



ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของ
บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง)

ในเขตกรุงเทพมหานคร

The Relationship Between Happiness in the Workplace and Performance Efficiency
of Personnel at the Office of the Permanent Secretary, the Ministry of Education
(Central) in Bangkok Metropolis

Received: August 4, 2019

Revised: November 20, 2019

Accepted: December 26, 2019

ชุตินา ยูวโกศล¹ และณัฐภรณ์ ฤทธิเจริญ²

Chutima Yuwakosol and Nattaporn Ritcharoen

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง) ในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้มีจำนวน 360 คน โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์การแจกแจงแบบ ค่าสถิติ t-test ค่าสถิติ F-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความต่างรายคู่ทดสอบโดยวิธี Scheffe และการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า ระดับความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 และความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง) มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูงมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.082

คำสำคัญ: ความสุขในการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน

¹ นักศึกษาปริญญาโท โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง; Graduate student, Master of Business Administration Program in Management, Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University; Email: jaeoaka@gmail.com

² นักวิเคราะห์นโยบายและแผน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ; Policy and Plan Analyst, Office of the permanent secretary, Ministry of education; Email: opp.2535@gmail.com



ABSTRACT

In this research investigation, the researchers investigate the relationship between happiness in the workplace and performance efficiency of personnel under the jurisdiction of the Office of the Permanent Secretary, the Ministry of Education (Central) in Bangkok Metropolis. The sample population consisted of 360 personnel. The statistics used in data analysis were frequency distribution, percentage, mean, and standard deviation. The techniques of t test, F-test (One-way ANOVA), Scheffé's multiple comparison, and Pearson's product moment correlation coefficient were also employed.

Findings showed that the level of happiness in the workplace overall was at a high level with the mean of 3.86. The level of performance efficiency of the personnel under study overall was at a high level with the mean of 3.99. The relationship between happiness in the workplace and performance efficiency of the personnel under investigation correlated at a very high level with the mean of correlation being 0.082.

Keywords: Happiness in the workplace, Performance efficiency

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ พ.ศ. 2551 ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 26 มกราคม พ.ศ. 2551 ในมาตรา 34 มีวัตถุประสงค์การจัดระเบียบข้าราชการต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรมและมีคุณภาพชีวิตที่ดี และมาตรา 72 ให้ส่วนราชการมีหน้าที่เพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการพลเรือนมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม และคุณภาพชีวิต มีขวัญ กำลังในการปฏิบัติราชการ ประกอบกับสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนายุทธศาสตร์ การแปลงนโยบายของกระทรวงเป็นแผนปฏิบัติ ดำเนินการเกี่ยวกับกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ จัดทำงบประมาณและบริหารราชการประจำทั่วไปของกระทรวง เพื่อการบรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของกระทรวง จากภารกิจดังกล่าวเป็นงานเกี่ยวกับยุทธศาสตร์และนโยบาย ทำให้บุคลากรเกิดความเครียดในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรลดลง อีกทั้งบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการมีการลาออกและขอโอนย้ายไปยังหน่วยงานอื่นมากขึ้น ส่งผลให้บุคลากรที่อยู่ต้องรับผิดชอบงานเพิ่มมากขึ้นจนกว่าจะมีบุคลากรมาทดแทนคนเดิม จึงเป็นเหตุให้บุคลากรที่รับงานแทนในระหว่างการสรรหาบุคลากรใหม่ไม่สามารถทำงานได้



ทันตามระยะเวลาที่กำหนด เพราะปริมาณงานที่ได้รับมีมากเกินไป ด้วยเหตุดังกล่าวส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ดังนั้นในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง) ในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อที่จะนำผลการศึกษาไปเป็นข้อมูลประกอบแนวทางในการเสริมสร้างความสุขในการทำงาน และเป็นแนวทางในการพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งความสุขได้ รวมถึงนโยบายต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง) ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง) ในเขตกรุงเทพมหานคร

นิยามศัพท์

1. บุคลากร หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง) ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ปฏิบัติงานมาแล้ว 1 ปี จนถึง ณ วันที่ตอบแบบสอบถาม
2. องค์กร หมายถึง สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง)
3. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง) ในเขตกรุงเทพมหานคร หมายถึง สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง) ซึ่งตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร
4. ความสุขในการทำงาน หมายถึง การดูแลสุขภาพร่างกายให้มีความแข็งแรงอยู่เสมอ มีน้ำใจ รู้จักการแบ่งปัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกับเพื่อนร่วมงาน หรือเพื่อส่วนรวม และสามารถแบ่งเวลาให้กับครอบครัวและส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม มีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อประโยชน์ในการทำงานหรือการใช้ชีวิต รวมทั้งหน่วยงาน/องค์กรให้การสนับสนุนในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรมีความสุขตามแนวคิดของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)
5. ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง การทำงานให้สำเร็จตามระยะเวลาหรือเป้าหมายที่ได้วางไว้โดยเกิดข้อผิดพลาดน้อยที่สุด รวมทั้งใช้ทรัพยากรของสำนักงานอย่างประหยัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดและคุ้มค่าที่สุด



ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากร: ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง) ในกรุงเทพมหานคร ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป จำนวนทั้งสิ้น 2,507 คน (กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2561)

ขอบเขตด้านเนื้อหา: การศึกษานี้ใช้แนวคิดความสุขในที่ทำงานของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2552) และทฤษฎีประสิทธิภาพในการทำงานของ Plowman and Peterson (1953) โดยกำหนดเป็นตัวแปรในการศึกษา ดังนี้

ตัวแปรต้น ได้แก่ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล และ 2) ความสุขในการทำงาน ประกอบด้วยด้านสุขภาพดี ด้านน้ำใจงาม ด้านใช้เงินเป็น ด้านการผ่อนคลาย ด้านการหาความรู้ ด้านคุณธรรม ด้านครอบครัว และด้านสังคม

ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพในการทำงาน ประกอบด้วย คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลาและค่าใช้จ่าย

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดความสุขในการทำงาน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2552) ได้กำหนดเครื่องมือในการสร้างความสุขในชีวิตคนทำงาน หรือความสุข 8 ประการ ซึ่งมีองค์ประกอบ ดังนี้

1. สุขภาพดี (Happy Body) การมีสุขภาพดีทั้งกายและจิตใจ
2. น้ำใจงาม (Happy Heart) การมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน
3. ใช้เงินเป็น (Happy Money) การรู้จักเก็บ รู้จักใช้เงิน และไม่เป็นหนี้
4. การผ่อนคลาย (Happy Relax) การรู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิตด้วยการสร้างกิจกรรมพักผ่อนคลายความเครียดในการทำงาน
5. การหาความรู้ (Happy Brain) การศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา โดยหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ เพื่อให้เกิดทักษะ ความชำนาญ นำไปสู่ความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน
6. คุณธรรม (Happy Soul) มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต รวมถึงการส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา
7. ครอบครัว (Happy Family) การมีครอบครัวที่อบอุ่น และเข้มแข็ง ด้วยการสร้างความตระหนักให้เห็นความสำคัญในครอบครัว
8. สังคม (Happy Society) มีความรู้รักสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อเพื่อนร่วมงาน และที่พำนักอาศัย มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี

แนวคิดประสิทธิภาพในการทำงาน Plowman and Peterson (1953) ได้ให้แนวคิดองค์ประกอบของการวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไว้ 4 ประการด้วยกัน คือ



1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีความสูง คือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์ คุ่มค่า และมีความพึงพอใจ ผลการทำงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว นอกจากนี้ ผลงานที่มีคุณภาพควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และสร้างความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

2. ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้ และควรมีการวางแผน บริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. เวลา (Time) คือเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น

4. ค่าใช้จ่าย (Costs) ในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ คือ จะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ หรือเทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

สุทธิชา คหัทธรา (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตลาดพร้าว ผลการศึกษา พบว่า ความสุขในการทำงานโดยรวมและประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กัน และพบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยด้าน Happy Relax มีความสัมพันธ์สูงสุด รองลงมาคือ Happy Money และ Happy Society ตามลำดับ

ชวนพิศ นาเลียง (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขจากการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร ผลการศึกษา พบว่า 1) ปัจจัยในการปฏิบัติงานและความสุขจากการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน อยู่ในระดับมาก 2) พนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความสุขจากการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกัน ในส่วนพนักงานสายสนับสนุนที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน ความสุขจากการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สุมาลี ดวงกลาง (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ผลการศึกษา พบว่า ความสุขในการทำงานทั้ง 8 ด้านในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้คือ ด้านการมีศีลธรรม ด้านการผ่อนคลาย ด้านครอบครัวอบอุ่น ด้านการศึกษาหาความรู้ ด้านมีน้ำใจเอื้ออาทร ด้านการมีเงิน ด้านสังคมดี และด้านสุขภาพกายและใจดี ส่วนประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

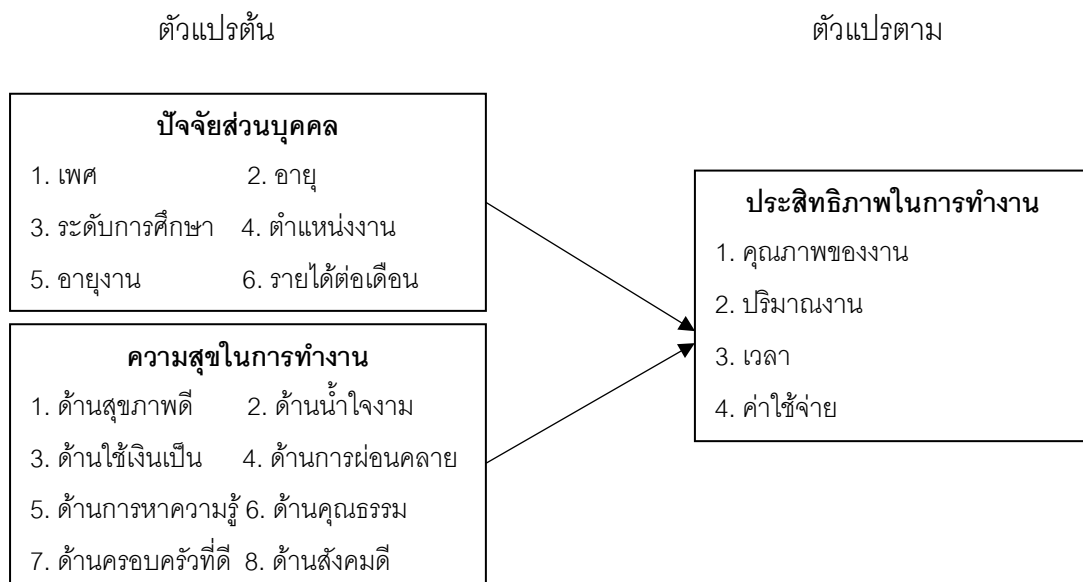
สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง) ในเขตกรุงเทพมหานคร มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ต่างกัน



2. ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง) ในเขตกรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง) ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 2,507 คน กำหนดจำนวนตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane, (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 345 คน เพื่อป้องกันความผิดพลาดจากการตอบแบบสอบถามอย่างไม่สมบูรณ์ จึงได้สำรองแบบสอบถามเพิ่มอีก 15 ชุด ดังนั้น ผู้ศึกษาที่ได้กำหนดขนาดตัวอย่างเท่ากับ 360 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Non probability Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล มีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ส่วนที่ 2 ความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง) เป็นข้อคำถามปลายปิด (Close Ended Question) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของ ลิเคิร์ท

ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง) เป็นข้อคำถามปลายปิด (Close Ended Question) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของ ลิเคิร์ท



ทั้งนี้แบบสอบถามได้ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ 1) ทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้ค่าเท่ากับ 0.991 และ 2) การหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มประชากรจำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อหาความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbrach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นในส่วนของความสุขในการทำงานเท่ากับ 0.944 และค่าความเชื่อมั่นในส่วนของประสิทธิภาพการทำงานเท่ากับ 0.874 โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.956

การวิเคราะห์ข้อมูลและทดสอบสมมติฐาน ใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยคำนวณหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างตัวแปร 2 กลุ่ม ด้วยการวิเคราะห์การแจกแจงแบบ Independence Samples Test (t-test) เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA หากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ใช้การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) และการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

สรุปข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง) ในกรุงเทพมหานคร พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 82.50 อายุ 31 - 50 ปี (ร้อยละ 67.50) สถานภาพโสด (ร้อยละ 59.17) ระดับปริญญาตรีและโท (ร้อยละ 88.89) ตำแหน่งข้าราชการ (ร้อยละ 66.39) มีอายุงานระหว่าง 1-10 ปี (ร้อยละ 65.00) และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 - 25,000 บาท (ร้อยละ 66.11)

ผลการศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง) พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 โดยด้านที่มีระดับความสุขมากที่สุดได้แก่ ด้านครอบครัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 รองลงมา ด้านน้ำใจงาม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 อยู่ในระดับมากมี 4 ด้าน คือ ด้านคุณธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 รองลงมา ด้านสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ด้านการหาความรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ด้านสุขภาพดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และอยู่ในระดับปานกลางมี 2 ด้าน คือ ด้านการผ่อนคลาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 และด้านใช้เงินเป็น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ผลการศึกษาการทำงาน of บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง) โดยภาพรวมมีระดับประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน คือ ด้านค่าใช้จ่าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 รองลงมา ด้านคุณภาพของงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ด้านเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75



การทดสอบสมมติฐานข้อ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง) ในเขตกรุงเทพมหานคร มีประสิทธิภาพในการทำงานต่างกัน

ตาราง 1 การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง)

ปัจจัยส่วนบุคคล	t / F	Sig.	ผลการทดสอบสมมติฐาน
เพศ	0.439	0.661	ไม่แตกต่างกัน
อายุ	1.028	0.380	ไม่แตกต่างกัน
สถานภาพ	2.744	0.066	ไม่แตกต่างกัน
ระดับการศึกษา	4.793	0.003*	แตกต่างกัน
ตำแหน่งของงาน	1.718	0.181	ไม่แตกต่างกัน
อายุงาน	3.699	0.006*	แตกต่างกัน
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	1.930	0.105	ไม่แตกต่างกัน

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 1 การทดสอบความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่งของงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ไม่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่พบว่าระดับการศึกษาและอายุงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe') ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตาราง 2 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง) จำแนกตามระดับการศึกษา

ประสิทธิภาพในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
		3.94	4.03	3.91	4.67
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.94	-	-0.092 (0.746)	0.030 (0.990)	-0.725 (0.031*)
ปริญญาตรี	4.03	-	-	0.122 (0.156)	-0.633 (0.060)
ปริญญาโท	3.91	-	-	-	-0.754 (0.016*)
ปริญญาเอก	4.67	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



จากตาราง 2 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง) จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า มีจำนวน 2 คู่ คือระดับการศึกษาปริญญาเอกมีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.725 และมีประสิทธิภาพมากกว่าปริญญาโท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.754

ตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง) จำแนกตามอายุงาน

ประสิทธิภาพ ในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
		3.94	4.00	4.26	3.98	3.99
1-5 ปี	3.94	-	-0.053 (0.964)	-0.321 (0.006*)	-0.035 (0.997)	-0.029 (0.997)
6-10 ปี	4.00	-	-	-0.268 (0.106)	0.018 (1.000)	0.024 (0.999)
11-15 ปี	4.26	-	-	-	0.286 (0.149)	0.292 (0.066)
16-20 ปี	3.98	-	-	-	-	0.006 (1.000)
มากกว่า 20 ปี	3.99	-	-	-	-	-
		-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 3 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง) จำแนกตามอายุงาน พบว่า มีจำนวน 1 คู่ อายุงานที่ 11 - 15 ปี มีระดับประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่า อายุงาน 1 - 5 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.321

การทดสอบสมมติฐานข้อ 2 ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง) ในเขตกรุงเทพมหานคร



ตาราง 4 ผลการหาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง)

ความสุขในการทำงาน	ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม		
	Pearson Correlation (r)	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
ด้านสุขภาพดี	0.590*	0.000	ปานกลาง
ด้านน้ำใจงาม	0.595*	0.000	ปานกลาง
ด้านใช้เงินเป็น	0.438*	0.000	ปานกลาง
ด้านการผ่อนคลาย	0.573*	0.000	ปานกลาง
ด้านการหาความรู้	0.660*	0.000	ค่อนข้างสูง
ด้านคุณธรรม	0.670*	0.000	ค่อนข้างสูง
ด้านครอบครัว	0.589*	0.000	ปานกลาง
ด้านสังคม	0.681*	0.000	ค่อนข้างสูง
รวม	0.802*	0.000	สูงมาก

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับสูงมาก ($r = 0.802$) โดยด้านที่มีค่าความสัมพันธ์สูงที่สุดคือ ด้านสังคม รองลงมาคือ ด้านคุณธรรม ด้านการหาความรู้ ด้านน้ำใจงาม ด้านสุขภาพดี ด้านครอบครัว ด้านการผ่อนคลาย และด้านใช้เงินเป็น ตามลำดับ โดยที่ความสุขในการทำงาน ด้านสุขภาพดี ด้านน้ำใจงาม ด้านใช้เงินเป็น ด้านการผ่อนคลาย และด้านครอบครัว มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สรุปและอภิปรายผล

ผู้วิจัยได้นำประเด็นที่ค้นพบมาอภิปราย ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่งของงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่พบว่าระดับการศึกษา และอายุงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน ทำให้เห็นว่าระดับการศึกษาที่สูงมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เนื่องจากในการทำงานของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการนั้น เป็นการทำงานในเชิงนโยบาย มีการวางแผน การคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ต้องใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานเชิงวิชาการ และใช้ทักษะในการเขียนมาก ซึ่งการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีการเรียนการสอนไม่ได้มุ่งเน้นให้เกิดการคิดวิเคราะห์ หรือการสังเคราะห์ เท่ากับในระดับปริญญาโท และปริญญาเอก อีกทั้งเมื่อบุคลากรมีระดับการศึกษาที่สูงขึ้นส่งผลให้ความรับผิดชอบรวมถึงลักษณะของงานที่มีความซับซ้อนเพิ่มสูง ในส่วนอายุงาน



ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่าง เพราะอายุน้อย ประสบการณ์ในการทำงาน รวมถึงการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานนั้นมีน้อยกว่า ซึ่งอายุน้อยที่มากมาพร้อมกับการสั่งสมประสบการณ์ ความรู้ความเชี่ยวชาญ รวมถึงเทคนิคในการทำงานที่มีมากกว่า ด้วยเหตุนี้ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงาน มากกว่าผู้มีอายุน้อย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิมนวน ทองแสน (2558) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผล ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านระดับการศึกษา อายุการทำงาน (ปี) ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการ ทำงานของพนักงานแตกต่างกัน

2. ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง) ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก จากข้อมูลคาดว่าเกิดจาก หน่วยงานมีแนวคิดสร้างองค์กรแห่งความสุข โดยมีการรณรงค์สร้างองค์กรแห่งความสุข มีการจัดกิจกรรม ต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับแนวคิดดังกล่าว รวมถึงมีการจัดสถานที่ในการออกกำลังกายเพื่อให้บุคลากรใน สังกัดมีร่างกายที่แข็งแรงขึ้น ซึ่งผู้บริหารมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมดังกล่าวด้วย ตลอดจนจัดให้มีกิจกรรม ทางศาสนาในวันสำคัญต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรได้มีกิจกรรมร่วมกันภายใน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมโดยมี การสร้างค่านิยมให้กับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (2552) ที่ได้กล่าวว่า ความสุข 8 ประการ เปรียบเสมือนเครื่องมือสำคัญที่จะนำพาองค์กรไปสู่การสร้าง ความสุขภายในองค์กรอย่างสมบูรณ์ ในฐานะที่ ฝ่ายทรัพยากรบุคคล เป็นผู้รับผิดชอบหลักในการดูแลคน บริหารคนภายในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด สิ่งที่สำคัญและจำเป็นคือการเข้าถึง พนักงาน ในเรื่องของความสุขพื้นฐานทั้ง 8 ประการ เพื่อให้พนักงานในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่าง เต็มประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร และพนักงานในองค์กร เกิดความรัก ความผูกพัน ระหว่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิชา คหวัฐฐา (2560) ที่พบว่า ความสุขในการทำงานมี ความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะ

1. การเปรียบเทียบประสิทธิภาพจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในสังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพในการทำงาน แตกต่างกัน โดยระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพที่ต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยขอเสนอแนะว่า หน่วยงานควรมีการส่งเสริม สนับสนุนการศึกษา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้กับบุคลากรในสังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยจัดโครงการให้ทุนการศึกษาให้กับบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง ศึกษาธิการ หรือการให้กู้ยืมเงินเพื่อการศึกษาสำหรับบุคลากรในสังกัด เป็นต้น ในส่วนอายุงานที่แตกต่าง กันประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน ผู้วิจัยเห็นว่า การที่อายุน้อย ประสบการณ์ในการทำงาน



น้อย ดังนั้นหน่วยงานควรให้บุคลากรในสังกัดจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงานอย่างละเอียด เพื่อใช้เป็นคู่มือในการทำงานให้กับบุคลากรที่เข้ามาใหม่/เข้ามาแทนในตำแหน่งนั้น รวมทั้งหน่วยงานควรมีระบบพี่เลี้ยงหรือโครงการพี่สอนน้อง เพื่อให้คำแนะนำรวมทั้งเป็นที่ปรึกษาในงานที่ปฏิบัติ ซึ่งเป็นการถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์จากที่ได้เคยปฏิบัติมาก่อน และการสอนงานจากพี่ที่มีอายุงานมากจะได้รับคำแนะนำหรือการบอกเล่าประสบการณ์ รวมถึงเหตุการณ์ที่พบในการทำงานนั้นแก่น้องที่เข้ามาใหม่ ซึ่งทำให้บุคลากรที่เข้ามาใหม่หรือประสบการณ์ยังน้อยได้มีการพัฒนาได้รวดเร็วยิ่งขึ้น อีกทั้งยังเป็นการกระชับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายใน ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานดียิ่งขึ้น

2. ผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง) พบว่า ความสุขในการทำงาน ด้านสังคม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ดังนั้น ผู้วิจัยเห็นว่า หน่วยงานควรมีกิจกรรม/โครงการ ในการเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ในทุกระดับ เป็นการสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา รวมถึงการปลูกจิตสำนึกเป็นจิตอาสาเพื่อสังคม เช่น กิจกรรมกีฬา กิจกรรมจิตอาสา กิจกรรมการจัดการองค์ความรู้ เป็นต้น เพื่อสร้างความสัมพันธ์ ความสามัคคี ร่วมกันภายในหน่วยงาน ทำให้ทำงานร่วมกันด้วยความสุข และส่งผลไปยังประสิทธิภาพของงาน อีกทั้งยังเป็นการสร้างความผูกพันระหว่างบุคลากรกับหน่วยงาน ทำให้บุคลากรรู้สึกรักและมีความรู้สึกภักดีต่อองค์กร ซึ่งจะส่งผลในการลดการลาออก การขอโอนย้ายไปยังหน่วยงานอื่น ในด้านคุณธรรม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ดังนั้น ผู้วิจัยเห็นว่า หน่วยงานควรมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ให้กับบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรใช้หลักธรรมคำสอนทางพุทธศาสนาในการดำเนินชีวิตและในการทำงานได้อย่างมีความสุข และรณรงค์ให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมในวันสำคัญทางศาสนา เช่น การตักบาตร การร่วมพิธีเวียนเทียน การทอดกฐิน แห่เทียนเข้าพรรษา รวมถึงการจัดกิจกรรมการยกย่องบุคลากรที่มีความประพฤติดี มีจริยธรรมอันดี ประจำปี โดยการประกาศยกย่อง เชิดชูเกียรติให้กับบุคลากรที่มีการประพฤติดี มีจริยธรรมอันดี เป็นตัวอย่างหรือต้นแบบให้กับบุคลากรในหน่วยงาน ทำให้บุคลากรในหน่วยงานมีความภาคภูมิใจ เป็นขวัญและกำลังใจ การปฏิบัติตนของบุคลากรในหน่วยงาน ซึ่งเป็นการสร้างความผูกพันระหว่างบุคลากรกับหน่วยงาน ให้รู้สึกรักหน่วยงาน ส่งผลให้การลาออกหรือการโอนย้ายลดลง ทำให้หน่วยงานไม่เสียบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ

เอกสารอ้างอิง

ชวนพิศ นาเลียง. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขจากการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน

มหาวิทยาลัยศิลปากร. วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม , 2(2), 59-75.



- นิมนวล ทองแสน. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สุทธิชา คหวัฐฐา. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตลาดพร้าว. การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- สุมาลี ดวงกลาง. (2560). ความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2562). แผนยุทธศาสตร์พัฒนาข้าราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2562 – 2565. สืบค้นเมื่อ 25 กันยายน 2562, จาก <http://www.bga.moe.go.th/2018/?p=9741>
- Peterson, E. & Plowman, G.E (1953). Business Organization and Management (3rd ed.). Illinois: Irwin.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row.