

ความสุขในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทาง
การศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา เขต 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร
**Happiness at Work Affects the Performance of Educational Personnel in
Secondary Schools, District 1 in Bangkok**

นพมาศ ยามกระโทก, ทองฟู ศิริวงศ์,

สมพล ท่งหว่า และ ลักขมี ท่งหว่า

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

**Noppamas Yamkrathok, Thongfu Siri Wong
Sompon Thungwa and Laksamee Thungwa**

Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding Author, E-mail: 6314104004@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยม เขต 1 ในเขตกรุงเทพมหานครเพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรทางการศึกษา และเพื่อศึกษาความสุขในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า คะแนนเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.56 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.33 คะแนนเฉลี่ยระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยม เขต 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.54 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.44

ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยม เขต 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าอายุการทำงาน ($F=23.911$) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ($F=15.072$) สถานภาพสมรส ($F=9.420$) ตำแหน่งงาน ($F=5.708$) ระดับการศึกษา ($F=4.632$) ช่วงอายุ ($F=3.660$) และ เพศ ($t=6.820$) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยม เขต 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยม เขต 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่า การติดต่อสัมพันธ์ (Beta=.692) ความรักในงาน (Beta=.132) ความสำเร็จในงาน (Beta=.129) และการเป็นที่ยอมรับ (Beta=-.033) ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยม เขต 1 ในเขต

* วันที่รับบทความ: 27 มิถุนายน 2565; วันที่แก้ไขบทความ 16 กรกฎาคม 2565; วันที่ตอบรับบทความ: 17 กรกฎาคม 2565

Received: June 27, 2022; Revised: July 16, 2022; Accepted: July 17, 2022

กรุงเทพมหานคร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $p\text{-value} < 0.05$ และสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยม เขต 1 ในเขตกรุงเทพมหานครได้ร้อยละ 69.7 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 30.3 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ส่วนด้านการเป็นที่ยอมรับ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยม เขต 1 ในเขตกรุงเทพมหานครค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R เท่ากับ .835) ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว ($\text{Adj.}R^2=692$) ($F=126.661$) ค่าความคลาดเคลื่อนในการทำนาย ($S.E = .243$)

คำสำคัญ : ความสุขในการทำงาน; ทฤษฎีประสิทธิภาพการทำงาน; ความสำเร็จในงาน

Abstracts

The purpose of this research was to study happiness at work of educational personnel of secondary schools, District 1 in Bangkok. To study the performance of educational personnel. To compare the performance classified by personal factors of educational personnel. to study the happiness at work affects the efficiency of work of educational personnel. The results showed that Most of them were

The average score of overall happiness at work was at the highest level, with a mean of 4.56 standard deviation of 0.33. The mean score on the performance of educational personnel of secondary schools in District 1 in Bangkok. Overall, it was at the highest level, with a mean of 4.54, a standard deviation of 0.44.

Work happiness affects the performance of educational personnel of secondary schools, District 1 in Bangkok. It was found that all aspects of work happiness affected work efficiency at a statistically significant level of 0.05 by working age. ($F=23.911$), average monthly income ($F=15.072$), marital status ($F=9.420$), job position ($F=5.708$), education level ($F=4.632$), age range ($F=3.660$), and gender ($t=6.820$). Affect the performance of educational personnel of secondary schools, District 1 in Bangkok.

Happiness at work affecting the performance of educational personnel of secondary schools, District 1 in Bangkok with multiple regression analysis at the statistical significance level of 0.05, it was found that relationship ($\text{Beta}=.692$), love at work ($\text{Beta}=.132$), job success ($\text{Beta}=.129$) and acceptance ($\text{Beta}=-.033$). It had a positive effect on the performance of educational personnel in Secondary School District 1 in Bangkok, at a statistically significant level, $p\text{-value} < 0.05$ and can jointly explain 69.7 percent of the variance in the performance of educational personnel of secondary schools in District 1 in Bangkok. The remaining 30.3% due to the influence of other variables. The part of being accepted there was no effect on the performance of educational personnel in Secondary School District 1 in Bangkok. Multiple correlation coefficient ($R = .835$), adjusted predictive efficiency value ($\text{Adj. } R^2.692$) ($F=126.661$), prediction error ($S.E=.243$).

Keywords: Happiness At Work; Theory of work efficiency; Work Achievement

บทนำ

ในโลกปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงต่างอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศ เทคโนโลยี สภาพแวดล้อม การใช้ชีวิต โรคภัยไข้เจ็บต่างๆ การเปลี่ยนแปลงด้านการทำงาน ระบบการบริหารจัดการขององค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อมนุษย์ การใช้ชีวิตในปัจจุบันคนที่สามารถปรับตัวเพื่อรับกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆที่เกิดขึ้นได้ จึงถือว่าบุคคลเหล่านั้นเป็นบุคคลที่น่าเอาเป็นแบบอย่างในการใช้ชีวิต การทำงานที่มีการเปลี่ยนแปลงในทุกๆ ด้านย่อมส่งผลต่อคุณภาพชีวิต คุณภาพในการทำงาน และส่งผลโดยตรงต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในองค์กรด้วย โรคติดเชื้อโควิด 19 นับเป็นอีก 1 ปัจจัยที่ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อคุณภาพชีวิตของการทำงานและส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้วย เนื่องจาก โรคดังกล่าวทำให้เกิดลักษณะของการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานเช่น จากในอดีตการทำงานต่างๆ ผู้คนมักปฏิบัติงาน ณ ที่ตั้ง หรือในบริษัท หรือองค์กร แต่เมื่อมีโรคติดเชื้อโควิด 19 เข้ามา ทำให้หลายหน่วยงานหลายองค์กรหรือบริษัทอาจต้องให้พนักงานปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ความสุขในการทำงานด้วย การปฏิบัติงานนอกบริษัทหรือหน่วยงาน อาจทำให้ประสิทธิภาพของการทำงานลดลงด้วยหลายสาเหตุ เช่น ความพร้อมของอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน เทคโนโลยี อินเทอร์เน็ต สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น ซึ่งสิ่งที่กล่าวมานี้ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความสุขในการทำงาน

จากโรคติดเชื้อโควิด 19 ที่อาจมีผลต่อการทำงานต่างๆ ดังที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีแนวความคิดในการวิจัยเรื่องความสุขในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยม เขต 1 ในเขตกรุงเทพมหานครขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยม เขต 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยม เขต 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยม เขต 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร
4. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมเขต 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือผู้บริหารครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร ประจำปีการศึกษา 2564 ประกอบไปด้วย ผู้บริหาร จำนวน 32 คน ครูและครูผู้ช่วย จำนวน 565 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1, 2565 : ออนไลน์)

กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 225 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม

1. ชนิดและลักษณะของเครื่องมือ การศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล มี 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุการทำงาน

ตอนที่ 2 ความสุขในการทำงาน เป็นแบบสอบถามประเมินค่า (rating scale) โดยคำถามเกี่ยวข้องกับประเด็นความสุขในการทำงานในด้าน การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) จำนวน 5 ข้อ ความรักในงาน (Love of the Work) จำนวน 5 ข้อ ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) จำนวน 5 ข้อ การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) จำนวน 5 ข้อ โดยอ้างอิง ทฤษฎีความสุขในการทำงาน (Happiness at Work) ของ Manion ผู้วิจัยได้ใช้เทคนิคสร้างตามมาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยมีเกณฑ์ การให้คะแนนออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

5 คะแนน คือมีความสุขอยู่ในระดับมากที่สุด

4 คะแนน คือมีความสุขอยู่ในระดับมาก

3 คะแนน คือมีความสุขอยู่ในระดับปานกลาง

2 คะแนน คือมีความสุขอยู่ในระดับน้อย

1 คะแนน คือมีความสุขอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยม เขต 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาในประเด็น คุณภาพงาน จำนวน 5 ข้อ ปริมาณงานจำนวน 5 ข้อ เวลา จำนวน 5 ข้อ และค่าใช้จ่าย จำนวน 5 ข้อ โดยอ้างอิงทฤษฎีของ ปีเตอร์สัน (Peterson) และ โพลแมน (Plowman) เป็นแบบสอบถามประเมินค่า (rating scale) ผู้วิจัยได้ใช้เทคนิคสร้างตามมาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยมีเกณฑ์ การให้คะแนนออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

- 5 คะแนน คือมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 คะแนน คือมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก
- 3 คะแนน คือมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 คะแนน คือมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับน้อย
- 1 คะแนน คือมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข เป็นแบบสอบถามแบบเปิด เพื่อให้ผู้วิจัยเสนอแนะแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

การสร้างแบบสอบถาม

สร้างขึ้นโดยศึกษาข้อมูลด้านความสุขในการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจาก แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และดำเนินการสร้างตามขั้นตอน เริ่มจากกำหนดข้อมูลและตัวชี้วัดของ ตัวแปรที่ศึกษาให้ครอบคลุม ครบถ้วนของเนื้อหาตามนิยามศัพท์ที่กำหนด แล้วนำไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ศึกษา หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน 4 ด้าน ประกอบด้วย

- 1.) การติดต่อสัมพันธ์
- 2.) ความรักในงาน
- 3.) ความสำเร็จในงาน
- 4.) การเป็นที่ยอมรับ

ศึกษา หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูและบุคลากร จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย

- 1.) คุณภาพของการทำงาน
- 2.) ปริมาณงาน
- 3.) เวลา
- 4.) ค่าใช้จ่าย

2. ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามกรอบแนวคิดที่กำหนด ประกอบด้วย ความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อประเด็นความสุขในการทำงาน เป็นแบบสอบถามประเมินค่า (rating scale) โดย คำถามเกี่ยวข้องกับประเด็นความสุขในการทำงานในด้าน การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) จำนวน 5 ข้อ ความรักในงาน (Love of the Work) จำนวน 5 ข้อ ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) จำนวน 5 ข้อ การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) จำนวน 5 ข้อ โดยอ้างถึง ทฤษฎีความสุขในการทำงาน (Happiness at Work) ของ Manion รวมทั้งสิ้นจำนวน 20 ข้อ และแบบสอบถามเพื่อทราบถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยม เขต 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาในประเด็น คุณภาพ

งาน จำนวน 5 ข้อ ปริมาณงานจำนวน 5 ข้อ เวลา จำนวน 5 ข้อ และค่าใช้จ่าย จำนวน 5 ข้อ โดยอ้างถึง ทฤษฎีของ ปีเตอร์สัน (Peterson) และ โพลแมน (Plowman) รวมทั้งสิ้นจำนวน 20 ข้อ

3. นำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาตรวจแก้ไขเนื้อหาและ ภาษาที่ใช้ ตลอดจนความถูกต้องเหมาะสมของแบบสอบถามสอดคล้องกับคำนิยามศัพท์เฉพาะ

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของคำถามแต่ละข้อ โดยหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับคำนิยามศัพท์เฉพาะ จากนั้นใช้วิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence - IOC) โดยการกำหนดคะแนนไว้ดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนี้มีความเหมาะสม

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความเหมาะสม

-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนี้ไม่มีความเหมาะสม

คำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามโดยใช้สูตร

$$IOC = \Sigma(R/N)$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องในความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

ΣR แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญ อยู่ที่ 0.98 สามารถนำไปใช้ในการดำเนินการวิจัยต่อไปได้

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบใช้ (Try-Out) กับครูและบุคลากรซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item total correlation) ที่มีค่าตั้งแต่ .02 ขึ้นไป

6. การทดลองใช้และหาคุณภาพ นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบแล้ว ไปทดลองใช้กับ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัด สพม. กท. 2 จำนวน 30 ตัวอย่าง แล้วนำมาหาค่าอำนาจจำแนก หากข้อคำถามใดที่มีค่าอำนาจจำแนกไม่ผ่านก็นำไปแก้ไขและนำไปรวมกับข้อที่มีอำนาจจำแนกใช้ได้ หาค่าความตรง ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) จากการทดลองใช้จำนวน 30 ตัวอย่างจากครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัด สพม. กท. 2 พบว่าค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามที่ได้จากการทดลองใช้ อยู่ที่ร้อยละ 96.00 ซึ่งอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ สามารถนำไปใช้ในการทำวิจัยได้

7. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพตามเกณฑ์ไปใช้ในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริงที่ใช้ในการวิจัยต่อไป และ เรียบเรียงแบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์

3.การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ทำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลวิจัยไปยัง สพม. กท.1 เพื่อขออนุญาตทำการวิจัย
2. ส่งแบบสอบถามการวิจัยไปยังโรงเรียนที่สังกัด สพม. กท.1 เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างทำแบบสอบถาม
3. เก็บรวบรวมข้อมูล แบบสอบถามที่ได้มาเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ เพื่อนำไปจัดกระทำข้อมูลต่อไป
4. วิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลเพื่อแปลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมทางสถิติ

4.การวิเคราะห์ข้อมูล/สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา จำนวน ร้อยละ

ตอนที่ 2 ความสุขในการทำงาน เป็นแบบสอบถามประเมินค่า (rating scale) โดยคำถามเกี่ยวข้องกับ ประเด็นความสุขในการทำงานในด้าน การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) ความรักในงาน (Love of the Work) ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) โดยอ้างอิง ทฤษฎีความสุขในการทำงาน (Happiness at Work) ของ Manion วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำค่าเฉลี่ยที่ได้มาประเมินค่า เกณฑ์การแปลความหมาย เพื่อจัดระดับคะแนนเฉลี่ย ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการ วิเคราะห์ตามแนวคิดของ เบสท์ (John W. Best) มีรายละเอียดดังนี้

- 4.21- 5.00 มีความสุขอยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.41 – 4.20 มีความสุขอยู่ในระดับมาก
- 2.61 – 3.40 มีความสุขอยู่ในระดับปานกลาง
- 1.81 – 2.60 มีความสุขอยู่ในระดับน้อย
- 1.00 – 1.80 มีความสุขอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยม เขต 1 ในเขต กรุงเทพมหานคร โดยศึกษาในประเด็น คุณภาพงาน ปริมาณงาน เวลา ค่าใช้จ่าย โดยอ้างอิงทฤษฎีของ ปีเตอร์สัน (Peterson) และ โพลแมน (Plowman) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำค่าเฉลี่ยที่ได้มาประเมินค่า เกณฑ์การแปลความหมาย เพื่อจัดระดับคะแนนเฉลี่ย ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการ วิเคราะห์ตามแนวคิดของ เบสท์ (John W. Best) มีรายละเอียดดังนี้

- 4.21- 5.00 มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.41 – 4.20 มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
- 2.61 – 3.40 มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
- 1.81 – 2.60 มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
- 1.00 – 1.80 มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ความสุขในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยม เขต 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) สถิติ T-Test , F-Test วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคล ความสุขในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยม เขต 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

งานวิจัยเรื่องความสุขในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยม เขต 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร มีกรอบแนวคิดการวิจัยที่อ้างอิงทฤษฎีความสุขในการทำงาน (Happiness at Work) ตามแนวคิดของ Manion (อ้างถึงใน ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551 : 39) ซึ่งประกอบไปด้วยประเด็น 1.) การติดต่อสัมพันธ์ 2.) ความรักในงาน 3.) ความสำเร็จในงาน และ 4.) การเป็นที่ยอมรับ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยม เขต 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร ตามทฤษฎีประสิทธิภาพการทำงานของ ปีเตอร์สัน (Peterson) และ โพลแมน (Plowman) ซึ่งทฤษฎีดังกล่าวประกอบไปด้วยประเด็น 1.) คุณภาพของการทำงาน 2.) ปริมาณงาน 3.) เวลา และ 4.) ค่าใช้จ่าย มีกรอบแนวคิดการวิจัยดังภาพ

ตัวแปรต้น (Independent Variables)

ปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ 2. อายุ
3. สถานภาพ 4. ระดับการศึกษา
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
6. อายุการทำงาน

ความสุขในการทำงาน

1. การติดต่อสัมพันธ์ (Connections)
2. ความรักในงาน (Love of the Work)
3. ความสำเร็จในงาน (Work Achievement)
4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition)

อ้างถึง ความสุขในการทำงาน (Happiness at Work) ของ Manion

ตัวแปรตาม (Dependent Variables)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยม เขต 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร

1. คุณภาพงาน
2. ปริมาณงาน
3. เวลา
4. ค่าใช้จ่าย

อ้างถึง ปีเตอร์สัน (Peterson) และ โพลแมน (Plowman)

แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

วิจัยเรื่องความสุขในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยม เขต 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัย ดังนี้

1.ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์ พบว่า บุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยม เขต 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 72.00 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 28.00 ช่วงอายุส่วนใหญ่อยู่ที่ 31 - 40 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 รองลงมาคือ 41 - 50 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 32.00 รองลงมาคืออายุ 20 - 30 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 รองลงมาคืออายุ 51-60 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 8.00 สถานภาพสมรส เป็นสมรส มีจำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 53.78 รองลงมาคือ โสด จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 39.11 รองลงมาคือหย่า/แยกกันอยู่ มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 4.00 รองลงมา หม้าย มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.11 มีระดับการศึกษาอยู่ที่ปริญญาตรี จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 53.78 รองลงมาคือ ปริญญาโท จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 38.22 รองลงมาคือต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 8.00 มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการ จำนวน 137 คนคิดเป็นร้อยละ 60.89 รองลงมามีตำแหน่งงานเป็นลูกจ้างประจำ จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 12.00 รองลงมามีตำแหน่งงานพนักงานประจำตามสัญญา จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 11.56 รองลงมามีตำแหน่งงานลูกจ้างตามภารกิจ จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 8.00 รองลงมามีตำแหน่งงานพนักงานราชการ จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 7.56 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 117 คนคิดเป็นร้อยละ 52.00 รองลงมามีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 30,001 บาท ขึ้นไป 72 คนคิดเป็นร้อยละ 32.00 รองลงมามีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 15,001 - 20,000 บาทจำนวน 27 คนคิดเป็นร้อยละ 12.00 รองลงมามีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ ต่ำกว่า 15,000 บาทจำนวน 9 คนคิดเป็นร้อยละ 4.00 มีอายุการทำงาน 6 - 10 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 32.00 มีอายุการทำงาน 11 - 15 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 28.00 มีอายุการทำงาน 0 - 5 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 มีอายุการทำงาน 16 - 20 ปีจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 12.00 มีอายุการทำงาน 21 ปี ขึ้นไปจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 8.00

2.ระดับความสุขในการทำงาน

ระดับความสุขในการทำงาน		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ด้านการติดต่อสัมพันธ์	4.51	.038	มากที่สุด
2	ด้านความรักในงาน	4.71	0.36	มากที่สุด
3	ด้านความสำเร็จในงาน	4.53	0.41	มากที่สุด
4	ด้านการเป็นที่ยอมรับ	4.48	0.47	มากที่สุด
รวม		4.56	0.33	มากที่สุด

คะแนนเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.56 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.33 เมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนี้ ด้านความรักในงาน มีคะแนนเฉลี่ย 4.71 คะแนน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.36 ด้านความสำเร็จในงานมีคะแนนเฉลี่ย 4.53 คะแนนส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.41 ด้านการติดต่อสัมพันธ์มีคะแนนเฉลี่ย 4.51 คะแนน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .038 และด้านการเป็นที่ยอมรับมีคะแนนเฉลี่ย 4.48คะแนน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.47

3.ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยม เขต 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร

ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	คุณภาพงาน	4.52	0.42	มากที่สุด
2	ปริมาณงาน	4.45	0.53	มากที่สุด
3	เวลา	4.54	0.52	มากที่สุด
4	ค่าใช้จ่าย	4.66	0.49	มากที่สุด
รวม		4.54	0.44	มากที่สุด

คะแนนเฉลี่ยระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยม เขต 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.54 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.44 เมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนี้ ด้านค่าใช้จ่าย มีคะแนนเฉลี่ย 4.66 คะแนน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.49 ด้านเวลา มีคะแนนเฉลี่ย 4.54 คะแนน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.52 ด้านคุณภาพงาน มีคะแนนเฉลี่ย 4.52 คะแนน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.42 และด้านปริมาณงาน มีคะแนนเฉลี่ย 4.45 คะแนน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.53

4. ผลการทดสอบสมมติฐานประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยม เขต 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร

ลักษณะส่วนบุคคล	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา	
เพศ	t=6.820	Sig.=0.010*
ช่วงอายุ	F=3.660	Sig.=0.013*
สถานภาพสมรส	F=9.420	Sig.=0.000*
ระดับการศึกษา	F= 4.632	Sig.=0.011*
ตำแหน่งงาน	F= 5.708	Sig.=0.000*
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	F=15.072	Sig.=0.000*
อายุการทำงาน	F=23.911	Sig.=0.000*

ความสุขในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยม เขต 1 ในเขตกรุงเทพมหานครพบว่าความสุขในการทำงานทุกด้านส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยอายุการทำงาน (F=23.911) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (F=15.072) สถานภาพสมรส (F=9.420) ตำแหน่งงาน (F=5.708) ระดับการศึกษา (F=4.632) ช่วงอายุ (F=3.660) และเพศ (t=6.820) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยม เขต 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffé)

5. ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยม เขต 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร

ความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา	Unstandardized Coefficients		Standardize Coefficients	t	p-value	Zero-order	Collinearity Statistics	
	B	S.E.	β				Tolerance	VIF
Constant	-.326	.241		-1.350	.178			
การติดต่อสัมพันธ์(X1)	.804	.069	.692	11.639	.000*	.820	.390	2.567
ความรักในงาน(X2)	.159	.051	.132	3.111	.002*	.488	.765	1.307
ความสำเร็จในงาน(X3)	.139	.063	.129	2.190	.030*	.661	.395	2.533
การเป็นที่ยอมรับ(X4)	-.031	.053	-.033	-.587	.558	.594	.422	2.368

$R = .835$, $R^2 = .697$, Adjusted R Square = .692, Std. Error of the Estimate = .243, $F = 126.661$, $p\text{-value} = .000$

จากตารางได้ทำการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของตัวแปร หรือภาวะร่วมความสัมพันธ์พหุเชิงเส้น (Multicollinearity) โดยทดสอบด้วยสถิติ Tolerance และ VIF เพื่อตรวจสอบปัญหาความสัมพันธ์และความแปรปรวน ของตัวแปรด้านปัจจัยในการทำงานพบว่า ค่า Tolerance มากกว่า 0.1 และ ค่า VIF น้อยกว่า 1.0 แสดงว่า ไม่มีปัญหาภาวะร่วมพหุเชิงเส้น จึงสามารถทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณโดยใช้คำสั่ง Enter โดยใส่ตัวแปรเรียงตามลำดับตามกรอบแนวคิดของการวิจัยได้ซึ่งผลการวิเคราะห์พบว่าผลการวิเคราะห์ปัจจัย ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยม เขต 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ตัวแปรการติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงานและการเป็นที่ยอมรับ ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยม เขต 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร และสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยม เขต 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 69.7 กล่าวได้ว่าความเป็นได้ของการตั้งสมมติฐานว่าปัจจัยด้านความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยม เขต 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ร้อยละ 69.7.ส่วนที่

เหลืออีกร้อยละ 30.3 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ซึ่งความสามารถในการทำนายมีค่าปานกลาง โดยพบด้านการติดต่อสัมพันธ์ (Beta = .692) มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยม เขต 1 ในเขตกรุงเทพมหานครมากที่สุด รองลงมาได้แก่ด้านความรักในงาน (Beta = .132) และรองลงมาคือด้านความสำเร็จในงาน (Beta = .129) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $p\text{-value} < 0.05$ ส่วนด้านการเป็นที่ยอมรับ (Beta = -.033) ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยม เขต 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R เท่ากับ .835) ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adj. R^2 เท่ากับ .692) (F เท่ากับ 126.661) ค่าความคลาดเคลื่อนในการทำนาย (S.E เท่ากับ .243)

สามารถเขียนสมการถดถอยได้ ดังนี้

$$\hat{y} = 0.326 + 0.692(X_1) + 0.132(X_2) + 0.129(X_3) + 0.033(X_4)$$

และเขียนสมการคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$Z\hat{y} = 0.692 + 0.132 + 0.129 + 0.033$$

อภิปรายผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

บุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยม เขต 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 72.00 สอดคล้องกับการศึกษาของจันทรัตน์ ชนมงคล (2563 : 52) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานเขตคลองสามวา พบว่า 1. บุคลากรสำนักงานเขตคลองสามวา และสอดคล้องกับการศึกษาของ มนชนก ชูพรรคเจริญ (2562 : 74) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ แสดงให้เห็นว่าส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง

1. คะแนนเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงาน Manion รายด้าน

คะแนนเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.56 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.33 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ จันทรัตน์ ชนมงคล (2563 : 52) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตคลองสามวา พบว่า 1. บุคลากรสำนักงานเขตคลองสามวา และสอดคล้องกับการศึกษาของ มนชนก ชูพรรคเจริญ (2562 : 74) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัด สมุทรปราการ เมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความรักในงาน มีคะแนนเฉลี่ย 4.71 คะแนน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.36 ด้านความสำเร็จในงานมีคะแนนเฉลี่ย 4.53 คะแนนส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.41

ด้านการติดต่อสัมพันธ์มีคะแนนเฉลี่ย 4.51 คะแนน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .038 และด้านการเป็นที่ยอมรับมีคะแนนเฉลี่ย 4.48 คะแนน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.47

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยม เขต 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร รายด้านรวมคะแนนเฉลี่ยระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยม เขต 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.54 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.44 เมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนี้ ด้านค่าใช้จ่าย มีคะแนนเฉลี่ย 4.66 คะแนน ส่วน

เบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.49 ด้านเวลา มีคะแนนเฉลี่ย 4.54 คะแนน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.52 ด้านคุณภาพงาน มีคะแนนเฉลี่ย 4.52 คะแนน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.42 และด้านปริมาณงาน มีคะแนนเฉลี่ย 4.45 คะแนน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.53

3. การทดสอบสมมติฐานความสุขในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยม เขต 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร ความสุขในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยม เขต 1 ในเขตกรุงเทพมหานครพบว่าความสุขในการทำงานทุกด้านส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยอายุการทำงาน ($F=23.911$) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ($F=15.072$) สถานภาพสมรส ($F=9.420$) ตำแหน่งงาน ($F=5.708$) ระดับการศึกษา ($F=4.632$) ช่วงอายุ ($F=3.660$) และ เพศ ($t=6.820$) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยม เขต 1 ในเขตกรุงเทพมหานครสอดคล้องกับการศึกษาของสายพิน ยาสวรรณ (2564 : 46) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 3 ซึ่งพบว่ากัน ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านสภาพการทำงานและด้านความสัมพันธ์ กับผู้ร่วมงาน มีผลต่อความสุขในการทำงานและสอดคล้องกับการศึกษาของจันทร์ตน ขนมงคล (2563 : 52) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานเขตคลองสามวา ซึ่งระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานมาก

4. ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยม เขต 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการทดสอบสมมติฐาน ด้วยวิธี **Multiple Regression Analysis** ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยม เขต 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมพบว่าความสุขในการทำงานไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยม เขต 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร ($t=-1.350$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนในด้านคุณภาพงาน ($t=11.639$) ปริมาณงาน ($t=3.111$) และด้านเวลา ($t=2.190$) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนด้านค่าใช้จ่าย ($t=-.587$) ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 สอดคล้องกับการศึกษาของสุมาลี ดวงกลาง (2560 : 28) ศึกษา ความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

ของเจ้าหน้าที่ทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ โดยพบว่าความสุขในการทำงานด้านสังคม (B=.327) และ ด้านการศึกษาหาความรู้ (B=.253) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานและเป็นไปในทิศทางเชิงบวกตาม นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถอธิบายได้ว่าเมื่อพิจารณาจากค่า R มีค่าเท่ากับ .644 และเมื่อ พิจารณาถึงสัดส่วนความแปรปรวนที่อธิบายด้วยสมการถดถอยคิดเป็นร้อยละ 41.4 ส่วน ด้านสุขภาพกายและ ใจดี ด้านมีน้ำใจเอื้ออาทร ด้านการมีเงิน ด้านการผ่อนคลาย ด้านการมี ศีลธรรม ด้านครอบครัวอบอุ่น ไม่ส่งผล ต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทันตสถาน โรงพยาบาลราชทัณฑ์

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. จากการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากการวิจัยในด้านความสุขในการทำงานของครูและ บุคลากรทางการศึกษาสามารถที่จะพัฒนาความสุขในการทำงานได้ในหลากหลายแง่มุม ซึ่งหากมีการพัฒนา หรือปรับปรุงประเด็นต่างๆเช่น การแบ่งเวลาการทำงานและเวลาของครอบครัวออกจากกัน การได้รับอิสระ ทางความคิดหรืออิสระในการทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้อาจทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถมีความสุข กับการทำงานได้มากขึ้น

2. จากการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากการวิจัยในด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรทางการศึกษาพบว่าในบางประเด็นจากข้อเสนอแนะสามารถที่จะพัฒนาประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นได้เช่น การสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานของบุคลากรในองค์กร การกระจายงานให้ บุคลากรเท่าเทียมกัน ควรมีการสนับสนุนด้านค่าใช้จ่ายต่างๆ อย่างเพียงพอและเหมาะสม เงินเดือนหรือโบนัส ตามสมควร มีการจัดสรรเงินให้สามารถนำมาใช้ได้สะดวกและรวดเร็วมากขึ้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นประเด็นที่ทำ ทายองค์กร หากประเด็นดังกล่าวได้รับการพัฒนา ก็จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูและ บุคลากรทางการศึกษาที่ดีได้

เอกสารอ้างอิง

- จันทร์ตัน ชนมงคล. (2563). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานเขตคลองสามวา*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต .
- มนชนก ชูพรรคเจริญ. (2562). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัด สมุทรปราการ*. สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรมเชิงนวัตกรรม. บัณฑิตวิทยาลัย: สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น.
- สายพิน ยาสวรรณ. (2564). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ*. ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง .
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต. *ออนไลน์*. สืบค้นเมื่อ 17 มีนาคม 2565. แหล่งที่มา: <https://eoffice.sesao1.go.th/info/school-group>.
- สุมาลี ดวงกลาง. (2560). *ความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกริก.