

# ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในกรุงเทพมหานคร

## Leadership affecting employee happiness in Bangkok.

อานามิกา เกสโร

### บทคัดย่อ

ยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงเนื่องจากการแพร่กระจายของเชื้อไวรัส ทำให้การทำงานและวิถีชีวิตต่างๆ เกิดการเปลี่ยนแปลงไป ดังนั้น แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานต่างๆ เพียงอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอ เพราะการทำงานแบบ New Normal นั้นจำเป็นต้องมีการปรับตัวมากขึ้นทั้งรูปแบบการทำงาน หรือบุคลิกภาพที่ดี ไม่ว่าจะเป็นการพูด ทำทางและการแสดงออกเพื่อเพิ่มความมั่นใจให้กับตนเอง ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้ช่วยส่งเสริมให้ทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพอีกด้วย

เมื่อการทำงานแบบ New Normal ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป จนทำให้หลายคนไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับรูปแบบการทำงานแบบใหม่ได้ จนทำให้เกิดความเครียด หรือชีวิตไม่มี Work-Life Balance จนส่งผลกระทบต่อการทำงาน ทั้งทำงานช้า หรือทำงานไม่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น วิธีการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการจัดลำดับความสำคัญของงาน การตั้งเป้าหมายการทำงานอย่างชัดเจน หรือการใช้ทักษะสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ก็จะช่วยให้งานของคุณง่ายขึ้นและสะดวกสบายมากยิ่งขึ้น (CP Tower,Online,2565)

การเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจและสังคมตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฉบับที่ --- (พ.ศ. --- ถึง ---) ซึ่งเป็นแผนพัฒนามุ่งเน้นให้คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา กำหนดยุทธศาสตร์ที่ให้มีการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ และสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำภายในสังคม ซึ่งแนวทางพัฒนาประเทศนั้นจะใช้เศรษฐกิจเป็นเครื่องมือช่วยพัฒนาให้คนมีความสุข และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยเน้นในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพพร้อมคุณธรรม รอบรู้อย่างเท่าทัน และมีสุขภาวะที่ดี มีความกินดีอยู่ดี ให้คนไทยมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) เพราะมนุษย์ทุกคนต่างก็ต้องการมีชีวิตที่ดี สมบูรณ์ด้วยปัจจัยสี่ ซึ่งการทำงานเป็นวิธีการอันดับแรกที่จะนำมาซึ่งทรัพยากรเหล่านี้ ดังนั้น การทำงานจึงเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิต แต่สถานการณ์ในปัจจุบัน แสดงให้เห็นว่าบุคคลมักไม่มีความสุขในการทำงาน เนื่องมาจากการแข่งขันที่สูงขึ้น ชั่วโมงการทำงานยาวนานมากขึ้น เทคโนโลยีที่ทำให้บุคคลสามารถทำงานได้ทุกสถานที่ทุกเวลา สิ่งเหล่านี้ทำให้บุคคลขาดความสุขในการทำงาน ส่งผลต่อองค์กรทั้งในด้านอัตราการลาออก ประสิทธิภาพการทำงานลดลง ขวัญกำลังใจตกต่ำลง นอกจากนี้ ก็ยังรายงานทางเกี่ยวกับความเจ็บป่วยที่เพิ่มขึ้นของ

กลุ่มคนที่ทำงานในสำนักงาน (White Collar) และสาเหตุการฆ่าตัวตายอันเนื่องมาจากงานก็มีมากขึ้น (Moorhead and Griffin, 2010 : 116 - 117)

ความสุขในการทำงานถือเป็นสิ่งที่น่าสนใจประสงค์ของคนทุกระดับในองค์กร ตั้งแต่ผู้บริหาร จนถึงพนักงาน เพราะว่าในแต่ละวันนั้น คนส่วนใหญ่หมดเวลาไปกับการทำงาน มีปัจจัยหลายประการที่เป็นปัจจัยที่สร้างให้คนในองค์กรมีความสุขได้ ซึ่งที่ผ่านมามีผลงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้สะท้อนให้เห็นถึงค่านิยมในการมองความสุขในองค์กรที่ต่างกัน เช่น องค์กรแห่งสุขภาวะที่ดี (Healthy Organization) องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) จิตวิญญาณแห่งองค์กร (Spirituality Organization)

ความสุขจึงเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนปรารถนา เมื่อมนุษย์เกิดความสุขจะสามารถเพิ่มพลังงานในร่างกาย โดยการสั่งการของสมองไปยังระบบประสาท สนับสนุนให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ก่อให้เกิดความมั่นใจในการทำงานที่ดีขึ้น รวมถึงจิตอาสาที่จะช่วยเหลือสังคม และองค์กร (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2556)

ความสุขของคนทำงาน หมายถึง ความสามารถในการจัดสมดุลชีวิตของโลกความสุข 3 ใบทับซ้อน คือความสุขของตนเอง ครอบครัว และองค์กร/สังคม การจัดสมดุลชีวิตของแต่ละคนจะแตกต่างกันตามบริบทของแต่ละบุคคล การมีความสุขต้องไม่ทำให้ตนเอง ครอบครัว องค์กร/ชุมชนเดือดร้อน (ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีรธรรม วุฑฒวัตรชัยแก้ว, 2559)

## Abstract

The purpose of this research was to study the personal factors of employees in Bangkok. To study the leadership of employees in Bangkok To study the happiness of employees in Bangkok To study personal factors affecting happiness at work of employees in Bangkok. and to study leadership affecting happiness at work in Bangkok The research tool was a personal factor questionnaire. Leadership questionnaire based on employee perception and a questionnaire on employee happiness at work Statistics used in data analysis were frequency distribution using percentage (Percentage) or mean score (Mean) or ( $\bar{X}$ ) and measuring the distribution of data (Measure of Variation) using standard deviation ( Standard Deviation : SD) Use the value from T-test analysis Use the value from One way Analysis of Variance

The research results are summarized as follows.

1. Leadership in terms of people-oriented commanders task-oriented supervisor Low-Oriented Commander – Low-Oriented, Team-Oriented Commander and different middle-class commanders It affects happiness at work in terms of good health, kindness, relaxation, inquisitiveness, peace, good finances, good family and good society. and the good works of employees in Bangkok are different Statistically significant at the 0.05 level.

2. Leadership approaches that affect employee happiness in Bangkok is an application of leadership theory based on the concept of Blake and Mouton, which divides leadership into 5 styles, namely, task-oriented leadership; People-oriented leader A low-tasking, low-people leader. Moderate leader and leaders who work as a team And it is the HAPPINOMETER theory of Sirinan Kittisuksathit and others as a tool to measure the level of happiness of working people that supports the concept of a happy organization. which consists of 9 aspects: good health, kindness, relaxation, knowledge, peace, good finances, good family, good society and good work.

From the research results, it is known that leadership There was a moderate relationship with happiness at work of employees in Bangkok. There were four positive correlations with the low level of employee happiness in Bangkok, namely, middle-educated supervisors and leadership. Teamwork supervisor low-minded, low-minded, and low-minded commanders. Therefore, this research Therefore, it is beneficial to employees in the organization. Thus, it shows that the relationship between self-leadership little effect on the happiness of employees in Bangkok

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงเนื่องจากการแพร่กระจายของเชื้อไวรัส ทำให้การทำงานและวิถีชีวิตต่างๆ เกิดการเปลี่ยนแปลงไป ดังนั้น แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานต่างๆ เพียงอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอ เพราะการทำงานแบบ New Normal นั้นจำเป็นต้องมีการปรับตัวมากขึ้นทั้งรูปแบบการทำงาน หรือบุคลิกภาพที่ดี ไม่ว่าจะเป็นการพูด ท่าทางและการแสดงออกเพื่อเพิ่มความมั่นใจให้กับตนเอง ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้ช่วยส่งเสริมให้ทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพอีกด้วย

เมื่อการทำงานแบบ New Normal ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป จนทำให้หลายคนไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับรูปแบบการทำงานแบบใหม่ได้ จนทำให้เกิดความเครียด หรือชีวิตไม่มี Work-Life Balance จนส่งผลกระทบต่อการทำงาน ทั้งทำงานช้า หรือทำงานไม่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น วิธีการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการจัดลำดับความสำคัญของงาน การตั้งเป้าหมายการทำงานอย่างชัดเจน หรือการใช้ทักษะสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ก็จะช่วยทำให้การทำงานของคณ่ง่ายและสะดวกสบายมากยิ่งขึ้น (CP Tower,Online,2565)

การเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจและสังคมตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฉบับที่ --- (พ.ศ. --- ถึง ---) ซึ่งเป็นแผนพัฒนามุ่งเน้นให้คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา กำหนดยุทธศาสตร์ที่ให้มีการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ และสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำภายในสังคม ซึ่งแนวทางพัฒนาประเทศนั้นจะใช้เศรษฐกิจเป็นเครื่องมือช่วยพัฒนาให้คนมีความสุข และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยเน้นในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพพร้อมคุณธรรม รอบรู้อย่างเท่าทัน และมีสุขภาวะที่ดี มีความกินคืออยู่ดี ให้คนไทยมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) เพราะมนุษย์ทุกคนต่างก็ต้องการมีชีวิตที่ดี สมบูรณ์ด้วยปัจจัยสี่ ซึ่งการทำงานเป็นวิธีการอันดับแรกที่จะนำมาซึ่งทรัพยากรเหล่านี้ ดังนั้น การทำงานจึงเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิต แต่สถานการณ์ในปัจจุบัน แสดงให้เห็นว่าบุคคลมักไม่มีความสุขในการทำงาน เนื่องมาจากการแข่งขันที่สูงขึ้น ชั่วโมงการทำงานยาวนานมากขึ้น เทคโนโลยีที่ทำให้บุคคลสามารถทำงานได้ทุกสถานที่ทุกเวลา สิ่งเหล่านี้ทำให้บุคคลขาดความสุขในการทำงาน ส่งผลต่อองค์การทั้งในด้านอัตราการลาออก ประสิทธิภาพการทำงานลดลง ขวัญกำลังใจตกต่ำลง นอกจากนี้ ก็ยังรายงานทางเกี่ยวกับความเจ็บป่วยที่เพิ่มขึ้นของกลุ่มคนที่ทำงานในสำนักงาน (White Collar) และสาเหตุการฆ่าตัวตายอันเนื่องมาจากงานก็มีมากขึ้น (Moorhead and Griffin, 2010 : 116 - 117)

ความสุขในการทำงานถือเป็นสิ่งที่น่าพึงประสงค์ของคนทุกระดับในองค์กร ตั้งแต่ผู้บริหาร จนถึงพนักงาน เพราะว่าในแต่ละวันนั้น คนส่วนใหญ่หมดเวลาไปกับการทำงาน มีปัจจัยหลายประการที่เป็นปัจจัยที่สร้างให้คนในองค์กรมีความสุขได้ ซึ่งที่ผ่านมามีผลงานวิจัยทั้งในประเทศ และต่างประเทศ ได้สะท้อนให้เห็นถึงค่านิยมในการมองความสุขในองค์กรที่ต่างกัน เช่น องค์กรแห่งสุขภาวะที่ดี (Healthy Organization) องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) จิตวิญญาณแห่งองค์กร (Spirituality Organization)

ความสุขจึงเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนปรารถนา เมื่อมนุษย์เกิดความสุขจะสามารถเพิ่มพลังงานในร่างกาย โดยการสั่งการของสมองไปยังระบบประสาท สนับสนุนให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ก่อให้เกิดความมั่นใจในการทำงานที่ดีขึ้น รวมถึงจิตอาสาที่จะช่วยเหลือสังคม และองค์กร (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2556)

ความสุขของคนทำงาน หมายถึง ความสามารถในการจัดสมดุลชีวิตของ โลกความสุข 3 ใบทับซ้อน คือ ความสุขของตนเอง ครอบครัว และองค์กร/สังคม การจัดสมดุลชีวิตของแต่ละคนจะแตกต่างกันตามบริบทของ

แต่ละบุคคล การมีความสุขต้องไม่ทำให้ตนเอง ครอบครัว องค์กร/ชุมชนเดือดร้อน (ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีร์ธรรม วุฑฒวัตรชัยแก้ว, 2559)

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของพนักงานในกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานในกรุงเทพมหานคร
4. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในกรุงเทพมหานคร
5. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในกรุงเทพมหานคร

### สมมติฐานการวิจัย

1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

2. ภาวะผู้นำของพนักงานในกรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

### ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาครั้งนี้มุ่งเน้น ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในกรุงเทพมหานคร ที่ประกอบด้วย ตัวแปรต้น ได้แก่ ภาวะผู้นำ ประกอบด้วย 5 ตัวแปร คือ 1. แบบมุ่งคนสูง 2. แบบมุ่งงาน 3. แบบมุ่งงานต่ำมุ่งคนต่ำ 4. แบบทำงานเป็นทีม 5. แบบทางสายกลาง ตามแนวคิดของ ((Blake and Mouton's managerial Grid), 1991) และ ตัวแปรตาม ได้แก่ ความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย 9 ตัวแปร คือ 1.ด้านการมีสุขภาพดี 2. ด้านการมีน้ำใจดี 3. ด้านการผ่อนคลาย 4. ด้านการใฝ่รู้ดี 5. ด้านความสุขสงบ 6. ด้านการเงินดี 7. ด้านครอบครัวดี 8. ด้านสังคมดี และ 9. ด้านการงานดี ตามแนวคิดของศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2555

ขอบเขตด้านพื้นที่ในการศึกษา พนักงานในกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรในการศึกษาค้นคว้านี้ ได้แก่ พนักงานการประปานครหลวง จำนวนทั้งสิ้น 5,314 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2564)

ขอบเขตด้านระยะเวลาในการศึกษา ระหว่างเดือน พฤษภาคม – สิงหาคม 2566

## แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดของ Blake and Mouton รูปแบบของผู้นำมี 5 รูปแบบ (ทิมมิกา เครือเนตร, 2554 : 21 - 22) ได้แก่

1. แบบมุ่งงาน (Task – Oriented/Authority Compliance) แบบ 9,1 ผู้นำจะมุ่งเอาแต่งานเป็นหลัก (Production Oriented) สนใจคนน้อย มีพฤติกรรมแบบเผด็จการ จะเป็นผู้อำนาจกำหนดแนวทางการปฏิบัติ และออกคำสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม เน้นผลผลิต ไม่สนใจสัมพันธภาพผู้ร่วมงาน ห่างเหินผู้ร่วมงาน

2. แบบมุ่งคนสูง (Country Club Management) แบบ 1,9 ผู้นำจะเน้นการใช้มนุษยสัมพันธ์ และเน้นความพึงพอใจของผู้ตามในการทำงาน ไม่คำนึงถึงผลผลิตขององค์กร ส่งเสริมให้ทุกคนมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัวใหญ่ที่มีความสุข นำไปสู่สภาพการณ์สิ่งแวดล้อม และงานที่น่าอยู่ จะมุ่งผลงานโดยไม่สร้างความกดดันแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้บริหารมีความเชื่อว่า บุคลากรมีความสุขในการทำงาน การนิเทศในการทำงาน ควรมีเพียงเล็กน้อยไม่จำเป็นต้องมีการควบคุมในการทำงาน ลักษณะคล้ายการทำงานในครอบครัวที่มุ่งเน้นความพึงพอใจ ความสนุกสนานในการทำงานของผู้ร่วมงาน เพื่อหลีกเลี่ยงการต่อต้านต่างๆ

3. แบบมุ่งงานต่ำมุ่งคนต่ำ (Impoverished) แบบ 1,1 ผู้บริหารจะสนใจคน และสนใจงานน้อยมาก ใช้ความพยายามเพียงเล็กน้อยเพื่อให้งานดำเนินไปตามที่มุ่งหมาย และคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร ผู้บริหารมีอำนาจในตนเองต่ำ มีการประสานงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาน้อย เพราะขาดภาวะผู้นำ และมักจะมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำเป็นส่วนใหญ่

4. แบบทางสายกลาง (Middle of The Road Management) แบบ 5,5 ผู้บริหารหวังผลงานเท่ากับขวัญ และกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ใช้ระบบราชการที่มีกฎระเบียบแบบแผน ผลงานได้จากการปฏิบัติตามระเบียบ โดยเน้นขวัญ ความพึงพอใจ หลีกเลี่ยงการใช้กำลัง และอำนาจ ขอมรับผลที่เกิดขึ้นตามความคาดหวังของผู้บริหาร มีการจัดตั้งคณะกรรมการในการทำงานหลีกเลี่ยงการทำงานที่เสี่ยงเกินไป มีการประนีประนอมในการจัดการกับความขัดแย้ง ผู้ร่วมงานคาดหวังว่าผลประโยชน์มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานที่ได้กระทำลงไป

5. แบบทำงานเป็นทีม (Team Management) แบบ 9,9 ผู้บริหารให้ความสนใจทั้งเรื่องงานและขวัญ กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา คือ ความต้องการขององค์กร และความต้องการของคนทำงานจะไม่ขัดแย้งกัน เน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ บรรยากาศในการทำงานสนุก ผลสำเร็จของงานเกิดจากความรู้สึกร่วมกันของผู้ปฏิบัติในการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันระหว่งสมาชิก สัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารกับผู้ตาม เกิดจากความไว้วางใจ เคารพนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บริหารแบบนี้เชื่อว่า คนเป็นเพียงผู้เสนอแนะ หรือให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเท่านั้น อำนาจการวินิจฉัยสั่งการ และอำนาจการปกครองบังคับบัญชาอยู่ที่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการยอมรับความสามารถของแต่ละบุคคล ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

### ตัวแปรต้น

#### ปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ
2. อายุ
3. สถานภาพ
4. การศึกษา
5. ตำแหน่งงาน
6. ประสบการณ์การทำงาน
7. รายได้ต่อเดือน

#### ภาวะผู้นำ

ทฤษฎีภาวะผู้นำ (Blake and Mouton's managerial Grid), 1991

1. แบบมุ่งคนสูง (Country Club Management)
2. แบบมุ่งงาน (Task-Oriented/Authority Compliance)
3. แบบมุ่งงานต่ำมุ่งคนต่ำ (Impoverished)
4. แบบทำงานเป็นทีม (Team Management)
5. แบบทางสายกลาง (Middle of The Road Management)

### ตัวแปรตาม

#### ความสุขในการทำงาน

ทฤษฎี HAPPINOMETER

(ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2555)

1. ด้านการมีสุขภาพดี
2. ด้านการมีน้ำใจดี
3. ด้านการผ่อนคลาย
4. ด้านการใฝ่รู้ดี
5. ด้านความสุขสงบ
6. ด้านการเงินดี
7. ด้านครอบครัวดี
8. ด้านสังคมดี
9. ด้านการงานดี

## วิธีดำเนินการวิจัย

**เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา** การศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

**ส่วนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามของพนักงานใน กรุงเทพมหานคร ตามลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ, อายุ, สถานภาพ, การศึกษา, ตำแหน่งงาน, ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ต่อเดือน โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check - List)

**ส่วนที่ 2** แบบสอบถามด้านภาวะผู้นำตามการรับรู้ของพนักงานในกรุงเทพมหานคร

**ส่วนที่ 3** แบบสอบถามด้านความสุขในการทำงานของพนักงานในกรุงเทพมหานคร

**การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้**

หลังจากที่ได้ทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถามครบ 372 ชุดแล้ว ทางผู้วิจัยจะนำข้อมูลในแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมทางสถิติ ดังต่อไปนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
2. การลงรหัส นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความถูกต้องเรียบร้อยแล้ว มาลงรหัสตามกำหนดไว้ล่วงหน้า สำหรับประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป (SPSS)
3. การประมวลผลข้อมูล ข้อมูลที่ลงรหัสเรียบร้อยแล้ว โดยใช้คอมพิวเตอร์ในการประมวลผลข้อมูล ซึ่งใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อวิเคราะห์เชิงพรรณนา และเชิงอนุมานตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

## ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาพรวมของภาวะผู้นำของพนักงานในกรุงเทพมหานคร

ภาพรวมของภาวะผู้นำของพนักงานในกรุงเทพมหานคร	$\bar{X}$	SD	ระดับความเห็นด้วย
ภาพรวมของภาวะผู้นำ	3.83	0.72	มาก
1. ผู้บังคับบัญชาแบบมุ่งคน	4.03	0.82	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาแบบมุ่งงาน	3.56	0.95	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาแบบมุ่งงานต่ำ – มุ่งคนต่ำ	4.02	0.99	มาก



4. ผู้บังคับบัญชาแบบทำงานเป็นทีม	3.71	0.88	มาก
5. ผู้บังคับบัญชาแบบเดินสายกลาง	3.82	0.86	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาพรวมของภาวะผู้นำที่กลุ่มตัวอย่างประทับใจมากที่สุด คือ ด้านผู้บังคับบัญชาแบบมุ่งคน โดยมีค่า  $\bar{X} = 4.03$ ,  $SD = 0.82$

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสุขในการทำงานของพนักงานในกรุงเทพมหานคร

ภาพรวมความสุขในการทำงานของพนักงานใน กรุงเทพมหานคร	$\bar{X}$	SD	ระดับความเห็นด้วย
<b>ภาพรวมความสุขในการทำงาน</b>	<b>3.73</b>	<b>0.55</b>	<b>มาก</b>
1. การมีสุขภาพดี	3.42	0.81	มาก
2. การมีน้ำใจดี	4.11	0.65	มาก
3. การผ่อนคลาย	3.53	0.95	มาก
4. การใฝ่รู้ดี	3.42	0.81	มาก
5. ความสุขสงบ	4.11	0.65	มาก
6. การเงินดี	3.53	0.95	มาก
7. การมีครอบครัวดี	3.97	0.60	มาก
8. การมีสังคมดี	3.97	0.60	มาก
9. การงานดี	3.51	0.88	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นด้วยต่อความสุขในการทำงานด้านการมีสุขภาพดีภาพรวมในระดับความเห็นด้วยมากที่สุดที่ระดับ  $\bar{X} = 3.42$ ,  $SD = 0.81$  เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อมีระดับความเห็นด้วยมากที่สุดโดยมีระดับความเห็นด้วยต่อด้านการมีสุขภาพดีเป็นอันดับแรกในข้อทำนรับประทานอาหารเข้าอย่างสม่ำเสมอในระดับ  $\bar{X} = 4.01$ ,  $SD = 1.12$

## การอภิปรายผลการวิจัย

การศึกษา ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในกรุงเทพมหานคร เป็นดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านอายุ และประสบการณ์การทำงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในกรุงเทพมหานครแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับ งานวิจัยของณัฐชยา ศรีจันทร์ (2560) ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท เอพี ออโต้ มาสเตอร์ จำกัด พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เอพี ออโต้ มาสเตอร์ จำกัด พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ภาระหนี้สิน จำนวนสมาชิกในครอบครัว รายได้เฉลี่ยต่อเดือนทั้งครอบครัว และจำนวนบุตร/คนที่ต้องดูแลต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยส่วนใหญ่มีช่วงอายุคือ 31 – 40 ปี ร้อยละ 36.00 รองลงมาในลำดับที่สอง คือ ช่วงอายุ 41 – 50 ปี ร้อยละ 26.10 ซึ่งเป็นพนักงานและผู้ปฏิบัติงานของประปานครหลวง เขตหลักสี่ จังหวัดกรุงเทพมหานคร ที่เป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจ ซึ่งมีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ และประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างจากพนักงานบริษัท เอพี ออโต้ มาสเตอร์ จำกัด

2. ภาวะผู้นำที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน เห็นได้จาก ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานในกรุงเทพมหานครในระดับปานกลาง ในด้านผู้บังคับบัญชาแบบเดินสายกลาง เนื่องจากมีค่า R เท่ากับ 0.43 รองลงมาเป็นภาวะผู้นำที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานในกรุงเทพมหานครในระดับต่ำ ได้แก่ ด้านผู้บังคับบัญชาแบบมุ่งคน ผู้บังคับบัญชาแบบทำงานเป็นทีม ผู้บังคับบัญชาแบบมุ่งงานต่ำ และ มุ่งคนต่ำ และผู้บังคับบัญชาแบบมุ่งงาน ซึ่งมีค่า R เท่ากับ 0.35 0.36 0.19 และ 0.14 ตามลำดับ สอดคล้องกับ งานวิจัยของศิริภัทร ดุษฎีวิวัฒน์ (255) ศึกษาภาวะผู้นำที่มีผลต่อขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านผู้นำแบบชี้หน้า ผู้นำแบบสนับสนุน ผู้นำแบบมีส่วนร่วม ผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จมีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำในทุกด้าน และเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจเช่นเดียวกัน

## ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการศึกษาระดับความสุขของพนักงานตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ เช่น สายงาน 9 สายงาน ได้แก่ สายงานผู้ว่าการ สายงานบริการ สายงานการเงิน สายงานแผนและพัฒนา สายงานบริการตะวันออก สายงานบริการตะวันตก สายงานผลิตน้ำ สายงานวิศวะ และสายงานเทคโนโลยีดิจิทัล เนื่องจากลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกันทั้งในด้านความซับซ้อน และความเสี่ยงต่างๆ

2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความสุขของพนักงานในจังหวัดใกล้เคียง เช่น จังหวัดนนทบุรี และจังหวัดสมุทรปราการ

## บรรณานุกรม

นฤ ช้างประเสริฐ. (2560). *ความสุขในการทำงานและพฤติกรรมการมีจริยธรรมการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร*, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.

นุรป่าชียะห์ ภูนา. (2562). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี*, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ณัฐปภัทร์ ตั้งพานทอง. (2560). *ปัจจัยความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร กรณีศึกษาเภสัชกรอัตราจ้าง แผนกผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง*, มหาวิทยาลัยมหิดล.

ณัฐชยา ศรีจันทร์. (2560). *ความสุขในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท เอพี ออโต้ มาสเตอร์ จำกัด*, มหาวิทยาลัยเกริก.

ธัญญามาส โลจนานนท์. (2557). *ภาวะผู้นำ และแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ซิลลิค ฟาร์ม จำกัด*, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

พิมพ์สิริ โตกะคุณะ. (2560). *ความสุขในการทำงานของพนักงานขายปลีกในธุรกิจห้างสรรพสินค้าแห่งหนึ่ง*, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง. (2555). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อคั่นความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ศศกมล รัตนวราหะ. (2560). *ความสุขในการทำงาน Happiness in work*, มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ศิริภัทร คุษฎีวิวัฒน์. (2555). *ภาวะผู้นำที่มีผลต่อขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่*, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.