัจจัยที่ช่วยค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา หากไม่มีปัจจัยค้ำจุน หรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลากรในหน่วยงาน จะทำให้บุคคลเหล่านั้นเกิดความไม่ชอบงาน

(สวนดอกวาไรตี้ (2564, ออนไลน์)) ได้ระบุว่าความสุขในการทำงาน ตรงกับภาษาอังกฤษเรียกว่า Happy at work เป็นการทำงานอย่างมีความสุข เป็นสิ่งที่บุคลากรทุกคนในองค์กรปรารถนา หากได้ทำงานในที่ที่รู้สึกมีความสุข จะเกิดความรัก ความรู้สึกผูกพัน สนุกสนาน และหากองค์กรใดที่สามารถทำให้บุคลากรมีความสุข รู้สึกสนุกในการทำงานมากขึ้นเท่าใด ก็มีโอกาสมากขึ้นที่องค์กรนั้นประสบผลสำเร็จได้มากขึ้นเท่านั้น

Sahatom Petvirojchai (2564, ออนไลน์) ได้ระบุว่าความสุขในการทำงาน คือ การรับรู้ทางอารมณ์ของพนักงานในทางที่ดี ที่มีต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ความรู้สึกที่ดีที่สามารถเกิดได้จากหลากหลายสาเหตุ เช่น การได้รับการยกย่องชมเชย การได้รับการยอมรับ ความมั่นคง ความก้าวหน้า หรือแม้กระทั่งความปลอดภัยในการทำงาน รวมถึงปัจจัยในด้านบุคคล เช่น การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี การมีหัวหน้างานที่เมตตา ทั้งหมดนี้เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจ โดย Sahatom Petvirojchai ได้กล่าวว่า ความสุขในการทำงานประกอบไปด้วย ความรื่นรมย์ในการทำงาน (Arousal) ความพึงพอใจในงาน (Pleasure) ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self-validation)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศุดากร กมลศรี (2564) ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการสำนักงานอัยการในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่าความสุขในการทำงานของข้าราชการสำนักงานอัยการ ในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ เรียงจากมากไปหาน้อย พบว่ามีความสุขในการทำงานโดยรวมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ชานนท์ อภิรัชฌรงค์ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร: ศึกษากรณีสำนักอำนวยการประจำศาลอาญา ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

วิธีการดำเนินการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากการส่งแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) ให้กับข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่อาคารสำนักงานรัชดาภิเษก กรุงเทพมหานครเท่านั้น โดยการส่งทางไลน์ตามจำนวน 220 คน ในช่วงเดือน พฤษภาคม ถึง มิถุนายน 2567

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) การใช้ร้อยละ (percentage) และ ค่าความถี่ (frequency) ซึ่งการวิเคราะห์ตัวแปรมีการวัดเชิงกลุ่มหรือระดับค่า เป็นการบรรยายถึงสถานภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาวิจัย ใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ซึ่งการวิเคราะห์ตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ

วิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inference Statistics) ใช้สถิติ t-test ใช้ One-way ANOVA หรือ F-test (การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว) เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่อาคารสำนักงานรัชดาภิเษก กรุงเทพมหานคร และใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่อาคารสำนักงานรัชดาภิเษก กรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุดในพื้นที่อาคารสำนักงานรัชดาภิเษก กรุงเทพมหานคร ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภท ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน มีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยใช้การหาค่า t-test และ F-test (One-Way ANOVA) ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05 พบว่าข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุดในพื้นที่อาคารสำนักงานรัชดาภิเษก กรุงเทพมหานคร ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภท ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ทำให้ความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การเป็นที่ยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และความรับผิดชอบในงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุดในพื้นที่อาคารสำนักงานรัชดาภิเษก กรุงเทพมหานคร โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Level of Significance) ที่ระดับ 0.05 พบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านการเป็นที่ยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในงาน มีผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุดในพื้นที่อาคารสำนักงานรัชดาภิเษก กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย ค่าจ้างและค่าตอบแทน ตำแหน่งงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุดในพื้นที่อาคารสำนักงานรัชดาภิเษก กรุงเทพมหานคร โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Level of Significance) ที่ระดับ 0.05 เพื่อทดสอบสมมติฐานพบว่าปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน มีผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุดในพื้นที่อาคารสำนักงานรัชดาภิเษก กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัย เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุดในพื้นที่อาคารสำนักงานรัชดาภิเษก กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุดในพื้นที่อาคารสำนักงานรัชดาภิเษก กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุดในพื้นที่อาคารสำนักงานรัชดาภิเษก กรุงเทพมหานคร จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยจิตใจที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุดในพื้นที่อาคารสำนักงานรัชดาภิเษก กรุงเทพมหานคร

4. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุดในพื้นที่อาคารสำนักงานรัชดาภิเษก กรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุดในพื้นที่อาคารสำนักงานรัชดาภิเษก กรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งหมด 477 คน (ข้อมูลอัตรากำลัง เว็บไซต์สำนักงานในสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดส่วนกลาง, 2566) กลุ่มตัวอย่างใช้สูตรการวิจัยของ Yamane (1973) เพื่อกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา การกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 0.05 หรือ คิดเป็นค่าความคลาดเคลื่อนที่ 5 % ได้จำนวน 220 คน การศึกษางานวิจัยครั้งนี้เป็นการเก็บข้อมูลตัวอย่างการวิจัยในช่วงเดือน พฤษภาคม ถึง มิถุนายน 2567

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ลักษณะส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภท ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข ปัจจัยจิตใจและ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน ด้านตำแหน่งงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน

ตัวแปรตาม คือ ความสุขในการทำงานของข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุดในพื้นที่อาคารสำนักงานรัชดาภิเษก กรุงเทพมหานคร

สรุปผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุดในพื้นที่อาคารสำนักงานรัชดาภิเษก กรุงเทพมหานคร พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 63.6 อยู่ในช่วงอายุ 30 – 40 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 40.9 มีระดับการศึกษาส่วนใหญ่ปริญญาตรี จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 52.3 ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการธุรการ จำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 83.2 มีระยะเวลาในการทำงาน 1 – 5 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 35.5 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000 – 30,000 บาท จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 40

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่อาคารสำนักงานรัชดาภิเษก กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่อาคารสำนักงานรัชดาภิเษก กรุงเทพมหานคร โดยปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 และปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่อาคารสำนักงานรัชดาภิเษก กรุงเทพมหานคร โดยปัจจัยจูงใจแยกตามรายด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 รองลงมาด้านความรับผิดชอบในงาน อยู่ระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 ถัดมาด้านการเป็นที่ยอมรับนับถืออยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่อาคารสำนักงานรัชดาภิเษก กรุงเทพมหานคร โดยปัจจัยค้ำจุนแยกตามรายด้านความมั่นคงในงานอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 รองลงมาด้านตำแหน่งงานอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 ถัดมาด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 และด้านค่าจ้างและค่าตอบแทนอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10

ความสุขในการทำงานของข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่อาคารสำนักงานรัชดาภิเษก กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่อาคารสำนักงานรัชดาภิเษก กรุงเทพมหานคร ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภท ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยใช้การหาค่า t-test และ F-test (One-Way ANOVA) ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05 พบว่าข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่อาคารสำนักงานรัชดาภิเษก กรุงเทพมหานคร ที่มีเพศต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่อาคารสำนักงานรัชดาภิเษก กรุงเทพมหานคร ที่มีอายุต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่อาคารสำนักงานรัชดาภิเษก กรุงเทพมหานคร ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่อาคารสำนักงานรัชดาภิเษก กรุงเทพมหานคร ที่มีประเภทต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่อาคารสำนักงานรัชดาภิเษก กรุงเทพมหานคร ที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่อาคาร

สำนักงานรัชดาภิเษก กรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การเป็นที่ยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และความรับผิดชอบในงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่อาคารสำนักงานรัชดาภิเษก กรุงเทพมหานคร โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Level of Significance) ที่ระดับ 0.05 เพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังตารางที่ 4.12 พบว่าปัจจัยจูงใจ ด้านการเป็นที่ยอมรับนับถือ มีผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่อาคารสำนักงานรัชดาภิเษก กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย ค่าจ้างและค่าตอบแทน ตำแหน่งงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่อาคารสำนักงานรัชดาภิเษก กรุงเทพมหานคร โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Level of Significance) ที่ระดับ 0.05 เพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังตารางที่ 4.12 พบว่าปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน มีผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่อาคารสำนักงานรัชดาภิเษก กรุงเทพมหานคร

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัย ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตพื้นที่อาคารสำนักงานรัชดาภิเษก กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของผู้วิจัย สรุปผลได้ดังนี้

1. การศึกษาความสุขในการทำงานของข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตพื้นที่อาคารสำนักงานรัชดาภิเษก กรุงเทพมหานคร จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่าข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตพื้นที่อาคารสำนักงานรัชดาภิเษก กรุงเทพมหานคร ที่มีเพศต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุดากร กมลศรี (2564) ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการสำนักงานอัยการ ในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าเพศที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัย วิศรา แปลงไธสง (2562, หน้า 62) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอราวัณ เคมีเกษตร จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัทเอราวัณ เคมีเกษตร จำกัด ที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ

2. การศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตพื้นที่อาคารสำนักงานรัชดาภิเษก กรุงเทพมหานคร พบว่าข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุดใน

ในเขตพื้นที่อาคารสำนักงานรัชดาภิเษก กรุงเทพมหานคร ที่มีอายุต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของชานนท์ อภิรัชฉัตรรงค์ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร:ศึกษากรณีสำนักอำนวยการประจำศาลอาญา ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาจากปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของราตรี สุภาพันท์ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองอัตรากำลัง สำนักงานกำลังพล ผลการวิจัยพบว่า มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเท่ากับ 4.04 โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจูงมากกว่าปัจจัยจูงใจ

3. การศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยค่าจูงที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุดในพื้นที่อาคารสำนักงานรัชดาภิเษก กรุงเทพมหานคร พบว่าข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตพื้นที่อาคารสำนักงานรัชดาภิเษก กรุงเทพมหานคร ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับคำกล่าวของ Hackman and Oldham (1980) ที่ว่า คุณลักษณะของงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจและความพึงพอใจในงาน และยังสอดคล้องกับการศึกษาของจินดาวรรณ รามทอง (2558, หน้า 132) ศึกษาความสุขในการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตหาดใหญ่ : การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุ ตามกลุ่มประสบการณ์การทำงาน ซึ่งจินดาวรรณ รามทอง ได้อธิบายไว้ว่า ความสุขกับการทำงาน ที่มีความก้าวหน้า มั่นคง มีผลตอบแทนที่คุ้มค่า มีบรรยากาศที่ดี และเพื่อนร่วมงานที่ดี จะส่งผลต่อความสุขในการทำงานได้

4. การศึกษาระดับความสุขในการทำงานของข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตพื้นที่อาคารสำนักงานรัชดาภิเษก กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านการเป็นที่ยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในงาน และปัจจัยค่าจูง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน มีผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตพื้นที่อาคารสำนักงานรัชดาภิเษก กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับความหมายของความสุขในการ ทำงานนั้นส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ที่จิสสันด์ วงษ์วรสันต์ (2560, หน้า 45 – 46 อ้างถึง ส้ารวย คำहरรษา : ออนไลน์) ได้ให้ความหมายไว้ว่า องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) คือ การที่พนักงานในองค์กรทำงานอย่างมีความสุขนั้น หากบุคลากรในองค์กร มีความสุขกับงานที่ทำแล้วนั้น ก็จะส่งผลดีและประโยชน์ต่อองค์กร เพราะการที่องค์กรเป็นองค์กรแห่งความสุข เป็นกระบวนการพัฒนามูลฐานในองค์กร อย่างมีเป้าหมาย และมีการกำหนดยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้้องค์กร มีความพร้อมและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุดในพื้นที่อาคารสำนักงานรัชดาภิเษก กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยขอเสนอข้อเสนอแนะที่อาจเป็นประโยชน์ ดังนี้

1. ปัจจัยจุดใจที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในงาน มีผลต่อความสุขในการทำงาน ดังนั้นองค์กรควรสนับสนุนให้ข้าราชการที่ปฏิบัติงาน มีอิสระในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ เพื่อที่จะได้มีความมุ่งมั่นแก้ไขปัญหามาตรการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นเพื่อให้เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และมีความรับผิดชอบในงาน เพื่อให้งานนั้นสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

2. ปัจจัยจุดใจที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน ดังนั้นองค์กรควรจัดหางบประมาณเพื่อพัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้มีความสุขมากยิ่งขึ้น และควรให้โอกาสข้าราชการธุรการที่คาดว่าจะมีความมั่นคงในงานน้อย เนื่องจากการจะขึ้นระดับขั้นที่สูงขึ้นของข้าราชการธุรการต้องมีการสอบแข่งขันเพื่อให้ได้ความมั่นคงในหน้าที่การงานที่สูงขึ้น ควรให้โอกาสทำเฉพาะผลงานนำเสนอผลงานในแต่ละระดับดีกว่าให้สอบแข่งขัน ซึ่งแตกต่างจากข้าราชการอัยการที่จะขึ้นระดับที่สูงขึ้นเป็นการเลื่อนระดับขั้นโดยไม่ต้องทำผลงานหรือสอบแข่งขันขึ้นอีกครั้ง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรให้มีการขยายขอบเขตของการศึกษาให้ครอบคลุมไปถึงข้าราชการที่ทำงานในลักษณะที่คล้ายคลึงกับ ข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุด เพื่อทำการเปรียบเทียบผลการศึกษา

2. ควรศึกษาเรื่องนี้เป็นการต่อเนื่อง เพื่อให้การติดตามผลการเปลี่ยนแปลงของความสุขในการทำงานของข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุดในพื้นที่อาคารสำนักงานรัชดาภิเษก กรุงเทพมหานคร

เอกสารอ้างอิง

ดร.ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร. (2562). ทฤษฎีสองปัจจัย [Frederick Herzberg]. สืบค้นเมื่อ 24 พฤศจิกายน 2564.

จาก <https://drpiyanan.com/2019/04/17/2-factor-theory-frederick-herzberg/>

Sahatom Petvirojchai. (2564). Workplace Happiness วิธีสร้างความสุขในการทำงานให้ยั่งยืน. สืบค้นเมื่อ

22 พฤศจิกายน 2564. จาก <https://th.hrnote.asia/tips/workplace-happiness-210708/>

สุดากร กมลศรี. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการสำนักงานอัยการในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่.

ชานนท์ อภิชัยณรงค์. (2557). แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร:ศึกษารณานิทัศน์

อำนาจการประจำศาลอาญา.

ราตรี สุภาพันธุ์. (2558). ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองอัตรากำลัง สำนักงานกำลังพล.