ความสุขในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร

Happiness in Work Affecting the Performance of Civil Servants under the BMA Training and Development Institute

ชุติมา แหวนนาค[1] และชิณโสณ์ วิสิฐนิธิกิจา[2]
Chutima Hwannak and Chinnaso Visitnitikija

Received: October 28, 2020
Revised: February 1, 2021
Accepted: February 3, 2021

DOI: 10.14456/jra.2021.90

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความสุขในการทำงาน 2) ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 3) เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล 4) ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่น .911 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรทาโร ยามาเน่ คำนวณได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 84 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่างเป็นการสุ่มอย่างง่าย สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดี่ยว ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน และสมการถดถอยพหุคูณเป็นขั้นตอน ผลการวิจัย พบว่า 1) ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการอยู่ในระดับมาก 3) ข้อมูลส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา และด้านระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน และ 4) ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลางทิศทางเดียวกัน ความสุขในการทำงาน ด้านสังคมดีและด้านแสวงหาความรู้มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ความสุขในการทำงาน, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน, ข้าราชการกรุงเทพมหานคร

[1-2] มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต; KasemBundit University
Corresponding author, e-mail: jassy_bo@yahoo.com, Tel. 099-2890029

Abstract

The objectives of this research were 1) to study happiness at work; 2) to study job efficiency; 3) to compare job efficiency classified by personal data; and 4) to study the relationship between happiness at work and the performance of government officials under BMA (Bangkok Metropolitan Administration) Training and Development Institute. This study was a quantitative research using a questionnaire with a confidence value of .911. The sample size was determined using the Taro Yamane formula. A sample of 84 people was calculated. The sample was chosen by simple random sampling. The statistics used in the research were percentage, mean, standard deviation, t-value, one-way analysis of variance, Pearson's Simple Correlation Coefficient and stepwise multiple regression equations. The results of the research found that 1) happiness at work was at a high level; 2) the performance of government officials was at a high level; 3) personal data on the side of different level of education and position had different efficiency in the performance of government officials; and 4) the relationship between happiness at work and the performance of government officials under BMA Training and Development Institute was at the moderate level in the same direction. The happiness at work on the side of good society and knowledge seeking influenced the performance of government officials under BMA Training and Development Institute statistically significant at the .05 level.

Keywords: Happiness at Work, Performance, Bangkok Civil Servants

บทนำ

การทำงานอย่างมีความสุขนั้นเป็นสิ่งที่ทุกคนในองค์การนั้นปรารถนา หากได้ทำงานในที่ทำงานที่รู้สึกว่ามีความสุขจะรู้สึกรัก ผูกพัน สนุกสนาน ความรู้สึกในการที่ตนจะต้องมาทำงานจะหมดไป กลายเป็นการร่วมสนุกกับกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในทำงาน ปัจจุบันกระแสการสร้างการทำงานอย่างมีความสุขในประเทศไทยได้เริ่มแพร่หลายมากยิ่งขึ้น สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากร รู้สึกถึงการมีส่วนร่วมในการทำงาน การทำงานเป็นทีม ทำงานแล้วรู้สึกมีความสุข สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสม เกิดความรู้สึกดีตนเอง มีคุณค่าและมีความสำคัญต่อองค์การ รู้สึกถึงความมั่นคงในงาน การเจริญเติบโตก้าวหน้า กระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย สนุกกับงานและมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานกับสภาพแวดล้อมที่ดีที่เอื้ออำนวยให้เกิดความสุขในการทำงาน ลดความเครียดและความขัดแย้งภายในองค์การซึ่งจะช่วยให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าและสามารถพัฒนาเป็น “องค์กรสุขภาวะ” หรือ “องค์กรแห่งความสุข” (Happy

Workplace) ได้องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) คือ องค์กรที่มีการส่งเสริมและพัฒนาคนในองค์กรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยมีเป้าหมายให้คนทำงานในองค์กรมีสุขภาพที่ดีในการทำงาน มีความปลอดภัยและอาชีวอนามัยที่ดี มีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน มีทักษะและประสิทธิภาพที่ดีในการทำงาน มีความรักและผูกพันในองค์การ เกินนวัตกรรมใหม่ ๆ ของระบบการจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมและยั่งยืน (ขวัญเมือง แก้วดำเกิง, 2557)

สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร เป็นหน่วยงานหลักของกรุงเทพมหานครมีหน้าที่ความรับผิดชอบในการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรของกรุงเทพมหานครด้วยกระบวนการฝึกอบรม ให้คำปรึกษาแนะนำวิธีดำเนินการฝึกอบรมและพัฒนาให้กับหน่วยงานต่าง ๆ ของกรุงเทพมหานคร ส่งเสริมให้มีโอกาสพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาเพิ่มเติม ฝึกอบรม สัมมนา ดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ ตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ.2561-2565) โดยข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานครสามารถปฏิบัติงานได้ดี มีผลงานโดดเด่น และพัฒนาผู้อื่นได้ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพสูงสุดต่อกรุงเทพมหานคร จากความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาความสุขในการทำงานซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาไปปรับปรุงและเสริมสร้างความสุขในการทำงานต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของข้าราชการ สังกัดสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล
4. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยกำหนดประเด็นและขอบเขตของคำถามให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์แนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในงานวิจัย โดยกำหนดขอบเขตประชากร คือ ข้าราชการ สังกัดสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร จำนวน 106 คน การศึกษาในครั้งนี้ ใช้การคำนวณหากลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) โดยใช้สูตรทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1967) ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 คำนวณได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 84 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่างเป็นการสุ่มอย่างง่าย เพื่อป้องกันความผิดพลาดจากการเก็บแบบสอบถาม จึงใช้กลุ่มตัวอย่าง 95 คน

ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยการทดสอบหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ตามเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อให้ครอบคลุมในแต่ละด้านและครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย นำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ .911 ของแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดสอบ (Pretest) กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มที่ศึกษา จำนวน 30 คน โดยนำไปวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นเป็นรายข้อ (Item Analysis) หาความเชื่อมั่นรวมโดยวิธีการของ Cronbach's Coefficient Alpha ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของคำถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ .95 ทั้งนี้ แบบสอบถามที่ใช้ในงานวิจัยประกอบด้วยส่วนสำคัญ 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลเป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุราชการ และระดับตำแหน่ง

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความสำคัญเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของข้าราชการสังกัดสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับคะแนน 5	หมายถึง	ความสำคัญ/ความคิดเห็น มากที่สุด
ระดับคะแนน 4	หมายถึง	ความสำคัญ/ความคิดเห็น มาก
ระดับคะแนน 3	หมายถึง	ความสำคัญ/ความคิดเห็น ปานกลาง
ระดับคะแนน 2	หมายถึง	ความสำคัญ/ความคิดเห็น น้อย
ระดับคะแนน 1	หมายถึง	ความสำคัญ/ความคิดเห็น น้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ข้อมูลส่วนที่ 1 เกี่ยวกับลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อมูลส่วนที่ 2 เกี่ยวกับระดับความสำคัญความสุขในการทำงาน และใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) โดยใช้ t-test (Independent Simple Test) และใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดี่ยว (One Way ANOVA) สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Model Moment Correlation Coefficient) และสมการถดถอยพหุคูณเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ข้อมูลส่วนที่ 3 เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 4 เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

สรุปผลการวิจัย

บทความวิจัยนี้ใช้การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวน 95 ราย ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 69.8 อายุมากกว่า 51 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.4 การศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 44.8 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 30,001-40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 32.3 อายุราชการระหว่าง 16-20 ปี และ อายุราชการระหว่าง 31-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.6 ระดับตำแหน่งชำนาญการ คิดเป็นร้อยละ 32.3 ผู้วิจัยนำข้อมูลมาสรุปผลได้ดังนี้

1. ความสุขในการทำงาน 8 ประการ พบว่า ความสุขในการทำงาน 8 ประการ ของข้าราชการ สังกัดสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครในระดับมากเรียงตามลำดับ คือ ครอบครัวดี การมีน้ำใจงาม ศรัทธาต่อศาสนาและศีลธรรม สังคมดี การผ่อนคลาย แสวงหาความรู้ สุขภาพดี ระดับความสำคัญปานกลาง คือ ด้านการจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองได้

ตารางที่ 1 ความสุขในการทำงาน 8 ประการ ของข้าราชการ สังกัดสถาบันพัฒนาข้าราชการ กรุงเทพมหานคร

ความสุขในการทำงาน 8 ประการ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความสำคัญ
ด้านครอบครัวดี	4.40	.693	มาก
ด้านการมีน้ำใจงาม	4.35	.607	มาก
ด้านศรัทธาต่อศาสนาและศีลธรรม	4.26	.702	มาก
ด้านสังคมดี	4.26	.604	มาก
ด้านการผ่อนคลาย	4.02	.840	มาก
ด้านแสวงหาความรู้	4.02	.725	มาก
ด้านสุขภาพดี	3.71	.939	มาก
ด้านการจัดการรายรับและรายจ่ายของตนเอง	3.49	.908	ปานกลาง
ภาพรวมเฉลี่ย	4.06	.752	มาก

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร เรียงตามลำดับ คือ เวลาในการปฏิบัติงาน ปริมาณงาน คุณภาพของงาน และค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ

ตารางที่ 2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน	4.26	.651	มาก
ด้านปริมาณงาน	4.06	.653	มาก
ด้านคุณภาพของงาน	3.97	.640	มาก

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ	3.74	.920	มาก
ภาพรวมเฉลี่ย	4.01	.716	มาก

3. การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุราชการ และระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน ส่วนระดับการศึกษาและระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน การศึกษาความสุขในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านแสวงหาความรู้ ด้านสังคมดี มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร

ความสุขในการทำงาน	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	ผลการทดสอบ
(Constant)	.620	.456		1.358	.178	
ด้านสุขภาพดี	.021	.090	.026	.231	.818	ไม่มี
ด้านการมีน้ำใจงาม	.094	.131	.093	.719	.474	ไม่มี
ด้านการผ่อนคลาย	-.047	.105	-.056	-.450	.654	ไม่มี
ด้านแสวงหาความรู้	.226	.101	.245	2.234	.028*	มี
ด้านศรัทธาต่อศาสนาศีลธรรม	.123	.090	.143	1.357	.178	ไม่มี
ด้านการจัดการรายรับรายจ่าย	.127	.073	.180	1.753	.083	ไม่มี
ด้านครอบครัวดี	-.001	.105	-.001	-.011	.991	ไม่มี
ด้านสังคมดี	.287	.117	.278	2.448	.016*	มี
ภาพรวม	.290	.116	.281	2.501	.014*	มี

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (2-tailed)

4. ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ด้านสุขภาพดี ด้านการมีน้ำใจงาม ด้านการผ่อนคลาย ด้านแสวงหาความรู้ ด้าน

ศรัทธาต่อศาสนาและศีลธรรม ด้านการจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองได้ ด้านครอบครัวดี ด้านสังคมดี ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร ระดับความสัมพันธ์ปานกลางทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร

ความสุขในการทำงาน 8 ประการ	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร			
	r	ค่า Sig	ระดับความสัมพันธ์	ลำดับ
ด้านสุขภาพดี	.375**	.000	น้อยทิศทางเดียวกัน	5
ด้านการมีน้ำใจงาม	.434**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน	3
ด้านการผ่อนคลาย	.346**	.001	น้อยทิศทางเดียวกัน	7
ด้านแสวงหาความรู้	.463**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน	2
ด้านศรัทธาต่อศาสนาศีลธรรม	.427**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน	4
ด้านการจัดการรายรับรายจ่าย	.356**	.000	น้อยทิศทางเดียวกัน	6
ด้านครอบครัวดี	.284**	.005	น้อยทิศทางเดียวกัน	8
ด้านสังคมดี	.478**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน	1
ภาพรวมเฉลี่ย	.544**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (2-tailed)

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้ศึกษามีประเด็นที่จะอภิปรายดังนี้

1. ความสุขในการทำงานของข้าราชการ สังกัดสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร พบว่า ค่าเฉลี่ยภาพรวมและค่าเฉลี่ยรายข้ออยู่ในระดับความสำคัญมากและรายด้านพบว่าส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมามาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านครอบครัวดี ด้านการมีน้ำใจงาม ด้านศรัทธาต่อศาสนาและศีลธรรม ด้านสังคมดี ด้านการผ่อนคลาย ด้านแสวงหาความรู้ ด้านสุขภาพดี ด้านการจัดการรายรับรายจ่ายของตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของชุติมา ยุวโกศล (2562) พบว่า ระดับความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 และความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง) มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูงมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.082

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร พบว่า โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับความคิดเห็นมากและรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านเวลาใน

การปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ สอดคล้องกับงานวิจัยของของนันทนา ละม่อมและพีชญาดา พื้นผา (2561) พบว่า ระดับความเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ความสุขในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.92 และปัจจัยภายในองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87

3. ข้อมูลด้านข้อมูลส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุราชการ และระดับตำแหน่ง ที่มีผลต่อระดับความคิดเห็นของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของอัญชลี จอมคำสิงห์และธนาชัย สุขวณิช (2561) พบว่า การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ซึ่งจำแนกตามเพศนั้นโดยรวมมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

4. ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร พบว่า โดยภาพรวมและรายข้อความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับความสัมพันธ์ปานกลางทิศทางเดียวกัน ได้แก่ ด้านสังคมดี ด้านแสวงหาความรู้ ด้านการมีน้ำใจงาม และด้านศรัทธาต่อศาสนาและศีลธรรม ส่วนความสุขในการทำงานด้านสังคมดี และด้านแสวงหาความรู้ มีอิทธิพลส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

องค์ความรู้ใหม่

ความสุขในการทำงาน ด้านสังคมดี ด้านแสวงหาความรู้ ด้านการมีน้ำใจงาม และด้านศรัทธาต่อศาสนาและศีลธรรม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร และยังพบอีกว่า ด้านสังคมดี และด้านแสวงหาความรู้ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ดังนั้น ควรพัฒนาและสนับสนุนหน่วยงานให้เป็นสังคมที่ดี และ พัฒนาด้านการเรียนรู้ให้กับข้าราชการกรุงเทพมหานคร ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร จึงทำให้เห็นว่า ความสุขในการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก ผลการวิจัยครั้งนี้ไม่เพียงแต่จะได้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานครเท่านั้น แต่ยังส่งผลให้เกิดการพัฒนาของตนเอง ด้วยการแสวงหาความรู้ เพื่อพัฒนาความรู้และความสามารถ จนเกิดทักษะที่เชี่ยวชาญสามารถปฏิบัติงานได้โดยใช้เวลาอย่างคุ้มค่า เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่มีคุณภาพและปริมาณที่สูงที่สุด ส่วนด้านสังคมดี การทำงานร่วมกันย่อมต้องมีการปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการทำงาน เกิดการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน มีทั้งการให้และการรับ ได้รับความเคารพและความเชื่อใจจากเพื่อนร่วมงาน อันนำไปสู่การยอมรับของสังคม สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร ควรส่งเสริมการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร ด้วยการจัดกิจกรรมการจัดการความรู้ (Knowledge Management) เพื่อรวบรวมองค์ความรู้ที่ได้จากประสบการณ์การทำงานของแต่คนที่อยู่ในองค์กร มาพัฒนาให้เป็นระบบ เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการเวลาได้อย่างคุ้มค่า และสามารถเพิ่มคุณภาพและปริมาณงานให้ได้มากที่สุด

2. จัดตั้งคณะทำงาน “องค์กรสร้างสุข” โดยให้ทุกคนในองค์กรร่วมกันกำหนดเป้าหมายและดำเนินการจัดกิจกรรม เพื่อยกระดับความสำคัญของความสุขในการทำงาน 8 ประการ จากเดิมระดับคะแนน 4 เปลี่ยนเป็น ระดับคะแนน 5 โดยมีผลลัพธ์ คือ **คนทำงานมีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ ชุมชนสมานฉันท์**

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร สามารถนำผลการวิจัยมาเป็นแนวในการจัดทำดัชนีชี้วัดความสุขของแต่ละบุคคล “Individual Happy Indicators ” โดยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์กับความสุขด้านที่มีอิทธิพลที่ส่งผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อปรับปรุงการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นไป

2. สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร สามารถนำผลการวิจัยมาเป็นแนวในการจัดกิจกรรมเพื่อปรับปรุงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและเสริมสร้างด้วยความสุข 8 ประการ เช่น การจัดการแข่งขันกีฬาภายในหน่วยงาน การให้รางวัลกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดี กิจกรรม Buddy กิจกรรม Team Building และกิจกรรม Ice Breaking

เอกสารอ้างอิง

ขวัญเมือง แก้วดำเกิง. (2557). *ก้าวไปสู่องค์กรสุขภาวะ ก้าวไปเป็น Happy Workplace*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: แอทโฟร์พริ้นท์.

ชุติมา ยุวโกศล. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง) ในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2*(3), 60.

นันทนา ละม่อมและพีชญาดา พื้นผา. (2561). การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อความสุขในการทำงานระหว่างพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี. *วารสารพัฒนบริหารศาสตร์, 58*(4), 1-25.

อัญชลี จอมคำสิงห์และธนาชัย สุขวณิช. (2561). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย. ใน *การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ* ครั้งที่ 8 (น. 3049-3058). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

Yamane, Taro. (1967). *Statistics: An Introductory Analysis*. (2nd Edition). New York: Harper and Row.