



บทความวิจัย

การศึกษาปัจจัยความสุขในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์

เชษฐธิดา กุศลลาไสยานนท์* ปราโมช ธรรมกรณ์ และ ศรุตา เกษสังข์

ภาควิชาการพัฒนาระบบธุรกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์ คณะพัฒนาระบบธุรกิจและอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

*ผู้นิพนธ์ประสานงาน โทรศัพท์ 09 4394 9888 อีเมล: chedthida.k@bid.kmutnb.ac.th

DOI: 10.14416/j.bid.2023.04.001

รับเมื่อ 12 สิงหาคม 2565 แก้ไขเมื่อ 18 กันยายน 2565 ตอรับเมื่อ 9 พฤศจิกายน 2565 เผยแพร่ออนไลน์ 25 เมษายน 2566

© 2023 King Mongkut's University of Technology North Bangkok. All Rights Reserved.

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความสุขในการทำงานของพนักงานธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ 2) ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ และ 3) ปัจจัยความสุขในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ กรณีศึกษา บริษัท XYZ จำกัด (มหาชน) ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานประจำในสำนักงานใหญ่ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยประชากร ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประชากร และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความสุขในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.89$) ผลความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.01$) และผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยความสุขในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ปัจจัยความสุขในการทำงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ธุรกิจอสังหาริมทรัพย์



Research Article

The Study of Happiness Factors at Work Affecting the Efficient Performance of Employees in Real Estate Business

Chedthida Kusalasaiyanon* Pramoch Thammakorn and Saruta Kesssang

Industrial Business and Human Resource Development Department, Business and Industrial Development Faculty
King Mongkut's University of Technology North Bangkok, Bangkok, Thailand.

*Corresponding Author, Tel. 09 4394 9888, E-mail: chedthida.k@bid.kmutnb.ac.th

DOI: 10.14416/j.bid.2023.04.001

Received 12 August 2022; Revised 18 September 2022; Accepted 9 November 2022; Published online: 25 April 2023

© 2023 King Mongkut's University of Technology North Bangkok. All Rights Reserved.

Abstract

The purposes of this research aimed to study: 1) the opinion level of happiness factors at work of employees, 2) the efficient performance level of employees, and 3) the happiness factors at work affecting the efficient performance of employees in real estate business, the case study of XYZ Company Limited. The population was overall full-time employees in the head office. The tools used for data collection were questionnaires. The statistics used in this research were frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis. The results of the opinion level of happiness factors at work was at a high level ($\mu = 3.89$), and the level of efficient performance of employees was at a high level ($\mu = 4.01$). The result of multiple regression analysis revealed that the happiness at work in the aspect of the relationship in workplace affected the efficient performance of employees at a statistically significant level of 0.05.

Keywords: Happiness Factors at Work, Efficient Performance, Real Estate Business

Please cite this article: Kusalasaiyanon, C., Thammakorn, P., & Kesssang, S. (2023). The Study of Happiness Factors at Work Affecting the Efficient Performance of Employees in Real Estate Business *Journal of Business and Industrial Development*, 3(1), 1 – 11.



1. บทนำ

ภาวะธุรกิจภาคกลางในไตรมาสที่ 2 ปี 2563 เติบโตลดลงมาก เมื่อเทียบกับระยะเดียวกันของปีก่อนการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) ทำให้กิจกรรมทางเศรษฐกิจ บางส่วนหยุดชะงักในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งส่งผลให้รายได้และกำลังซื้อของผู้บริโภคลดลง โดยธุรกิจในภาคบริการและภาคการค้าได้รับผลกระทบมาก เนื่องจากมีช่วงเวลาที่ต้องปิดกิจการชั่วคราว และมีหลายกลุ่มที่พึ่งพาการท่องเที่ยวสูง ขณะที่ภาคการผลิตและภาคอสังหาริมทรัพย์มีอัตราความต้องการซื้อที่ลดลง ส่งผลให้ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ในทุกภาคธุรกิจทำการชะลอการลงทุนในโครงการใหม่

ในส่วนของธุรกิจอสังหาริมทรัพย์การเติบโตลดลงอย่างมาก เนื่องจากลูกค้าชะลอการตัดสินใจซื้อ โดยเฉพาะกลุ่มที่ซื้อเพื่อการลงทุน รวมถึงผู้สนใจเข้าเยี่ยมชมโครงการเพื่อการตัดสินใจก็มีจำนวนลดลงเป็นจำนวนมากเช่นกัน ทั้งนี้สังเกตได้จากยอดการยอมละทิ้งเงินจองหรือเงินค้ำมัดจำของลูกค้า ในส่วนหนึ่ง อาจเนื่องจากสถาบันการเงินระมัดระวังในการให้สินเชื่อมากขึ้น ยกเว้นในกลุ่มลูกค้าระดับกลางและระดับบน ที่วางเงินดาวน์ไว้เกินกว่าร้อยละ 20 นอกจากนี้ในส่วนของด้านธุรกิจอสังหาริมทรัพย์เพื่อการเช่าก็มียears ได้ลดลงอย่างมากจากการงดเว้นหรือลดค่าเช่าให้กับร้านค้าในช่วงที่ต้องปิดกิจการ และมีร้านค้ารายเล็กที่ขอยกเลิกสัญญาเช่า สำหรับธุรกิจก่อสร้างที่รับงานภาคเอกชนก็มีปริมาณงานลดลง เนื่องจากผู้ประกอบการชะลอการขยายโครงการเดิม และมีแผนเปิดโครงการใหม่น้อยลงมาก รวมถึงการพยายามบริหารจัดการสภาพคล่องของธุรกิจด้วยการลดต้นทุนเป็นสำคัญ โดยส่วนหนึ่งต้องลดต้นทุนด้านแรงงานลง ส่งผลให้การจ้างงานลดลงถึงแม้ธุรกิจส่วนใหญ่ยังคงการจ้างงานประจำไว้ แต่บางบริษัทมีโครงการ Early Retire รวมถึงกรณีลาออกก็มีนโยบายไม่รับพนักงานมาทดแทน จึงทำให้ระยะเวลาในอนาคตนี้ การจ้างงานประจำมีแนวโน้มที่จะลดลง [1]

สำหรับองค์กรที่ดำเนินธุรกิจอสังหาริมทรัพย์พนักงาน คือ กลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ แต่ก็จำเป็นต้องลดอัตราการจ้างงานลงและไม่มีมาตรการรับพนักงานเพิ่ม ซึ่งอาจทำให้พนักงานในองค์กรขาดความเชื่อมั่นและท้อถอยที่จะพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ดังนั้นปัจจัยที่ทำให้พนักงานในองค์กรยังเชื่อมั่นและเกิดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานด้วยรู้สึกผูกพันต่อองค์กร คือ ความสบายใจและเกิดความสุขในการทำงานในขณะที่ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งมาจากปัจจัยแห่งความสุขที่องค์กรมอบให้

ความสุขเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา โดยเฉพาะความสุขในการทำงาน เนื่องจากในเวลาหนึ่งของคนส่วนใหญ่นั้นอยู่กับการทำงานมากที่สุด หากบุคคลหนึ่งในองค์กรทำงานอย่างไม่มีความสุข ก็จะส่งผลต่อบรรยากาศในที่ทำงานได้ หากทุกคนในองค์กรต่างก็ไม่มีความสุขในการทำงาน สภาพบรรยากาศในที่ทำงานก็จะตึงเครียด ต่างคนต่างไม่สนใจกัน ความร่วมมือระหว่างกันก็ยากที่จะเกิดขึ้นอย่างสมบูรณ์ เกิดความขัดแย้งง่ายขึ้น การดำเนินงานขององค์กรก็ยากที่จะไปในทิศทางเดียวกัน สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่บั่นทอนจิตใจของบุคลากรในองค์กร หากเกิดภาวะความเครียดความกดดันมาก ทำให้ยั้งบั่นทอนสุขภาพจิตมากขึ้น ส่งผลให้เกิดอาการเจ็บปวดของสุขภาพกายตามมา ทำให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานลดลง หากการเจ็บป่วยนั้นทวีความรุนแรงขึ้นเรื่อยๆ องค์กรอาจสูญเสียทรัพยากรบุคคลที่มากด้วยความรู้และความสามารถไปอย่างน่าเสียดาย แต่ในทางกลับกัน ถ้าทุกคนในองค์กรต่างมีความสุขในการทำงาน ก็จะพบกับบรรยากาศที่ดีในที่ทำงาน เห็นรอยยิ้ม เสียงหัวเราะ มิตรภาพที่ดี ความร่วมมือร่วมใจกันในการทำงานเกิด

ความคิดสร้างสรรค์ เกิดพลังในทิศทางบวก เกิดความรู้สึกรักอยากมาทำงาน และพยายามที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถแม้ในยามที่องค์กรเกิดวิกฤตผลการดำเนินงานย่อมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทำให้เกิดความผูกพันในงาน [2]

การศึกษาปัจจัยความสุขในการทำงานของพนักงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อต้องการให้องค์กรได้ตระหนักถึงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีความสุขและที่มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานหรือการปฏิบัติงานในหน้าที่ และเป็นสาเหตุที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด เพื่อที่จะได้เป็นแนวทางในการดูแลพนักงานและพัฒนางานองค์กรไปพร้อมกัน ให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่ดียิ่งขึ้น และบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายทั้งของตัวพนักงานและองค์กร

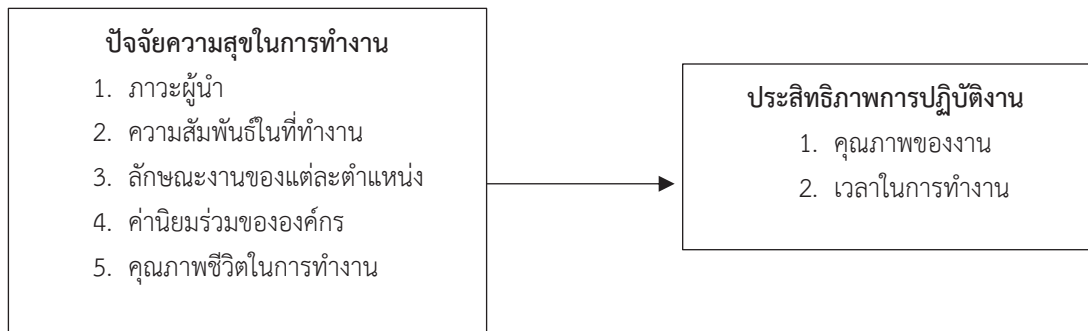
1.1 วัตถุประสงค์

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความสุขในการทำงานของพนักงานธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ บริษัท XYZ จำกัด (มหาชน)

1.1.2 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ บริษัท XYZ จำกัด (มหาชน)

1.1.3 เพื่อศึกษาปัจจัยความสุขในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ บริษัท XYZ จำกัด (มหาชน)

1.2. กรอบแนวคิดในการวิจัย



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2. วิธีการวิจัย

2.1 ขอบเขตการวิจัย

2.1.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัย ได้แก่ พนักงานธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ในบริษัท XYZ จำกัด (มหาชน) ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ ซึ่งมีจำนวน 30 คน [3]

2.2 วิธีดำเนินการวิจัย

2.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ผู้ศึกษาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบด้วย 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

2.2.2 วิธีการดำเนินการวิจัย

1) ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เก็บข้อมูลมาจาก 2 ส่วน คือ

1.1) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของพนักงาน ในสำนักงานใหญ่ บริษัท XYZ จำกัด (มหาชน) ประชากรกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน

1.2) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

2) การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

2.1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความสุขในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมถึงกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.2) นำแบบสอบถามเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือพิจารณาคำถามให้เกิดความเหมาะสม และความถูกต้องของการใช้ภาษา เกณฑ์การประเมินการตัดสินใจความเที่ยงตรงจากดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) ถ้ามีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป แสดงว่าข้อคำถามนั้นตรงตามจุดประสงค์และสามารถใช้ได้

2.3) เมื่อแก้ไขปรับปรุงแล้วได้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ จึงนำเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3) การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1) ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานในสำนักงานใหญ่ของ บริษัท XYZ จำกัด (มหาชน)

3.2) ดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานที่เป็นประชากรของการวิจัยนี้

3.3) ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล และตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามตอบกลับ

3.4) นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมไปวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

3.5) สรุปและอภิปรายผลการวิจัย



2.2.3 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

วิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล โดยใช้สถิติดังนี้

- 1) การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage) ของประชากรกลุ่มตัวอย่าง
- 2) การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความสุขในการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean: μ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: σ) [4]
- 3) การวิเคราะห์ปัจจัยความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

3. ผลการวิจัย

3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 76.70) อายุระหว่าง 30–39 ปี (ร้อยละ 46.70) ระดับการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 86.60) ระยะเวลาทำงานร่วมกับบริษัท อยู่ระหว่าง 1–4 ปี (ร้อยละ 40.00) เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน อยู่ระหว่าง 20,000–30,000 บาท (ร้อยละ 50.00)

3.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความสุขในการทำงาน

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความสุขในการทำงานโดยรวม

ปัจจัยความสุขในการทำงาน	μ	σ	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านภาวะผู้นำ	3.97	0.10	มาก
2. ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	4.13	0.05	มาก
3. ด้านลักษณะงานของแต่ละตำแหน่ง	3.87	0.07	มาก
4. ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	3.97	0.12	มาก
5. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.51	0.11	มาก
รวม	3.89	0.11	มาก

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความสุขในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.89$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ($\mu = 4.13$) ด้านภาวะผู้นำและด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ($\mu = 3.97$) ด้านลักษณะงานของแต่ละตำแหน่ง ($\mu = 3.87$) และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ($\mu = 3.51$) ตามลำดับ

3.3 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	μ	σ	ระดับประสิทธิภาพ
1. ด้านคุณภาพของงาน	3.97	0.06	มาก
2. ด้านเวลาในการทำงาน	4.05	0.07	มาก
รวม	4.01	0.06	มาก

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.01$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านเวลาในการทำงาน ($\mu = 4.05$) และด้านคุณภาพของงาน ($\mu = 3.97$) ตามลำดับ

3.4 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณและสมการพยากรณ์

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของปัจจัยความสุขในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวม

ปัจจัยความสุขในการทำงาน	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม		t	p-value
	สัมประสิทธิ์ถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ (Constant)	1.10	0.88	1.25	0.22
ด้านภาวะผู้นำ	0.47	0.27	1.76	0.09
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	0.54	0.22	2.45	0.02*
ด้านลักษณะงานของแต่ละตำแหน่ง	0.15	0.29	0.51	0.62
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	0.48	0.25	1.90	0.07
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	0.10	0.24	0.41	0.68

$R = 0.87$ $AdjR^2 = 0.71$ $SE_{est} = 0.30$ $F = 14.88$

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยความสุขในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (X_2) มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม (Y) จึงได้ทำการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยอย่างง่ายใหม่



ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยอย่างง่ายใหม่ของปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม

ความสุขในการทำงาน	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม		t	p-value
	สัมประสิทธิ์ถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ (Constant)	3.34	0.73	4.59	0.00*
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	1.13	0.17	6.53	0.00*
R = 0.78 AdjR ² = 0.59 SE _{est} = 0.36 F = 42.64				

จากตารางที่ 4 พบว่า ปัจจัยความสุขในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (X_2) มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ประกอบด้วยตัวแปรข้างต้น ค่าคงที่เท่ากับ 3.34 ค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ปรับปรุง (Adjusted R Square) เท่ากับ 0.59 และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ (SE_{est}) เท่ากับ 0.36 ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม (Y) ในรูปแบบคะแนนดิบได้ ดังนี้

$$Y = 3.34 + 1.13 (X_2)$$

4. อภิปรายผลและสรุป

จากการวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยความสุขในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท XYZ จำกัด (มหาชน) สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความสุขในการทำงาน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความสุขในการทำงานโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านภาวะผู้นำ ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ด้านลักษณะงานของแต่ละตำแหน่ง และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรกเนื่องจากพนักงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันอยู่เสมอ ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานด้วยกัน มีการปรึกษาปัญหาและได้รับคำแนะนำเพื่อแก้ไขปัญหาพร้อมกันได้ดี มีการสนทนากันอย่างเป็นมิตรในระหว่างทำงาน ทำให้พนักงานรู้สึกผ่อนคลาย รู้สึกสนุกกับบทสนทนาระหว่างทำงานทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีต่อตัวพนักงานในการทำงาน พนักงานจึงทำงานโดยปราศจากความเครียดทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องการศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เอเพ็กซ์ พลาสเทค จำกัด [5] ที่พบว่า พนักงานมีความสุขในการทำงาน บริษัท เอเพ็กซ์ พลาสเทค จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ที่อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน และด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการ



เป็นที่ยอมรับ ด้านความรื่นรมย์ในงาน และด้านความพึงพอใจในงาน และสอดคล้องกับการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจ [6] โดยพบว่า มีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านนั้นมีด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่อยู่ในระดับมาก

4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านเวลาในการทำงาน และด้านคุณภาพของงาน เนื่องจากองค์กรมีระบบโครงสร้างที่ชัดเจน การจัดการสายงานเป็นลำดับขั้น ทำให้พนักงานเข้าใจในสายงานและทำงานอย่างมีระบบ มีกฎเกณฑ์ที่ชัดเจนและพนักงานมีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน พัฒนาความรู้ ความสามารถเพื่อร่วมมือกันพัฒนาองค์กรให้เติบโตอย่างมีประสิทธิภาพตรงตามความคาดหวังขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว [7] ที่พบว่า องค์ประกอบ 4 ด้าน คือ ด้านคุณภาพงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่าย เมื่อพิจารณาในภาพรวมระดับประสิทธิภาพในภาพรวม อยู่ในระดับมาก แสดงว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเป็นเชิงบวก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว มีระบบโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน มีการทำงานอย่างเป็นระบบ มีการกำหนดแผนงาน โครงการให้สอดคล้องกับแนวนโยบายของผู้บริหาร ในขณะที่เดียวกันก็ต้องเป็นไปตามระเบียบ กฎเกณฑ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง อีกทั้งผู้บังคับบัญชายังมีการมอบหมายงานให้กับบุคลากรได้ตรงกับความรู้ความสามารถ และความชำนาญของผู้ปฏิบัติงาน และเปิดโอกาสให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วได้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและทัศนคติที่เหมาะสม เพื่อพัฒนาความสามารถและทัศนคติให้เหมาะสมกับงาน ส่งผลให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วมีความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายและสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองได้เป็นอย่างดี และสอดคล้องกับการศึกษาเรื่อง องค์ประกอบในการประสานงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายประกันคุณภาพ องค์การเภสัชกรรม [8] พบว่า องค์ประกอบในการประสานงาน ด้านขั้นตอนการทำงานที่เป็นระเบียบเรียบร้อย มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านการทำงานเต็มความสามารถ โดยสามารถพยากรณ์ได้ถูกต้องร้อยละ 8.2 และองค์ประกอบในการประสานงาน ด้านการตระหนักในเป้าหมายร่วมกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านการทำงานเต็มเวลา โดยสามารถพยากรณ์ได้ถูกต้องร้อยละ 3.6 และมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน โดยสามารถพยากรณ์ได้ถูกต้อง ร้อยละ 2.7 ดังนั้น ฝ่ายประกันคุณภาพควรจัดขั้นตอนในการประสานงานต่าง ๆ ให้เป็นระบบ มีระเบียบ กระชับเข้าใจง่าย ลดหรือรวมขั้นตอนไว้ด้วยกัน จัดขั้นตอนให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งฝ่าย และชี้แจงขั้นตอนต่าง ๆ ให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อให้พนักงานมีความเข้าใจในระบบของการดำเนินงานได้ดีขึ้น และควรเร่งปลูกจิตสำนึกองค์กรจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสามัคคี หรือเพื่อการพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีเป้าหมายร่วมกัน และตระหนักในคุณค่าของการเติบโตก้าวหน้าขององค์กร

4.3 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของความสุขในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม พบว่า ปัจจัยความสุขในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากพนักงานมีความรู้สึกสบายใจกับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์และทัศนคติที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดการดำเนินงานร่วมกันที่เป็นระบบเพราะพนักงานเห็นความสำคัญของงานตนเองและงานของเพื่อนร่วมงาน จึงมีการดำเนินงานอย่างราบรื่นและส่งผลให้กระบวนการขั้นตอนต่างๆ ในการ



ปฏิบัติงานมีความต่อเนื่องทำให้ผลงานที่ได้นั้นมีความสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรคือการทำงานเป็นทีม และความร่วมมือนำมาซึ่งปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับ การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตลาดพร้าว [9] ที่พบว่า ความสุขในการทำงานโดยรวมและประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานแต่ละด้านกับประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยด้าน Happy Relax มีความสัมพันธ์สูงที่สุด ($r = 0.809$) รองลงมาคือ Happy Money และ Happy Society ตามลำดับ โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.798 และ 0.785 และสอดคล้องกับการศึกษาเรื่อง ความสุขที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากร สำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร [10] ซึ่งพบว่า ปัจจัยความสุขที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในด้านค่านิยมร่วมองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน ความขยันหมั่นเพียรอยู่ในระดับมาก และปัจจัยความสุขด้านผู้นำ ความรักในงาน ค่านิยมองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน ความก้าวหน้าในงาน และสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรของสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร ซึ่งอยู่ในระดับมาก มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เอกสารอ้างอิง

- [1] Bank of Thailand. (2020). *Business Trend Report*. <https://www.bot.or.th/> (in Thai).
- [2] Tangcharoenkitsakul, T., & Jansom, N. (2014). Factors Affecting Work Happiness of Employees in Service Department at Metropolitan Waterworks Authority. *Journal of Finance, Investment, Marketing and Business Management*, 4(2), 696. (in Thai).
- [3] Human Resources and Organization Development Department, XYZ Public Company Limited. (n.d.). *Corporate*. <http://www.xyz.co.th/corporate/> (in Thai).
- [4] Punturat, S. (2021). *Statistics Used in Research*. https://home.kku.ac.th/sompo_pu/spweb/research/703.ppt (in Thai).
- [5] Parichutkul, P.(2018). *Employees' Happiness in Working at of Apex Plastech Company limited*. Thesis Dhonburi Rajabhat University. (in Thai).
- [6] Sripirom, C. (2016). *Factors Affecting Happiness at Work of Teachers and Personnel of Payap College of Technology and Business Administration*. Industrial Technology Bachelor of Industry, Payap College of Technology and Business Administration. (in Thai).
- [7] Uthum, P. (2016). *Efficiency in the Performance of Civil Servants in Sa Kaeo Provincial Administrative Organization*. [Unpublished master's thesis]. Burapha University. (in Thai).



- [8] Tanuwong, P. (2012). *Coordination Factors Affecting Work Efficiency of Quality Assurance Employees. Pharmaceutical Organization*. [Unpublished master's thesis]. Srinakharinwirot University. (in Thai).
- [9] Khattha, S. (2013). *The Relationship between Happiness at Work and Work Efficiency of Ladprao District Office Officials*. [Unpublished master's thesis]. Sripatum University. (in Thai).
- [10] Srisasua, N. (2018). Happiness Affecting Working Efficiency of Government Officers and Staff in Minburi District Office, Bangkok. *Journal of Business Administration and Social Sciences, Ramkhamhaeng University*, 1(2), 74–85. (in Thai).