

ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตและ
ส่งออกเสื้อผ้าสำเร็จรูปในเขตกรุงเทพมหานคร: กรณีศึกษาบริษัท ABC ในเขต

กรุงเทพมหานคร

The Effect of Work Happiness on Work Performance Efficiency of Employees in a
Garment Manufacturing and Exporting Company in Bangkok: A Case Study of ABC
Company in Bangkok

นางสาวขวัญชนก ชูชีพ

สาขาการจัดการอุตสาหกรรม หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

Khwanchanok Chucheeep

Industrial Management, Master Degree of Business Administration

Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตและส่งออกเสื้อผ้าสำเร็จรูป ในเขตกรุงเทพมหานคร: กรณีศึกษาบริษัท ABC ในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตและส่งออกเสื้อผ้าสำเร็จรูป ในเขตกรุงเทพมหานคร: กรณีศึกษาบริษัท ABC ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัทผลิตและส่งออกเสื้อผ้าสำเร็จรูป ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 300 ตัวอย่าง โดยคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างประชากรจากสูตรของ Taro Yamane และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดำเนินการทดสอบสมมติฐานที่กำหนดไว้ด้วยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลจากการทดสอบพบว่า ปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตและส่งออกเสื้อผ้าสำเร็จรูป ในเขตกรุงเทพมหานคร: กรณีศึกษาบริษัท

ABC ในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถอธิบายความผันแปรของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานคิดเป็นร้อยละ 25.6 ($\text{Adjusted } R^2 = 0.256$) มีนัยสำคัญทางสถิติ ($F = 26.714, p = 0.000$) ที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรด้านความสำเร็จในงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีทั้งหมด 3 ด้านประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ และด้านการเป็นที่ยอมรับ ดังนั้นปัจจัยด้านความสุขในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตและส่งออกเสื้อผ้าสำเร็จรูป ในเขตกรุงเทพมหานคร: กรณีศึกษาบริษัท ABC ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยที่ตัวแปรด้านความรักในงานไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ : ความสุขในการทำงาน, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ABSTRACT

The research titled " The Effect of Work Happiness on Work Performance Efficiency of Employees in a Garment Manufacturing and Exporting Company in Bangkok: A Case Study of ABC Company in Bangkok" aims to investigate how workplace happiness influences the job performance of employees working in a garment manufacturing and exporting company in Bangkok: a case study of ABC company in Bangkok. The sample consisted of 300 employees selected from garment manufacturing and export companies in Bangkok. The sample size was determined using Taro Yamane's formula. A questionnaire was employed as the primary tool for data collection. The statistical methods used for data analysis included percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis to test the research hypotheses.

The findings revealed that workplace happiness factors influencing employee job performance in the selected company explained 25.6% of the variance in job performance ($\text{Adjusted } R^2 = 0.256$), which was statistically significant ($F = 26.714, p = 0.000$) at the 0.05 significance level. The variables under the dimension of job success that had a significant impact on job performance were: (1) job achievement, (2) interpersonal relationships, and (3) social acceptance. However, the variable related to passion or love for work was found to have no significant effect on job performance.

Keywords: Workplace Happiness, Job Performance

1.1 บทนำ

สังคมในปัจจุบันได้มีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ อย่างรวดเร็ว มีการเผชิญกับปัญหาความเครียดจากทั้งทางด้านครอบครัว สุขภาพ การผ่อนคลาย การศึกษาสภาพแวดล้อมทางสังคม ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่กำลังเกิดขึ้นในปัจจุบัน ทั้งองค์กรภาครัฐกิจและหน่วยงานภาครัฐต่างก็มีความจำเป็นต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับโลกในปัจจุบัน มีการปรับโครงสร้างการบริหารจัดการ การกำหนดยุทธศาสตร์ รวมไปถึงถึงแนวทางในการปฏิบัติงานขององค์กรภาครัฐกิจและหน่วยงานภาครัฐเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง มีการให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์การโดยมุ่งเน้นไปที่บุคลากร มีการส่งเสริมให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข (ศิริวิชญ์ ศตศรีมีพงศ์, อ้างถึงใน พงศ์ชัย ฌัญญุโสภณ, 2566)

ความสุขในการทำงานเป็นสิ่งที่พนักงานปรารถนา และเป็นปัจจัยที่ทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้ตามเป้าหมายอย่างราบรื่น เนื่องจากเมื่อพนักงานมีความสุขก็จะนำความสุขนั้นมาเป็นแรงผลักดันในการทำงาน ทำให้เกิดความทุ่มเทในการทำงาน ดังนั้นความสุขของคนทำงานถือเป็นประสบการณ์ ความรู้สึของคนทำงานที่ต้องการให้ตนเป็นที่ยกย่องและยอมรับจากคนทั่วไป การได้ทำงานในที่ทำงานที่มีความมั่นคง มีความก้าวหน้าในอาชีพ การได้มีโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเองการมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน รวมถึงการได้รับผลตอบแทนและสวัสดิการที่พึงพอใจ ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ถ้าพนักงานได้รับสิ่งต่าง ๆ ดังที่กล่าวมาอย่างสม่ำเสมอจะทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน (ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2556)

การทำงานในองค์กรที่ทำให้บุคลากรรู้สึกมีความสุขก็จะช่วยสร้างความรู้สึผูกพันความสนุกสนาน และความรู้สึกที่ไม่ดีระหว่างการทำงานก็จะหมดไปกลายเป็นการมีส่วนร่วมในที่ทำงาน ความสุขในการทำงานจึงเป็นภาวะอารมณ์ที่สะท้อนความยินดี ความพึงพอใจและ ความคิดเชิงบวกในผลลัพธ์ของเป้าหมายในการทำงานที่บุคคลเกิดการรับรู้ด้วยตนเองและเกิดความพึงพอใจต่อผลลัพธ์นั้น ไม่ว่าผลลัพธ์ของเป้าหมายในการทำงานนั้นจะออกมาในรูปแบบใดก็ตาม โดยความสุขในการทำงานต้องมีความเชื่อมโยงและสนับสนุนให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจต่อคุณธรรมและจริยธรรมในเชิงปฏิบัติและการตัดสินใจของตนในการทำงานด้วย (ปิยะวัฒน์ เจริญศักดิ์, 2564)

ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญจากบริบทที่กล่าวมาทำให้เกิดความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตและส่งออกเสื้อผ้าสำเร็จรูป ในเขตกรุงเทพมหานคร: กรณีศึกษาบริษัท ABC ในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อที่จะนำผลการศึกษาไปเป็นข้อมูลประกอบแนวทางในการเสริมสร้างความสุขในการทำงาน และเป็น

แนวทางในการพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งความสุขได้ รวมถึงนโยบายต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

1.2 วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตและส่งออกเสื้อผ้าสำเร็จรูป ในเขตกรุงเทพมหานคร: กรณีศึกษาบริษัท ABC ในเขตกรุงเทพมหานคร

1.3 สมมติฐานของงานวิจัย

ความสุขในการทำงานส่งผลกระทบในทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตและส่งออกเสื้อผ้าสำเร็จรูป ในเขตกรุงเทพมหานคร: กรณีศึกษาบริษัท ABC ในเขตกรุงเทพมหานคร

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานบริษัทผลิตและส่งออกเสื้อผ้าสำเร็จรูป ในกรุงเทพมหานคร: กรณีศึกษาบริษัท ABC ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 450 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัทผลิตและส่งออกเสื้อผ้าสำเร็จรูป ในกรุงเทพมหานคร: กรณีศึกษาบริษัท ABC ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้การสุ่มตัวอย่างเพื่อเป็นตัวแทนของประชากร โดยใช้วิธีการของทาโร ยามาเน่ ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดขึ้นได้คือ ร้อยละ 5 จะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างของพนักงานบริษัทผลิตและส่งออกเสื้อผ้าสำเร็จรูป ในกรุงเทพมหานคร: กรณีศึกษาบริษัท ABC ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 300 คน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Comrey and Lee (1992) ที่กล่าวว่าขนาดของตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบจำนวน 300 คน ถือว่าดี (good)

1.4.2 ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตและส่งออกเสื้อผ้าสำเร็จรูป ในเขตกรุงเทพมหานคร

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตและส่งออกเสื้อผ้าสำเร็จรูป ในเขตกรุงเทพมหานคร

1.4.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยได้ศึกษาและดำเนินการวิจัยครั้งนี้ในช่วงระยะเวลาระหว่างเดือนมีนาคม พ.ศ. 2568 ถึงเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2568

2. ทบทวนวรรณกรรม

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน ความหมาย สิ่งที่ทุกคนต่างปรารถนา ซึ่งเป็นส่วนที่ช่วยทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิผล เนื่องจากได้เปลี่ยนจากความสุขมาเป็นแรงผลักดันสร้างพลังให้กับบุคลากรในองค์กรให้มีความกระตือรือร้น ความพอใจในการทำงานทำให้เกิดความทุ่มเทในการทำงาน ดังนั้นความสุขของคนทำงานจึงหมายถึงประสบการณ์และความรู้สึกของคนทำงานที่ต้องการให้ตนเป็นที่ยกย่องและยอมรับจากคนทั่วไป การได้ทำงานในที่ทำงานที่มีความมั่นคง มีความก้าวหน้าในอาชีพ การได้มีโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตน การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานประกอบกับการได้รับผลตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมความปลอดภัยในงานหากบุคลากรได้รับสิ่งต่าง ๆ ที่กล่าวมาอย่างสม่ำเสมอจะส่งผลให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน (ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2556)

องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน มี 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การติดต่อสัมพันธ์ (Connection) หมายถึง การรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน 2) ความรักในงาน (Love of the Work) หมายถึง การรับรู้ความรู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน 3) ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณสมบัติสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก 4) การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณสมบัติได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามเกี่ยวกับเรื่องงานที่ได้ปฏิบัติของตน (ปิยะวัฒน์ เจริญศักดิ์, 2564)

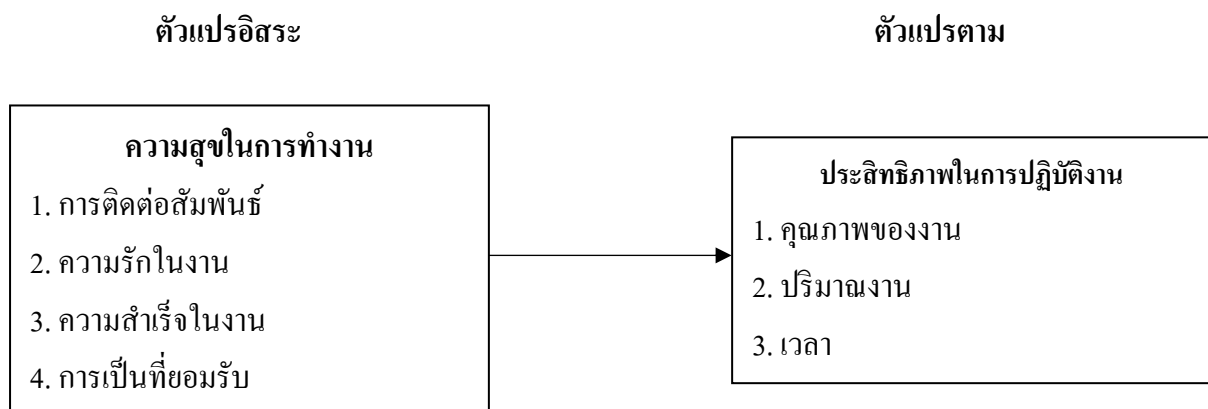
2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การกระทำของแต่ละบุคคล ที่มีความสามารถและความพร้อม พยายามทุ่มเทอย่างเต็มใจในการปฏิบัติงานของตนอย่างคล่องแคล่ว ด้วยความมีระเบียบแบบแผนมีกฎเกณฑ์ ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา รวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพและได้มาตรฐาน (ณัฐวัตร เปงวันปลูก, 2560)

องค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านปริมาณ หมายถึง ความมากน้อยเป็นมาตรฐานของการมอบหมายงานให้กับพนักงานแต่ละคน โดยมีตัวชี้วัดปริมาณงานที่ประสบผลสำเร็จตลอดระยะเวลาที่กำหนดไว้ อาจวัดจากผลสำเร็จกับงานที่ตรงเวลา ประสิทธิภาพต่าง ๆ การตรวจสอบผลงานที่เกี่ยวกับพนักงาน ช่วยให้ผู้บังคับบัญชาสามารถทราบว่าพนักงานบรรลุวัตถุประสงค์ได้มากน้อยเพียงใด 2) ด้านคุณภาพ หมายถึง ความมีคุณภาพเกี่ยวกับผลงาน กล่าวคือ มีความถูกต้องครบถ้วน เป็นที่พึงพอใจจากผลงานที่สำเร็จจากผู้ที่เกี่ยวข้อง 3. ด้านเวลา หมายถึง เวลาที่สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ กล่าวคือ มีความถูกต้องครบถ้วน ปฏิบัติงานได้สำเร็จภายในเวลาที่กำหนด (ณัฐนันท์ ทาคำ, 2561)

2.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่องความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตและส่งออกเสื้อผ้าสำเร็จรูป ในเขตกรุงเทพมหานคร: กรณีศึกษาบริษัท ABC ในเขตกรุงเทพมหานครมีกรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า ดังนี้



3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษานี้จัดทำโดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งประชากร คือ พนักงานบริษัทผลิตและส่งออกเสื้อผ้าสำเร็จรูป ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 450 คน โดยทำการคำนวณของกลุ่มตัวอย่างในกรณีที่ทราบจำนวนประชากรที่มีจำนวนจำกัดที่นับได้ (Finite Population) โดยใช้วิธีการคำนวณกลุ่มตัวอย่างจากการใช้วิธีคำนวณตามสูตรของ Taro Yamane (1973) ที่ระดับ ความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าระดับความคลาดเคลื่อน 5%

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยผู้ศึกษาค้นคว้าจาก ทฤษฎีนักวิชาการและนักปฏิบัติที่ได้เขียนไว้เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถามโดยแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยลักษณะคำถามจะเป็นแบบให้เลือกรับตอบ (Multiple Choice) จำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน โดยใช้การวัดข้อมูลแบบอันตรภาค หรือมาตราช่วง (Interval Scale) ประกอบด้วย การติดต่อสัมพันธ์ (Connection) ความรักในงาน (Love of the Work) ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) การเป็นที่ยอมรับ (Recognition)

ใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert Scale, 1932) อ้างถึงใน พุทธพันธุ์ สอนอัมสารท) มีทางเลือกตอบได้ (5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
- 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยใช้การวัดข้อมูลแบบ อันตรภาค หรือมาตราช่วง (Interval Scale) ประกอบด้วย คุณภาพของงาน ปริมาณของงาน ระยะเวลาการทำงาน

ใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert Scale, 1932 อ้างถึงใน พุทธพันธุ์ สอนอัมสารท) มีทางเลือกตอบได้ 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
- 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยของประชากรแบ่งช่วงของระดับการประเมินเป็น 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการแปลผล ซึ่งผลจากการคำนวณโดยใช้สูตรคำนวณหาความกว้างของอันตรภาคชั้น

3.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.3.1 หาคความเที่ยงตรง (Validity) โดยทำการตรวจสอบความสอดคล้องแล้วนำผลการตรวจสอบมาคำนวณหา ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Item Objective Conguence Index : IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญจะต้องประเมินด้วยคะแนน 3 ระดับคือ

1	=	สอดคล้อง
0	=	ไม่แน่ใจ
-1	=	ไม่สอดคล้อง

ค่าของ IOC ที่ได้จะต้องมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 สูตรที่ใช้ในการคำนวณ คือ

$$IOC = \frac{\text{ผลคูณของคะแนนกับจำนวนผู้เชี่ยวชาญในแต่ละระดับความสอดคล้อง}}{\text{จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด}}$$

ทั้งนี้ผลจากการพิจารณาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้เท่ากับ 1.00 ซึ่งมากกว่า 0.5 หมายความว่า ข้อคำถามมีความเที่ยงตรงในเชิงเนื้อหา ครอบคลุมในแต่ละด้าน และ ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้

3.3.2 หาคความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Tryout) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง ที่ทำการวิจัย จำนวน 40 คน หลังจากนั้น นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbrach's Alpha Coefficient) ซึ่งกำหนดค่ามากกว่า 0.70 และนำแบบสอบถามไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbrach's Alpha Coefficient) ของแบบสอบถามทั้งชุด มีค่าเท่ากับ 0.927 ในส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbrach's Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.881 , ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbrach's Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.894 ซึ่งมีค่าสูง แสดงว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือสามารถนำไปเก็บข้อมูลได้ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง (มากกว่า 0.70) จึงนำไปใช้เก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างได้

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 ชุด เพื่อนำมาดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้องของข้อมูลในการวิจัย และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้ค่าสถิติโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 0.05 เป็นเกณฑ์ในการยอมรับหรือปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

3.6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

(1) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อบรรยายลักษณะข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

(2) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อบรรยายระดับปัจจัยความสุขในการทำงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตและส่งออกเสื้อผ้าสำเร็จรูป ในกรุงเทพมหานคร: กรณีศึกษาบริษัท ABC ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยกำหนดการวัดคะแนนสูงสุดลดด้วยคะแนนต่ำสุดแล้วหารด้วยจำนวนชั้น จึงได้เกณฑ์การแปลความหมายจากคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

3.6.2 การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อใช้ในการทดสอบค่าความถดถอยของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตและส่งออกเสื้อผ้าสำเร็จรูป ในกรุงเทพมหานคร: กรณีศึกษาบริษัท ABC ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลที่ได้แสดงค่าความถดถอย (b , β) และค่า R^2 ซึ่งบ่งชี้ถึงอิทธิพลของตัวแปรต้นต่อการอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตาม

4. ผลการวิจัย

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ผลจากการศึกษาครั้งนี้พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 300 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 67.3 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 61.0 มีอายุงานระหว่าง 2-5 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 28.7 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท จำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 67.0

4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตและส่งออกเสื้อผ้าสำเร็จรูป ในกรุงเทพมหานคร: กรณีศึกษาบริษัท ABC ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้าน

ความสุขในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (Connection)	4.76	0.417	มากที่สุด	1
2. ด้านความรักในงาน (Love of the Work)	3.24	0.561	ปานกลาง	4
3. ด้านความสำเร็จในงาน (Work Achievement)	3.72	0.397	มาก	3
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ (Recognition)	4.33	0.364	มากที่สุด	2
รวม	4.01	0.254	มาก	-

จากตารางที่ 1 พบว่าปัจจัยความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตและส่งออกเสื้อผ้าสำเร็จรูป ในเขตกรุงเทพมหานคร: กรณีศึกษาบริษัท ABC ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.254 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.76 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.417 รองลงมาคือ ด้านการเป็นที่ยอมรับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.364 รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.397 ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความรักในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.561

4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณของงาน และด้านระยะเวลาการทำงาน

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตและส่งออกเสื้อผ้าสำเร็จรูป ในกรุงเทพมหานคร: กรณีศึกษาบริษัท ABC ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้าน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ด้านคุณภาพของงาน	4.67	0.372	มากที่สุด	1
2. ด้านปริมาณของงาน	4.34	0.384	มากที่สุด	2
3. ด้านระยะเวลาการทำงาน	3.28	0.489	ปานกลาง	3
รวม	4.09	0.247	มาก	-

จากตารางที่ 2 พบว่าปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตและส่งออกเสื้อผ้าสำเร็จรูป ในเขตกรุงเทพมหานคร: กรณีศึกษาบริษัท ABC ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.247 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.67 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.372 รองลงมาคือ ด้านปริมาณของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.384 ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านระยะเวลาการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.489

5. สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

การศึกษานี้ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

(1) ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตและส่งออกเสื้อผ้าสำเร็จรูป ในเขตกรุงเทพมหานคร: กรณีศึกษาบริษัท ABC ในเขตกรุงเทพมหานครโดยภาพรวม จำแนกตามเพศที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมที่ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามอายุงานที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

(2) ผลของปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตและส่งออกเสื้อผ้าสำเร็จรูป ในเขตกรุงเทพมหานคร: กรณีศึกษาบริษัท ABC ในเขต

กรุงเทพมหานคร สามารถอธิบายความผันแปรของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานคิดเป็นร้อยละ 25.6 ($\text{Adjusted } R^2 = 0.256$) มีนัยสำคัญทางสถิติ ($F = 26.714, p = 0.000$) ที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรด้านความสำเร็จในงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีทั้งหมด 3 ด้านประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ และด้านการเป็นที่ยอมรับ ดังนั้นปัจจัยด้านความสุขในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตและส่งออกเสื้อผ้าสำเร็จรูป ในเขตกรุงเทพมหานคร: กรณีศึกษาบริษัท ABC ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยที่ตัวแปรด้านความรักในงานไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาสมมติฐาน ความสุขในการทำงานส่งผลกระทบบในทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตและส่งออกเสื้อผ้าสำเร็จรูป ในเขตกรุงเทพมหานคร: กรณีศึกษาบริษัท ABC ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยนำเสนอในประเด็นที่สำคัญ ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยความสุขในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ความสุขในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตและส่งออกเสื้อผ้าสำเร็จรูป ในกรุงเทพมหานคร: กรณีศึกษาบริษัท ABC ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และด้านความสุขในการทำงาน ด้านความรักในงาน ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตและส่งออกเสื้อผ้าสำเร็จรูป ในกรุงเทพมหานคร: กรณีศึกษาบริษัท ABC ในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับการศึกษาของ เชฐธิดา กุศลไสยานนท์ และคณะ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยความสุขในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจ

อสังหาริมทรัพย์ ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยความสุขในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานมีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากพนักงานมีความรู้สึกสบายใจกับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์และทัศนคติที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดการทำงานร่วมกันที่เป็นระบบเพราะพนักงานเห็นความสำคัญของงานตนเองและงานของเพื่อนร่วมงาน จึงมีการดำเนินงานอย่างราบรื่นและส่งผลให้กระบวนการขั้นตอนต่างๆ ในการปฏิบัติงานมีความต่อเนื่องทำให้ผลงานที่ได้มีคุณภาพสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรคือการทำงานเป็นทีม และความร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และสอดคล้องกับการศึกษาของ สุกิจ แก้วพินิจ และ นริศรา ภาควิธี (2567) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานฝ่ายปฏิบัติการในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอากาศยานจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษา พบว่า ความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอากาศยานจังหวัดชลบุรีมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตและส่งออกเสื้อผ้าสำเร็จรูป ในเขตกรุงเทพมหานคร: กรณีศึกษาบริษัท ABC ในเขตกรุงเทพมหานคร ไปประยุกต์ใช้ ดังต่อไปนี้

1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ควรจัดกิจกรรมให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อสร้างปฏิสัมพันธ์อันดีในการติดต่อสัมพันธ์กัน
2. ด้านความรักในงาน ควรรักษาพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความรักในงาน ตลอดจนคอยกระตุ้นให้พนักงานเกิดความรักความผูกพันในองค์กรอยู่เสมอ
3. ด้านความสำเร็จในงาน ควรส่งเสริมพนักงานเมื่อทำงานได้สำเร็จ อาจใช้การชื่นชมหรืออาจมีรางวัลเมื่อพนักงานทำงานสำเร็จและไม่ผิดพลาด
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ ปรับเงินเดือนหรือตำแหน่ง เมื่อพนักงานทำผลงานได้ตามเป้าหมาย

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยความสุขในการทำงานด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลาของพนักงาน หรือเปลี่ยนตัวแปรตามเป็นปัจจัยอื่น ๆ เพื่อให้การศึกษามีการครอบคลุมมากยิ่งขึ้น
2. ควรศึกษาเรื่องความเครียดในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเพื่อบริษัทจะได้มีการวางแผนในการบริหารจัดการความเครียดที่เกิดขึ้นในการทำงานของพนักงานให้เหมาะสม เพื่อนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้น
3. ในครั้งต่อไปควรศึกษาเชิงปริมาณ ควบคู่ไปกับเชิงคุณภาพ โดยการสอบถามความคิดเห็นของพนักงานในระดับต่าง ๆ เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้มากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- เชษฐิกา กุศลไสยานนท์. (2566) การศึกษาปัจจัยความสุขในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์. วารสารพัฒนารัฐกิจและอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
- ณัฐนันท์ ทาคำ. (2561). ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานในเครือไทยรัฐ กรุ๊ป. วารสารวิชาการการตลาดและการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ณัฐวัตร เป้งวันปลูก. (2560) ปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการทหารประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจบัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- ปิยะวัฒน์ เจริญศักดิ์. (2564) ความสุขและความผูกพันในการทำงานของฟรีดีย์ ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, คณะพัฒนาศาสตร์มนุษยศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์)
- พุทธพันธุ์ สอนอ้อมสารท. (2565) ปัจจัยความสุขที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานยุค Next Normal ของพนักงานในอุตสาหกรรมส่วนประกอบยานยนต์ เขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต).
- พงศ์ชัย ณัฐโสมภณ. (2566) ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลบางละมุง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2566)
- สิรินันท์ กิตติสุขสถิต, เณนิมพล แจ่มจันทร์, กาญจนา ตั้งชลทิพย์ และจรัมพร โห้ถ้ายอง. (2556). คุณภาพชีวิตการทำงานและความสุข. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุกิจ แก้วพินิจ และ นริศรา ภาควิธี. (2567). ความสุขในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอากาศยานจังหวัดชลบุรี. Journal of Roi Kaensarn Academi. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 2567 (9), 101