



Happiness at Work and Work Engagement Affecting the Performance Effectiveness of the Personnel of the Administrative Organizations in Mueang Sakon Nakhon District, Sakon Nakhon Province

Preeyanuch Katbamrung¹, Chardchai Udomkijmongkol² and Samart Aiyakorn³

Public Administration Program, Faculty of Management Science Sakon Nakhon Rajbhat University, Thailand

E-mail: a-o-m-aom@hotmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0002-4531-4401>

E-mail: chardchai_u@hotmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-6345-8455>

E-mail: Saamm_5@hotmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-3715-7282>

Received 22/01/2024

Revised 25/01/2024

Accepted 30/01/2024

Abstract

Background and Aims: At present, both public and private organizations are giving importance to promoting personal happiness at work. The reason that personnel are happy at work is an important thing that will bring success to the organization in the future. This is because employees who are happy with their work will be more engaged and will work more efficiently. Thus, the purposes of this research included the following: 1) To study the level of happiness at work, work engagement, and the performance effectiveness of the personnel of the administrative organizations in Mueang Sakon Nakhon District. 2) To investigate the influences of happiness at work and work engagement on the performance effectiveness of the personnel of the administrative organizations in Mueang Sakon Nakhon District.

Methodology: it was obtained through a stratified random sampling method, the samples were composed of 268 personnel who reported to the administrative organizations in Mueang Sakon Nakhon District, Sakon Nakhon Province. The questionnaire was used as the tool for data collection and statistics employed for data analysis incorporated frequency, percentage, standard deviation, and Multiple Regression Analysis.

Results: (1) The happiness at work of the personnel of the administrative organizations in Mueang Sakon Nakhon District, as a whole, was at a high level. Likewise, the work engagement of the personnel of the administrative organizations in Mueang Sakon Nakhon District, as a whole, was at a high level as well. In a similar vein, the overall performance effectiveness of the personnel of the administrative organizations in Mueang Sakon Nakhon District was at a high level. (2) In light of happiness at work, these aspects significantly influenced the performance effectiveness of the personnel of the administrative organizations in Mueang





Sakon Nakhon District, at .01 statistical level: success in work ($\beta=.415$), love to work ($\beta=.218$), acceptance/recognition in the workplace ($\beta=.201$), communication and relationships ($\beta=.127$). Altogether, these aspects could be used to correctly predict the level of performance effectiveness of the personnel of the administrative organizations in Mueang Sakon Nakhon District, 77.10 percent ($R^{2Adj}=.771$). Regarding work engagement, these aspects significantly influenced on the performance effectiveness of the personnel of the administrative organizations in Mueang Sakon Nakhon District, at .01 statistical level: commitment/dedication to work ($\beta=.705$) and work absorption/identification with work ($\beta=.327$). Although these aspects could be used jointly for the prediction of the performance effectiveness level of the personnel of the administrative organizations in Mueang Sakon Nakhon District, 79.60 percent ($R^{2Adj}=.796$), diligence did not show any influence on the performance effectiveness of these personnel.

Conclusion: The study affirms a strong positive correlation between happiness at work, work engagement, and overall performance effectiveness among administrative personnel in Mueang Sakon Nakhon District. Specific factors such as success in work, love for work, and recognition in the workplace significantly contribute to predicting performance effectiveness. However, the notable absence of a significant influence from diligence on performance effectiveness suggests that other factors may play a more prominent role in determining the overall effectiveness of administrative personnel in the district.

Keywords: Happiness at Work; Work Engagement; Performance Effectiveness



ความสุขในการทำงานและความผูกพันในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

ปริยานุช เกตุบำรุง¹ ขาดิชัย อุดมกิจมงคล² สามารถ อัยกร³

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร,

บทคัดย่อ

ภูมิหลังและวัตถุประสงค์: ในปัจจุบันองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนต่างให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ด้วยเหตุผลว่าการที่บุคลากรมีความสุขในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญอันจะนำมาซึ่งความสำเร็จขององค์กรในอนาคต ทั้งนี้เพราะบุคลากรที่มีความสุขกับการทำงานจะมีความผูกพันและจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความสุขในการทำงาน ความผูกพันในงาน และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร 2) ศึกษาอิทธิพลของความสุขในการทำงาน และความผูกพันในงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร

ระเบียบวิธีการวิจัย: กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เจ้าหน้าที่ท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร จำนวน 268 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย: (1) ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) ความสุขในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงาน ($\beta=.415$) ด้านความรักในงาน ($\beta=.218$) ด้านการเป็นที่ยอมรับ ($\beta=.201$) และด้านการติดต่อสัมพันธ์ ($\beta=.127$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร ได้ร้อยละ 77.10 ($R^{2Adj}=.771$) ความผูกพันในงาน ด้านความทุ่มเทในการทำงาน ($\beta=.705$) และด้านความรู้สึว่าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน ($\beta=.327$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร ได้ร้อยละ 79.60 ($R^{2Adj}=.796$) ยกเว้นด้านความขยันขันแข็ง

สรุปผล: การศึกษานี้ยืนยันความสัมพันธ์เชิงบวกที่แข็งแกร่งระหว่างความสุขในการทำงาน ความผูกพันในการทำงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมของบุคลากรฝ่ายบริหารในอำเภอเมืองสกลนคร ปัจจัยเฉพาะ

เช่น ความสำเร็จในการทำงาน ความรักในการทำงาน และการยอมรับในที่ทำงาน มีส่วนสำคัญในการทำนาย ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตาม การไม่มีอิทธิพลที่สำคัญจากความขยันหมั่นเพียรต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานอย่างน่าทึ่ง ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยอื่นๆ อาจมีบทบาทที่โดดเด่นกว่าในการพิจารณาประสิทธิผลโดยรวมของบุคลากรฝ่ายบริหารในเขต

คำสำคัญ : ความสุขในการทำงาน; ความผูกพันในงาน; ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

บทนำ

ในปัจจุบันองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนต่างให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ด้วยเหตุผลว่าการที่บุคลากรมีความสุขในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญอันจะนำมาซึ่งความสำเร็จขององค์กรในอนาคต ทั้งนี้เพราะบุคลากรที่มีความสุขกับการทำงานจะมีความผูกพันและจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ความสุขในการทำงานจะนำมาซึ่งความผูกพัน ความจงรักภักดีและแรงจูงใจให้กับองค์กรในระยะยาว บุคลากรอยู่กับองค์กรนานขึ้นสามารถแสดงผลงานได้ในระดับสูงและความสำเร็จตามเป้าหมาย ทำงานได้นานและหนักขึ้น แสดงความคิดเห็นเชิงบวก ได้รับการเคารพและยอมรับจากคนอื่น ๆ อัตราการป่วยลดน้อยลงแสดงถึงประสิทธิภาพที่มีอยู่และการนำเสนอสิ่งใหม่ ๆ เข้ามาแก้ไขและกลยุทธ์ในการแก้ไขปัญหา ซึ่งลักษณะนิสัยและพฤติกรรมเหล่านี้จะทำให้พนักงาน เพื่อนร่วมงาน ทีมงาน หัวหน้า และผู้มารับบริการในหน่วยงานมีความสุข (ภัทรดนัย ฉลองบุญ, 2561)

การทำงานอย่างมีความสุขนั้นเป็นสิ่งที่บุคลากรทุกคนในองค์กรต่างปรารถนา คงไม่อาจมีใครปฏิเสธได้ว่าหากได้ทำงานในที่ทำงานที่รู้สึกมีความสุขแล้วนั้นจะรู้สึกผูกพัน สนุกสนานความรู้สึกที่ไม่อยากมาทำงานจะหมดไป แต่จะกลับกลายเป็นการมาร่วมสนุกกับกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อความสำเร็จของตนเอง กลุ่ม และองค์กรที่เปรียบเสมือนบ้านหลังที่สอง โดยปัจจุบันกระแสการสร้างการทำงานอย่างมีความสุขในประเทศไทยได้เริ่มแพร่หลายมากยิ่งขึ้น เพื่อสร้างผลผลิตหรือผลประกอบการที่ยั่งยืน เมื่อบุคลากรมีความสุขในการทำงานผลที่ตามมา คือ บุคลากรจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จ เกิดภาคภูมิใจต่อผลงาน ทำให้เพื่อนร่วมงานมีความสุข บรรยากาศในที่ทำงานดี มีการช่วยเหลือกันในงาน รวมทั้งองค์กรได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล (Manion, 2003) สิ่งเหล่านี้ส่งผลให้อัตราการลาออก การขาดงานในองค์กรลดลง ดังนั้นการสร้างความสุขในที่ทำงานจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งเพราะจะทำให้เกิดความราบรื่นในการบริหารองค์กร โดยการที่คนในองค์กรมีความสุขในการทำงานจะก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมซึ่งจะทำให้มีผลผลิตที่มีคุณภาพ และหากคนในองค์กรมีความสุขในการทำงาน จะช่วยลดความขัดแย้ง และลดความเครียดในการทำงาน นอกจากนี้ยังช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้า และพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นจะเห็นได้ว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่นำความสำเร็จมาสู่องค์กรซึ่งจำเป็นต้องมีการพัฒนาให้มีความสุขในการทำงาน (ชินกร น้อยคำยาง, 2555: 16)

ความผูกพันในงาน (Work engagement) ก็เป็นอีกปัจจัยที่ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีผลลัพธ์ในงานที่มีประสิทธิภาพ บุคลากรที่มีความผูกพันในงานจะทำงานด้วยความมุ่งมั่น ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคพัฒนาตนเองเพื่อความเชี่ยวชาญในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ความยึดมั่นผูกพันในงาน หมายถึง สภาวะทางจิตใจของพนักงานในทางบวกที่แสดงออกถึงการทำงาน ด้วยความกระตือรือร้น ขยันขันแข็ง และรู้สึกถึงว่าตนเองมีความสามารถในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้ (Schaufeli et al., 2002) พนักงานที่มีความยึดมั่นผูกพันในงานจะเข้าใจว่างานของพวกเขาเป็นส่วนสนับสนุน เป้าหมายโดยรวมขององค์การอย่างไร และรู้สึกว่าการปฏิบัติงานของพวกเขา มีความหมายและมีความสำคัญ จึงปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มที่เพื่อสนับสนุนเป้าหมายขององค์การ (Kahn, 1990) พนักงานที่มีความยึดมั่น ผูกพันในงานจะแสดงออกด้วยลักษณะดังต่อไปนี้ 1) ความขยันขันแข็งในการทำงาน พนักงานปฏิบัติงาน ด้วยความเต็มใจ ไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก 2) การทุ่มเทอุทิศตนในการทำงาน พนักงานรับรู้ว่าการที่ทำงานมีความสำคัญ มีแรงจูงใจในการทำงานมีความกระตือรือร้นอุทิศตนเพื่อการทำงานอย่างเต็มความสามารถ และ 3) ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน ตั้งใจปฏิบัติงาน มีความจดจ่อกับงานที่ได้รับมอบหมาย และปฏิบัติงานจนรู้สึกถึงว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว อีกทั้งยังสามารถแยกแยะงานออกจากชีวิตส่วนตัวได้ (อรพินทร์ ชูชม, 2557) ความผูกพันในงานนั้นมีส่วนสำคัญที่จะช่วยสร้างให้พนักงานทำงานกับองค์กรได้อย่างมีความสุข และอยู่ร่วมกันได้ในระยะยาวขึ้น การเสริมสร้าง Employee Engagement ให้เกิดขึ้นกับองค์กรเป็นการสร้างปฏิสัมพันธ์ต่อกันอย่างสม่ำเสมอ และยังเป็นการช่วย Feedback ในด้านต่างๆ ที่เป็นข้อมูลที่สำหรับการพัฒนาบุคลากรตลอดจนองค์กรด้วยเช่นกัน แล้วการสร้าง Employee Engagement นั้นก็ไม่ใช่หน้าที่ของแผนกใดแผนกหนึ่ง หรือคนใดคนหนึ่ง แต่ควรเป็นหน้าที่ของทุกคนในองค์กรที่ร่วมแรงร่วมใจกันผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จ ซึ่งการมี Employee Engagement ที่ดีนั้นมีส่วนอย่างยิ่งที่จะเป็นพลังสำคัญในการทำงานของทุกคน และสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นกับองค์กรได้ รวมถึงสร้างพลังขับเคลื่อนอันยิ่งใหญ่และมีประสิทธิภาพที่จะผลักดันองค์กรให้ก้าวหน้าต่อไปอย่างยั่งยืนในที่สุดด้วย

อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 18 แห่ง โดยจำแนกเป็นเทศบาลนคร 1 แห่ง เทศบาลตำบล 9 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 8 แห่ง ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งได้มีการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนโดยการดำเนินงานหรือกิจกรรมใด ๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร จะประสบผลสำเร็จสอดคล้องตามตามยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์บุคลากรหรือเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือเป็นทรัพยากรบุคคลที่เป็นองค์ประกอบสำคัญในการขับเคลื่อนและผลักดันความสำเร็จให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใด ๆ ที่สามารถบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพย่อมส่งผลต่อความสำเร็จในภาพรวม

จากความสำคัญดังที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า องค์การมีหน้าที่ในการส่งเสริมทำให้บุคลากรเกิดความสุขในการทำงาน และเกิดความผูกพันในงาน ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน หากสภาพแวดล้อมในการทำงานดี จะสามารถเอื้ออำนวยให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะก่อให้เกิดความพึงพอใจ มีผลทำให้มีความสุขในการทำงานมากขึ้น เกิดความผูกพันในงานตามมา ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวิจัยถึง ความสุขในการทำงาน และความผูกพันในงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร โดยมีความมุ่งหมายของการวิจัยเพื่อศึกษาว่าความสุขในการทำงาน และความผูกพันในงาน ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนครหรือไม่อย่างไร ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยจะนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์การต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน ความผูกพันในงาน และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของความสุขในการทำงาน และความผูกพันในงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

สมมติฐานของการวิจัย

1. ความสุขในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร
2. ความผูกพันในงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเรื่องความสุขในการทำงานและการมีส่วนร่วมในการทำงานได้รับความสนใจเพิ่มขึ้นในด้านจิตวิทยาองค์กรและวรรณกรรมด้านการจัดการ ความสุขในการทำงานเกี่ยวข้องกับประสบการณ์ส่วนตัวของบุคคลในด้านอารมณ์เชิงบวกและความพึงพอใจภายในบริบทของการทำงาน ในขณะที่การมีส่วนร่วมในการทำงานขึ้นอยู่กับระดับพลังงาน ความทุ่มเท และการดูดซึมที่พนักงานลงทุนในงานของตน เนื่องจากองค์กรตระหนักถึงความสำคัญของความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานและผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม การทำความเข้าใจความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนระหว่างความสุขในการทำงานและความผูกพันในการทำงานจึงกลายเป็นสิ่งสำคัญสำหรับความสำเร็จขององค์กร

การศึกษาจำนวนมากได้สำรวจความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันระหว่างความสุขในที่ทำงานและความผูกพันในการทำงาน โดยเน้นที่ความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน นักวิจัยแย้งว่าเมื่อพนักงานมีความสุขในระดับสูงในการทำงาน พวกเขามีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในงานของตนมากขึ้น ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานและความพึงพอใจที่เพิ่มขึ้น นอกจากนี้ อารมณ์เชิงบวกซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของความสุข ยังเชื่อมโยงกับระดับความผูกพันในการทำงานที่สูงขึ้น ซึ่งบ่งบอกถึงลักษณะที่เชื่อมโยงถึงกันของโครงสร้างเหล่านี้ (Seligman, 2002; Bakker & Ouwenel, 2011)

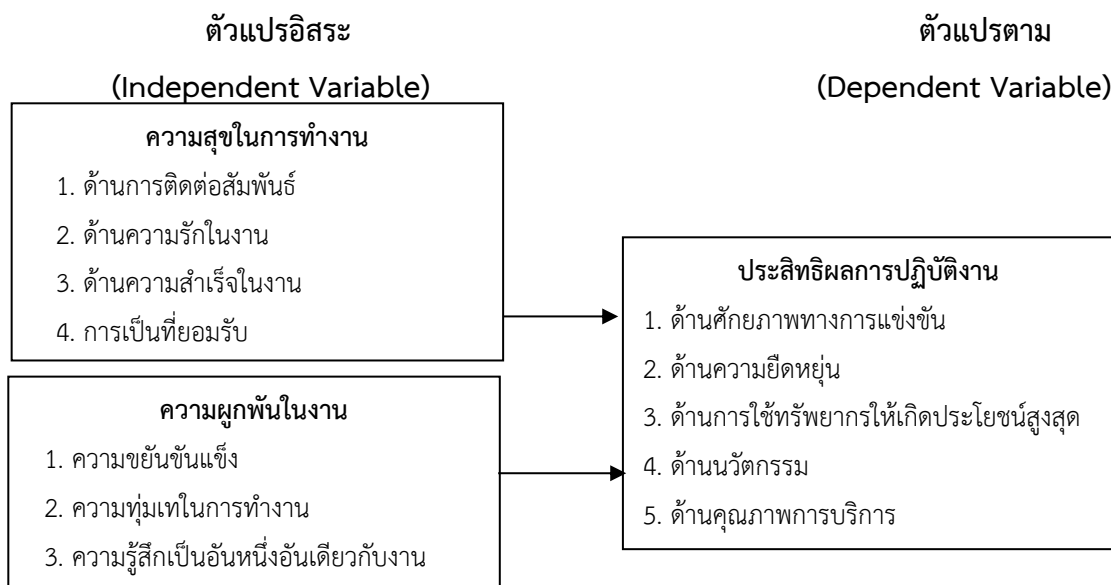
การทำความเข้าใจปัจจัยกำหนดความสุขในการทำงานและการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์กรที่มุ่งหวังที่จะยกระดับความเป็นอยู่และประสิทธิภาพของพนักงาน ปัจจัยต่างๆ เช่น ความพึงพอใจในงาน ความเป็นผู้นำที่สนับสนุน และวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก ได้รับการระบุว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความสุขในที่ทำงาน (Wright & Cropanzano, 2000) ในทำนองเดียวกัน ความเป็นอิสระ งานที่มีความหมาย และความรู้สึกเป็นเจ้าของมีความเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขึ้น (Bakker & Demerouti, 2008) การตระหนักถึงปัจจัยเหล่านี้สามารถเป็นแนวทางในการแทรกแซงขององค์กรเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยซึ่งส่งเสริมทั้งความสุขและการมีส่วนร่วมในหมู่พนักงาน

การวิจัยล่าสุดได้เจาะลึกการพัฒนาแบบจำลองการคาดการณ์ที่อธิบายถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานและความผูกพันในการทำงาน และผลกระทบที่ตามมาต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน เช่น การศึกษาในอำเภอเมืองสกลนคร พบว่าความสำเร็จในการทำงาน ความรักในการทำงาน และการยอมรับในที่ทำงาน ทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริหารได้อย่างมีนัยสำคัญ (Author et al., Year) โมเดลดังกล่าวให้ข้อมูลเชิงลึกที่มีคุณค่าสำหรับผู้บังคับการเพื่อปรับแต่งการแทรกแซงและนโยบายที่ปลูกฝังความสุขและการมีส่วนร่วม ซึ่งท้ายที่สุดจะช่วยเพิ่มผลลัพธ์ขององค์กร

โดยสรุป ความสัมพันธ์ที่มีพลวัตระหว่างความสุขในที่ทำงานและความผูกพันในการทำงานเป็นประเด็นสำคัญของการศึกษาในด้านจิตวิทยาองค์กร ในขณะที่องค์กรต่างๆ ตระหนักถึงความสำคัญของความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานมากขึ้น การทำความเข้าใจปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อโครงสร้างเหล่านี้จึงกลายเป็นสิ่งจำเป็นในการส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก การวิจัยในอนาคตควรดำเนินการสำรวจแง่มุมต่างๆ ของความสุขในการทำงานและการมีส่วนร่วมในการทำงานต่อไป โดยนำเสนอข้อมูลเชิงลึกเชิงปฏิบัติสำหรับผู้บังคับการที่มุ่งมั่นที่จะสร้างสถานที่ทำงานที่ไม่เพียงแต่ส่งเสริมความพึงพอใจของพนักงานเท่านั้น แต่ยังปรับผลลัพธ์การปฏิบัติงานให้เหมาะสมอีกด้วย

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการวิจัยแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำ 1) แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน (Happiness at work) ของ Manion (2003) 2) แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันในงาน ของ Schaufeli and Bakker (2004) และ 3) แนวคิดระบบการวัดผลการดำเนินงานในภาพรวม (Overall Performance Measurement System) ของ Pun และ White (2005: 56) มาประยุกต์เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



แผนภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ เจ้าหน้าที่ท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร จำนวน 891 คน (ที่มา : สำนักงานท้องถิ่นอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร, 2565)

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร จำนวน 268 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการเทียบตารางสำเร็จรูปการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970 อ้างถึงใน อรุณ จิรวัฒน์กุล, 2557: 58) และจะทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เพื่อให้ได้จำนวนตัวอย่างมากน้อยตามสัดส่วนของจำนวนประชากรในแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบ Check List

ตอนที่ 2 ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร มีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 4 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมลักษณะแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Form)

โดยแบบสอบถามได้ค่า IOC ระหว่าง 0.80-1.00 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.363-0.721 และค่าความเชื่อมั่นภาพรวมทั้งฉบับเท่ากับ .974

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลการวิจัย จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร ทั้ง 17 แห่ง เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลการวิจัย

3.2 ส่งแบบสอบถามไปให้ผู้ที่เกี่ยวข้องพร้อมชี้แจงรายละเอียด ความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถามนี้ เพื่อทำความเข้าใจให้ตรงกันในการตอบแบบสอบถาม

3.3 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองและการลงพื้นที่จริง เพื่อนำแบบสอบถามไปแจกแก่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 268 คน

3.4 ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำแบบสอบถามไปประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม
2. ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วลงรหัส (Coding form)
3. ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 การวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคล ตามแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequencies) และค่าร้อยละ (Percentage)

3.2 การวิเคราะห์ แบบสอบถามตอนที่ 2 ความสุขในการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3.3 การวิเคราะห์ แบบสอบถามตอนที่ 3 ความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3.4 การวิเคราะห์ แบบสอบถามตอนที่ 4 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3.5 การทดสอบสมมติฐานเพื่อศึกษาความสุขในการทำงาน ความผูกพันในงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัด

สกลนคร ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายด้าน (n=268)

ด้านที่	ความสุขในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ด้านการติดต่อสัมพันธ์	3.97	0.63	มาก
2	ด้านความรักในงาน	4.04	0.66	มาก
3	ด้านความสำเร็จในงาน	4.06	0.63	มาก
4	ด้านการเป็นที่ยอมรับ	3.94	0.63	มาก
ภาพรวม		4.01	0.57	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.01) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในงาน ($\bar{X}$ = 4.06) รองลงมาคือ ด้านความรักในงาน ($\bar{X}$ = 4.04) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ($\bar{X}$ = 3.97) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการเป็นที่ยอมรับ ($\bar{X}$ = 3.94)

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายด้าน (n=268)

ด้านที่	ความผูกพันในงาน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ความขยันขันแข็ง	3.62	0.56	มาก
2	ความทุ่มเทในการทำงาน	4.18	0.40	มาก
3	ความรู้สึเป็นอันหนึ่งกันเดียวกับงาน	3.78	0.50	มาก
ภาพรวม		3.84	0.39	มาก

จากตาราง 2 พบว่า ความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$) เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความทุ่มเทในการทำงาน ($\bar{X} = 4.18$) รองลงมาคือ ด้านความรู้สึกเป็นอันหนึ่งกันเดียวกับงาน ($\bar{X} = 3.78$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความขยันขันแข็ง ($\bar{X} = 3.62$)

3. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายด้าน (n=268)

ด้านที่	ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ศักยภาพทางการแข่งขัน	4.18	0.45	มาก
2	ความยืดหยุ่น	4.14	0.56	มาก
3	การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด	4.09	0.55	มาก
4	นวัตกรรม	4.15	0.43	มาก
5	คุณภาพการบริการ	4.08	0.51	มาก
ภาพรวม		4.13	0.44	มาก

จากตาราง 3 พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านศักยภาพทางการแข่งขัน ($\bar{X} = 4.18$) รองลงมาคือ ด้านนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.15$) ด้านความยืดหยุ่น ($\bar{X} = 4.14$) ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ($\bar{X} = 4.09$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านคุณภาพการบริการ ($\bar{X} = 4.08$)

4. ผลการวิเคราะห์หัตถิพลของความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณอิทธิพลของความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std.error	(β)	t	P-value	Collinearity	
						Tolerance	VIF
(Constant)	1.439	.092		15.693	.000**		
การติดต่อสัมพันธ์ (HW ₁)	.089	.034	.127	2.649	.009**	.905	1.105
ความรักในงาน (HW ₂)	.146	.037	.218	3.931	.000**	.754	1.327
ความสำเร็จในงาน (HW ₃)	.292	.040	.415	7.224	.000**	.751	1.331
การเป็นที่ยอมรับ (HW ₄)	.142	.038	.201	3.698	.000**	.905	1.105
R=880, R ² =.774, R ² Adj=.771, F=225.787, Sig.=.000**							

จากตาราง 4 พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านความสำเร็จในงาน ($\beta=.415$) ด้านความรักในงาน ($\beta=.218$) ด้านการเป็นที่ยอมรับ ($\beta=.201$) และด้านการติดต่อสัมพันธ์ ($\beta=.127$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 77.10 (R²Adj=.771)

5. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของความผูกพันในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณอิทธิพลของความผูกพันในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std.error	(β)	t	P-value	Collinearity	
						Tolerance	VIF
(Constant)	.067	.139		.480	.631		
ความขยันขันแข็ง	.036	.025	.045	1.414	.159	.710	1.408
ความทุ่มเทในการทำงาน	.776	.035	.705	22.361	.000**	.907	1.103
ความรู้สึเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน							
เดียวกับงาน	.287	.031	.327	9.163	.000**	.742	1.348
R=893, R ² =.798, R ² Adj=.796, F=348.139, Sig.=.000**							

จากตาราง 5 พบว่า ความผูกพันในงานด้านความทุ่มเทในการทำงาน ($\beta=.705$) และด้านความรู้สึกเป็นอันหนึ่งกันเดียวกับงาน ($\beta=.327$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 79.60 ($R^{2Adj}=.796$)

อภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.01$) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ความสำเร็จในงาน ($\bar{X}=4.06$) รองลงมาคือ ความรักในงาน ($\bar{X}=4.04$) การติดต่อสัมพันธ์ ($\bar{X}=3.97$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การเป็นที่ยอมรับ ($\bar{X}=3.94$) ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตติพร มุ่งดี (2565) ได้ทำการศึกษาความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.97$) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐฉินันท์ ศรีบุญกุล (2565) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงานในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.98$) สอดคล้องกับงานวิจัยของ เอื้องคำ จันทะพรม (2564) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.11$) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปุณณนุช ชินจักร (2564) ได้ทำการศึกษา ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่นครพนม ผลการวิจัยพบว่าระดับความคิดเห็นของความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.81$) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุตติมา แหวนนาค และชินโสณ วิสิษฐนิธิกิจ (2564) ได้ทำการศึกษา ความสุขในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร พบว่า ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาระดับความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า ความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.84$) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความทุ่มเทในการทำงาน ($\bar{X}=4.18$) รองลงมาคือ ด้านความรู้สึก

เป็นอันหนึ่งกันเดียวกับงาน ($\bar{X} = 3.78$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความขยันขันแข็ง ($\bar{X} = 3.62$) ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราวัฒน์ ไทยประเสริฐ (2559, บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การ ความสุขในการทำงาน และความผูกพันในงาน: กรณีศึกษา พนักงานธนาคารแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่า ความผูกพันในงานของ พนักงานธนาคารแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรณปพร สือกลาง (2563) ได้ทำการวิจัยจิตวิญญาณในการทำงาน และการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี พบว่า ความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$) และสอดคล้องกับงานวิจัยของกฤตภาคนิ มิ่งโสภา และ กฤษดา เขียววัฒนสุข (2565) ได้ทำการศึกษาความผูกพันในงานของบุคลากรทางการศึกษา ในสถาบันอุดมศึกษาภาคเอกชนไทย ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันในงานของบุคลากรทางการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาภาคเอกชนไทยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านศักยภาพทางการแข่งขัน ($\bar{X} = 4.18$) รองลงมาคือ ด้านนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.15$) ด้านความยืดหยุ่น ($\bar{X} = 4.14$) ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ($\bar{X} = 4.09$) และด้านคุณภาพการบริการ ($\bar{X} = 4.08$) ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตติพร มุ่งดี (2565) ได้ทำการศึกษาความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปุณณนุช ชินจักร (2564) ได้ทำการวิจัย ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่นครพนม ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่นครพนมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุมาลี ดวงกลาง (2560) ที่ได้ทำการศึกษาความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ผลการวิจัยพบว่าประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ปัจจุบันบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร ส่วนใหญ่ได้พัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถโดยการศึกษาต่อในระดับปริญญาโท และเข้ารับการอบรมจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง นอกจากนั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร ได้มีการดำเนินการบริหารงานตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ตามที่กฎหมายบัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถที่จะกระทำได้ ในการ

บริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร แต่ละแห่งได้ยึดแนวนโยบายของผู้บริหารฯ เป็นแนวทางการบริหารงาน นอกจากนั้นบุคลากรผู้ปฏิบัติมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตัวเองอย่างเต็มที่ และมีความรู้สึกภาคภูมิใจในตำแหน่งงานที่ตนเองทำอยู่ จึงทำให้เป็นแรงกระตุ้นให้มีการปฏิบัติงานของตนให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดคุณภาพมากที่สุด

4. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่าความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านความสำเร็จในงาน (HW_3) ($\beta=.415$) ด้านความรักในงาน (HW_2) ($\beta=.218$) ด้านการเป็นที่ยอมรับ (HW_4) ($\beta=.201$) และด้านการติดต่อสัมพันธ์ (HW_1) ($\beta=.127$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 77.10 ($R^2_{Adj}=.771$)

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า เมื่อบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร มีความสุขในการทำงานก็จะทำให้การปฏิบัติงานของมีประสิทธิภาพ ซึ่งความสุขในการทำงานถือเป็นสิ่งที่ทุกคนในองค์กรพึงประสงค์จะได้รับ ตั้งแต่ผู้บริหารจนถึงระดับพนักงาน เพราะในแต่ละวันคนส่วนใหญ่ใช้เวลาไปกับการทำงานและอยู่ในที่ทำงาน องค์กรจึงต้องมีการใส่ใจในปัญหาต่าง ๆ ของบุคลากรการทำงานอย่างมีความสุขนั้นจะนำมาซึ่งการที่พนักงานอยู่กับองค์กรนานขึ้น ซึ่งจะลดค่าใช้จ่ายขององค์กร การแสดงออกมาซึ่งผลงานในระดับสูงและความสำเร็จตามเป้าหมาย ทำให้พนักงานแสดงความคิดเห็นเชิงบวก สามารถทำงานนานขึ้นและหนักขึ้น และพนักงานสามารถนำสิ่งใหม่ ๆ เข้ามาแก้ไข และใช้กลยุทธ์ในการแก้ไขปัญหาเมื่อบุคลากรมีความสุขในการทำงานผลที่ตามมา คือ บุคลากรจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จเกิดภาคภูมิใจต่อผลงาน ทำให้เพื่อนร่วมงานมีความสุข บรรยากาศในที่ทำงานดี มีการช่วยเหลือกันในงาน รวมทั้งองค์กรได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล สิ่งเหล่านี้ส่งผลให้อัตราการลาออก การขาดงานในองค์กรลดลง และหากคนในองค์กรมีความสุขในการทำงาน จะช่วยลดความขัดแย้ง และลดความเครียดในการทำงาน นอกจากนี้ยังช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้า และพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นจะเห็นได้ว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่นำความสำเร็จมาสู่องค์กรซึ่งจำเป็นต้องมีการพัฒนาให้มีความสุขในการทำงาน

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ จูติพร มั่งดี (2565) ได้ทำการศึกษาความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน ($\beta=.446$) ด้านการเป็นที่ยอมรับ ($\beta=.221$) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (HAP_1) ($\beta=.171$) และด้านความรักในงาน ($\beta=.162$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขต

จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 78.70 ($R^{2Adj}=.787$) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูติมา แหวนนาค และชินโสณ วิสิฐนิจิศา (2564) ได้ทำการศึกษา ความสุขในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลางทิศทางเดียวกัน ความสุขในการทำงาน ด้านสังคมดีและด้านแสวงหาความรู้มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปุณยณัฐ ชินจักร (2564) ได้ทำการวิจัย ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่นครพนม ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่นครพนม แต่ความสุขในการทำงานที่เกิดขึ้นจากความคิดคือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่นครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐณิชา หล่อประดิษฐ์ (2564) ได้ทำการศึกษาความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านอารมณ์ทางบวก ($\beta=.495$) และด้านอารมณ์ทางลบ ($\beta=.220$) มีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านความพึงพอใจในงาน ($\beta=.147$) มีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ $=.513$ โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ร้อยละ 51.30 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุมาลี ดวงกลาง (2560) ที่ได้ทำการศึกษา ความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความสุขในการทำงานด้านสังคมดี($B=.327$) และด้านการศึกษา หาความรู้ ($B=.253$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานและเป็นไปในทิศทางเชิงบวกตามนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถอธิบายได้ว่าเมื่อพิจารณาจากค่า R มีค่าเท่ากับ .644 และเมื่อพิจารณาถึงสัดส่วนความแปรปรวนที่อธิบายด้วยสมการถดถอยคิดเป็นร้อยละ 41.4

5. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของความผูกพันในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่าความผูกพันในงานด้านความทุ่มเทในการทำงาน ($\beta=.705$) และด้านความรู้สึกเป็นอันหนึ่งกันเดียวกับการงาน ($\beta=.327$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง

สกลนคร จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร ได้ร้อยละ 79.60 ($R^{2Adj}=.796$)

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า เมื่อบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความผูกพันในงานก็จะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ซึ่งความผูกพันในงาน (Work Engagement) เป็นแนวความคิดทางจิตวิทยาเชิงบวก(Positive Psychology) ที่ได้รับความนิยมในการศึกษาปัจจุบัน เช่น วงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ บริหารธุรกิจและจิตวิทยา ซึ่งตัวแปรความผูกพันในงานเป็นตัวแปรที่ทำให้เกิดผลประโยชน์ร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง กล่าวคือ ถ้าพนักงานเกิดความผูกพันในงานแสดงว่าพนักงานย่อมได้รับการดูแลที่ดีจากองค์กร มีความสุขในการทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ย่อมส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์กรด้วย (Schaufeli & Bakker, 2004: 293-315) ตัวแปรความผูกพันในงาน แรกเริ่มนั้นได้รับความสนใจจากภาคธุรกิจและงานที่เกี่ยวข้องกับบริษัทให้คำปรึกษาในการบริหารทรัพยากรบุคคล ต่อมาจึงขยายตัวครอบคลุมเข้าสู่งานด้านวิชาการ นอกจากนั้นความผูกพันในงานนั้นมีส่วนสำคัญที่จะช่วยสร้างให้พนักงานทำงานกับองค์กรได้อย่างมีความสุข และอยู่ร่วมกันได้ในระยะยาวขึ้น การเสริมสร้าง Employee Engagement ให้เกิดขึ้นกับองค์กรเป็นการสร้างปฏิสัมพันธ์ต่อกันอย่างสม่ำเสมอ และยังเป็นการช่วย Feedback ในด้านต่างๆ ที่เป็นข้อมูลที่ดีสำหรับการพัฒนาบุคลากรตลอดจนองค์กรด้วยเช่นกัน แล้วการสร้าง Employee Engagement นั้นก็ไม่ใช่ว่าที่ของแผนกใดแผนกหนึ่ง หรือคนใดคนหนึ่ง แต่ควรเป็นหน้าที่ของทุกคนในองค์กรที่ร่วมแรงร่วมใจกันผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จ ซึ่งการมี Employee Engagement ที่ดีนั้นมีส่วนอย่างยิ่งที่จะเป็นพลังสำคัญในการทำงานของทุกคน และสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นกับองค์กรได้ รวมถึงสร้างพลังขับเคลื่อนอันยิ่งใหญ่และมีประสิทธิภาพที่จะผลักดันองค์กรให้ก้าวหน้าต่อไปอย่างยั่งยืนในที่สุดด้วย

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดาวลักษณ์ บรรยง (2563) ได้ทำการศึกษา ความผูกพันและการมีส่วนร่วมที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์สร้างทางกาญจนบุรี กรมทางหลวง พบว่า ความผูกพันและการมีส่วนร่วมมีผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์สร้างทางกาญจนบุรี กรมทางหลวง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสามารถอธิบายความสัมพันธ์ได้ร้อยละ 17.40 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤตภาคนิ มิ่งโสภา และ กฤษดา เขียววัฒนสุข (2565) ได้ทำการศึกษาความผูกพันในงานของบุคลากรทางการศึกษา ในสถาบันอุดมศึกษาภาคเอกชนไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอความรู้ในเรื่องความผูกพันในงาน ซึ่งเป็นตัวแปรที่สำคัญในการศึกษาทางด้านพฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่ ซึ่งได้รับความนิยมอย่างกว้างขวางสำหรับการศึกษาทางด้านบริหารและจัดการองค์กร โดยบทความมุ่งเน้นนำเสนอ ด้านความผูกพันในงานของบุคลากรทางการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาภาคเอกชนไทย ซึ่งความผูกพันในงานเป็นสภาวะจิตที่สัมพันธ์กับงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร และการแสดงพฤติกรรมเชิงบวกในลักษณะของการมีส่วนร่วมในงานการทุ่มเทพลังงาน จิตใจ และปัญญา ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีความสุข มีความกระตือรือร้นในงานที่ได้รับมอบหมาย ความผูกพันในงานยังเป็นเรื่องของแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลทุ่มเทตนเองลง

ไปในการปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุน ให้องค์การประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย อาจกล่าวได้ว่าความผูกพันในงาน นั้นส่งผลให้บุคลากรมีพลังในการทำงานสูง มีความกระตือรือร้นในการทำงาน และมุ่งมั่นทุ่มเทให้ปฏิบัติงาน อย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดกับตนเองและองค์กร

ส่วนความผูกพันในงานด้านความขยันขันแข็ง ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็น เพราะว่ององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร มีนโยบาย วิสัยทัศน์ และ พันธกิจหลัก ของหน่วยงาน ที่กำหนดมาจากส่วนกลาง มีการจัดโครงสร้าง แบ่งหน้าที่ อย่างชัดเจน มีการ ปกครองและจ่ายงาน ตามสายการบังคับบัญชา มีเอกสารกำหนดหน้าที่ประจำตัวตามตำแหน่งงานทุกตำแหน่ง การปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร มีการ ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ จึงต้องมีการปฏิบัติงานด้วยความขยัน ขันแข็ง รวมทั้งมีมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เป็นหลักเทียบ การประพฤติ การปฏิบัติที่ถูกต้องดีงามของบุคลากรในองค์กรแต่ละองค์กร การปฏิบัติตามมาตรฐานทาง คุณธรรมและจริยธรรมนั้น สอดคล้องตามหลักศีลธรรมความโปร่งใส การให้บริการที่ดี การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของ งานและการพัฒนาตนเอง การกำหนดแนวปฏิบัติตามมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง และปฏิบัติตามแนวทางนั้นย่อมทำให้เกิดคุณภาพทั้งบุคคลและองค์กร ส่งผลให้เกิด ประโยชน์สุขแก่ประชาชนในพื้นที่ จึงส่งผลให้ความผูกพันในงานด้านความขยันขันแข็ง ไม่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัด สกลนคร

ข้อเสนอแนะ

ผลจากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ขอเสนอแนะการวิจัยดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควร เสริมสร้างและพัฒนาความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง สกลนคร ด้านการเป็นที่ยอมรับ โดยการปลูกฝังให้บุคลากร ปฏิบัติตนให้เป็นผู้ที่ได้รับความคาดหวังความ ไว้วางใจให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญของหน่วยงานเสมอ สามารถเป็นที่ปรึกษาที่ดีให้แก่เพื่อนร่วมงานได้ และได้รับการยอมรับด้านความรู้และความสามารถในการทำงานของท่านจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านการติดต่อสัมพันธ์ โดยการปลูกฝังให้บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ร่วมมือกันทำงานจนเกิดสังคม การทำงานขึ้น

1.2 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรพัฒนา เสริมสร้างและพัฒนาความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร ด้าน

ความขยันขันแข็ง โดยการส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากร รู้สึกอยากไปทำงานอยู่เสมอ และด้านความรู้สึกเป็นอันหนึ่งกันเดียวกับงาน โดยการส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงานให้มากขึ้น

1.3 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ ด้านคุณภาพการบริการ โดยการปลูกฝังให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติตนให้ได้รับความน่าเชื่อถือจากประชาชน และผู้มาติดต่องาน ด้วยการให้บริการที่รวดเร็ว ถูกต้อง ทำให้ผู้รับบริการจากหน่วยงานมีความรู้สึกว่าได้ความเป็นธรรมจากหน่วยงาน เพื่อได้รับความไว้วางใจจากประชาชนและผู้มารับบริการ อันเนื่องมาจากคุณภาพของการปฏิบัติงาน และด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยการปลูกฝังให้บุคลากรในหน่วยงานรู้จักใช้วัสดุ อุปกรณ์ตามจำนวน ขนาดคุณภาพและคุณลักษณะอย่างเหมาะสม รวมทั้งใช้งบประมาณได้ตรงกับความต้องการของหน่วยงานในการปฏิบัติงานและบริการอย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านความรักในงาน และด้านการติดต่อสัมพันธ์ เนื่องจากเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร ตามลำดับ โดยควรมีการกำหนดนโยบายและการบริหารที่เหมาะสมเอื้อให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน โดยเอาใจใส่ให้กับบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมเท่าที่จะทำได้ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ควรส่งเสริมให้พนักงานทำงานเป็นทีม และควรพัฒนาสมรรถภาพของพนักงานทุกระดับอย่างต่อเนื่อง

1.5 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับความผูกพันในงานด้านความทุ่มเทในการทำงาน และด้านความรู้สึกเป็นอันหนึ่งกันเดียวกับงาน เนื่องจากเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร ตามลำดับ ควรมีการกำหนดนโยบายและการบริหารที่เหมาะสมเอื้อให้บุคลากรมีความผูกพันในงาน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาวิจัยเรื่องดังกล่าว โดยทำการเปรียบเทียบกับพื้นที่อื่น ๆ เพื่อที่จะได้ทราบความสุขในการทำงาน และความผูกพันในงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออื่นๆ ของจังหวัดสกลนคร

2.2 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับ ความสุขในการทำงาน และความผูกพันในงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้น

2.3 ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การสร้างทีมงานของผู้บริหาร ขวัญกำลังใจในการทำงาน ที่อาจส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

2.4 ควรมีการศึกษาอิทธิพลของความสุขในการทำงาน และความผูกพันในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติขั้นสูงขึ้นไป เช่น การวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) เพื่อสร้างตัวชี้วัดความสุขในการทำงาน และความผูกพันในงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เสนอต่อกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กฤตภาคิน มิ่งโสภา และ กฤษดา เขียววัฒนสุข. (2565). ความผูกพันในงานของบุคลากรทางการศึกษา ในสถาบันอุดมศึกษาภาคเอกชนไทย. รายงานการวิจัย. ปทุมธานี: คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต.
- จิราวัฒน์ ไทยประเสริฐ. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การ ความสุขในการทำงาน และความผูกพันในงาน: กรณีศึกษา พนักงานธนาคารแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. งานวิจัยส่วนบุคคลศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา. กรุงเทพฯ: คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชินกร น้อยคำยาง. (2555). รายงานการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพฯ: สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชุตินา แหวนนาค และชินโสณ วิสิฐนิจิภา. (2564). ความสุขในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- ฐิติพร มุ่งดี. (2565). ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณัฐนันท์ ศรีนุกูล. (2565). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณัฐนิชา หล่อประดิษฐ์. (2564). ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.



- ดาวลักษณ์ บรรยง. (2563). ความผูกพันและการมีส่วนร่วมที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์สร้างทางกาญจนบุรี กรมทางหลวง. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- บุญยง ชินจักร. (2564). ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่นครพนม. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ: สาขาวิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พรรณพร สื่อกลาง. (2563). จิตวิญญาณในการทำงาน และการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ภัทรดนัย ฉลองบุญ. (2561). ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์มจร, 6, 590-599.
- สำนักงานท้องถิ่นอำเภอสกลนคร จังหวัดสกลนคร. (2565). ข้อมูลพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสกลนคร จังหวัดสกลนคร. สกลนคร: สำนักงานท้องถิ่นอำเภอสกลนคร.
- สมาลี ดวงกลาง. (2560). ความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กรุงเทพฯ: คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.
- อรพินทร์ ชูชม. (2557). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของความยึดมั่นผูกพันในงานของครู: รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อรุณ จิรวรรณกุล. (2557). สถิติในงานวิจัย เลือกใช้อย่างไรให้เหมาะสม. กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒน์.
- เอื้องคำ จันทะพรหม. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-223.
- Bakker, A. B., & Ouwenneel, E. (2011). Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 32(1), 147-154.
- Kahn, W.A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 692-724.
- Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive workplace. *Journal of Nursing Administration*, 33 (12), 652-655.



- Pun, K.F., & White, A.S. (2005). A Performance Measurement Paradigm for Integrating Strategy Formulation: A Review of Systems and Frameworks. *International Journal of Management Reviews*. 7(1), 49-71.
- Schaufeli, W. B.; et al. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*. 3, 71-92.
- Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315.
- Seligman, M. E. P. (2002). *Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment*. New York, NY: Free Press.
- Wright, T. A., & Cropanzano, R. (2000). Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 84-94.

