ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัท สยาม โอเชี่ยนเวิร์ล กรุงเทพ จำกัด

นายสิทธิกร กมลาสน์

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
พ.ศ. 2559

The Relationship between Work Happiness and Work Effectiveness of Employees at Siam Ocean World Bangkok Company Limited

Mr. Sittikorn Kamalas

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for

the Degree of Master of Business Administration

School of Management Science

Sukhothai Thammathirat Open University

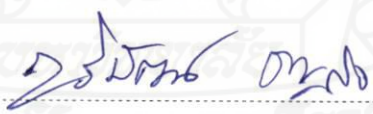
2016

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยาม โอเชี่ยนเวิร์ล กรุงเทพ จำกัด
ชื่อและนามสกุล	นายสิทธิกร กมลาสน์
แขนงวิชา	บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา	วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 10 พฤศจิกายน 2560

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)



..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.ภูริพัฒน์ ชาญกิจ)

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นราธิป ศรีราม)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยาม โอเชี่ยนเวิร์ล กรุงเทพ จำกัด
ผู้ศึกษา นายสิทธิกร กมลาสน์ **รหัสนักศึกษา** 2583000159 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ **ปีการศึกษา** 2559

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท สยาม โอเชี่ยนเวิร์ล กรุงเทพ จำกัด และ (2) ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยาม โอเชี่ยนเวิร์ล กรุงเทพ จำกัด

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานบริษัท สยาม โอเชี่ยนเวิร์ล กรุงเทพ จำกัด จำนวน 111 คน โดยการเก็บทั้งหมด เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า (1) ความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท สยาม โอเชี่ยนเวิร์ล กรุงเทพ จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานส่วนใหญ่ คือ มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง และมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน และ (2) ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยาม โอเชี่ยนเวิร์ล กรุงเทพ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ ความสุขในการทำงาน ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน บริษัท สยาม โอเชี่ยนเวิร์ล กรุงเทพ จำกัด

Independent Study title: The Relationship between Work Happiness and Work Effectiveness of Employees at Siam Ocean World Bangkok Company Limited

Author: Mr. Sittikorn Kamalas; **ID:** 2583000159; **Degree:** Master of Business Administration;

Independent Study advisor: Dr.Pavin Chinachoti, Assistant Professor; **Academic year:** 2016

Abstract

The purpose of this study were to study: (1) the level work happiness of employees at Siam Ocean World Bangkok Company Limited; and (2) correlation between work happiness and work effectiveness of employee at Siam Ocean World Bangkok Company Limited.

This study is a survey research. The study population was 111 employees of Siam Ocean World Bangkok Company Limited. The research instrument was questionnaire and it was used for data collecting. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, and Pearson product moment correlation coefficient.

The results showed that: (1) the level of work happiness of employees at Siam Ocean World Bangkok Company Limited were high class, considering by item analysis revealed that: the level of work happiness was the highest class in the part of happy society, follow by happy family, and the happy heart; and (2) work happiness was positive correlated to work effectiveness of Employee at Siam Ocean World Bangkok Company Limited at a statistical significantly level of 0.01.

Keywords: Work happiness, Work effectiveness, Siam Ocean World Bangkok Company Limited

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้ศึกษาได้รับความอนุเคราะห์จาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ซึ่งได้กรุณาให้คำแนะนำ ปรึกษา ติดตาม ตรวจสอบ และแก้ไข การศึกษาค้นคว้าอิสระเสมอมา ส่งผลให้สำเร็จและลุล่วงลงด้วยดี ด้วยความเมตตากรุณาจากอาจารย์ ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ คุณวริศรา อนันนต์วรณิช (ผู้อำนวยการฝ่ายบุคคล บริษัท สยาม โอเชี่ยนเวิร์ล กรุงเทพ จำกัด) ที่ให้ความร่วมมือในการเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ข้อมูลคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ และขอขอบคุณเพื่อนพนักงาน บริษัท สยาม โอเชี่ยนเวิร์ล กรุงเทพ จำกัด ที่เสียสละเวลาและให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลในครั้งนี้

และสุดท้ายนี้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณ บิดา มารดา คณาจารย์สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อนนักศึกษา ที่ให้คำแนะนำ จนส่งผลสำเร็จลุล่วงลงด้วยดีและให้กำลังใจตลอดมา

สิทธิกร กมลาสน์

ธันวาคม 2560

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ
กิตติกรรมประกาศ ..... ฉ
สารบัญตาราง ..... ฌ
สารบัญภาพ ..... ญ
บทที่ 1 บทนำ 1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1
วัตถุประสงค์การศึกษา 2
กรอบแนวคิดการศึกษา 3
สมมติฐานการศึกษา 4
ขอบเขตการศึกษา 4
นิยามศัพท์เฉพาะ 5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 6
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง 7
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน 7
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน 11
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 16
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา 18
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 18
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา 19
การเก็บรวบรวมข้อมูล 21
การวิเคราะห์ข้อมูล 21
ระยะเวลาในการศึกษา 22
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 23
ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล 23
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความสุขในการทำงาน 26

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน 32
ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์และทดสอบสมมติฐาน 34
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 36
สรุปการศึกษา 36
อภิปรายผล 40
ข้อเสนอแนะ 42
บรรณานุกรม 45
ภาคผนวก 48
ประวัติผู้ศึกษา 53

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล 24
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการทำงาน โดยภาพรวม 26
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีสุขภาพแข็งแรงทั้งร่ายกาย และจิตใจ 27
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน 28
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี 28
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ 29
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีการพัฒนาตนเองตลอดเวลา 30
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีความศรัทธาในศาสนา และศีลธรรม 30
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรู้จักการใช้เงิน 31
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง 32
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน 33
ตารางที่ 4.12 การหาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยาม โอเชี่ยนเวิร์ล กรุงเทพ จำกัด 34

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา 3

บทที่ 1
บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันการทำงานในทุกองค์กรต่างมุ่งหวังให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในงาน อันจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ และบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ หลายองค์กรจึงหันมาให้ความสนใจในเรื่องของการสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) โดยมีทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย ซึ่งในที่นี้ก็คือ จะทำอย่างไรให้พนักงานมีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดี แล้วเกิดการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความรักและผูกพันธุ์ต่อองค์กร อยู่กับองค์กรได้อย่างยาวนานขึ้น เพื่อลดอัตราการลาออกจากงาน (Turnover rate) ที่เพิ่มสูงขึ้นในปัจจุบัน

Gavin and Mason (2004 อ้างถึงใน ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551: 40) กล่าวถึงความสุขในการทำงานว่า เป็นผลจากความรู้สึกภายในตนของแต่ละคน เป็นผลทำให้เกิดความรู้สึกทางบวก เช่น ชื่นชอบพึงพอใจ เป็นต้น

ความสุขในการทำงานถือเป็นเป็นสิ่งสำคัญที่ทุกคนในองค์กรต้องการ ตามที่ท่านพุทธทาสภิกขุ (2548) ได้กล่าวไว้ว่า ความสุขเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนแสวงหา ความรู้สึกของบุคลากรในการที่จะบรรลุเป้าหมายที่วางไว้เกิดความพึงพอใจ และพยายามที่จะทำให้ตนเองมีความสุข รู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่าเพราะการทำงาน เกิดทัศนคติที่ดีต่องาน

บริษัท สยาม โอเชี่ยนเวิร์ล กรุงเทพ จำกัด เป็นสถานที่ท่องเที่ยวที่ให้ทั้งการศึกษาและความบันเทิง ที่เปิดโอกาสให้ผู้เข้าชมเดินทางค้นหาโลกใต้น้ำ โดยผู้เข้าชมจะได้พบกับสัตว์ทะเลอย่างใกล้ชิด และชื่นชมความสวยงามของแหล่งที่อยู่อาศัยของสัตว์น้ำใต้ทะเล และเรียนรู้เกี่ยวกับการอนุรักษ์โลกแห่งมหาสมุทร ซึ่งบริษัท สยาม โอเชี่ยนเวิร์ล กรุงเทพ จำกัด ถือเป็นส่วนหนึ่งของเมอร์ลิน เอ็นเตอร์เทนเมนท์ส กรุ๊ป ซึ่งเป็นธุรกิจที่สร้างขึ้นเพื่อความบันเทิง ในปัจจุบันมีสถานที่ท่องเที่ยวทั่วโลกกว่า 100 แห่ง ครอบคลุม 22 ประเทศใน 4 ทวีป ในความเป็นจริงแล้ว เมอร์ลินคือผู้ประกอบธุรกิจสถานที่ท่องเที่ยวที่ใหญ่เป็นอันดับสองของโลก และเป็นกลุ่มบุคคลที่อยู่เบื้องหลัง

สถานที่พักผ่อนที่เป็นที่รู้จักมากที่สุด ไม่ว่าจะเป็น SEA LIFE, Madame Tussauds และ LEGOLAND เป็นต้น แต่ทุกสถานที่มีจุดมุ่งหมายเดียวกัน คือ การมอบประสบการณ์ที่น่าจดจำอย่างแท้จริงและวันพักผ่อนที่ดีสำหรับทุกคนในครอบครัว โดยวิสัยทัศน์ของเมอร์ลิน เอ็นเตอร์เทนเมนท์ส คือ "เพื่อก้าวขึ้นเป็นผู้นำธุรกิจความบันเทิงระดับโลกในที่ต่างๆ" และพันธะกิจที่ว่า "ส่งมอบประสบการณ์อันน่าจดจำให้แก่ผู้เยี่ยมชม"

คนทำงานทุกคนใช้อยู่เวลาในที่ทำงานไม่น้อยกว่าวันละ 7-12 ชั่วโมง บางคนอยู่ที่ทำงานมากกว่าที่บ้านของตัวเอง อาจมีบางครั้งที่เรารู้สึกไม่อยากไปทำงาน ไม่อยากอยู่ที่ทำงาน ทุกคนสามารถเกิดความรู้สึกนี้ได้ไม่มากก็น้อย เนื่องจากปัจจุบัน บรรยากาศในการทำงานของบุคลากรเต็มไปด้วยความเร่งรีบ และตึงเครียดจากการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองต่อนโยบายของผู้บริหารให้ทันต่อสถานการณ์ที่เต็มไปด้วยการแข่งขันในระดับสูง นอกจากนี้การที่เราจะปรับเปลี่ยนที่ทำงาน เพื่อนร่วมงาน วัฒนธรรมองค์กรให้เป็นไปตามที่เราต้องการนั้นคงเป็นสิ่งที่ยากเหลือเกิน ผลที่ตามมาคือความสุขหรือความสนุกในการทำงานลดน้อยถอยลง รวมถึงการไม่มีเวลาให้ผ่อนคลายจากความตึงเครียดอย่างเต็มที่ ส่งผลให้ประสิทธิภาพ และความมุ่งมั่นในการทำงานของบุคคลากรลดลง ก่อให้เกิดความเบื่อหน่าย สุดท้ายคือการลาออกจากงานที่ทำอยู่ ซึ่งเป็นหนึ่งในปัญหาที่ บริษัท สยาม โอเชี่ยนเวิร์ล กรุงเทพ จำกัด กำลังเผชิญอยู่ โดยพนักงานที่มีอายุงานในช่วงหนึ่งปีแรกมักมีอัตราในการเปลี่ยนงานใหม่ค่อนข้างสูง โดยเฉพาะแผนกต้อนรับและบริการทำให้บริษัทต้องเร่งหาพนักงานมาทดแทนอยู่ตลอดเวลา

ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงความสุขในการทำงาน ที่อาจส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สยาม โอเชี่ยนเวิร์ล กรุงเทพ จำกัด เนื่องจากการสร้างความสุขในที่ทำงานถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้การบริหารองค์กรเป็นไปได้ด้วยความราบรื่น เนื่องจากการที่คนในองค์กรมีความสุขจะเป็นการเพิ่มทั้งปริมาณและคุณภาพของผลผลิต ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ลดความเครียดและความขัดแย้งในองค์กร ซึ่งช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งนี้เพื่อให้ผลการศึกษาเป็นส่วนของการพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าต่อไป และสามารถเก็บรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรได้อย่างยาวนาน

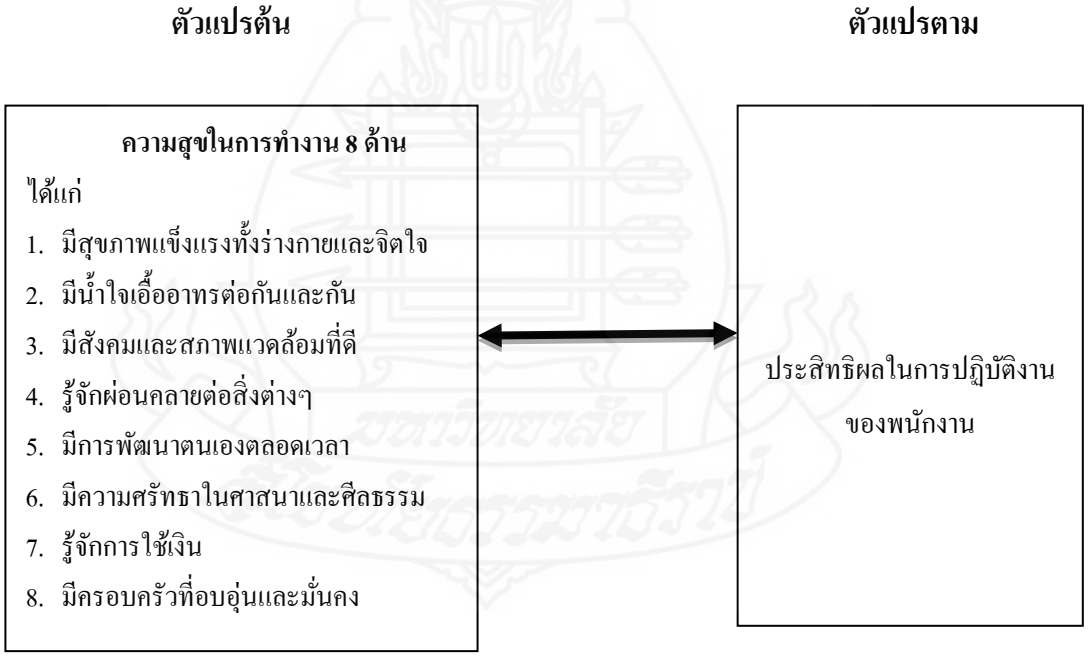
2. วัตถุประสงค์การศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท สยาม โอเชี่ยนเวิร์ล กรุงเทพ จำกัด

2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยาม โอเชี่ยนเวิร์ล กรุงเทพ จำกัด

3. กรอบแนวคิดการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ใช้แนวคิดเรื่อง ความสุขในการทำงาน 8 ด้านของสำนักกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ (สสส.) และแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของ Gibson และคณะ (1982) โดยสามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดการศึกษาได้ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

4. สมมติฐานการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ตั้งสมมติฐานไว้ คือ ปัจจัยความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยาม โอเชี่ยนเวิร์ล กรุงเทพ จำกัด

5. ขอบเขตการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงาน กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยาม โอเชี่ยนเวิร์ล กรุงเทพ จำกัด” ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตการศึกษาไว้ ดังนี้

5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

5.1.1 ตัวแปรต้น คือ ความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่

1) มีสุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ (Happy Body)
2) มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน (Happy Heart)
3) มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี (Happy Society)
4) รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ (Happy Relax)
5) มีการพัฒนาตนเองตลอดเวลา (Happy Brain)
6) มีความศรัทธาในศาสนาและศีลธรรม (Happy Soul)
7) รู้จักการใช้เงิน (Happy Money)
8) มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง (Happy Family)

5.1.2 ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยาม โอเชี่ยนเวิร์ล กรุงเทพ จำกัด

5.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงาน บริษัท สยาม โอเชี่ยนเวิร์ล กรุงเทพ จำกัด ปัจจุบันมีจำนวนทั้งสิ้น 111 คน โดยทำการเก็บตัวอย่างทั้งหมด

5.3 ขอบเขตด้านเวลา

การศึกษาครั้งนี้เก็บข้อมูลภาคสนามในเดือนสิงหาคม - กันยายน 2560

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 บุคลากร หมายถึง พนักงานของ บริษัท สยาม โอเชี่ยนเวิร์ล กรุงเทพ จำกัด

6.2 ความสุขในการทำงาน หมายถึง องค์กรที่สามารถกระตุ้น จูงใจ สร้างความสุขทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจให้ทุกคนในองค์กร สร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมปฏิบัติภารกิจขององค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6.3 มีสุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ หมายถึง Happy Body (สุขภาพดี) มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ เพราะมีความเชื่อว่าถ้ามนุษย์ มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงก็จะมีจิตใจที่ดีพร้อมที่จะรับมือกับ ปัญหาที่จะเข้ามาได้เป็นอย่างดี

6.4 มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน หมายถึง Happy Heart (น้ำใจงาม) มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน เนื่องจากมีความว่าเชื่อความสุขที่แท้จริงคือการเป็นผู้ให้

6.5 มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี หมายถึง Happy Society (สังคมดี) มีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงาน และพักอาศัย มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี เพราะเชื่อว่าการที่ผู้คนมีความเป็นอยู่ที่ดีภายในสังคมหรือชุมชน ย่อมเป็นพื้นฐานที่ดี ทำให้ผู้อยู่อาศัย มีความรักความปรองดอง สามัคคีกัน ต่อกัน พร้อมร่วมแรงร่วมใจช่วยกันพัฒนาชุมชนให้มีชีวิตการเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

6.6 รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ หมายถึง Happy Relax (ผ่อนคลาย) รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต เพราะเชื่อว่าการที่คนทำงานหากไม่รู้จักสรรหาการผ่อนคลายให้กับตนเองจะทำให้ร่างกายและจิตใจเกิดความเครียด อันส่งผลกระทบต่อหน้าที่การทำงาน

6.7 มีการพัฒนาตนเองตลอดเวลา หมายถึง Happy Brain (หาความรู้) มีการศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่างๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงานเพราะเชื่อว่า ถ้าเราทุกคนแสวงหาความรู้ใหม่ๆ มาเพิ่มพูนความรู้ และพัฒนาตนเองอยู่สม่ำเสมอ ก็จะเป็นอีกหนึ่งแรงผลักดัน ช่วยให้องค์กรพัฒนาขึ้นด้วยบุคลากรที่มีศักยภาพ

6.8 มีความศรัทธาในศาสนาและศีลธรรม หมายถึง Happy Soul (ทางสงบ) มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะเชื่อว่า หลัก ธรรมคำสอนของศาสนา เป็นสิ่งที่จะช่วยการดำเนินชีวิตของทุกคนให้ดำเนินไปในเส้นทางที่ดีได้ ทำให้ทุกคนมีสติ มีสมาธิในการทำงาน สามารถรับมือกับปัญหาที่เข้ามาได้ ยึดหลักสนับสนุนให้เป็นคนดี คิดดี ทำดี และมีความศรัทธาในคุณงามความดีทั้งปวง

6.9 รู้จักการใช้เงิน หมายถึง Happy Money (ปลอดหนี้) มีเงิน รู้จักเก็บรู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้ ปลูกฝังนิสัยอดออม ประหยัด รู้จักใช้ วิธีเงิน ไม่ใช้สุรุ่ยสุร่าย ใช้จ่ายแต่เท่าที่จำเป็น ยึดหลักคำสอนการดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง

6.10 มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง หมายถึง Happy Family (ครอบครัวดี) มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ปลูกฝังนิสัยรักครอบครัว เพื่อนำไปเป็นหลักการใช้ชีวิต ให้รู้จักความรัก ความเชื่อมั่น และความศรัทธาในความดีงาม จึงจะเกิดเป็นคนดี ในสังคม (รักตนเอง รักครอบครัว รักการงาน รักเพื่อน รักในสิ่งที่พอเพียง)

6.11 ประสิทธิผลในการทำงาน หมายถึง เกณฑ์ของความมีประสิทธิผลของพนักงาน บริษัท สยาม โอเชี่ยนเวิร์ล กรุงเทพ จำกัด

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ทราบถึงระดับความสุขในการทำงาน เพื่อให้สามารถประเมินและปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

7.2 ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานที่จะสามารถบ่งชี้ได้ว่าหากพนักงานมีความสุขจะเกิดประสิทธิผลในการทำงานตามมาด้วย

7.3 ผลจากการศึกษาครั้งนี้สามารถนำไปใช้ปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ที่พนักงานจะได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม เกิดประสิทธิผลในการทำงาน และสามารถอยู่กับองค์การได้อย่างยาวนาน

บทที่ 2
วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สยาม โอเชี่ยนเวิร์ล กรุงเทพ จำกัด” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับระดับความสุข มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยาม โอเชี่ยนเวิร์ล กรุงเทพ จำกัด ผู้ศึกษาได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องไว้ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ความสุข คือ สิ่งที่ปรารถนาของมนุษย์ทุกคน แต่ปัจจุบันด้วยสภาพแวดล้อมที่แข่งขันตลอดเวลา สังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้มนุษย์ทุกวันนี้ขาดหลักยึดในการดำเนินชีวิตที่ถูกต้อง คนส่วนใหญ่เชื่อว่าการมีความสุขคือการมีเงินทองมากๆ เพื่อจะได้สิ่งต่างๆ ที่ปรารถนา หลานคนเชื่อว่าเงินซื้อได้ทุกอย่าง โลกวัตถุนิยมที่เน้นแต่วัตถุทำให้คนทำงานทุกวันนี้ทำงานหนักมากขึ้น ขาดการดูแลสุขภาพตนเอง ขาดการเอื้ออาทรต่อผู้อื่น ขาดการใช้ชีวิตที่พอเพียงมีภาระหนี้สินเพิ่มขึ้น ขาดการนำหลักศาสนาหลักธรรมมาใช้ในการดำเนินชีวิตขาดการแสวงหาความรู้ความก้าวหน้าแก่ตนเอง ซึ่งนำไปสู่ปัญหาครอบครัวและปัญหาสังคม สิ่งเหล่านี้บ่งบอกถึงปัญหาคุณภาพชีวิตหรือการขาดความสุขในการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมกับตนเองและความสุขทั้ง 8 ประการ เป็นความสุขพื้นฐานที่ตอบสนองความต้องการของมนุษย์ในหลากหลายมิติ ไม่ว่าจะเป็นการมีสุขภาพที่ดี การมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การรู้จักผ่อนคลาย สันทนาการ การมีศาสนาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยว มีคุณธรรมประจำใจ การมีเศรษฐกิจการเงินที่ดีการได้พัฒนาใฝ่หาความรู้ การมีครอบครัวที่ดี และมีสังคมที่มีความสุข เมื่อมีความสุขกับพื้นฐานชีวิตแล้ว ก็จะส่งผลดีกับการทำงาน ทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น (ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, 2551)

1.1 ความหมายของความสุขในการทำงาน

Manion (2003) (อ้างถึงใน นันทรัตน์ อุ่ยประเสริฐ, 2552) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำการสร้างสรรค์ของตนเอง มีความปลาบปลื้มใจนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ พนักงานมีความผูกพันและมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน เกิดสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน ปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน มีความผูกพันในงานและทำให้คงอยู่ในองค์การต่อไป

Diener (อ้างถึงใน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2547) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ การรับรู้ของพนักงานถึงอารมณ์ความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขกับภารกิจหลัก อันเป็นผลมาจากการทำงานสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของตนเองให้ชีวิตมีคุณค่าได้ทำงานให้เกิดประโยชน์ เกิดความสมหวังในประสบการที่ได้รับ

สรุปความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการนทำงาน โดยที่บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเพลิดเพลินมีความสุขกับงานที่ทำ มีความภาคภูมิใจในงาน ได้ทำงานร่วมกับคนดีๆ รับรู้ว่างานที่ตนกระทำนั้นมีความสำคัญ มีคนเห็นคุณค่าของงานที่เรากระทำ มีความรับผิดชอบต่องานที่กระทำรู้สึกดีและมีความสุขในที่ทำงานและมีความรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน

1.2 องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน

Manion (อ้างถึงในประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551) ได้กล่าวว่าความสุขในการทำงาน (Happiness at work) หมายถึง ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำที่มาจากตนเอง เกิดการแสดงผลโดยการยิ้มด้วยความปลื้มใจซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ และยังเป็นผลในทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีความคิดริเริ่มในการทำงาน การช่วยกันแสดงความคิดเห็นด้วยเหตุและผลทำให้สามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นและผลจากการประสบความสำเร็จในการทำงานทำให้แสดงอารมณ์ในทางบวก เช่น ความสุขสนุกสนาน ทำให้สถานที่ทำงานเป็นที่น่ารื่นรมย์ พนักงานที่ปฏิบัติงานร่วมกันด้วย ความสุขจะทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในสถานที่ทำงาน เกิดความรู้สึกดีต่องานที่ได้รับมอบหมายมีความรักในงานที่ทำ ทำให้คงอยู่ในองค์การต่อไป ซึ่งมุ่งอธิบายด้วยด้วยองค์ประกอบของความสุขในการทำงานมี 4 ด้าน ดังนี้

1) การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) หมายถึง การรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของพนักงานในสถานที่ทำงาน ซึ่งการที่พนักงานมาร่วมกันทำงานเกิดสังคมการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับพนักงานที่ตนปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร เกิดมิตรภาพระหว่างปฏิบัติงานกับพนักงานต่างๆ และความรู้สึกเป็นสุขตลอดจนรับรู้ว่าได้อยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน

2) ความรักในงาน (Love of the work) หมายถึง การรู้ได้ถึงความรู้สึกผูกพันธ์อย่างแน่นแฟ้นกับงาน รับรู้ว่าคนมีหน้าที่ในการปฏิบัติงานให้ลุล่วง มีความยินดีในส่วนประกอบของงาน มุ่งมั่น พอใจ เพลิดเพลินในการที่จะทำงานและต้องการที่จะทำงานด้วยความเต็มใจ รู้สึกพอใจเมื่อได้ปฏิบัติงานมีความภาคภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบ

3) ความสำเร็จในงาน (Work achievement) หมายถึง การทราบว่าตนปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้โดยประสบความสำเร็จในการทำงาน สามารถทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน เกิดผลสำเร็จในการทำงานทางบวก เกิดความรู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ เพื่อปฏิบัติให้สำเร็จมีความก้าวหน้าและทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

4) การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การได้ทราบตัวเองเป็นที่ยอมรับและได้รับความชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามที่ได้ปฏิบัติของตนและได้รับการยอมรับจากหัวหน้างานในการปฏิบัติงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีในการทำงานและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน มีการแลกเปลี่ยนความรู้และได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

1.3 แนวคิดความสุขในการทำงานของ Diener

Diener, E (2003) มุ่งอธิบายปัจจัยหรือองค์ประกอบความสุขว่า คือความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิต ตลอดจนประสบการณ์ในชีวิตเหล่านั้น เป็นอารมณ์ความรู้สึกด้านลบต่ำ คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน เช่น อายุ รายได้ สภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตนำมาซึ่งความสุข ดังนี้

1) ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีความพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นและกระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิตสอดคล้องกับความเป็นจริง สามารถกระทำได้ตามความตั้งใจ สมเหตุสมผล เข้าใจ ทำให้ยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว

2) ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรัก และชอบ พอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการทำงาน มีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ตลอดจนงานทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

3) อารมณ์ทางบวก (Positive Effect) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ดี สนุกสนานกับการทำงาน ยิ้มแย้มสดใสกับการทำงาน เลื่อมใสศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำ รับรู้ถึงความดีงามและคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ

4) อารมณ์ทางลบ (Negative Effect) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น คับข้องใจ เบื่อหน่ายเศร้าหมอง ไม่สบายใจ เมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ซื่อสัตย์หรือไม่ถูกต้อง อยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น เพื่อสนองความต้องการของตนให้มีความสุข

1.4 แนวคิดเรื่อง ความสุขในการทำงาน 8 ด้านของสำนักกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ (สสส.)

Happy 8 หรือความสุขทั้งแปด ประกอบด้วย

1) Happy Body (สุขภาพดี) มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ เพราะมีความเชื่อว่าถ้ามนุษย์มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงก็จะมีจิตใจที่ดี พร้อมที่จะรับมือกับปัญหาที่จะเข้ามาได้เป็นอย่างดี

2) Happy Heart (น้ำใจงาม) มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน เนื่องจากมีความเชื่อว่าความสุขที่แท้จริงคือการเป็นผู้ให้

3) Happy Society (สังคมดี) มีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงาน และพักอาศัย มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี เพราะเชื่อว่าการที่ผู้คนมีความเป็นอยู่ที่ดีภายในสังคมหรือชุมชน ย่อมเป็นพื้นฐานที่ดี ทำให้ผู้อยู่อาศัย มีความรัก ความปรองดอง สามัคคีกัน ต่อกัน พร้อมร่วมแรงร่วมใจช่วยกันพัฒนาชุมชนให้มีชีวิตการเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

4) Happy Relax (ผ่อนคลาย) รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต เพราะเชื่อว่าการที่คนทำงานหากไม่รู้จักสรรหาการผ่อนคลายให้กับตนเอง จะทำให้ร่างกายและจิตใจเกิดความเครียด อันส่งผลกระทบต่อหน้าที่การทำงาน

5) Happy Brain (หาความรู้) มีการศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่างๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงานเพราะเชื่อว่า ถ้าเราทุกคนแสวงหาความรู้ใหม่ๆ มาเพิ่มพูนความรู้ และพัฒนาตนเองอยู่สม่ำเสมอ ก็จะเป็นอีกหนึ่งแรงผลักดันช่วยให้องค์กรพัฒนาขึ้นด้วยบุคลากรที่มีศักยภาพ

6) Happy Soul (ทางสงบ) มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะเชื่อว่า หลักธรรมคำสอนของศาสนา เป็นสิ่งที่จะช่วยการดำเนินชีวิตของทุกคนให้ดำเนินไปในเส้นทางที่ดีได้ ทำให้ทุกคนมีสติ มีสมาธิในการทำงาน สามารถรับมือกับปัญหาที่เข้ามาได้ ยึดหลักสนับสนุนให้เป็นคนดี คิดดี ทำดี และมีความศรัทธาในคุณงามความดีทั้งปวง

7) Happy Money (ปลอดหนี้) มีเงิน รู้จักเก็บรู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้ ปลูกฝังนิสัยอดออมประหยัด รู้จักใช้เงิน ไม่ใช้สุรุ่ยสุร่าย ใช้จ่ายแต่เท่าที่จำเป็น ยึดหลักคำสอนการดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง

8) Happy Family (ครอบครัวดี) มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ปลูกฝังนิสัยรักครอบครัว เพื่อนำไปเป็นหลักการใช้ชีวิต ให้รู้จักความรัก ความเชื่อมั่น และความศรัทธาในความดีงาม จึงจะเกิดเป็นคนดีในสังคม (รักตนเอง รักครอบครัว รักการงาน รักเพื่อน รักในสิ่งที่พอเพียง)

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิผลปัจจุบันมีการศึกษาเรื่อง ประสิทธิผล (Effectiveness) กันอย่างแพร่หลาย และมีการนิยามความหมายแตกต่างกัน โดยมีการใช้หลักเกณฑ์มาประกอบกัน มีผู้ให้ความหมายหรือคำนิยามต่างๆ กัน ดังนี้ อรุณ รักธรรม (2525) ประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถขององค์การที่จะดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย 4 ประการ คือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์การ (Integration) การปรับตัวของ องค์การให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม (Adaptability) การปรับตัวขององค์การให้สอดคล้องกับสังคม (Social Relevance) และผลผลิตขององค์การ (Productivity) สอดคล้องกับภรณี กีร์ติบุตร (2529) ให้ทัศนะว่า ประสิทธิผลขององค์การ (Organizational Effectiveness) หมายถึง ความมากน้อย (Extent) ของการที่องค์การ ในฐานะเป็นระบบทางสังคมสามารถบรรลุถึงวัตถุประสงค์ได้โดยทรัพยากรและหนทางที่มีอยู่ โดยไม่ทำให้ทรัพยากรและหนทางเสียหายและ โดยไม่สร้างความตึงเครียดที่ไม่สมควรแก่สมาชิก ซึ่งมาตรการที่ใช้ในการวัดประสิทธิผล ขององค์การตั้งอยู่บนวิธีการและเป้าหมาย (Means and Ends) โดยเกณฑ์บ่งชี้ในการวัดประสิทธิผล คือ ความสามารถในการผลิตขององค์การ ความยืดหยุ่นขององค์การในรูป ของความสำเร็จในการปรับตัวเขากับการเปลี่ยนแปลงภายในองค์การและความสำเร็จในการปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงซึ่งเกิดขนนอกองค์การ และการปราศจากความกดดัน หรือการขัดแยงรุนแรงระหว่างกลุ่มย่อยในองค์การระหว่างหน่วยงานในองค์การ Schein (1970) มีความเห็นว่า ประสิทธิผลองค์การ หมายถึง สมรรถนะ (Capacity) ขององค์การในการที่จะอยู่รอด (Survival) ปรับตัว (Adapt) รักษาสภาพ (Maintain) และเติบโต (Grow) ไม่ว่าองค์การนั้นจะมีหน้าที่ใดที่ต้องการให้ลุล่วง ในขณะที่ จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์ (2530)

กล่าวว่า นอกจากความสามารถในการบรรลุเป้าหมายอันเป็นความมีประสิทธิผลโดยทั่วไปแล้วการประเมินประสิทธิผลอาจพิจารณาได้จากคุณภาพของผลผลิตหรือบริการพื้นฐานขององค์การหรือความสามารถในการผลิตสินค้าหรือบริการขององค์การ ความพร้อม หรือความเป็นไปได้ในการปฏิบัติงานที่เฉพาะเจาะจงเมื่อถูกขอร้องให้ทำผลตอบแทน หรือผลกำไรที่ได้รับจากการผลิตสินค้าและบริการ เป็นต้น ดังนั้นกิจกรรมขององค์การที่เป็นเครื่องตัดสินการปฏิบัติงานขององค์การว่ามีประสิทธิผลหรือไม่จึงประกอบไปด้วยกิจกรรมต่อไปนี้คือ การได้มาซึ่งทรัพยากรที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน การใช้ปัจจัยนำเข้าอย่างมีประสิทธิภาพเมื่อเทียบกับผลผลิต ความสามารถในการผลิตสินค้าหรือบริการขององค์การ การปฏิบัติงานด้านเทคนิควิชาการและด้านการบริหารอย่างมีเหตุผล การลงทุนในองค์การ การปฏิบัติตามกฎเกณฑ์กับพฤติกรรมในองค์การ และการตอบสนองความต้องการและความสนใจที่แตกต่างกันของบุคคลและของกลุ่ม

2.1 **ประสิทธิผลขององค์การ**

Etzioni (1964) ให้ความหมายของประสิทธิผลขององค์การว่า หมายถึง ขนาดของความสามารถขององค์การในการที่จะสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายต่างๆ ที่กำหนดไว้ ส่วน Schein (1970) ให้ความหมายของประสิทธิผลขององค์การว่า หมายถึง สมรรถนะ (Capacity) ขององค์การในการที่จะอยู่รอด (Survive) ปรับตัว (Adapt) รักษา สภาพ (Maintain) และเติบโต (Grow) ไม่ว่าองค์การนั้นจะมีหน้าที่ใดต้องการให้ลุล่วงประสิทธิผลขององค์การจะมีขึ้นได้ยอมขึ้นอยู่กับเงื่อนไขที่ว่า องค์การสามารถทำประโยชน์จากสภาพแวดล้อมจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งใจไว้ แต่สิ่งที่สำคัญที่สุดอยู่เบื้องหลังควบคู่กับประสิทธิผลก็คือ ความมีประสิทธิภาพ (Efficiency) ซึ่งหมายถึงการมีสมรรถนะสูงสามารถมีระบบการทำงานที่ก่อให้เกิดผลได้สูงโดยได้ผลผลิตที่มี มูลค่าสูงกว่ามูลค่าของทรัพยากรที่ใช้ไป (ธงชัย สันติวงษ์, 2533)

กล่าวโดยสรุปแล้ว ประสิทธิผลขององค์การ หมายถึง ความสามารถขององค์การในการบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ โดยใช้ประโยชน์จากทรัพยากรอย่างคุ้มค่า รักษาไว้ซึ่งทั้งทรัพยากรและวัสดุอุปกรณ์และไม่สร้างความเครียดแก่สมาชิก สมาชิกเกิดความ พึงพอใจในงานทุกคนมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวางในการกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์การ และรับผิดชอบต่อปัญหาหรือข้อยุ่งยากที่เกิดขึ้น และองค์การส่วนรวมสามารถปรับตัว และพัฒนาเพื่อดำรงอยู่ต่อไปได้

ประสิทธิผลขององค์การ ตามแนวคิดของ Zamuto (1982) สามารถจะสรุปความหมายตามทฤษฎีองค์การได้ 3 ลักษณะ ดังนี้

1) ความหมายที่ใช้ในแนวทางเป้าหมาย (Goal – based Approach) เป็นการพิจารณาว่าการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่

2) ความหมายที่ใช้แนวทางระบบ (System – based Approach) เป็นการพิจารณาว่าองค์การนำทรัพยากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์การและบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

3) ความหมายที่ใช้แนวทางกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง (Multiple – Constituencies Approach) เป็นการพิจารณาว่าองค์การสามารถในการตอบสนองความพึงพอใจของกลุ่มที่เกี่ยวข้องได้

ประสิทธิผลมีความสำคัญอย่างยิ่ง ในศาสตร์ทางการบริหารและองค์การ นับว่าเป็นการตัดสินใจขั้นสุดท้ายว่า การบริหารองค์การประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด องค์การจะอยู่รอดและมีความมั่นคงจะขันอยู่กับประสิทธิผลองค์การจะล่มสลายไปในที่สุด ดังนั้นจึงมีความสำคัญต่อองค์การ ดังนี้ (ธงชัย สันติวงษ์, 2537)

1) ช่วยตรวจสอบวัตถุประสงค์การจัดตั้งองค์การ การจัดตั้งองค์การย่อมกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน เพื่อดำเนินงานให้เป็นไปตามความต้องการหรือไม่

2) ประเมินผลการดำเนินงานกับแผนงานที่กำหนด การดำเนินงานในแต่ละกิจกรรมย่อมต้องมีการวางแผน กำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ การจัดสรรทรัพยากร การใช้อำนาจหน้าที่การบริหารการปฏิบัติงาน ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

3) ประเมินผลสำเร็จกับวัตถุประสงค์ เปรียบเทียบผลงานที่ดำเนินการได้ตามแผนงานกับวัตถุประสงค์ขององค์การที่คาดหวัง ถ้าผลงานบรรลุผลตาวัตถุประสงค์และความคาดหวังขององค์การ แสดงว่าองค์การมีประสิทธิผล โดยประสิทธิผลอาจพิจารณาเป็น 2 ระดับ คือ

(1) ประสิทธิผลของบุคคล

(2) ประสิทธิผลขององค์การ

ประสิทธิผลของบุคคล คือ ลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถปฏิบัติงานใดๆ หรือปฏิบัติกิจกรรมใดๆ แล้วประสบผลสำเร็จ ทำให้เกิดผลโดยตรงและครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ ผลที่เกิดขึ้นมีลักษณะคุณภาพ เช่น ความถูกต้อง ความมีคุณค่า เหมาะสมดีกับงาน ตรงกับความคาดหวังและความต้องการของหมู่คณะ สังคม และผู้จะนำผลนั้นไปใช้เป็นผลที่ได้จากการปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ

ประสิทธิผลขององค์การ คือ การเน้นไปที่ผลรวมขององค์การ ซึ่ง กิ๊บสัน และคณะ (Gibson and Other, 1982) อธิบายถึงเกณฑ์ของความมีประสิทธิผลขององค์การว่าประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 5 ตัว คือ

1) การผลิต (Production)
2) ประสิทธิภาพ (Efficiency)
3) ความพึงพอใจ (Satisfaction)
4) การปรับเปลี่ยน (Adaptiveness)
5) การพัฒนา (Development)

แนวทางการศึกษาประสิทธิผลองค์การจากการพัฒนารูปแบบต่างๆ ดังกล่าว สามารถสรุปแนวทางการศึกษาได้ทั้งหมด 4 แนวทาง ดังนี้ (Robbins, 1990)

1) แนวทางการบรรลุเป้าหมาย (The Goal – Attainment Approach)

แนวทางการบรรลุเป้าหมายนี้เป็นไปตามความหมายขององค์การที่ หมายถึงการสร้างขึ้นมาเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายเฉพาะ (specific goals) ระดับการบรรลุของเป้าหมายตามที่กำหนดไว้เป็นการเน้นที่ผล (ends) มากกว่าวิธีการ (means) ฐานคติ (assumption) ของแนวทางนี้คือ

(1) องค์การต้องมีเป้าหมายแน่นอน (ultimate goals)
(2) เป้าหมายต้องมีความชัดเจนเข้าใจตรงกัน
(3) เป้าหมายต้องไม่มากเกินไป
(4) เป็นเป้าหมายที่มีความเห็นสอดคล้องกัน
(5) วัดความก้าวหน้าของเป้าหมายได้

เป้าหมายองค์การที่จะทำให้เป็นไปตามฐานคติ ควรจัดทำให้เป็นเป้าหมายเชิงปฏิบัติการ (operative goals) เป็นเป้าหมายเฉพาะ (specific goals) ขององค์การเพื่อให้เข้าใจตรงกันและสามารถวัดได้

2) แนวทางเชิงระบบ (The System Approach)

แนวทางเชิงระบบ เป็นไปตามความหมายขององค์การที่ว่า องค์การเป็นระบบ (Systems) ต้องการปัจจัย (inputs) มีกระบวนการเปลี่ยนปัจจัย (process) และมีผลผลิต (outputs) ต้องรักษาเสถียรภาพและความสมดุล ดังนั้น แนวทางเชิงระบบมุ่งเน้นจึงหมายถึง ความสามารถขององค์การในการจัดทรัพยากร การรักษาเสถียรภาพและความสมดุล ของระบบภายในองค์การ และการมีปฏิสัมพันธ์อย่างประสบผลสำเร็จกับสภาพแวดล้อมภายนอก แนวทางเชิงระบบเน้นที่วิธีการ (means) มากกว่าที่ผล (ends) ข้อดีของแนวทางระบบ คือ การทำให้ผู้บริหารตระหนักในความสำคัญ

ของการพึงพาอาศัยซึ่งกันและกันของระบบย่อยในองค์การและเหมาะสมกับองค์การที่มีเป้าหมายคลุมเครือไม่สามารถวัดได้ เพราะสามารถใช่เกณฑ์อื่น ๆ แทนการทำให้บรรลุเป้าหมาย

3) แนวทางเชิงกลยุทธ์ – กลุ่มที่เกี่ยวข้อง (The Strategic – constituencies Approach)

แนวทางเชิงกลยุทธ์ – กลุ่มที่เกี่ยวข้อง จัดเป็นการศึกษาประสิทธิผลองค์การแนวใหม่ ฐานคติ (assumption) ของแนวทางนี้ พิจารณาองค์การในฐานะที่เป็นระบบภายใต้สภาพแวดล้อม ซึ่งต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับความต้องการ ความพึงพอใจของกลุ่มที่เกี่ยวข้องที่ให้การสนับสนุนองค์การให้มีความอยู่รอด ความหมายของประสิทธิผลองค์การตามแนวทางนี้คือ ระดับความสามารถขององค์การในการตอบสนองความต้องการของกลุ่มที่เกี่ยวข้องในสภาพแวดล้อมขององค์การ แนวทางกลุ่มที่เกี่ยวข้องจะคล้ายคลึงกับแนวทางเชิงระบบ คือ ทั้ง 2 แนวทางตระหนักถึงความสำคัญของการพึ่งพาอาศัยภายในระบบ แต่มีจุดเน้นต่างกัน โดยแนวทางกลุ่มที่เกี่ยวข้องเชิงกลยุทธ์จะพิจารณาสภาพแวดล้อมเฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับการอยู่รอดขององค์การ ผู้บริหารขององค์การจะไม่ละเลยต่อกลุ่มที่มีอำนาจที่มีอิทธิพลต่าการดำเนินงานขององค์การ

4) แนวทางการแข่งขัน – คุณค่า (The Competing – Values Approach)

แนวทางการแข่งขัน – คุณค่า เป็นกรอบแนวคิดบูรณาการในการศึกษาประสิทธิผลองค์การฐานคติของแนวคิดนี้ คือ ประสิทธิผลองค์การจะมีความเป็นอัตนัย (subjective) ขึ้นอยู่กับค่านิยม ความชอบ และความสนใจของผู้ประเมินจึงไม่มีเกณฑ์ที่ดีที่สุด สำหรับการประเมินประสิทธิผลองค์การ แนวทางนี้คาดว่าจะทำให้การประเมินประสิทธิผลองค์การเหมาะสมยิ่งขึ้น โดยกำหนดองค์ประกอบทั่วไปของเกณฑ์ประสิทธิผลองค์การและใช้องค์การประกอบเหล่านั้นเป็นพื้นฐานในการกำหนดคุณค่าที่แข่งขันเพื่อที่จะกำหนดรูปแบบประสิทธิผลที่มีลักษณะเฉพาะได้ในแต่ละรูปแบบ

การเลือกรูปแบบประสิทธิผลองค์การที่เหมาะสมนั้น คุณค่าจะถูกใช้เป็นเกณฑ์ประเมินขึ้นอยู่กับว่าองค์การอยู่ในขั้นใดของวงจรชีวิตขององค์การ คือ ลักษณะขององค์การ และเงื่อนไขที่เหมาะสมในการใช้แต่ละแนวทาง

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ธารณ์ ทองงอก (2552) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสุขและความต้องการความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักการศึกษา เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี พบว่า ความสุข และความต้องการความสุขในการทำงานของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจากด้านต่างๆ ที่จะส่งผลต่อความสุขในการทำงานเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านน้ำใจงาม ด้านปลอดหนี้ ด้านทางสงบ ด้านสุขภาพ ด้านสังคมดี ด้านหาความรู้ และด้านผ่อนคลาย โดยสามารถเปรียบเทียบความสุขในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ความต้องการความสุขในการทำงานมีความต้องการในทุกด้านที่กล่าวมา

สาริสา จันทรสาขา และคณะ (2554) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางด้านการเงินและพัสดุของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยทำการสำรวจกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาสารคามที่ปฏิบัติหน้าที่ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 จำนวน 135 คน พบว่า มีสมรรถนะที่สำคัญในการปฏิบัติของบุคลากร กล่าวคือ การปฏิบัติงานอย่างมีจริยธรรมด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส และตรวจสอบได้ ทั้งนี้ปัจจัยที่สำคัญได้แก่ เพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และหน่วยงานที่สังกัด ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

สุรพงษ์ นิ่มเกิดผล (2554) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ เอ็ม เอ ไอ พบว่า ปัจจัยข้อปฏิบัติทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลโดยตรงต่อความสุขในการทำงาน ปัจจัยรูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพมีอิทธิพลโดยตรงต่อความสุขในการทำงาน ปัจจัยข้อปฏิบัติทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลโดยอ้อมต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ปัจจัยรูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพมีอิทธิพลโดยอ้อมต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน และปัจจัยด้านความสุขในการทำงานของพนักงานมีอิทธิพลโดยตรงต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

กรรณิการ์ โพธิ์ลังกา (2556) ศึกษาเรื่อง การศึกษาลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กร ลักษณะสร้างสรรค์ และสภาพแวดล้อมภายใน องค์กรที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในย่านธุรกิจอโศก กรุงเทพมหานคร พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลในด้านอายุ ระดับการศึกษา อายุงานในตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือน มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยรวมที่แตกต่างกัน และอิทธิพลของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ในด้านโครงสร้างองค์กร ไม่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในทางตรงกันข้าม ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านระบบบริหารจัดการ มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

พักตร์อัมพรรณ ตั้งวศินธรรม (2557) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนใหญ่คือ มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคงอยู่ในระดับมากที่สุด สมรรถนะในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่คือ มีการยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรม และจริยธรรม บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความสุขในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร

Lykken and Tallegen (2003) ศึกษาวิจัยเรื่อง “Happiness is a Stochastic Phenomenon” พบว่า ร้อยละ 80 ของบุคลากรที่มีความสุขนั้นเกิดจากพื้นฐานชีวิตที่ดี และปัจจัยส่งเสริมอีกหลายประการ เช่น ระดับการศึกษา รายได้ ครอบครัว สถานภาพสมรส ตลอดจนการดำเนินชีวิตของบุคคลนั้นๆ โดยยึดหลักศาสนาและแนวคิดทางศีลธรรม นอกจากนี้ยังพบว่าผู้ที่มีพื้นฐาน ฐานะทางเศรษฐกิจ และสังคมที่ดีจะมีความสุขในชีวิตมากกว่าผู้ที่มีพื้นฐานฐานะทางเศรษฐกิจ และสังคมในระดับล่าง

Sharifzadeh and Almaraz (2014) ศึกษาวิจัยเรื่อง “Happiness and Productivity in the Workplace” โดยทำการสำรวจจากนักศึกษา 850 คนของมหาวิทยาลัยอุตสาหกรรมและวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีแคลิฟอร์เนีย พบว่า ลูกจ้างที่มีความสุขย่อมมีผลการปฏิบัติงานที่ดีกว่าลูกจ้างที่ไม่มีความสุข โดยหากลูกจ้างปราศจากความกังวลแล้ว จะหันมามุ่งให้ความสนใจในเรื่องงานมากกว่าเรื่องอื่นในชีวิต โดยปัจจัยหลักที่ส่งผลให้เกิดการทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และ เทคโนโลยีที่เหมาะสม

บทที่ 3
วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยาม โอเชี่ยนเวิร์ล กรุงเทพ จำกัด” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับระดับความสุข มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยาม โอเชี่ยนเวิร์ล กรุงเทพ จำกัด เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีขั้นตอนและวิธีดำเนินการศึกษา ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงาน บริษัท สยาม โอเชี่ยนเวิร์ล กรุงเทพ จำกัด ปัจจุบันมีจำนวนทั้งสิ้น 111 คน โดยทำการเก็บทั้งหมด

1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงาน บริษัท สยาม โอเชี่ยนเวิร์ล กรุงเทพ จำกัด จำนวน 111 คน โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยจะเลือกศึกษาจากประชากรที่มีลักษณะตรงตามวัตถุประสงค์ที่จะศึกษา ซึ่งได้แก่ พนักงาน บริษัท สยาม โอเชี่ยนเวิร์ล กรุงเทพ จำกัด ทั้ง 111 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามปลายปิด โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน (กรรณิการ์ โพธิ์ลังกา, 2556 และพักตร์อัมพรรณ ตั้งวศินธรรม, 2557) คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในทำงาน 8 ด้าน ประกอบด้วย 1) มีสุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ 2) มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน 3) มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี 4) รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ 5) มีการพัฒนาตนเองตลอดเวลา 6) มีความศรัทธาในศาสนาและศีลธรรม 7) รู้จักการใช้เงิน และ 8) มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง

โดยเป็นแบบประเมินทัศนคติ แบบการจัดลำดับของ Likert Scale โดยให้เลือกตอบ 5 ระดับ โดยลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบ และมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	5	คะแนน
เห็นด้วยมาก	4	คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	3	คะแนน
เห็นด้วยน้อย	2	คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1	คะแนน

เกณฑ์สำหรับแบบสอบถามเป็นรายข้อ

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5-1}{5} = 0.8$$

เกณฑ์ความสุขในการทำงานแบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยแบ่งมาตราส่วนออกเป็น 5 ช่วงเท่าๆกัน ดังนี้

1.00 – 1.80	หมายถึง	มีความสุขในการทำงานน้อยที่สุด
1.81 – 2.60	หมายถึง	มีความสุขในการทำงานน้อย
2.61 – 3.40	หมายถึง	มีความสุขในการทำงานปานกลาง
3.41 – 4.20	หมายถึง	มีความสุขในการทำงานมาก
4.21 – 5.00	หมายถึง	มีความสุขในการทำงานมากที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

โดยเป็นแบบประเมินทัศนคติ แบบการจัดลำดับของ Likert Scale ให้เลือกตอบ 5 ระดับ โดยลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบ และมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	5	คะแนน
เห็นด้วยมาก	4	คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	3	คะแนน
เห็นด้วยน้อย	2	คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1	คะแนน

เกณฑ์สำหรับแบบสอบถามเป็นรายข้อ

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5-1}{5} = 0.8$$

เกณฑ์ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานแบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยแบ่งมาตราส่วนออกเป็น 5 ช่วง เท่าๆกัน ดังนี้

1.00 – 1.80	หมายถึง	มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด
1.81 – 2.60	หมายถึง	มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานน้อย
2.61 – 3.40	หมายถึง	มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานปานกลาง
3.41 – 4.20	หมายถึง	มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานมาก
4.21 – 5.00	หมายถึง	มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานมากที่สุด

โดยข้อคำถามในแบบสอบถามส่วนที่ 2 ได้ทำการปรับมาจาก (พักตร์อัมพรรณ ตั้งวศินธรรม, 2557) ซึ่งมีค่าดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC: Index of Item- objective Consistency) โดยเฉลี่ย = 0.78 และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ครอนบราค (Cronbrach's alpha Coefficient) เท่ากับ 0.896 จึงสรุปได้ว่ามีค่าความน่าเชื่อถือสูง

ส่วนข้อคำถามในแบบสอบถามส่วนที่ 3 ได้ทำการปรับปรุงแก้ไข แล้วส่งมอบให้กับผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและทำการแก้ไขตามข้อเสนอแนะ (กรรณิการ์ โพธิ์ลังกา, 2556) และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ครอนบราค (Cronbrach's alpha Coefficient) เท่ากับ 0.95

ส่วนที่ 4 ปัญหาและข้อเสนอแนะ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ทำเก็บข้อมูลที่บริษัท สยาม โอเชี่ยนเวิร์ล กรุงเทพ จำกัด โดยมีการขออนุญาตอย่างเป็นทางการจากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช และผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านทางแผนกทรัพยากรบุคคล โดยมีขั้นตอนดังนี้

3.1 แผนกทรัพยากรบุคคล ทำการแจกแบบสอบถามให้กับหัวหน้าแผนก และชี้แจงรายละเอียดในการตอบแบบสอบถาม ก่อนแจกจ่ายให้พนักงานในแผนกของตน และรับแบบสอบถามคืนไว้ที่หัวหน้าแผนก ก่อนรวบรวมส่งคืนแผนกทรัพยากรบุคคลต่อไป

3.2 ตรวจให้คะแนนแบบสอบถามทั้งหมด ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

3.3 นำข้อมูลที่ได้บันทึกคะแนนเพื่อทำการวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย

4.1 สถิติเชิงพรรณนา โดยใช้การอธิบายในรูปแบบ ค่าร้อยละ ซึ่งใช้กับคำถามในส่วนที่ 1 เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ส่วนค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งใช้กับคำถามในส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน และประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

4.2 สถิติเชิงอนุมาน ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ซึ่งถูกใช้กับคำถามในส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน โดยโดยมีลักษณะความสัมพันธ์ 3 แบบ คือ

4.2.1 สหสัมพันธ์ทางบวก (Positive Corretations) มีค่า r ตั้งแต่ 0.1 ถึง 1 ซึ่งหมายความว่า เมื่อตัวแปรตัวหนึ่งเพิ่มหรือลดลงอีกตัวแปรหนึ่งก็จะเพิ่มขึ้นหรือลดลงไปด้วย

4.2.2 สหสัมพันธ์ทางลบ (Negative Corretations) มีค่า r ตั้งแต่ -0.1 ถึง -1 หมายถึง เมื่อตัวแปรตัวหนึ่งมีค่าเพิ่มขึ้นหรือลดลงอีกตัวหนึ่งจะมีค่าเพิ่มหรือลดลงตรงข้ามเสมอ

4.2.3 สหสัมพันธ์เป็นศูนย์ (Zero Corretations) มีค่า r = 0 หมายถึง ตัวแปรสองตัวไม่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

5. ระยะเวลาในการศึกษา

ผู้ศึกษากำหนดเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือน สิงหาคม - กันยายน 2560

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยาม โอเชี่ยนเวิร์ล กรุงเทพ จำกัด ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิเคราะห์ไว้ 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความสุขในการทำงาน

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์และทดสอบสมมติฐาน

สำหรับสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ในบทนี้มีความหมายดังต่อไปนี้

n หมายถึง จำนวนของตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์

$\overline{X}$ หมายถึง ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง

S.D. หมายถึง ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง

P หมายถึง ค่าความน่าจะเป็นที่คำนวณได้จากค่าสถิติ

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $P < 0.01$

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $P < 0.05$

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

การศึกษาข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน) (n = 111)	ร้อยละ 100.00%
1. เพศ		
ชาย	55	49.55
หญิง	56	50.45
2. อายุ		
ไม่เกิน 25 ปี	27	24.32
26 - 35 ปี	46	41.44
36 - 45 ปี	31	27.93
46 ปีขึ้นไป	7	6.31
3. สถานภาพสมรส		
โสด	84	75.68
สมรส	24	21.62
หม้าย / หย่า / แยกกันอยู่	3	2.70
4. ระดับการศึกษา		
มัธยมปลาย/ปวช.	4	3.60
อนุปริญญา/ปวส.	5	4.50
ปริญญาตรี	80	72.07
สูงกว่าปริญญาตรี	22	19.82
5. รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	7	6.31
15,001 – 25,000 บาท	54	48.65
25,001 – 35,000 บาท	26	23.42
มากกว่า 35,000 บาทขึ้นไป	24	21.62

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน) (n = 111)	ร้อยละ 100.00%
6. ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง		
1 - 5 ปี	53	47.75
6 - 10 ปี	31	27.93
11 ขึ้นไป	27	24.32

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า

เพศของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 50.45 และเพศชาย จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 49.55

อายุของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26 – 35 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 41.44 รองลงมามีอายุระหว่าง 36 – 45 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 27.93 อายุไม่เกิน 25 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 24.32 และอายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 6.31 ตามลำดับ

สถานภาพสมรสของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 75.68 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 21.62 และสถานภาพหม้าย / หย่า / แยกกันอยู่ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.70 ตามลำดับ

ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 82.07 รองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 19.82 ระดับอนุปริญญา/ปวส. จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5 และระดับมัธยมปลาย/ปวช. จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6 ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือนของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 15,001 – 25,000 บาท จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 48.65 รองลงมาอยู่ระหว่าง 25,001 – 35,000 บาท จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 23.42 มากกว่า 35,000 บาทขึ้นไป จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 21.62 และต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 6.31 ตามลำดับ

ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 1 – 5 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 47.75 รองลงมาอยู่ระหว่าง 6 – 10 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 27.93 ระหว่าง 11 – 15 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 24.32 และมากกว่า 16 ปี จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0.00 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความสุขในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ด้านความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท สยาม โอเชี่ยนเวิร์ล กรุงเทพ จำกัด จำนวน 8 ด้าน ได้แก่ (1) มีสุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ (2) มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน (3) มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี (4) รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ (5) มีการพัฒนาตนเองตลอดเวลา (6) มีความศรัทธาในศาสนาและศีลธรรม (7) รู้จักการใช้เงิน และ (8) มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง

2.1 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสำคัญด้านสำรวจความสุขด้วยตนเอง โดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แสดงได้ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการทำงาน โดยภาพรวม

ความสุขในการทำงาน 8 ด้าน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความสุขในการทำงาน
1. มีสุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ	3.82	0.85	มาก
2. มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน	4.22	0.72	มากที่สุด
3. มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี	4.41	0.60	มากที่สุด
4. รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ	3.79	0.75	มาก
5. มีการพัฒนาตนเองตลอดเวลา	3.92	0.74	มาก
6. มีความศรัทธาในศาสนาและศีลธรรม	4.14	0.61	มาก
7. รู้จักการใช้เงิน	3.75	0.81	มาก
8. มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง	4.39	0.63	มากที่สุด
รวม	4.05	0.71	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า พนักงานบริษัท สยาม โอเชี่ยนเวิร์ล กรุงเทพ จำกัด มีความสุขในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.05 และ S.D. = 0.71) โดยพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานให้ความสำคัญความสุขในการทำงานทั้ง 8 ด้าน โดยด้านมีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.41) รองลงมาคือ ด้านมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ($\overline{X}$ = 4.39) และด้านรู้จักการใช้เงินมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\overline{X}$ = 3.75)

2.2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสำคัญของความสุขในการทำงาน 8 ด้าน แยกเป็นรายด้าน แสดงได้ดังตารางที่ 4.3-4.10

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีสุขภาพแข็งแรงทั้งร่ายกายและจิตใจ

(n = 111)

มีสุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความสุขในการทำงาน
1. ท่านรับประทานอาหารที่ถูกสุขลักษณะเป็นประจำทุกวัน	3.86	0.81	มาก
2. ท่านออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ	3.16	1.01	ปานกลาง
3. ท่านหลีกเลี่ยงสิ่งอบายมุขที่บั่นทอนสุขภาพ	4.09	0.78	มาก
4. ท่านอาศัยอยู่ในชุมชนที่ปลอดภัย มีสิ่งแวดล้อมที่ดี	4.17	0.77	มาก
รวม	3.82	0.85	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า พนักงานบริษัท สยาม โอเชี่ยนเวิร์ล กรุงเทพ จำกัด มีสุขภาพแข็งแรงทั้งร่ายกายและจิตใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.82 และ S.D. = 0.85) โดยพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ท่านอาศัยอยู่ในชุมชนที่ปลอดภัย มีสิ่งแวดล้อมที่ดี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.17) รองลงมาคือ ท่านหลีกเลี่ยงสิ่งอบายมุขที่บั่นทอนสุขภาพ ($\overline{X}$ = 4.09) และท่านออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\overline{X}$ = 3.16)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน

(n = 111)

มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความสุขในการทำงาน
1. ท่านให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม	4.52	0.60	มากที่สุด
2. ท่านห่วงใยและใส่ใจเพื่อนร่วมงาน	4.37	0.57	มากที่สุด
3. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกัน	4.18	0.77	มาก
4. หน่วยงานของท่านมีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	3.79	0.95	มาก
รวม	4.22	0.72	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.4 พบว่า พนักงานบริษัท สยาม โอเชี่ยนเวิร์ล กรุงเทพ จำกัด มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกันในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.22 และ S.D. = 0.72) โดยพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ท่านให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.52) รองลงมาคือ ท่านห่วงใยและใส่ใจเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ = 4.37) และหน่วยงานของท่านมีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\overline{X}$ = 3.79)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี

(n = 111)

มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความสุขในการทำงาน
1. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	4.41	0.56	มากที่สุด
2. ท่านเต็มใจและยินดีที่จะทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม	4.50	0.59	มากที่สุด
3. ท่านสามารถช่วยแก้ปัญหาให้แก่เพื่อนร่วมงานได้	4.28	0.66	มากที่สุด
4. ท่านเคารพกฎระเบียบ และข้อบังคับของหน่วยงาน	4.45	0.58	มากที่สุด
รวม	4.41	0.60	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.5 พบว่า พนักงานบริษัท สยาม โอเชี่ยนเวิร์ล กรุงเทพ จำกัด มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดีในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.41 และ S.D. = 0.60) โดยพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ท่านเต็มใจและยินดีที่จะทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.50) รองลงมาคือ ท่านเคารพกฎระเบียบ และข้อบังคับของหน่วยงาน ($\overline{X}$ = 4.45) และท่านสามารถช่วยแก้ปัญหาให้แก่เพื่อนร่วมงานได้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\overline{X}$ = 4.28)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ

(n = 111)

รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความสุขในการทำงาน
1. ท่านมีเวลาทำกิจกรรมยามว่างเป็นประจำ	3.64	0.78	มาก
2. ท่านสามารถขจัดความเครียดจากการปฏิบัติงานได้	3.94	0.68	มาก
3. ท่านคิดว่าชีวิตของท่านเป็นไปตามที่คาดหวังไว้	3.87	0.75	มาก
4. ท่านมีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ	3.71	0.79	มาก
รวม	3.79	0.75	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า พนักงานบริษัท สยาม โอเชี่ยนเวิร์ล กรุงเทพ จำกัด รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.79 และ S.D. = 0.75) โดยพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ท่านสามารถขจัดความเครียดจากการปฏิบัติงานได้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\overline{X}$ = 3.94) รองลงมาคือ ท่านคิดว่าชีวิตของท่านเป็นไปตามที่คาดหวังไว้ ($\overline{X}$ = 3.87) และท่านมีเวลาทำกิจกรรมยามว่างเป็นประจำ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\overline{X}$ = 3.64)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีการพัฒนาตนเองตลอดเวลา

(n = 111)

มีการพัฒนาตนเองตลอดเวลา	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความสุขในการทำงาน
1. ท่านสนใจในการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้อย่างสม่ำเสมอ	4.03	0.67	มาก
2. ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการอบรม ศึกษาต่อและดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถ	3.80	0.82	มาก
3. ท่านสามารถถ่ายทอดความรู้ให้แก่เพื่อนร่วมงานได้	4.19	0.61	มาก
4. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.68	0.88	มาก
รวม	3.92	0.74	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า พนักงานบริษัท สยาม โอเชี่ยนเวิร์ล กรุงเทพ จำกัด มีการพัฒนาตนเองตลอดเวลาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.92 และ S.D. = 0.74) โดยพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ท่านสามารถถ่ายทอดความรู้ให้แก่เพื่อนร่วมงานได้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.19) รองลงมาคือ ท่านสนใจในการแสวงหาความรู้เพิ่มเติม จากแหล่งความรู้อย่างสม่ำเสมอ ($\overline{X}$ = 4.03) และท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\overline{X}$ = 3.68)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีความศรัทธาในศาสนาและศีลธรรม

(n = 111)

มีความศรัทธาในศาสนาและศีลธรรม	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความสุขในการทำงาน
1. ท่านมีสมาธิในการปฏิบัติงาน	3.99	0.51	มาก
2. ท่านมีความเมตตาต่อเพื่อนร่วมงาน	4.31	0.55	มากที่สุด
3. ท่านซื่อสัตย์ต่อตนเองและหน่วยงาน	4.54	0.50	มากที่สุด
4. ท่านทำกิจกรรมเกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรมและศาสนาอย่างสม่ำเสมอ	3.72	0.89	มาก
รวม	4.14	0.61	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า พนักงานบริษัท สยาม โอเชี่ยนเวิร์ล กรุงเทพ จำกัด มีความศรัทธาในศาสนาและศีลธรรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.14 และ S.D. = 0.61) โดยพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ท่านซื่อสัตย์ต่อตนเองและหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.54) รองลงมาคือ ท่านมีความเมตตาต่อเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ = 4.31) และท่านทำกิจกรรมเกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรมและศาสนาอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\overline{X}$ = 3.72)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรู้จักการใช้เงิน

(n = 111)

รู้จักการใช้เงิน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความสุขในการทำงาน
1. ท่านมีรายได้ที่เพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน	3.26	0.81	ปานกลาง
2. ท่านเก็บออมเงินอย่างสม่ำเสมอ	3.80	0.96	มาก
3. ท่านรู้จักความพอประมาณในการดำเนินชีวิต	4.02	0.75	มาก
4. ท่านรู้จักความประหยัด ลดละความฟุ่มเฟือยในการใช้ชีวิต	3.93	0.72	มาก
รวม	3.75	0.81	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า พนักงานบริษัท สยาม โอเชี่ยนเวิร์ล กรุงเทพ จำกัด รู้จักการใช้เงินในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.75 และ S.D. = 0.81) โดยพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ท่านรู้จักความพอประมาณในการดำเนินชีวิต มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.02) รองลงมาคือ ท่านรู้จักความประหยัด ลดละความฟุ่มเฟือยในการใช้ชีวิต ($\overline{X}$ = 3.93) และท่านมีรายได้ที่เพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\overline{X}$ = 3.26)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง

(n = 111)

มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความสุขในการทำงาน
1. ท่านและสมาชิกในครอบครัวมีความสุข และมีสุขภาพที่ดี	4.23	0.67	มากที่สุด
2. สมาชิกในครอบครัวมีความรักและสามัคคี	4.40	0.61	มากที่สุด
3. สมาชิกในครอบครัวมีการใช้ชีวิตที่พอเพียง	4.34	0.64	มากที่สุด
4. ท่านมีครอบครัวที่อบอุ่นและมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน	4.57	0.60	มากที่สุด
รวม	4.39	0.63	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.10 พบว่า พนักงานบริษัท สยาม โอเชี่ยนเวิร์ล กรุงเทพ จำกัด มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคงในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.39 และ S.D. = 0.63) โดยพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ท่านมีครอบครัวที่อบอุ่นและมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.57) รองลงมาคือ สมาชิกในครอบครัวมีความรักและสามัคคี ($\overline{X}$ = 4.40) และท่านและสมาชิกในครอบครัวมีความสุข และมีสุขภาพที่ดี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\overline{X}$ = 4.23)

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสำคัญด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงานโดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แสดงดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

(n = 111)

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน
1. ท่านสามารถทำงานเป็นไปตามเป้าหมาย	4.16	0.63	มาก
2. ท่านมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ทำ	4.39	0.54	มากที่สุด
3. ท่านมีความชำนาญในงานที่ทำ	4.37	0.54	มากที่สุด
4. ท่านสามารถเรียนรู้งานใหม่ได้เร็ว	4.38	0.52	มากที่สุด
5. ท่านพัฒนางานของท่านอยู่เสมอ	4.37	0.60	มากที่สุด
6. เมื่อเกิดปัญหาขึ้น ท่านสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหานั้นได้เป็นอย่างดี	4.25	0.56	มากที่สุด
7. ท่านได้รับคำชมจากเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างานเสมอ	3.71	0.68	มาก
8. ท่านมีความสามารถในการประสานงานกับเพื่อนร่วมงาน	4.18	0.54	มาก
9. ท่านสามารถปฏิบัติงานตามกฎระเบียบและเกณฑ์ที่องค์กรวางไว้ได้	4.32	0.63	มากที่สุด
รวม	4.24	0.58	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.11 พบว่า พนักงานบริษัท สยาม โอเชี่ยนเวิร์ล กรุงเทพ จำกัด มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.24 และ S.D. = 0.58) โดยพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ท่านมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.39) รองลงมาคือ ท่านสามารถเรียนรู้งานใหม่ได้เร็ว ($\overline{X}$ = 4.38) และท่านได้รับคำชมจากเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างานเสมอ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\overline{X}$ = 3.71)

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์และทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยาม โอเชี่ยนเวิร์ล กรุงเทพ จำกัด แสดงดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ผลการหาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยาม โอเชี่ยนเวิร์ล กรุงเทพ จำกัด

ความสุขในการทำงาน 8 ด้าน	ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน	
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	P- Value
มีสุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ	0.933**	0.000
มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน	0.964**	0.000
มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี	0.942**	0.000
รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ	0.859**	0.000
มีการพัฒนาตนเองตลอดเวลา	0.931**	0.000
มีความศรัทธาในศาสนาและศีลธรรม	0.944**	0.000
รู้จักการใช้เงิน	0.943**	0.000
มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง	0.955**	0.000
ความสุขในการทำงานโดยรวม	0.964**	0.000

**อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ < .01

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สยาม โอเชี่ยนเวิร์ล กรุงเทพ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยความสุขในการทำงานโดยรวม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ 0.964** และเมื่อพิจารณาปัจจัยความสุขเป็นรายด้านพบว่า มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานมากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ 0.964** ตามมาด้วยมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ 0.955** ด้านมีความศรัทธาในศาสนาและศีลธรรม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ 0.944** ด้านรู้จักการใช้เงิน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ 0.943** ด้านมีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่

0.942** ด้านมีสุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ 0.933** ด้านมีการพัฒนาตนเองตลอดเวลา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ 0.931** และด้านรู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ 0.859**

จึงสามารถสรุปได้ว่า หากพนักงานมีความสุขในการทำงานมาก ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานจะอยู่ในระดับที่สูงตามไปด้วย ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ว่า ระดับความสุขในการทำงานมีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และปัจจัยความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยาม โอเชี่ยนเวิร์ล กรุงเทพ จำกัด

บทที่ 5
สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยาม โอเชี่ยนเวิร์ล กรุงเทพ จำกัด” สามารถสรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ได้ดังนี้

1. สรุปการศึกษา

1.1 วัตถุประสงค์การศึกษา

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท สยาม โอเชี่ยนเวิร์ล กรุงเทพ จำกัด

1.1.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยาม โอเชี่ยนเวิร์ล กรุงเทพ จำกัด

1.2 สมมติฐานการศึกษา

ปัจจัยความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยาม โอเชี่ยนเวิร์ล กรุงเทพ จำกัด

1.3 วิธีดำเนินการศึกษา

1.3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากร (Population) ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงาน บริษัท สยาม โอเชี่ยนเวิร์ล กรุงเทพ จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 111 คน

2) กลุ่มตัวอย่าง (Sample) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงาน บริษัท สยาม โอเชี่ยนเวิร์ล กรุงเทพ จำกัด จำนวน 111 คน โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยจะเลือกศึกษาจากประชากรที่มีลักษณะตรงตามวัตถุประสงค์ที่จะศึกษา ซึ่งได้แก่ พนักงาน บริษัท สยาม โอเชี่ยนเวิร์ล กรุงเทพ จำกัด ทั้ง 111 คน

1.3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาดำรงตำแหน่ง

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 4 ปัญหาและข้อเสนอแนะ

1.3.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากเก็บข้อมูลแบบสอบถามครบแล้ว ผู้ศึกษาจึงนำข้อมูลมาวิเคราะห์ ดังนี้

1) ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) เพื่ออธิบายข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล และหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบายข้อมูลระดับแรงความสุขในการทำงาน รวมทั้งระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

2) ใช้สถิติเชิงอนุมาน เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

1.4 ผลการศึกษา

จากการศึกษาและวิเคราะห์ผล ผู้ศึกษาได้นำเสนอผลสรุปในภาพรวม และสรุปผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์การศึกษา ดังนี้

1.4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 26 - 35 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีรายได้ระหว่าง 15,001 บาท – 25,000 บาท/เดือน มีระยะเวลาดำรงตำแหน่งระหว่าง 1 – 5 ปี

1.4.2 ระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท สยาม โอเชี่ยนเวิร์ล กรุงเทพ จำกัด พบว่า มีระดับความสุขในการทำงานโดยรวม 8 ด้าน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ซึ่งในด้านมีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี มีระดับความสุขมากที่สุด รองลงมาคือ มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง และอันดับสุดท้ายคือ ด้านรู้จักการใช้เงิน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านมีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 เมื่อพิจารณารายข้อทั้ง 4 ข้อของด้านมีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี พบว่า ท่านเต็มใจและยินดีที่จะทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50) และรองลงมา ท่านเคารพกฎระเบียบ และข้อบังคับของหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45) และท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41) และลำดับสุดท้าย ท่านสามารถช่วยแก้ปัญหาให้แก่เพื่อนร่วมงานได้ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28)

ด้านมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 เมื่อพิจารณารายข้อทั้ง 4 ข้อของด้านมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง พบว่า ท่านมีครอบครัวที่อบอุ่นและมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57) และรองลงมา สมาชิกในครอบครัวมีความรักและสามัคคี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40) และสมาชิกในครอบครัวมีการใช้ชีวิตที่พอเพียง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34) และลำดับสุดท้าย ท่านและสมาชิกในครอบครัวมีความสุขและมีสุขภาพที่ดี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23)

ด้านมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 เมื่อพิจารณารายข้อทั้ง 4 ข้อของด้านมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน พบว่า ท่านให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52) และรองลงมา ท่านห่วงใยและใส่ใจเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37) และบุคลากรในหน่วยงานของท่านมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกัน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18) และลำดับสุดท้าย หน่วยงานของท่านมีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79)

ด้านมีความศรัทธาในศาสนาและศีลธรรม พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 เมื่อพิจารณารายข้อทั้ง 4 ข้อของด้านมีความศรัทธาในศาสนาและศีลธรรม พบว่า ท่านซื่อสัตย์ต่อตนเองและหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54) และรองลงมา ท่านมีความเมตตาต่อเพื่อนร่วมงาน(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31) และท่านมีสมาธิในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99) และลำดับสุดท้าย ท่านทำกิจกรรมเกี่ยวกับศิลปะวัฒนธรรมและศาสนาอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72)

ด้านมีการพัฒนาตนเองตลอดเวลา พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 เมื่อพิจารณารายข้อทั้ง 4 ข้อของด้านมีการพัฒนาตนเองตลอดเวลา พบว่า ท่านสามารถถ่ายทอดความรู้ให้แก่เพื่อนร่วมงานได้ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19) และรองลงมา ท่านสนใจในการแสวงหาความรู้เพิ่มเติม จากแหล่งความรู้อย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03) และท่านมีโอกาสที่จะได้รับการอบรม ศึกษาต่อ และดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80) และลำดับสุดท้าย ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68)

ด้านมีสุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 เมื่อพิจารณารายข้อทั้ง 4 ข้อของด้านมีสุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ พบว่า ท่านอาศัยอยู่ในชุมชนที่ปลอดภัย มีสิ่งแวดล้อมที่ดี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17) และรองลงมา ท่านหลีกเลี่ยงสิ่งอบายมุขที่บั่นทอนสุขภาพ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09) และท่านรับประทานอาหารที่ถูกสุขลักษณะเป็นประจำทุกวัน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86) และลำดับสุดท้าย ท่านออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16)

ด้านรู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 เมื่อพิจารณารายข้อทั้ง 4 ข้อของด้านรู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ พบว่า ท่านสามารถขจัดความเครียดจากการปฏิบัติงานได้ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94) และรองลงมา ท่านคิดว่าชีวิตของท่านเป็นไปตามที่คาดหวังไว้ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87) และท่านมีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71) และลำดับสุดท้าย ท่านมีเวลาทำกิจกรรมยามว่างเป็นประจำ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64)

ด้านรู้จักการใช้เงิน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 เมื่อพิจารณารายข้อทั้ง 4 ข้อของด้านรู้จักการใช้เงิน พบว่า ท่านรู้จักความพอประมาณในการดำเนินชีวิต (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02) และรองลงมา ท่านรู้จักความประหยัด ลดละความฟุ่มเฟือยในการใช้ชีวิต (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93) และท่านเก็บออมเงินอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80) และลำดับสุดท้าย ท่านมีรายได้ที่เพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26)

1.4.3 ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติของพนักงาน บริษัท สยาม โอเชี่ยนเวิร์ล กรุงเทพ จำกัด พบว่า ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานโดยรวม 9 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ซึ่งในด้านท่านมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ทำ มีระดับประสิทธิผลมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39) รองลงมาคือ ด้านท่านสามารถเรียนรู้งานใหม่ได้เร็ว (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38) และด้านท่านมีความชำนาญในงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37) และด้านท่านพัฒนางานของท่านอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37) และด้านท่านสามารถปฏิบัติงานตามกฎระเบียบ และเกณฑ์ที่องค์กรวางไว้ได้ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32) และด้านเมื่อเกิดปัญหาขึ้น ท่านสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหานั้นได้เป็นอย่างดี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25) และด้านท่านมีความสามารถในการประสานงานกับเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18) และด้านท่านสามารถทำงานเป็นไปตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17) และอันดับสุดท้ายคือ ด้านท่านได้รับคำชมจากเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างานเสมอ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71)

1.4.4 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติของพนักงาน บริษัท สยาม โอเชี่ยนเวิร์ล กรุงเทพ จำกัด พบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งหมายความว่า หากพนักงานมีความสุขในการทำงานมาก จะมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในระดับที่สูง

2. อภิปรายผล

จากการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สยาม โอเชี่ยนเวิร์ล กรุงเทพ จำกัด มีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายได้ ดังนี้

2.1 ระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท สยาม โอเชี่ยนเวิร์ล กรุงเทพ จำกัด

จากผลการศึกษาพบว่า พนักงาน บริษัท สยาม โอเชี่ยนเวิร์ล กรุงเทพ จำกัด มีระดับความสุขในการทำงานโดยรวม 8 ด้าน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับพักตร์อัมพรรณ ตั้งวศินธรรม (2557) เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม” พบว่า ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก สามารถอภิปรายได้ว่า พนักงานมีความสุขในการทำงาน ซึ่งในด้านมีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี มีระดับความสุขมากที่สุด โดยมีปัจจัยรายข้อได้แก่ พนักงานเต็มใจและยินดีที่จะทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม รวมทั้งมีการเคารพกฎระเบียบ และข้อบังคับของหน่วยงาน รวมทั้งมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และยังสามารถช่วยแก้ปัญหาให้แก่เพื่อนร่วมงานได้ ซึ่งส่งผลให้พนักงานมีความสุขที่ได้อยู่ในสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี มีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงาน มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี เพราะเชื่อว่าการที่ผู้คนมีความเป็นอยู่ที่ดีภายในสังคมหรือชุมชน ย่อมเป็นพื้นฐานที่ดี ทำให้เกิดความรัก ความปรองดอง สามัคคีกัน ต่อกัน พร้อมร่วมแรงร่วมใจช่วยกันพัฒนาสังคมให้มีชีวิตการเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

ด้านมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากพนักงานมีครอบครัวที่อบอุ่นและมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน สมาชิกในครอบครัวมีความรักและสามัคคี มีการใช้ชีวิตที่พอเพียง ทำให้สมาชิกในครอบครัวมีความสุข และมีสุขภาพที่ดี เกิดการปลูกฝังนิสัยรักครอบครัว เพื่อนำไปเป็นหลักการใช้ชีวิต ให้รู้จักความรัก ความเชื่อมั่น และความศรัทธาในความดีงาม จึงจะเกิดเป็นคนดี ในสังคม

2.2 ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยาม โอเชี่ยนเวิร์ล กรุงเทพ จำกัด

จากการศึกษาพบว่า ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานโดยรวม 9 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ รัตติยา ยะมา (2552) เรื่อง “ปัจจัยที่มีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา” พบว่า ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ กรรณิการ์ โพธิ์ลังกา (2556) เรื่อง “การศึกษาลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ และสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในย่านธุรกิจอโศก กรุงเทพมหานคร” พบว่า ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ซึ่งในด้านท่านมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ทำ มีระดับประสิทธิผลมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านท่านสามารถเรียนรู้งานใหม่ได้เร็ว และด้านท่านมีความชำนาญในงานที่ทำ และด้านท่านพัฒนางานของท่านอยู่เสมอ และด้านท่านสามารถปฏิบัติงานตามกฎระเบียบ และเกณฑ์ที่องค์กรวางไว้ได้ และด้านเมื่อเกิดปัญหาขึ้น ท่านสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหานั้นได้เป็นอย่างดี ที่สอดคล้องกับแนวคิดของ Schein (1970) ที่มีความเห็นว่า ประสิทธิผลองค์การ หมายถึง สมรรถนะ (Capacity) ขององค์การในการที่จะอยู่รอด (Survival) ปรับตัว (Adapt) รักษาสภาพ (Maintain) และเติบโต (Grow) ไม่ว่าองค์การนั้นจะมีหน้าที่ใดที่ต้องการให้ลุล่วง และด้านท่านมีความสามารถในการประสานงานกับเพื่อนร่วมงาน และด้านท่านสามารถทำงานเป็นไปตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Etzioni (1964) ที่ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลขององค์การว่า หมายถึง ขนาดของความสามารถขององค์การในการที่จะสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายต่างๆ ที่กำหนดไว้ และอันดับสุดท้าย คือ ด้านท่านได้รับคำชมจากเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างานเสมอ

2.3 *ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติของพนักงาน บริษัท สยาม โอเชี่ยนเวิร์ล กรุงเทพ จำกัด*

จากการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งหมายความว่าหากพนักงานมีความสุขในการทำงานมาก จะมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในระดับที่สูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรพงษ์ นิ่มเกิดผล (2554) เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ เอ็ม เอ ไอ” พบว่า ปัจจัยด้านความสุขในการทำงานของพนักงานมีอิทธิพลโดยตรงต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานและสอดคล้องกับงานวิจัยของ พักตร์อัมพรรณ ตั้งวศินธรรม (2557) เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับสมรรถนะในการ

ปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม" พบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร

จากผลการศึกษาที่สอดคล้องกันนี้ แสดงให้เห็นว่า หากพนักงานมีความสุขในการทำงานมาก และมีโอกาสได้ผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต หากิจกรรมอื่นๆ ทำเพื่อบรรเทาความเครียดจากภาระงานที่ล้นมือ ก็จะทำให้พนักงานมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานสูงตามไปด้วย

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาในครั้งนี้

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยาม โอเชี่ยนเวิร์ล กรุงเทพ จำกัด ทำให้ทราบระดับความสุขในด้านต่างๆ กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ผู้ศึกษามีข้อเสนอด้านความสุขในการทำงาน 8 ด้าน ดังนี้

3.1.1 ด้านมีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี พบว่า พนักงานส่วนมากเต็มใจและยินดีที่จะทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม แต่บางส่วนอาจไม่สามารถช่วยแก้ปัญหาให้เพื่อนร่วมงานได้ เนื่องจากการปฏิบัติงานมีการแบ่งหน้าที่กันอย่างชัดเจน หากมีการลาหยุดงาน อาจเกิดปัญหาทำให้งานล่าช้า หรือไม่สามารถดำเนินการต่อได้ ควรมีการประชุมเพื่อรายงานความคืบหน้าของงานภายในส่วนงานนั้นๆ เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานทุกคนได้รับทราบขอบเขตของงาน และสามารถช่วยแก้ปัญหาในเบื้องต้นได้

3.1.2 ด้านมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง พบว่า พนักงานส่วนมากมีครอบครัวที่อบอุ่นและมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน แต่ไม่อาจทราบว่าสมาชิกในครอบครัวมีความสุขและมีสุขภาพที่ดีหรือไม่ อาจเป็นผลมาจากการที่พนักงานทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่ ทำให้ละเลยที่จะใส่ใจสุขภาพทั้งของตนเองและสมาชิกในครอบครัว ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญกับการดูแลบุคลากรซึ่งถือเป็นทรัพยากรอันมีค่ารวมไปถึงสมาชิกในครอบครัวด้วย

3.1.3 ด้านมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน พบว่า พนักงานส่วนมากให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม แต่ไม่ค่อยมีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานอย่างสม่ำเสมอ เนื่องจากภาระงานที่มากขึ้น ทำให้แต่ละคนเร่งรีบดำเนินงานของตนเองให้เสร็จทันกำหนดเวลา

3.1.4 ด้านมีความศรัทธาในศาสนาและศีลธรรม พบว่า พนักงานส่วนมากมีความซื่อสัตย์ต่อตนเองและหน่วยงาน แต่ไม่ค่อยได้ร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับศิลปะวัฒนธรรม และศาสนาอย่างสม่ำเสมอ เนื่องจากการปฏิบัติงานในปัจจุบันต้องใช้เวลาว่าง หรือช่วงวันหยุดในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารอาจต้องเพิ่มจำนวนอัตรากำลังให้เหมาะสม ตลอดจนปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีความคล่องตัวมากขึ้น

3.1.5 ด้านมีการพัฒนาตนเองตลอดเวลา พบว่า บุคลากรส่วนมากสนใจในการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้อย่างสม่ำเสมอ แต่โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีจำกัด เนื่องจากต้องอาศัยทั้งเวลา ความรู้ และความสามารถ รวมถึง โอกาสจากการทดแทนในอัตราที่ว่างลง ผู้เกี่ยวข้อง เช่น ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ควรมีการวางแผนพัฒนาบุคลากรทั้งในระดับหน่วยงานและระดับบุคคล เพื่อเตรียมพร้อมในการก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในอนาคต

3.1.6 ด้านมีสุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ พบว่า พนักงานส่วนมากหลีกเลี่ยงสิ่งอบายมุขที่บั่นทอนสุขภาพ แต่ไม่ค่อยได้ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ อาจเนื่องจากตัวพนักงานไม่สามารถจัดการเวลาให้เกิดความสมดุลระหว่างการทำงานกับการพักผ่อนหย่อนใจได้ องค์กรอาจส่งเสริมโดยการจัดมุมพักผ่อนในบริเวณสำนักงาน หรือสนับสนุนกิจกรรมกีฬาต่างๆ หลังเลิกงาน เป็นต้น

3.1.7 ด้านรู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ พบว่า พนักงานส่วนมากสามารถขจัดความเครียดจากการปฏิบัติงานได้ แต่ไม่ค่อยมีเวลาทำกิจกรรมยามว่าง เนื่องจากพนักงานอาจต้องการเวลาพักผ่อนมากขึ้น จึงไม่สนใจที่จะทำกิจกรรมยามว่างอื่นๆ

3.1.8 ด้านรู้จักการใช้เงิน พบว่า พนักงานส่วนมากรู้จักความพอประมาณในการดำเนินชีวิต แต่บางส่วนยังมีรายได้ไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน เนื่องจากค่าครองชีพที่สูงขึ้นในปัจจุบัน องค์กรอาจต้องมีการจัดกิจกรรมเพื่อสนับสนุนให้พนักงานเกิดการออมมากขึ้น

โดยสรุปวัฒนธรรมองค์กร วิสัยทัศน์ขององค์กรมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งต่อการดำเนินชีวิตให้มีความสุขเช่นกัน และเมื่อมีความสุขทุกอย่างที่อยู่ในความรับผิดชอบ เราก็สามารถแสดงศักยภาพและพร้อมลงมือปฏิบัติได้อย่างเต็มที่และตั้งใจ ซึ่งผลที่ออกมาเลยถือว่ามีประสิทธิผลอย่างสม่ำเสมอ ถือว่าตนเองโชคดีที่ได้อยู่ในองค์กรที่ให้ความสำคัญกับทุกความเห็น มองเห็นทุกเสียงให้มีตัวตน และสไตล์ที่ตรงความต้องการของเรา และนอกเหนือจากจะอาศัยบรรยากาศการทำงาน และความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็นส่วนหนึ่งแล้ว การปรับความคิดของตนเองให้ยอมรับและเข้ากับทุกสถานการณ์ให้เป็นเชิงบวกก็สามารถสร้างกรอบความสุขของตนเองได้ไม่ว่าจะอยู่ในหน้าที่รับผิดชอบใดๆ ทั้งการพนักงานและการเป็นสมาชิกในครอบครัวที่บ้าน

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

3.2.1 พิจารณาวิธีการศึกษานอกเหนือจากการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายขึ้น โดยทำการวิจัยเชิงคุณภาพ ในการสัมภาษณ์บุคคลเชิงลึก (Depth Interview) เป็นต้น

3.2.2 ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรต่อไป

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กรรณิการ์ โพธิ์ลังกา. (2556). *การศึกษาลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์และสภาพแวดล้อมภายใน องค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในย่านธุรกิจอโศก กรุงเทพมหานคร*. (การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพมหานคร.

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ*. (การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, จุลัยวรรณ ด้วงโคตะ และนพพร ทิแก้วศรี. (2556). *มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ*. สืบค้นเมื่อ 18 ตุลาคม 2560 จาก http://www.happy8workplace.com/project/attach/book.

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. (2551). องค์กรแห่งความสุขด้วยความสุข 8 ประการ.*หมอชาวบ้าน*. 30(349): 18-25.

นันทรัตน์ อุ๋ยประเสริฐ. (2552). *ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เฟิสท์ดรัก จำกัด จังหวัดเชียงใหม่*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.

พักตร์อัมพรรณ ตั้งวศินธรรม. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม*. (การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

พุทธทาสภิกขุ. (ม.ป.ป.). ทำบุญสามแบบ. กรุงเทพฯ: ธรรมสภา.

อาภรณ์ อ่อนคง. (2556). *ประสิทธิผล (Effectiveness)*. สืบค้นเมื่อ 18 ตุลาคม 2560 จาก http://aporn123.blogspot.com/2013/06/blog-post_28.

Diener, E. (2003). Suvjective Well-Being. *Psychological Bulletin*, 95(3): 542-575.

Gavin, J.H. & Mason, R.O. (2004). The Virtuous Organization: The Value of Happiness in the Workplace. *Organization Dynamics*, 33(1), 379 – 392.

Gibson, J.H., John, M.I. & James H.D. (1982). *Organizations: Behavior structure and Processes*. (4th ed.), Austin, TX: Business Publications.

Manion, Jo. (2003). Joy at Work: Creating a Positive Work Place. *Journal of Nursing Administration*, 33(12), 652 – 655.

Steers, R.M. (1977). *Organizational Effective: A Behavioral view*. California: Goodyear Publishing Company, Inc.

Zamuto, R.F. (1982). *Assessing organizational effectiveness*. New York University of New York: Press.

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยาม โอเชี่ยนเวิร์ล กรุงเทพ จำกัด

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ❒ หรือเติมข้อความลงในช่องว่างตรงตามความเป็นจริง

1. เพศ

   ❒ ชาย ❒ หญิง

2. อายุ

   1) ❒ ไม่เกิน 25 ปี 2) ❒ 26 – 35 ปี 3) ❒ 36 – 45 ปี 4) ❒ 46 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพสมรส

   1) ❒ โสด 2) ❒ สมรส 3) ❒ หม้าย / หย่า / แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

   1) ❒ มัธยมปลาย/ปวช.
   2) ❒ อนุปริญญา/ปวส.
   3) ❒ ปริญญาตรี
   4) ❒ สูงกว่าปริญญาตรี

5. รายได้ต่อเดือน

   1) ❒ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท 2) ❒ 15,001 – 25,000 บาท
   3) ❒ 25,001 – 35,000 บาท 4) ❒ มากกว่า 35,000 บาทขึ้นไป

6. ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง

   1) ❒ 1 - 5 ปี 2) ❒ 6 - 10 ปี 3) ❒ 11 ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามด้านความสุขในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงตามความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

องค์ประกอบด้านความสุขในการทำงาน	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
มีสุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ					
1. ท่านรับประทานอาหารที่ถูกสุขลักษณะเป็นประจำทุกวัน					
2. ท่านออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ					
3. ท่านหลีกเลี่ยงสิ่งอบายมุขที่บั่นทอนสุขภาพ					
4. ท่านอาศัยอยู่ในชุมชนที่ปลอดภัย มีสิ่งแวดล้อมที่ดี					
มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน					
5. ท่านให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม					
6. ท่านห่วงใยและใจเพื่อนร่วมงาน					
7. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกัน					
8. หน่วยงานของท่านมีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ					
มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี					
9. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน					
10. ท่านเต็มใจและยินดีที่จะทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม					
11. ท่านสามารถช่วยแก้ปัญหาให้แก่เพื่อนร่วมงานได้					
12. ท่านเคารพกฎระเบียบ และข้อบังคับของหน่วยงาน					
รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ					
13. ท่านมีเวลาทำกิจกรรมยามว่างเป็นประจำ					
14. ท่านสามารถขจัดความเครียดจากการปฏิบัติงานได้					
15. ท่านคิดว่าชีวิตของท่านเป็นไปตามที่คาดหวังไว้					
16. ท่านมีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ					

องค์ประกอบด้านความสุขในการทำงาน	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
มีการพัฒนาตนเองตลอดเวลา					
17. ท่านสนใจในการแสวงหาความรู้เพิ่มเติม จากแหล่งความรู้อย่างสม่ำเสมอ					
18. ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการอบรม ศึกษาต่อ และดูงานเพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถ					
19. ท่านสามารถถ่ายทอดความรู้ให้แก่เพื่อนร่วมงานได้					
20. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
มีความศรัทธาในศาสนาและศีลธรรม					
21. ท่านมีสมาธิในการปฏิบัติงาน					
22. ท่านมีความเมตตาต่อเพื่อนร่วมงาน					
23. ท่านซื่อสัตย์ต่อตนเองและหน่วยงาน					
24. ท่านทำกิจกรรมเกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรมและศาสนาอย่างสม่ำเสมอ					
รู้จักการใช้เงิน					
25. ท่านมีรายได้ที่เพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน					
26. ท่านเก็บออมเงินอย่างสม่ำเสมอ					
27. ท่านรู้จักความพอประมาณในการดำเนินชีวิต					
28. ท่านรู้จักความประหยัด ลดละความฟุ่มเฟือยในการใช้ชีวิต					
มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง					
29. ท่านและสมาชิกในครอบครัวมีความสุข และมีสุขภาพที่ดี					
30. สมาชิกในครอบครัวมีความรักและสามัคคี					
31. สมาชิกในครอบครัวมีการใช้ชีวิตที่พอเพียง					
32. ท่านมีครอบครัวที่อบอุ่นและมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงตามความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
1. ท่านสามารถทำงานเป็นไปตามเป้าหมาย					
2. ท่านมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ทำ					
3. ท่านมีความชำนาญในงานที่ทำ					
4. ท่านสามารถเรียนรู้งานใหม่ได้เร็ว					
5. ท่านพัฒนางานของท่านอยู่เสมอ					
6. เมื่อเกิดปัญหาขึ้น ท่านสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหานั้นได้เป็นอย่างดี					
7. ท่านได้รับคำชมจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานเสมอ					
8. ท่านมีความสามารถในการประสานงานกับเพื่อนร่วมงาน					
9. ท่านสามารถปฏิบัติงานตามกฎระเบียบ และเกณฑ์ที่องค์กรวางไว้ได้					

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นายสิทธิกร กมลาสน์
วัน เดือน ปีเกิด	5 มกราคม 2528
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	วิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การประมง สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พ.ศ. 2549
สถานที่ทำงาน	บริษัท สยาม โอเชี่ยนเวิร์ล กรุงเทพ จำกัด
ตำแหน่ง	Exhibit & Display Supervisor