

ปัจจัยสุขภาวะที่ดีและความสุขในการทำงานที่ส่งผล ต่อความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรหน่วยงานราชการ แห่งหนึ่ง

Factors of well-being and job happiness influencing work engagement among employees of one government agency

Received: February 24, 2025

Revised: June 5, 2025

Accepted: June 9, 2025

จันทภา เฟื่องฟู*

Jantapa Fuengfoo*

จรัญญา ปานเจริญ**

Charunya Parncharoen**

สุกัญญา สิงห์ตุ้ย***

Sukanya Singtui***

ชลิดา กาญจนจุฑะ****

Chalida Kanjanajuta****

*, **, ***, ****วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

*, **, ***, ****College of Innovative Business and Accountancy, Dhurakij Pundit University

*Email: 66130470@dpu.ac.th

**Email: charunya@dpu.ac.th

***Email: sukanya.sin@dpu.ac.th

****Email: chalida.kaa@dpu.ac.th

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เปรียบเทียบระดับความทุ่มเทในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 2. ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดีต่อความทุ่มเทในการทำงาน และ 3. ศึกษาอิทธิพลของความสุขในการทำงานต่อความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากตัวอย่างที่เป็นบุคลากรหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง จำนวน 300 คน โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานด้วย t-test และ F-Test รวมถึงการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรหน่วยงานราชการแห่งหนึ่งที่มีระยะเวลาทำงาน และประเภทอัตรา กำลังแตกต่างกัน มีความทุ่มเทในการทำงานแตกต่างกัน นอกจากนี้ ยังพบว่า ปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดี 3 ด้าน ได้แก่ ความเกี่ยวข้องกับชุมชน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ และสภาพแวดล้อมทางจิตสังคมมีอิทธิพลทางบวกต่อความทุ่มเทในการทำงาน ส่วนแหล่งสุขภาวะบุคคลมีอิทธิพลทางลบ โดยปัจจัยทั้ง 4 ด้าน สามารถอธิบายความแปรผันของผลต่อความทุ่มเทในการทำงานได้ 45.3% ($R^2 = 0.453$) อีกทั้งยังพบว่า ความสุขในการทำงาน 6 ด้าน ได้แก่ สุขภาพใจ มาตรฐานการดำรงชีพ ความสัมพันธ์ทางสังคม ความหลากหลายและความสามารถในการฟื้นตัวของสภาพแวดล้อมการทำงาน สุขภาพ และการศึกษา มีอิทธิพลทางบวกต่อความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ซึ่งปัจจัยทั้ง 6 ด้านสามารถอธิบายความแปรผันที่มีต่อความทุ่มเทในการทำงานได้ 72.9% ($R^2 = 0.729$)

คำสำคัญ: สุขภาวะที่ดี สุขภาพในการทำงาน ความทุ่มเทในการทำงาน

Abstract

This research aims to 1. compare the level of work engagement, classified by personal factors, 2. investigate the influence of well-being factors on work engagement, and 3. determine the influence of job happiness on work engagement of employees in a government agency. Data were collected using a questionnaire from a sample of 300 personnel of a government agency. Statistics were used to analyze the data, including percentage, mean, and standard deviation. Hypothesis were tested with t-test, F-test, and multiple regression analysis at a significance level of 0.05. This research found that employees in a government agency with different tenures and types of job had different levels of work dedication. In addition, it was found that three well-being factors, namely Enterprise Community Involvement, Physical Work Environment, and Psychosocial Work Environment, had a positive influence on work engagement, while Personal Health Resources in the Workplace had a negative influence. The four factors could explain 45.3% of the variance in the effect on work engagement ($R^2 = 0.453$). In addition, it was found that six aspects of job happiness, namely Psychological Well-being, Living Standard, Community Vitality, Ecological Diversity and Resilience, Health, and Education positively influenced the

work engagement of employees in a government agency. These six factors able to explain 72.9% of the variance in work engagement ($R^2 = 0.729$).

Keywords: Well-being, Job Happiness, Work Engagement

บทนำ

โลกของการทำงานในปัจจุบันเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ความสุขในการทำงานจึงกลายเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จและประสิทธิภาพขององค์กร การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและการเสริมสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากรสามารถเพิ่มประสิทธิภาพและส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ได้ ในขณะที่โลกมีการแข่งขันสูง ความสุขของบุคลากรจึงมีบทบาทสำคัญในการเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กรและการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน จากรายงานแนวโน้มการสร้างเสริมประสบการณ์ที่ดีให้พนักงานประจำปี พ.ศ. 2567 จากบริษัท Qualtrics ที่ได้สำรวจพนักงานจำนวน 37,000 คนทั่วโลก โดยมีกลุ่มตัวอย่างจากประเทศไทยกว่า 1,000 คน พบว่า ตัวชี้วัดการสร้างเสริมประสบการณ์ที่ดีสำหรับพนักงานในไทยมีแนวโน้มลดลงทุก ๆ ด้าน ส่งผลให้ความสุขของแรงงานไทยลดลง โดยในปี พ.ศ. 2567 พนักงานรู้สึกมีส่วนร่วมกับองค์กร 76% การได้รับการยอมรับจากองค์กรอยู่ที่ 73% และความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานอยู่ที่ 75% ลดลงจากปี พ.ศ. 2566 ดังนั้น ความสุขของบุคลากรควรเป็นสิ่งที่องค์กรให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก (กรุงเทพธุรกิจ, 2566)

เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ที่กำหนดโดยองค์การสหประชาชาติในปี ค.ศ. 2015 มีทั้งหมด 17 เป้าหมาย เพื่อส่งเสริมการพัฒนาสังคม เศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับเป้าหมายที่ 3 สุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี และเป้าหมายที่ 8 การเติบโตทางเศรษฐกิจและจ้างงานที่มีคุณค่า ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความสุขของบุคลากร ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8-9 ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล มุ่งเน้นให้ “คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” และใช้เศรษฐกิจเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพชีวิต (วลัยพรรัตน์เศรษฐ, 2553) โดยแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฉบับที่ 10 เน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 ยังคงยึดมั่นในแนวทางนี้ เป็นผลให้สำนักงาน ก.พ. ได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาสมรรถนะ (Competency Based Development) เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการ โดยใช้ระบบ “ประเมินระบบบริหารทรัพยากรบุคคล” (Human Resource Scorecard) ประกอบด้วย 5 มิติ ได้แก่ 1. ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล 2. ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ 3. ความพร้อมรับผิดชอบ 4. ประสิทธิภาพ 5. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและคุณภาพชีวิต ซึ่งมิติที่ 5 มีความน่าสนใจอย่างมาก เพราะเป็นเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและคุณภาพชีวิต เพราะทรัพยากรบุคคลเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาประเทศ คุณภาพชีวิตของบุคลากรจึงมีความสำคัญกับการทำงาน เพราะหากคุณภาพชีวิตดีมีความสุขจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่องปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดีและความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง โดยคาดหวังว่าผลการศึกษจะเป็นแนวทางในการปรับปรุงการดำเนินงานและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจที่สำคัญและท้าทายได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด อันจะส่งผลดีต่อการบริหารหน่วยงานราชการของประเทศในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบระดับความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดีต่อความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของความสุขในการทำงานต่อความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง

สมมติฐานของการวิจัย

1. บุคลากรหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความทุ่มเทในการทำงานแตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดีส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง
3. ความสุขในการทำงานส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง

แนวคิดและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดี

แนวคิดเกี่ยวกับสุขภาวะได้รับการนิยามอย่างหลากหลายจากนักจิตวิทยา และนักวิชาการ เช่น Myer et al. (2000) มองว่า “สุขภาวะ” เป็นองค์รวมที่เชื่อมโยงด้วยจิตวิญญาณและสะท้อนถึงความ เป็นอยู่ที่ดี ราชบัณฑิตยสถาน (2554) ให้ความหมายว่า “สุขภาวะ” คือ ความสมบูรณ์ทางกาย จิต สังคม และ จิตวิญญาณ โดยเน้นการปรับตัวและดำรงชีวิตอย่างสมดุล ส่วน Adams et al. (2000) เสนอแนวคิดสุข ภาวะในรูปแบบ “กรวยหงาย” แสดงถึงสุขภาพที่ดีผ่าน 6 มิติ ที่เชื่อมโยงกัน ได้แก่ ปัญญา อารมณ์ ร่างกาย จิตใจ จิตวิญญาณ และสังคม หากมิติใดได้รับการพัฒนา มิติอื่น ๆ จะพัฒนาตาม นอกจากนี้ Burton (2010) ยังกล่าวถึง “Healthy Workplace Framework” ขององค์การอนามัยโลก ซึ่งแนะนำการส่งเสริมสุข ภาวะในที่ทำงานผ่าน 4 ด้าน ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางจิตสังคม แหล่งของสุข ภาวะบุคคลในที่ทำงาน และความสัมพันธ์กับชุมชน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและศักยภาพการแข่งขันของ องค์กร ดังนั้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า สุขภาวะที่ดีเกิดจากการมีสุขภาพกายและจิตที่สมบูรณ์ ความสัมพันธ์ที่ดี และ สภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมและปลอดภัย

ความสุขในการทำงาน

ราชบัณฑิตยสถาน (2554) อธิบายว่า “ความสุข” เป็นอารมณ์หรือความรู้สึกที่มีหลายระดับ ตั้งแต่ ความพอใจเล็กน้อยจนถึงความสนุกหรือเพลิดเพลิน ส่วนคำว่า “สุข” หมายถึง ความสบายใจและกาย มักใช้ร่วมกับคำอื่น เช่น อยู่เย็นเป็นสุข อยู่ดีมีสุข ในขณะที่ ชินกร น้อยคำยาง และคณะ (2555) นิยาม ความสุขในการทำงานว่าเป็นความพึงพอใจและการรับรู้เชิงบวกและลบต่อการทำงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับการ ยอมรับจากผู้อื่นและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ก้าวหน้าและมั่นคง เช่น ผู้บังคับบัญชาที่เมตตา โอกาสใน การพัฒนาและสวัสดิการที่เหมาะสม Manion (2003, อ้างถึงใน กัญฐมณี กี่สุน, 2566) ระบุว่า ความสุขใน การทำงาน (Happiness at Work) เกิดจากทัศนคติและแนวปฏิบัติของพนักงานที่ได้รับอิทธิพลจากความ สัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้นำ รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ขณะที่ Hayes-Mejia et al. (2024) มองว่า ความสุขโดยทั่วไป คือ ภาวะอารมณ์เชิงบวกที่มีลักษณะเป็นความรู้สึกยินดี และพอใจ Diener et

al. (2002) เสริมว่าความสุขในการทำงาน คือ ความสามารถในการรับมือกับความท้าทายอย่างสร้างสรรค์ แม้ต้องเผชิญกับปัญหาหรือความเครียด ดังนั้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความสุขในการทำงานเกิดจากหลายปัจจัยต่าง ๆ เช่น ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน การทำงานที่มีความหมายและตรงกับความสามารถ การได้รับการยอมรับจากองค์กร และการมีทักษะในการรับมือกับความท้าทายในการทำงาน

ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ 1. เพศ สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานจะส่งผลให้ความสุขในการทำงานในเพศหญิงเพิ่มขึ้นมากกว่าเพศชาย (Hernández Martínez & Chunga-Liu, 2024) แม้บางการศึกษา พบว่า เพศชายหรือเพศหญิงอาจมีความสุขในการทำงานน้อยกว่ากัน (Andrew, 1996) หรืออาจไม่มีความสัมพันธ์ที่ชัดเจนเลย (Al-Taie, 2023) 2. สถานภาพสมรส ที่หย่าร้างมีความสุขในการทำงานน้อยกว่าผู้ที่แต่งงานแล้ว Kemunto et al. (2018) แต่บางกรณีพบว่า สถานภาพสมรสไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน (Faridi et al., 2025) 3. ระดับการศึกษา ความสุขในการทำงานมักเพิ่มขึ้นตามระดับการศึกษาที่สูงขึ้น โดยผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอกมีความพึงพอใจมากที่สุด (Boamah et al., 2024) แต่บางกรณีพบว่า ผู้ที่มีระดับการศึกษาน้อยก็สามารถมีความสุขได้ (Andrew, 1996) 4. ประเภทการทำงาน/อาชีพ พนักงานที่มีอาชีพที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกัน (İşgör & Haspolat, 2016) และความพึงพอใจในการทำงานสูงทำให้ลดการลาออก (Matsumoto et. al., 2024) 5. จำนวนชั่วโมงในการทำงาน การทำงานที่มากเกินไปอาจส่งผลกระทบต่อชีวิตครอบครัว เช่น ความสัมพันธ์กับคู่สมรสและลูก (Crouter et al., 2001) 6. การจัดสรรเวลา การบริหารเวลาระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวอย่างเหมาะสม ส่งผลต่อสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (Sharma & Singh, 2013) 7. ภาวะสุขภาพจิต ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับสุขภาพจิต เช่น แพทย์ที่ทำงานหนักมักประสบปัญหาสุขภาพจิต (Cooper et al., 1989)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วรญา สารณียกิจ (2565) ศึกษาปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดีและความสุขขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความยั่งยืน ในบุคลากรภาครัฐในเขตกรุงเทพมหานคร จากตัวอย่าง 400 คน พบว่า 1. กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก 2. กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กรอยู่ในระดับมาก และ 3. กรอบแนวคิดของปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดีและความสุขขององค์กรพบว่า ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร (PA) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (WE) ความสุขในการทำงาน (HW) และสวัสดิการและขวัญกำลังใจ (WVM) ส่งผลต่อความยั่งยืนในบุคลากรภาครัฐในเขตกรุงเทพมหานคร

จิรภัทร์ โพธิ์บาทะ (2565) ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จากตัวอย่าง 208 คน พบว่า 1. ความสุขในการทำงานของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ ความรักในงาน และการติดต่อสื่อสาร ตามลำดับ 2. ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรจำแนกตามอายุ อัตราเงินเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน พบว่า ความสุขในการทำงานแตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนเพศวิถี ประเภทบุคลากร สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา พบว่า ความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันที่นัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ชนินทร์ วิชุลตา และคณะ (2566) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร จากตัวอย่าง 400 คน พบว่า 1. คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ขณะที่ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 2. ความทุ่มเทในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยด้านจิตตะ (ความตั้งใจและความรับผิดชอบ) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ขณะที่ด้านฉันทะ (ความพึงพอใจรักในงาน) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และ 3. ความสัมพันธ์ระหว่างระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความทุ่มเทในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมาก ($r = .664$) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

จุฑามาศ อ้วนแก้ว และคณะ (2564) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษาพนักงาน บริษัทโมเดิร์นเทรดในจังหวัดพิษณุโลก จากตัวอย่าง 188 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (55.90%) อายุระหว่าง 21-30 ปี (44.10%) สถานภาพโสด (55.90%) การศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี (75.00%) ตำแหน่งงานส่วนใหญ่เป็นระดับปฏิบัติงาน (91.50%) และมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 1-5 ปี (63.30%) มีรายได้น้อยกว่า 15,000 บาท/เดือน (83.00%) ผลการศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้ ไม่ได้มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ยกเว้นระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่มีผลอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านองค์กรพบว่า นโยบายและการบริหารงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่ การได้รับการยอมรับชมเชย/กำลังใจ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ขณะที่ลักษณะงานและสัมพันธ์ภายในที่ทำงานไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ธนากรณ ลาพิงค์ และโชคชัย สุเวชวัฒนกุล (2563) ศึกษาอิทธิพลของความสุขในการทำงานต่อความทุ่มเทในงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินรุ่น THAI Quality and Value (TQV) จากตัวอย่าง 260 คน พบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความทุ่มเทในงานของพนักงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสามารถทำนายความทุ่มเท (34.30%) งานวิจัยนี้มีประโยชน์ต่อองค์การในการพัฒนาคุณภาพของพนักงาน เพื่อสร้างความประทับใจให้กับผู้โดยสาร และกระตุ้นให้ลูกค้ากลับมาใช้บริการซ้ำ โดยเสนอแนะว่า องค์การควรส่งเสริมความสุขในการทำงานในทุกมิติ โดยเฉพาะ Happy Family (ครอบครัวดี) และ Happy Heart (หัวใจดี) ซึ่งมีอิทธิพลต่อความทุ่มเทของพนักงานผ่านการจัดสวัสดิการด้านครอบครัว และส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดี

Van De Voorde et al. (2011) ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาวะของพนักงาน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRM) และผลการดำเนินงานขององค์กร โดยวิเคราะห์งานวิจัยเชิงปริมาณจำนวน 36 เรื่อง (1995-2012) พบว่า สุขภาวะของพนักงานแบ่งออกเป็น 3 มิติ ได้แก่ สุขภาวะด้านความสุข สุขภาวะด้านสุขภาพ และสุขภาวะด้านความสัมพันธ์ ทั้งนี้ การปฏิบัติด้าน HRM มีผลเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานและสุขภาวะด้านความสุขของพนักงาน ขณะที่ความสัมพันธ์กับสุขภาวะด้านสุขภาพและความสัมพันธ์ยังไม่มีข้อสรุปที่ชัดเจน งานวิจัยนี้เน้นถึงความสำคัญของการพิจารณาผลกระทบระยะยาวของ HRM เพื่อพัฒนานโยบายที่ส่งเสริมทั้งประสิทธิภาพองค์กรและคุณภาพชีวิตของพนักงานควบคู่กัน

Kehoe and Wright (2013) ศึกษาผลกระทบของการปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์แบบมุ่งผลสัมฤทธิ์สูง (High-Performance Human Resource Practices: HPHRP) ต่อทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงานจากการสำรวจ 56 หน่วยธุรกิจของบริษัทขนาดใหญ่ พบว่า HPHRP มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กร โดยระบบที่มีประสิทธิภาพประกอบด้วย การคัดเลือกที่เข้มข้น การฝึกอบรมที่ครอบคลุม การประเมินผลงานที่เป็นธรรม และค่าตอบแทนที่จูงใจ

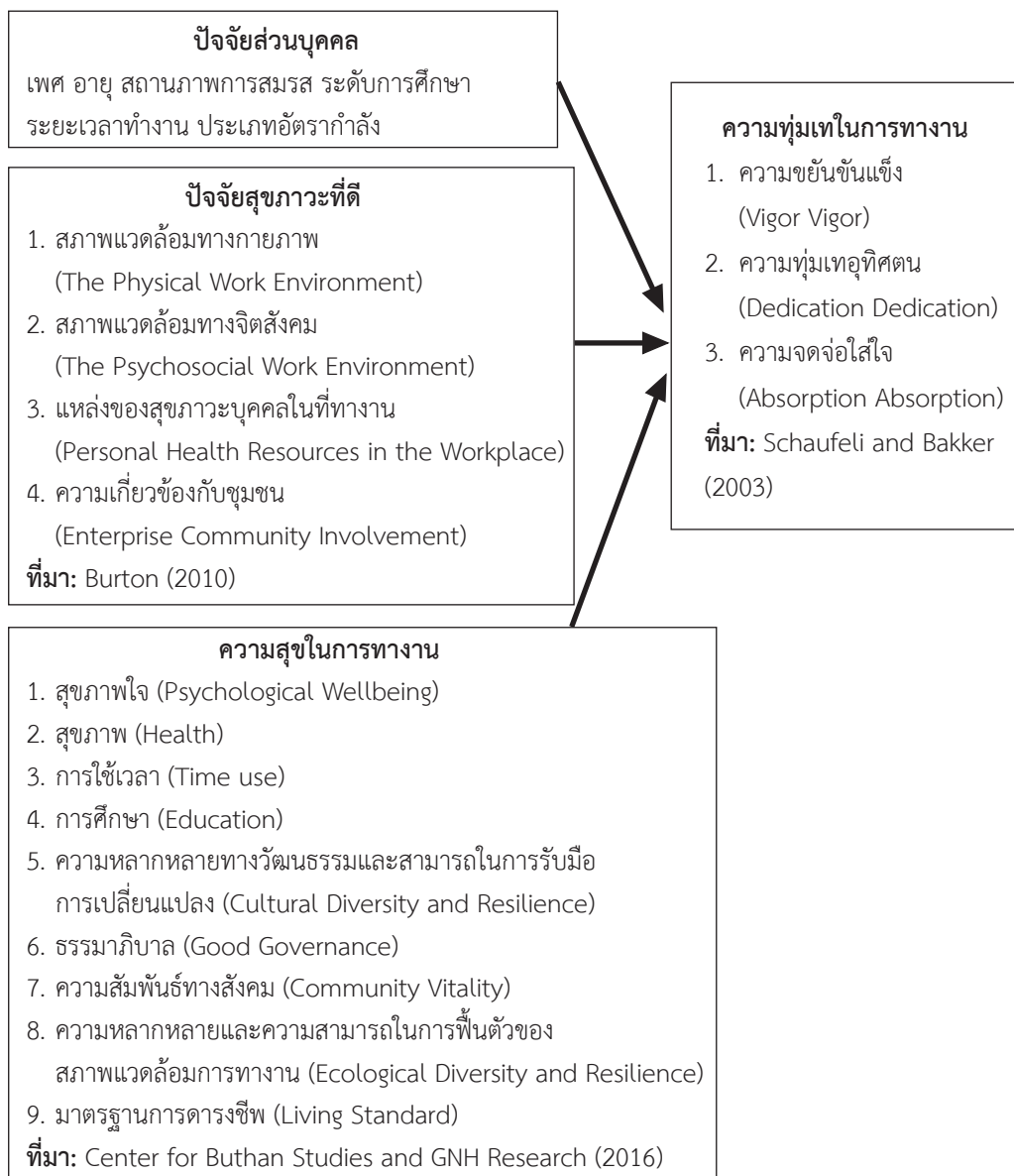
ซึ่งช่วยเพิ่มผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมที่ดีของพนักงาน การศึกษานี้เน้น HPHRP จะให้ผลดีที่สุดเมื่อดำเนินการอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้ ผลการวิจัยมีนัยสำคัญต่อกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์และสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กร

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาและค้นคว้าในงานวิจัยในเรื่อง ปัจจัยสุขภาวะที่ดีและความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง โดยสามารถสร้างกรอบแนวคิดได้ดังภาพที่ 1

ภาพที่ 1

กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรของหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง จำนวน 1,182 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว (ข้อมูล ณ วันที่ 1 สิงหาคม พ.ศ. 2567) โดยผู้วิจัยได้กำหนดขนาดตัวอย่างตามตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และยอมรับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% ได้ขนาดตัวอย่างไม่น้อยกว่า 291 คน แต่เพื่อป้องกันความผิดพลาดของข้อมูล ผู้วิจัยจึงแจกแบบสอบถามจำนวน 300 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google Form ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง และแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะปลายปิด (Close and Questions) และเป็นแบบเลือกตอบ จำนวน 6 ข้อ ส่วนที่ 2 ปัจจัยสุขภาวะที่ดี มีลักษณะปลายปิด จำนวน 15 ข้อ ใช้มาตราส่วนประเมินค่าคะแนน (Rating Scale) 5 ระดับ ส่วนที่ 3 ความสุขในการทำงาน มีลักษณะปลายปิด จำนวน 35 ข้อ ใช้มาตราส่วนประเมินค่าคะแนน 5 ระดับ และส่วนที่ 4 ความทุ่มเทในการทำงาน มีลักษณะปลายปิด จำนวน 15 ข้อ ใช้มาตราส่วนประเมินค่าคะแนน 5 ระดับ

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณครั้งนี้ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และสถิติเชิงอนุมานใช้ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย (Inferential Statistics) ประกอบด้วย t-Test F-test และ Multiple Regression Analysis โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 300 คน พบว่า เป็นเพศชาย 97 คน (32.30%) และเพศหญิง 203 คน (67.70%) ส่วนใหญ่มีอายุช่วง Gen Y (เกิด พ.ศ. 2523-2540) จำนวน 191 คน (63.70%) สถานภาพส่วนใหญ่โสด จำนวน 183 คน (61.00%) ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 213 คน (71.00%) ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงาน 5-12 ปี จำนวน 120 คน (40.00%) ส่วนใหญ่มีประเภทอัตรากำลังมากที่สุด คือ ข้าราชการ จำนวน 182 คน (60.70%)

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดี

ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรหน่วยงานราชการแห่งหนึ่งที่เป็นตัวอย่างมีสุขภาวะที่ดี ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$, S.D.=0.626) เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความเกี่ยวข้องกับชุมชน ($\bar{X} = 3.76$, S.D.=0.742) รองลงมา คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ($\bar{X} = 3.62$, S.D.=0.761) สภาพแวดล้อมทางจิตสังคม ($\bar{X} = 3.57$, S.D.=0.730) และแหล่งของสุขภาวะบุคคลในที่ทำงาน ($\bar{X} = 2.39$, S.D.=1.134) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงาน

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรหน่วยงานราชการแห่งหนึ่งที่เป็นตัวอย่างมีความสุขในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$, S.D.=0.586) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความหลากหลายทางวัฒนธรรมและสามารถในการรับมือการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.06$, S.D.=0.681) รองลงมาคือ การใช้เวลา ($\bar{X} = 4.04$, S.D.=0.650) ความสัมพันธ์ทางสังคม ($\bar{X} = 3.95$, S.D.=0.663) ธรรมชาติ ($\bar{X} = 3.89$, S.D.=0.675) สุขภาพใจ ($\bar{X} = 3.85$, S.D.=0.715) การศึกษา ($\bar{X} = 3.82$, S.D.=0.719) ความหลากหลายและความสามารถในการฟื้นตัวของสภาพแวดล้อมการทำงาน ($\bar{X} = 3.79$, S.D.=0.719) สุขภาพ ($\bar{X} = 3.73$, S.D.=0.724) และมาตรฐานการดำรงชีพ ($\bar{X} = 3.70$, S.D.=0.827) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความทุ่มเทในการทำงาน

ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรหน่วยงานราชการแห่งหนึ่งที่เป็นตัวอย่างมีความทุ่มเทในการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D.= 0.674) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความทุ่มเททุกทิศตน ($\bar{X} = 3.85$, S.D.= 0.712) รองลงมา คือ ความขยันขันแข็ง ($\bar{X} = 3.83$, S.D.= 0.714) และความจดจ่อใส่ใจ ($\bar{X} = 3.73$, S.D.= 0.761) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรหน่วยงานราชการแห่งหนึ่งที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความทุ่มเทในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 1

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 1

ระดับความทุ่มเท ในการทำงาน	ปัจจัยส่วนบุคคล					
	เพศ	อายุ	สถานภาพ สมรส	ระดับ การศึกษา	ระยะเวลา การทำงาน	ประเภท อัตราค่าจ้าง
ด้านความขยันขันแข็ง	t=0.5131 sig=0.596	F=1.098 Sig=0.335	F=0.785 Sig=0.457	F=0.169 Sig=0.845	F=4.234** Sig=0.006	F=3.279* Sig=0.021
ด้านความทุ่มเททุกทิศตน	t=0.374 sig=0.709	F=0.348 Sig=0.706	F=1.484 Sig=0.228	F=0.636 Sig=0.530	F=3.048* Sig=0.029	F=2.820* Sig=0.039
ด้านความจดจ่อใส่ใจ	t=0.226 sig=0.821	F=0.979 Sig=0.377	F=0.655 Sig=0.27	F=1.325 Sig=0.267	F=2.248 Sig=0.083	F=4.022** Sig=0.008
ภาพรวม	t=0.404 sig=0.686	F=0.842 Sig=0.432	F=1.949 Sig=0.144	F=0.356 Sig=0.701	F=3.534* Sig=0.015	F=3.374* Sig=0.019

หมายเหตุ. เครื่องหมาย *, ** หมายถึง มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ

จากตารางที่ 1 ข้างต้น ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่า บุคลากรหน่วยงานราชการแห่งหนึ่งที่มีระยะเวลาทำงานแตกต่างกัน มีความทุ่มเทในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกัน 2 ด้าน คือ ด้านความขยันขันแข็ง และด้านความทุ่มเทอุทิศตน และพบว่า บุคลากรที่มีประเภทอัตราากำลังแตกต่างกันมีความทุ่มเทในการทำงานแตกต่างกัน ทั้งในภาพรวมและทั้ง 3 ด้าน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยสุขภาวะที่ดีส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง

ตารางที่ 2

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 2

ปัจจัยสุขภาวะที่ดี	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.304	0.174		7.511***	0.000		
ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ	.293	.054	.330	5.416***	0.000	0.498	2.007
ด้านสภาพแวดล้อมทางจิตสังคม	.123	.050	.133	5.416*	0.014	0.640	1.562
ด้านแหล่งสุขภาวะบุคคลในที่ทำงาน	-.100	.028	-.168	-3.618***	0.000	0.861	1.161
ด้านความเกี่ยวข้องกับชุมชน	.330	.051	.363	6.454***	0.000	0.587	1.704

$R^2 = 0.453$, Adj. $R^2 = 0.446$, $F = 61.112$, Std. Error = 0.5.195, Sig. = 0.000*

หมายเหตุ. *, ***มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และ 0.001 ตามลำดับ

จากตารางที่ 2 ข้างต้น ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 พบว่า การทดสอบเบื้องต้นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของตัวแปร หรือภาวะร่วมความสัมพันธ์พหุเชิงเส้น (Multicollinearity) โดยใช้สถิติ Tolerance และ VIF เพื่อตรวจสอบปัญหาความสัมพันธ์และความแปรปรวนของตัวแปร พบว่า ค่า Tolerance มากกว่า 0.1 และค่า VIF น้อยกว่า 10 แสดงว่า ไม่มีปัญหาภาวะร่วมพหุเชิงเส้น จึงสามารถทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Enter แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยสุขภาวะที่ดีสามารถอธิบายความแปรผันของความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรหน่วยงานราชการแห่งหนึ่งได้ 45.3% ($R^2 = 0.453$) และเมื่อทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่า ปัจจัยสุขภาวะที่ดีส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง จำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่

1. ความเกี่ยวข้องกับชุมชน (Beta=.363) 2. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Beta=.330) 3. สภาพแวดล้อมทางจิตสังคม (Beta=.133) และ 4. แหล่งสุขภาวะบุคคลในที่ทำงาน (Beta = -.168) โดยด้านความเกี่ยวข้องกับชุมชน ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และด้านสภาพแวดล้อมทางจิตสังคม มีอิทธิพลทางบวกต่อความทุ่มเทในการทำงาน ในขณะที่ด้านแหล่งสุขภาวะบุคคลในที่ทำงานมีอิทธิพลทางลบต่อความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง

สมมติฐานที่ 3 ความสุขในการทำงานส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง

ตารางที่ 3

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 3

ความสุขในการทำงาน	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.300	.152		1.973*	0.049		
สุขภาพใจ	.235	.056	.249	4.191***	0.000	0.265	3.778
สุขภาพ	.115	.054	.124	2.130*	0.034	0.277	3.612
การใช้เวลา	0.34	.040	.033	0.838	0.403	0.618	1.619
การศึกษา	.113	.048	.121	2.373*	0.018	0.360	2.779
ความหลากหลายทางวัฒนธรรมและสามารถในการรับมือการเปลี่ยนแปลง	-.009	.049	-.009	-0.188	0.581	0.377	2.652
ธรรมาภิบาล	.002	.062	.002	0.25	0.980	0.246	4.069
ความสัมพันธ์ทางสังคม	.157	.074	.154	2.132*	0.034	0.178	5.619
ความหลากหลายและความสามารถในการฟื้นตัวของสภาพแวดล้อมการทำงาน	.133	.062	.141	2.141*	0.033	0.214	4.671
มาตรฐานการดำรงชีพ	.138	.043	.170	3.189**	0.002	0.330	3.029

$R^2 = 0.729$, Adj. $R^2 = 0.721$, $F = 86.799$, Std. Error = 0.35621, Sig. = 0.000*

หมายเหตุ. *, **, ***มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05, 0.01 และ 0.001 ตามลำดับ

จากตารางที่ 3 ข้างต้น ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 3 พบว่า การทดสอบเบื้องต้นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของตัวแปร หรือภาวะร่วมความสัมพันธ์พหุเชิงเส้น (Multicollinearity) โดยการทดสอบด้วยสถิติ Tolerance และ VIF เพื่อตรวจสอบปัญหาความสัมพันธ์และความแปรปรวนของตัวแปร พบว่าค่า Tolerance มากกว่า 0.1 และค่า VIF น้อยกว่า 10 แสดงว่า ไม่มีปัญหาภาวะร่วมพหุเชิงเส้น จึงสามารถทำการวิเคราะห์หาค่าถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Enter แสดงให้เห็นว่า ความสุขในการทำงานสามารถอธิบายความแปรผันของความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรหน่วยงานราชการแห่งหนึ่งได้ 72.9% ($R^2 = 0.729$) และเมื่อทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่า ความสุขในการทำงานส่งผลทางบวกต่อความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง จำนวน 6 ตัวแปร ได้แก่ 1. สุขภาพใจ (Beta=.249) 2. มาตรฐานการดำรงชีพ (Beta=.170) 3. ความสัมพันธ์ทางสังคม (Beta=.154) 4. ความหลากหลายและความสามารถในการฟื้นตัวของสภาพแวดล้อมการทำงาน (Beta=.141) 5. สุขภาพ (Beta=.124) และ 6. การศึกษา (Beta=.121) ตามลำดับ

การอภิปรายผล

จากผลการศึกษา อภิปรายผลได้ดังนี้

ผลการศึกษาปัจจัยสุขภาวะที่ดีพบว่า บุคลากรมีสุขภาวะที่ดีในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความเกี่ยวข้องกับชุมชนมีระดับความคิดเห็นมากที่สุดในระดับมาก รองลงมา คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ และแหล่งสุขภาวะบุคคลในที่ทำงาน ตามลำดับ การส่งเสริมกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) และโครงการจิตอาสาช่วยเชื่อมโยงกับชุมชน และการจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานเหมาะสมทั้งความสะอาดและความปลอดภัย ซึ่งช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงาน อย่างไรก็ตาม ยังขาดการส่งเสริมสุขภาวะส่วนบุคคล เช่น พื้นที่พักผ่อนหรือกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ อาจเกิดจากข้อจำกัดด้านทรัพยากรหรือพื้นที่ รวมถึงลักษณะงานที่เน้นความเป็นทางการ สอดคล้องกับ Kehoe et al. (2013) และ Van De Voorde et al. (2011) ที่ระบุว่า ปัจจัยสุขภาวะที่ดีมีผลต่อความทุ่มเทในการทำงาน นอกจากนี้ ผลการศึกษาความสุขในการทำงานพบว่า บุคลากรมีความสุขในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการรับมือการเปลี่ยนแปลงมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด รองลงมา คือ การใช้เวลา และมาตรฐานการดำรงชีพ ตามลำดับ การมีบุคลากรที่หลากหลายทั้งด้านอายุและวัฒนธรรมสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้าง และการปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและนโยบายการคลัง ซึ่งช่วยพัฒนาทักษะของบุคลากรด้านการใช้เวลาที่อยู่ในระดับมาก สะท้อนถึงการบริหารจัดการเวลาที่ดีและส่งเสริมสมดุลชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว แม้ว่าด้านมาตรฐานการดำรงชีพจะอยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เนื่องจากข้อจำกัดด้านเงินเดือนและสวัสดิการของระบบราชการ รวมถึงสภาวะเศรษฐกิจและค่าครองชีพที่สูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรภัทร์ โพธิ์บาทะ (2565) และวราญา สารานิกกิจ (2565) ที่พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรภาครัฐอยู่ในระดับมาก และผลการศึกษาความทุ่มเทในการทำงานยังพบว่า บุคลากรมีความทุ่มเทในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความทุ่มเทที่ศตนมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ความขยันขันแข็ง และความจดจ่อใส่ใจ ตามลำดับ บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของการมีสุขภาพดีและมีความมุ่งมั่นอุทิศตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความรับผิดชอบต่อสังคมและชื่อเสียง ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรมีความขยันขันแข็ง อาจเป็นผลมาจากระบบการประเมินผลและเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) ที่เป็นระบบ ส่วนความจดจ่อใส่ใจแม้จะอยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เนื่องจากลักษณะงานที่มีหลากหลายและปริมาณงานที่มาก สอดคล้อง

กับงานวิจัยของ ชนินทร์ วิชชุดา และคณะ (2566) ที่พบว่า ความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตรอยู่ในระดับมาก

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ สถานภาพการสมรส และระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีความทุ่มเทในการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ทำให้บุคลากรทุกคนแสดงความทุ่มเทได้อย่างเท่าเทียม ขณะที่ระยะเวลาการทำงานและประเภทอัตราากำลังแตกต่างกัน มีผลต่อความทุ่มเทในการทำงาน โดยบุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานนานมักมีความทุ่มเทสูงกว่า ในขณะที่ประเภทอัตราากำลังก็มีผลต่อความทุ่มเทจากปัจจัยความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้า สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑามาศ อ้วนแก้ว และคณะ (2564) ที่พบว่า เพศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 พบว่า ปัจจัยสุขภาวะที่ดี 3 ด้าน ได้แก่ ความเกี่ยวข้องกับชุมชน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ และสภาพแวดล้อมทางจิตสังคม ส่งผลทางบวกต่อความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากร อาจเกิดจากการที่บุคลากรได้มีส่วนร่วมกับชุมชนผ่านกิจกรรมต่าง ๆ จึงทำให้เกิดความภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าในงาน จึงกระตุ้นให้ทุ่มเทในการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เหมาะสม เช่น จัดแสงสว่าง อุณหภูมิ พื้นที่ทำงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสะดวกสบายในการทุ่มเทกับงาน ในส่วนของสภาพแวดล้อมทางจิตสังคมที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงานนั้น อาจเป็นเพราะบรรยากาศการทำงานที่เน้นการสนับสนุนซึ่งกันและกัน การมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ตลอดจนการได้รับการยอมรับและเห็นคุณค่าจากเพื่อนร่วมงาน ทำให้บุคลากรรู้สึกปลอดภัยทางจิตใจและมีความสุขในการทำงาน จึงพร้อมที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงานมากขึ้น ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Kehoe and Wright (2013) และ Van De Voorde et al. (2011) ที่พบว่า การส่งเสริมสุขภาวะที่ดีในการทำงานมีผลต่อความทุ่มเทและผลการปฏิบัติงานขององค์กร

อีกทั้ง ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 ยังพบว่า ความสุขในการทำงาน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพใจที่สะท้อนถึงสภาวะจิตใจที่เข้มแข็งและมั่นคง ด้านมาตรฐานการดำรงชีพที่แสดงถึงความมั่นคงในการดำเนินชีวิต ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมที่สะท้อนการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ด้านความหลากหลายและความสามารถในการฟื้นตัวของสภาพแวดล้อมการทำงานที่แสดงถึงบรรยากาศการทำงานที่เกื้อหนุน ด้านสุขภาพที่สะท้อนถึงการมีสุขภาพกายที่แข็งแรง และด้านการศึกษาที่แสดงถึงโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ล้วนส่งผลให้บุคลากรมีความทุ่มเทในการทำงานที่สูงขึ้น ทั้งนี้ อาจเนื่องจากเมื่อบุคลากรมีความสุขในการทำงานจะเกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กร มีแรงจูงใจ และมีพลังในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนาภรณ์ ลาพิงค์ และโชคชัย สุเวชวัฒนกุล (2563) ที่พบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความทุ่มเทในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยสุขภาวะที่ดีมีอิทธิพลทางบวกต่อความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง โดยเฉพาะด้านความเกี่ยวข้องกับชุมชน ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และด้านสภาพแวดล้อมทางจิตสังคม ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอแนะในแต่ละด้านดังนี้

1.1 ด้านความเกี่ยวข้องกับชุมชน จากการศึกษาพบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความพึงพอใจกับกิจกรรมที่หน่วยงานทำร่วมกับชุมชน ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมที่ทำร่วมกับชุมชน ทั้งนี้ เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์และจิตสำนึกที่ดีระหว่างหน่วยงานกับชุมชน

1.2 ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ จากการศึกษาพบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บุคลากรได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในที่ทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารควรจัดการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับความปลอดภัยในที่ทำงานมากขึ้น อาทิ ฝึกซ้อมหนีไฟ

1.3 ด้านสภาพแวดล้อมทางจิตสังคม จากการศึกษาพบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หน่วยงานมีพื้นที่ให้บุคลากรแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ดังนั้น ผู้บริหารควรจัดพื้นที่ส่วนกลางเพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรพบปะเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน หรืออาจมีการสร้างพื้นที่ออนไลน์เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ

2. จากการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง โดยมีปัจจัยสำคัญ 6 ตัวแปร ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอแนะในแต่ละด้านดังนี้

2.1 ด้านสุขภาพใจ จากการศึกษาพบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สิ่งที่ได้รับจากการทำงาน คำนึงกับความพยายามที่ทุ่มเทไป ดังนั้น ผู้บริหารควรมอบหมายงานที่ตรงกับความสนใจและความถนัดของบุคลากร เพื่อเปิดโอกาสให้ใช้ศักยภาพเต็มที่ และแสดงความชื่นชมหรือมอบรางวัลให้เมื่อทำงานประสบความสำเร็จ เพื่อให้บุคลากรรู้สึกถึงความคุ้มค่ากับความพยายามที่ได้ทุ่มเท อีกทั้งยังเป็นการเสริมสร้างความภูมิใจและแรงจูงใจในการทำงาน

2.2 ด้านมาตรฐานการดำรงชีพ จากการศึกษาพบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หน่วยงานมีสวัสดิการที่หลากหลายและตอบสนองความต้องการได้ดี ดังนั้น ผู้บริหารควรทบทวนโครงสร้างค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับปริมาณงาน ความรับผิดชอบ และค่าครองชีพในปัจจุบัน เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมั่นคงทางเศรษฐกิจ

2.3 ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม จากการศึกษาพบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หน่วยงานมีกิจกรรมสนทนากันเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ดังนั้น ผู้บริหารควรเสริมสร้างสัมพันธภาพในการทำงาน โดยจัดกิจกรรมสนทนากันเพื่อสร้างความสามัคคีระหว่างบุคลากรเพิ่มมากขึ้น

2.4 ด้านความหลากหลายและความสามารถในการฟื้นตัวของสภาพแวดล้อมการทำงาน จากการศึกษาพบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หน่วยงานมีมุมพักผ่อนหรือห้องผ่อนคลายความเครียดให้บุคลากรใช้บริการ ดังนั้น ผู้บริหารควรจัดพื้นที่พักผ่อนเพื่อคลายความตึงเครียดให้บุคลากรเพิ่มมากขึ้น

2.5 ด้านสุขภาพ จากการศึกษาพบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ออกกำลังกายหรือมีกิจกรรมทางกายอย่างสม่ำเสมอ ดังนั้น ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ เช่น การเดินแอโรบิก หรือเล่นโยคะหลังเลิกงาน พร้อมทั้งผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างในการดูแลสุขภาพให้แก่บุคลากร

2.6 ด้านการศึกษา จากการศึกษาพบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ได้รับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทักษะในการทำงานอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองและเพิ่มพูนทักษะใหม่ ๆ ผ่านการฝึกอบรม สัมมนา หรือการศึกษาต่อ ทั้งในด้านที่เกี่ยวข้องกับสายงานหรือความรู้ใหม่ ๆ ที่สามารถนำมาปรับใช้ในการทำงานตามความต้องการของแต่ละบุคคล

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาบุคลากรทั้งหมดของหน่วยงานราชการ ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดีและความสุขในการทำงานส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรหน่วยงานราชการ แห่งหนึ่ง
2. ควรศึกษาเพิ่มเติมถึงแนวทางในการสร้างแรงจูงใจให้กับกลุ่มคนรุ่นใหม่ในการเลือกอาชีพรับราชการ เพื่อกำหนดนโยบายที่เหมาะสมในการจูงใจบุคลากรและพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในระดับที่มีประสิทธิภาพ

รายการอ้างอิง

- กรุงเทพมหานคร. (2566, 9 พฤศจิกายน). วิจัยชี้แรงงานไทยความสุขลดลง องค์การอย่าชะล่าใจ บริหารจัดการ
ก่อนสาย. *กรุงเทพธุรกิจ*. <https://www.bangkokbiznews.com/lifestyle/1097950>
- กันธุมณี กี่สุน. (2566). คุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ
บุคลากรในสังกัด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดภูเก็ต. *วารสารวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
นอร์ทเทิร์น*, 4(3), 77-89. [https://he03.tci-thaijo.org/index.php/scintc/article/
view/1692](https://he03.tci-thaijo.org/index.php/scintc/article/view/1692)
- จิรภัทร์ โพธิ์บาทะ. (2565). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*
[งานนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา]. BUU Library. [https://digital_collect.
lib.buu.ac.th/dcms/files/63910002.pdf](https://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/63910002.pdf)
- จุฑามาศ อ้วนแก้ว, บุญญาพร แก้วยม, และบุญลดา คุณาเวชกิจ. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพ
ชีวิตการทำงาน กรณีศึกษาพนักงาน บริษัทโมเดิร์นเทรดในจังหวัดพิษณุโลก. *วารสารวิทยาการ
จัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม*, 3(2), 26-39. [https://so03.tci-thaijo.org/index.
php/jmspsru/article/view/253758](https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jmspsru/article/view/253758)
- ชนินทร์ วิชุลตา, พรพนา ศรีสถานนท์, และสุจิตรา ตั้งใจ. (2566). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับ
ความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร. *วารสารรัชดภาคย์*, 17(55),
359-372. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/RJPJ/article/view/268719>
- ชินกร น้อยคำยาง และปดามา น้อยคำยาง (2555). *ปัจจัยที่มีผลต่อดัชนีความสุขในการทำงาน
ของบุคลากรในสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ* [รายงานผลการวิจัย,
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ]. คลังสถาบันมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. [https://ir.swu.
ac.th/handle/123456789/13750](https://ir.swu.ac.th/handle/123456789/13750)
- ธนากรณ์ ลาพิงค์ และโชคชัย สุเวชวัฒนกุล. (2563). อิทธิพลของความสุขในการทำงานต่อความทุ่มเท
มีใจในงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินรุ่น THAI Quality and Value (TQV). *วารสาร
บริหารธุรกิจศรีนครินทรวิโรฒ*, 11(2), 35-48. [https://ejournals.swu.ac.th/index.php/
MBASBJ/article/view/13590](https://ejournals.swu.ac.th/index.php/MBASBJ/article/view/13590)
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). *พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554*. นานมีบุ๊คส์.
- วรญา สารณียกิจ. (2565). *การศึกษาปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดีและความสุขขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความยั่งยืนในบุคลากรภาครัฐในเขตกรุงเทพมหานคร* [สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยมหิดล]. CMMU Digital Archive. [https://archive.cm.mahidol.ac.th/
handle/123456789/4819](https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/4819)
- วลัยพร รัตนเศรษฐ์. (2553). การประเมินนโยบายสาธารณะด้วยความสุข. *วารสารสถาบันพระปกเกล้า*,
8(3), 1-25. https://so06.tci-thaijo.org/index.php/kpi_journal/article/view/244569
- Adams, T. B., Bezner, J. R., Drabbs, M. E., Zambarano, R. J., & Steinhardt, M. A. (2000).
Conceptualization and measurement of the spiritual and psychological
dimensions of wellness in a college population. *Journal of American Colledge
Health*, 48(4), 165-173. <https://doi.org/10.1080/07448480009595692>

- Al-Taie, M. (2023). Antecedents of happiness at work: The moderating role of gender. *Cogent Business & Management*, 10(3), 1-19. <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2283927>
- Andrew, E. C. (1996). Job satisfaction. *British Journal of Industrial Relations*, 7, 189-216.
- Boamah, S. A., Alumona, C. J., Onyeso, O. K., & Awosoga, O. A. (2024). Institutional and personal determinants of nursing educators' job satisfaction and turnover intention: A cross-sectional study. *BMC Nursing*, 23, Article 594. <https://doi.org/10.1186/s12912-024-02245-9>
- Burton, J. (2010). *WHO Healthy workplace framework and model: Background and supporting literature and practices*. World Health Organization. https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/113144/9789241500241_eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Center for Buthan Studies and GNH Research. (2016). *A compass towards a just and harmonious society: 2015 GNH survey report*. https://www.socioeco.org/bdf_fiche-document-5358_fr.html
- Cooper, L. C., Rout, U., & Faragher, B. (1989). Mental health, job satisfaction, and job stress among general practitioners. *British Medical Journal*, 298, 366-370. <https://doi.org/10.1136/bmj.298.6670.366>
- Crouter, A. C., Bumpus, M. F., Head, M. R., & McHale, S. M. (2001). Implication of overwork and overload for the quality of men's family relationships. *Journal of Marriage and the Family*, 63(2), 404-416. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2001.00404.x>
- Diener, E., Lucas, R. E., & Oishi, S. (2002). Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 463-473). Oxford University Press.
- Faridi, K., Mohamadi, M. A., Mehri, S., & Dadkhah, B. (2025). Assessing the relationship between happiness and professional autonomy among clinical nurses: An analytical cross-sectional study. *BMC Nursing*, 24, Article 320. <https://doi.org/10.1186/s12912-025-02989-y>
- Hayes-Mejia R., & Stafström, M. (2024). Wellbeing and happiness and their association with working conditions at sea: A cross-sectional study among the global workforce of seafarers. *INQUIRY: The Journal of Health Care Organization, Provision, and Financing*, 61, 1-12. <https://doi.org/10.1177/00469580241256349>
- Hernández Martínez, L. E., & Chunga-Liu, Z. E. (2024). Job happiness: Influence of work flexibility through work-life balance and gender moderation. *Journal of Management Development*, 43(2), 187-199. <https://doi.org/10.1108/JMD-04-2023-0118>

- İşgör, İ. Y., & Haspolat, N. K. (2016). Investigating the psychological well-being and job satisfaction levels in different occupations. *International Education Studies*, 9(12), 194-205. <http://dx.doi.org/10.5539/ies.v9n12p194>
- Kehoe, R. R., & Wright, P. M. (2013). The impact of high-performance human resource practices on employees' attitudes and behaviors. *Journal of Management*, 39(2), 366–391. <https://doi.org/10.1177/0149206310365901>
- Kemunto, M. E., Adhiambo, R. P., & Joseph, B. (2018). Is marital status a predictor of job satisfaction of public secondary school teachers? *International Journal of Psychology and Behavioral Sciences*, 8(3), 51-58. <http://article.sapub.org/10.5923.j.ijpbs.20180803.03.html>
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610. <https://doi.org/10.1177/001316447003000308>
- Matsumoto, H., Hagiwara, Y., Yamamoto-Mitani, N., & Igarashi, A. (2024). Applying the relational job design theory to the retail industry: The Association between perceived social impact and job satisfaction, turnover intention, and persistence. *Health & Social Care in the Community*, 1, Article 536949. <https://doi.org/10.1155/2024/5536949>
- Myers, J. E., Sweeney, T. J., & Witmer, J. M. (2000). The wheel of wellness counseling for wellness: A holistic model for treatment planning. *Journal of Counseling & Development*, 78(3), 251-266. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.2000.tb01906.x>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). *Utrecht work engagement scale: Preliminary manual*. Occupational Health Psychology Unit.
- Sharma, L. J. K., & Singh, S. K. (2013). A study on the democratic style of leadership. *International Journal of Management, & Information Technology*, 3, 54-57. <https://doi.org/10.24297/ijmit.v3i2.1367>
- Van De Voorde, K., Veldhoven, M. & Paauwe, J. (2011). Employee well-being and the HRM–Organizational performance relationship: A review of quantitative studies: A review of quantitative studies. *International Journal of Management Reviews*, 14, 391–407. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2011.00322.x>