

ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ บุคลากร ในงานอุตสาหกรรมนิคมบางปู

The Relationship between Job Satisfaction and Work Performance of Personnel in Bangpoo Industrial Estate

เกศกนก สาพิมพ์¹, วิภารัตน์ โอภาาริทธิวงษ์²

¹คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ, pueng_ping@hotmail.com

²คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ, wipharat.O@bsu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรในงานอุตสาหกรรม นิคมบางปู 2. ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ในงานอุตสาหกรรมนิคมบางปู 3. เปรียบเทียบ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ในงานอุตสาหกรรมนิคมบางปู และ 4. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ในงานอุตสาหกรรมนิคมบางปู กลุ่ม ตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรในงานอุตสาหกรรม ในเขตบางปูสมุทรปราการ จำนวน 400 คน ใช้การสุ่มกลุ่ม ตัวอย่างแบบง่ายใช้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติ t-test ค่าสถิติ F-test ผลการวิจัย พบว่า 1. ความสุขในการทำงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (4.32) 3. บุคลากรที่มี เพศ อายุ และ การศึกษา แตกต่าง กันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน และด้านอายุการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และ ตำแหน่งงาน แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน 4. ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับ รหัสบทความ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง (0.676**) อย่างมีนัยสำคัญ ทาง สถิติที่ระดับ 0.01

คำหลัก: ความสุข,การทำงาน

Abstract

This research aimed to 1. Study the happiness of employees in the Bangpoo Industrial Estate 2. Study the efficiency of employees in the Bangpoo Industrial Estate 3. Compare the efficiency of employees in the Bangpoo Industrial Estate 4. Study the relationship between happiness of employees and the efficiency of employees in the Bangpoo Industrial Estate The sample group consisted of 400 employees in the Bangpoo Industrial Estate, Samut Prakan Province. Simple random sampling was used. The research instrument was a questionnaire. The

statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test. The results of the research found that 1. Overall, the happiness of employees was at a high level. 2. Overall, the efficiency of employees was at a high level (4.32). 3. Employees with different genders, ages, and education levels had different efficiency. In terms of working age, average monthly income, and job positions, there was no difference in efficiency. 4. Happiness of employees had a moderate relationship with article code and personnel efficiency at a statistical level of 0.676**, with a statistical significance of 0.01.

Keywords: happiness, work

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตของคน เนื่องจากคนส่วนใหญ่จะใช้เวลาในการทำงานประมาณ 8 ชั่วโมงต่อวันเป็นอย่างน้อย ซึ่งความเป็นอยู่หรือสถานการณ์ทำงานของพนักงานเป็นเรื่องที่ผู้เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญและเอาใจใส่ เนื่องจากว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม ร่วมกับบรรยากาศที่ดีในการทำงาน จะมีส่วนที่ส่งผลดีต่อสุขภาพจิตใจของคนทำงานหากบุคลากรมีความสุขในการทำงานที่ดีจะส่งผลดีต่อองค์กรได้หลายประการ เช่น การเกิดความร่วมมือที่ดีในการทำงาน ผลสำเร็จของงานบรรลุเป้าหมาย ลดความขัดแย้งในการทำงาน เป็นต้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งโลกในยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงในมิติต่างๆอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านเศรษฐกิจสังคมและเทคโนโลยี ซึ่งทำให้คนทำงานในทุกอาชีพได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงจึงจำเป็นอย่างยิ่งในสังคมที่มีการแข่งขันสูง ซึ่งหากคนที่ปรับตัวไม่ได้ก็จะเกิดความเครียดทั้งในการทำงานและในชีวิตประจำวัน แต่หากคนที่มีความสามารถในการปรับตัวจะอยู่ได้และมีความสุขได้ในระดับที่เหมาะสม ซึ่งจะส่งผลดีต่อการทำงานหลายประการ นอกจากนี้จากสภาพเศรษฐกิจที่ถดถอยสถานการณ์การเมือง หรือปัญหาในการดำเนินชีวิตทำให้คนทำงานเกิดความเครียดวิตกกังวลและไม่มีความสุขในการทำงานส่งผลกระทบต่อองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนทำให้ต้องมีการปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีสุขภาพจิตดีสามารถปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานค่านิยม วัฒนธรรมองค์กรและมีความสุขในการทำงานซึ่งที่ผ่านมามีงานวิจัยที่ศึกษาแนวคิดและปัจจัยที่สร้างคนในองค์กรให้มีความสุขสะท้อนให้เห็นถึงค่านิยมในการมองความสุขในองค์กร การที่ต่างกัน เช่นองค์กรแห่งสุขภาวะที่ดีและองค์กรแห่งความสุขและจิตวิญญาณแห่งองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงาน การทำงานปัจจุบันนี้หลายองค์กรได้ความสนใจในเรื่องของการทำให้บุคลากรในองค์กรมีความสุขในการทำงาน

เห็นได้จากการเป็นที่สำนักงานสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานองค์กรกองทุน สนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ(สสส)ได้กำหนดตัวชี้วัดความก้าวหน้าของมนุษย์เรียกว่าความสุขแต่ประการโดยนำมาพัฒนาเป็นองค์กรแห่งความสุขซึ่งประกอบความสุข 8 มิติได้แก่ความสุขดีผ่อนคลายดี นำใจดีจิตวิญญาณดี ครอบครัวยุติสันติ ใฝ่รู้ สุขภาพเงินดี และเพิ่มได้อีก 1 มิติเป็นความสุข 9 มิติโดยวิธีที่ 9 คือการเงินดี

ส่วนปัจจัยด้านผลการปฏิบัติงานหรือประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรจะดีหรือไม่ดีนั้นมีความเกี่ยวข้องกับคำสั่งหรือการได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมของการทำงาน ปริมาณงาน ความยากง่ายของงาน เพื่อนร่วมงาน เป็นต้น จากการวิจัยยังพบว่าการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านต่างๆเป็นภาพสะท้อนขององค์กร โดยบรรยากาศที่ดีและความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรสามารถส่งเสริมและส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรให้มีประสิทธิภาพและมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่ลาดกระบังซึ่งสามารถนำมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงและเสนอแนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ดังนั้น คณะผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา เรื่อง ความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ในพื้นที่เขตบางปู จังหวัดสมุทรปราการ เพื่อศึกษาปัจจัยความคิดเห็นแง่มุมต่างๆในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงาน และนำผลการศึกษาข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุง วางแผน กำหนดแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรด้านความสุขในการทำงาน และผลการทำงานที่มีประสิทธิภาพได้ต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรในงานอุตสาหกรรมนิคมบางปู
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ในงานอุตสาหกรรมนิคมบางปู
3. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ในงานอุตสาหกรรมนิคมบางปู
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ในงานอุตสาหกรรมนิคมบางปู

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

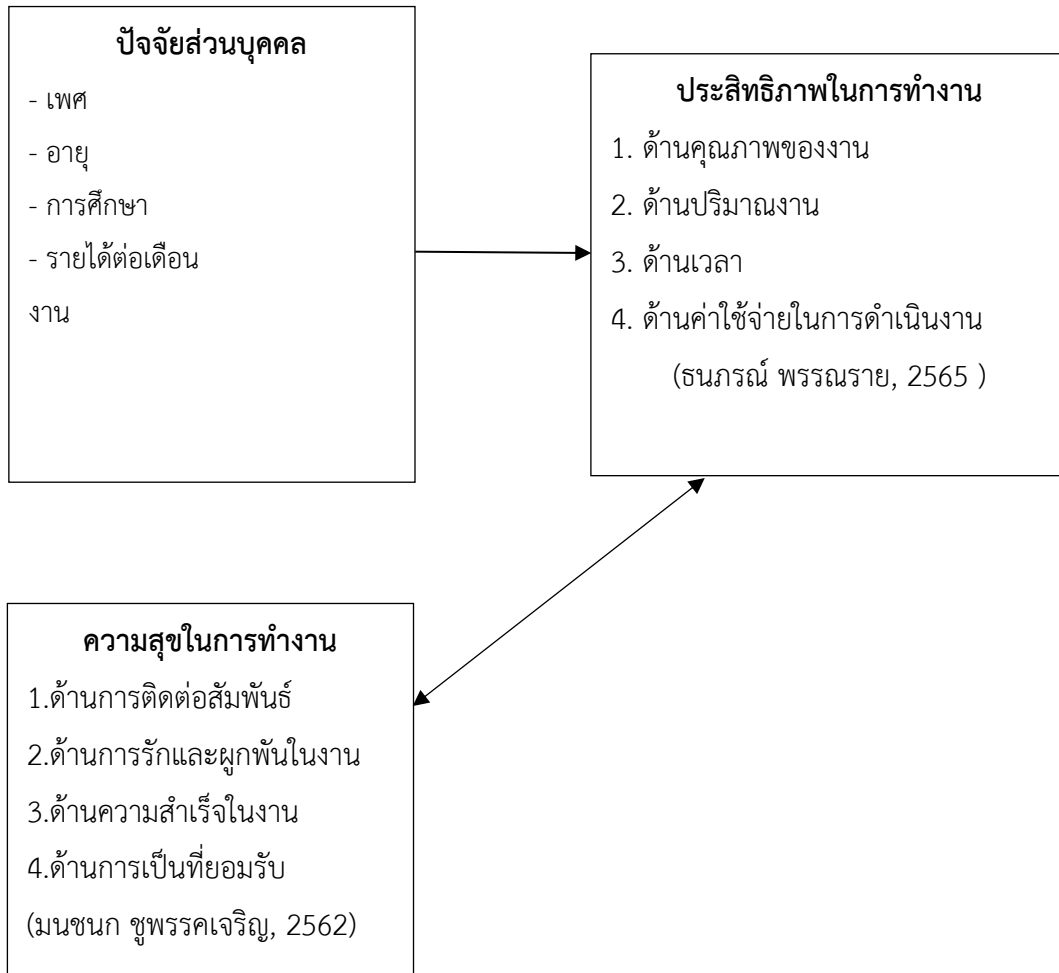
1. ทำให้ทราบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในงานอุตสาหกรรม
2. ทำให้ทราบระดับของประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในงานอุตสาหกรรม
3. ทำให้ทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในงานอุตสาหกรรม
4. ได้ข้อมูลเป็นแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรในงานอุตสาหกรรม
5. นำข้อมูลจากการวิจัยไปใช้ในการจัดกิจกรรมส่งเสริมความสุขในการทำงาน ตลอดจนการวางแผนการดูแลบุคลากรในหน่วยงานในด้านการสร้างบรรยากาศความสุขในการทำงานได้

กรอบแนวคิด

กรอบแนวคิดการวิจัย

(ตัวแปรต้น)

(ตัวแปรตาม)



ภาพ 1 กรอบแนวคิด ในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ใช้สูตรคำนวณของคอแครน (Cochran, 1977 อ้างใน ชีรวิทย์ เอกะกุล, 2543)

เมื่อได้คำนวณแล้ว การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยต้องใช้ขนาดตัวอย่างมากกว่าหรือเท่ากับ 384 คน เพื่อลดความคลาดเคลื่อนของข้อมูล คณะผู้วิจัยจึงทำการเพิ่มกลุ่มตัวอย่างให้เป็นจำนวน 400 คน โดยดำเนินการสำรวจจากประชากรวัยทำงานในเขตบางปู 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. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อพิจารณาถึงความเหมาะสมและประเมินค่าความสอดคล้องเชิงเนื้อหา (IOC)
3. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทำการ TRY OUT คือทดลองใช้กับผู้ปฏิบัติงานในเขตบางปูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน
4. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีสัมประสิทธิ์อัลฟา (alpha-coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .817

ผลการวิจัย

ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ผลข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ทำแบบสอบถามวิเคราะห์ค่าความถี่และร้อยละ

ตาราง 1 ตารางแสดงข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	198	48
หญิง	202	52
รวม	400	100

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
2. อายุ		
น้อยกว่า 25 ปี	124	29.5
26-30 ปี	168	40.0
31-35 ปี	57	13.6
มากกว่า 36 ปีขึ้นไป	50	11.7
รวม	400	100
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย	25	5.7
มัธยมศึกษาตอนปลาย	90	21.4
ปวส. / อนุปริญญาตรี	134	31.9
ปริญญาตรี	150	35.7
รวม	400	100
4. ท่านมีประสบการณ์ทำงานภายในหน่วยงานนี้ เท่าใด		
น้อยกว่า 1 ปี	114	26.2
1-3 ปี	138	32.9
ตั้งแต่ 3 ปี ขึ้นไป	148	35.2
รวม	400	100
5. รายได้เฉลี่ย/เดือน		
น้อยกว่า 15,000 บาท	88	21.0
ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
15,001 - 20,000 บาท	194	46.2
20,001 - 25,000 บาท	78	18.6
25,001 บาทขึ้นไป	38	9.0
รวม	400	100
6. ตำแหน่งงาน		
ระดับหัวหน้างาน	93	21.7
ระดับปฏิบัติการ	307	73.1
รวม	400	100

จากตาราง 1 ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 47.9 และ เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 47.1 อายุระหว่าง 26-30 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 40.0 รองลงมา มีอายุระหว่าง ต่ำกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.5 รองลงมาอีก มีอายุ 31-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.6 ส่วนอายุที่น้อยที่สุด คือ มากกว่า 36 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 11.7 ส่วนใหญ่ สำเร็จการศึกษาในระดับ ปริญญาตรี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 35.7 รองลงมา ระดับปวส. คิดเป็นร้อยละ 31.9 รองลงมาอีก ระดับ มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. คิดเป็นร้อยละ 21.4 น้อยที่สุด คือ ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย คิดเป็นร้อยละ 5.7 ส่วนใหญ่มีอายุการทำงานในหน่วยงานนี้ มากกว่า 3 ปีขึ้นไปมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 35.2. รองลงมา ช่วง 1-3 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.9. และน้อยที่สุดคือ น้อยกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.2 ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาทขึ้นไปมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 46.2 รองลงมาคือ น้อยกว่า 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 21.0 รองลงมาอีก คือ 20,001 - 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 18.6 และน้อยที่สุดคือ มากกว่า 25,001 บาท คิดเป็นร้อยละ 9.0 ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานในระดับ พนักงานระดับ ปฏิบัติงาน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 73.1 และน้อยที่สุด คือ พนักงานระดับหัวหน้างาน คิดเป็นร้อยละ 21.7

ตาราง 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน	N	Mean	S.D.	แปลผล
ด้านการติดต่อสัมพันธ์				
1.ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่ดีต่อกัน	399	4.32	.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	4.32	.75	มาก
6.ท่านรู้สึกสนุกและเพลิดเพลินกับงานที่ทำจนลืมเวลา	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	4.32	.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	4.26	.47	มาก

จากตาราง 2 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในงานอุตสาหกรรมเขตบางปู สมุทรปราการ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (4.26) เมื่อพิจารณาตามรายด้าน จากลำดับมากไปหาน้อย ดังนี้ ส่วนมากอยู่ในด้านความสำเร็จในงาน (4.35) รองลงมาด้านการเป็นที่ยอมรับ (4.31) รองลงมาด้านการติดต่อสัมพันธ์ (4.22) และรองที่สุด ด้านการรักและผูกพันในงาน (4.15) และหากพิจารณาตามรายหัวข้อโดยเรียงตามลำดับมากไปหาน้อย 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 (4.32) ท่านรู้สึกมีพลังในการทำงานอย่างเต็มที่ (4.32) ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นของท่าน (4.32) 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. คุณสามารถจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จได้ตามที่กำหนด	399	4.36	.68	มาก
รวมรายด้าน	399	4.32	0.67	มาก

ประสิทธิภาพในการทำงาน	N	Mean	S.D.	แปลผล
ด้านเวลา				
5. คุณใช้เวลาในการทำงานให้สำเร็จได้ตามเป้าหมาย	399	4.41	.63	มาก
6. คุณสามารถหาวิธีหรือเทคนิคการทำงานใหม่ๆที่ช่วยลดเวลาในการทำงานได้	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	4.32	0.67	มาก
ภาพรวม	397	4.32	.45	มาก

จากตาราง 3 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพ ในการทำงานของบุคลากรในงานอุตสาหกรรมเขตบางปู จังหวัดสมุทรปราการ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (4.32) เมื่อพิจารณาตามรายด้าน จากลำดับมากไปหาน้อย ดังนี้ ส่วนมากอยู่ในด้านเวลา (4.41) รองลงมา ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (4.32) รองลงมา ด้านปริมาณงาน (4.32) 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	91	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	4	.497	2.277	.060
	Within Group	86.06	394	.218		
	Total	88.05	398			
การศึกษา	Between Group	12.19	4	3.05	15.84	.000
	Within Group	75.85	394	.193		
	Total	88.05	398			
อายุการทำงานในหน่วยงานนี้	Between Group	.823	3	.274	1.24	.294
	Within Group	87.23	395	.221		
	Total	88.05	398			
รายได้เฉลี่ย/เดือน	Between Group	.904	4	.226	1.02	.396
	Within Group	87.15	394	.221		
	Total	88.05	398			

จากตาราง 7 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษามีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน และปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุการทำงานในหน่วยงานนี้มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

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	196	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	89	4.47	1.91	.056
	พนักงานระดับปฏิบัติการ	307	4.36		

จากตาราง 10 ผลการวิจัยพบว่า ตำแหน่งงานต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตาราง 11 เปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคลอายุ การศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อ เดือน อายุการทำงานใน
หน่วยงานนี้ ตำแหน่งงาน กับประสิทธิภาพในการทำงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
อายุ	Between Group	2.26	4	.497	2.84	.024
	Within Group	86.06	394	.218		
	Total	88.05	398			
การศึกษา	Between Group	6.04	4	1.51	7.98	.000
	Within Group	74.19	392	.198		
	Total	80.24	396			
อายุการทำงานใน หน่วยงานนี้	Between Group	.331	3	.110	.542	.654
	Within Group	79.91	393	.203		
	Total	80.24	396			
รายได้เฉลี่ย/ เดือน	Between Group	1.16	4	.291	1.44	.218
	Within Group	79.07	392	.202		
	Total	80.24	396			

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

ตาราง 12 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน

	ความสุขในการทำงาน	ประสิทธิภาพในการทำงาน
ความสุขในการทำงาน		
Pearson Correlation	1	.671**
Sig. (2-tailed)		.000
N	399	397
ประสิทธิภาพในการทำงาน		
Pearson Correlation	.671 **	1
Sig. (2-tailed)	.000	
N	397	397

จากตาราง 12 ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง (0.676**)

สรุปผลการวิจัย

ด้านปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 47.9 มีอายุช่วง 26-30 ปี ร้อยละ 40.0 การศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 35.4 อายุการทำงาน 3 ปีขึ้นไป ร้อยละ 35.2 มีรายต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท ร้อยละ 46.3 ตำแหน่งงาน ระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 73.1 ด้านความสุขในการทำงานพบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (4.26) และด้านประสิทธิภาพในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (4.32) ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ และ การศึกษา แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน และด้านอายุการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน สมมติฐานที่ 2 ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง (0.676**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผล

สรุปด้านปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (4.26) เมื่อพิจารณาตามรายด้าน จากลำดับมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสำเร็จในงาน (4.35) รองลงมา ด้านการเป็นที่ยอมรับ (4.31) รองลงมาด้านการติดต่อสัมพันธ์ (4.22) และด้านการรักและผูกพันในงาน (4.15) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐชา ศรีจันทร์ (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท เอพี ออโต้ มาสเตอร์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยองค์กรในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก พบว่าอันดับแรกด้านรายได้ ผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยถูกสุขลักษณะและด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม และสอดคล้องกับงานวิจัย พิมพ์ชนก เกื้อธรรมคุณ (2563) การวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขส่วนบุคคลและมีความสุขในการทำงานความสัมพันธ์ของความสุขส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงาน ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลกับความสุขในการทำงานกับความสุขในการทำงาน

สรุปด้านประสิทธิภาพในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (4.32) เมื่อพิจารณาตามรายด้าน จากลำดับมากไปหาน้อยดังนี้ ส่วนมากอยู่ในด้านเวลา (4.41) รองลงมา ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (4.32) รองลงมา ด้านปริมาณงาน (4.32) และน้อยที่สุด ด้านคุณภาพของงาน (4.37) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนางสาว ธนภรณ์ พรหมราย (2564) การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ครั้งนี้ ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมาก โดยด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านคุณภาพของงาน และด้านเวลา ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ด้านการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานด้านความสัมพันธ์ของความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่าความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง (0.676^{**}) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นวพล สมศรี (2564) ผลการวิจัยพบว่า 1. ความสุขความสุขในการทำงานโดยรวมพนักงานมีความสุขอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทั้ง 8 ด้าน พนักงานมีความสุขอยู่ในระดับมากทุกด้านได้แก่ ด้านการมีน้ำใจงาม ด้านการมีสังคมดี ด้านการความรู้ ด้านการมีคุณธรรม ด้านการมีสุขภาพดี ด้านการผ่อนคลาย ด้านการใช้เงิน และด้านการมีครอบครัวที่ดี และสอดคล้องกับงานวิจัยของนุรปาชียะห์ ภูนา (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี โดยภาพรวมปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 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

- นฤมล แสงผล. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นุรปาชียะห์ ภูนา. (2562). ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี. สารนิพนธ์ หลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- ปริญญา สัตยธรรม. (2550). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน. สารนิพนธ์ หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต(การพัฒนาการทรัพยากรมนุษย์และองค์กร)คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ปิยะธิดา ปัญญา และไพศาล วงศ์. (2560). ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
สถาบันวิจัยและพัฒนา

พิมสิริ โตทะคุณะ. (2560). ความสุขในการทำงานของพนักงานขายปลีกในธุรกิจห้างสรรพสินค้าแห่งหนึ่ง. หลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิตคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, มหาวิทยาลัยมหิดล.