BE-09

การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในเขตจังหวัดหนองบัวลำภู

The Canonical Correlation Analysis Between Happiness And Efficiency on Working For The Bank Employees in The Bank of Agriculture And Cooperatives in The Area of Nongbua Lamphu Province

ศรายุทธ อินตะนัย[1] , นริศรา ไชยรถ[2] , ดนัย ลามคำ[3] , ศราวุฒิ จำวัน[4] และ ศึกษา อุ่นเจริญ[5]

Sarayuth Intanai[1], Narissara Chairot [2], Danai Lamkham[3] , Sarawoot Jamwan[4] and Sueksa Uncharoen[5]

[1] สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยพิชญบัณฑิต

[2] สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยพิชญบัณฑิต

[3]สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ วิทยาลัยพิชญบัณฑิต

[4]สาขาวิศวกรรมไฟฟ้า คณะวิศวกรรมศาสตร์ วิทยาลัยพิชญบัณฑิต

[5]สาขาสาธารณสุขชุมชน คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยพิชญบัณฑิต

อีเมล: sarayuthintanai53@gmail.com

บทคัดย่อ

งานวิจัยเรื่อง ‘การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในเขตจังหวัดหนองบัวลำภู’ มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในเขตจังหวัดหนองบัวลำภู 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในเขตจังหวัดหนองบัวลำภู งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้การศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จากแบบสอบถาม (Questionnaire) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในเขตจังหวัดหนองบัวลำภู รวมทั้งหมดจำนวน 166 คน เครื่องมือในการเก็บรวบข้อมูลใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล ผลการวิจัย พบว่า ระดับความสุขในการทำงาน มีภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ด้านโอกาสในความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และระดับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ด้านความคุ้มค่าของทรัพยากร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ส่วนผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในเขตจังหวัดหนองบัวลำภู พบว่า ตัวแปรทั้งสองโดยภาพรวมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลในเชิงบวกแสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับสูงและตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

คำหลัก: การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล , ความสุขในการทำงาน , ประสิทธิภาพในการทำงาน , พนักงาน

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the levels of happiness and efficiency on working of the bank employees in The Bank of Agriculture And Cooperative in The Area of Nongbua Lamphu Province and 2) to study the canonical correlation between happiness and efficiency on working of The Bank Employees in The Bank of Agriculture And Cooperative in The Area of Nongbua Lamphu Province. The research was quantitative research using the survey research from the questionnaire. The samples were 166 persons from the bank employees in The Bank of Agriculture And Cooperative in The Area of Nongbua Lamphu Province. The instruments using for data collecting included frequency , percentage , mean , standard deviation and canonical correlation analysis. The results of findings were as follows: for overall on the level of happiness was in high level. Considering on each aspect, there was the aspect of advancement opportunity and was in the highest level. For overall on the level of working efficiency was in high level. Considering on each aspect, the aspect of value of resources was in the highest level. But, the results on analysis canonical correlation between happiness and efficiency on working of The Bank Employees in The Bank of Agriculture And Cooperative in The Area of Nongbua Lamphu Province were in high level for the both variables and were positive and same direction for the relation.

Keywords: Canonical correlation analysis , happiness on working , efficiency on working , employees

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจและสังคมตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 - 2564) ซึ่งเป็นแผนพัฒนามุ่งเน้นให้คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา การกำหนดยุทธศาสตร์ที่ให้มีการเสริมสร้างและพัฒนา ศักยภาพของมนุษย์ และสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำภายในสังคม ซึ่งแนวทางพัฒนาประเทศนั้นจะใช้เศรษฐกิจเป็นเครื่องมือช่วยพัฒนาให้คนมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยเน้นในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพพร้อมคุณธรรม รอบรู้อย่างเท่าทันและมีสุขภาวะที่ดี มีความกินดีอยู่ดี ให้คนไทยมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) เพราะมนุษย์ทุกคนต่างก็ต้องการมีชีวิตที่ดี สมบูรณ์ด้วยปัจจัยสี่ ซึ่งการทำงานเป็นวิธีการอันดับแรกที่จะนำมาซึ่งทรัพยากรเหล่านี้ดังนั้นการทำงานจึงเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิต แต่สถานการณ์ในปัจจุบัน แสดงให้เห็นว่าบุคคลมักไม่มีความสุขในการทำงาน เนื่องมาจากการแข่งขันที่สูงขึ้น ชั่วโมงการทำงานยาวนานมากขึ้น เทคโนโลยีที่ทำให้บุคคลสามารถทำงานได้ทุกสถานที่ทุกเวลา สิ่งเหล่านี้ทำให้บุคคลขาดความสุขในการทำงาน ส่งผลต่อองค์การทั้งในด้านอัตราการลาออก ประสิทธิภาพการทำงานลดลง ขวัญกำลังใจตกต่ำลง นอกจากนี้ยังมีรายงานทางสถิติเกี่ยวกับความเจ็บป่วยที่เพิ่มขึ้นของกลุ่มคนที่ทำงานในสำนักงานและสาเหตุการฆ่าตัวตายอันเนื่องมาจากงานมีมากขึ้น (Moorhead, & Griffin, 2010: 116-117) ความสุขในการทำงานเป็นสิ่งที่พึงประสงค์ของคนทุกระดับในองค์กร ซึ่งมีปัจจัย

หลายประการที่เป็นปัจจัยที่สร้างให้คนในองค์การมีความสุขได้ ที่ผ่านมามีผลงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศได้สะท้อนให้เห็นถึงค่านิยมในการมองความสุขในองค์การที่ต่างกัน เช่น องค์กรแห่งสุขภาวะที่ดี (Healthy Organization) องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ความสุขจึงเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนปรารถนา เมื่อมนุษย์เกิดความสุขจะสามารถเพิ่มพลังงานในร่างกาย โดยการสั่งการของสมองไปยังระบบประสาท สนับสนุนให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ก่อให้เกิดความมั่นใจในการทำงานที่ดีขึ้น รวมถึงจิตอาสาที่จะช่วยเหลือสังคมและองค์การ (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ,2561)

จากการศึกษาบทความวิชาการ ทบทวนความหมาย แนวคิด และองค์ประกอบที่สำคัญขององค์กรแห่งความสุข พบว่าปัจจัยแห่งความสำเร็จขององค์กรแห่งความสุข หรือ Healthy Workplace ควรต้องเริ่มต้นจากพนักงานก่อนเป็นอันดับแรก โดยองค์กรจะเป็นผู้สร้างสภาพแวดล้อม ที่รายรอบให้เอื้อต่อความสุข ก่อนขยายอิทธิพลของความสุขในวงกว้างออกไป สิ่งที่สำคัญที่สุด คือ ความร่วมมือของ ทุกคนที่จะสร้างองค์กรแห่งความสุขร่วมกัน จึงทำให้องค์กรสามารถบรรลุตามแนวคิดองค์กรแห่งความสุขได้ โดยมีกระบวนการสร้างองค์กรแห่งความสุข คือ การสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สังคม พนักงาน และ ชุมชนให้เอื้อต่อการทำงาน ผู้บริหารให้ความสำคัญ แสดงภาวะผู้นำ และสร้างความเชื่อมั่น และการที่ทุกคน ในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้และมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยที่ปัจจัยแห่งความสำเร็จนั้นคือ การที่ทุกคน ในองค์กรได้ร่วมมือกันในการเปลี่ยนแปลงตั้งแต่เริ่มแรกและมีส่วนร่วมในการสร้างองค์กรแห่งความสุขร่วมกัน ขณะที่การนำแนวคิดองค์กรแห่งความสุขมาใช้สำหรับประเทศไทยของภาคเอกชนและภาครัฐมีความคล้ายคลึงกัน ในส่วนของกลุ่มความสุขของตนเอง และความสุขของครอบครัวมีความคล้ายคลึงกัน แต่มีความแตกต่างในส่วนของ กลุ่มความสุขขององค์กรและสังคม โดยที่นักบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการสร้าง องค์กรแห่งความสุข (ก้านทอง บุหร่า, 2560) บุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข มีความกระตือรือร้น ก่อให้เกิด ความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มาพัฒนางานในองค์กรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ปัจจุบันองค์กรได้ให้ความสำคัญกับทุนมนุษย์มากขึ้น เพื่อให้องค์กรสามารถเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ซึ่งการที่องค์กร จะประสบความสำเร็จได้นั้นมีแนวทางที่หลากหลาย การสร้างองค์กรแห่งความสุขเป็นอีกหนทางหนึ่งที่จะช่วยธำรง รักษาทุนมนุษย์เหล่านั้นไว้กับองค์กร ที่จะสร้างความแตกต่าง และคุณค่าให้กับองค์กรต่อไป ทั้งนี้ นักบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างองค์กรแห่งความสุขเป็นอย่างยิ่ง

ทั้งนี้ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) เป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในปีพ.ศ. 2509 โดยมีนโยบายหลักภารกิจและการบริหารงานที่เหมือนกันภายใต้จรรยาบรรณวิชาชีพที่เป็นสากล มีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมให้แก่พนักงาน วัตถุประสงค์ของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) คือ “ให้ความช่วยเหลือทางด้านการเงินแก่เกษตรกร กลุ่มเกษตรกร และสหกรณ์การเกษตร สำหรับการประกอบอาชีพเกษตรกรรมหรืออาชีพที่เกี่ยวเนื่องกับเกษตรกรรม ในการเพิ่มรายได้หรือพัฒนาคุณภาพชีวิตของเกษตรกรหรือครอบครัวของเกษตรกร” จากนโยบายหลักและภารกิจดังกล่าวทำให้พนักงานเกิดความเครียดในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานลดลง ซึ่งความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อเป็นส่วนช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานให้เกิดขึ้นแก่องค์การของพนักงาน อีกทั้งเพื่อลดปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน จึงจำเป็นต้องทราบถึงความสุขในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อสามารถนามาใช้เป็นแนวทางในอันที่จะสร้างหรือพัฒนาองค์ความรู้ต่อหน่วยงาน

ดังนั้นในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสุขในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานหรือไม่ และหากพบว่ามีความสัมพันธ์กันจะมีความสัมพันธ์อย่างไร โดยการวิจัยนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความสุขในการทำงานและตัวแปรประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งจะช่วยบอกว่าปัจจัยใดที่สำคัญและจำเป็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน และนอกจากนี้ยังเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างความสุขในการทำงาน และเป็นแนวทางในการพัฒนาให้เป็นองค์การแห่งความสุขได้ รวมถึงนโยบายต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่มีผลต่อความสำเร็จขององค์การ โดยในการวิจัยครั้งนี้ ศึกษาในบริบทของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในเขตจังหวัดหนองบัวลำภู

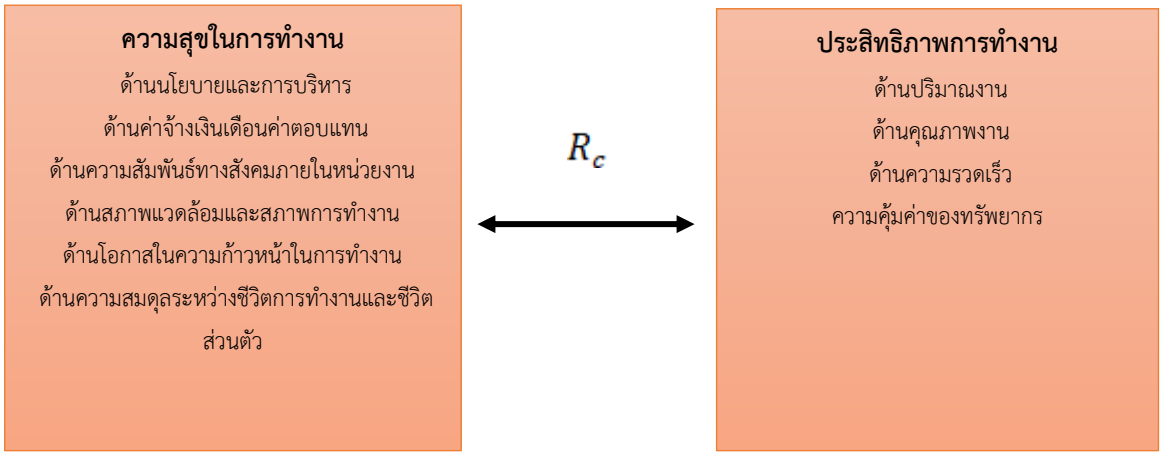
วัตถุประสงค์

1.เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในเขตจังหวัดหนองบัวลำภู

2.เพื่อศึกษาความสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในเขตจังหวัดหนองบัวลำภู

วิธีดำเนินการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยเรื่องนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้การศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จากแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งมีขั้นตอนและรายละเอียดการดำเนินการ ดังนี้

1.ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในงานวิจัยคือพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในเขตจังหวัดหนองบัวลำภู จำนวน 166 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิด Rule of Thumb (Nunnally, & Bernstein, 1967) โดยใช้อัตราส่วน 10 ต่อ 1 ตัวแปรในงานวิจัยนี้ มี 10 ตัวแปร จึงได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม 100 คน เพื่อป้องกันข้อผิดพลาดผู้วิจัยจึงเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 166 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แบบสอบถาม (Questionnaire) สร้างขึ้นจากหลักทฤษฎีแนวคิดการทบทวนวรรณกรรม สร้างข้อคำถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงานแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามด้านความสุขในการทำงาน ได้แก่ 1. ด้านนโยบายและการบริหาร 2. ด้านค่าจ้างเงินเดือนค่าตอบแทน 3. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน 4. ด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน 5. ด้านโอกาสในความก้าวหน้าในการทำงาน 6. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ 1. ด้านปริมาณงาน 2. ด้านคุณภาพงาน 3. ด้านความรวดเร็ว 4. ความคุ้มค่าของทรัพยากร

2.2 การตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านเพื่อประเมินตรวจสอบและเสนอแนะแบบสอบถามแต่ละข้อคำถาม โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย (Item of Objective Congruence Index : IOC) ทั้งนี้พบว่า แบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (IOC) อยู่ที่ 0.88 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ จำนาน 30 ตัวอย่าง วิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบัคของคำถามในแต่ละด้าน โดยกำหนดค่าแอลฟ่ามากกว่า 0.70 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่ามีค่าเท่ากับ 0.826 เนื้อหาของแบบสอบถามมีความครบถ้วนที่จะใช้เก็บข้อมูลต่อไป (กัลยา วานิชย์บัญชา และ ฐิตา วานิชย์บัญชา, 2561)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม โดยใช้แบบสอบถามในเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 166 ชุด ดำเนินการโดยผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยเดินทางไปขอความร่วมมือในการกรอกแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยประสานงานล่วงหน้า และอธิบายวัตถุประสงค์ และขั้นตอนการกรอกแบบสอบถาม ก่อนการเก็บข้อมูล ซึ่งสามารถเก็บรวบรวมแบบสอบถามได้ครบ ระยะเวลาการเก็บข้อมูล ในช่วงเดือน ตุลาคม 2564 ถึง เดือน ธันวาคม 2564 และนำแบบสอบถามดังกล่าวมาวิเคราะห์ผลต่อไป

3.2 การเก็บข้อมูลด้านเอกสาร โดยผู้วิจัยทำการศึกษาจากแหล่งข้อมูลต่างๆ ได้แก่ เอกสารทางวิชาการ บทความ หนังสือ สื่อสิ่งพิมพ์ ข้อมูลจากอินเตอร์เน็ต และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิ

คอลระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยใช้สถิติทดสอบ คือ สหสัมพันธ์คาโนนิคอล (Canonical Correlation Analysis)

ผลการวิจัย

งานวิจัยเรื่องการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในเขตจังหวัดหนองบัวลำภู แบ่งการนำเสนอผลการวิจัยเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. ระดับความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในเขตจังหวัดหนองบัวลำภู

1.1 ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในเขตจังหวัดหนองบัวลำภู ปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในเขตจังหวัดหนองบัวลำภู

ความสุขในการทำงาน	$\overline{x}$	S.D.	การแปรผล	ลำดับ
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	4.17	0.61	มาก	2
2. ด้านค่าจ้างเงินเดือนค่าตอบแทน	4.02	0.61	มาก	4
3. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน	3.90	0.60	มาก	6
4. ด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน	4.10	0.61	มาก	3
5. ด้านโอกาสในความก้าวหน้าในการทำงาน	4.21	0.62	มาก	1
6. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	3.91	0.60	มาก	5
รวม	4.05	0.61	มาก	

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความสุขในการทำงาน ซึ่งมีภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{x}$ = 4.05) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านโอกาสในความก้าวหน้าในการทำงาน ($\overline{x}$ = 4.21) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\overline{x}$ = 4.17) ด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน ($\overline{x}$ = 4.10) ด้านค่าจ้างเงินเดือนค่าตอบแทน ($\overline{x}$ = 4.02) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ($\overline{x}$ = 3.91) และด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน ($\overline{x}$ = 3.90)

1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในเขตจังหวัดหนองบัวลำภู ปรากฏดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในเขตจังหวัดหนองบัวลำภู

ประสิทธิภาพการทำงาน	$\overline{x}$	S.D.	การแปรผล	ลำดับ
1. ด้านปริมาณงาน	3.93	0.58	มาก	4
2. ด้านคุณภาพงาน	3.97	0.62	มาก	3
3. ด้านความรวดเร็ว	4.04	0.64	มาก	2
4. ด้านความคุ้มค่าของทรัพยากร	4.21	0.64	มาก	1
รวม	4.04	0.62	มาก	

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งมีภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{x}$ = 4.04) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความคุ้มค่าของทรัพยากร ($\overline{x}$ = 4.21) ด้านความรวดเร็ว ($\overline{x}$ = 4.04) ด้านคุณภาพงาน ($\overline{x}$ = 3.97) และด้านปริมาณงาน ($\overline{x}$ = 3.93)

2. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในเขตจังหวัดหนองบัวลำภู

ตารางที่ 3 ค่าความความสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในเขตจังหวัดหนองบัวลำภู

Canonical Function (F)	Canonical Correlation (R_c)	Canonical (R_c^2)	Wilk's Lambda (Λ)	Eigenvalue (λ)	F	p-value
1	0.624	0.589	0.583	0.636	24.00	0.000*
2	0.396	0.157	0.790	0.186	15.00	0.001*
3	0.227	0.052	0.937	0.054	8.00	0.239
4	0.110	0.012	0.988	0.012	3.00	0.582

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์จากการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์คาโนนิคอล (Canonical Correlation Analysis) ระหว่างความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน มีค่าความสัมพันธ์คาโนนิคอลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ฟังก์ชั่น คือ ฟังก์ชั่นที่ 1 และฟังก์ชั่นที่ 2 มีค่าความสัมพันธ์คาโนนิคอล (R_c) เท่ากับ 0.624 และ 0.396 ตามลำดับ ส่วนฟังก์ชั่นที่ 3 และฟังชั่นที่ 4 มีความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ พิจารณาจากค่า p-value มีค่าเท่ากับ .00 (p-value = .00 < .05)

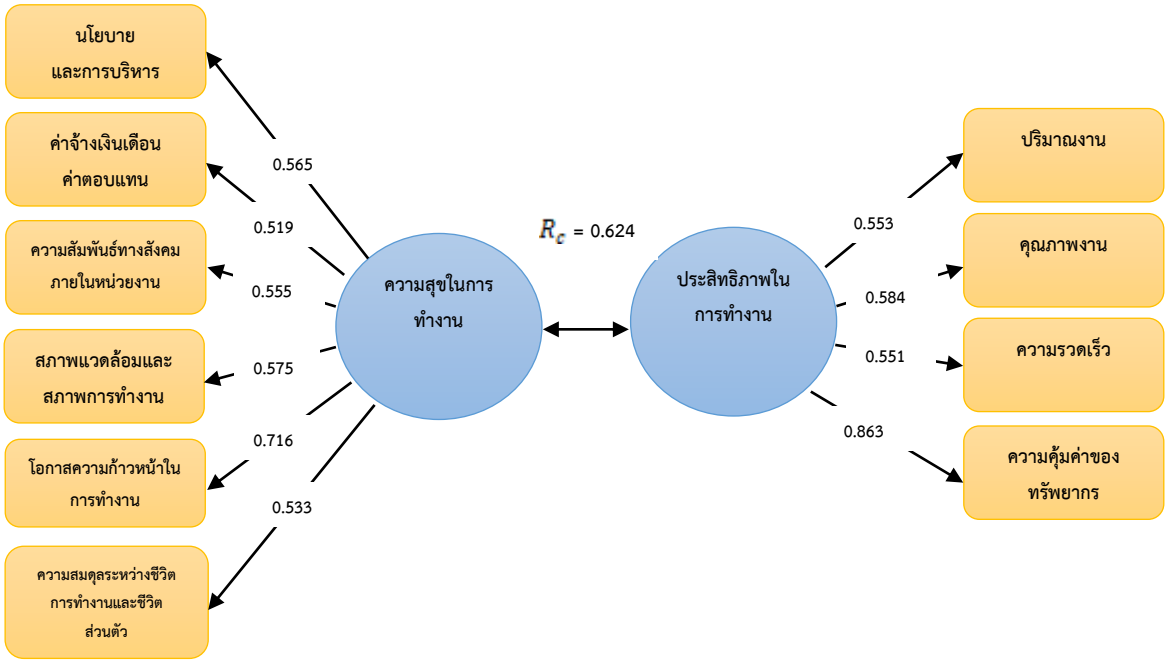
เมื่อพิจารณาค่าความแปรปรวนของความสัมพันธ์คาโนนิคอล (Eigen Value) ทั้ง 4 ฟังก์ชั่น พบว่า มีค่าเรียงตาม ฟังก์ชั่นที่ 1 , ฟังก์ชั่นที่ 2 , ฟังก์ชั่นที่ 3 , และฟังก์ชั่นที่ 4 เท่ากับ 0.636 , 0.186 , 0.054 และ 0.012 ตามลำดับ แสดงว่าในฟังก์ชั่นที่ 1 เป็นฟังก์ชั่นที่มีค่าสัมพันธ์มากที่สุด ทั้งนี้ จากการพิจารณาค่าความสัมพันธ์คาโนนิคอลกำลังสอง (R_c^2) มีค่าเท่ากับ 0.589 ซึ่งมากกว่าค่าความสัมพันธ์คาโนนิคอลกำลังสอง (R_c^2) ของฟังก์ชั่นที่ 2 ที่มีค่าเท่ากับ 0.157 กล่าวคือ ฟังก์ชั่นที่ 1 สามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองชุดได้ถึงร้อยละ 58 ในขณะที่ฟังก์ชันที่ 2 อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองชุด ได้เพียงร้อยละ 15 ดังนั้นในงานวิจัยนี้จึงนำเสนอเฉพาะฟังก์ชันที่ 1 เป็นฟังก์ชันที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์คาโนนิคอลมาตรฐานและสัมประสิทธิ์โครงสร้างระหว่างชุดตัวแปรฟังก์ชั่นที่ 1

ตัวแปร	ฟังก์ชั่นที่ 1	
	ค่าสัมประสิทธิ์คาโนนิคอลแบบคะแนนมาตรฐาน	ค่าสัมประสิทธิ์โครงสร้าง
ชุดตัวแปรความสุขในการทำงาน		
ด้านนโยบายและการบริหาร	0.476	0.565
ด้านค่าจ้างเงินเดือนค่าตอบแทน	0.390	0.519
ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน	0.600	0.555
ด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน	0.442	0.575
ด้านโอกาสในความก้าวหน้าในการทำงาน	0.607	0.716
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	0.529	0.533
ชุดตัวแปรประสิทธิภาพการทำงาน		
ด้านปริมาณงาน	0.262	0.553
ด้านคุณภาพงาน	0.317	0.584
ด้านความรวดเร็ว	0.337	0.551
ด้านความคุ้มค่าของทรัพยากร	0.773	0.863

จากตารางที่ 4 สามารถอธิบายได้ว่า ในฟังก์ชั่นที่ 1 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์คาโนนิคอลแบบคะแนนมาตรฐาน พบว่าชุดตัวแปรความสุขในการทำงาน ตัวแปรด้านโอกาสในความก้าวหน้าในการทำงาน (0.607) มีความสำคัญในการอธิบายชุดตัวแปรความสุขในการทำงานมากที่สุด รองลงมา คือตัวแปรด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน (0.600) ตัวแปรด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (0.529) ตัวแปรด้านนโยบายและการบริหาร (0.476) ตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน (0.442) และตัวแปรด้านค่าจ้างเงินเดือนค่าตอบแทน (0.390) ตามลำดับ ส่วนชุดตัวแปรประสิทธิภาพการทำงาน พบว่าตัวแปรด้านความคุ้มค่าของทรัพยากร (0.773) มีความสำคัญในการอธิบายชุดตัวแปรประสิทธิภาพการทำงานมากที่สุด รองลงมา คือ ตัวแปรด้านความรวดเร็ว (0.337) ตัวแปรด้านคุณภาพงาน (0.317) และตัวแปรด้านปริมาณงาน (0.262) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์โครงสร้างตามเกณฑ์การกำหนดค่าสัมประสิทธิ์โครงสร้างต้องมากกว่าหรือเท่ากับ .45 (Sherry & Henson , 2005) พบว่า ชุดตัวแปรความสุขในการทำงาน ตัวแปรด้านโอกาสในความก้าวหน้าในการทำงาน (0.716) มีความสำคัญในการอธิบายชุดตัวแปรความสุขในการทำงานมากที่สุด รองลงมา คือตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน (0.575) ตัวแปรด้านนโยบายและการบริหาร (0.565) ตัวแปรด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน (0.555) ตัวแปรด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (0.533) และตัวแปรด้านค่าจ้างเงินเดือนค่าตอบแทน (0.519) ตามลำดับ ส่วนชุดตัวแปรประสิทธิภาพการทำงาน พบว่าตัวแปรด้านความคุ้มค่าของทรัพยากร (0.863) มีความสำคัญในการอธิบายชุดตัวแปรประสิทธิภาพการทำงานมากที่สุด รองลงมา คือ ตัวแปรด้านคุณภาพงาน (0.584) ตัวแปรด้านปริมาณงาน (0.553) และตัวแปรด้านความรวดเร็ว (0.551) ตามลำดับ จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถเขียนเป็นภาพความสัมพันธ์คาโนนิคอลฟังก์ชั่นที่ 1 ได้ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 รูปแบบความสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในเขตจังหวัดหนองบัวลำภู

จากภาพที่ 2 กล่าวได้ว่าตัวแปรคาโนนิคอลระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในเขตจังหวัดหนองบัวลำภูค่า R_c = 0.624 มีค่าเป็นบวก(+) แสดงว่าตัวแปรความสุขในการทำงานกับตัวแปรประสิทธิภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้เมื่อพิจารณาจากระดับความสัมพันธ์จากช่วงเกณฑ์ คือ อยู่ในช่วง .50 - .70 (ชัยวิชิต เชียรชนะ , 2558) ตัวแปรความสุขในการทำงานกับตัวแปรประสิทธิภาพในการทำงานมีค่า R_c = 0.624 มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง โดยชุดตัวแปรความสุขในการทำงาน มีตัวแปรอธิบาย

ปัจจัย 6 ตัวแปร มีค่าสัมประสิทธิ์คาโนนิคอล อยู่ระหว่าง 0.519 - 0.716 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ส่วนชุดตัวแปรประสิทธิภาพในการทำงาน มีตัวแปรอธิบาย 4 ตัวแปร มีค่าสัมประสิทธิ์คาโนนิคอล อยู่ระหว่าง 0.551 - 0.863 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลงานวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในเขตจังหวัดหนองบัวลำภู สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การศึกษาระดับความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในเขตจังหวัดหนองบัวลำภู

1.1 ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในเขตจังหวัดหนองบัวลำภู

ผลการศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในเขตจังหวัดหนองบัวลำภู มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ด้านโอกาสในความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน ด้านค่าจ้างเงินเดือนค่าตอบแทน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ธนาคารการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร มุ่งเน้นการเพิ่มความรู้ความสามารถของคนในการทำงาน เปิดโอกาสในการสอบเพื่อเลื่อนขั้นขึ้นไปในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น มีการกำหนดนโยบายและแนวทางในการบริหารงานที่ชัดเจนโปร่งใส บุคลากรมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน การได้รับค่าตอบแทนที่มีการประเมินผลการทำงาน ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน จึงเกิดทัศนะคติที่ดีต่อการทำงาน จึงนำไปสู่การมีความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (อัจฉรีย์ มานะกิจ และ ประสพชัย พสุนนท์ , 2562) ได้ทำการศึกษาเรื่องการวิเคราะห์ความสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างความสุขในการทำงานและความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของนักวิชาการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน พบว่า นักวิชาการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชนมีระดับความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ (จิราวัฒน์ ไทยแท้ , 2560) ได้ทำการศึกษาเรื่องระดับความสุขในการทำงานของประชากรในเขตพื้นที่ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม พบว่า ระดับความสุขในการทำงานของประชากรในเขตพื้นที่ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในเขตจังหวัดหนองบัวลำภู

ผลการศึกษาระดับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในเขตจังหวัดหนองบัวลำภู มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ด้านความคุ้มค่าของทรัพยากร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านความรวดเร็ว ด้านคุณภาพงาน และด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร มีการกำหนดแนวทางในการบริหารบุคลากรที่ชัดเจน โดยมุ่งเน้นให้พนักงานเพิ่มความรู้ความสามารถในการทำงาน เพื่อให้ความช่วยเหลือทางด้านการเงินแก่เกษตรกร กลุ่มเกษตรกร และสหกรณ์การเกษตร สำหรับการประกอบอาชีพเกษตรกรรมหรืออาชีพที่เกี่ยวเนื่องกับเกษตรกรรม ในการเพิ่มรายได้

หรือพัฒนาคุณภาพชีวิตของเกษตรกรหรือครอบครัวของเกษตรกรการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร พนักงานจึงประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นคนเก่ง คนดี อีกทั้งยังทำงานอย่างมีความสุขและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบต่อผู้ใช้บริการ บริการด้วยความถูกต้องรวดเร็วและเสมอภาคสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ใช้บริการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (พิชญา วัฒนะรังสรรค์ และ ชลวิช สุธัญญารักษ์ , 2559) ได้ทำการศึกษาเรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 4 ดาว ย่านสยามสแควร์ พบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ทิพยโกศล หริ่งกระโทก และ ฐิติมา ไชยะกุล , 2563) ได้ทำการศึกษาเรื่องอิทธิพลของการทำงานเป็นทีมและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติการของโรงกลั่นน้ำมัน ในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงกลั่นน้ำมัน ในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง

2. ความสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในเขตจังหวัดหนองบัวลำภู

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในเขตจังหวัดหนองบัวลำภู พบว่า ตัวแปรทั้งสองโดยภาพรวมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลในเชิงบวกมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงแสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร มุ่งเน้นการเพิ่มความรู้และพัฒนาทักษะความสามารถของพนักงานโดยมีการอบรมพัฒนาทักษะในการทำงานและทักษะในการบริการทางด้านการเงินแก่เกษตรกร กลุ่มเกษตรกร และสหกรณ์การเกษตร อีกทั้งเปิดโอกาสให้พนักงานสอบเลื่อนขั้นขึ้นไปในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น พนักงานได้รับค่าตอบแทนที่มีการประเมินผลการทำงานและเลื่อนขั้นเงินเดือนทุกปีอย่างยุติธรรม พนักงานมีความมั่นคงในหน้าที่การงานและได้รับสวัสดิการต่างๆ มองเห็นถึงโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน จึงนำไปสู่การทำให้มีความสุขในการทำงาน เมื่อพนักงานมีความสุขในการทำงาน จึงนำไปสู่การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและผลของการทำงานมีผลลัพธ์ที่มีคุณภาพ เกษตรกร กลุ่มเกษตรกร และสหกรณ์การเกษตร ได้รับบริการที่ถูกต้อง รวดเร็ว และเป็นที่พึงพอใจของผู้ใช้บริการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ชุติมา ยุวโกศล และ ณัฐภรณ์ ฤทธิ์เจริญ , 2562) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง) ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง) มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูงมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.082 และสอดคล้องกับ (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ , 2561) ที่ ได้กล่าวว่า ความสุข 8 ประการ เปรียบเสมือนเครื่องมือสำคัญที่จะนำพาองค์กรไปสู่การสร้างความสุขภายในองค์การอย่างสมบูรณ์ ในฐานะที่ ฝ่ายทรัพยากรบุคคล เป็นผู้รับผิดชอบหลักในการดูแลคนบริหารคนภายในองค์การให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด สิ่งที่สำคัญและจำเป็นคือการเข้าถึงพนักงาน ในเรื่องของความสุขพื้นฐานทั้ง 8 ประการ เพื่อให้พนักงานในองค์การสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์การ และพนักงานในองค์กร เกิดความรัก ความผูกพัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. จากผลการวิจัย พบว่า ความสุขในการทำงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าน้ำหนักของตัวแปรมากที่สุด ซึ่งหมายถึงโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานในมิตินี้มีผลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าหากพนักงานมีความสุขในการทำงาน ก็มีแนวโน้มที่พนักงานจะมีโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ดังนั้นในการเสริมสร้างความสุขในการทำงานให้กับพนักงาน โดยการธำรงรักษานโยบายในการเลื่อนตำแหน่งงานของพนักงานอย่างต่อเนื่อง และองค์การอาจมองทางเลือกอื่นนอกจากการสอบเลื่อนตำแหน่งงานเพื่อสร้างโอกาสการก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่เพิ่มมากขึ้นและเพิ่มความหลากหลายในวิธีการเลื่อนตำแหน่งงาน องค์การควรสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยองค์การอาจมองทางเลือกอื่นนอกจากผลตอบแทนในรูปแบบของเงินให้มากขึ้น การมอบหมายหน้าที่การทำงานที่มีความสำคัญ การให้คำชื่นชม และผลักดันให้เกิดนโยบายการทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจ ในการทำงานต่อไปเพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. จากผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความคุ้มค่าของทรัพยากร มีค่าน้ำหนักของตัวแปรมากที่สุด ซึ่งหมายถึงความคุ้มค่าของทรัพยากรในมิตินี้มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าหากพนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงาน ก็มีแนวโน้มที่พนักงานจะทำงานโดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ดังนั้นในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานให้กับพนักงาน โดยการธำรงรักษานโยบายในการบริหารบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและพัฒนาทักษะของพนักงานอย่างต่อเนื่อง องค์การอาจมองทางเลือกอื่น อาทิเช่น การจัดโครงการที่มีความหลากหลายและเป็นเอกลักษณ์ขององค์การเพื่อให้พนักงานได้แสดงทักษะในการทำงานและความพยายามในการทำงานอย่างสุดความสามารถในการบริการ หรือการผลักดันให้เกิดกลยุทธ์การฝึกอบรมด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทักษะวิธีการทำงาน เพื่อเพิ่มพูนทักษะความสามารถในการเรียนรู้ของพนักงาน องค์กรควรให้มีการเรียนรู้ผ่านสื่อต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของแต่ละคน องค์กรควรจัดให้มีการเข้าร่วมอบรมสัมมนา ทั้งจากหน่วยงานภาครัฐและสถาบันการศึกษาที่มีการจัดการต่าง ๆเพื่อให้บุคลากรมีองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในงานปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณเพียงอย่างเดียว จึงทำให้การศึกษา ไม่ทราบถึงข้อมูลในเชิงลึกเพื่อให้ได้ข้อมูลที่รอบด้านอาจใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน (Mix Method) และเพื่อให้ทราบปัญหาและแนวทางการแก้ไขที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น หรืออาจทำวิจัยเชิงนโยบาย (Policy research) เพื่อให้ได้รูปแบบหรือข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้ต่อไปกับองค์การหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2. ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรพิจารณาตัวแปรอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน หรือ ประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ เป็นต้น โดยอาจนำมาศึกษาร่วมกันเพิ่มเติมจากการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งตัวแปรเหล่านี้ จะช่วยทำให้องค์การทราบถึงกลวิธีในการจัดการกับการสร้างความสุขในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานได้อย่างรอบด้าน และนำไปพัฒนาเป็นข้อเสนอเชิงกลยุทธ์ในองค์การต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กัลยา วานิชย์บัญชา และ ฐิตา วานิชย์บัญชา. (2561). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล*(พิมพ์ครั้งที่ 31). กรุงเทพมหานคร: สามลดา.

ก้านทอง บุหร่า. (2560). องค์กรแห่งความสุข: แนวคิด กระบวนการ และบทบาทของนักกบริหาร ทรัพยากรมนุษย์. *วารสารวิทยบริการ*, 28(3), 169-176.

จิราวัฒน์ ไทยแท้. (2560). ระดับความสุขในการทำงานของประชากรในเขตพื้นที่ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์*, 1(2), 40-47.

ชัยวิชิต เชียรชนะ. (2558). *การใช้สถิติหลายตัวแปรเพื่อการวิจัย : การออกแบบ การวิเคราะห์ และ การตีความหมาย.* กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ.

ชุติมา ยุวโกศล และ ณัฐภรณ์ ฤทธิ์เจริญ. (2562). อิทธิพลของการทำงานเป็นทีมและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติการของโรงกลั่นน้ำมัน ในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง. *วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง*, 2(3), 60-72.

ทิพยโกศล หริ่งกระโทก และ ฐิติมา ไชยะกุล. (2563). อิทธิพลของการทำงานเป็นทีมและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติการของโรงกลั่นน้ำมัน ในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง.*วารสารวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาการจัดการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 13(1), 130-148.

พิชญา วัฒนะรังสรรค์ และ ชลวิช สุธัญญารักษ์. (2559). การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 4 ดาว ย่านสยามสแควร์. *วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 11(1), 71-79.

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2561). *แผนหลัก สสส. 2561-2563 กรุงเทพมหานคร:สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.).* สืบค้นเมื่อ 13 ตุลาคม 2564 จาก http://resource.thaihealth.or.th/library/hot/16191

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 .

อัจฉรีย์ มานะกิจ และ ประสพชัย พสุนนท์. (2562). การวิเคราะห์ความสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างความสุขในการทำงานและความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของนักวิชาการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน. *วารสารร่มพฤกษ์*, 37(3), 57-69.

Moorhead Gregory, & Griffin Ricky, W. (2010). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*. 9 th ed. China: South-Western CENGAGE Learning

Nunnally Jum, C., & Bernstein Ira, H. (1967). *Psychometric theory* (3rd ed.). New York, NY : McGraw-Hill

Sherry, A., & Henson, R. (2005). Conducting and Interpreting Canonical Correlation Analysis in Personality Research: A User-Friendly Primer. *Journal of Personality Assessment*, 84(1), 37-48.