

ปัจจัยความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโรงงานในเขต
อุตสาหกรรม บางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

**Happiness Factors in relation to the Employees' Efficiency in Bang Phli Industrial Area,
Samut Prakan Province**

สุทธิชัย อัครฐ¹, ดร.ทิพชญา พึ่งชาญชัยกุล²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโรงงานในเขตอุตสาหกรรม บางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง พนักงานโรงงานในเขตอุตสาหกรรม บางพลี จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 400 คนสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ Multiple Regression Analysis

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโรงงานในเขตอุตสาหกรรม บางพลี จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ปัจจัยด้านความสุขในการทำงานทั้ง 4 ด้าน คือ (1)ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (2)ด้านความรักในงาน (3)ด้านความสำเร็จในงาน และ (4)ด้านการเป็นที่ยอมรับ มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับความสัมพันธ์กันสูง ($R = 0.846$) กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโรงงานในเขตอุตสาหกรรม บางพลี จังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

คำสำคัญ : ความสุขในการทำงาน, ประสิทธิภาพการทำงาน

1 นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยรามคำแหง

2 อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ABSTRACT

This study intends to investigate the Happiness Factors in relation to the Employees' Efficiency in Bang Phli Industrial Area, Samut Prakan Province. The questionnaire was used as a tool to collect data from the sample. 400 factory employees in Bang Phli Industrial Area, Samut Prakan Province. The statistics used in the data analysis were Multiple Regression Analysis.

The findings that the happiness at work factors affecting the work efficiency of factory workers in the Bang Phli Industrial Area, Samut Prakan Province, the relationship component of work was determined to be the source of happiness in all 4 areas. connections, love at work, achievement, recognition and the element of acceptance with statistical significance at the 0.05 level, there was a strong positive connection

($R = 0.846$) between the work efficiency of factory employees in Bang Phli Industrial Area, Samut Prakan Province, which is consistent with the

Keywords: Happiness at work, Efficiency at work

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันภาวะเศรษฐกิจและโรคระบาดที่เกิดขึ้นส่งผลกระทบต่อในทุกอุตสาหกรรม การบริหารจัดการคนที่เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด องค์กรจึงต้องคำนึงถึงความสุขของพนักงาน เพราะถ้าพนักงานมีความสุขในการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมากขึ้นกว่าเดิมและยังทำให้องค์กรสามารถเจริญเติบโตได้อย่างต่อเนื่อง

พนักงานที่มีความสุขในการทำงานสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข มีความกระตือรือร้นอยากที่จะทำงาน ก่อให้เกิด ความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มาพัฒนางานในองค์กรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ปัจจุบัน องค์กรได้ให้ความสำคัญกับทุนมนุษย์มากขึ้น เพื่อให้องค์กรสามารถเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ซึ่งการที่องค์กร จะประสบความสำเร็จได้นั้นมีแนวทางที่หลากหลาย การสร้างองค์กรแห่งความสุขเป็นอีกหนทางหนึ่งที่จะช่วยสร้าง รักษาทุนมนุษย์เหล่านั้นไว้กับองค์กร ที่จะสร้างความแตกต่าง และคุณค่าให้กับองค์กรต่อไป ทั้งนี้ควรต้องเริ่มต้นจากพนักงานก่อนเป็นอันดับแรก โดยองค์กรจะเป็นผู้สร้างสภาพแวดล้อม ที่รายรอบให้เอื้อต่อความสุข ก่อนขยายอิทธิพลของความสุขในวงกว้างออกไป สิ่งที่สำคัญที่สุดคือ ความร่วมมือของ ทุกคนที่จะสร้างองค์กรแห่งความสุขร่วมกัน จึงทำให้องค์กรสามารถบรรลุตามแนวคิดขององค์กรแห่งความสุขได้ และการที่ทุกคน ในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้และมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยที่ปัจจัยแห่งความสำเร็จนั้นคือ การที่ทุกคน ในองค์กรได้ร่วมมือกันในการเปลี่ยนแปลงตั้งแต่เริ่มแรก และมีส่วนร่วมในการสร้างองค์กรแห่งความสุขร่วมกัน ขณะที่การนำแนวคิดองค์กรแห่งความสุขมาใช้สำหรับประเทศไทยของภาคเอกชนและภาครัฐมีความคล้ายคลึงกัน ในส่วนของกลุ่มความสุขของตนเอง และความสุขของครอบครัวมีความคล้ายคลึงกัน แต่มีความแตกต่างในส่วนของกลุ่มความสุขขององค์กร/สังคม (ก้านทอง บุหระ, 2560) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรจะประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ แตกต่างกันไปตามประเภท และ สภาพแวดล้อมทั้งภายใน และภายนอกขององค์กร ปัจจัยที่นับได้ว่าเป็นปัจจัยร่วมที่ทุก ๆ องค์กรมักจะให้ความสำคัญ ในปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ กลุ่มปัจจัยที่เกี่ยวกับบุคคลที่อยู่ในองค์กรกลุ่มปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมขององค์กร และ กลุ่มปัจจัยที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีเป็นต้น ส่วนกลุ่มปัจจัยที่เกี่ยวกับบุคคล และสภาพแวดล้อมขององค์กรจะมีหลาย ๆ ปัจจัยที่อาจมีผลกระทบต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของและเพื่อช่วยสร้างผลงานให้ได้มาตรฐาน ปริมาณมากโดยเป็นที่พึงพอใจของผู้บริหาร รวมถึงยังลดต้นทุนหารดำเนินงาน ลดเวลา (ขวัญดาว เกตุมณี, 2560)

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสนใจศึกษาปัจจัยความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน โรงงานในเขตอุตสาหกรรม บางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัย องค์กรสามารถนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงผู้ปฏิบัติงานและองค์กรให้มีความสุขเจริญเติบโตขึ้นยิ่ง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโรงงานในเขตอุตสาหกรรม บางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตเนื้อหาในการศึกษา ความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย 4 ตัวแปร (1)ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (2)ด้านความรักในงาน (3)ด้านสำเร็จในงาน (4)ด้านการเป็นที่ยอมรับ และ ประสิทธิภาพการทำงาน ประกอบด้วย 4 ตัวแปร (1) ด้านคุณภาพของงาน (2) ด้านปริมาณของงาน (3) ด้านการใช้เวลาในการปฏิบัติงาน (4)ด้านการใช้ค่าใช้จ่าย

ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่างและระยะเวลา ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ พนักงานโรงงานในเขตอุตสาหกรรม บางพลี จังหวัดสมุทรปราการ รวมประชากรทั้งหมด 13,737 คน เนื่องจากผู้วิจัยสามารถหาจำนวนประชากรที่แน่นอนจากแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือได้ จำนวนทั้งหมด 400 คน จากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้จากการกำหนดสัดส่วนขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมาจากการใช้สูตรของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ โดยกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน โดยใช้ระยะเวลาตั้งแต่ เดือนพฤษภาคม 2565 ถึง มิถุนายน 2565

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

แนวคิดความสุขในการทำงานของ Manion (2003 อ้างอิง มนชนก ชุพรรณเจริญ, 2562, หน้า 22) ได้ให้ความหมาย ความสุขในการทำงานว่า ความรู้สึกของพนักงานที่มีความรัก รัก ความพึงพอใจ สนุกสนานในการทำงาน ทำงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน รู้สึกว่าตนเองเป็น ที่ยอมรับได้รับความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน มีสัมพันธภาพที่ดี มีความภาคภูมิใจ ต้องการสร้างผลงาน ที่ดีทั้งต่อตนเองและองค์กร ตามแนวคิดของ ประกอบด้วย 4 ด้าน

1)ด้านการติดต่อสัมพันธ์ คือความรู้สึกมีความสุขเมื่อได้มีการติดต่อ สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

2)ด้านความรักในงาน เป็นความรู้สึก รัก ผูกพันกับงาน มีความ กระตือรือร้นที่จะมาทำงาน รู้สึกสนุก ภูมิใจที่ได้ทำงานที่ได้รับมอบหมาย

3)ด้านความสำเร็จในงาน คือการรู้สึกเป็นสุขที่สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ รู้สึกมีอิสระ ได้ทำงานที่ท้าทาย ทำให้รู้สึกตนเองมีคุณค่า มีผลทำให้เกิด ความภูมิใจ และหาหนทางที่จะพัฒนาปรับปรุง เพื่อทำให้งานสำเร็จ

4)ด้านการเป็นที่ยอมรับ การมีความสุขจากการที่รับรู้ว่าคุณค่าที่ได้รับ การยอมรับจากผู้ร่วมงาน หัวหน้า และลูกน้อง ผู้ร่วมงานต่างรับรู้ถึงความพยายามของคนที่จะ ปฏิบัติงาน ผู้ร่วมงานไว้วางใจ มีความคาดหวังที่ดี มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ซึ่งกันและ กันอยู่เสมอ

วีรญา ศิริจรรยาพงษ์ (2556) ให้ความหมายของความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ความรู้สึกในการทำงานในทางบวก ซึ่ง บุคคลนั้นได้กระทำสิ่งที่ตนเองรัก มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานด้วยความยินดีและเต็มใจ เกิดความปรารถนาที่จะให้งานบรรลุผลสำเร็จตามที่องค์กรได้ตั้งเป้าหมายไว้

ณัฐชา ศรีจันทร์ (2560) ความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ หรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการทำงานหรือความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคล รวมถึงอารมณ์ที่แสดงออกทั้งด้านบวก และด้านลบจากการใช้ชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ทำงาน รวมถึงรู้สึกพอใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน รู้สึกตนเองมีคุณค่า สนุกสนานกับการทำงาน พยายามที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และตอบสนองต่อ เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน เป็นความรู้สึกชื่นชอบ หรือเป็นสุขจากงานที่ได้

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

แนวคิดประสิทธิภาพการทำงานของ Perterson and Plowman (1989 อ้างอิง นฤมล ไทรตระกูล, 2564, หน้า 2564) ได้ให้ความหมาย ประสิทธิภาพการทำงาน คือ การลดต้นทุนการผลิต

องค์ประกอบของประสิทธิภาพการทำงาน มี 4 ด้านดังนี้

1) ด้านคุณภาพของงาน หมายถึง การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพเป็นไปตามข้อกำหนดที่ต้องการ โดยสินค้าหรือบริการนั้นสร้างความพอใจให้กับลูกค้า และมีต้นทุนการดำเนินงานที่เหมาะสม

2) ด้านปริมาณของงาน เป็นปริมาณงานที่ผู้ปฏิบัติสามารถทำได้ตามมาตรฐานที่องค์กรตั้งเป้าหมายไว้ โดยที่มาตรฐานนั้นจะต้องมีความเหมาะสม

3) ด้านเวลา ผู้ปฏิบัติงานจะต้องวางแผนและบริหารเวลาด้วยตนเอง เพื่อให้สามารถปฏิบัติได้อย่างสะดวก รวดเร็ว ภายในระยะเวลาที่เหมาะสม

4) ด้านค่าใช้จ่าย ทุกองค์กรคาดหวังเป็นพื้นฐานเดียวกันว่า ต้นทุนการดำเนินงาน หรือการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ควรน้อยที่สุด ในขณะที่ได้ผลกำไรมากที่สุด แต่ทั้งนี้ในทางปฏิบัติ องค์กรจึงต้องคำนึงถึงความเป็นไปได้ดังนั้นเพื่อให้มีประสิทธิภาพในการดำเนินงานสูงสุด องค์กรจึงจำเป็นต้องหาจุดที่เหมาะสมมากที่สุด และอยู่บนพื้นฐานของความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ (Optimum) ซึ่งประสิทธิภาพในแง่ของค่าใช้จ่ายคือการใช้ทรัพยากรขององค์กร ไม่ว่าจะเป็น แรงงาน เงิน วัสดุหรือวัตถุดิบต่าง ๆ และเทคโนโลยีต่าง ๆ ได้อย่างคุ้มค่า เกิดประโยชน์มากที่สุด และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

อัครเดช ไม้งจันทร์ (2559) ได้ให้ความหมาย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ การทำงานโดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด หรือเสียค่าใช้จ่ายต่ำสุด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ผู้วิจัยจึงนำมาเป็นแนวทางในการ กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ซึ่งดำเนินธุรกิจ วิศวกรรมบริการ ทำหน้าที่ออกแบบ ผลิต ติดตั้ง และ บริการบำรุงรักษา เครื่องจักรให้แก่ โรงงานต่าง ๆ ซึ่งกลุ่มอุตสาหกรรมดังกล่าวจะมีกลุ่มพนักงาน

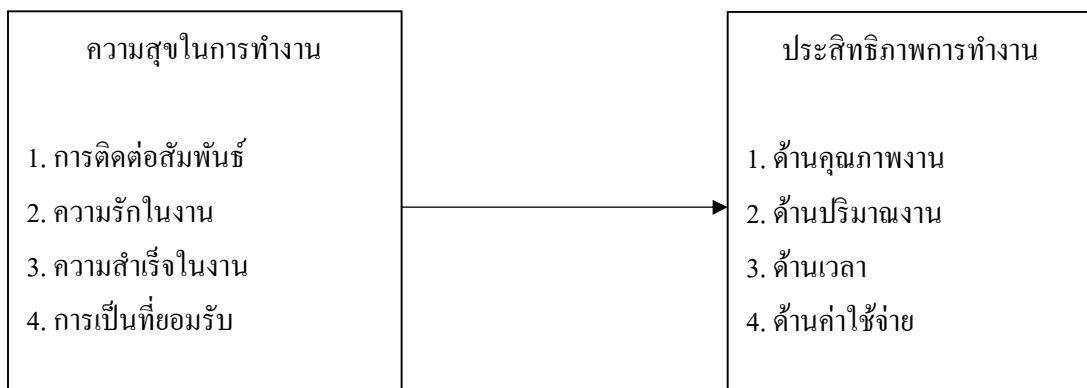
ปฏิบัติการมากกว่ากลุ่มพนักงานอื่น ๆ ดังนั้นการวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน วัดได้จาก ปริมาณการผลิต คุณภาพงาน และความรวดเร็วในการทำงาน

ชลธิชา จำปาหวาย (2563) ได้ให้ความหมาย ประสิทธิภาพในการทำงานคือ ความสามารถในการ ทำงานให้งานประสบผลสำเร็จ โดยเทียบจากการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้คุ้มค่าที่สุด ซึ่งทรัพยากร เหล่านี้คือ ต้นทุนทั้งแง่วัตถุดิบและเวลา และการวัดความคุ้มค่านั้นสามารถเปรียบเทียบได้จากเป้าหมาย ที่องค์กรวางไว้ กับสิ่งที่ปฏิบัติได้จริง

สมมติฐานของการวิจัย

ปัจจัยความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน โรงงานในเขต อุตสาหกรรม บางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

กรอบแนวคิดวิจัย



ประชากร การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา ปัจจัยความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การทำงานของพนักงานโรงงานในเขตอุตสาหกรรม บางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยผู้วิจัยได้เลือก ประชากรสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ บุคลากรในสวนโรงงาน โดยในปี พ.ศ. 2565 พบว่ามีพนักงานโรงงาน จำนวน 13,737 คน (ข้อมูลจากโรงงานในเขตการนิคมแห่งประเทศไทย ณ วันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2565) สํารวจโดยใช้แบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่าง พนักงานโรงงานในเขตอุตสาหกรรม บางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ประชากรทั้งหมด 13,737 คน ใช้สูตรการคำนวณแล้ว ได้จำนวนตัวอย่างจากการคำนวณ 389 คน ผู้วิจัยจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่าง เพิ่มอีก 11 คน เพื่อความสมบูรณ์ของงานวิจัยและให้ผลการวิจัยสอดคล้องกับข้อมูลความเป็นจริงมากขึ้น โดยสอดคล้องกับแนวคิดของ Comrey and Lee (1992) กล่าวว่า ขนาดตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์ องค์ประกอบ จำนวน 300 คน ถือว่าดี และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience Sampling)

โดยการกระจายแบบสอบถามทางออนไลน์ (Google Form) กับประชากรกลุ่มตัวอย่างที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา :

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้คือ

- ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล
- ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยความสุขในการทำงาน
- ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ :

ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาหรือจุดประสงค์ (IOC) จากผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้ง 5 ท่าน ได้เท่ากับ 1.00 จากนั้นนำไปทดสอบกับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มที่ทำการวิจัย จำนวน 40 คนแล้วนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS เพื่อทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ด้านความสุขในการทำงานเท่ากับ 0.947 และ ด้านประสิทธิภาพการทำงาน เท่ากับ 0.945 ซึ่งถือว่าเป็นค่าที่น่าเชื่อถือสามารถนำแบบสอบถามไปใช้สอบถามกับกลุ่มตัวอย่างได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิและข้อมูลทุติยภูมิ เพื่อช่วยสร้างความเข้าใจพื้นฐานในการวิจัย จากแหล่งข้อมูลดังนี้

- 1) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก พนักงานโรงงานในเขตอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 400 คน ให้ครบ
- 2) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาค้นคว้ารวบรวมเอกสารและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องรวมถึงแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ เพื่อประกอบการสร้างแบบสอบถาม

สถิติที่ใช้ในการวิจัยเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล

- 1) วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายถึงลักษณะกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

บุคคล ในส่วนที่ 1 เพศ อายุ ระดับการศึกษารายได้ต่อเดือนประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้สถิติค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ค่าร้อยละ (Percentage)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 2 และ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยความสุขในการทำงานจำนวน 4 ด้าน การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานจำนวน 4 ด้าน ใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การแปรค่า มีวิธีการให้คะแนน

สถิติค่าเฉลี่ย (Mean)

4.51 - 5.00	คือ	ค่าความสำคัญมากที่สุด
3.51-4.50	คือ	ค่าความสำคัญมาก
2.51-3.50	คือ	ค่าความสำคัญปานกลาง
1.51-2.50	คือ	ค่าความสำคัญน้อย
1.00-1.50	คือ	ค่าความสำคัญน้อยที่สุด

2) วิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐานและทดสอบทางสถิติ สมมติฐานคือ ปัจจัยความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโรงงานในเขตอุตสาหกรรม บางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษา จากการวิจัยเรื่อง สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา

จากการวิเคราะห์พนักงาน โรงงานในเขตอุตสาหกรรม บางพลี จังหวัดสมุทรปราการ (1) ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงหญิง จำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 52 และเพศชาย จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 47.30 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพนักงานที่มีอายุช่วงระหว่าง 20-29 ปี มากที่สุด จำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 49.50 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีอายุช่วงระหว่าง 30-39 ปี จำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 32.50 พนักงานที่มีอายุช่วงระหว่าง 40-49 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 12.25 และ พนักงานที่มีอายุช่วงระหว่าง 50 ปีขึ้นไป จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 5.75 พนักงานที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี สูงที่สุด จำนวน 252 คน คิดเป็นร้อยละ 63.00 รองลงมาเป็นพนักงานที่จบการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 21.75 และ พนักงานที่จบการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 15.25 ตามลำดับ พนักงานที่มีอายุการทำงานช่วงระยะเวลา 5-10 ปี สูงที่สุด จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 41.00 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 26.50 พนักงานที่มีอายุการทำงานช่วงระยะเวลา 11-15 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 16.75 และ พนักงานที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 15 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 15.75 และพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนช่วงระหว่าง 15,001 - 25,000 บาท สูงที่สุด จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 43.25 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนช่วงระหว่าง 25,001-35,000 บาท จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 24.25 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่า 15,000 บาท จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 16.75 และ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 35,001 บาทขึ้นไป จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 15.75

ปัจจัยความสุขใน การทำงาน	\bar{x}	SD	การแปลผล
ด้านการติดต่อสัมพันธ์	4.45	0.542	มาก
ด้านความรักในงาน	4.48	0.562	มาก
ด้านความสำเร็จในงาน	4.45	0.596	มาก
ด้านการเป็นที่ยอมรับ	4.47	0.542	มาก
รวม	4.46		มาก

(2) ภาพรวมความสุขในของพนักงานโรงงานในเขตอุตสาหกรรม บางพลี จังหวัดสมุทรปราการ การทำงานอยู่เกณฑ์ระดับดี โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความรักในงาน ($\bar{x} = 4.48$, $SD = 0.562$) มีค่าเฉลี่ยระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการเป็นที่ยอมรับ ($\bar{x} = 4.47$, $SD = 0.542$) มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ($\bar{x} = 4.45$, $SD = 0.542$) มีค่าเฉลี่ยระดับมาก และด้านความสำเร็จในงาน ($\bar{x} = 4.45$, $SD = 0.596$) ตามลำดับ

ปัจจัยประสิทธิภาพการ ทำงาน	\bar{x}	SD	การแปลผล
ด้านคุณภาพงาน	4.48	0.522	มาก
ด้านปริมาณงาน	4.45	0.569	มาก
ด้านเวลา	4.49	0.552	มาก
ด้านค่าใช้จ่าย	4.46	0.580	มาก
รวม	4.47		มาก

(3) ภาพรวมประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโรงงานในเขตอุตสาหกรรม บางพลี จังหวัดสมุทรปราการ อยู่ในเกณฑ์ระดับดี ($\bar{x} = 4.47$) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านเวลา ($\bar{x} = 4.49$, $SD = 0.552$) มีค่าเฉลี่ยระดับมาก รองลงมาคือ ด้านด้านคุณภาพงาน ($\bar{x} = 4.48$, $SD = 0.522$) มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ด้านค่าใช้จ่าย ($\bar{x} = 4.46$, $SD = 0.580$) มีค่าเฉลี่ยระดับมาก และด้านปริมาณงาน ($\bar{x} = 4.45$, $SD = 0.569$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโรงงานในเขตอุตสาหกรรม บางพลี จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ปัจจัยความสุขในการทำงานที่

ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโรงงานในเขตอุตสาหกรรม บางพลี จังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย ของตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยความสุขในการทำงานเท่ากับ 0.846 ($\beta = 0.846$ มีค่าคงที่ (Constant) เท่ากับ 0.686 ($B = 0.686$) ค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระ ปัจจัยความสุขในการทำงาน เท่ากับ 0.027 (S.E. = 0.027) ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระในรูปคะแนนดิบ ปัจจัยความสุขในการทำงาน เท่ากับ 0.849 ($B = 0.849$) ตัวแปรปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน ค่า $t = 1003.181$ ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Sig.) ที่ 0.05 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรอิสระส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโรงงานในเขตอุตสาหกรรม บางพลี จังหวัดสมุทรปราการและค่า Variance Inflation Factor (VIF) เท่ากับ 1.000 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรอิสระไม่มีระดับความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

จากผลการทดสอบสมมติฐาน สามารถสร้างเป็นสมการได้ดังนี้

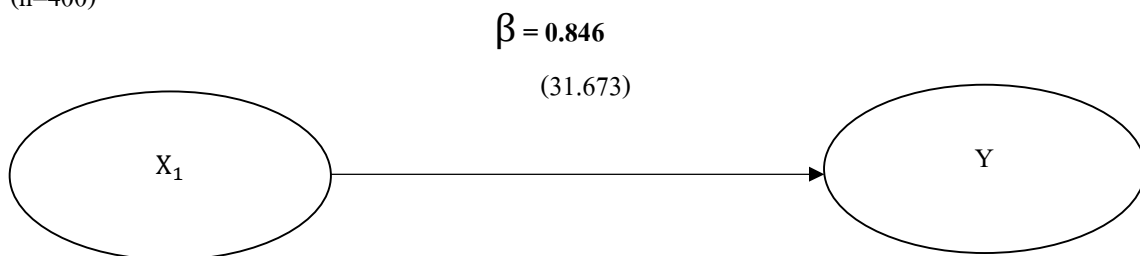
สมการในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y_{\text{ประสิทธิภาพการทำงาน}} = 0.686 + 0.849X_1$$

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_{\text{ประสิทธิภาพการทำงาน}} = 0.846X_1$$

การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ปัจจัยความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโรงงานในเขตอุตสาหกรรม บางพลี จังหวัดสมุทรปราการ (n=400)



หมายเหตุ

Y หมายถึง ประสิทธิภาพการทำงาน

X₁ หมายถึง ปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง ปัจจัยความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน โรงงานในเขตอุตสาหกรรม บางพลี จังหวัดสมุทรปราการ สามารถนามาอภิปรายผลได้ ดังนี้

สมมติฐาน ปัจจัยความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน โรงงานในเขตอุตสาหกรรม บางพลี จังหวัดสมุทรปราการดังนี้

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง สมมติฐาน ปัจจัยความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน โรงงานในเขตอุตสาหกรรม บางพลี จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ปัจจัยด้านความสุขในการทำงานทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงานด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับความสัมพันธ์กันสูง ($R = 0.846$) กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน โรงงานในเขตอุตสาหกรรม บางพลี จังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน และสอดคล้องกับแนวคิดของ แมนเนียน (Manion, 2003) ที่กล่าวว่า ความรู้สึกของพนักงานที่มีความรัก ความพึงพอใจ สนุกสนานในการทำงาน ทำงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน รู้สึกว่าตนเองเป็นที่ยอมรับได้รับความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน มีสัมพันธภาพที่ดี มีความภาคภูมิใจ ต้องการสร้างผลงาน ที่ดีทั้งต่อตนเองและองค์กร และจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉันทนันท์ ทาคำ (2562) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือไทยรัฐ กรุ๊ป ผลการวิจัยพบว่า ด้านการได้ยอมรับนับถือ ด้านก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านกำลังใจในการทำงานและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือไทยรัฐ กรุ๊ป

ยังสอดคล้องกับงานวิจัย ของ เมธาพร ผังลักษณ์ (2559) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของครูในอำเภอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ระยองศึกษาจะเทริงเทรา เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ ความสำเร็จในงาน ความรักในงาน และการเป็นที่ยอมรับ ทั้งนี้เป็นเพราะว่าครูอำเภอในเมือง มีการติดต่อสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรภายในและภายนอก มุ่งมั่นในการบริหารงานให้สำเร็จ สร้างความรักความผูกพันจึงทำให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข มีผลงานเป็นอันที่ยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน และสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่สถานศึกษาตั้งไว้

และยังสอดคล้องกับงานวิจัย ของ ปาลิตา แซ่ก้วง(2557) ที่ศึกษา สรรถนะ การเห็นค่าในตนเอง และความสุขในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการขายของพนักงานขายในกรุงเทพมหานคร พบว่า ความสุขในการทำงานด้านการมีอิสรภาพส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการขายของพนักงานขายในกรุงเทพมหานคร

เนื่องจาก พนักงานโรงงานในเขตอุตสาหกรรม บางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ให้ความสำคัญกับความสุขในการทำงาน ซึ่งความสุขของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน ทำให้ผู้บริหารต้องใช้ความรู้ ทักษะ และการจัดการ และใส่ใจต่อพนักงานของตน เพื่อสร้างความสุขใจในการทำงาน ซึ่งจะช่วยให้เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพนักงานโรงงานในเขตอุตสาหกรรม บางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ว่าคุณภาพความสุขในการทำงานความหมาย มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน จึงทำให้ผู้บริหารเกิดความตระหนักถึงความสำคัญความสุขของพนักงาน และเกิดประสิทธิภาพปฏิบัติงานของพนักงานที่เพิ่มมากขึ้น และถ้าพนักงานปฏิบัติงานอย่างมีความสุข จะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มมากยิ่งขึ้น และส่งผลให้องค์กรสามารถสร้างกำไรได้เพิ่มมากยิ่งขึ้น และลดการลาออกของพนักงานได้

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโรงงานในเขตอุตสาหกรรม บางพลี จังหวัดสมุทรปราการ” ผู้ศึกษาได้มีข้อเสนอแนะในการศึกษาคั้งนี้ ดังนี้

ปัจจัยความสุขในการทำงานจากการวิจัย พบว่า ปัจจัยความสุขในการทำงานทางบวกระดับสูงกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโรงงานในเขตอุตสาหกรรม บางพลี จังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.846 แสดงให้เห็นว่าพนักงานให้ความสำคัญกับความสุขในการทำงานมาก ดังนั้น ผู้บริหารขององค์กรของโรงงานในเขตอุตสาหกรรม บางพลี จังหวัดสมุทรปราการ มีการให้ความสำคัญความสุขในการทำงานของพนักงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ การสร้างบรรยากาศการทำงานขององค์กรให้มีความรักใคร่ต่อกัน ด้านความรักในงานองค์กรต้องสร้างความตระหนักแก่พนักงานเรื่องงานที่ทำ ด้านความสำเร็จในงานองค์กรควรมอบรางวัลให้แก่พนักงานที่มีทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และด้านการยอมรับโดยองค์กรควรมีการสร้างวัฒนธรรมเมื่อพนักงานทำงานได้บรรลุเป้าหมาย เพื่อให้พนักงานในองค์กรยอมรับความสามารถบุคคลนั้น ซึ่งองค์ประกอบต่างๆ เหล่านี้จะส่งผลทำให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มมากขึ้น

ประสิทธิภาพการทำงานจากการวิจัย พบว่า ความสุขในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารของพนักงาน โรงงานในเขตอุตสาหกรรม บางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ควรมีการเครื่องจักรที่ทันสมัย เพื่อมาลดขั้นตอนการทำงานของพนักงาน ควรบริหารค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสมกับภาระงานที่พนักงานแต่ละคนได้รับโดยควรให้เกิดความยุติธรรมมากที่สุด และดูแลสวัสดิการของพนักงานทุกคน เพื่อสร้างความสุขในการทำงานให้กับพนักงานและส่งผลให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้งเป็นการเพิ่มความสามารถ ในการแข่งขันกับองค์กร

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงานด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ ด้านเวลา และ ด้านค่าใช้จ่าย หรือตัวแปรอื่นๆ เพื่อให้การศึกษามีความครอบคลุมมากยิ่งขึ้น และสามารถห้้องค์การนำมาประยุกต์ใช้ เพื่อพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. ควรศึกษาในเรื่องความผูกพัน หรือความจงรักภักดีต่อองค์การ เพื่อให้้องค์การได้นำผลจากการศึกษามาพัฒนาองค์การ เพื่อสัคยภาพพนักงานให้มีประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มมากขึ้น
3. การศึกษารั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งข้อมูลที่น่ามาใช้ในการวิเคราะห์ สามารถสะท้อนให้เห็นถึงภาพรวมของปัจจัยความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน แต่อาจไม่ครอบคลุม ดังนั้นงานวิจัยในอนาคตอาจทำการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อที่จะสามารถได้ข้อมูลเชิงลึกเพิ่มเติมได้

เอกสารอ้างอิง

- ปาลิตา แซ่ก้วง. (2557). *สรรณะ การเห็นค่าในตนเอง และความสุขในการทำงานส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้านการขายของพนักงานขายในกรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระ, บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
- ณัฐชา ศรีจันทร์. (2560). *ความสุขในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท เอพี อ้อโต้ มาสเตอร์ จำกัด*. สารนิพนธ์, ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารจัดการองค์กร มหาวิทยาลัยเกริก
- มารวย วิชาญยุทธนากุล. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานของพนักงานโรงแรมระดับ 5 ดาว*. การค้นคว้าอิสระ, ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
- ณภัตพิมุภจ์ ศรียะเสื่อ. (2561). *ความสุขที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร*. วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ชลธิชา จำปาหวย. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสัญญาจ้างรายปีของบริษัท ผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่งในประเทศไทย*. สารนิพนธ์, การจัดการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล
- มนชนก ชูพรรณเจริญ. (2562). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ*. สารนิพนธ์, บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น.
- เมธภาพร ผังลักษณ์. (2559). *ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1*. งานนิพนธ์, บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชลธิชา จำปาหวย. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสัญญาจ้างรายปีของบริษัท ผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่งในประเทศไทย*. สารนิพนธ์, การจัดการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล.