

## การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน ของบุคลากรในภาคอุตสาหกรรม

### Study of the Relationship between Job Satisfaction and Work Performance of Personnel in the Industrial Sector

เดโชชัย สามีพันธ์<sup>1</sup>, ศุภโชค เสมศรี<sup>2</sup>, เพียร โตท่าโรง<sup>3</sup>, สิทธิกร ใจดีเจตจพอ<sup>4</sup>

<sup>1</sup> คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครสุวรรณภูมิ, Dachochai.S@bsu.ac.th

<sup>2</sup> คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครสุวรรณภูมิ, Suphchokh.S@bsu.ac.th

<sup>3</sup> คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครสุวรรณภูมิ, Peer.T@bsu.ac.th

<sup>4</sup> คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครสุวรรณภูมิ, Sitthikom.J@bsu.ac.th

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรในงานอุตสาหกรรม 2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในงานอุตสาหกรรม 3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในงานอุตสาหกรรมโดยประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรในงานอุตสาหกรรม ในเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน ใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย มี 3 ส่วน คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านความสุขในการทำงาน และด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งผ่านการหาค่าความสอดคล้องเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว และแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นเท่ากับ .819 โดยใช้สถิติในการศึกษา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 ตัว (Independent-Samples t-test) การเปรียบเทียบ ความแตกต่างระหว่างตัวแปรมากกว่า 2 ตัว ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทาง เดียว (One-way Analysis of Variance: One-way Anova) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation)

ผลการวิจัย ด้านปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 50.4 มีอายุช่วง 26-30 ปี ร้อยละ 42.1 การศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 37.6 อายุการทำงาน 3 ปีขึ้นไป ร้อยละ 37.1 มีรายต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท ร้อยละ 48.6 ตำแหน่งงาน ระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 76.9 ด้านความสุขในการทำงานพบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (4.27) และด้านประสิทธิภาพในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (4.38) ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ และ การศึกษา แตกต่างกันมี ประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน และด้านอายุการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน สมมติฐานที่ 2 ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง ( $0.671^{**}$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

**คำหลัก:** ความสุขในการทำงาน, ประสิทธิภาพในการทำงาน, งานอุตสาหกรรม

## Abstract

This research aimed to 1. Study the happiness of working in industrial personnel 2. Study the efficiency of working in industrial personnel 3. Study the relationship between happiness of working and efficiency of working in industrial personnel by the population and sample group, namely, 400 industrial personnel in Lat Krabang District, Bangkok. Simple random sampling was used. A questionnaire was used as the research tool. There were 3 parts: personal factors, happiness of working in work, and efficiency of working in work, which were found to be content consistent by experts. The questionnaire had a reliability value of .819. The statistics used in the study were percentage, mean, standard deviation, comparison of differences between 2 variables (Independent-Samples t-test), comparison of differences between more than 2 variables using One-way Analysis of Variance (One-way Anova), and Pearson Correlation. The research results on personal factors found that The majority of the sample was female, 50.4 percent, aged 26-30 years, 42.1 percent had a bachelor's degree, 37.6 percent had worked for 3 years or more, 37.1 percent had a monthly income of 15,001-20,000 baht, 48.6 percent had an operational level job, 76.9 percent. Overall, happiness at work was at a high level (4.27), and overall work efficiency was at a high level (4.38). The results of the test of hypothesis 1 found that personal factors such as gender, age, and education were different, resulting in different work efficiency. In terms of working age, average monthly income, and job position, there was no difference in work efficiency. Hypothesis 2: Happiness at work was related to work efficiency, with a moderate relationship (0.671\*\*) with statistical significance at the 0.01 level.

**Keywords:** Happiness at work, Work efficiency, Industrial work

## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตของคน เนื่องจากคนส่วนใหญ่จะใช้เวลาในการทำงานประมาณ 8 ชั่วโมงต่อวันเป็นอย่างน้อย ซึ่งความเป็นอยู่หรือสถานการณ์ทำงานของพนักงานเป็นเรื่องที่ผู้เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญและเอาใจใส่ เนื่องจากว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม ร่วมกับบรรยากาศที่ดีในการทำงาน จะมีส่วนที่ส่งผลดีต่อสุขภาพจิตใจของคนทำงานหากบุคลากรมีความสุขในการทำงานที่ดีจะส่งผลดีต่อองค์กรได้หลายประการ เช่น การเกิดความร่วมมือที่ดีในการทำงาน ผลสำเร็จของงานบรรลุเป้าหมาย ลดความขัดแย้งในการทำงาน เป็นต้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งโลกในยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงในมิติต่างๆอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านเศรษฐกิจสังคมและเทคโนโลยี ซึ่งทำให้คนทำงานในทุกอาชีพได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงจึงจำเป็นอย่างยิ่งในสังคมที่มีการแข่งขันสูง ซึ่งหากคนที่ปรับตัวไม่ได้ก็จะเกิดความเครียดทั้งในการทำงานและในชีวิตประจำวัน แต่หากคนที่มีความสามารถใน

การปรับตัวจะอยู่ได้และมีความสุขได้ในระดับที่เหมาะสมซึ่งจะส่งผลดีต่อการทำงานหลายประการ นอกจากนี้จากสภาพเศรษฐกิจที่ถดถอยสถานการณ์การเมืองหรือปัญหาในการดำเนินชีวิตทำให้คนทำงานเกิดความเครียดวิตกกังวลและไม่มีความสุขในการทำงานส่งผลกระทบต่อองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนทำให้ต้องมีการปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรเพื่อให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีสุขภาพจิตดีสามารถปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานค่านิยมวัฒนธรรมองค์กรและมีความสุขในการทำงานซึ่งที่ผ่านมามีงานวิจัยที่ศึกษาแนวคิดและปัจจัยที่สร้างคนในองค์กรให้มีความสุขสะท้อนให้เห็นถึงค่านิยมในการมองความสุขในองค์กรการที่ต่างกันเช่นองค์กรแห่งสุขภาพที่ดีและองค์กรแห่งความสุขและจิตวิญญาณแห่งองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานปัจจุบันนี้หลายองค์กรได้ความสนใจในเรื่องความสุขในการทำงาน

เห็นได้จากการเป็นที่สำนักงานสนับสนุนสุขภาพองค์กร สำนักงานองค์กรกองทุน สนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ(สสส)ได้กำหนดตัวชี้วัดความก้าวหน้าของมนุษย์เรียกว่าความสุขแต่ประการโดยนำมาพัฒนาเป็นองค์กรแห่งความสุขซึ่งประกอบความสุข 8 มิติได้แก่ความสุขดีผ่อนคลายดี นำใจดีจิตวิญญาณดี ครอบครัวดี สังคมดี ใฝ่รู้ สุขภาพเงินดี และเพิ่มได้อีก 1 มิติเป็นความสุข 9 มิติโดยมีวิธีที่ 9 คือการเงินดี

ส่วนปัจจัยด้านผลการปฏิบัติงานหรือประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรจะดีหรือไม่ดีนั้นมีความเกี่ยวข้องกับคำสั่งหรือการได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมของการทำงาน ปริมาณงาน ความยากง่ายของงาน เพื่อนร่วมงาน เป็นต้น จากการวิจัยยังพบว่าการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านต่างๆเป็นภาพสะท้อนขององค์กร โดยบรรยากาศที่ดีและความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรสามารถส่งเสริมและส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรให้มีประสิทธิภาพและมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นดังนั้น ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่ลาดกระบังซึ่งสามารถนำมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงและเสนอแนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ดังนั้น คณะผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา เรื่อง ความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ในพื้นที่เขตลาดกระบัง จังหวัดกรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาปัจจัยความคิดเห็นแง่มุมต่างๆในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงาน และนำผลการศึกษาข้อมูลที่รวบรวมได้ไปใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุง วางแผน กำหนดแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรด้านความสุขในการทำงานและผลการทำงานที่มีประสิทธิภาพได้ต่อไป

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรในงานอุตสาหกรรม
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในงานอุตสาหกรรม
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในงานอุตสาหกรรม
4. เพื่อเสนอแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานให้บุคลากร

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

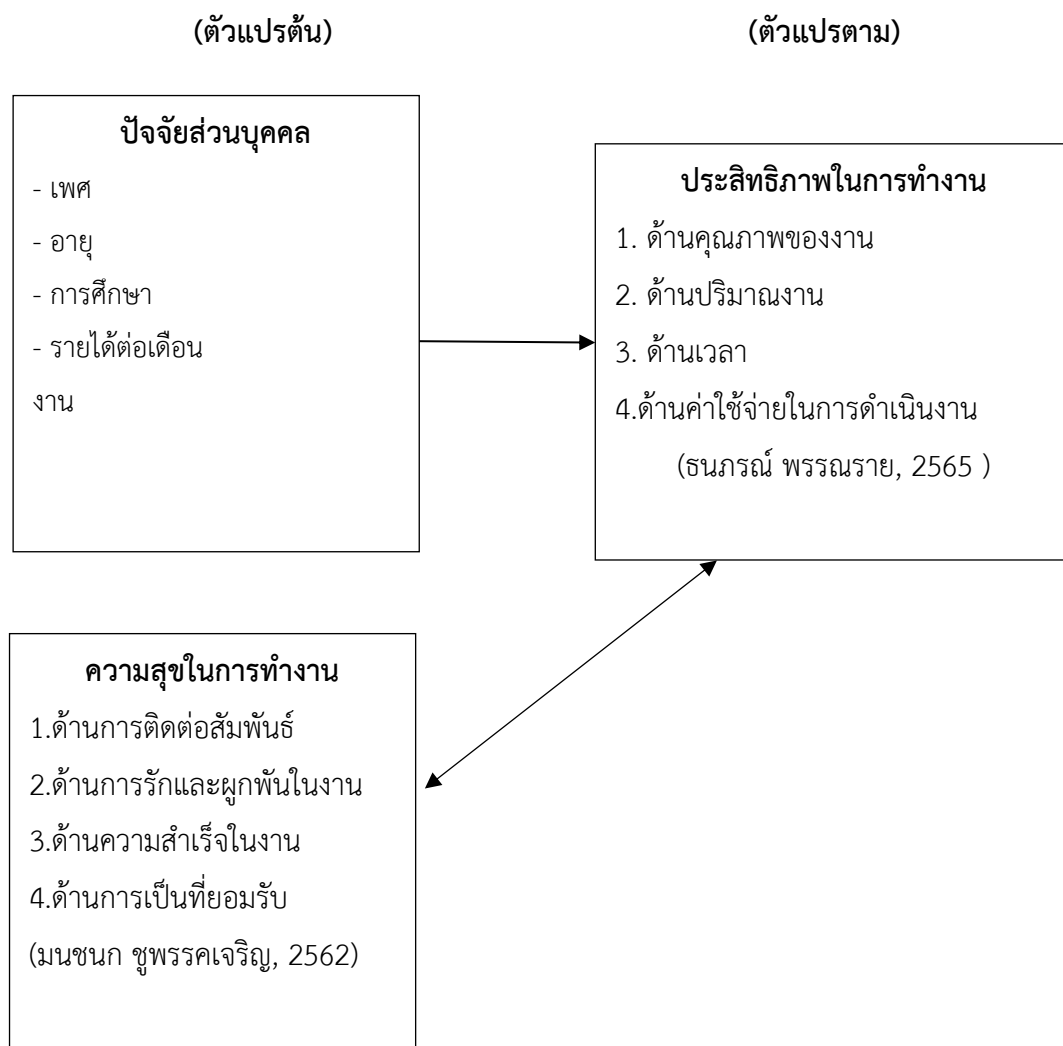
1. ทำให้ทราบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในงานอุตสาหกรรม
2. ทำให้ทราบระดับของประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในงานอุตสาหกรรม
3. ทำให้ทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในงานอุตสาหกรรม
4. ได้ข้อมูลเป็นแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรในงานอุตสาหกรรม

## สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ การศึกษา ต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน
2. อายุแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน
3. ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน
4. อายุการทำงานในหน่วยงานนี้แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน
6. ตำแหน่งงานต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน
7. เพศต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน
8. อายุต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน
9. การศึกษาต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน
10. รายได้เฉลี่ย/เดือนต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน
11. อายุการทำงานในหน่วยงานนี้ต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน
12. ตำแหน่งงานต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน
13. ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน

## กรอบแนวคิด

### กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิด ในการวิจัย

### วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ใช้สูตรคำนวณของคอคแรน (Cochran, 1977 อ้างใน อีรวุฒิ เอกะกุล, 2543)

เมื่อได้คำนวณแล้ว การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยต้องใช้ขนาดตัวอย่างมากกว่าหรือเท่ากับ 384 คน เพื่อลดความคลาดเคลื่อนของข้อมูล คณะผู้วิจัยจึงทำการเพิ่มกลุ่มตัวอย่างให้เป็นจำนวน 399 คน โดยดำเนินการสำรวจจากประชากรวัยทำงานในเขตลาดกระบัง ทั้งเพศชายและเพศหญิงและใช้วิธีการดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผ่านการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามเพื่อใช้เป็นเครื่องมือประกอบการเก็บข้อมูลจำนวน 400 ชุด

โดยการตั้งคำถามใช้แบบ Rating Scale 5 ระดับ ของลิเคอร์ท (Likert Rating Scale) (1932 : 1-55) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนประสิทธิภาพและเกณฑ์แปลผลระดับประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนี้

|         |         |                    |
|---------|---------|--------------------|
| 5 คะแนน | หมายถึง | เห็นด้วยมากที่สุด  |
| 4 คะแนน | หมายถึง | เห็นด้วยมาก        |
| 3 คะแนน | หมายถึง | เห็นด้วยปานกลาง    |
| 2 คะแนน | หมายถึง | เห็นด้วยน้อย       |
| 1 คะแนน | หมายถึง | เห็นด้วยน้อยที่สุด |

โดยกำหนดเกณฑ์การแปลผลคะแนนเฉลี่ยของระดับประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่

|             |         |            |
|-------------|---------|------------|
| 4.51 – 5.00 | หมายถึง | มากที่สุด  |
| 3.51 – 4.50 | หมายถึง | มาก        |
| 2.51 – 3.50 | หมายถึง | ปานกลาง    |
| 1.51 – 2.50 | หมายถึง | น้อย       |
| 1.00 – 1.50 | หมายถึง | น้อยที่สุด |

### การสร้างเครื่องมือ

1. การศึกษาทฤษฎี แนวคิด
2. นำแบบสอบถามที่สร้างเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อพิจารณาถึงความเหมาะสมและประเมินค่าความสอดคล้องเชิงเนื้อหา (IOC)
3. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทำการ TRY OUT คือทดลองใช้กับผู้ปฏิบัติงานในเขตลาดกระบังที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน
4. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาคำนวณหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีสัมประสิทธิ์อัลฟา (alpha-coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .819

### ผลการวิจัย

#### ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ผลข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ทำแบบสอบถามวิเคราะห์ค่าความถี่และค่าร้อยละ

ตาราง 1 ตารางแสดงข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

| ปัจจัยส่วนบุคคล                                        | จำนวน | ร้อยละ |
|--------------------------------------------------------|-------|--------|
| <b>1. เพศ</b>                                          |       |        |
| ชาย                                                    | 198   | 49.6   |
| หญิง                                                   | 201   | 50.4   |
| รวม                                                    | 399   | 100    |
| <b>2. อายุ</b>                                         |       |        |
| น้อยกว่า 25 ปี                                         | 125   | 30.3   |
| 26-30 ปี                                               | 168   | 42.1   |
| 31-35 ปี                                               | 57    | 14.3   |
| มากกว่า 36 ปีขึ้นไป                                    | 49    | 12.3   |
| รวม                                                    | 399   | 100    |
| <b>3. ระดับการศึกษา</b>                                |       |        |
| ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย                               | 25    | 6.2    |
| มัธยมศึกษาตอนปลาย                                      | 90    | 22.5   |
| ปวส. / อนุปริญญาตรี                                    | 134   | 33.6   |
| ปริญญาตรี                                              | 150   | 37.6   |
| รวม                                                    | 399   | 100    |
| <b>4. ท่านมีประสบการณ์ทำงานภายในหน่วยงานนี้ เท่าใด</b> |       |        |
| น้อยกว่า 1 ปี                                          | 110   | 27.6   |
| 1-3 ปี                                                 | 139   | 34.8   |
| ตั้งแต่ 3 ปี ขึ้นไป                                    | 148   | 37.1   |
| รวม                                                    | 399   | 100    |
| <b>5. รายได้เฉลี่ย/เดือน</b>                           |       |        |
| น้อยกว่า 15,000 บาท                                    | 89    | 22.3   |
| 15,001 - 20,000 บาท                                    | 194   | 48.6   |
| 20,001 - 25,000 บาท                                    | 78    | 19.5   |
| 25,001 บาทขึ้นไป                                       | 38    | 9.5    |
| รวม                                                    | 399   | 100    |

| 6. ตำแหน่งงาน   |     |      |
|-----------------|-----|------|
| ระดับหัวหน้างาน | 92  | 23.1 |
| ระดับปฏิบัติการ | 307 | 76.9 |
| รวม             | 399 | 100  |

จากตาราง 1 ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.4 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 49.6 อายุระหว่าง 26-30 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 42.1 รองลงมา มีอายุระหว่างต่ำกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.3 รองลงมาอีก มีอายุ 31-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.3 ส่วนอายุที่น้อยที่สุด คือ มากกว่า 36 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 12.3 ส่วนใหญ่ สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 37.6 รองลงมา ระดับปวส. คิดเป็นร้อยละ 33.6 รองลงมาอีก ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. คิดเป็นร้อยละ 22.5 น้อยที่สุด คือ ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย คิดเป็นร้อยละ 6.2 ส่วนใหญ่มีอายุการทำงานในหน่วยงานนี้ มากกว่า 3 ปีขึ้นไปมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 37.1 รองลงมา ช่วง 1-3 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.8 และน้อยที่สุดคือ น้อยกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.6 ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาทขึ้นไปมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 48.6 รองลงมาคือ น้อยกว่า 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 22.3 รองลงมาอีก คือ 20,001 - 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 19.5 และน้อยที่สุดคือ มากกว่า 25,001 บาท คิดเป็นร้อยละ 9.5 ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานในระดับพนักงานระดับปฏิบัติงาน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 76.9 และน้อยที่สุด คือ พนักงานระดับหัวหน้างาน คิดเป็นร้อยละ 23.1

ตาราง 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

| ความสุขในการทำงาน                                           | N   | Mean | S.D. | แปลผล |
|-------------------------------------------------------------|-----|------|------|-------|
| ด้านการติดต่อสัมพันธ์                                       |     |      |      |       |
| 1.ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่ดีต่อกัน                            | 399 | 4.25 | .71  | มาก   |
| 2.ท่านรู้สึกมีความสุขในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน             | 399 | 4.26 | .71  | มาก   |
| 3.หน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์อย่างเหมาะสม   | 399 | 4.17 | .83  | มาก   |
| รวมรายด้าน                                                  | 399 | 4.22 | 0.74 | มาก   |
| ด้านการรักและผูกพันในงาน                                    |     |      |      |       |
| 4.ท่านมีความสุขกับการเริ่มทำงานใหม่ๆ และตั้งใจจะทำให้สำเร็จ | 399 | 4.30 | .76  | มาก   |
| 5.ท่านรู้สึกมีพลังในการทำงานอย่างเต็มที่                    | 399 | 4.25 | .75  | มาก   |

|                                                                    |     |      |      |       |
|--------------------------------------------------------------------|-----|------|------|-------|
| 6.ท่านรู้สึกสนุกและเพลิดเพลินกับงานที่ท่านใช้เวลา                  | 399 | 3.92 | 1.02 | มาก   |
| รวมรายด้าน                                                         | 399 | 4.15 | 0.84 | มาก   |
| ด้านความสำเร็จในงาน                                                |     |      |      |       |
| 7.ท่านสามารถทำงานได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย                      | 399 | 4.39 | .68  | มาก   |
| 8.ท่านมีการเรียนรู้เพิ่มเติม เพื่อความสำเร็จในงาน                  | 399 | 4.35 | .71  | มาก   |
| 9.ท่านรู้สึกประสบความสำเร็จและความก้าวหน้าในงาน                    | 399 | 4.32 | .69  | มาก   |
| รวมรายด้าน                                                         | 399 | 4.35 | 0.69 | มาก   |
| ด้านการเป็นที่ยอมรับ                                               |     |      |      |       |
| 10. ผู้บังคับบัญชากำหนดมอบหมายงานให้ท่านอย่างเหมาะสมกับความสามารถ  | 399 | 4.39 | .72  | มาก   |
| ความสุขในการทำงาน                                                  | N   | Mean | S.D. | แปลผล |
| 11. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นของท่าน         | 399 | 4.25 | .73  | มาก   |
| 12. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานคอยสนับสนุนและยอมรับผลงานของท่าน | 399 | 4.31 | .69  | มาก   |
| 13.ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้ชื่นชมเมื่อท่านทำงานสำเร็จ     | 399 | 4.31 | .73  | มาก   |
| รวมรายด้าน                                                         | 399 | 4.31 | 0.95 | มาก   |
| รวม                                                                | 399 | 4.27 | .47  | มาก   |

จากตาราง 2 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในงานอุตสาหกรรมเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (4.27) เมื่อพิจารณาตามรายด้าน จากลำดับมากไปหาน้อยดังนี้ ส่วนมากอยู่ในด้านความสำเร็จในงาน (4.35) รองลงมาด้านการเป็นที่ยอมรับ (4.31) รองลงมาด้านการติดต่อสัมพันธ์ (4.22) และรองที่สุด ด้านการรักและผูกพันในงาน (4.15) และหากพิจารณาตามรายหัวข้อ โดยเรียงตามลำดับมากไปหาน้อย พบว่า ท่านสามารถทำงานได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย (4.39) ผู้บังคับบัญชากำหนดมอบหมายงานให้ท่านเหมาะสม (4.39) ท่านมีการเรียนรู้เพิ่มเติม เพื่อความสำเร็จในงาน (4.35) ท่านรู้สึกประสบความสำเร็จและความก้าวหน้าในงาน (4.32) ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้คอยสนับสนุนและยอมรับผลงานของท่าน (4.31) ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้ชื่นชมเมื่อท่านทำงานสำเร็จ (4.31) ท่านมีความสุขกับการเริ่มทำงานใหม่ๆ และตั้งใจจะทำให้สำเร็จ (4.30) ท่านรู้สึกมีความสุขในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน (4.26) ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่ดีต่อกัน (4.25) ท่านรู้สึกมีพลังในการทำงานอย่างเต็มที่ (4.25) ผู้บังคับบัญชาและเพื่อน

ร่วมงานรับฟังความคิดเห็นของท่าน (4.25) หน่วยงานของท่านมีกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์อย่างเหมาะสม (4.17) ท่านรู้สึกสนุกและเพลิดเพลินกับงานที่ทำจนลืมเวลา (3.92)

ตาราง 3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

| ประสิทธิภาพในการทำงาน                                                             | N   | Mean | S.D. | แปลผล |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-----|------|------|-------|
| ด้านคุณภาพของงาน                                                                  |     |      |      |       |
| 1. คุณจะทำงานด้วยความละเอียดรอบคอบ และความถูกต้อง                                 | 399 | 4.39 | .62  | มาก   |
| 2. คุณจะตั้งใจทำงานไม่ให้เกิดความผิดพลาด                                          | 399 | 4.35 | .66  | มาก   |
| รวมรายด้าน                                                                        | 399 | 4.37 | 0.64 | มาก   |
| ด้านปริมาณงาน                                                                     |     |      |      |       |
| 3. คุณจะทำงานให้สำเร็จตามปริมาณงานเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนด                        | 399 | 4.40 | .67  | มาก   |
| 4. คุณสามารถจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย ให้สำเร็จได้ตามที่กำหนด | 399 | 4.36 | .68  | มาก   |
| รวมรายด้าน                                                                        | 399 | 4.38 | 0.67 | มาก   |
| ด้านเวลา                                                                          |     |      |      |       |
| 5. คุณใช้เวลาในการทำงานให้สำเร็จได้ตามเป้าหมาย                                    | 399 | 4.41 | .63  | มาก   |
| 6. คุณสามารถหาวิธีหรือเทคนิคการทำงานใหม่ๆ ที่ช่วยลดเวลาในการทำงานได้              | 399 | 4.41 | .69  | มาก   |
| รวมรายด้าน                                                                        | 399 | 4.41 | 0.66 | มาก   |
| ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน                                                      |     |      |      |       |
| 7. คุณจะใช้ทรัพยากรในการทำงานอย่างคุ้มค่า                                         | 399 | 4.36 | .71  | มาก   |
| 8. คุณจะทำงานให้สำเร็จโดยคำนึงถึงความประหยัดด้านทรัพยากรและต้นทุน                 | 399 | 4.40 | .64  | มาก   |
| รวมรายด้าน                                                                        | 399 | 4.38 | 0.67 | มาก   |
| ภาพรวม                                                                            | 399 | 4.38 | .45  | มาก   |

จากตาราง 3 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพ ในการทำงานของบุคลากรในงานอุตสาหกรรมเขต  
ลาดกระบัง จังหวัดกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (4.38) เมื่อพิจารณาตามรายด้าน จาก  
ลำดับมากไปหาน้อยดังนี้ ส่วนมากอยู่ในด้านเวลา (4.41) รองลงมา ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (4.38)

รองลงมา ด้านปริมาณงาน (4.38) และน้อยที่สุด ด้านคุณภาพของงาน (4.37) และหากพิจารณารายหัวข้อโดยเรียงตามลำดับมากไปหาน้อย พบว่า คุณใช้เวลาในการทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย (4.41) คุณสามารถหาวิธีหรือเทคนิคในการทำงานใหม่ๆที่ช่วยลดเวลาในการทำงานได้ (4.41) คุณจะทำงานให้สำเร็จโดยคำนึงถึงความประหยัดด้านทรัพยากรและต้นทุน(4.40) คุณจะทำงานให้สำเร็จตามปริมาณงานเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนด (4.40) คุณจะทำงานด้วยความละเอียดรอบคอบและความถูกต้อง (4.39) คุณสามารถจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย ให้สำเร็จได้ตามกำหนด (4.36) คุณใช้ทรัพยากรในการทำงานอย่างคุ้มค่า (4.36) คุณตั้งใจทำงานไม่ให้เกิดความผิดพลาด (4.35)

### ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 4 ผลทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

| สมมติฐาน                                                         | สถิติที่ใช้ | ผลการทดสอบ     |
|------------------------------------------------------------------|-------------|----------------|
| เพศแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน                       | t-test      | ยอมรับสมมติฐาน |
| อายุแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน                      | F-test      | ปฏิเสธสมมติฐาน |
| ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน             | F-test      | ยอมรับสมมติฐาน |
| อายุการทำงานในหน่วยงานนี้แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน | F-test      | ปฏิเสธสมมติฐาน |
| รายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน      | F-test      | ปฏิเสธสมมติฐาน |
| ตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน                | t-test      | ปฏิเสธสมมติฐาน |

จากตาราง 4 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ การศึกษา ต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน และปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุการทำงานในหน่วยงานนี้ ตำแหน่งงานต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

ตาราง 5 เปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศกับความสุขในการทำงาน

| ปัจจัย            | ปัจจัยส่วนบุคคล | N   | $\bar{x}$ | t    | Sig  |
|-------------------|-----------------|-----|-----------|------|------|
| ความสุขในการทำงาน | ชาย             | 198 | 4.32      | 2.39 | .017 |
|                   | หญิง            | 201 | 4.21      |      |      |

จากตาราง 5 ผลการวิจัยพบว่า เพศต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ตาราง 6 เปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานกับความสุขในการทำงาน

| ปัจจัย            | ปัจจัยส่วนบุคคล        | N   | $\bar{x}$ | t    | Sig  |
|-------------------|------------------------|-----|-----------|------|------|
| ความสุขในการทำงาน | พนักงานระดับหัวหน้างาน | 92  | 4.35      | 1.87 | .062 |
|                   | พนักงานระดับปฏิบัติการ | 307 | 4.24      |      |      |

จากตาราง 6 ผลการวิจัยพบว่า ตำแหน่งงานต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตาราง 7 เปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคลอายุ การศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุการทำงานในหน่วยงานนี้ กับความสุขในการทำงาน

| ปัจจัยส่วนบุคคล           | ความแปรปรวน   | SS    | df  | MS   | F     | Sig  |
|---------------------------|---------------|-------|-----|------|-------|------|
| อายุ                      | Between Group | 1.989 | 5   | .497 | 2.277 | .060 |
|                           | Within Group  | 86.06 | 394 | .218 |       |      |
|                           | Total         | 88.05 | 399 |      |       |      |
| การศึกษา                  | Between Group | 12.19 | 5   | 3.05 | 15.84 | .000 |
|                           | Within Group  | 75.85 | 394 | .193 |       |      |
|                           | Total         | 88.05 | 399 |      |       |      |
| อายุการทำงานในหน่วยงานนี้ | Between Group | .823  | 4   | .274 | 1.24  | .294 |
|                           | Within Group  | 87.23 | 395 | .221 |       |      |
|                           | Total         | 88.05 | 399 |      |       |      |
| รายได้เฉลี่ย/เดือน        | Between Group | .904  | 5   | .226 | 1.02  | .396 |
|                           | Within Group  | 87.15 | 394 | .221 |       |      |
|                           | Total         | 88.05 | 399 |      |       |      |

จากตาราง 7 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษามีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน และปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุการทำงานในหน่วยงานนี้มีสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตาราง 8 ผลทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพในการทำงาน

| สมมติฐาน                                                          | สถิติที่ใช้ | ผลการทดสอบ     |
|-------------------------------------------------------------------|-------------|----------------|
| เพศต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน                       | t-test      | ยอมรับสมมติฐาน |
| อายุต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน                      | F-test      | ยอมรับสมมติฐาน |
| การศึกษาต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน                  | F-test      | ยอมรับสมมติฐาน |
| รายได้เฉลี่ย/เดือนต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน        | F-test      | ปฏิเสธสมมติฐาน |
| อายุการทำงานในหน่วยงานนี้ต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน | F-test      | ปฏิเสธสมมติฐาน |
| ตำแหน่งงานต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน                | t-test      | ปฏิเสธสมมติฐาน |

จากตาราง 8 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลเพศ อายุ และ การศึกษา ต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน และปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุการทำงานในหน่วยงานนี้ และตำแหน่งงาน ต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

ตาราง 9 เปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศกับประสิทธิภาพในการทำงาน

| ปัจจัย                | ปัจจัยส่วนบุคคล | N   | $\bar{x}$ | t    | Sig  |
|-----------------------|-----------------|-----|-----------|------|------|
| ประสิทธิภาพในการทำงาน | ชาย             | 198 | 4.44      | 2.23 | .026 |
|                       | หญิง            | 201 | 4.34      |      |      |

จากตาราง 9 ผลการวิจัยพบว่า เพศต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน

ตาราง 10 เปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน

| ปัจจัย                | ปัจจัยส่วนบุคคล        | N   | $\bar{x}$ | t    | Sig  |
|-----------------------|------------------------|-----|-----------|------|------|
| ประสิทธิภาพในการทำงาน | พนักงานระดับหัวหน้างาน | 92  | 4.47      | 1.91 | .056 |
|                       | พนักงานระดับปฏิบัติการ | 307 | 4.36      |      |      |

จากตาราง 10 ผลการวิจัยพบว่า ตำแหน่งงานต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตาราง 11 เปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคลอายุ การศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อ เดือน อายุการทำงานในหน่วยงานนี้ ตำแหน่งงาน กับประสิทธิภาพในการทำงาน

| ปัจจัยส่วนบุคคล           | ความแปรปรวน   | SS    | df  | MS   | F    | Sig  |
|---------------------------|---------------|-------|-----|------|------|------|
| อายุ                      | Between Group | 2.26  | 5   | .497 | 2.84 | .024 |
|                           | Within Group  | 86.06 | 394 | .218 |      |      |
|                           | Total         | 88.05 | 399 |      |      |      |
| การศึกษา                  | Between Group | 6.04  | 4   | 1.51 | 7.98 | .000 |
|                           | Within Group  | 74.19 | 395 | .198 |      |      |
|                           | Total         | 80.24 | 399 |      |      |      |
| อายุการทำงานในหน่วยงานนี้ | Between Group | .331  | 3   | .110 | .542 | .654 |
|                           | Within Group  | 79.91 | 396 | .203 |      |      |
|                           | Total         | 80.24 | 399 |      |      |      |
| รายได้เฉลี่ย/เดือน        | Between Group | 1.16  | 5   | .291 | 1.44 | .218 |
|                           | Within Group  | 79.07 | 394 | .202 |      |      |
|                           | Total         | 80.24 | 399 |      |      |      |

จากตาราง 11 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ และการศึกษา ต่างต่างก็มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน และปัจจัยส่วนบุคคลด้าน การทำงานในหน่วยงานนี้ รายได้เฉลี่ย/เดือน ตำแหน่งงาน ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตาราง 12 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน

|                       | ความสุขในการทำงาน | ประสิทธิภาพในการทำงาน |
|-----------------------|-------------------|-----------------------|
| ความสุขในการทำงาน     |                   |                       |
| Pearson               | 1                 | .671**                |
| Correlation           |                   | .000                  |
| Sig. (2-tailed)       | 399               | 399                   |
| N                     |                   |                       |
| ประสิทธิภาพในการทำงาน |                   |                       |
| Pearson               | .671 **           | 1                     |
| Correlation           | .000              |                       |

|                 |     |     |
|-----------------|-----|-----|
| Sig. (2-tailed) | 399 | 399 |
| N               |     |     |

จากตาราง 12 ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง (0.671\*\*)

### สรุปผลการวิจัย

ด้านปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 50.4 มีอายุช่วง 26-30 ปี ร้อยละ 42.1 การศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 37.6 อายุการทำงาน 3 ปีขึ้นไป ร้อยละ 37.1 มีรายได้เดือน 15,001 – 20,000 บาท ร้อยละ 48.6 ตำแหน่งงาน ระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 76.9 ด้านความสุขในการทำงานพบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (4.27) และด้านประสิทธิภาพในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (4.38) ผลการทดสอบสมมติฐาน

1. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ การศึกษา ต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน
2. อายุแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน
3. ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน
4. อายุการทำงานในหน่วยงานนี้แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน
6. ตำแหน่งงานต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน
7. เพศต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน
8. อายุต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน
9. การศึกษาต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน
10. รายได้เฉลี่ย/เดือนต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน
11. อายุการทำงานในหน่วยงานนี้ต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน
12. ตำแหน่งงานต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน
13. ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานพบว่า มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง (0.671\*\*) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

### อภิปรายผล

สรุปด้านปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (4.27) เมื่อพิจารณาตามรายด้าน จากลำดับมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสำเร็จในงาน (4.35) รองลงมา ด้านการเป็นที่ยอมรับ (4.31) รองลงมาด้านการติดต่อสัมพันธ์ (4.22) และด้านการรักและผูกพันในงาน (4.15) ซึ่งสอดคล้องกับ

งานวิจัยของณัฐชา ศรีจันทร์ (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท เอฟ อี โอโต้ มาสเตอร์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยองค์กรในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก พบว่าอันดับแรกด้านรายได้ ผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยถูกสุขลักษณะและด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม และสอดคล้องกับงานวิจัย พิมพ์ชนก เกื้อธรรมคุณ ( 2563 ) การวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขส่วนบุคคลและความสุขในการทำงานความสัมพันธ์ของความสุขส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงาน ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลกับความสุขในการทำงานกับความสุขในการทำงาน

สรุปด้านประสิทธิภาพในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (4.38) เมื่อพิจารณาตามรายด้าน จากลำดับมากไปหาน้อยดังนี้ ส่วนมากอยู่ในด้านเวลา (4.41) รองลงมา ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (4.38) รองลงมา ด้านปริมาณงาน (4.38) และน้อยที่สุด ด้านคุณภาพของงาน (4.37) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นางสาวธนภรณ์ พรหมราย ( 2564 ) การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ครั้งนี้ ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมาก โดยด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านคุณภาพของงาน และด้านเวลา ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา สูงสุด ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

#### ด้านการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานด้านความสัมพันธ์ของความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง (0.671\*\*) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นวพล สมศรี (2564) ผลการวิจัยพบว่า 1. ความสุขความสุขในการทำงานโดยรวมพนักงานมีความสุขอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทั้ง 8 ด้าน พนักงานมีความสุขอยู่ในระดับมากทุกด้านได้แก่ ด้านการมีน้ำใจงาม ด้านการมีสังคมดี ด้านการความรู้ ด้านการมีคุณธรรม ด้านการมีสุขภาพดี ด้านการผ่อนคลาย ด้านการใช้เงิน และด้านการมีครอบครัวที่ดี และสอดคล้องกับงานวิจัยของนุรป่าชียะห์ ภูนา (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข ในการทำงาน of บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี โดยภาพรวม ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

## ข้อเสนอแนะ

1. ศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน เช่น ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านอายุการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารงานขององค์กร เพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานอย่างแท้จริง
2. ศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ เช่น ปัจจัยค่าจ้าง และแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการส่งผลต่อความสุขในการทำงานให้มากยิ่งขึ้น
3. การศึกษาครั้งต่อไปสามารถนำปัจจัยอื่นที่ผู้วิจัยคาดการณ์ไว้ว่าจะเป็นปัจจัยที่น่าจะมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน เช่น บุคลิกภาพ มาศึกษาเพิ่มเติมได้

## เอกสารอ้างอิง

- ณัฐชยา ศรีจันทร์. (2559) ความสุขในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท เอพี ออโต้ มาสเตอร์ จำกัด  
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ธนภรณ์ พรหมฉาย. (2565). ปัจจัยที่ส่ง ผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วน  
จังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์,  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ปริญญา สัตยธรรม. (2550). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน. สารนิพนธ์ หลักสูตรวิทยาศาสตร  
มหาบัณฑิต(การพัฒนาการทรัพยากรมนุษย์และองค์กร)คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิต  
พัฒนบริหารศาสตร์.
- นพพล สมศรี (2564). ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. สถาบันวิจัยและพัฒนา  
นฤมล แสงผล. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย  
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป  
คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นุรปาชียะห์ ภูนา. (2562). ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี  
จังหวัดปัตตานี. สารนิพนธ์ หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์,  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- พิมพ์ชนก เกื้อธรรมคุณ.(2563). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานการทำเรือแห่ง  
ประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ. หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต(การจัดการอุตสาหกรรม) คณะ  
บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
- มนชนก ชูพรรคเจริญ. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอ  
เมือง จังหวัดสมุทรปราการ. สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย  
สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรมเชิงนวัตกรรม, สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น.