

ความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานเทศบาล ในจังหวัดสุรินทร์

Happiness at work that affects organizational Commitment of Municipal Office Personnel in
Surin Provinc

ฉัตรแก้ว เล็กวิเชียร (Chatkaew Legwichian)^{1*}

ชนมณัฐชา กังวานศุภพันธ์ (Chonnatcha Kungwansupaphan)²

อุบลวรรณ สุวรรณภูสิทธิ์ (Ubonwan Suwannapusith)³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลในจังหวัดสุรินทร์ 2) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเทศบาล ในจังหวัดสุรินทร์ และ 3) ศึกษาความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเทศบาล ในจังหวัดสุรินทร์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรสำนักงานเทศบาล ในจังหวัดสุรินทร์ จำนวน 345 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม นำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 30-40 ปี สถานภาพโสด การศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ตำแหน่งข้าราชการ รายได้เฉลี่ยระหว่าง 15,000-30,000 บาท และระยะเวลาในการทำงานอยู่ระหว่าง 6-10 ปี ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลในจังหวัดสุรินทร์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านการมีส่วนร่วมในงาน ($\bar{X}=4.47$) รองลงมา คือด้านความพึงพอใจในงาน ($\bar{X}=4.36$) และต่ำสุด คือด้านความผูกพันทางจิตใจต่อองค์กร ($\bar{X}=4.32$)

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเทศบาล ในจังหวัดสุรินทร์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านความมุ่งมั่นทางอารมณ์ ($\bar{X}=4.33$) รองลงมา คือด้านความมุ่งมั่นเชิงบรรทัดฐาน ($\bar{X}=4.33$) และต่ำสุด คือด้านความมุ่งมั่นอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}=4.11$) การทดสอบสมมติฐานพบว่า ตัวแปรความสุขในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในงาน ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านความผูกพันทางจิตใจต่อองค์กร ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร สำนักงานเทศบาล ในจังหวัดสุรินทร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ความสุขในการทำงาน ความผูกพันในองค์กร การบริหารบุคคล

¹ สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ (Business Administration major, Faculty of Management Science, Surindra Rajabhat University) E-mail: chatkaew8056@gmail.com

² สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ (Business Administration major, Faculty of Management Science, Surindra Rajabhat University) E-mail: ckjan55@gmail.com

³ สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ (Business Administration major, Faculty of Management Science, Surindra Rajabhat University) E-mail: s_ubonwan@srru.ac.th

*Corresponding author, e-mail: chatkaew8056@gmail.com

Abstract

This research aims to: (1) examine the level of workplace happiness among municipal office staff in Surin Province, (2) study the level of organizational commitment among these staff, and (3) analyze the impact of workplace happiness on organizational commitment. The sample group consisted of 345 municipal office staff in Surin Province. Data were collected using a questionnaire and analyzed through frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis for hypothesis testing.

The findings revealed that most respondents were female, aged 30-40 years, single, holding a bachelor's degree or equivalent, working as civil servants, earning an average monthly income of 15,000–30,000 baht, and had 6–10 years of work experience. Overall, workplace happiness was rated at a high level ($\bar{X} = 4.38$). Among its dimensions, the highest mean was for job involvement ($\bar{X} = 4.47$), followed by job satisfaction ($\bar{X} = 4.36$), and the lowest was for psychological attachment to the organization ($\bar{X} = 4.32$). Organizational commitment was also rated at a high level overall ($\bar{X} = 4.26$). Among its dimensions, the highest mean was for emotional commitment ($\bar{X} = 4.33$), followed by normative commitment ($\bar{X} = 4.33$), and the lowest was for continuance commitment ($\bar{X} = 4.11$). Hypothesis testing indicated that workplace happiness dimensions, including job involvement, job satisfaction, and psychological attachment to the organization, had a statistically significant positive impact on organizational commitment at the 0.05 level.

Keywords: Workplace Happiness, Organizational Commitment, Personnel Management

วันที่รับบทความ : 7 ตุลาคม 2567 วันที่แก้ไขบทความ : 11 ธันวาคม 2567 วันที่ตอบรับตีพิมพ์บทความ : 20 ธันวาคม 2567

1. บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของงานวิจัย

การบริหารจัดการองค์กรในยุคปัจจุบันนี้ จะเน้นไปที่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ ต้องอาศัยปัจจัยสำคัญหลายปัจจัย ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่มีส่วนช่วยในการทำให้องค์กรสามารถดำเนินกิจการได้ ทั้งนี้เพื่อให้องค์กรก้าวหน้าและสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญและสนใจในการสร้างความสุขในการทำงานควบคู่กันไป การสร้างความสุข การปลูกฝังสร้างจิตสำนึกให้กับบุคลากรภายในองค์กรเกิดความพึงพอใจ ความซื่อสัตย์ และจงรักภักดี การมีส่วนร่วมและปฏิบัติงานกับองค์กรให้เป็นไปในทิศทางที่องค์กรต้องการ แต่การที่องค์กรจะคาดหวังให้บุคลากรภายในองค์กรปฏิบัติเช่นนั้นได้ จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ เป็นแรงกระตุ้นและผลักดันให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรเช่นกัน (Kannika, 2016) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยผูกมัดบุคลากรให้ปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้ในระยะยาว การทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรที่แท้จริงก็คือ การสร้างความสุขและบรรยากาศที่ดีในการทำงาน สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะเป็นผลดีต่อองค์กรในภาพรวมและระยะยาว เพราะคนในองค์กรที่มีความสุขย่อมเพิ่มทั้งปริมาณและคุณภาพของงาน ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และช่วยลดความเครียด ความขัดแย้งในองค์กร และสามารถเป็นตัวชี้วัดอัตราการเข้า – ออก รวมถึงการโอนย้ายของบุคลากร ช่วยให้องค์กรก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (Wanatchapom & Chinson, 2019)

เทศบาล เป็นรูปแบบหนึ่งของท้องถิ่นในประเทศไทย ตามหลักการกระจายอำนาจ กล่าวคือ การบริหารราชการส่วนกลาง กระจายอำนาจเพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นมีอิสระในการปกครองตนเองภายในขอบเขตที่กฎหมายกำหนด เป็นการวางรากฐานการปกครองแบบประชาธิปไตย ระบบรัฐสภา เพราะเป็นการจำลองรูปแบบการปกครองประเทศเพื่อ

ใช้ในท้องถิ่น ซึ่งในปัจจุบันมีการจัดตั้งเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 กำหนดให้การเปลี่ยนชื่อ การเปลี่ยนแปลงเขต หรือการเปลี่ยนแปลงฐานะของเทศบาลให้กระทำตามแบบพระราชกฤษฎีกา เทศบาลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง มีฐานะเป็นนิติบุคคล สำนักงานเทศบาลเป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชน และยังเปิดโอกาสให้ประชาชนนั้นได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการและพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง เช่น การให้สิทธิเลือกตั้งนายกเทศมนตรีมาเป็นตัวแทนของประชาชนเข้ามาทำหน้าที่ในการบริหารจัดการแทนประชาชน การเปิดโอกาสให้ประชาชนได้แสดงความคิดเห็นหรือเสนอความต้องการของชุมชนโดยผ่านการประชุมประชาคมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น เป็นต้น (Marut & Darunee, 2023)

จากข้อมูล Surin Provincial Local Government Promotion Office. (2023) ระบุว่า จังหวัดสุรินทร์ มีทั้งหมด 17 อำเภอ โดยมีหน่วยงานสำนักงานเทศบาลรวมทั้งหมด 28 แห่ง แบ่งเป็น 1 เทศบาลเมือง และ 27 เทศบาลตำบล ในระหว่างปี พ.ศ. 2564 - พ.ศ. 2566 พนักงานข้าราชการ สำนักงานเทศบาลในจังหวัดสุรินทร์ มีอัตราการโอนย้ายราชการ สูงถึง 56 ราย และการลาออกจากการปฏิบัติงาน สูงถึง 25 ราย ซึ่งในปี พ.ศ. 2567 คาดว่าอาจมีแนวโน้มการโอนย้ายและการลาออกสูงขึ้น (Notification of resolution of Surin Provincial Municipality Control Staff, 2023) ซึ่งทำให้ส่งผลกระทบต่อการทำงานของหน่วยงาน เนื่องจาก บุคลากรไม่เพียงพอ ขาดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน หน่วยงานต้องเสียงบประมาณ เสียเวลาในการคัดสรรหาพนักงานใหม่ เพื่อเข้ามาปฏิบัติหน้าที่อยู่ตลอดเวลา การที่พนักงานข้าราชการสำนักงานเทศบาลมีอัตราการโอนย้ายราชการและการลาออกจากการปฏิบัติงานสูง อาจเนื่องมาจากหลายปัจจัย อาทิ เพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างาน สภาพแวดล้อมในที่ทำงานลักษณะงานที่ทำ ซึ่งส่งผลให้เกิดพฤติกรรมในการทำงานในรูปแบบต่างๆ ที่ไม่พึงปรารถนา เช่น การขาดงานหรือการมาทำงานสายบ่อยครั้ง ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำให้งานด้อยประสิทธิภาพ ความผูกพันจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างมาก เพราะสามารถเป็นตัวบ่งชี้การลาออกหรือการโอนย้ายของบุคลากรในองค์กร โดยความผูกพันในหน่วยงานนั้นเกิดจากความสุขในที่ทำงาน ความสุขในการทำงานอาจเกิดจากลักษณะนิสัยส่วนบุคคล และปัจจัยอื่นๆ ที่หลากหลาย สมาชิกที่มีความสุขในการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์กรสูงย่อมปรารถนาที่จะอยู่องค์กรต่อไป

จากที่กล่าวมา งานวิจัยนี้จึงมุ่งเน้นศึกษาความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานเทศบาล ในจังหวัดสุรินทร์ โดยผลการศึกษาจะช่วยให้เกิดประโยชน์ในการรักษาบุคลากรและผู้บริหารในการจัดการบุคลากรภายในองค์กรเพื่อทราบถึงข้อเท็จจริงว่าการที่บุคลากรลาออกหรือโอนย้ายจากองค์กรนั้นมีสาเหตุจากปัจจัยใดบ้างและจะสามารถหาทางป้องกันและแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้อย่างไร ตลอดจนเสนอแนะแนวทางในการสร้างความผูกพันให้กับบุคลากรสำนักงานเทศบาล ในจังหวัดสุรินทร์ เพื่อรักษาบุคลากรที่มีคุณค่าต่อองค์กรไว้ให้นานที่สุด

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาล ในจังหวัดสุรินทร์
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเทศบาล ในจังหวัดสุรินทร์
3. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเทศบาล ในจังหวัดสุรินทร์

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

งานวิจัยนี้โดยมุ่งศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับ ความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานเทศบาล ในจังหวัดสุรินทร์ โดยใช้แนวคิดความสุขในการทำงาน ของ Fisher (2010) ที่อธิบายถึงความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร ประกอบด้วย 1) ด้านการมีส่วนร่วมในงาน 2) ด้านความพึงพอใจในงาน และ 3) ด้านความผูกพันทางจิตใต้สัจธรรม และใช้แนวคิดความผูกพันในองค์กรของ Allen & Meyer (1991) ที่อธิบายถึงความผูกพันในองค์กรของบุคลากร ประกอบด้วย 1) ความมุ่งมั่นทางอารมณ์ 2) ความมุ่งมั่นเชิงบรรทัดฐาน และ 3) ความมุ่งมั่นอย่างต่อเนื่อง

2. กลุ่มตัวอย่าง

2.1 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นบุคลากรสำนักงานเทศบาล ในจังหวัดสุรินทร์ จำนวน 345 คน ซึ่งได้กำหนดตัวอย่างตามสูตรของ Taro Yamane

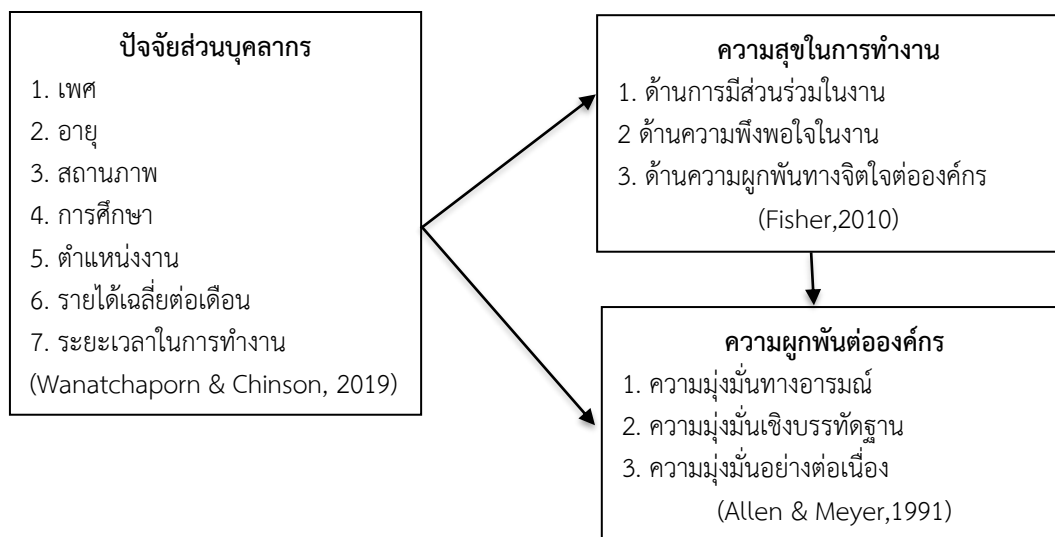
1.4 สมมติฐานการวิจัย

1.4.1 ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาล ในจังหวัดสุรินทร์ อยู่ในระดับมาก

1.4.2 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเทศบาล ในจังหวัดสุรินทร์ อยู่ในระดับมาก

1.4.3 ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานเทศบาล ในจังหวัดสุรินทร์ ในเชิงบวก

1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

2. แนวคิดทฤษฎี

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานเทศบาล ในจังหวัดสุรินทร์ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารจากแหล่งข้อมูลต่างๆ รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

Fisher (2010) กล่าวถึงความสุขในการทำงาน (Happiness at work) ว่าหมายถึง ความรู้สึกภายในบุคคลที่ประกอบด้วยแนวโน้มในการแสดงอารมณ์ ความพอใจในงาน ความรู้สึกผูกพันและอารมณ์ขณะทำงาน ความสุขที่เกิดขึ้นร่วมกันระหว่างกลุ่มผู้ทำงาน ความรัก และความรู้สึกว่าการทำงานนั้นตอบสนองหรือมีส่วนร่วมกับความสำเร็จขององค์กร และยังได้ให้นิยามการวัดระดับความสุขในลักษณะความรู้สึกภายในตัวบุคคล ส่วน Naphatpimook (2018) ได้ให้คำนิยามความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกภายในจิตใจที่เกิดขึ้นของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ในการทำงาน หรือประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน นอกจากนั้น Suphat (2018) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจ มีความรู้สึกเพลิดเพลินกับงานที่ทำ ภาคภูมิใจในงาน รับรู้ว่าการที่ตนทำนั้นมีความสำคัญ มีคุณค่า มีความ

รับผิดชอบต่องานที่ทำ รู้สึกสนุกสนานและมีความสุขในการทำงาน มีความรู้สึกว่าได้รับแรงกระตุ้นให้เกิดพลังในการทำงาน ทำให้เกิดประสิทธิภาพ ความคิดสร้างสรรค์และบรรยากาศการทำงานที่ดี

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่าความสุขในการทำงาน แบ่งออกเป็นหลายองค์ประกอบ โดย Warr (1990) ได้สรุปองค์ประกอบของความสุขในการทำงานไว้ 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความรื่นรมย์ในงาน คือความรู้สึกของบุคลากรที่เกิดขึ้นขณะทำงาน โดยสร้างความรู้สึกสนุกสนาน และไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลในที่ทำงาน

2. ความพึงพอใจในงาน คือความรู้สึกที่เกิดขึ้นในการทำงาน ส่งผลให้เกิดความเพลิดเพลิน ความพึงพอใจ ความเต็มใจ และความสุขในการปฏิบัติงาน

3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน คือความรู้สึกอยากทำงานของบุคลากร มีความตื่นตัวในการทำงาน ทำงานอย่างคล่องแคล่ว และมีความมุ่งมั่นในขณะปฏิบัติงาน

ในขณะที่ Fisher (2010) จำแนกความสุขในการทำงานออกเป็น 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) เป็นความพึงพอใจหรืออารมณ์เชิงบวกที่เกิดขึ้นจากการประเมินผลงานของบุคคล หรือประสบการณ์การทำงานของบุคคล ทั้งในด้านลักษณะงาน ค่าตอบแทน เพื่อนร่วมงานกำกับดูแลการเลื่อนตำแหน่ง และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2. การมีส่วนร่วม (Engagement) เป็นสภาวะจิตใจเชิงบวกต่อการทำงาน ซึ่งแสดงออกมาเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่ ความกระตือรือร้นในงาน ความทุ่มเทในการทำงาน และความทุ่มเทในการทำงาน

3. ความผูกพันทางจิตใจต่อองค์กร (Affective organizational commitment) คือระดับของการเชื่อมต่อกับองค์กร (Allen & Meyer, 1990) ให้นิยามความผูกพันทางอารมณ์ การระบุตัวตน และการมีส่วนร่วมในองค์กร โดยพื้นฐานแล้ว มิตีย่อยของความผูกพันสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ส่วน ได้แก่ ความผูกพันด้านอารมณ์ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันเชิงบรรทัดฐาน

Chiumento Consulting (2007) ระบุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์กร มี 10 ประการ ประกอบด้วย ความเป็นมิตรและการช่วยเหลือของเพื่อนร่วมงาน ได้งานที่สนุกสนานและเพลิดเพลิน การมีหัวหน้างานที่ดีหรือหัวหน้างานที่ดีในสายงาน มีความลงตัว ที่ดีระหว่างงานกับชีวิตในการทำงาน ความหลากหลายของงานที่ได้รับมอบหมายเชื่อว่าสามารถทำสิ่งที่คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด สามารถสร้างความแตกต่างในการทำงาน การเป็นส่วนหนึ่งของทีมที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ การยอมรับในความสำเร็จจากเพื่อนร่วมงาน และมีการแข่งขันในเรื่องเงินเดือน

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีความสุขในการทำงาน สรุปได้ว่า ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน อารมณ์และความรู้สึกทางบวกที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงาน โดยความสุขในการทำงานเกิดจากปัจจัยหลายอย่าง เช่น งานมีความสนุก มีความท้าทาย มีความเพลิดเพลินในการทำงาน มีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน การได้รับการช่วยเหลือและความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งมีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน เป็นต้น

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment) เป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจและมีการศึกษากันอย่างกว้างขวาง โดย Steers (1977) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความรู้สึกของผู้ที่ปฏิบัติงานและแสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจ เพื่อปฏิบัติงานและการกิจขององค์กร กล่าวคือความรู้สึกนี้จะแตกต่างจากความผูกพันต่อองค์กรโดยทั่วไปตรงที่พฤติกรรมของผู้ที่ปฏิบัติงาน ที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริง และจะมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร (Wannipa, 2021) กล่าวถึง ความผูกพันในองค์กรว่าหมายถึง ทัศนคติเชิงบวกที่ตัวบุคลากรรู้สึกกับองค์กรและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และพยายามที่จะรักษาการเป็นสมาชิกภาพไว้ด้วยการทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรวางไว้ ความ

ผูกพันในองค์กร เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพขององค์กร ในขณะที่ (Supaporn, 2019) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ว่าหมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร มีลักษณะเป็นความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิด โดยแสดงออกทางการกระทำที่เป็นไปในทิศทางที่ดีและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร การทำงานด้วยความเต็มใจเพื่อบรรลุตามเป้าหมาย การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การมีส่วนร่วมและการเป็นสมาชิกขององค์กร และบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรเสมอ

ความผูกพันต่อองค์กรเกิดขึ้นได้จากหลายปัจจัย โดย Cherrington (1994) ได้สรุปปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันในองค์กร ดังต่อไปนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ผู้ที่มีอายุมากและทำงานในองค์กรมาเป็นเวลานาน จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ผู้ที่มีแรงจูงใจภายในมากกว่าจะมีความผูกพันมาก เพศหญิงมีแนวโน้มผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย นอกจากนี้ ผู้ที่ศึกษาน้อยยังมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาสูง
2. ลักษณะของงาน ได้แก่ การได้ทำงานที่มีความสำคัญ การมีส่วนร่วมในการทำงานทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรสูง และหากมีความขัดแย้งในบทบาทและความสับสนในการทำงาน จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรลดลง
3. ลักษณะขององค์กร ได้แก่ องค์กรที่มีการกระจายอำนาจ และเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะทำให้พนักงานรู้สึกเกิดความผูกพันต่อองค์กร
4. ลักษณะประสบการณ์การทำงาน ได้แก่ ทักษะที่ดีที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน การคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าตนมีความผูกพันต่อองค์กร และเห็นว่าองค์กรเป็นที่พึงได้

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันขององค์กร (Allen & Meyer, 1991) ได้อธิบายไว้ว่า ผลที่สุดแนวคิดความผูกพันต่อองค์กร ใช้แนวคิด 3 มิติ ตามลักษณะของความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

มิติที่ 1 ความมุ่งมั่นทางอารมณ์ (Emotional commitment) ความรู้สึกทางบวกต่อองค์กร ความรู้สึกของคนทำงานที่เป็นหนึ่งเดียวกับองค์กรที่มีค่านิยมที่สอดคล้องกับสมาชิกองค์กรอื่นๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจในการดำเนินภารกิจขององค์กร มีความสามัคคีและความมุ่งมั่นไปสู่เป้าหมาย ค่านิยมองค์กรคือความรู้สึกภักดีต่อองค์กร และทัศนคติของสมาชิกที่มีความสอดคล้องกับเป้าประสงค์ขององค์กรในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย

มิติที่ 2 ความมุ่งมั่นอย่างต่อเนื่อง (Continuance commitment) คือ ความผูกพันที่เกิดขึ้นที่มีต่อองค์กร เป็นทั้งความจำเป็นและความรักในองค์กร รวมถึงการตระหนักถึงผลตอบแทนที่จะได้รับจากองค์กร โดยจะแสดงออกในรูปแบบของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไปหรือจะโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

มิติที่ 3 ความมุ่งมั่นเชิงบรรทัดฐาน (Normative commitment) คือ ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่ต้องการอยู่ในองค์กรเพื่อทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ โดยมีความปรารถนาอย่างเต็มที่ที่ต้องการออกจากองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ไม่ว่าจะเป็นเพราะมีแรงจูงใจในด้านใด เป็นความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ของพนักงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรคือความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลและองค์กร เป็นทัศนคติของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ส่งเสริมให้บุคคลมีเจตจำนงอันอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่ในองค์กร พร้อมทั้งจะอุทิศตนเพื่อสร้างประโยชน์ให้กับองค์กร ปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันในองค์กร ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงาน ลักษณะขององค์กร และลักษณะประสบการณ์การทำงาน ซึ่งความผูกพันนั้นถือเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในการรักษาบุคลากรไว้กับองค์กรต่อไป

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษา ความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานเทศบาล ในจังหวัดสุรินทร์ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือสำหรับการรวบรวม ข้อมูลระดับความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร และมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษา ความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานเทศบาล ในจังหวัดสุรินทร์ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือสำหรับการรวบรวม ข้อมูลระดับความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร และมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ เป็นประชากรจากสำนักงานเทศบาล ในจังหวัดสุรินทร์ 28 แห่ง จำนวน 2,385 คน (Surin Province Local Administrative Organization information, 2023)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไปที่ปฏิบัติงานใน สำนักงานเทศบาล ภายในเขตจังหวัดสุรินทร์ จำนวน 345 คน ซึ่งได้จากการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973)

3.2 การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการดังต่อไปนี้

3.2.1 สร้างแบบสอบถาม โดยนำข้อมูลจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร ตำราวิชาการ และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.2.2 นำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถามฉบับร่าง โดยกำหนดประเด็นเนื้อหา และขอบเขตที่ต้องการประเมิน ให้ครอบคลุมกับเนื้อหา โดยพิจารณาจากวัตถุประสงค์ กรอบแนวคิด และสมมติฐานการวิจัย

3.2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความครบถ้วน ถูกต้อง เหมาะสม และครอบคลุมเนื้อหาของ การวิจัย และแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3.2.4 นำข้อคำถามที่สร้างขึ้นให้ผู้ทรงวุฒิ จำนวน 3 ท่านตรวจสอบคุณภาพความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Index of Consistency : IOC) ของแบบสอบถาม และแปลผลค่า IOC ที่ค่าคำนวณได้ โดยเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าดัชนี ระหว่าง 0.67-1.00 ส่วนข้อใดที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่า 0.5 จะถูกตัดออก เป็นการสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของ บุคลากรสำนักงานเทศบาล ในจังหวัดสุรินทร์ จำนวน 18 ข้อ และแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของ บุคลากรสำนักงานเทศบาล ในจังหวัดสุรินทร์ จำนวน 15 ข้อ

3.2.5 แก้ไขข้อคำถามแล้วจัดแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงวุฒิและอาจารย์ที่ปรึกษา

3.2.6 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 ชุด จากนั้นนำมาตรวจให้คะแนน และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ ในข้อที่มีลักษณะคำถามแบบมาตรา ส่วนประเมินค่า โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Co-efficient Alpha - α) ของครอนบาค มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.70 (Cronbach, 1970)

การทดสอบค่าความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้แบบสอบถามจำนวน 30 ชุด ซึ่งไม่ใช่ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Co-efficient Alpha - α) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่า สัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.98 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.70

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรที่ทำงานสำนักงานเทศบาล ในจังหวัดสุรินทร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการทำงาน คำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Multiple Choice Question) มีลักษณะเป็นแบบ Nominal scale และ Ordinal Scale

ตอนที่ 2 ความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานเทศบาล ในจังหวัดสุรินทร์ จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในงาน ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านความผูกพันทางจิตใจต่อองค์กร คำถามเป็นแบบปิด (Close - Ended Questions) มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยใช้วิธีของ ลิเคิร์ท (Likert)

ตอนที่ 3 ความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานเทศบาล ในจังหวัดสุรินทร์ จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ความมุ่งมั่นทางอารมณ์ ความมุ่งมั่นเชิงบรรทัดฐาน และความมุ่งมั่นอย่างต่อเนื่อง ลักษณะคำถามเป็นแบบปิด (Close - Ended Questions) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert)

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

3.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการในการวิเคราะห์ข้อมูล ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างในแบบสอบถามตอนที่ 1 ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการทำงาน โดยใช้วิธีการหาความถี่ และค่าร้อยละ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนที่เกี่ยวกับความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานเทศบาล ในจังหวัดสุรินทร์ ในแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ใช้วิธีหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความสุขในการทำงาน และตัวแปรความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานเทศบาล ในจังหวัดสุรินทร์ โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน

4. การวิเคราะห์ระดับการส่งผลของความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานเทศบาล ในจังหวัดสุรินทร์ โดยใช้การวิเคราะห์แบบถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อค้นหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตาม (Y) ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 1) ความมุ่งมั่นทางอารมณ์ 2) ความมุ่งมั่นเชิงบรรทัดฐาน และ 3) ความมุ่งมั่นอย่างต่อเนื่องกับตัวแปรอิสระ (X) หรือตัวแปรพยากรณ์ หรือตัวแปรทำนาย (Predictor Variable) ได้แก่ ความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย 1) ด้านการมีส่วนร่วมในงาน 2) ด้านความพึงพอใจในงาน และ 3) ด้านความผูกพันทางจิตใจต่อองค์กร และสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ หรือในรูปคะแนนมาตรฐาน

5. วิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อบุคลากรสำนักงานเทศบาล ในจังหวัดสุรินทร์ โดยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) สรุปแล้วนำเสนอในเชิงบรรยาย

4. สรุปผลการวิจัย

4.1 ข้อมูลเชิงพรรณนา

ตารางที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานเทศบาล ในจังหวัดสุรินทร์

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (n=345)	ร้อยละ (100.00)
1. เพศ		
ชาย	165	47.80
หญิง	180	52.20
2. อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	83	24.00
30 – 40 ปี	170	49.30
41 – 50 ปี	68	19.70
51 ปีขึ้นไป	24	7.00
3. สถานภาพ		
โสด	179	51.90
สมรส	145	42.00
หม้าย/หย่าร้าง	21	6.10
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	110	31.90
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	218	63.20
สูงกว่าปริญญาตรี	17	4.90
5. ตำแหน่งงาน		
รับราชการ	126	36.50
ลูกจ้างประจำ	88	25.50
พนักงานจ้างตามภารกิจ	39	11.30
พนักงานจ้างทั่วไป	92	26.70
6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่า 15,000 บาท	122	35.40
15,000-30,000 บาท	182	52.80
30,001-45,000 บาท	36	10.40
45,001 บาทขึ้นไป	5	1.40
7. ระยะเวลาในการทำงาน		
1-5 ปี	91	26.40
6-10 ปี	133	38.60
11-15 ปี	70	20.30
15 ปีขึ้นไป	51	14.80

จากตารางที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานเทศบาล ในจังหวัดสุรินทร์ พบว่า เพศ บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 52.20 อายุ บุคลากรส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 30-40 ปี จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 49.30 สถานภาพ บุคลากรส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 51.90 ระดับการศึกษา บุคลากรส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 218 คน คิดเป็นร้อยละ

63.20 ตำแหน่งงาน บุคลากรส่วนใหญ่มีตำแหน่งข้าราชการ จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 36.50 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน บุคลากรส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 15,000-30,000 บาท จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 52.80 ระยะเวลาในการทำงาน บุคลากรส่วนใหญ่มีอายุงานอยู่ระหว่างอายุ 6-10 ปี จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 38.60

ตารางที่ 2 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาล ในจังหวัดสุรินทร์

ความสุขในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการมีส่วนร่วมในงาน	4.47	0.46	มาก
2. ด้านความพึงพอใจในงาน	4.36	0.53	มาก
3. ด้านความผูกพันทางจิตใจต่อองค์กร	4.32	0.55	มาก
รวม	4.38	0.51	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า บุคลากรสำนักงานเทศบาล ในจังหวัดสุรินทร์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.38) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านการมีส่วนร่วมในงาน ($\bar{X}$ =4.47) รองลงมา คือด้านความพึงพอใจในงาน ($\bar{X}$ =4.36) และต่ำสุด คือด้านความผูกพันทางจิตใจต่อองค์กร ($\bar{X}$ =4.32)

ตารางที่ 3 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานเทศบาล ในจังหวัดสุรินทร์

ผูกพันในองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านความมุ่งมั่นทางอารมณ์	4.35	0.52	มาก
2. ด้านความมุ่งมั่นเชิงบรรทัดฐาน	4.33	0.52	มาก
3. ด้านความมุ่งมั่นอย่างต่อเนื่อง	4.11	0.60	มาก
รวม	4.26	0.55	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า บุคลากรสำนักงานเทศบาล ในจังหวัดสุรินทร์มีความคิดเห็นต่อความผูกพันในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.26) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านความมุ่งมั่นทางอารมณ์ ($\bar{X}$ =4.35) รองลงมา คือด้านความมุ่งมั่นเชิงบรรทัดฐาน ($\bar{X}$ =4.33) และต่ำสุด คือด้านความมุ่งมั่นอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}$ =4.11)

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานเทศบาล ในจังหวัดสุรินทร์

ตัวแปรการวิจัย		X_1	X_2	X_3	Y
ด้านการมีส่วนร่วมในงาน	(X_1)	1	0.724	0.738	0.750
ด้านความพึงพอใจในงาน	(X_2)		1	0.800	0.817
ด้านความผูกพันทางจิตใจต่อองค์กร	(X_3)			1	0.838
ความผูกพันในองค์กร	(Y)				1

* มีนัยสำคัญที่ 0.05

จากตารางที่ 4 พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาล ในจังหวัดสุรินทร์ 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการมีส่วนร่วมในงาน ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านความผูกพันทางจิตใจต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กัน ในทางบวกมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานเทศบาล ในจังหวัดสุรินทร์ ปรากฏผล ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความสุขในการทำงาน ทั้ง 3 ด้าน มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอยู่ในระดับ มาก โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อยู่ระหว่าง 0.724 ถึง 0.800 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความสุขในการทำงาน ทั้ง 3 ด้าน มีผลต่อความผูกพันในองค์กรในภาพรวม มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอยู่ในระดับมากถึงระดับมากที่สุด โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อยู่ระหว่าง 0.750 ถึง 0.838 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ตารางที่ 5 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณระดับความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรสำนักงานเทศบาล ในจังหวัดสุรินทร์

(n = 345)

ตัวแปร	B	SE _b	β	t	P-value	VIF
a = 0.284				2.232	0.026	
ด้านการมีส่วนร่วมในงาน (X ₁)	0.208	0.044	0.190	4.732	0.000*	2.464
ด้านความพึงพอใจในงาน (X ₂)	0.318	0.043	0.338	7.474	0.000*	3.117
ด้านความผูกพันทางจิตใจต่อองค์กร (X ₃)	0.385	0.042	0.428	9.268	0.000*	3.256
R = 0.881, R ² = 0.777; Adjusted R ² = 0.775; SE _{est} = ±0.238; F = 395.758; sig = 0.000						

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 5 พบว่า ระดับความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรสำนักงานเทศบาล ในจังหวัดสุรินทร์ในภาพรวม มีการส่งผลอยู่ในระดับมาก มีค่าเท่ากับ 0.777 หรือร้อยละ 77.7 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ ±0.238 เมื่อทดสอบแล้ว พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการมีส่วนร่วมในงาน (B=0.208) ด้านความพึงพอใจในงาน (B=0.318) และด้านความผูกพันทางจิตใจต่อองค์กร (B=0.385) โดยตัวพยากรณ์ที่ทำนายได้ดีที่สุด ได้แก่ ด้านความผูกพันทางจิตใจต่อองค์กร โดยสมการพยากรณ์ความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรสำนักงานเทศบาล ในจังหวัดสุรินทร์ เมื่อนำทุกด้านเข้าสมการได้สมการพยากรณ์เชิงเส้นตรงในรูปแบบคะแนนดิบ เป็นดังนี้

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 0.284 + 0.208X_1 + 0.318X_2 + 0.385X_3$$

จากสมการ แทน ความผูกพันในองค์กร (Y) ด้านการมีส่วนร่วมในงาน (X₁) ด้านความพึงพอใจในงาน (X₂) และด้านความผูกพันทางจิตใจ (X₃) ซึ่งสามารถพยากรณ์ได้ในภาพรวมร้อยละ 77.7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานเทศบาล ในจังหวัดสุรินทร์ เพื่อให้ทราบถึงระดับความคิดเห็นด้านความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เพื่อให้องค์กรสามารถนำข้อมูลการศึกษาไปใช้ในการหาแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร และใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด สามารถสรุปอภิปรายผลได้ดังนี้

5.1 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลในจังหวัดสุรินทร์ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.38) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความคิดเห็นมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในงาน ($\bar{X}$ =4.47) ด้านความพึงพอใจในงาน ($\bar{X}$ =4.36) และด้านความผูกพันทางจิตใจต่อองค์กร ($\bar{X}$ =4.32) ซึ่งด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรกเนื่องจากบุคลากรมีความกระตือรือร้นกับการทำงาน เมื่อตื่นขึ้นในตอนเช้า มีความรู้สึกว่าจะอยากจะทำงาน ในการทำงานแต่ละวันรู้สึกเวลาผ่านไปเร็วมาก มีความเพลิดเพลินกับการทำงาน มุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และมีความสุขทุกครั้งที่ได้ทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Adnan Bataineh (2019) ได้ศึกษาเรื่องผลกระทบความสมดุล

ระหว่างชีวิตและงาน ความสุขในการทำงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงานในจอร์แดน พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความคิดเห็นมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ($\bar{X}=3.84$) ด้านการมีส่วนร่วมในงาน ($\bar{X}=3.54$) ด้านความพึงพอใจในงาน ($\bar{X}=3.52$) และด้านความสุขในการทำงาน ($\bar{X}=3.51$) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านความผูกพันทางจิตใจต่อองค์กร และมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Chatthawee, 2021) ที่พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด โดยด้านความกระตือรือร้นในการทำงานมากที่สุด ($\bar{X}=3.47$) รองลงมาคือด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ($\bar{X}=3.39$) และด้านที่ต่ำสุดได้แก่ ด้านความพึงพอใจในงาน ($\bar{X}=3.32$)

5.2 ผลศึกษาระดับความคิดเห็นที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเทศบาล ในจังหวัดสุรินทร์ พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความคิดเห็นมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านความมุ่งมั่นทางอารมณ์ ($\bar{X}=4.33$) ด้านความมุ่งมั่นเชิงบรรทัดฐาน ($\bar{X}=4.33$) และด้านความมุ่งมั่นอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}=4.11$) ซึ่งด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรกเนื่องจากบุคลากรมีความเชื่อมั่น ศรัทธาในองค์กร มีความเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจ เพื่อปฏิบัติการกิจขององค์กร เปรียบเสมือนองค์กรเป็นส่วนหนึ่งของ “ครอบครัว” และองค์กรแห่งนี้มีความสำคัญอย่างมากสำหรับตน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Faloye (2014) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันขององค์กร และความตั้งใจที่จะลาออกพนักงานในองค์กรทหารไนจีเรีย พบว่า องค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ด้านความมุ่งมั่นทางอารมณ์ ด้านความมุ่งมั่นเชิงบรรทัดฐาน และด้านความมุ่งมั่นอย่างต่อเนื่อง เมื่อพิจารณาในภาพรวม อยู่ในระดับมาก แสดงว่า พนักงานในองค์กรทหารไนจีเรียส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเชิงบวก ทั้งนี้เนื่องมาจากเกิดความสบายใจในงาน มีความปรารถนาที่จะไม่ลาออกจากงานปัจจุบัน และทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป และสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Chadaporn et al., 2022) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมระดับความผูกพันอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.88$) เมื่อพิจารณาในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นปัจจัยสำคัญที่บ่งบอกถึงความรู้สึกของแต่ละบุคคลเกี่ยวกับงานและองค์กรของตน เพราะบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะทำให้เกิดความต้องการไม่คิดที่จะลาออกจากงาน และจะอยู่ต่อกับองค์กรต่อไป

5.3 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานเทศบาล ในจังหวัดสุรินทร์ พบว่า ความสุขในการทำงาน ด้านความผูกพันทางจิตใจต่อองค์กรส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรโดยรวม นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากบุคลากรมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความตั้งใจที่จะทำงานอยู่กับองค์กรจนกว่าเกษียณอายุราชการ รู้สึกภูมิใจที่ได้บอกผู้อื่นว่าได้ทำงานร่วมกับองค์กรของตน และรู้สึกมีความสุขมากที่ได้ใช้เวลาที่เหลือในอาชีพการทำงานกับองค์กร ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Algarni & Alemeri (2023) ได้ศึกษาเรื่องบทบาทของการมีส่วนร่วมของพนักงาน ความพึงพอใจในงาน และความมุ่งมั่นขององค์กรต่อความสุขในการทำงานขององค์กรชาวคูเวตอาระเบีย ซึ่งพบว่า ความสุขในการทำงานในภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับที่มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ทุกด้าน โดยด้านความมุ่งมั่นขององค์กร มีความสัมพันธ์สูงสุด ($R=0.729$) รองลงมาคือ ด้านความพึงพอใจในงาน โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($R=0.193$) และด้านการมีส่วนร่วมในงาน ($R=0.177$) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Grego Planer (2019) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างองค์การความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นพลเมืองขององค์กรในองค์กรภาครัฐและเอกชนในประเทศโปแลนด์ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแต่ละมิติของความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นพลเมืองขององค์กรในองค์กรในภาพรวมแล้วมีความสัมพันธ์กันในระดับที่มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยด้านความมุ่งมั่นทางอารมณ์ มีความสัมพันธ์สูงสุด รองลงมาคือ ด้านความมุ่งมั่นเชิงบรรทัดฐาน และด้านความมุ่งมั่นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Awatchapong & Chinson, 2018) ได้ศึกษา ความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท แลนด์ แอนด์ เฮาส์ จำกัด (มหาชน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในงาน

($\beta=.409$) และด้านความรักในงาน ($\beta=.293$) มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Saowanee et al., 2024) ที่พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้อยู่ละ 57.20 ($R^2= 0.572$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ($\beta=.468$) ด้านความสำเร็จในงาน ($\beta=.331$) และด้านความรักในงาน ($\beta=.324$) ซึ่งมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตเมืองนครพนม จังหวัดนครพนมมากที่สุด

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบถึงความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานเทศบาล ในจังหวัดสุรินทร์ เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารหรือหัวหน้างานนำไปปรับปรุงแก้ไขเหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรมากที่สุดจากปัจจัยความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร ด้านความผูกพันทางจิตใจต่อองค์กร ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ควรมีนโยบายในการแนะแนวทางในการปฏิบัติงานแก่พนักงานให้มีส่วนร่วมในองค์กรมากขึ้น เพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีความสำคัญต่อองค์กร จะส่งผลให้พนักงานเกินแรงบันดาลใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

6.2 ข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณมีลักษณะเฉพาะเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่เกี่ยวข้องในครั้งต่อไป ควรเพิ่มการทำวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้เห็นความแตกต่างของข้อมูลเชิงลึกจากมุมมองของพนักงานมากกว่าผลการวิเคราะห์จากค่าสถิติเพียงด้านเดียว
2. ควรศึกษาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาล ในจังหวัดสุรินทร์
3. ควรศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาล ในจังหวัดสุรินทร์

7. องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

ผลการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาล ในจังหวัดสุรินทร์ ด้านความผูกพันทางจิตใจต่อองค์กร ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานเทศบาล ในจังหวัดสุรินทร์อยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งเกี่ยวกับความรู้สึก รัก รู้สึว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความตั้งใจที่จะทำงานอยู่กับองค์กรจนเกษียณอายุราชการ ดังนั้น ควรสร้างความผูกพันที่พนักงานมีต่องานและองค์กร ที่มีประสิทธิภาพให้แก่บุคลากรภายในองค์กร จะทำให้ทุกคนตระหนักถึงความสำคัญของหน้าที่ของตนเองที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งจะทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การดูแลเอาใจใส่ขององค์กร ทำให้บุคลากรต้องการทำงานร่วมกันกับองค์กรในระยะยาว และเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรได้ในที่สุด

8. เอกสารอ้างอิง

- Algarni, M. A., & Alemeri, M. (2023). The role of employee engagement, job satisfaction and organizational commitment on happiness at work at a Saudi organization. *International Journal of Business and Management*, 18(2), 27.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61–89.

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63(1), 1-18.
- Awatcharapong, M., & Chinson, W. (2018). Happiness at work that affects engagement organization of employees of Land and Houses Public Company Limited. *Veridian E-journal, Silpakorn University*, 12(3), 856–871.
- Bataineh, K. A. (2019). Impact of work-life balance, happiness at work, on employee performance. *International Business Research*, 12(2), 99-112.
- Chadaporn, P., Samart, A., & Chatchai, U. (2022). Quality of work life and organizational culture that affect organizational commitment of personnel of local government organizations in Phanna Nikhom District. *Sakon Nakhon Province. Interdisciplinary Research and Academic Journal*, 2(5), 75-96.
- Chatthawee, C. (2021). *Factors related to organizational employees' happiness at work Administers Khao Khan Song Subdistrict, Si Racha District, Chonburi Province*. [Master's thesis]. Burapha University.
- Cherrington, J. D. (1994). *Organization behavior: The management of individual and organizational performance*. Allyn and Bacon.
- Chiumento Consulting. (2007). *Survey spotlight: Happiness at Workplace*. Bulletpoint.
- Faloye, D.O. (2014). Organisational commitment and turnover intentions: evidence from Nigerian paramilitary organisation. *International Journal of Business & Economic Development*, 2, 23-34.
- Fisher, C. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384-412.
- Grego-Planer, D. (2019). *The relationship between organizational commitment and organizational citizenship behaviors in the public and private sectors*, 11(22), 1-20
- Kannika, K. (2016). *Reasons and trends for resignations/transfers of government officials in the agency Academic case studies Office of the State Enterprise Policy Committee*. [Master's thesis]. Thammasat University.
- Marut, W., & Darunee, M. (2023). *History and development of the municipality*. http://wiki.kpi.ac.th/index.php?title=History_and_background_of_the_municipality.
- Naphatpimook, S. (2018, May - August). Happiness that affects the work efficiency of civil servants and Minburi District Office Personnel Bangkok. *Journal of Business Administration and Social Sciences Ramkhamhaeng University*, 1(2), 74-85.
- Saowanee, P., Lamai, R., & Sanyasorn, S. (2024, May - June). The influence of quality of work life and happiness at work on organizational commitment of subdistrict administrative organization personnel in Nakhon Phanom urban area. Nakhon Phanom Province. *Journal of interdisciplinary research and academics*, 4(3), 354-374.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcome of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 46-56.
- Supaporn, L. (2019). *The relationship between work happiness and organizational commitment of support personnel. In Rajamangala University of Technology Klang*. [Master's Thesis]. Rajamangala University of Technology Krungthep.

- Suphat, C. (2018). Happiness in orkplace. *Thongkwao Journal Chiang Mai University*, 20(6), 6-7.
- Surin Provincial Local Government Promotion Office. (2023a). *History of Surin Province as of 25 June 2023*. <https://www.surinlocal.go.th/public/list/data/index/menu/1142>.
- _____. (2023b). *Local administrative organization information, Surin province*. <https://surinlocal.go.th/public/rss/data/webring/menu/212>.
- _____. (2023c). *Notification of the resolution of the Surin provincial municipal employees committee (Surin Provincial Administrative Organization) No. 6/2023 on 7 July 2023*. <https://surinlocal.go.th/public/list/data/detail/id/5018/menu/1788/page/1>.
- _____. (2023d). *Notification of the resolution of the Surin provincial municipal employees committee (Surin Provincial Administrative Organization) No. 9/2021 on 28 September 2022*. <https://surinlocal.go.th/public/list/data/detail/id/4547/menu/1788/page/3>.
- Wanatchaporn, L., & Chinson, W. (2019). The relationship between happiness at work and organizational commitment of Assumption University personnel. *Academic journal Kanchanaburi Rajabhat University*, 8(2), 229-239.
- Wannipa, D. (2021). *Commitment to the organization and creative behavior of personnel in private colleges in the Thonburi area*. [Master's thesis]. Silpakorn University.
- Warr, P.B. (1990). The Measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 63(3), 193–210
- Yamane, Taro. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (3rd ed). Harper and Row.