

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความรู้สึกเป็นสุขและแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในสังกัดกรมอาชีวศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการทำงาน ความรู้สึกเป็นสุขและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสังกัดกรมอาชีวศึกษาสระบุรี เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ได้แก่ อายุงาน การศึกษาและสถานภาพสมรส ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเป็นสุขในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงาน ศึกษาตัวทำนายและเปอร์เซ็นต์การทำนายประสิทธิภาพการทำงานจากปัจจัยด้านความรู้สึกเป็นสุขและแรงจูงใจในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้เป็นบุคลากรในสังกัดกรมอาชีวศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดสระบุรี จำนวน 110 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลและแบบวัดแบบประเมินค่า แบบวัดประสิทธิภาพการทำงาน แบบวัดความรู้สึกเป็นสุขในการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงาน มีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้วยการหาความเชื่อมั่น (reliability) สัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach alpha coefficient) ซึ่งแบบวัดทั้งหมดมีค่าความเชื่อมั่นที่ .98 ทุกแบบวัด ซึ่งถือว่าอยู่ในเกณฑ์ดี

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามให้พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 110 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามสมบูรณ์และตอบครบถ้วนกลับคืนมา จำนวน 97 ฉบับ จึงทำการเก็บเพิ่มเติม 13 ฉบับ รวมเป็น 110 ฉบับ จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อคำนวณหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติที (t test) ค่าสหสัมพันธ์

แบบ Pearson (Pearson's product moment correlation coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis)

สรุปผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไป

จากลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม เป็นบุคลากรในสังกัดกรมอาชีวศึกษาสระบุรี จำนวน 110 คน พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน 1-15 ปี ร้อยละ 57.3 อายุการทำงานตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป ร้อยละ 42.7 ปฏิญญาตรีและต่ำกว่า ร้อยละ 58.1 ปฏิญญาโทและสูงกว่า ร้อยละ 41.8 มีสภาพสมรส ร้อยละ 52.7 และสถานภาพโสดหรือหย่าร้าง ร้อยละ 47.3

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

1. บุคลากรที่มีอายุงานมาก มีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่าบุคลากร ที่มีอายุงานน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีบุคลากรที่มีอายุงานตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป มีคะแนนเฉลี่ยประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่าบุคลากรที่มีอายุงาน 1-15 ปี ผลการวิจัยครั้งนี้สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 1.1
2. บุคลากรที่มีการศึกษาระดับสูง มีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่าบุคลากร ที่มีการศึกษาต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีบุคลากรที่มีระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป มีคะแนนเฉลี่ยประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีลงไป ผลการวิจัยครั้งนี้สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 1.2
3. บุคลากรในสังกัดกรมอาชีวศึกษาสระบุรี ที่มีสถานภาพสมรสมีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่า บุคลากรในสังกัดกรมอาชีวศึกษาสระบุรี ที่โสดหรือหย่าร้างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีบุคลากรที่มีสถานภาพสมรส มีคะแนนเฉลี่ยประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่าบุคลากรที่มีโสดหรือหย่าร้าง ผลการวิจัยครั้งนี้สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 1.3

4. ความรู้สึกเป็นสุขในการทำงาน ทั้งในด้านจิตใจ ด้านปัญญา ด้านจิตวิญญาณ และความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรอาชีวศึกษาระบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีตัวแปรด้านความรู้สึกเป็นสุขด้านจิตใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานสูงสุดเท่ากับ .21 และความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานด้านปัญญาและจิตวิญญาณ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเท่ากับ .20 ผลการวิจัยครั้งนี้สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 2

5. แรงจูงใจในการทำงาน ทั้งในด้านแรงจูงใจภายใน แรงจูงใจภายนอก และแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรด้านแรงจูงใจภายในมีความสัมพันธ์ประสิทธิภาพการทำงานสูงสุดเท่ากับ .25 และแรงจูงใจภายนอกมีความสัมพันธ์ประสิทธิภาพการทำงานเท่ากับ .20 ผลการวิจัยครั้งนี้สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 3

6. ความรู้สึกเป็นสุขในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากรสังกัดกรมอาชีวศึกษาระบุรีมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรด้านความรู้สึกเป็นสุขกับแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด คือ .33 รองลงมา คือ แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .29 และความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .27 ผลการวิจัยครั้งนี้สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 4

7. ความรู้สึกเป็นสุขและแรงจูงใจในการทำงาน สามารถทำนายประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในสังกัดกรมอาชีวศึกษาระบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยครั้งนี้สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 5

อภิปรายผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพการทำงาน

จากสมมติฐานข้อที่ 1 บุคลากรสังกัดกรมอาชีวศึกษาสระบุรีที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสังกัดกรมอาชีวศึกษาสระบุรีที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ปัจจัยด้านอายุงาน บุคลากรที่มีอายุงานมาก มีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่าบุคลากร ที่มีอายุงานน้อย ดังข้อทูลที่ปรากฏ (ดูตาราง 7) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยครั้งนี้สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 1.1 สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุทัยรัตน์ เนิยรเจริญสุข (2544) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางชีวสังคม ลักษณะทางพุทธ และจิตลักษณะ ที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องประดับ พบว่า อายุการทำงานมีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน โดยผู้ที่มีอายุการทำงานมากมีผลการทำงานดีกว่าผู้ที่มีอายุการทำงานน้อย งานวิจัยของ อังคณา จรรยาวิวัฒน์กุล (2546) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานงบประมาณ พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานมากจะมีพฤติกรรมการทำงานดีกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานน้อย และ สุันทนา ศรีดากุล (2546) ศึกษาเรื่อง การเปรียบเทียบความสุขและประสิทธิผลในการทำงานของข้าราชการกระทรวงศึกษาธิการที่มีจริยธรรมในการทำงาน และการกำกับ การแสดงออกของตนแตกต่างกัน พบว่า อายุการทำงานเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน เนื่องจากอายุการทำงานหรือประสบการณ์จากการทำงานจะส่งผลให้บุคคลสามารถทำงานตามที่ได้มอบหมายได้ดีขึ้น

จากผลการวิจัยข้างต้น สามารถอธิบายได้ว่า บุคลากรที่มีอายุงานมาก มีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่าบุคลากรที่มีอายุงานน้อย เนื่องจากบุคลากรที่มีอายุงานมากจะมีความรู้ความสามารถที่ได้มาจากการสั่งสมประสบการณ์จากการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากกว่าผู้ที่มีอายุการทำงานน้อย ในขณะเดียวกัน ผู้ที่มีอายุการทำงานน้อย ยังขาดทักษะ ความรู้ ความสามารถในการทำงาน และยังอยู่ในช่วงการเรียนรู้ สั่งสมประสบการณ์ จึงต้องใช้เวลาในการปรับตัวให้มีประสิทธิภาพการทำงานให้มากขึ้น

2. ปัจจัยด้านระดับการศึกษา บุคลากรที่มีการศึกษาระดับสูง มีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่าบุคลากร ที่มีการศึกษาต่ำ ดังข้อมูลที่ปรากฏ (คูตาราง 8) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยครั้งนี้สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 1.2 สอดคล้องกับงานวิจัยของ คีอริยา พัฒนโกศัย (2545) ศึกษาเรื่อง การประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาล: กรณีศึกษาแผนกอายุรกรรม โรงพยาบาลตำรวจ พบว่าปัจจัยที่มีส่วนช่วยให้เกิดประสิทธิภาพการทำงาน คือ ระดับการศึกษา ซึ่ง ชงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์ (2540, หน้า 53-54) กล่าวว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน คือ ระดับการศึกษา และ ประวิทย์ ทิมครองธรรม (2548) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงงานผลิตชิ้นส่วนประกอบรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี

จากผลการวิจัยข้างต้นสามารถอธิบายได้ว่า บุคลากรที่มีการศึกษาระดับสูง มีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับต่ำ เนื่องจากบุคคลที่มีระดับการศึกษาระดับสูง แสดงให้เห็นว่าเป็นบุคคลที่มีความมุ่งมั่น และกระตือรือร้นในการทำงาน สูงกว่าบุคคลที่มีการศึกษาต่ำ ทำให้บุคลากรที่มีการศึกษาระดับสูงมีประสิทธิภาพการทำงานที่ดีกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับต่ำ

3. ปัจจัยด้านสถานภาพสมรส บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส มีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่าบุคลากรที่เป็น โสดหรือหย่าร้าง ดังข้อมูลที่ปรากฏ (คูตาราง 9) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยครั้งนี้สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 1.3 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนันทา ศรีคากุล (2546) ศึกษาเรื่อง การเปรียบเทียบความสุขและประสิทธิผลในการทำงานของข้าราชการกระทรวงศึกษาธิการที่มีจริยธรรมในการทำงาน และการกำกับ การแสดงออกของตนแตกต่างกัน พบว่า สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งบุคคลที่สมรสแล้วสามารถอุทิศเวลาในการทำงานได้มากเท่ากับบุคคลที่เป็นโสด หากคู่สมรสให้ความช่วยเหลือดูแลครอบครัว อีกประการหนึ่ง บุคคลที่สมรสแล้ว จะมีสุขภาพจิตที่ดี ซึ่งส่งผลต่อการทำงาน สอดคล้องกับ ณิชสุดา สุจินันท์กุล (2541)

ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านครอบครัว การทำงาน และลักษณะส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม การพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า สภาพสมรส มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพ การทำงานของพยาบาลวิชาชีพ อังคณา จรรยาวิวัฒน์กุล (2546) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผล ต่อพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานงบประมาณ พบว่า สถานภาพสมรส มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน โดยพนักงานที่แต่งงานแล้วมักจะมีพฤติกรรมการทำงาน ดีกว่าพนักงานที่โสด และ อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข (2544) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางชีวสังคม ลักษณะทางพุทธ และจิตลักษณะที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงาน อุตสาหกรรมผลิตเครื่องประดับ พบว่า สถานภาพสมรสจะมีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน และมีแนวโน้มว่าผู้ที่สมรสแล้วจะมีพฤติกรรมการทำงานดีกว่าผู้ที่ยังไม่ได้สมรส

จากผลการวิจัยข้างต้นสามารถอธิบายได้ว่า บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส มีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่าบุคลากรที่เป็น โสดหรือหย่าร้าง เนื่องจากผู้ที่มีสถานภาพ สมรสมีวุฒิทางอารมณ์สูงกว่าผู้ที่โสดหรือหย่าร้าง ทำให้มีความรอบคอบในการทำงาน นอกจากนี้ ผู้ที่มีสถานภาพสมรสต้องมีความรับผิดชอบสูงเพื่อนำรายได้มาเลี้ยงครอบครัว บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสจึงต้องพยายามทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงที่สุด

ความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงาน

จากสมมติฐานข้อที่ 2 ความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรอาชีวศึกษาสระบุรี ดังข้อมูลที่ปรากฏ (ดูตาราง 10) พบว่า ความรู้สึกเป็นสุขในการทำงาน ทั้งในด้านจิตใจ ด้านปัญญา ด้านจิตวิญญาณและ ความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากรอาชีวศึกษาสระบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีตัวแปรด้าน ความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานด้านจิตใจมีความสัมพันธ์ประสิทธิภาพการทำงานอยู่ที่ .21 และความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานด้านปัญญาและจิตวิญญาณมีความสัมพันธ์ไปในทาง เดียวกัน คือ .20 ผลการวิจัยครั้งนี้สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 2 สอดคล้องกับงานวิจัยหลายท่าน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. งานวิจัยที่เกี่ยวกับความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานด้านจิตใจ คือ อารีรัตน์ วิจิตรพัชรผล (2549) ศึกษาเรื่อง ความสุขสมบูรณ์ ความผูกพันต่อองค์กร และคุณลักษณะ

ส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่เป็นข้าราชการที่ดีของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พบว่า ความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานทางจิตใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานดี สอดคล้องกับ Antonovsky (1991, p. 24) ที่กล่าวว่า การที่พยาบาลมีความเข้มแข็งในการมองโลก ทำให้มีความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานทางกายและจิตใจ อีกทั้งยังช่วยลดความกดดันและความกังวลต่าง ๆ ได้ซึ่งส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานให้ดีขึ้น และ พสุ เจริญนทร์ (2550) ได้กล่าวถึงความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานในด้านจิตใจว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานของคนเรา คือ ปัจจัยเรื่องงาน โดยเฉพาะงานที่เมื่อทำแล้วรู้สึกว่าตนเองมีประโยชน์และมีคุณค่าต่อสังคมหรือบุคคลอื่น จะทำให้เรามีความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานและมีความสามารถในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

2. งานวิจัยที่ได้กล่าวเกี่ยวกับความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานด้านปัญญา คือ สุนันทาศรีคากุล (2546) ศึกษาเรื่อง การเปรียบเทียบความสุขและประสิทธิผลในการทำงานของข้าราชการกระทรวงศึกษาธิการที่มีจริยธรรมในการทำงาน และการกำกับ การแสดงออกของตนแตกต่างกัน พบว่า ข้าราชการที่มีการกำกับ การแสดงออกของตนสูง จะมีประสิทธิผลในการทำงานสูงกว่า และมีความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานมากกว่าข้าราชการที่มีการกำกับ การแสดงออกของตนต่ำ สอดคล้องกับ ศิริรยา พัฒนโกศัย (2545) ศึกษาเรื่อง การประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาล: กรณีศึกษาแผนกอายุรกรรม โรงพยาบาลตำรวจ พบว่า ปัจจัยที่มีส่วนช่วยให้เกิดประสิทธิภาพการทำงาน คือ ความคิดความเข้าใจที่ส่งผลทำให้เกิดการแสดงออกของบุคคล กล่าวคือ ถ้าบุคคลสามารถยอมรับความเป็นจริงที่เกิดขึ้น ก็จะมีพฤติกรรมในแง่บวก เป็นต้น ซึ่ง Wong and Law (2002, p. 243) ได้ศึกษาผลของความฉลาดทางอารมณ์ที่มีต่อประสิทธิภาพและทัศนคติในการทำงานของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีผลต่อประสิทธิภาพและความพึงพอใจในงาน ในขณะที่ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บังคับบัญชามีผลเฉพาะความพึงพอใจในบทบาทความเป็นผู้นำเท่านั้น

3. งานวิจัยที่ได้กล่าวเกี่ยวกับความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานด้านจิตวิญญาณ คือ นภา ไชยอุบล (2545) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการทำงานของจัดซื้อของบริษัทข้ามชาติ

ในเทคนิคอุตสาหกรรมไทย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานจัดซื้อของบริษัทข้ามชาติ ได้แก่ คุณภาพบุคลากรที่ทำงานร่วมกัน และความพึงพอใจในงาน

จากผลการวิจัยข้างต้นสามารถอธิบายได้ว่า ความรู้สึกเป็นสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรอาชีวศึกษาสระบุรี เนื่องจากผู้ที่มีความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานจะมีความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานที่ตนเองรับผิดชอบอยู่อย่างดีที่สุด ผลงานที่ออกมาจึงมีประสิทธิภาพการทำงานสูงตามไปด้วย

แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงาน

จากสมมติฐานข้อที่ 3 แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาสระบุรี ดังข้อมูลที่ปรากฏ (ดูตาราง 11) พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ทั้งในด้านแรงจูงใจภายใน แรงจูงใจภายนอก และแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาสระบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรด้านแรงจูงใจภายใน และประสิทธิภาพการทำงานมีความสัมพันธ์ เท่ากับ .25 และแรงจูงใจภายนอกกับประสิทธิภาพการทำงานมีความสัมพันธ์ เท่ากับ .20 ผลการวิจัยครั้งนี้สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 3 ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยหลายเรื่อง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. งานวิจัยที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานด้านเกี่ยวกับแรงจูงใจภายใน ได้แก่ วิทยา วงศ์ษา (2546) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับพฤติกรรมการสอนของครูระดับประถมศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้พบว่า ความรับผิดชอบ และการยอมรับนับถือ ส่งผลในทางบวกต่อพฤติกรรมการสอนของครูระดับประถมศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ สอดคล้องกับ รัชย์ชนก ชาติพงษ์วิวัฒน์ (2552) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ พบว่า การให้ค่าชมเชย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงาน วิทยากร เชียงกุล (2548, หน้า 11-12) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจในการทำงานในส่วนของแรงจูงใจภายในว่า เงินไม่สำคัญเท่าความรัก และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของงาน ขจรศักดิ์ นามบัวน้อย (2548) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน

ในเขตจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน คือ การให้รางวัลแก่ผู้ที่ทำงานได้ตามเป้าหมาย ซึ่งอาจเป็นสิ่งเล็กน้อยเช่นการชมเชย เป็นต้น

2. งานวิจัยที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานด้าน แรงจูงใจภายนอก คือ Survey Research Center (อ้างถึงใน นิยะดา ชุมหวงศ์ และนิพนาท โอพารวรรุฒิ, 2520, หน้า 91) ได้สำรวจความคิดเห็นของพนักงานในบริษัทประกันภัย และได้พบปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในงาน คือ ความพึงพอใจในตำแหน่งฐานะในการทำงานรวมทั้งผลตอบแทนทางการเงิน และ ศีอริยา พัฒน โกศัย (2545) ศึกษาเรื่อง การประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาล: กรณีศึกษาแผนกอายุรกรรม โรงพยาบาลตำรวจ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลกับประสิทธิภาพการทำงาน ของพยาบาลประจำการ แผนกอายุรกรรมโรงพยาบาล คือ สถานภาพส่วนบุคคลในด้านระดับชั้นยศ ระดับเงินเดือน และหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงาน

จากผลการวิจัยข้างต้นสามารถอธิบายได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรอาชีวศึกษาสระบุรี เนื่องจากบุคลากรที่มีแรงจูงใจในการทำงาน จะมีผลทำให้มีความตั้งใจในการทำงานและพยายามทำผลงานให้ออกมาดีที่สุด เพราะบุคลากรมีความคาดหวังในรางวัลที่เขาต้องการที่จะได้รับ

ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการทำงาน ความรู้สึกเป็นสุขในการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงาน

จากสมมติฐานข้อที่ 4 ดังข้อมูลที่ปรากฏ (ดูตาราง 12) พบว่า ประสิทธิภาพการทำงาน ความรู้สึกเป็นสุขและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสังกัดกรมอาชีวศึกษาสระบุรี มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรด้านความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด คือ .33 รองลงมา คือ แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .29 และความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .27 ผลการวิจัยครั้งนี้สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 4

Aristippus (อ้างถึงใน นภกรณ พิพัฒน์, 2550, หน้า 20) ได้อธิบายว่า ความสุขสบายทางกายเป็นสิ่งที่น่าพึงปรารถนาหรือมีค่ามากกว่าความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานทางจิตใจ

ซึ่งต้องเป็นความรู้สึกเป็นสุขในปัจจุบัน ความสุขสบายทางกายนี้เองทำให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่ดี

นายนัค คัควานี (2540) ได้อธิบายเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานด้านต่าง ๆ โดยแบ่งออกเป็น 7 ด้าน คือ

1. ด้านสุขภาพอนามัยและโภชนาการ ซึ่งประกอบด้วย ความยืนยาวของอายุ การปลอดจากโรคภัยไข้เจ็บ โภชนาการและการให้บริการสาธารณสุข ซึ่งจะช่วยให้มีสุขภาพร่างกายแข็งแรงพร้อมสำหรับการทำงาน

2. ด้านการศึกษา ทำให้พนักงานได้มีการพัฒนาความรู้ที่สามารถนำไปใช้ใน ชีวิตการทำงานของตนเองได้

3. ด้านชีวิตการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน การจ้างงานและความพอใจในค่าจ้างที่ได้รับ มีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิต ซึ่งจะส่งผลถึงกำลังใจในการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงานอีกด้วย

4. ด้านชีวิตครอบครัว สิ่งสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อ “ความรู้สึกเป็นสุข” ครอบครัวที่มีความรัก ความอบอุ่น และดูแลสมาชิกทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติ ผู้ที่มีชีวิตครอบครัวที่ดีย่อมส่งผลให้การทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี

5. ด้านการเติบโตทางเศรษฐกิจ พนักงานที่มีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต จะมีกำลังใจในการทำงาน และสามารถทุ่มเทให้กับงานมากกว่าผู้ที่มีรายได้ไม่พอต่อการดำรงชีวิต

6. ด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย การดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมเป็นสิ่งจำเป็นต่อ “ความรู้สึกเป็นสุข” เพราะจะทำให้บรรยากาศในการทำงานมีความสุขมากขึ้น

7. ด้านประชารัฐ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างโรงงานกับพนักงาน การเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันจะนำมาซึ่ง “ความรู้สึกเป็นสุข”

พระพรหมคุณาภรณ์ (ประยุทธ์ ปยุตฺโต) (2552) ได้อธิบายเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานที่ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นสุขในการทำงาน ตามแนวทางเศรษฐศาสตร์แนวพุทธ โดยแยกความต้องการเป็น 2 ประเภท ได้แก่



แบบที่ 1 ถ้าทำงานด้วยความต้องการคุณภาพชีวิต (ความต้องการที่ทำงานโดยตรง ไม่มีความต้องการอย่างอื่นเพิ่ม) ผลที่ได้จากการทำงานตรงกับความต้องการทันที เพราะฉะนั้นการทำงานจึงเป็นความรู้สึกเป็นสุข

แบบที่ 2 ถ้าทำงานด้วยความเสพปรนเปรอตน (ความต้องการสิ่งตอบแทนจากการทำงาน) ผลที่ได้จากการทำงานไม่ใช่ผลที่ต้องการ แต่เป็นเงื่อนไขเพื่อให้ได้ผลอย่างอื่นที่ต้องการ เพราะฉะนั้นการทำงานจึงเป็นความจำใจ

จากผลการวิจัยข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการทำงาน ความรู้สึกเป็นสุขในการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรสังกัดกรมอาชีวศึกษาสระบุรี มีความสัมพันธ์กันในทางบวก เนื่องจากความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานนั่นเองเป็นแรงจูงใจที่ส่งผลให้บุคลากรทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่ ผลงานที่ออกมาจึงมีประสิทธิภาพสูง

ประสิทธิภาพการทำงานสามารถทำนายได้จากแรงจูงใจในการทำงานและความรู้สึกเป็นสุขในการทำงาน

จากสมมติฐานข้อที่ 5 ค้างข้อมูลที่ปรากฏ (คูตาราง 13) พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานสามารถทำนายได้จากแรงจูงใจในการทำงานและความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกรมอาชีวศึกษาสระบุรีได้ โดยตัวแปรอิสระทั้ง 2 มีร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานได้ร้อยละ 11 และสามารถสร้างสมการทำนายประสิทธิภาพการทำงานได้ดังนี้

สมการในรูปคะแนนดิบ

$$\begin{aligned} \text{ประสิทธิภาพการทำงาน} = & 26.02 + 0.35 (\text{แรงจูงใจในการทำงาน}) \\ & + 0.18 (\text{ความรู้สึกเป็นสุขในการทำงาน}) \end{aligned}$$

และสามารถเขียนในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ประสิทธิภาพการทำงาน} = & 0.22 (\text{แรงจูงใจในการทำงาน}) \\ & + 0.19 (\text{ความรู้สึกเป็นสุขในการทำงาน}) \end{aligned}$$

ผลการวิจัยครั้งนี้ สามารถสรุปได้ว่า ความรู้สึกเป็นสุขในการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงานสามารถทำนายประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในสังกัดกรมอาชีวศึกษาสระบุรีได้อย่างน้อย 1 ตัวแปร ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ

ไพบุลย์ อินทิสันท์ (2544) ศึกษาเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ ค่านิยมในการทำงาน และลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานบนสายการบินไทย พบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุงาน ความฉลาดทางอารมณ์และค่านิยมในการทำงาน สามารถร่วมกันอธิบายประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสายการบินไทยได้ คิดเป็นร้อยละ 52.10 รัชณีการ ประสาร (2547) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของครูประถมศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครที่ผ่านการรับรองคุณภาพการศึกษา พบว่า การรับรู้ความสามารถในการทำงาน บรรยากาศในการทำงาน ลักษณะมุ่งอนาคต สุขภาพจิต และรายได้ สามารถร่วมกันอธิบายประสิทธิภาพการทำงานของครูได้ คิดเป็นร้อยละ 53.40 และ วิทยา วงศ์ษา (2546) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับพฤติกรรมการสอนของครูระดับประถมศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ พบว่า นโยบายและการบริหาร ความสำเร็จของงาน ความมั่นคงในงาน ลักษณะของงาน และสภาพการทำงาน มีผลต่อการพยากรณ์พฤติกรรมการสอนของครูระดับประถมศึกษาในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เห็นได้ว่า ความรู้สึกเป็นสุขและแรงจูงใจในการทำงานสามารถทำนายประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในสังกัดกรมอาชีวศึกษาสระบุรี เนื่องจากความรู้สึกเป็นสุขและแรงจูงใจในการทำงานทำให้บุคลากรเกิดความต้องการที่จะทำให้งานของตนเองมีประสิทธิภาพสูงสุด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับองค์กร

จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในสังกัดกรมอาชีวศึกษาสระบุรีที่มีปัจจัยด้าน อายุ การทำงาน การศึกษา สถานภาพสมรส ความรู้สึกเป็นสุข และ แรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ทางองค์กรควรพิจารณาถึงปัจจัยดังกล่าวเพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร โดยส่งเสริมในปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่มีผลทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรเพิ่มขึ้น โดยมีแนวทางการนำไปใช้ คือ

1. ผลการวิจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานควรนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพการทำงานมากขึ้น ดังเช่นพบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีผลในทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน เพราะฉะนั้นองค์กรควรมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานด้วยวิธีต่าง ๆ เช่น การสร้างบรรยากาศในที่ทำงานให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นสุขในการทำงาน โดยการยืดหยุ่น การพูดคุยชมเชยกัน การให้รางวัล เป็นต้น

2. ผลการวิจัยสามารถนำมาใช้เป็นข้อมูลประกอบในการทำแผนการฝึกอบรมขององค์กร โดยมุ่งเน้นการสร้างความรู้สึกร่วมกันให้เกิดขึ้นกับการทำงานในชีวิตประจำวัน เช่น การจัดหลักสูตรพัฒนาแรงจูงใจในการทำงาน เป็นต้น

3. ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในสังกัดกรมอาชีวศึกษาสระบุรี ที่มีการศึกษาสูง มีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาน้อยกว่าไปด้วย ทางองค์กรควรสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ในด้านต่าง ๆ ให้มากขึ้น เช่น การส่งพนักงานไปฝึกอบรมในเรื่องต่าง ๆ หรือสนับสนุนให้บุคลากรได้เรียนสูงขึ้น

4. จากผลการศึกษาพบว่า ความรู้สึกเป็นสุขในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากรสังกัดกรมอาชีวศึกษาสระบุรีมีความสัมพันธ์กันในทางบวก ทางองค์กรควรนำผลการวิจัยที่ได้ไปเป็นข้อมูลในการพิจารณาการสร้างแผนพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรอย่างประหยัดทรัพยากร เพราะการพัฒนาตัวแปรหนึ่งตัวแปรใดก็จะทำให้อีก 2 ตัวแปรพัฒนาขึ้นด้วย ซึ่งองค์กรสามารถพิจารณาเลือกใช้ตัวแปรใดก็ได้หนึ่งตัวแปรก็ได้

5. จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านความรู้สึกเป็นสุขและแรงจูงใจในการทำงานสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในสังกัดกรมอาชีวศึกษาสระบุรีได้ ดังนั้น การพิจารณาประสิทธิภาพในการทำงานจะต้องคำนึงถึงความรู้สึกเป็นสุขและแรงจูงใจในการทำงานมาเป็นองค์ประกอบในการพิจารณาด้วย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานกับกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ เช่น วิทยาลัยเทคนิคในจังหวัดอื่น ๆ หรือภูมิภาคอื่น

2. ควรมีการศึกษาถึงตัวแปรอิสระอื่นที่อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน