



ความสุขที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากร
สำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร

HAPPINESS AFFECTING WORKING EFFICIENCY OF GOVERNMENT OFFICERS AND
STAFF IN MINBURI DISTRICT OFFICE BANGKOK

ณภัศพิมุกษ์ ศรีษะเสื่อ¹

Napatpimuk Srisasua

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อปัจจัยความสุขในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร และศึกษาปัจจัยความสุขที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร ประชากรจำนวนทั้งสิ้น 236 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t -test และ F-test (One-Way ANOVA)

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อปัจจัยความสุขในการทำงานของข้าราชการและบุคลากร สำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมส่วนใหญ่เป็นปัจจัยทางด้านระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน สถานภาพและอายุราชการ มีผลต่อปัจจัยความสุขที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในด้านค่านิยมร่วมองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน ความขยันหมั่นเพียร อยู่ในระดับมาก และปัจจัยความสุขด้านผู้นำ ความรักในงาน ค่านิยมองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานคุณภาพชีวิตการทำงาน ความก้าวหน้าในงานและสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรของสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร ซึ่งอยู่ในระดับมาก มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ปัจจัยความสุข, ความสุขในการทำงาน, ประสิทธิภาพในการทำงาน

¹ นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร 1 (Bangkok Metropolitan Administration City Hall 1 (BMA))



ABSTRACT

The purpose of this research was to investigate the personal and happiness factors that affect job performance efficiency of Government officers and staff in Minburi District Office, Bangkok. The sample consisted of 236 people. The statistics used were frequency, percentage, mean, standard deviation, independent samples t-test and one-way ANOVA. The study found that the personal factors affecting the happiness factor of the Government officers and staff in Minburi District Office in Bangkok was a major factor in their education level and salary. Status and age corresponded significantly with the main hypothesis, and the happiness factor influenced the job performance efficiency in terms of corporate values, quality of work life, industriousness, the joy factor in leadership and job satisfaction. Relationships with colleagues, job advancement and the physical environment corresponded significantly with the main hypothesis.

Keywords: The happiness factors; job performance efficiency; Government officers; Minburi District Office

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันมีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีอย่างมาก และมีการนำเทคโนโลยีต่างๆ มาใช้แทนคนในการปฏิบัติงาน แต่ก็ไม่ได้เป็นเครื่องบ่งชี้ที่สำคัญในความสำเร็จ คนที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้นต่างหากที่จะเป็นเครื่องบ่งชี้ เพราะคนเป็นผู้คิด ผู้วางแผนและผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้น ถ้าคนมีคุณภาพ มีความสุขในการทำงาน ก็ประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ (พยอม วงศ์สารศรี, 2541, หน้า 2) ประกอบกับกระแสการสร้างการทำงานอย่างมีความสุขในประเทศไทยได้เริ่มแพร่หลายมากยิ่งขึ้น โดยองค์กรหันมาให้ความสนใจและให้ความสำคัญกับการสร้างความสุขในองค์กร ซึ่งเริ่มจากคนทำงานในองค์กร ความสุขในการทำงานเป็นปัจจัยที่สำคัญในการส่งผลในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ เพราะเป็นองค์ประกอบสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นแรงผลักดันให้บุคคลทำงานด้วยความกระตือรือร้นและด้วยความสมัครใจ อันจะมีผลทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพในที่สุด

ความสุขในการทำงานเป็นปัจจัยที่สำคัญในการส่งผลในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ เพราะเป็นองค์ประกอบสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นแรงผลักดันให้บุคคลทำงานด้วยความกระตือรือร้นและด้วยความสมัครใจ อันจะมีผลทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพในที่สุด สำนักงานเขตมีนบุรี เป็นหน่วยงานที่สนับสนุนภารกิจหลักของกรุงเทพมหานครในการให้บริการขั้นพื้นฐานเพื่อบำบัดทุกข์บำรุงสุขให้กับประชาชนโดยมีข้าราชการและบุคลากรของกรุงเทพมหานครซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยหลักที่



สำคัญในการขับเคลื่อนให้กรุงเทพมหานครไปสู่วิสัยทัศน์และพันธกิจ เพื่อประโยชน์ส่วนรวมของประชาชน ดังพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9 เนื่องในวันข้าราชการพลเรือน ประจำปี พ.ศ. 2559 เมื่อวันที่ 31 มีนาคม พุทธศักราช 2559 ณ อาคารเฉลิมพระเกียรติ โรงพยาบาลศิริราช ความว่า การปฏิบัติงานทุกอย่างของข้าราชการมีผลเกี่ยวเนื่องถึงประโยชน์ส่วนรวมของประเทศไทยและประชาชน ทุกคนข้าราชการทุกฝ่ายทุกระดับจึงต้องระมัดระวังการปฏิบัติทุกอย่างให้สมควรและถูกต้องด้วยหลักวิชา เหตุผล ความชอบธรรมข้อสำคัญ เมื่อจะกระทำการใด ต้องคิดให้ดี โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้น ให้รอบคอบและรอบด้านเพื่อให้งานที่ทำบังเกิดผลดีที่เป็นประโยชน์แท้แต่อย่างเดียว (ในหลวงพระราชทานพระบรมราโชวาท วันข้าราชการพลเรือนฯ, 2559) ข้าราชการในสังกัดสำนักงานเขตมีนบุรี มีหน้าที่ในการให้บริการ ให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกในเรื่องต่างๆ ให้กับประชาชนในพื้นที่เขตมีนบุรี เขตใกล้เคียงและอื่นๆ ต้องปฏิบัติหน้าที่ใกล้ชิดกับประชาชนและมีการประสานความร่วมมือของทุกฝ่ายภายในสำนักงานเขต รวมทั้งภาครัฐและเอกชน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อปัจจัยความสุขในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยความสุขที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร

นิยามศัพท์

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุข หมายถึง ปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงาน ได้แก่ ผู้นำ ความรักในงาน ค่านิยมองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน ความก้าวหน้าในงาน และสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ

ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงานประกอบด้วย ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน

ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลมีความสามารถที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุผลได้ตรงตามเป้าหมายขององค์กรและทันระยะเวลาที่กำหนดผลงานที่ให้มีคุณภาพและความถูกต้อง มีการดำเนินงานที่จะถือได้ว่ามีประสิทธิภาพสูงสุด มีวิธีการทำงานหรือนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมเข้ามาช่วยเพิ่มผลงานและลดระยะเวลาในการปฏิบัติงานและต้นทุนน้อยที่สุดโดยที่ใช้ทรัพยากรต่างๆ ที่มีอยู่ได้อย่างคุ้มค่าสามารถสร้างความพึงพอใจให้แก่ทุกฝ่ายได้ และการที่บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และความสามารถโดยพิจารณาจากความขยันหมั่นเพียร ความรับผิดชอบและเอาใจใส่งาน ความซื่อสัตย์และภักดีต่อองค์กร



ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาศักยภาพความสุขที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาไว้ ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร จำนวน 145 คน และบุคลากรที่ปฏิบัติงานบนสำนักงาน สำนักงานเขตมีนบุรี จำนวน 91 คน รวมจำนวน 236 คน (กองอัตรากำลัง สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร, 2558)
2. ขอบเขตด้านระยะเวลา ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล ในช่วงเดือน มกราคม-เมษายน 2560
3. ขอบเขตด้านเนื้อหา เป็นการศึกษาวิจัยความสุขที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร
4. ขอบเขตด้านพื้นที่ สำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยความสุขที่มีผลต่อปัจจัยความสุขในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร เพื่อให้ผู้บริหารใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายที่จะปรับปรุง เปลี่ยนแปลงปัจจัยต่างๆ ในการเสริมสร้างความสุขในการทำงาน
2. สามารถนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์และพัฒนา ปรับปรุงปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพและความสุขในการทำงานต่อไป

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การทำงานอย่างมีความสุขควรเป็นการทำงานที่มีความสนุก มีความพึงพอใจเหมือนกับว่าไม่ได้กำลังทำงานอยู่ มีความเป็นอิสระ รู้สึกมีความสุขในงานที่กำลังทำอยู่ มีหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานที่ดี รวมไปถึงสถานที่ทำงานที่เหมาะสมเพื่อสามารถสร้างบรรยากาศในการทำงานอย่างมีความสุขได้ เป็นผลไปสู่การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลดีต่อองค์การและความภาคภูมิใจของตัวบุคคลที่ทำงานนั้นด้วย แต่ขณะเดียวกันความแตกต่างกันของเพศ รายได้ ตำแหน่งหน้าที่และลักษณะงานที่ทำ ก็มีผลต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกันด้วย จะเห็นได้ว่า ความสุขในการทำงานเกิดจากหลายปัจจัยที่จะสามารถตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลให้เกิดความพึงพอใจแตกต่างกันออกไป ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงประยุกต์ใช้แนวคิดของ นกอดล กรรณิกา (2551) มาอธิบายความสุขในการทำงานในการศึกษาครั้งนี้

Manion (2003) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ซึ่งกันเป็นผลตอบสนองจากการกระทำที่สร้างสรรค์ของตนเอง มีการแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความ



ปลาบปลื้มใจซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และยังเป็นอารมณ์ในทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การร่วมกันแสดงความคิดเห็นด้วยเหตุและผล ส่งผลให้สามารถตัดสินใจมีประสิทธิภาพมากขึ้น และผลจากการประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานทำให้แสดงอารมณ์ในทางบวก เช่น สนุกสนาน ทำให้สถานที่ทำงานเป็นสถานที่ที่สร้างความสุขให้พนักงาน บุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความสุขจะทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในองค์กร มีความผูกพันในการทำงาน ทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไปได้ยาวนาน

พนารัตน์ วิริยา (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ดัชนีความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย ในเขตอำเภอเมืองเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อวัดดัชนีความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารฯ (2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อดัชนีความสุขของพนักงานธนาคารฯ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาและเสนอแนะแนวทางให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน โดยสุ่มตัวอย่างจากประชากรของธนาคารกสิกรไทยในเขตอำเภอเมือง เชียงใหม่ ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling) ได้ตัวอย่างทั้งหมด 200 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ และการทดสอบไคสแควร์ (Chi-square) ผลการทดสอบพบว่าความสุขแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ตามลำดับ ดังนี้

ความสุขด้านการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง จากการศึกษากาพรวมของลักษณะการทำงานพบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน สามารถช่วยเหลือและแบ่งเบาภาระงาน การทำงานร่วมกันเน้นความเป็นพี่น้อง สามารถให้คำปรึกษาและช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน รวมถึงการปฏิบัติงานที่ต้องคำนึงถึงคุณภาพการบริการเป็นหลักจึงสามารถสร้างพึงพอใจให้กับลูกค้าที่มาใช้บริการด้านเศรษฐกิจ มีความสุขในระดับปานกลาง จากการศึกษากาพรวมของลักษณะทางเศรษฐกิจ พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีภาระหนี้สินส่วนบุคคลที่ไม่กระทบต่อรายได้ประจำและค่าครองชีพมากนัก จึงทำให้มีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีและมีเงินเหลือใช้สอยส่วนตัว ด้านสวัสดิการมีความสุขในระดับปานกลาง จากการศึกษากาพรวมของลักษณะสวัสดิการพบว่าพนักงานส่วนใหญ่ได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมจากการมีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับพนักงานและการเบิกค่ารักษาพยาบาล การเบิกค่ายานพาหนะเดินทางต่างๆ รวมถึงมีการจัดอบรมเพิ่มทักษะความรู้ที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละตำแหน่งด้านสุขภาพอนามัย มีความสุขในระดับปานกลาง จากการศึกษากาพรวมของลักษณะสุขภาพอนามัย พบว่าพนักงานส่วนใหญ่ได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี ทำให้ทราบถึงความผิดปกติที่เกิดขึ้นของร่างกายและสามารถป้องกันตนเองให้ห่างไกลจากโรคร้ายแรงต่างๆ ได้ทันเวลา

นภดล กรรณิกา (2551) พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน 3 อันดับแรก ได้แก่ งาน ความมั่นคงและความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาโดยตรง ที่



ควรให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง คือ ปัจจัยทางด้านงานความมั่นคงและความก้าวหน้า เนื่องจากเป็นปัจจัยที่คนทำงานระบุว่าส่งผลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุด แต่กลับพบว่าคนทำงานมีค่าคะแนนความสุขต่อด้านนี้ต่ำที่สุด ผลวิจัยดังกล่าวชี้ให้เห็นว่าคนทำงานมีความสุขในชีวิตมากกว่าความสุขในการทำงาน ในขณะที่ความสุขในการทำงานก็มีความแตกต่างกันไปตามเพศ รายได้ ตำแหน่งหน้าที่และลักษณะงานที่ทำ ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุด คือ งานความมั่นคงและความก้าวหน้า แต่คนทำงานกลับมีความสุขในด้านนี้ต่ำที่สุด การมุ่งเน้นในด้านการส่งเสริมให้ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ตลอดจนเปิดโอกาสให้เจริญเติบโตในหน้าที่การงานบนหลักธรรมมาภิบาลและยอมรับผิดชอบต่อสังคมชุมชน จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรพิจารณาให้ความสำคัญส่งเสริมรูปแบบการใช้ชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงในที่ทำงานกับชีวิตส่วนตัวของพนักงาน เพื่อเติมความสุขในการทำงานของพนักงานให้มากยิ่งขึ้นต่อไป

การทำงานให้มีประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมภายนอกและภายใน ก็คือสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจและสภาพแวดล้อมทางด้านเวลา รวมถึงความสามารถในการนำเอาวิชาความรู้เพื่อทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยดี โดยปราศจากอคติ ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุจริตกายและใจ ไม่ขึ้นอยู่กับอารมณ์ของตนเอง ประกอบด้วยความถูกต้องและความเป็นเหตุเป็นผลกัน สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะมีส่วนช่วยให้งานที่ปฏิบัติสำเร็จบรรลุจุดมุ่งหมายและประโยชน์ที่พึงประสงค์โดยครบถ้วนแท้จริง

สมใจ ลักษณะ (2552, หน้า 92) ได้กล่าวว่า การทำงานให้สำเร็จขึ้นอยู่กับความสามารถสองอย่าง เป็นสำคัญ คือ สามารถในการใช้วิชาความรู้อย่างหนึ่ง สามารถในการประสานสัมพันธ์กับผู้อื่นอีกอย่างหนึ่งทั้งสองประการต้องดำเนินคู่กันไปและจำเป็นต้องกระทำด้วยความสุจริตกายสุจริตใจด้วยความคิดเห็นที่เป็นอิสระปราศจากอคติและความถูกต้องตามเหตุผลด้วยจึงจะช่วยให้งานบรรลุจุดมุ่งหมายและประโยชน์ที่พึงประสงค์ โดยครบถ้วนแท้จริง

สิริอร วิชชาวุธ (2554, หน้า 141) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 3 ประเภทใหญ่ๆ ดังนี้

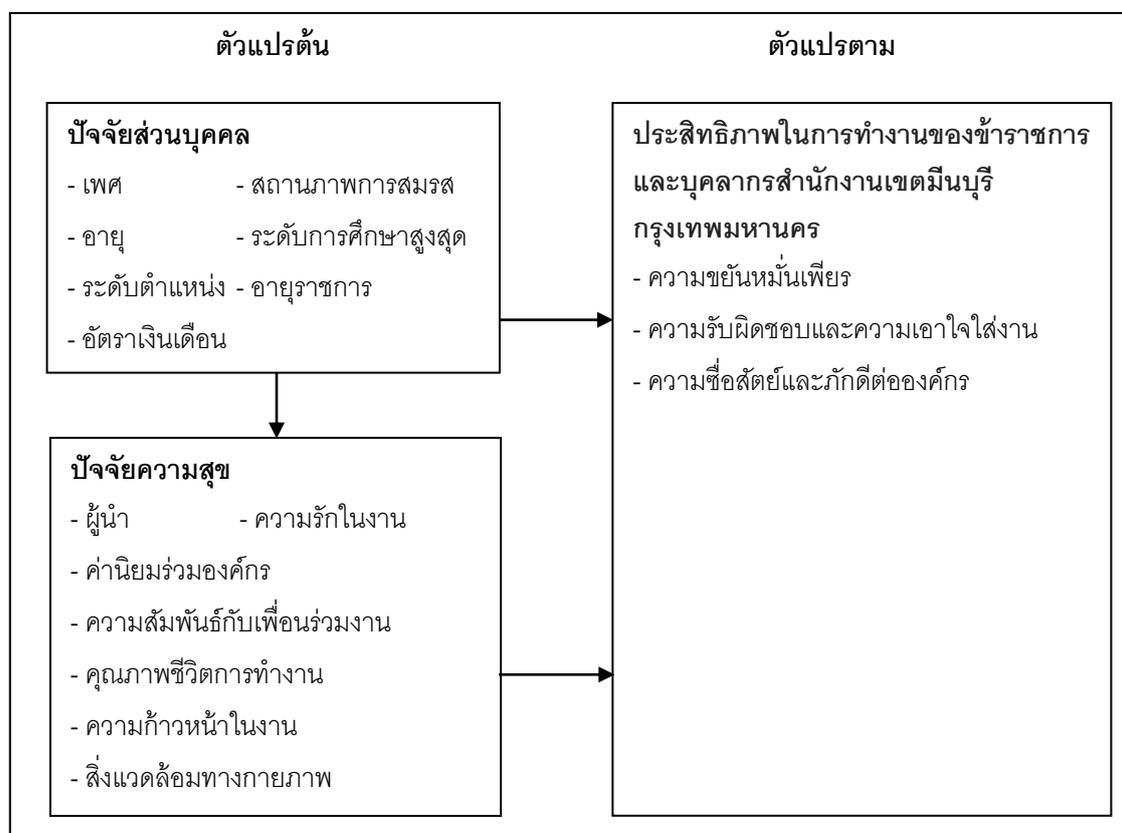
1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ซึ่งก็คือ สภาพแวดล้อมหรือสิ่งต่างๆ ในบริเวณที่ปฏิบัติงาน เช่น ลักษณะรูปร่างอาคารสภาพห้องปฏิบัติงาน การออกแบบห้องทำงาน อากาศ อุณหภูมิ ระดับเสียง อุปกรณ์เครื่องใช้ สำนักงาน เครื่องจักร ระยะทางระหว่างโรงอาหาร กับที่ทำงาน สถานที่จอดรถ เป็นต้น
2. สภาพแวดล้อมด้านจิตใจในการทำงาน ซึ่งได้แก่ ลักษณะของงานที่ทำลักษณะสภาพสังคม ในที่ทำงาน เพื่อนร่วมงาน รวมถึงวัฒนธรรมในองค์กร ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกและ



พฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันออกไปโดยสภาพแวดล้อม ที่มีผลต่อความรู้สึกก็คือ ทำให้เกิดความเบื่อหน่ายและความเหนื่อยล้า ซึ่งทั้งสองสิ่งนี้มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

3. สภาพแวดล้อมด้านเวลาในการทำงานเวลาเป็นสิ่งที่สามารถกำหนดประสิทธิภาพในการปฏิบัติได้ซึ่งในการทำงานแข่งขันกับเวลานั้นบางคนทำงาน 7 วัน ต่อสัปดาห์บางคนเพียง 6 หรือ 5 วันต่อสัปดาห์ บางคนทำงาน 10-12 ชั่วโมงต่อวัน โดยที่ไม่มีเวลาพักบางคนทำงาน 8 ชั่วโมงต่อวันแต่มีเวลาพัก ซึ่งสิ่งเหล่านี้ย่อมมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมภายนอกและภายใน ก็คือสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจและสภาพแวดล้อมทางด้านเวลารวมถึงความสามารถในการนำเอาวิชาความรู้เพื่อทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยดี โดยปราศจากอคติปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุจริตกายและใจไม่ขึ้นอยู่กับอารมณ์ของตนเอง ประกอบด้วยความถูกต้องและความเป็นเหตุเป็นผลกัน สิ่งต่างๆ เหล่านี้ จะมีส่วนช่วยให้งานที่ปฏิบัติสำเร็จบรรลุจุดมุ่งหมายและประโยชน์ที่พึงประสงค์โดยครบถ้วนแท้จริง

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย



ระเบียบวิธีการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความสุขที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการและบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (quantitative research) ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ตัวแปรต้น (independent variables) ได้แก่ ปัจจัยความสุขที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านผู้นำ ความรักในงาน ค่านิยมร่วมองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน ความก้าวหน้าในงานและสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ตัวแปรตาม (dependent-variables) ได้แก่ ความขยันหมั่นเพียร ความรับผิดชอบและความเอาใจใส่ในงาน ความซื่อสัตย์และภักดีต่อองค์กร วิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) การทดสอบ t-test สำหรับกลุ่มตัวอย่าง ที่แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม การทดสอบค่า f-test สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่แบ่งออกเป็นตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป และใช้สถิติ One-Way ANOVA ในการเปรียบเทียบความแตกต่าง กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติ (level of significance) ที่ใช้ในการวิเคราะห์ไว้ที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย

ตาราง 1

แสดงจำนวนและร้อยละด้านปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล		จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	107	45.30
	หญิง	129	54.7
	รวม	236	100.00
อายุ	18 – 30 ปี	22	9.30
	31 – 40 ปี	65	27.50
	41 – 50 ปี	87	36.90
	51 – 60 ปี	62	26.30
	รวม	236	100.00
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	80	33.90
	ปริญญาตรี	136	57.60
	ปริญญาโท	20	8.50
	อื่นๆ ระบุ	0	0.00
	รวม	236	100.00
สถานภาพ	โสด	78	33.10
	สมรส	145	61.40



ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล		จำนวน (คน)	ร้อยละ
	หย่าร้าง/หม้าย	9	3.80
	แยกกันอยู่	4	1.70
	รวม	236	100.00
ระดับตำแหน่งงาน	ปฏิบัติงาน	23	9.70
	ชำนาญงาน	70	29.70
	ปฏิบัติกร	24	10.20
	ชำนาญการ	34	14.40
	ลูกจ้างประจำ	64	27.10
	ลูกจ้างชั่วคราว	21	8.90
	รวม	236	100.00
อายุราชการ	ต่ำกว่า 1 - 5 ปี	34	14.40
	6 ปี - 10 ปี	42	17.80
	11 ปี - 15 ปี	49	20.80
	16 ปี - 20 ปี	33	14.00
	21 ปี - 25 ปี	27	11.40
	มากกว่า 25 ปีขึ้นไป	51	21.60
	รวม	236	100.00
อัตราเงินเดือน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	14	5.90
	10,001 - 20,000 บาท	131	55.50
	20,001 - 30,000 บาท	40	16.90
	30,001 - 40,000 บาท	40	16.90
	40,001 - 50,000 บาท	11	4.70
	รวม	236	100.00

ตาราง 2

ปัจจัยความสุขที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวม

ปัจจัยความสุขที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย
ด้านผู้นำ	
ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นบุคคลที่เสียสละและอุทิศตนให้กับองค์กร	4.03
ด้านความรักในงาน	
ท่านได้รับการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ ตรงตามตำแหน่งงาน	4.22
ด้านค่านิยมร่วมองค์กร	
ท่านเชื่อว่าความสำเร็จในงานของท่านมีผลต่อเป้าหมายขององค์กรเสมอ	4.09



ปัจจัยความสุขที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	
ท่านและเพื่อนร่วมงานช่วยเหลือเกื้อกูลกัน	3.92
ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน	
ท่านสามารถเดินทางไปทำงานได้สะดวก	4.05
ด้านความก้าวหน้าในงาน	
ท่านรู้สึกพอใจในงานที่ท่านทำอยู่	3.81
ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ	
ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน	3.82
ความขยันหมั่นเพียร	
ท่านตั้งใจทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย	4.18
ความซื่อสัตย์และภักดีต่อองค์กร	
ท่านปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตและยุติธรรม	4.33
ความรับผิดชอบและความเอาใจใส่ในงาน	
ท่านสามารถแยกเรื่องส่วนตัวกับเรื่องงานได้	4.14

การอภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง ความสุขที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อปัจจัยความสุขในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร และเพื่อศึกษาปัจจัยความสุขที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นข้าราชการและบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร จำนวน 236 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยต้องการศึกษาเฉพาะข้าราชการทุกคนและบุคลากรเฉพาะที่ปฏิบัติหน้าที่บนสำนักงานเขตมีนบุรี จึงได้ทำการสุ่มตัวอย่างโดยการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (purposive sampling) คือ ผู้วิจัยเลือกประชากรที่เป็นข้าราชการเขตมีนบุรีทุกคน ประกอบด้วย ระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ จำนวน 145 คน และบุคลากรเฉพาะที่ปฏิบัติงานบนสำนักงานเขตมีนบุรี ประกอบด้วย ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 91 คน รวมจำนวน 236 คน ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ตัวแปรต้น (independent variables) ได้แก่ ปัจจัยความสุขที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ประกอบด้วยด้านผู้นำความรักในงาน ค่านิยมร่วมองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน ความก้าวหน้าในงานและสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ตัวแปรตาม (dependent variables) ได้แก่ ความขยันหมั่นเพียร ความรับผิดชอบและความ



เอาใจใส่งาน ความซื่อสัตย์และภักดีต่อองค์กร ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาปัจจัยความสุขที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร มีประเด็นสำคัญที่จะนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. จากผลการวิจัยปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อปัจจัยความสุขในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมส่วนใหญ่ปัจจัยทางด้านระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน สถานภาพและอายุราชการ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อปัจจัยความสุขที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในด้านค่านิยมร่วมองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานและความขยันหมั่นเพียร เนื่องจากข้าราชการและบุคลากรมีปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน โดยเฉพาะเรื่องอัตราเงินเดือนและอายุราชการ ซึ่งเป็นความแตกต่างที่มีข้อจำกัดของส่วนราชการและมีความสำคัญกับการดำรงชีวิตประจำวัน อาจส่งผลกระทบต่อในด้านอื่นๆ ได้ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการภายในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ นภดลกรรณิกา (2551) พบว่าคนทำงานมีความสุขในชีวิตมากกว่าความสุขในการทำงาน ในขณะที่ความสุขในการทำงานก็มีความแตกต่างกันไปตามเพศ รายได้ ตำแหน่งหน้าที่และลักษณะงานที่ทำ ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุด คือ งานความมั่นคงและความก้าวหน้า แต่คนทำงานกลับมีความสุขในด้านนี้ต่ำที่สุด การมุ่งเน้นในด้านการส่งเสริมให้ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ตลอดจนเปิดโอกาสให้เจริญเติบโตในหน้าที่การงานบนหลักธรรมมาภิบาลและความรับผิดชอบต่อสังคมชุมชน จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรพิจารณาให้ความสำคัญส่งเสริมรูปแบบการใช้ชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงในที่ทำงานกับชีวิตส่วนตัวของพนักงาน เพื่อเติมความสุขในการทำงานของพนักงานให้มากยิ่งขึ้นต่อไป

2. จากผลการวิจัยปัจจัยความสุขที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร ปัจจัยความสุขด้านผู้นำ ความรักในงาน ค่านิยมองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน ความก้าวหน้าในงานและสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่ต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในด้านความขยันหมั่นเพียร ความรับผิดชอบและความเอาใจใส่ในงาน และความซื่อสัตย์และภักดีต่อองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อปัจจัยความสุขและต่อเนื่องมาส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรีกรุงเทพมหานคร อาจส่งผลไปถึงการให้บริการประชาชนซึ่งเป็นงานหลักของส่วนราชการและมีผลต่อการบริหารราชการของกรุงเทพมหานครในภาพรวมได้ ซึ่งสอดคล้องกับ สมใจ ลักษณะ (2552, หน้า 92) ที่กล่าวว่า การทำงานสำเร็จขึ้นอยู่กับการใช้วิชาความรู้และความสามารถในการประสานสัมพันธ์กับผู้อื่น และสิริอร วิชชาวุธ (2554, หน้า 141) ที่ให้ความเห็นไว้ว่า สภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ สภาพแวดล้อมด้านจิตใจ และสภาพแวดล้อมด้านเวลาในการทำงาน สามารถกำหนดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้



ข้อเสนอแนะ

1. ควรศึกษาเรื่องปัจจัยความสุขที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในเชิงลึกแล้วนำผลการวิจัยมาวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางแก้ไขในภาพรวมของกรุงเทพมหานคร
2. ควรขยายขอบเขตกลุ่มตัวอย่างไปยังกลุ่มสำนักงานเขตอื่นๆ แล้วนำผลการวิจัยมาวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระหว่างกัน

อ้างอิง

- กองอัตรากำลัง สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร. (2558). *กรอบอัตรากำลังของข้าราชการ กทม.สามัญ และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กทม.* สืบค้นเมื่อ 28 มกราคม 2560, จาก http://office.bangkok.go.th/csc/images/Files/report_stat/frame_of_officer.pdf
- นภดล กรรณิกา. (2551). *เอแบคโพลล์: ประเมินความสุขของคนทำงาน.* สืบค้นเมื่อ 21 มกราคม 2560, จาก <http://www.ryt9.com/s/abcp/416085>
- พนารัตน์ วิริยา. (2555). *ดัชนีความสุขของพนักงานธนาคารกสิกรไทยจำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอเมืองเชียงใหม่.* เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2541). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 7).* กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, คณะวิทยาการจัดการ.
- มติชน ออนไลน์. (2559). *ในหลวงพระราชทานพระบรมราโชวาท วันข้าราชการพลเรือน ประจำปี 2559.* สืบค้นเมื่อ 21 มกราคม 2560, จาก <http://www.matichon.co.th/news/91209>.
- สมใจ ลักษณะ. (2552). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน.* กรุงเทพฯ: เพิ่มทรัพย์การพิมพ์.
- สิริอร วิชชาวุธ. (2554). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive workplace. *Journal of Nursing Administration*, 33(12), 652-655.