

อิทธิพลของการบริหารเวลา การเห็นคุณค่าในตนเอง  
การรับรู้ความสามารถในตนเอง ที่มีต่อความสุขในการทำงาน

The Influence of Time Management, Self-Esteem and  
Self-Efficacy on Work Happiness

ธีระ เท็ดพุทธรธรรม (Theera Therdbhuthadham)

ไพรวลัย มະณู (Praiwan Manu)

สถาบันรัชต์ภาคย์ (Rajapark Institute)

Email: theera\_ttt@hotmail.com

Received August 14, 2021; Revised October 3, 2021; Accepted February 5, 2022

## Abstract

The purpose of this research was to predict work happiness with time management, self-esteem, and self-efficacy. This research was exploratory. The population consisted of employees in the Bangkok area. The samples were 400 informants as selected by accidental sampling. The research instrument was a questionnaire. The reliability was 0.947. The statistics used to analyze data were stepwise multiple regression analysis. The research findings were time management, self-esteem, and self-efficacy support accounted for 43.10 percent of the variance in work happiness. The equation of predicting work happiness =  $.360 + .321 (\text{self-efficacy}) + .250 (\text{self-esteem}) + .190 (\text{time management})$ . This was a body of knowledge that organizations can use to formulate policies to promote work happiness by developing personnel within the organization to be aware of their self-esteem, self-efficacy and able to allocate working time and personal time to be effective.

**Keywords:** work happiness; time management; self-esteem; self-efficacy

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ความสามารถในการทำนายความสุขในการทำงานด้วยการบริหารเวลา การเห็นคุณค่าในตนเอง และการรับรู้ความสามารถในตนเอง โดยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้มีงานทำในเขตกรุงเทพมหานคร สุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบบังเอิญ (Accidental sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.945 สถิติที่ใช้ใน

การวิเคราะห์ข้อมูล คือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ด้วยวิธีการ Stepwise ผลการศึกษา พบว่า การบริหารเวลา การเห็นคุณค่าในตนเอง และการรับรู้ความสามารถในตนเอง สามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานได้ มีค่าอำนาจในการทำนายร้อยละ 43.1 โดยกำหนดสมการถดถอย คือ  $\text{ความสุขในการทำงาน} = .360 + .321(\text{การรับรู้ความสามารถในตนเอง}) + .250(\text{การเห็นคุณค่าในตนเอง}) + .190(\text{การบริหารเวลา})$  ซึ่งเป็นองค์ความรู้ให้กับองค์กรสามารถนำไปกำหนดนโยบายในการส่งเสริมความสุขในการทำงานด้วยการพัฒนาบุคคลกรภายในองค์กรให้ตระหนักในการเห็นคุณค่าในตนเอง การรับรู้ความสามารถของตนเอง และสามารถจัดสรรเวลาในการปฏิบัติงานกับเวลาส่วนตัวให้มีประสิทธิภาพต่อไป

**คำสำคัญ :** ความสุขในการทำงาน, การบริหารเวลา, การเห็นคุณค่าในตนเอง, การรับรู้ความสามารถในตนเอง

## บทนำ

ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของโลก สิ่งหนึ่งที่องค์กรต้องคำนึงถึง คือทำอย่างไรให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุข เพื่อสร้างผลผลิตหรือผลประกอบการที่ยั่งยืน ซึ่งช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Noikhamyang & Noikhamyang, 2012) จึงนับได้ว่าเป็นความท้าทายต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรในยุคศตวรรษที่ 21 (Pimpaporn & Chantuk, 2016) ปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงานประกอบไปด้วย (1) ความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน หรืออีกนัยหนึ่งก็คือ เป็นสถานที่ทำงานที่มีเพื่อนร่วมงานที่ดี ทำงานกันด้วยความเป็นมิตร ไม่ใช่แก่งแย่งชิงดีกันหรือถูกทำร้ายจากผู้ที่ไว้วางใจ ซึ่งถ้าพนักงานมาทำงานแล้วรู้สึกดีต่อกัน และมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ก็จะอยากมาทำงานและทำงานด้วยความสุข (2) ความพึงพอใจต่อลักษณะของงานและโครงการ ซึ่งก็คือพนักงานมีความรู้สึกชอบและรักที่จะทำงานนั้นๆ ก็ยิ่งทำให้พนักงานมีความสุขมากขึ้นไปอีกนั่นเอง (Pantapalangura, 2015) สะท้อนให้เห็นว่าพนักงานที่มีความสุขในการทำงานต้องมีการเห็นคุณค่าในตนเอง (Self-Esteem) ซึ่งเป็นความรู้สึกที่เกิดจากการประเมินตนเองเกี่ยวกับความมีคุณค่า การยอมรับตนเอง มองตนเองในทางบวก รวมถึงการรับรู้ว่าคุณมีความสามารถ (Self-Efficacy) มีประโยชน์ต่อสังคม ตลอดจนได้รับการยอมรับจากสังคม และเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อทั้งการดำเนินชีวิตประจำวันและการทำงาน (Eiaumbamrungsakul, 2015)

อย่างไรก็ตาม ด้วยผลพวงจากสภาวะทางเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ส่งผลต่อรูปแบบการดำเนินชีวิต ผู้คนต้องทุ่มเทในการทำงานให้ได้ผลงานเป็นที่น่าพอใจ จึงเกิดความเครียด ความเหนื่อยล้า และผลกระทบต่อการจัดสรรเวลาในการดูแลครอบครัวและตนเอง ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพงานในที่สุด ดังนั้น การบริหารจัดการให้บุคลากรมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน จึงเป็นมุมมองที่ในการบริหารองค์ในการดึงดูดและอารังไว้ซึ่งทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ (Sirichotiratana, 2017) การบริหารเวลาจึงนับเป็นการบริหารตนเอง เนื่องจากการบริหารเวลาจะช่วยให้คนสามารถใช้เวลาดีขึ้น โดยสามารถวางแผนและกำหนดระยะเวลาในการดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อ ความสุข ความพึงพอใจกับการทำงาน การเรียน การพักผ่อนหย่อนใจ รวมทั้งความสำเร็จที่มุ่งหวังในอนาคตที่จะเกิดตามมา หากมีการบริหารเวลาในชีวิตไม่เหมาะสม ชีวิตจะพบกับความทุกข์ ความเจ็บปวดและความเครียด (Lhokam, 2007)

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่ดำเนินการศึกษากับความสุขในการทำงานของบุคคล โดยพิจารณาถึงปัจจัยต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ได้แก่ การบริหารเวลา การเห็นคุณค่าในตนเอง และการรับรู้ความสามารถใน

ตนเอง เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยดังกล่าวกับความสุขในการทำงาน ด้วยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA)

## วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับการบริหารเวลา การเห็นคุณค่าในตนเอง และการรับรู้ความสามารถในตนเองของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ในเขตกรุงเทพมหานคร

## ขอบเขตการวิจัย

**ขอบเขตด้านเนื้อหา** ประกอบไปด้วย

- ความสุขในการทำงาน ได้แก่ การทำงานด้วยความสนุกสนาน บรรยากาศในการทำงาน ความภูมิใจเมื่องานประสบความสำเร็จ ความรักและความผูกพันกับงาน และความทุ่มเทในการทำงาน (Wongsuryrat, 2011; Chuensuan, 2011)

- การบริหารเวลา ได้แก่ การลำดับความสำคัญของงาน การวางแผนการใช้เวลา การปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้ และการแบ่งเวลาด้านงานและเวลาส่วนตัวให้เหมาะสม (Boonyavichit, 2001; Suranaree University of Technology, 2016)

- การเห็นคุณค่าในตนเอง ได้แก่ การรับรู้ว่าคุณมีความสามารถ การรับรู้ว่าคุณมีความสำคัญ การรับรู้ว่าคุณมีอำนาจ การรับรู้ว่าคุณมีความดี (Thongyoo, 2014)

- การรับรู้ความสามารถในตนเอง ได้แก่ การรับรู้ความสามารถตนเองและความคาดหวังในผลลัพธ์ของการปฏิบัติ (Bandura, 1977)

**ขอบเขตด้านประชากร** คือ ผู้มีงานทำในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวนประมาณ 5,158,000 คน (Strategy and Evaluation Department, BMA, 2017)

**ขอบเขตด้านระยะเวลา** คือ ระยะเวลาที่ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างเดือนมกราคม – กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2561

## ทบทวนวรรณกรรม

**แนวคิดของความสุขในการทำงาน**

“ความสุข” เป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนต้องการไม่ว่าจะยากดีมีจนอย่างไร หรือไม่ว่าบุคคลจะอยู่ในสถานะใดก็ตาม ความสุขมักจะถูกหยิบยกขึ้นมาในฐานะที่เป็นยอดแห่งความปรารถนาของมนุษย์ทุกคน (Sintanapanya et al., 2014) เช่นเดียวกับความสุขในการทำงาน (Happy Workplace) ที่เป็นสิ่งสำคัญทั้งในเชิงปัจเจกบุคคลและในองค์การ (Wesarat, Sharif & Majid, 2015) และเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้การบริหารองค์กรเป็นไปด้วยความราบรื่น เนื่องจากการที่คนในองค์กรมีความสุขจะเป็นการเพิ่มทั้งปริมาณและคุณภาพของผลผลิต ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม ลดความเครียดและความขัดแย้งในองค์กร ซึ่งช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้า และพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Dasa, 2009)

การศึกษาความสุขในการทำงานจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลได้ให้ความหมายของความสุขในการทำงานไว้ว่า ความสุขในการทำงาน คือ การเรียนรู้จากการกระทำ การสร้างสรรค์ของตนเอง การแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลื้มใจ นำไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงการรับรู้ การแสดงออก การปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน มีความผูกพัน และมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานร่วมกัน โดยที่องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน ประกอบไปด้วย 4 ประการ ได้แก่ (1) การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) หมายถึง การรับรู้พื้นฐานที่ทำให้บุคลากรเกิดความสัมพันธ์ เกิดสังคมการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงาน (2) ความรักในงาน (Love of the Work) หมายถึง การรับรู้ความรู้สึกรักและผูกพันต่องาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจที่ต้องปฏิบัติให้สำเร็จ (3) ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) หมายถึง การรับรู้ว่าตนปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และ (4) การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การรับรู้ว่าตนเองได้รับการยอมรับและความเชือถือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน (Wongsuryrat, 2011; Chuensuan, 2011)

#### แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารเวลา

การบริหารองค์การในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมาให้ องค์การต่างๆ ได้ความสำคัญกับการบริหารเวลา (Time Management) มากยิ่งขึ้น (Claessens et al., 2007) โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนที่เป็นผู้บริหารถ้าไม่รู้จักใช้เวลาหรือบริหารเวลาให้เกิดประโยชน์อย่างคุ้มค่าแล้ว นอกจากจะบังเกิดผลเสียต่อตนเองแล้วยังส่งผลกระทบต่อองค์กรและผู้ร่วมงานอีกด้วย (Jindapun, 2012) วิธีบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพประกอบไปด้วยวิธีการต่างๆ ได้แก่ การทำตารางเวลา การเรียงตามความสำคัญของงาน การแบ่งเวลางานและเวลาส่วนตัวให้เหมาะสม ทำงานยากให้เสร็จเสียก่อน หาเวลาพักบ้าง เป็นต้น (Suranaree University of Technology, 2016) ผลการศึกษาที่ผ่านมาในอดีตยังพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารเวลามีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน (Wongmongkorn & Butsuwan, 2011) และการมีเวลาปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ตามกรอบระยะเวลา การได้รับสิทธิวันลาพักผ่อนประจำปี การมีเวลาในการทำงานเพียงพอกับปริมาณงาน เป็นปัจจัยที่มีต่อความสุขในการปฏิบัติงาน (Kittiwongsunthorn & Deeprasert, 2017) เป็นต้น จึงกล่าวได้ว่า การบริหารเวลา ด้วยการวางแผนและจัดสรรเวลาในการปฏิบัติงานที่มีอยู่ให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบและมีผลต่อความสุขในการทำงาน

#### แนวคิดเกี่ยวกับการเห็นคุณค่าในตนเอง

การเห็นคุณค่าในตนเอง (Self Esteem) เป็นการตัดสินคุณค่าของตนและแสดงออกในรูปแบบของทัศนคติที่บุคคลนั้นมีต่อตนเอง ซึ่งคูเปอร์สมิธ (Coopersmith, 1981 as cited in Thongyoo, 2014) กล่าวว่า คุณลักษณะพื้นฐานของการเห็นคุณค่าในตนเอง ซึ่งบุคคลใช้เป็นเครื่องตัดสินว่าตนประสบความสำเร็จมีอยู่ 4 ประการ คือ (1) การรับรู้ว่าคุณมีความสามารถ (Competence) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณสามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย สามารถเผชิญอุปสรรคและปัญหาต่างๆ ที่ผ่านเข้ามาในชีวิตด้วยความมั่นใจ (2) การรับรู้ว่าคุณมีความสำคัญ (Significance) หมายถึง ความรู้สึกว่าคุณตนเป็นที่รักของบุคคลอื่น มีประโยชน์และเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัวและสังคม (3) การรับรู้ว่าคุณมีอำนาจ (Power) หมายถึง ความเชื่อมั่นในอำนาจการกระทำของตนว่าจะก่อให้เกิดผลตามที่ต้องการ และ (4) การรับรู้ว่าคุณมีความดี (Virtue) หมายถึง การแสดงออกของความคิดและถูกต้องตามทำนองคลองธรรม ค่านิยม และวัฒนธรรมประเพณี เป็นผู้มองโลกในแง่ดีและพอใจในชีวิตที่เป็นอยู่ สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) ที่กล่าวว่า Self-Esteem Needs หรือ ความต้องการได้รับความนับถือยกย่องเป็นความต้องการที่ช่วยใหบุคคลสามารถสร้างสรรค์ความรู้สึกนึกคิดในการเพิ่มขีดความสามารถของตนเอง และมีความสำคัญสำหรับองค์กรที่ตนเองมีส่วนร่วมหรือปฏิบัติงานอยู่ (Sun et al., 2016) ผลการศึกษาของ Jitmun (2014) พบว่า

การเห็นคุณค่าในตนเองหรือการรับรู้คุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน รวมถึง Ahmed (2012) ที่พบว่า การเห็นคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศบังคลาเทศ แสดงให้เห็นว่าถ้าผู้ปฏิบัติงานในองค์กรมีความตระหนักในคุณค่าของตนเองย่อมนำมาซึ่งความพึงพอใจในการทำงานและความสุขในการปฏิบัติงานเช่นเดียวกัน

### แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถในตนเอง

การรับรู้ความสามารถในตนเอง (Self-efficacy) เป็นบทบาทหลักในกระบวนการควบคุมตนเอง ทำให้มีแรงจูงใจในการกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จ รวมถึงความพยายามที่บุคคลทุ่มเทลงไป และความยืนหยัดที่จะกระทำสิ่งนั้นต่อไป (Fuengfupong, 2011) ทฤษฎีการรับรู้ความสามารถในตนเอง (Self-efficacy Theory) พัฒนามาจากทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social learning Theory) ซึ่ง Bandura (1977) ให้ความหมายว่าเป็นความคาดหวังที่เกี่ยวข้องกับความสามารถของตนในลักษณะที่เฉพาะเจาะจง และความคาดหวังนี้เป็นตัวกำหนดการแสดงออกของพฤติกรรม ประกอบไปด้วย (1) การรับรู้ความสามารถตนเอง (Perceived Self-Efficacy) เป็นการตัดสินใจความสามารถตนเองว่าสามารถทำงานในระดับใด หรือความเชื่อของบุคคลเกี่ยวกับความสามารถในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งมีอิทธิพลต่อการดำรงชีวิต ความเชื่อในความสามารถตนเองพิจารณาจากความรู้สึกรับรู้ ความคิด การตั้งใจ และพฤติกรรม และ (2) ความคาดหวังในผลลัพธ์ของการปฏิบัติ (Outcome expectation) หมายถึง ความเชื่อที่บุคคลประเมินค่าพฤติกรรมเฉพาะอย่างที่ปฏิบัติ อันจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่คาดหวังไว้เป็นการคาดหวังในสิ่งที่เกิดขึ้นสืบเนื่องมาจากพฤติกรรมที่ได้กระทำ เมื่อมีการนำมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาและบริหารจัดการ จะเป็นปัจจัยตัวหนึ่งที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพของงานและองค์กรได้ (Muealamai, 2013) ซึ่งผลการศึกษาของ Shilpa & Prasad (2017) พบว่า นักศึกษาด้านวิศวกรรมที่มีระดับการรับรู้ ความสามารถในตนเองสูง สามารถรับมือกับความเครียดภายใต้สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีขณะปฏิบัติงาน และมีผลความพึงพอใจในการทำงานและมีความสุข

โดยสรุป จากการทบทวนวรรณกรรมแสดงให้เห็นว่าความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการบริหารเวลา การเห็นคุณค่าในตนเอง และการรับรู้ความสามารถในตนเอง เป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และส่งผลให้การบริหารองค์กรเป็นไปด้วยความราบรื่น ผู้วิจัยจึงสนใจในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับการบริหารเวลา การเห็นคุณค่าในตนเอง และการรับรู้ความสามารถในตนเองของพนักงานผู้ปฏิบัติงานในองค์กรในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อนำมาใช้เป็นประโยชน์ในเชิงวิชาการและเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารองค์กรสามารถนำไปส่งเสริมความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรต่าง ๆ ต่อไป

## วิธีดำเนินการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้มีงานทำในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวนประมาณ 5,158,000 คน (Strategy and Evaluation Department, BMA 2017) กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของ Yamane (1967) เมื่อกำหนดให้มีความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 400 คน และทำการคัดเลือกตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental sampling)

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามขึ้นมาเพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยทำการศึกษาจากแนวคิดทฤษฎีและการทบทวนวรรณกรรมรวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารเวลา การเห็นคุณค่าในตนเอง การรับรู้

ความสามารถในตนเอง และความสุขในการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ (1) แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และ (2) แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารเวลา การเห็นคุณค่าในตนเอง การรับรู้ความสามารถในตนเอง และความสุขในการทำงาน โดยกำหนดข้อคำถามเป็นคำถามแบบปลายปิดและแบบมาตราส่วนประมาณค่าตามหลักของ Likert Scale 5 ระดับ การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย ได้แก่ การตรวจสอบความเที่ยงตรง โดยเลือกข้อที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 และตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นโดยการทดสอบกับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.945 และผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลด้วยตัวเองจำนวน 400 ชุด พร้อมตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูล และบันทึกข้อมูลทั้งหมดเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรม SPSS

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ได้แก่ (1) การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นด้วยสถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบไปด้วยข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรูปแบบขององค์กรที่ปฏิบัติงาน และ (2) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับการบริหารเวลา การเห็นคุณค่าในตนเอง และการรับรู้ความสามารถในตนเองของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรในเขตกรุงเทพมหานคร โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ด้วยวิธีการ Stepwise

### ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารเวลา การเห็นคุณค่าในตนเอง การรับรู้ความสามารถในตนเอง และความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรในเขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารเวลา การเห็นคุณค่าในตนเอง การรับรู้ความสามารถในตนเอง และความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรในเขตกรุงเทพมหานคร

ตัวแปร	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
การบริหารเวลา	3.91	0.71	มาก	3
การเห็นคุณค่าในตนเอง	4.07	0.67	มาก	1
การรับรู้ความสามารถในตนเอง	3.87	0.70	มาก	4
ความสุขในการทำงาน	4.01	0.71	มาก	2

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารเวลา การเห็นคุณค่าในตนเอง การรับรู้ความสามารถในตนเอง และความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยระดับการเห็นคุณค่าในตนเอง ( $\bar{X}$  = 4.07) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ความสุขในการทำงาน ( $\bar{X}$  = 4.01) การบริหารเวลา ( $\bar{X}$  = 3.91) และการรับรู้ความสามารถในตนเอง ( $\bar{X}$  = 3.87) ตามลำดับ

2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการบริหารเวลา การเห็นคุณค่าในตนเอง การรับรู้ความสามารถในตนเอง กับความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรในเขตกรุงเทพมหานคร



ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเวลา การเห็นคุณค่าในตนเอง การรับรู้ความสามารถในตนเอง กับความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรในเขตกรุงเทพมหานคร

	การบริหารเวลา	การเห็นคุณค่าในตนเอง	การรับรู้ความสามารถในตนเอง	ความสุขในการทำงาน
การบริหารเวลา	1.000	0.636**	0.530**	0.519**
การเห็นคุณค่าในตนเอง		1.000	0.653**	0.580**
การรับรู้ความสามารถในตนเอง			1.000	0.585**
ความสุขในการทำงาน				1.000

\*\*  $p \leq 0.01$

จากตารางที่ 2 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเวลา การเห็นคุณค่าในตนเอง การรับรู้ความสามารถในตนเอง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้ การรับรู้ความสามารถในตนเองมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานสูงสุด

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างการบริหารเวลา การเห็นคุณค่าในตนเอง การรับรู้ความสามารถในตนเอง กับความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรในเขตกรุงเทพมหานคร

ตัวแปร	b	Beta	t-value	R	R <sup>2</sup>
การรับรู้ความสามารถในตนเอง	.408	.321	6.295**	.657	.431
การเห็นคุณค่าในตนเอง	.300	.250	4.458**		
การบริหารเวลา	.215	.190	3.788**		
Constant	.360				

\*\*  $p \leq 0.01$ , SE. = 0.396

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่าการรับรู้ความสามารถในตนเอง การเห็นคุณค่าในตนเองและการบริหารเวลา เป็นตัวแปรที่สามารถทำนายความสุขในการทำงาน ได้ร้อยละ 43.1 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเมื่อปรับฐานแล้ว (Beta) เท่ากับ 0.321 0.250 และ 0.190 ตามลำดับ และมีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ 0.396 สมการพยากรณ์ความสุขในการทำงานในรูปแบบคะแนนดิบ สามารถเขียนได้ ดังนี้

ความสุขในการทำงาน = .360 + .321 (การรับรู้ความสามารถในตนเอง) + .250 (การเห็นคุณค่าในตนเอง) + .190 (การบริหารเวลา)

## อภิปรายผล

1. จากผลศึกษาที่พบว่า การบริหารเวลา การเห็นคุณค่าในตนเอง การรับรู้ความสามารถในตนเอง และความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรในเขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก โดยมีระดับการเห็นคุณค่าในตนเองมีความเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นว่าระดับการเห็นคุณค่าในตนเองของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรในเขตกรุงเทพ

มหานคร เป็นไปตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) ที่ระบุว่ามนุษย์มีความต้องการที่ละชั้น โดยเริ่มจากขั้นต้นก่อน และเมื่อความต้องการในแต่ละชั้นได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นไปจนถึงความต้องการขั้นสูงสุด กล่าวคือเมื่อมนุษย์มีงานทำก็ได้รับการตอบสนองความต้องการด้านความมั่นคงและปลอดภัย (Safety & Security Needs) ต่อไปมนุษย์จะมีความต้องการในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งในที่นี้คือความต้องการได้รับการยกย่อง (Esteem Needs) โดยสามารถแบ่งย่อยออกเป็น 2 ลักษณะ คือ ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น (Esteem from others) และความต้องการนับถือตนเอง (Self-Respect) (Ozguner & Ozguner, 2014) ซึ่งสอดคล้องกับ Eiaumbamrungsakul (2015) ที่ศึกษาการเห็นคุณค่าในตนเองและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่พยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงาน พบว่า พนักงานมีความสุขในการทำงานและเห็นคุณค่าในตนเองในระดับมาก และ Chuakawejinda (2016) ที่ศึกษาการเห็นคุณค่าในตนเองของคณานกवादถนน กรุงเทพมหานคร พบว่า กลุ่มตัวอย่างคณานกवादถนนมีระดับการเห็นคุณค่าในตนเองอยู่ในระดับมาก

2. จากผลการศึกษาที่พบว่า การรับรู้ความสามารถในตนเอง การเห็นคุณค่าในตนเอง และการบริหารเวลาเป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานได้ ที่ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้เนื่องจากความสุขในการทำงานนั้นสามารถเกิดได้จากปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความหลากหลาย อาทิ Bhikkhu P. A. Payutto (2017) กล่าวว่า คนเรานี้ต้องการให้ชีวิตมีความสุขและในการที่จะให้ชีวิตมีความสุขนั้น งานเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้ชีวิตมีความสุขได้ ซึ่งงานที่ทำให้มีความสุขต้องประกอบด้วยสองส่วน คือ หนึ่ง ตัวงานที่ต้องทำให้เกิดผลสำเร็จ ที่เป็นจุดมุ่งหมายของงาน คือ ให้ได้ผลงานอย่างดี สอง คือ จิตใจที่ทำงานนั้นเป็นจิตใจที่มีความสุข หมายความว่า เวลาทำงานนั้นคนที่ทำก็มีความสุขด้วย และ Gavin & Mason (2004) ที่เสนอว่า ความสุขในการทำงานเกิดขึ้นจากคุณลักษณะ 3 ประการ ได้แก่ (1) เสรีภาพในการมีอิสระ สามารถควบคุมหรือกำหนดชะตาได้ด้วยตนเอง (2) มีความรู้ กล่าวคือ เมื่อบุคคลได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ พวกเขาต้องทราบว่าต้องมีข้อมูลและใช้ความรู้ที่ตนเองมีอยู่อย่างไร และการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล และ (3) คุณธรรม อันหมายถึง ความรู้สึกมีสำนึกรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน เกิดความมั่นคงในจิตใจ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความเคารพในตนเอง ลดความตึงเครียด รู้สึกเข้มแข็ง และมีการรับรู้ความสามารถในตนเอง รวมไปถึงความคาดหวัง ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ความยืดหยุ่น และการมองโลกในแง่ดี ซึ่งเป็นทุนพลังใจทางบวก (Positive Psychological Capital) ที่มีส่วนในการส่งเสริมทำความสุขในการทำงาน (Kawchaisa et al., 2018) ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับ Phowitthayakan, Buapetch & Isaramalai (2013) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพาราในอำเภอเมืองยะลาพบว่า การรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานและการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงานเป็นปัจจัยร่วมที่สามารถทำนายความสุขในการทำงานของพนักงานได้ร้อยละ 34 และ Bumrungrart & Chunin (2014) ที่ศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความสามารถในการเผชิญหน้าและฟันฝ่าอุปสรรคที่พยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานองค์กรขนส่ง พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงาน และมีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานได้ร้อยละ 22.5

## สรุปผล

การบริหารเวลา การเห็นคุณค่าในตนเอง การรับรู้ความสามารถในตนเอง และความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรในเขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก โดยที่ตัวแปรการรับรู้ความสามารถในตนเอง การเห็นคุณค่าในตนเอง และการบริหารเวลาเป็นตัวแปร ที่สามารถทำนายความสุขในการทำงาน ได้ร้อยละ 43.1



## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้ประโยชน์

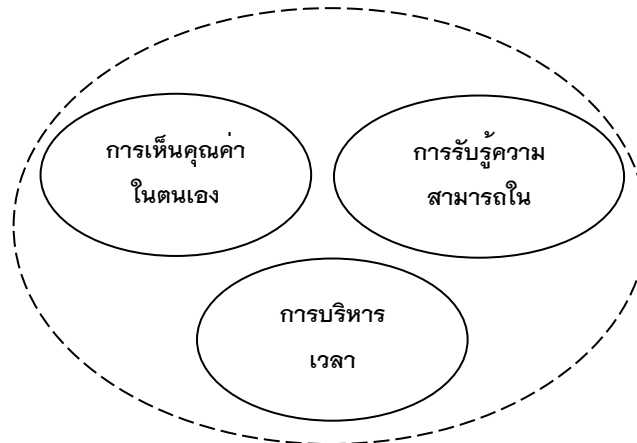
องค์กรและหน่วยงานต่าง ๆ สามารถนำผลการศึกษาไปพัฒนาแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างเสริมความสุขในการทำงาน อาทิ การฝึกอบรมด้านการบริหารเวลา การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณค่าในตนเอง เป็นต้น

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. เพิ่มเติมตัวแปรที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ อาทิ ปัจจัยด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ ภาวะสุขภาพ เป็นต้น
2. ทำการศึกษาด้วยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Study) ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์มากขึ้น
3. ทำการศึกษาเชิงเปรียบเทียบระหว่างพนักงานในระดับบริหารกับพนักงานในระดับปฏิบัติการ

## องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยในครั้งนี้ทำให้ทราบถึงระดับของการบริหารเวลา การเห็นคุณค่าในตนเอง การรับรู้ความสามารถในตนเอง และความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรในเขตกรุงเทพมหานคร และพบว่าการบริหารเวลา การเห็นคุณค่าในตนเอง และการรับรู้ความสามารถในตนเองเป็นปัจจัยร่วมในการทำนายความสุขในการทำงาน ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นองค์ความรู้ให้กับผู้บริหารขององค์กรและผู้ปฏิบัติงานในองค์กรต่าง ๆ สำหรับนำไปใช้เพื่อส่งเสริมความสุขในการทำงานด้วยการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรให้ตระหนักรู้คุณค่าในตนเอง รับรู้ถึงความสามารถของตนเอง และสามารถจัดสรรเวลาระหว่างเวลาในการปฏิบัติงานกับเวลาส่วนตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังภาพประกอบ



ภาพที่ 1 แสดงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

## References

- Ahmed, M. A. (2012). The Role of Self-esteem and Optimism in Job Satisfaction among Teachers of Private Universities in Bangladesh. *Asian Business Review*. 1(1), 114–120.

- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavior Change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Boonyavichit, J. (2001). Effective ways for time Management. *Suthiparithat Journal*, 15(47), 52-55.
- Bumrungrart, R., & Chunin, M. (2014). Achievement Motive and Adversity Quotient Predicting Happiness at Work of Employees in Transportation Organizations. *Chandrasem Rajabhat University Journal*, 20(38), 107-116.
- Chuakawejinda, P. (2016). *Self-esteem of Street Sweepers Bangkok Metropolis* (Thesis in Master of Arts, Social Research). Thammasat University.
- Chuensuan, P. (2011). *Relationships Between Spiritual Quotient, Self-esteem and Joy at Work of Flight Attendants at Thai Airways International Public Company Limited* (Independent Study in Master of Art, Industrial and Organizational Psychology). Thammasat University.
- Claessens, B. J.C., van Eerde, W., Rutte, C.G., & Roe, R. A. (2007). A Review of the Time Management Literature. *Personal Review*, 20(2), 255-276.
- Dasa, J. (2009). *Happy Workplace*. Retrieved from, <http://www.vcharkarn.com/varticle/39142>
- Eiaumbamrungsakul, I. (2015). *Self-Esteem and Perception of Organizational Support Predicting Happiness at Work of Employees* (Thesis in Master of Arts, Industrial and Organizational Psychology). King Mongkut's University of Technology North Bangkok.
- Fuengfupong, K. (2011). *Perception of Self-efficacy, Optimism and Job Engagement: A case study of Employees of Personal and Health Care* (Independent Study in Master of Art, Industrial and Organizational Psychology). Thammasat University.
- Gavin, J. H., & Mason, R. O. (2004). The Virtuous Organization: The Value of Happiness in the Workplace. *Organizational Dynamics*, 33(4), 379-392.
- Jindapun, A. (2012). Management-Time Management. *Journal of Graduate School Sakon Nakhon Rajabhat University*, 10(48), 195-198.
- Jitmun, C. (2014). *The Relationship Between the Self-esteem, Quality of Work Life affects the Work Happiness of Employees of Krung Thai Bank Public Company Limited, Ratchathewi District, Bangkok* (Thesis in Master of Science, Industrial psychology and Organization). Ramkhamhaeng University.
-

- Kawchaisa, N., Hemrungronj, S., & Buathong, N. (2018). Work Happiness and Organizational Commitment in the Import and Distribution Company. *Chulalongkorn Medical Journal*, 62(6), 987–999.
- Kittiwongsunthorn, K., & Deeprasert, J. (2017). Factors in Performance and Work Happiness of employees in Accounting Units, Thai Airways International Public Company Limited. In *The National Academic Conference “Integrating Knowledge for Sustainable Development” No.1/6 Social Sciences and Interdisciplinary*, March 24, 2017, (pp. 53–61). North Bangkok University.
- Lhokam, P. (2007). *Time Management Capacities of Undergraduate Students of Srinakharinwirot University* (Thesis in Master of Education, Higher Education). Srinakharinwirot University.
- Mueclamai, S. (2013). Self–efficacy, Job Characteristics, Organizational Climate Affecting the Work Engagement of Registered Nurses at Ramkhamheang Hospital. *Dusit Thani College Journal*, 7(2), 68–90.
- Noikhamyang, C., & Noikhamyang, P. (2012). *Factors Affecting Work Happiness Index of the Library Staff at the Central Library, Srinakharinwirot University*. Bangkok: Srinakharinwirot University.
- Ozguner, Z., & Ozguner, M. (2014). A Managerial Point of View on the Relationship Between of Maslow’s Hierarchy of Needs and Herzberg’s Dual Factor Theory. *International Journal of Business and Social Science*, 5(7), 207–215.
- P. A. Payutto, B. (2017). *Work Gets Results, People are Happy* (4th ed.). Bangkok: Amarin Dhamma.
- Pantapalangkura, P. (2015). *How to Make Employees Happy at Work?*. Retrieved from <https://www.bloggang.com/mainblog.php?id=hrman&month=15-02-2015&group=4&gblog=331>
- Phowitthayakan, K., Buapetch, A., & Isaramalai, S. (2016). Factors Influencing the Happiness in Working among Industrial Workers of Rubber Wood Industry in Muang Yala. *Prince of Naradhiwas University Journal*, 8(1), 1–15.
- Pimpaporn, T., & Chantuk, T. (2016). The Challenge for Human Resource Management in Hospitality Industry. *Journal of Humanities & Social Sciences Review*, 18(2), 113–126.
- Sintanapanya, A., Songbundit, A., Boonthima, R., & Supakit, V. (2014). Happiness Management in School. *Suthiparithat Journal*, 22(88), 15–32.
-

- Sirichotiratana, N. (2017). *Principles of Human Resource Management in the 21st Century*. (3rd ed.). Bangkok: Chulalongkorn University Printing.
- Shilpa, S. N., & Prasad, R. (2017). Self efficacy, perceived stress and happiness among students. In *2017 International Conference on Advances in Computing, Communications and Informatics (ICACCI)* (pp. 2105–2109). IEEE.
- Strategy and Evaluation Department, Bangkok Metropolitan Administration [BMA]. (2017). *Statistics 2016 Bangkok Metropolitan Administration*. Bangkok: Strategy and Evaluation Department.
- Sun, Y., Gergen, E., Avila, M., & Green, M. (2016). Leadership and Job Satisfaction: Implications for Leaders of Accountants. *American Journal of Industrial and Business Management*, 6, 268–275.
- Suranaree University of Technology. (2016). *5 Ways to Manage Your Time Effectively*. Retrieved from <http://coop.sut.ac.th/files/academic2559/04.pdf>
- Thongyoo, D. (2014). Guideline for Developing Adolescent Self-Esteem Based on Self-Efficacy Theory. *Valaya Alongkron Review*, 4(2), 179–190.
- Wesarat, P., Sharif, M.Y., & Majid, A. (2015). A Conceptual Framework of Happiness at the Workplace. *Asian Social Sciences*, 11(2), 78–88.
- Wongmongkorn, T., & Butsuwan, J. (2011). *The Relationship Between Efficiency of Time Management, Stress at Work and Performance of Personnel of the Faculty of Science Management, Rajabhat Maha Sarakham University*. Maha Sarakham: Research and Development Institute, Rajabhat Maha Sarakham University.
- Wongsuryrat, C. (2011). *Relationships Between Quality of Working Life, Happiness at Work, and Flow State as Moderator: Case Study in an Engineering, Procurement, Installation and Commissioning (EPIC) Company in Oil & Gas Business Industrial, Bangkok Office* (Independent Study in Master of Art, Industrial and Organizational Psychology). Thammasat University.
- Yamane, T. (1967). *Statistics: An Introductory Analysis*. (2nd ed.). New York: Harper and Row.