



Journal of Modern Learning Development

ISSN 2673-074X (Print)

ISSN 2697-455X (Online)



Journal of Modern Learning Development

ISSN 2673-074X (Print)

ISSN 2697-455X (Online)

ปีที่ 9 ฉบับที่ 3 ประจำเดือนมีนาคม 2567

วัตถุประสงค์

Journal of Modern Learning Development เป็นวารสารวิชาการราย 1 เดือน มีวัตถุประสงค์เพื่อเผยแพร่บทความวิจัย และบทความวิชาการแก่นักวิจัย นักวิชาการ คณาจารย์ และนักศึกษา ด้านศาสนา ปรัชญา นิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ ภาษาศาสตร์ การศึกษาเชิงประยุกต์ รวมถึงสหวิทยาการอื่นๆ

บทความที่ได้รับการพิจารณาให้ตีพิมพ์เผยแพร่ได้ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) 3 ท่าน พิจารณาตีพิมพ์บทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

ทัศนะและความคิดเห็นที่ปรากฏในบทความ Journal of Modern Learning Development ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนบทความนั้น และไม่ถือเป็นทัศนะของกองบรรณาธิการ Journal of Modern Learning Development ไม่สงวนลิขสิทธิ์การคัดลอก แต่ให้อ้างอิงแสดงที่มา

กำหนดการเผยแพร่ 12 ฉบับ

- ฉบับที่ 1 มกราคม (เผยแพร่ทางเว็บไซต์ 30 มกราคม)
- ฉบับที่ 2 กุมภาพันธ์ (เผยแพร่ทางเว็บไซต์ 28 กุมภาพันธ์)
- ฉบับที่ 3 มีนาคม (เผยแพร่ทางเว็บไซต์ 30 มีนาคม)
- ฉบับที่ 4 เมษายน (เผยแพร่ทางเว็บไซต์ 30 เมษายน)
- ฉบับที่ 5 พฤษภาคม (เผยแพร่ทางเว็บไซต์ 30 พฤษภาคม)
- ฉบับที่ 6 มิถุนายน (เผยแพร่ทางเว็บไซต์ 30 มิถุนายน)
- ฉบับที่ 7 กรกฎาคม (เผยแพร่ทางเว็บไซต์ 30 กรกฎาคม)
- ฉบับที่ 8 สิงหาคม (เผยแพร่ทางเว็บไซต์ 30 สิงหาคม)
- ฉบับที่ 9 กันยายน (เผยแพร่ทางเว็บไซต์ 30 กันยายน)
- ฉบับที่ 10 ตุลาคม (เผยแพร่ทางเว็บไซต์ 30 ตุลาคม)
- ฉบับที่ 11 พฤศจิกายน (เผยแพร่ทางเว็บไซต์ 30 พฤศจิกายน)
- ฉบับที่ 12 ธันวาคม (เผยแพร่ทางเว็บไซต์ 30 ธันวาคม)

เกณฑ์การพิจารณาและคัดเลือกบทความ

บทความแต่ละบทความจะได้รับการพิจารณาจากคณะกรรมการกลั่นกรองบทความวารสาร (Peer Review) 3 ท่าน ที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง และได้รับความเห็นชอบจากกองบรรณาธิการ ก่อนตีพิมพ์ โดยการพิจารณาบทความจะมีรูปแบบที่ผู้พิจารณาบทความไม่ทราบข้อมูลของผู้เขียนบทความ เช่น ชื่อหรือประวัติการทำงาน และผู้เขียนบทความไม่ทราบชื่อผู้พิจารณาบทความ (Double-Blind Peer Review)

บทความที่ส่งมาขอเพื่อตีพิมพ์ในวารสาร จะต้องไม่เคยตีพิมพ์หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอื่น ผู้เขียนบทความต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเสนอบทความของวารสาร และต้องให้เป็นไปตามรูปแบบที่กำหนดไว้

ทรรศนะและความคิดเห็นของผู้เขียนบทความ ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนบทความนั้น และไม่ถือทรรศนะความรับผิดชอบของกองบรรณาธิการ

เจ้าของ

ศูนย์พัฒนาการเรียนรู้สมัยใหม่

บจก.พัฒนาการเรียนรู้สมัยใหม่

เลขที่ 141 หมู่ 6 ตำบลบ้านชัย อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี 41190

<https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jomld/index>

E-mail: journal1990jmsd@gmail.com

บรรณาธิการ

ดร.ธีรรัตน์ กัปโก

ศูนย์พัฒนาการเรียนรู้สมัยใหม่

กองบรรณาธิการ

รศ.ดร.ธีระพงษ์ มีไธสง

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ผศ.ดร.สมชาย ปโยโค

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผศ.ดร.หอมหวล บัวระภา

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ผศ.ดร.ปัญญา คล้ายเดช

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ดร.สมพงษ์ เกษานุช

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

คณะกรรมการกลั่นกรองบทความวารสาร (Peer Review)

ผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอก

รศ.ดร.รัตน์ ปัญญาภา

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

รศ.ดร.สัญญา เคนาภูมิ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

รศ.ดร.พรชัย เจดามาน

นักวิชาการอิสระ

ผศ.ดร.กุลจิรา รักชนคร

มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

ผศ.ดร.เสกสรรค์ สนวนา

มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

ผศ.ดร.ภูมิภควัชร ภูมิพงศ์คชศร

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

ผศ.ธีระวัฒน์ หินแก้ว

วิทยาลัยพิษณุพนธ์

พระมหาพิสิฐ วิสิษฐปัญญา,ดร.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ดร.รัชดา ภักดิ์ยิ่ง

มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ดร.ลักขณา อินทร์บึง

มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ว่าที่ร้อยตรี ดร. สุริยะ หาญพิชัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ดร.สาคร มหาหิงค์

นักวิชาการอิสระ

ดร.อดิสร หนันคำจร

นักวิชาการอิสระ

ดร.กิตติพงษ์ พิพิธกุล

นักวิชาการอิสระ

ดร.ภาณุวัฒน์ กิตติกรวรรณ รัตน์พิมลพลแสน

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ดร.ศิวาพัชญ์ บำรุงเศรษฐพงษ์

นักวิชาการอิสระ

ผู้จัดการวารสาร

นางสาวนัยนา กัปโก

ศูนย์พัฒนาการเรียนรู้สมัยใหม่

สารบัญ

บทความวิจัย

- ➔ การประเมินหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง 1
สง่า วงศ์ไชย, ธนชพร พุ่มภชาติ, ชัมภ์ชัย อธิเกียรติ, ชุติมา ขุนแสง และ สุทธิพงษ์ มากุล
- ➔ การศึกษามโนคติทางวิทยาศาสตร์ เรื่อง ลมฟ้าอากาศ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ 1 โรงเรียนวัดเขมาภิรตารามที่เรียนโดยใช้แบบจำลองเป็นฐาน 20
รัตนาภรณ์ กันทะ และ อัมพร วัจนะ
- ➔ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในสถานที่ทำงานของบุคลากรในภาครัฐ 31
ปรางทิพย์ มั่งธานี และ รวิภา ธรรมโชติ
- ➔ ความคิดเห็นของผู้ประกอบธุรกิจในจังหวัดสงขลา ต่อการเปิดด่านชายแดนไทย-มาเลเซีย 50
เวลียา ทวีวิทย์ชาครียะ และ จุฑาทิพ คล้ายทับทิม
- ➔ การพัฒนานักบริหารระดับสูงของกระบวนการยุติธรรม 64
รุ่งนภา ศรีตะปัญญะ และ รวิภา ธรรมโชติ
- ➔ ปัญหาและคุณค่าที่เพิ่มขึ้นของการจัดรูปแบบบูรณาการแบบรวมศูนย์ คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 74
วิลาวัลย์ ฝั้นคำปวง และ อลงกรณ์ คูตระกูล
- ➔ การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการคุณภาพชีวิตของประชาชน ในพื้นที่ระดับอำเภอ ใน จังหวัดศรีสะเกษ 93
สรายุทธ์ จิตดวงค์ และ รวิภา ธรรมโชติ
- ➔ การสร้างแบบวัดการคิดอย่างมีวิจารณญาณ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษา ตอนปลายใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดพิษณุโลก 107
สุนันทา ส่องนุ่น และ เอื้อมพร หลินเจริญ
- ➔ ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อวิตามินบำรุงร่างกายของผู้บริโภค ในเขตกรุงเทพมหานคร 124
สุรัชย์ ทองสินชัยเลาหะ และ เสาวนีย์ สมันต์ตรีพร

- การพัฒนาศักยภาพชุมชนท่องเที่ยว OTOP นวัตวิถีไทยทรงดำ ในเขตพื้นที่ บ้านห้วยห้าง ตำบลหนองหลุม อำเภอมะนัง จังหวัดยะลา 140
ภณิศร ปุ๊ดน้อย และ โชติ บัณฑิต
- ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานธนาคาร 151
เพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
อภิชาติ เวลาเกิด, ศุภพงษ์ ปิ่นเวหา และ กมล เสวตสมบุญ
- การลาออกและการดำรงรักษาบุคลากรด้านข่าวและรายการ ในสถานีโทรทัศน์ภาครัฐของ 169
ไทย
ศุภลักษณ์ เวชกามา , จักรกฤษณ์ นรนิติผดุงการ
- Music in Sports Dance Teaching Guidebook at Tai an City, Shandong 180
Province
Yu Jinnan, Pranote Meesorn and Pakorn Rodchangphuen
- Practical Exercises for Yangqin National Higher Education Entrance in 193
Music, The People's Republic of China
Liang Zhu, Nicha Pattananon and Rujee Srisombut
- Studying the Vocal Training Method for Improving Singing Ability in 204
Vocal Music Student at Binzhou Vocational College, Shandong, China
Chi Jie, Pranote Meesorn and Manop Wisuttiapat
- The Study the Emotional and Expression of Mongolian Music “Qing Xi 213
Cao Yuan” at Tai'an City, Shandong Province, the People's Republic China
Gao Yusen, Pranote Meesorn and Manus Kaewbucha
- The Survey on Application of Multimedia for Teaching Music Theory at 230
Universities in Dalian Liaoning Province
Yi Teng and Thanyawat Sondhiratna
- The Surveying Vocal Music Teaching in Fuqing of Fukang Road Primary 237
School and Literary Road Primary School in Baotou of Nei Mongol
Liu Zhuoxuan and Orawan Banchongsilpa
- Studying the Heinrich Gustavovich Neuhaus Method for Improving Piano 246
Playing Ability of Teaching Student in First-Year Students at Binzhou College,
Shandong Province, the People's Republic of China
Sun Shiyou, Pranote Meesorn and Chuchat Pinpart
- ปัจจัยในการตัดสินใจเลือกตั้งผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดหนึ่งของภาคใต้ 260
พงศ์ประสิทธิ์ อ่อนจันทร์, เดโช แชน้ำแก้ว, เชษฐา มุทะหมัด, บุญยิ่ง ประทุม,
พีระพงศ์ สุจริตพันธ์ และ พีรดา สุจริตพันธ์

- ➔ การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน วิชาสังคมศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม เรื่อง 273
เศรษฐกิจศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ระหว่างการสอน โดยใช้หนังสือเสริม
ประสบการณ์ ชุดน้องใบวันกว้างแผน กับการสอนปกติ
วรรณภา หลักทอง และ กรวิภา สรรพกิจจำนง
- ➔ **The Importance of the Application of Han Folk Songs in the Vocal Music** 288
Lessons of Freshman Students in Guangzhou, The People's Republic of China
Lin Guojun, Pranote Meesorn and Nayos Sartjinpong
- ➔ แนวทางการสร้างความโปร่งใสในการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพ ระดับท้องถิ่น 301
กรณีศึกษา : กองทุนหลักประกันสุขภาพ ระดับท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี
ยุทธชัย ร่ำไพวรรณ และ ปธาน สุวรรณมงคล
- ➔ การศึกษาความหมายภูมินามสถานที่ท่องเที่ยวของนครหังโจว มณฑลเจ้อเจียง ประเทศจีน 314
กัลยาณี กฤตโตปการกิต
- ➔ ผลการใช้รูปแบบการสืบสอบ **Stripling** ที่มีต่อการให้เหตุผลทางประวัติศาสตร์ ของ 334
นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย
ธนวัต เปรมปรีชา และ ชัยรัตน์ ไตศิลา
- ➔ ประสิทธิผลของโปรแกรมคัดกรองมะเร็งปากมดลูกต่อพฤติกรรมการดูแลตนเอง 351
โรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี
พวงพิศ นังเกิด
- ➔ ผลของโปรแกรมการให้ความรู้ต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อระงับความปวด ของผู้ป่วยหลัง 361
การได้รับการรักษาด้วยกลายเนื้อด้วยคลื่นกระแทก โรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี
นุชนารถ วงสินชัย
- ➔ การจัดการการสืบทอดและการพัฒนาวัฒนธรรมประติมากรรมดินเหนียว ในมณฑลเหอเป่ย์ 372
สาธารณรัฐประชาชนจีน
ตู้ เทวินผิง, สมเดช เฉยไสย และ พิชัย สดภิบาล

บทความวิชาการ

- ➔ การปลูกฝังโพธิจิตในกิจกรรมการท่องเที่ยวแบบเนบชาวิถีพุทธ 391
สุภาพร บำรุงวงศ์, มนต์เทียน มนตราภิบุลย์, สุวิญ รักษ์สัตย์ และ พระครูวินัยธร บุญศรี
ญาณวุฒโฒ
- ➔ การประยุกต์ใช้หลักกาลามสูตรกับสื่อสังคมออนไลน์ 406
พระมหาสายยันต์ วิสารโท (โลहितดี), เจษฏา มุลยาพอ และ นิติกร วิชума
- ➔ **Thainess that (Not) Thai in the Multicultural Society of the Lower Mun River Basin** 422
Siriwuth Wannathong and Intira Sakmiankaew
- ➔ **The Literatures of Ballet Teaching in China** 430
Nicha Pattananon and Lu Jie
- ➔ **The Artistic of Thai Music and the Music Appreciation** 441
Manus Kaewbucha, Watchara Prempre, Chuchat Pinpart and Auncan Chareonsrimueang

ภาคผนวก

447

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในสถานที่ทำงานของบุคลากรในภาครัฐ

Factors Affecting the Happiness at Workplace in Thai Public Organizations

ปรางทิพย์ มังธานี และ รวิภา ธรรมโชติ

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Prangthip Mangthanee and Ravipa Thummachote
Ramkhamhaeng University, Thailand
Corresponding Author, E-mail: mprangthip@gmail.com

บทคัดย่อ

ความสุขในสถานที่ทำงานเปรียบเสมือนแรงขับเคลื่อนและแรงผลักดันให้บุคลากรของภาครัฐมีพลังในการแสดงความสามารถและศักยภาพของตน มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และสร้างสรรค์ผลการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ พร้อมทั้งจะร่วมกันสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้เกิดความสุขในสถานที่ทำงาน เพื่อลดความตึงเครียดและความขัดแย้งภายในองค์กร ดังนั้นองค์กรที่มีความสุขจึงมักจะมีขีดสมรรถนะสูง อันนำไปสู่ผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กร

การวิจัยครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา 1) เปรียบเทียบระดับความสุขในสถานที่ทำงานของบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐ ที่มีผลการประเมินตามมาตรฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการต่างกัน 2) วิเคราะห์หาอิทธิพลของปัจจัยซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในภาครัฐ ตัวอย่างในการวิจัยคือ ข้าราชการประจำที่ปฏิบัติงานอยู่ในสังกัด กระทรวงการคลัง กระทรวงยุติธรรม กระทรวงการต่างประเทศ และกระทรวงอุตสาหกรรม รวมจำนวนทั้งสิ้น 412 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างหลายขั้นตอนแบบชั้นภูมิและการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเป็นลักษณะคำถามปลายปิด วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (anova) การวิเคราะห์ความถดถอย (regression analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับความสุขของบุคลากรในภาครัฐที่มีผลการประเมินตามมาตรฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการต่างกัน พบว่า มีความสุขที่แตกต่างกัน กล่าวคือ กระทรวงอุตสาหกรรมมีความสุขในสถานที่ทำงานแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จากกระทรวงการคลัง กระทรวงการต่างประเทศ และกระทรวงยุติธรรม เมื่อวัดตามค่าเฉลี่ยของความสุขในสถานที่ทำงานจะพบว่ากระทรวงการคลังมีระดับ

* วันที่รับบทความ : 17 มิถุนายน 2566; วันที่แก้ไขบทความ 19 มิถุนายน 2566; วันที่ตอบรับบทความ : 20 มิถุนายน 2566

Received: June 17, 2023; Revised: June 19, 2023; Accepted: June 20, 2023

ความสุขในสถานที่ทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ กระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงยุติธรรม และกระทรวงอุตสาหกรรม ตามลำดับ

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในสถานที่ทำงานของบุคลากรในภาครัฐ ได้แก่ บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และการเป็นที่ยอมรับ ซึ่งทั้งสามปัจจัยมีอิทธิพลทางบวกต่อความสุขในสถานที่ทำงานของบุคลากรในภาครัฐ

คำสำคัญ: ความสุขในสถานที่ทำงาน; บรรยากาศองค์การ; คุณภาพชีวิตในการทำงาน

Abstracts

Happiness at the workplace is likened to the driving force and stimulus for personnel in Thai public organizations to demonstrate their skills and competencies, have enthusiasm for performing assigned tasks and creating performance at full capacity, readiness to jointly creating a conducive work environment to happiness at the workplace to reduce tensions and conflicts within the organizations. Therefore, happy organizations tend to have high performance, which leads to the results of operational efficiency and effectiveness for the organizations.

The objectives of this research were 1) to compare the levels of happiness at the workplace in Thai public organizations with different assessment results according to the efficiency improvement standards in the performance of official duties; 2) to analyze the influence of factors in the levels of happiness at workplace in Thai public organizations. The sample in the research included a total of 412 civil servants working under the Ministry of Finance, Ministry of Justice, Ministry of Foreign Affairs, and Ministry of Industry. The methods of stratified multi-stage sampling and simple random sampling were used. The tool of this research was the closed-ended questionnaire. Data were analyzed by analysis of variance (ANOVA), and regression analysis.

The research findings were as follows.

1. The levels of happiness of personnel in Thai public organizations with different assessment results according to the efficiency improvement standards in performing official duties showed that the happiness was different. The Ministry of Industry was happy at the workplace with a statistically significant difference at the level 0.01 from the Ministry of Finance, Ministry of Foreign Affairs, and Ministry of Justice. When measuring the average happiness at the workplace, it was found that the Ministry of Finance had the highest level of happiness at the workplace, followed by the Ministry of Foreign Affairs, Ministry of Justice, and Ministry of Industry, respectively.

2. The factors influencing happiness at the workplace in Thai public organizations included organizational atmosphere, quality of work life, and recognition. All three factors had a positive influence on the happiness at the workplace in Thai public organizations.

Keywords: Happiness at workplace; organizational climate; quality of work life

บทนำ

องค์การภาครัฐต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านเทคโนโลยีและแนวปฏิบัติขององค์กรใหม่ ๆ ตลอดจนความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับในปัจจุบันความเป็นสากลเพิ่มขึ้นอย่างมาก จึงจำเป็นต้องปรับตัวให้เข้ากับสภาวะการณ์เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในการตอบสนองต่อความคาดหวังของประชาชน โดยเฉพาะการเป็นที่พึงให้กับประชาชนในสภาวะการณ์ที่ยากลำบาก อันเกิดจากภาวะวิกฤตต่าง ๆ อย่างที่ผ่านมา บทบาทของบุคลากรภาครัฐจึงมีความสำคัญต่อการดำเนินงานอย่างยิ่ง นำมาซึ่งการแบกรับภาวะกดดัน เกิดความกังวลและความเครียดในระหว่างปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน การศึกษาของ European Agency for Safety and Health at Work (2009 : 7) ที่พบว่า โดยปกติบุคลากรมีความเครียดหรือความรู้สึกไม่มีความสุขจากการทำงานในระหว่างวันมากถึง 60% ซึ่งมีความสัมพันธ์กับการลดลงของประสิทธิภาพการทำงานและผลผลิตในที่ทำงาน นอกจากนี้ นักวิจัยยังพบว่าความสุขของบุคลากรมีผลต่อประสิทธิภาพส่วนบุคคล และการไม่มีความสุขในสถานที่ทำงาน อาจลดประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร และเพิ่มอัตราการขาดงานในระดับที่สูงขึ้นอย่างชัดเจน (Luthans and Avolio, 2009 : 291–307) ดังนั้นเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น จึงต้องหาแนวทางในการสร้างความสุขในสถานที่ทำงานของบุคลากรในภาครัฐ ด้วยแนวทางต่าง ๆ อาทิเช่น การสร้างความพึงพอใจในงาน (Fisher, 2010 : 384-412) การสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ที่จะสามารถกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นและเพิ่มทักษะ ทักษะที่ดี และมีความรับผิดชอบต่อองค์กร (Januwarsono, 2015 : 9-17) โดยการค้นหาปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลให้เกิดความสุขในที่ทำงาน ซึ่งในการศึกษาของ Manion (2003 : 652-655) พบว่า การได้รับการยอมรับ ความเชื่อถือ ไว้วางใจ การติดต่อสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่ดีจะส่งผลทำให้มีความสุขในที่ทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2560 : 6) ที่พบว่า ลักษณะของงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในหน่วยงานหรือองค์กร ผลประโยชน์และสิ่งตอบแทน และภาวะสมดุลแห่งตน เป็นองค์ประกอบที่ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงาน และยังสอดคล้องกับการศึกษาของ Fisher (2009 : 403-404) ที่พบว่าการสร้างความคิดเชิงบวก ความพึงพอใจมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ต่อการเสริมสร้างความสุขในงานและในที่ทำงาน

ทั้งนี้ องค์การภาครัฐของไทยส่งเสริมให้เกิดการสร้างความสุขในสถานที่ทำงานมากขึ้น เห็นได้ชัดจากการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนให้บุคลากรรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมในการทำงาน มีการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน ที่สามารถทำให้บุคลากรรู้สึกมีความสุขมากขึ้น ด้วยเหตุนี้จึงจำเป็นต้องหามาตรการที่ถูกต้องมากขึ้นเพื่อสร้างความสุขในสถานที่ทำงาน การพิจารณาค้นหาถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นตัวสร้างความสุขให้เกิดในสถานที่ทำงานมีความสำคัญ หากทราบปัจจัยแน่ชัดที่ส่งผลต่อความสุขในสถานที่ทำงาน จะ

ทำให้องค์การนำไปต่อยอดการส่งเสริมและพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อทั้งบุคลากรและองค์การในการเพิ่มประสิทธิผลขององค์การต่อไป (Januwarsono, 2015 : 9-17)

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เปรียบเทียบระดับความสุขในสถานที่ทำงานของบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐ ที่มีผลการประเมินตามมาตรฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการต่างกัน
- 2) วิเคราะห์หาอิทธิพลของปัจจัยซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในภาครัฐ

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) โดยใช้ข้อมูลปฐมภูมิ (primary data) จากการสำรวจตัวอย่างในลักษณะการศึกษาแบบตัดขวาง (cross-sectional study) โดยอาศัยแบบสอบถาม (questionnaire) ซึ่งแบบสอบถามเป็นลักษณะคำถามปลายปิด ประกอบด้วยมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของ Likert (Rating Scale) เป็นเครื่องมือสำหรับการวิจัย เพื่อรวบรวมข้อมูลสำหรับการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการในฝ่ายพลเรือน โดยแยกออกเป็น 4 กลุ่มตามผลการประเมินตามมาตรฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ พ.ศ.2562 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2562) คือ 1) ระดับคุณภาพ 2) ระดับมาตรฐานขั้นสูง 3) ระดับมาตรฐานขั้นต้น และ 4) ระดับต้องปรับปรุง

ผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างหลายขั้นตอนแบบชั้นภูมิ ขั้นตอนแรกเลือกกลุ่มกระทรวงที่มีผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 มีจำนวน 4 กลุ่มการประเมิน ได้แก่ 1) การประเมินระดับคุณภาพ ได้แก่ กระทรวงการคลัง 2) การประเมินระดับมาตรฐานขั้นสูง ได้แก่ กระทรวงยุติธรรม 3) การประเมินระดับมาตรฐานขั้นต้น ได้แก่ กระทรวงการต่างประเทศ และ 4) การประเมินระดับต้องปรับปรุง ได้แก่ กระทรวงอุตสาหกรรม ขั้นตอนที่สองสุ่มเลือกบุคลากรสังกัด 4 กระทรวง โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (simple random sampling) และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่สามารถเป็นตัวแทนที่ดี โดยประยุกต์ใช้สูตรคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973, p. 1088) ได้ตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 412 คน โดยแบ่งเป็น สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง จำนวน 34 คน สำนักงานเศรษฐกิจการคลังจำนวน 45 คน สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม จำนวน 66 คน สำนักงานกิจการยุติธรรมจำนวน 12 คน สำนักงานปลัดกระทรวงการต่างประเทศจำนวน 149 คน กรมองค์การระหว่างประเทศจำนวน

6 คน สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรมจำนวน 19 คน และกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมจำนวน 81 คน และทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการแจกแบบสอบถามตามจำนวนข้างต้นให้ครบถ้วน

2. เครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยพัฒนาแบบสอบถามขึ้น และใช้การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยโดยตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากการให้คะแนนโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ผลจากการหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (IOC) พบว่า แบบสอบถามมีค่าสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา จากการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน โดยมีค่า IOC อยู่ที่ 0.95 มีค่าความเที่ยงตรงใช้ได้ รวมทั้งนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) จำนวน 30 คน จากนั้นทำการหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้ค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ของมาตรวัดตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.756- 0.858 ซึ่งอยู่ในระดับที่ยอมรับได้สำหรับการวิจัย เป็นเครื่องมือสำหรับการวิจัย

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอน คือ 1) การวิเคราะห์ผลสถิติเชิงพรรณนาของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง 2) การวิเคราะห์ผลสถิติเชิงพรรณนาของระดับค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละของแต่ละตัวแปร 3) ใช้สถิติเชิงอนุมานเพื่อตรวจสอบเปรียบเทียบค่าทางสถิติที่สำคัญของตัวแปรต่าง ๆ ในการวิจัย การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis)

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ลักษณะเบื้องต้นของข้อมูล

ตัวแปรบรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน การเป็นที่ยอมรับ ความพึงพอใจในงาน ความทุ่มเทในงาน และความผูกพันต่อองค์การ นำมาวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น โดยแสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ดังข้อมูลในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ลักษณะเบื้องต้นของข้อมูล

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. บรรยากาศองค์การ	3.91	0.70	บรรยากาศองค์การเอื้ออำนวยมาก
2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.82	0.70	มีคุณภาพชีวิตในการทำงานมาก
3. การเป็นที่ยอมรับ	3.78	0.69	เป็นที่ยอมรับมาก
4. ความพึงพอใจในงาน	3.72	0.68	พึงพอใจในงานมาก
5. ความทุ่มเทในงาน	3.84	0.73	ทุ่มเทในงานมาก
6. ความผูกพันต่อองค์การ	3.83	0.75	ผูกพันต่อองค์การมาก

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ตามสมมติฐานงานวิจัย

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ความสุขในสถานที่ทำงานของบุคลากรในภาครัฐจะแตกต่างกัน จำแนกตามระดับผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความสุขในสถานที่ทำงานของบุคลากรในภาครัฐ จำแนกตามระดับผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

ระดับผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ					
	n	S.D.	F	p-value	
ระดับคุณภาพ	9	.82	47		
ระดับมาตรฐานขั้นสูง	8	.80	39		
ระดับมาตรฐานขั้นต้น	55	.82	41		
ระดับควรปรับปรุง	00	.61	40		
รวม	12	.76	41	9.109	0.000**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการแตกต่างกัน มีความสุขในสถานที่ทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 3 ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความสุขในสถานที่ทำงานของบุคลากรในภาครัฐ จำแนกตามระดับผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

ระดับผลการประเมิน ส่วนราชการตาม มาตรฐานการปรับปรุง ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติราชการ	$\bar{X}$	S.D	ระดับผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ			
			ระดับคุณภาพ	ระดับมาตรฐานชั้น สูง	ระดับ มาตรฐานขั้นต่ำ	ระดับ ควร ปรับปรุง
ระดับคุณภาพ			-	.04	.01	0.23*
	.82	47				
ระดับมาตรฐานชั้นสูง				-	0.02	0.19*
	.80	39				
ระดับมาตรฐานขั้นต่ำ					-	0.21*
	.82	41				
ระดับควรปรับปรุง						-
	.61	40				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 3 พบว่า ข้าราชการในฝ่ายพลเรือนที่มีระดับผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการระดับคุณภาพ มีความสุขในสถานที่ทำงานของบุคลากรในภาครัฐ มากกว่า ข้าราชการในฝ่ายพลเรือนที่มีระดับผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ระดับควรปรับปรุง อยู่ที่ 0.23

ขณะที่ข้าราชการในฝ่ายพลเรือนที่มีระดับผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการระดับมาตรฐานชั้นสูง มีความสุขในสถานที่ทำงานของบุคลากรในภาครัฐ มากกว่า ข้าราชการในฝ่ายพลเรือนที่มีระดับผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ระดับควรปรับปรุง อยู่ที่ 0.19 และข้าราชการในฝ่ายพลเรือนที่มีระดับผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการระดับมาตรฐานขั้นต่ำ มีความสุขในสถานที่ทำงานของบุคลากรในภาครัฐ มากกว่า ข้าราชการในฝ่ายพลเรือนที่มีระดับผลการประเมิน

ส่วนราชการตามมาตรฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ระดับควรปรับปรุง อยู่ที่ 0.21 นอกนั้นไม่มีความแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ความพึงพอใจในงานจะแตกต่างกัน จำแนกตามระดับผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงาน จำแนกตามระดับผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

ระดับผลการประเมินส่วน					
ราชการตามมาตรฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	n	$\bar{X}$	S.D.	F	p-value
ระดับคุณภาพ	9	3.77	0.42		
ระดับมาตรฐาน ขั้นสูง	8	3.77	0.37		
ระดับมาตรฐาน ขั้นต้น	55	3.79	0.40		
ระดับควรปรับปรุง	00	3.54	0.41		
รวม	12	3.72	0.41	9.329	0.000**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4 พบว่า ระดับผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 5 ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความพึงพอใจในงาน จำแนกตามระดับผลการประเมิน ส่วนราชการตามมาตรฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

ระดับผลการประเมินส่วนราชการตาม มาตรฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพใน การปฏิบัติราชการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรฐานการปรับปรุง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ			
			ระดับ คุณภาพ	ระดับ มาตรฐาน ขั้นสูง	ระดับ มาตรฐานขั้นต้น	ระดับ ควรปรับปรุง
ระดับคุณภาพ	.77	0.42	0.01	-	0.02	.23*
ระดับมาตรฐานขั้นสูง	.77	0.37		-	0.01	.24*
ระดับมาตรฐานขั้นต้น	.79	0.40				.25*
ระดับควรปรับปรุง	.54	0.41				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 5 พบว่า ข้าราชการในฝ่ายพลเรือนที่มีระดับผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ระดับคุณภาพ มีความพึงพอใจในงานมากกว่าข้าราชการในฝ่ายพลเรือนที่มีระดับผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ระดับควรปรับปรุง อยู่ที่ 0.23

ข้าราชการในฝ่ายพลเรือนที่มีระดับผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ระดับมาตรฐานขั้นต้นมีความพึงพอใจในงาน มากกว่า ข้าราชการในฝ่ายพลเรือนที่มีระดับผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ระดับควรปรับปรุง อยู่ที่ 0.24

ข้าราชการในฝ่ายพลเรือนที่มีระดับผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ระดับมาตรฐานขั้นต้น มีความพึงพอใจในงาน มากกว่า ข้าราชการในฝ่ายพลเรือนที่มีระดับผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ระดับควรปรับปรุง อยู่ที่ 0.25 นอกจากนั้น พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 ความทุ่มเทในงานจะแตกต่างกัน จำแนกตามระดับผลการประเมิน ส่วนราชการตามมาตรฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความทุ่มเทในงาน จำแนกตามระดับผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

ระดับผลการประเมินส่วน										
ราชการตามมาตรฐานการ		n	$\bar{X}$ S.D.		F	p-value				
ปรับปรุงประสิทธิภาพใน										
การปฏิบัติราชการ										
ระดับคุณภาพ		9	3.78	41						
ระดับมาตรฐานขั้นสูง		8	3.77	43						
ระดับมาตรฐานขั้นต้น		5	3.76	39						
ระดับควรปรับปรุง		00	3.54	42						
รวม		12	3.71	41	11.469	0.000**				

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 6 พบว่า ระดับผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการแตกต่างกัน มีความทุ่มเทในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 7 ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความทุ่มเทในงาน จำแนกตามระดับผลการประเมิน ส่วนราชการตามมาตรฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

ระดับผลการ ประเมินส่วน ราชการตาม มาตรฐานการ ปรับปรุง ประสิทธิภาพใน การปฏิบัติราชการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรฐานการปรับปรุง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ			
			ระดับ	ระดับ	ระดับ	ระดับ
			คุณภาพ	มาตรฐาน ขั้นสูง	มาตรฐาน ขั้นต้น	ควร ปรับปรุง
ระดับคุณภาพ	.78	.41	-	.01	.02	.24*
ระดับมาตรฐาน ขั้นสูง	.77	.43		-	.01	.23*

ระดับมาตรฐาน			-	0.22*
ขั้นต้น	.76	.39		
ระดับควรปรับปรุง	.54	.42		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 7 ข้าราชการในฝ่ายพลเรือนที่มีระดับผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการระดับคุณภาพ มีความทุ่มเทในงาน มากกว่า ข้าราชการในฝ่ายพลเรือนที่มีระดับผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ระดับควรปรับปรุง อยู่ที่ 0.24 ขณะที่ข้าราชการในฝ่ายพลเรือนที่มีระดับผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการระดับมาตรฐานขั้นสูง มีความทุ่มเทในงาน มากกว่า ข้าราชการในฝ่ายพลเรือนที่มีระดับผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ระดับควรปรับปรุง อยู่ที่ 0.23 และข้าราชการในฝ่ายพลเรือนที่มีระดับผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการระดับมาตรฐานขั้นต้น มีความทุ่มเทในงาน มากกว่า ข้าราชการในฝ่ายพลเรือนที่มีระดับผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ระดับควรปรับปรุง อยู่ที่ 0.22 นอกนั้นไม่มีความแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4 ความผูกพันต่อองค์การจะแตกต่างกัน จำแนกตามระดับผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามระดับผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

ระดับผลการประเมินส่วน					
ราชการตามมาตรฐานการ	n	$\bar{X}$	S.D.	F	p
ปรับปรุงประสิทธิภาพใน				-value	
การปฏิบัติราชการ					
ระดับคุณภาพ	9	3.96	.57		
ระดับมาตรฐานขั้นสูง	8	3.86	.50		
ระดับมาตรฐานขั้นต้น	55	3.90	.42		
ระดับควรปรับปรุง	00	.75	.47		
รวม	12	.85	.49	3.977	0.008*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 8 พบว่า ระดับผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 9 ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามระดับผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

ระดับผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ			
			ระดับคุณภาพ	ระดับมาตรฐานขั้นสูง	ระดับมาตรฐานขั้นต้น	ระดับควรปรับปรุง
ระดับคุณภาพ	.96	.57	-	0.90	0.06	0.21*
ระดับมาตรฐานขั้นสูง	.86	.50		-	-0.04	0.11
ระดับมาตรฐานขั้นต้น	.90	.42				0.15*
ระดับควรปรับปรุง	.75	.47				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 9 พบว่า ข้าราชการในฝ่ายพลเรือนที่มีระดับผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการระดับคุณภาพ มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าข้าราชการในฝ่ายพลเรือนที่มีระดับผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ระดับควรปรับปรุงอยู่ที่ 0.21 และข้าราชการในฝ่ายพลเรือนที่มีระดับผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ อยู่ในระดับมาตรฐานขั้นต้น มีความผูกพันต่อองค์การ มากกว่า ข้าราชการในฝ่ายพลเรือนที่มีระดับผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ระดับมาตรฐานควรปรับปรุงอยู่ที่ 0.15 นอกจากนั้น พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 5 บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และการเป็นที่ยอมรับ มีอิทธิพลทางบวกต่อความสุขในสถานที่ทำงานของบุคลากรในภาครัฐ
ตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ เพื่อใช้ทำนายความสุขในสถานที่ทำงานของบุคลากรในภาครัฐ

ปัจจัยทำนาย	ค่าสัมประสิทธิ์		SE	t	p-value
	b	eta			
บรรยากาศองค์การ	0.191	0.018	0.156	4.928	.000**
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	.309	0.035	0.340	8.811	.000**
การเป็นที่ยอมรับ	.440	0.036	0.481	12.385	.000**
ค่าคงที่	.625				
$R = 0.777, R^2 = 0.604, \text{Adjusted } R^2 = 0.601, F = 207.50$					

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ โดยใช้ตัวแปรทั้ง 3 ตัว ดังกล่าวร่วมกัน อธิบายความสุขในสถานที่ทำงานของบุคลากรในภาครัฐ พบว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถร่วมกันทำนายความสุขในสถานที่ทำงาน กล่าวคือ บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน การเป็นที่ยอมรับ มีอิทธิพลทางบวกต่อความสุขในสถานที่ทำงานของบุคลากรในภาครัฐ

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 6 บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และการเป็นที่ยอมรับ มีอิทธิพลทางบวกต่อความพึงพอใจในงาน

ตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ เพื่อใช้ทำนายความพึงพอใจในงาน

ปัจจัยทำนาย	ค่าสัมประสิทธิ์		SE	t	p-value
	การถดถอย				
	Beta				
บรรยากาศองค์การ	.181	0.028	0.419	8.610	0.000*
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	.354	0.034	0.388	10.472	.000**
การเป็นที่ยอมรับ	.461	0.034	0.500	13.429	.000**
ค่าคงที่	.583				
$R = 0.797, R^2 = 0.636, \text{Adjusted } R^2 = 0.633, F = 237.152$					

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ โดยใช้ตัวแปรทั้ง 3 ตัว ดังกล่าวร่วมกัน อธิบายความพึงพอใจในงาน พบว่าบรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน การเป็นที่ยอมรับมีอิทธิพลทางบวกต่อความพึงพอใจในงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 7 บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และการเป็นที่ยอมรับ มีอิทธิพลทางบวกต่อความทุ่มเทในงาน

ตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ เพื่อใช้ทำนายความทุ่มเทในงาน

ปัจจัยทำนาย	ค่าสัมประสิทธิ์		SE	t	p-value
	การถดถอย				
	b	eta			
บรรยากาศองค์การ	.122	0.038	0.231	9.777	.000**
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	0.323	0.053	0.295	6.108	.000**
การเป็นที่ยอมรับ	0.432	0.054	0.390	8.055	.000**
ค่าคงที่	0.686				
R = 0.619, R ² = 0.383, Adjusted R ² = 0.378, F = 84.270					

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ โดยใช้ตัวแปรทั้ง 3 ตัว ดังกล่าวร่วมกัน อธิบายความ
ทุ่มเทในงาน พบว่า บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน การเป็นที่ยอมรับมีอิทธิพลทางบวกต่อ
ความทุ่มเทในงาน

**ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 8 บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และการเป็นที่ยอมรับ
มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร**

ตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ เพื่อทำนายความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยทำนาย	ค่าสัมประสิทธิ์		SE	t	p-value
	การถดถอย				
	Beta				
บรรยากาศองค์การ	.187	0.050	0.170	3.733	.000**
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	.208	0.026	0.295	7.913	.000**
การเป็นที่ยอมรับ	.484	0.051	0.436	9.536	.000**
ค่าคงที่	.539				
R = 0.671, R ² = 0.450, Adjusted R ² = 0.446, F = 111.39					

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ โดยใช้ตัวแปรทั้ง 3 ตัว ดังกล่าวร่วมกันอธิบายความ
ผูกพันต่อองค์กร พบว่าบรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน การเป็นที่ยอมรับมีอิทธิพลทางบวกต่อ
ความผูกพันต่อองค์กร

จากผลการวิจัยสามารถสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในสถานที่ทำงานของบุคลากรในภาครัฐได้
ดังแผนภาพที่ 2

บรรยากาศองค์การ : การรับรู้หรือรู้สึก และเข้าใจลักษณะขององค์การ การบริหาร รวมถึง
สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน : ลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนา
ของบุคคล และก่อให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

การเป็นที่ยอมรับ : การรับรู้ที่ตนเองได้รับการยอมรับนับถือ และได้รับความไว้วางใจ จากผู้ร่วมงาน
ลูกน้อง และหัวหน้า ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน



แผนภาพที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในสถานที่ทำงานของบุคลากรในภาครัฐ

อภิปรายผลการวิจัย

ความสุขในสถานที่ทำงานของบุคลากรในภาครัฐที่มีผลการประเมินตามมาตรฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการต่างกัน พบว่ามีความสุขในสถานที่ทำงานแตกต่างกัน กล่าวคือ กระทรวงการคลังซึ่งเป็นองค์กรที่มีผลการประเมินตามมาตรฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการในระดับคุณภาพ มีความสุขในสถานที่ทำงานมากที่สุด สะท้อนให้เห็นได้ว่าการที่องค์กรมีบรรยากาศแห่งความสุข มีการสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน การได้รับค่าจ้าง ผลตอบแทน สวัสดิการ ผลประโยชน์และความก้าวหน้าในการทำงาน ตลอดจนการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และบุคลากรอื่น ๆ ที่มีโอกาสร่วมงาน ส่งผลให้บุคลากรภาครัฐมีความสุขในการทำงาน รวมทั้งการมีผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกับบุคลากร ย่อมส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร ยอมทุ่มเทอุทิศตนและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับผลการประเมินตามมาตรฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการที่อยู่ในระดับคุณภาพ นอกจากนี้ ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และการเป็นที่ยอมรับมีอิทธิพลทางบวกต่อความสุขใน

สถานที่ทำงานนั้น มีความสอดคล้องกับการศึกษาของ Bhaesajsanguan (2010 : 1-15) ที่พบว่า บรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความมุ่งมั่นของบุคลากรผ่านความพึงพอใจในงาน และพบว่าบรรยากาศองค์กร ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร และผลจากการศึกษายังให้ความรู้ที่สำคัญแก่ผู้บริหารแผนกทรัพยากรมนุษย์ที่จะดำเนินการและเสริมสร้างบรรยากาศองค์กร เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในงานและความสุขในสถานที่ทำงานอีกด้วย เช่นเดียวกับ Gratto (2001: 13-29) ที่ให้ทัศนะว่า เมื่อบุคลากรรู้สึกดีต่อบรรยากาศขององค์กร จะมีระดับความพึงพอใจในสถานที่ทำงานมากขึ้น จะรู้สึกมีความสุขเมื่อได้อยู่ในที่ทำงาน หากองค์กรมีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและบริการไว้ให้บุคลากร จะยิ่งทำให้รู้สึกมีความสุขมากขึ้น เพราะบรรยากาศขององค์กรจะเป็นตัวกำหนดความพึงพอใจของบุคลากรในหน่วยงาน ในขณะที่ Butt, Altaf, Chohan & Ashraf (2019: 1905-1915) พบว่า เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพสูงที่สุด องค์กรต้องตระหนักถึงความสำคัญของความสุขในที่ทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อความพึงพอใจของบุคลากร และความพึงพอใจของบุคลากรมีผลในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อความสุขในที่ทำงานเช่นกัน Fisher (2010: 384-412) อธิบายถึงความพึงพอใจในงานว่าเป็นผลลัพธ์เชิงบวกกับความสุขในสถานที่ทำงาน ซึ่งสามารถแยกจุดเน้นออกเป็นสามจุดด้วยกัน คือ อารมณ์ที่มีความสุขในที่ทำงานที่เป็นความรู้สึกแห่งความสุขสำหรับตัวงาน สำหรับงาน และสำหรับทั้งองค์กร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

1. องค์กรภาครัฐและเอกชนสามารถนำผลการวิจัย ในประเด็นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในสถานที่ทำงาน ทั้ง ด้านบรรยากาศองค์กร ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน รวมถึงด้านการเป็นที่ยอมรับ ไปพิจารณาปรับใช้ในการกำหนดนโยบาย กำหนดกลยุทธ์ วางแผนขององค์กร ตลอดจนการปรับกฎเกณฑ์ต่าง ๆ อาทิเช่น ค่าจ้าง ผลตอบแทน สวัสดิการ ผลประโยชน์และความก้าวหน้าในการทำงานให้มีความสอดคล้องต่อการสร้างความสุขในสถานที่ทำงาน
2. นำผลการวิจัยนี้ไปกำหนดมาตรการในการปรับปรุง พัฒนาและเสริมสร้างบรรยากาศแห่งความสุขในองค์กร เพื่อให้บุคลากรยอมทุ่มเทอุทิศตนปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลของงานตามบริบทและความเหมาะสมของแต่ละองค์กร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่คาดว่าจะส่งผลต่อความสุขในสถานที่ทำงานให้มีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น อาทิเช่น ด้านการบริหาร ด้านภาวะผู้นำ ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ ที่จะนำศึกษาควรพิจารณาคุณลักษณะขององค์การร่วมด้วย เพื่อให้สามารถนำปัจจัยที่ได้จากผลการศึกษา มาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การด้วย
2. ควรศึกษาเชิงลึกด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการถอดบทเรียนความสำเร็จกรณีศึกษาขององค์การที่ได้รับผลประเมินส่วนราชการตามมาตรฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการในระดับคุณภาพในประเด็นเกี่ยวกับความสุขในสถานที่ทำงานกับการบริหารองค์การสู่ความสำเร็จ เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- ชุมศักดิ์ อินทร์รัช. (2560). คุณภาพชีวิตกับความสุขในการทำงาน. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร*. 15 (2), 6-14.
- Bhaesajsanguan, S. (2010). The Relationships among organizational climate, Job satisfaction and organizational commitment in the Thai telecommunication industry. *E-Leader Singapore*. 1 (1), 1-15.
- Butt, R. S., Altaf, S., Chohan, I. M., & Ashraf, S. F. (2019). Analyzing the role of quality of work life and happiness at work on employees' job satisfaction with the moderation of job stress, empirical research of Jiangsu University. *International Journal of Scientific and Technology Research*. 8 (10), 1905-1915.
- European Agency for Safety and Health at Work. (2009). *Milczarek, M., Schneider, E., Rial Gonzalez*. EU-OSH in figures: stress at work-facts and figures. Luxembourg: European Communities. Printed in Luxembourg, pp.7
- Fisher, C. D. (2009). Happiness at work. *International journal of management reviews*. 12 (4), 384-404.
- Gratto, F. J. (2001). *The relationship between organizational climate and job satisfaction for directors of physical plants*. Unpublished Ph.D., University of Florida, United States - Florida. UMI Number: 3039765,13-29.
- Januwarsono, S. (2015). Analytical of factors determinants of happiness at work case study on PT. PLN (persero) region Suluttenggo, Sulawesi, Indonesia. *European Journal of Business and Management*. 7 (8), 9-17.
- Luthans, F. and Avolio, B.J. (2009). The point of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*. 30, 291-307.
- Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive workplace. *Journal of Nursing Administration*. 33 (12), 652-655.