



ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน  
ของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร

HAPPINESS AT WORK AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON THE WORK EFFICIENCY  
OF CIVIL SERVANTS IN GOVERNMENT AGENCIES UNDER THE MINISTRY OF INTERIOR  
IN CHUMPHON



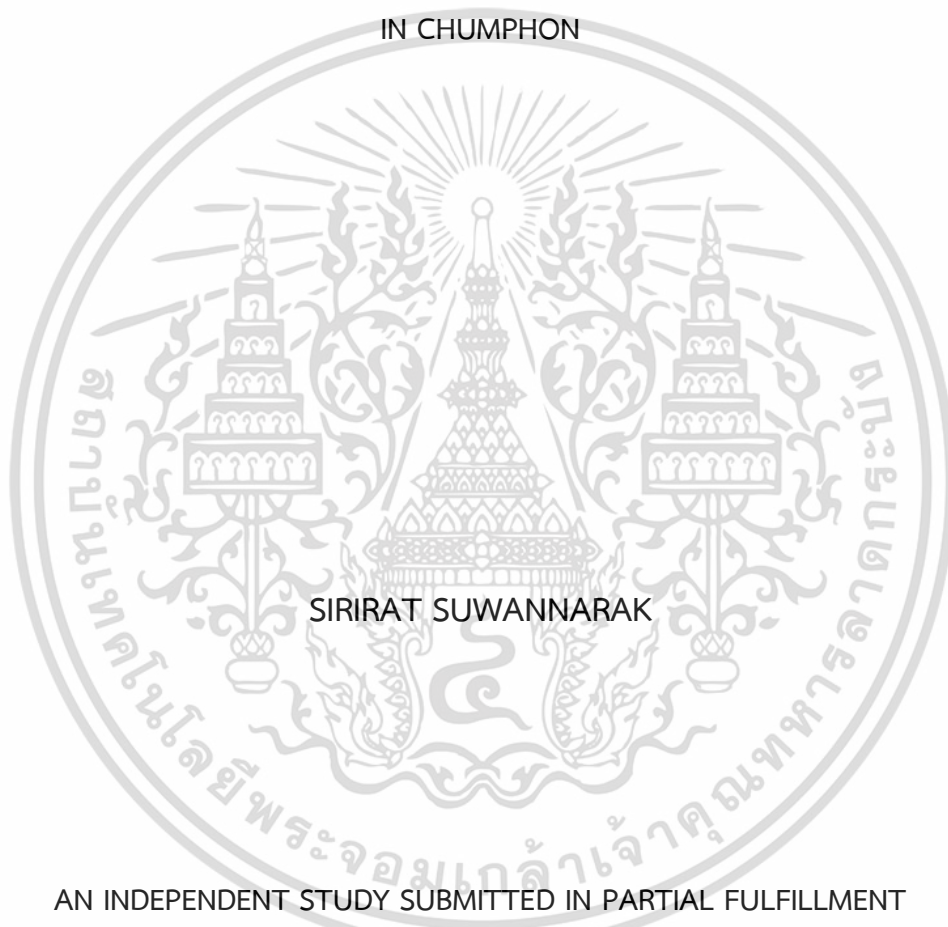
สิริรัตน์ สุวรรณรักษ์  
SIRIRAT SUWANNARAK

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร  
พ.ศ. 2565

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้ภายในเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้ยืมได้เห็นว่าไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



HAPPINESS AT WORK AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON THE WORK EFFICIENCY  
OF CIVIL SERVANTS IN GOVERNMENT AGENCIES UNDER THE MINISTRY OF INTERIOR  
IN CHUMPHON



SIRIRAT SUWANNARAK

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT  
OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF  
MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION  
IN BUSINESS ADMINISTRATION  
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG  
PRINCE OF CHUMPHON CAMPUS

2022

KMITL PRINCE OF CHUMPHON-M-65-003

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



COPYRIGHT 2022

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANGPRINCE OF CHUMPHON  
CAMPUS

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อ	ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร
ชื่อนักศึกษา	นางสาวสิริรัตน์ สุวรรณรักษ์
รหัสนักศึกษา	64620028
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	บริหารธุรกิจ
ปีการศึกษา	2565
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผศ.ดร.ชุตินันต์ บุญนวล

### บทคัดย่อ

การศึกษางานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร รวมถึงศึกษาความสุขในการทำงานและความผูกพันในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดชุมพร จำนวน 183 คน ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ความผูกพันในองค์กร และประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร อยู่ในระดับมากที่สุด ความสุขในการทำงาน ประกอบด้วยด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยการพูดถึงองค์กร การอยู่กับองค์กรต่อไป การทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

**คำสำคัญ :** ความสุขในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, ประสิทธิภาพในการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

<b>Title</b>	HAPPINESS AT WORK AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON THE WORK EFFICIENCY OF CIVIL SERVANTS IN GOVERNMENT AGENCIES UNDER THE MINISTRY OF INTERIOR IN CHUMPHON
<b>Student</b>	Miss Sirirat Suwannarak
<b>Student ID</b>	64620028
<b>Degree</b>	Master of Business Administration
<b>Program</b>	Business Administration
<b>Year</b>	2022
<b>Advisor</b>	Assistant Professor Dr. Chutiman Boonnuat

### Abstract

This research study has the objectives to study the level of opinions about happiness at work, Organization commitment and work efficiency of civil servants in government agencies under the Ministry of Interior in Chumphon including studying happiness at work and organizational commitment that affects efficiency in the work of civil servants in government agencies under the Ministry of Interior in Chumphon. This study is quantitative research. The questionnaire was used as a tool to collect data from officials in government agencies under the Ministry of Interior in Chumphon Province. A sample of 183 people. Statistics used in data analysis is the mean percentage and standard deviation hypothesis testing using regression analysis multiplicative model. The results of the study revealed that Opinion level about happiness at work, Organizational commitment and work efficiency of civil servants in government agencies under the Ministry of Interior in Chumphon at the highest level happiness at work Consists of connection, love in work, work achievement and work efficiency of civil servants in government agencies under the Ministry of Interior in Chumphon at the highest level happiness at work Consists of connection, love in work, work achievement and acceptance positively affect work efficiency, commitment to the organization It consists of say, stay and strive positively affects work efficiency.

**Keywords:** Happiness at work, Commitment to the organization, Work efficiency

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระเล่มนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีเนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์จาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชุตินันต์ บุญนวล อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้เสียสละเวลาให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะแนวทางในการจัดทำ และแก้ไขเนื้อหาให้มีความถูกต้อง สมบูรณ์รวมทั้งการให้ข้อคิดเห็นต่างๆ อันเป็นประโยชน์จนกระทั่งสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

นอกจากนี้ผู้วิจัยต้องขอขอบพระคุณ คณาจารย์ของหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้ต่างๆ ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาใช้ในงานวิจัยฉบับนี้ ขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ได้สละเวลาในการตอบแบบสอบถาม รวมถึงขอขอบคุณสำหรับกำลังใจ ความช่วยเหลือต่างๆ จากครอบครัว เพื่อนและเจ้าหน้าที่ของหลักสูตรฯ ที่สนับสนุนให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี สุดท้ายนี้ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการค้นคว้าอิสระฉบับนี้จะเป็นประโยชน์แก่ผู้อ่านทั้งในเชิงวิชาการ และการนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน หากงานวิจัยนี้มีข้อผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยขออภัยมา ณ ที่นี้ด้วย

สิริรัตน์ สุวรรณรักษ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	I
Abstract.....	III
กิตติกรรมประกาศ.....	V
สารบัญ.....	VI
สารบัญตาราง.....	IX
สารบัญภาพ.....	XII
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
1.3 สมมุติฐานการวิจัย.....	3
1.4 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	3
1.5 กรอบแนวคิด.....	4
1.6 ขอบเขตการวิจัย.....	5
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
1.8 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
2.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน.....	8
2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกต่อองค์กร.....	9
2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน.....	11
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	16
2.5 สรุปแนวคิดและทฤษฎี.....	22
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	26
3.1 แบบการศึกษา.....	26
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	28
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	29
3.4 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	30
3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	32
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	33

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	34
4.1 ตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	34
4.2 ตอนที่ 2 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานและ ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในส่วน ราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร.....	37
4.3 ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	49
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	55
5.1 สรุปผลการศึกษา.....	55
5.2 อภิปรายผล.....	58
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	59
บรรณานุกรม.....	61
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก แบบสอบถามการวิจัย.....	65
ภาคผนวก ข คำชี้แจงสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	72
ภาคผนวก ค ค่าคุณภาพของแบบสอบถาม.....	76
ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์ทางสถิติ.....	82
ประวัติผู้ศึกษา.....	92

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ 2.1	สกัดตัวแปร.....	22
ตารางที่ 3.1	แสดงจำนวนประชากร.....	29
ตารางที่ 4.1	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ.....	34
ตารางที่ 4.2	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกอายุ.....	35
ตารางที่ 4.3	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา.....	35
ตารางที่ 4.4	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสังกัดส่วนราชการ.....	35
ตารางที่ 4.5	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุงาน.....	36
ตารางที่ 4.6	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้สุทธิต่อเดือน.....	36
ตารางที่ 4.7	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร.....	37
ตารางที่ 4.8	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร ด้านการติดต่อสัมพันธ์.....	38
ตารางที่ 4.9	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร ด้านความรักในงาน.....	39
ตารางที่ 4.10	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร ด้านความสำเร็จในงาน.....	40
ตารางที่ 4.11	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร ด้านการเป็นที่ยอมรับ.....	41
ตารางที่ 4.12	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร ในภาพรวม.....	42

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.13	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดชุมพร ด้านการพูดถึงองค์กร.....	42
ตารางที่ 4.14	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดชุมพร ด้านการอยู่กับองค์กรต่อไป.....	43
ตารางที่ 4.15	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดชุมพร ด้านความทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่.....	44
ตารางที่ 4.16	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดชุมพร ในภาพรวม.....	44
ตารางที่ 4.17	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดชุมพร ด้านคุณภาพของงาน.....	45
ตารางที่ 4.18	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดชุมพร ด้านปริมาณงาน.....	46
ตารางที่ 4.19	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดชุมพร ด้านเวลา.....	47
ตารางที่ 4.20	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดชุมพร ด้านค่าใช้จ่าย.....	47
ตารางที่ 4.21	การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณของตัวแปรอิสระทั้งหมด.....	49

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.22 การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ความสุขในการทำงาน.....	51
ตารางที่ 4.23 การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณของความสุขในการทำงานของ ข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร.....	52
ตารางที่ 4.24 การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณของความผูกพันต่อองค์กรของ ข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร.....	53
ตารางที่ 4.25 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	54



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ภาพที่ 2 แสดงแนวคิดขั้นตอนการวิจัย.....	27



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาาระบบราชการไทย เมื่อพิจารณาในเบื้องต้นจะเห็นว่า แนวคิดการปฏิรูประบบราชการเกิดขึ้นมาอย่างยาวนานและมีความพยายามกระทำเป็นระยะๆ บทบาทหน่วยงานที่ทำหน้าที่สนับสนุนหรือเสนอแนะแนวทางก็คือ คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ หรือสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ในปัจจุบัน เพื่อให้การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภาครัฐเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้ข้าราชการไทยมีความกระตือรือร้น มีความศรัทธา มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และรักในระบบราชการมากยิ่งขึ้น ทั้งในด้านมาตรฐานค่าตอบแทน การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล รวมทั้งการวางแผนกำลังคนและด้านอื่นๆ เพื่อให้ส่วนราชการใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนให้รัดกุมรัดกุม มีความผูกพันกับงานที่ตนรับผิดชอบ (สำนักงาน ก.พ., 2564)

กระทรวงมหาดไทย (อังกฤษ: Ministry of Interior) เป็นหน่วยงานราชการส่วนกลางประเภทกระทรวงของไทย มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบำบัดทุกข์บำรุงสุข การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน การอำนวยความสะดวกของสังคม การส่งเสริมและพัฒนาการเมืองการปกครอง การพัฒนาการบริหารราชการส่วนภูมิภาค การอาสารักษาดินแดน การปกครองท้องถิ่น การส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและพัฒนาชุมชน การทะเบียนราษฎร ความมั่นคงภายใน กิจการสาธารณภัย และการพัฒนาเมืองและราชการอื่นตามที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงมหาดไทยหรือส่วนราชการที่สังกัดกระทรวงมหาดไทย หัวหน้ากระทรวงนั้น จะดำรงตำแหน่ง รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย โดยพระมหากษัตริย์จะทรงโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ผ่านคำแนะนำของ นายกรัฐมนตรี โดยมีปลัดกระทรวงมหาดไทยเป็นหัวหน้าข้าราชการของกระทรวง โดยในปัจจุบัน กระทรวงมหาดไทย แบ่งส่วนราชการออกเป็น 1 สำนักงาน 7 กรม และมีหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแล 6 รัฐวิสาหกิจ (กระทรวงมหาดไทย, 2562)

การทำงานมีความสำคัญต่อการใช้ชีวิตของมนุษย์ เพราะการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตมนุษย์ เนื่องจาก ใช้เวลาไปกับการทำงานมากกว่ากิจกรรมอื่นในการดำรงชีวิต และในอนาคตมนุษย์จะใช้เวลาของชีวิตไปกับการ ทำงานเพิ่มขึ้นอีก ซึ่งคนวัยแรงงานเป็นกลุ่มคนกลุ่มใหญ่ที่สุดของโครงสร้างประชากรไทย และเป็นกำลังสำคัญใน การขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ ดังนั้นภาครัฐและภาคเอกชนควรให้ความสำคัญ ไม่เพียงแต่การพัฒนา ศักยภาพต้องรวมไปถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดี (กระทรวงแรงงาน, 2562)

แต่ถึงกระนั้น การบริหารทรัพยากรบุคคล ก็ไม่ใช่เรื่องง่ายเพราะทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดในการบริหารงานขององค์กร เพราะเป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรบริหารอื่นๆ คือเงินทุน วัสดุและอุปกรณ์ ตลอดจนดำเนินการจัดการให้เกิดประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องคำนึงถึง และให้ความสำคัญแก่บุคลากรขององค์กร ในปัจจุบันการบริหารงานเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพ

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และประสิทธิผลจึงขึ้นอยู่กับความร่วมมือของบุคลากรทุกคนในองค์กร โดยการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรัก มีความผูกพันกับองค์กร หากบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรแล้วสิ่งที่องค์กรจะได้มากกว่างาน คือ ร่างกาย และหัวใจ การอุทิศตนทุ่มเทความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มกำลัง ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ปกป้องชื่อเสียง ภาพลักษณ์ขององค์กร ต้องการให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและมั่นคงยิ่ง ๆ ขึ้นไป ความผูกพันกับองค์กรจึงเกี่ยวข้องกับความสามารถในการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพเหล่านี้ไว้ให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุด (ค่านาย อภิปรัชญาสกุล, 2560) ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์อันแน่นแฟ้นระหว่างบุคคล ที่มีต่อองค์กรหรือหน่วยงาน เป็นความรู้สึกรับความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พร้อมปฏิบัติงานด้วยความใส่ใจ ทุ่มเท มุ่งมั่น ใช้ความสามารถที่มีอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กร มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะทำงานและอยู่กับองค์กรต่อไป (Aon Hewitt, 2015)

ในองค์กร คน เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและความสำคัญ การที่จะให้ทรัพยากรมนุษย์รู้สึกมีคุณค่า จึงต้องให้ความสำคัญกับความพึงพอใจ การมีความสุขในการทำงาน เพื่อที่จะให้เกิดความรู้สึกผูกพันในองค์กร ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วยความพอใจ การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข การให้ความสำคัญ กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคคลในองค์กร และสามารถตอบสนองต่อความต้องการ และความคาดหวังของ บุคคลในองค์กรใด จะส่งผลให้องค์กรนั้นมีคุณภาพและประสิทธิภาพ เพื่อบรรลุ เป้าหมายขององค์กร หากมีการจัดการดูแลพนักงานอย่างเหมาะสม พนักงานจะมีแรงจูงใจและมุ่งมั่นในการทำงานมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวกต่อพนักงานในแง่ของความพึงพอใจในงาน ความผูกพันในที่ทำงานและความสามารถของบุคคลนั้น ซึ่งอาจช่วยลดการขาดงานและอัตราการลาออก (ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์, 2560, มัทนา เมฆตรง และ วันชัย มีศิริ, 2564)

ดังนั้น ความผูกพันในการทำงาน จึงเป็นสิ่งที่ควรทำให้เกิดขึ้นกับองค์กร หรือเกิดขึ้นกับข้าราชการ ที่ทำงานนั้นๆ ให้มีความคงมั่นและยาวนาน เพราะเมื่อมีความผูกพันกับงานและองค์กรแล้วย่อมทำให้เกิด ผลการปฏิบัติงานที่ดีทั้งด้านปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมถึงความพร้อมที่จะได้รับการส่งเสริมการ ปฏิบัติงานโดยรวม ฉะนั้น องค์กรทุกองค์กรต่างให้ความสำคัญกับการสร้างการมีส่วนร่วมและความผูกพัน ในการทำงาน เนื่องจากสามารถช่วยกระตุ้นการทำงานของบุคลากรและสร้างแรงผลักดันในการทำงาน เพราะฉะนั้นองค์กรมีความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุง เปลี่ยนแปลง พัฒนาองค์กรเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน ของตน โดยการสร้างให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ถ้าคนมีคุณภาพ มีความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานก็จะประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ ในทางกลับกันของสาเหตุที่ทำให้บุคลากร ไม่พึงพอใจ ได้แก่ ภาวะเครียด ขอบังคับในการทำงาน สภาพแวดล้อมที่ไม่ดี (เจษฎา นกน้อย, 2560)

จากความสำคัญที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษา “ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพรจังหวัดชุมพร” ซึ่งข้าราชการที่ทำงานอยู่ในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร ที่แต่ละปี มีการลาออกหรือขอย้ายไปทำงานที่อื่น ซึ่งก็ทำให้เป็นปัญหาในการทำงานที่บรรลุผลสำเร็จไม่ได้ตามวัตถุประสงค์ หรือมีประสิทธิภาพอย่างสมบูรณ์ ไม่สามารถรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กรได้อย่างยาวนาน ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยต่าง ๆ เพื่อจะได้เป็นประโยชน์ในการนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาองค์กร พัฒนางาน และการบริหารจัดการบุคลากรภายในองค์กร เพราะหากองค์กรสามารถตอบสนองจุดมุ่งหมายของบุคลากรในองค์กรได้แล้ว บุคลากรก็จะให้ความร่วมมือและสนับสนุนองค์กรของตนเองและในที่สุดองค์กรก็จะสามารถบรรลุถึงเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และลดปัญหาการขาดบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญในการทำงานได้อีกทางหนึ่งด้วย

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร
2. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร
3. เพื่อศึกษาความผูกพันในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร

## 1.3 สมมติฐานการวิจัย

**สมมติฐานที่ 1 :** ความสุขในการทำงานส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร

**สมมติฐานที่ 2 :** ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร

## 1.4 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

### 1.4.1 ตัวแปรอิสระ

1.4.1.1 ปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ

1.4.1.2 ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านการพูดถึงองค์กร ด้านการอยู่กับองค์กรต่อไป และด้านการทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มกำลัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 1.4.2 ตัวแปรตาม

1.4.2.1 ปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย

## 1.5 กรอบแนวคิด



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 1.6 ขอบเขตการวิจัย

### 1.6.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาในครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร ผู้วิจัยประยุกต์ใช้ทฤษฎี ดังนี้

#### 1. ตัวแปรอิสระ

ความสุขในการทำงาน (Manion, 2003) ประกอบด้วย 4 ด้าน

1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (Connection)
2. ด้านความรักในงาน (Love of the Work)
3. ด้านความสำเร็จในงาน (Work Achievement)
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ (Recognition)

ความผูกพันในองค์กร (Royalty)(Aon Hewitt 2015) ประกอบด้วย 3 ด้าน

1. การพูดถึงองค์กร (Say)
2. การอยู่กับองค์กรต่อไป (Stay)
3. การทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ (Strive)

#### 2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

ประสิทธิภาพการทำงาน (Peterson & Plowman, 1953)

1. คุณภาพของงาน (Quality)
2. ปริมาณงาน (Quantity)
3. เวลา (Time)
4. ค่าใช้จ่าย (Cost)

### 1.6.2 ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษานี้ ทำการศึกษาในพื้นที่จังหวัดชุมพร โดยศึกษากับข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร

### 1.6.3 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ ข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร จำนวนทั้งสิ้น 348 ราย (กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานจังหวัดชุมพร)

### 1.6.4 ขอบเขตระยะเวลา

กำหนดเริ่มต้นการศึกษาวิจัย เดือนมกราคม พ.ศ.2566 สิ้นสุดสรุปผลการวิจัยภายใน เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2566

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1.1 เพื่อเป็นฐานข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร

1.7.1.2 เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงานของข้าราชการในหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร

1.7.1.3 เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรที่เหมาะสมต่อข้าราชการในหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร

1.7.1.4 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริม พัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการในหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร

## 1.8 นิยามศัพท์เฉพาะ

การศึกษาวิจัยเรื่องนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ ไว้ดังนี้

1.8.1 ความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ทางอารมณ์ที่ดีต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมาย โดยจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ความจงรักภักดี และอัตราการลาออกที่น้อยลง มีปัจจัยในการสร้างความสุขในการทำงานมากมาย ไม่ว่าจะเป็นการมีรายได้ที่เพียงพอ การมีเจ้านายที่ดี หรือการมีชีวิตและการทำงานที่สมดุล

1.8.1.1 การติดต่อสัมพันธ์ หมายถึง การรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร โดยบุคคลในองค์กรร่วมกันทำงานให้เกิดสัมคมการทำงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลที่ปฏิบัติงาน ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

1.8.1.2 ความรักในงาน หมายถึง การรับรู้ความรู้สึกรัก ผูกพันอย่างเหนียวแน่นเกี่ยวกับงาน รับรู้ว่าคุณมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน เพลิดเพลินในการทำงาน และมีความปรารถนาดีต่อการปฏิบัติงาน

1.8.1.3 ความสำเร็จในงาน หมายถึง การรับรู้ว่าคุณปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ด้วย ความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทาย มีอิสระในการทำงาน พร้อมทั้งสามารถพัฒนา และเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติให้สำเร็จ มีความก้าวหน้า จนเกิดการพัฒนางานองค์กร

1.8.1.4 การเป็นที่ยอมรับ หมายถึง การรับรู้ว่าคุณได้รับการยอมรับ และความน่าเชื่อถือจากเพื่อน ร่วมงาน และเพื่อนร่วมงานเองก็มีความหวังดีต่อการปฏิบัติงาน มีความไว้วางใจ จนทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถออกแบบวิธีการปฏิบัติงานที่สามารถตอบสนองความต้องการขององค์กรได้อย่างแท้จริง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.9.2 ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร การมีความรักความภาคภูมิใจ ความเอาใจใส่ต่อองค์กรรู้สึกกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งมีความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เต็มใจและเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อเป้าหมายและต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการ เป็นสมาชิกของ องค์กร นั้นตลอดไป

1.9.2.1 การพูดถึงองค์กร หมายถึง พนักงานจะพูดถึงองค์กรของตนในทางที่ดี ทั้งกับบุคคลใน องค์กรและกับบุคคลภายนอกองค์กร

1.9.2.2 การอยู่กับองค์กรต่อไป หมายถึง พนักงานมีความรู้สึกกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และ มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกและอยู่กับองค์กรต่อไป

1.9.2.3 การทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ หมายถึง พนักงานพยายามทำงานของตนให้ดีที่สุด และพยายาม ช่วยเหลืองานขององค์กรเพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ

1.9.3 ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง การทำงานที่ส่งผลให้เห็นถึงคุณภาพของผลงาน มีความรวดเร็ว ถูกต้องตามมาตรฐาน ประหยัด สำเร็จตรงตามเวลาที่กำหนดไว้ มีความสามารถบรรลุ วัตถุประสงค์ ทำให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งผลลัพธ์ในเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ

1.9.3.1 คุณภาพของงาน หมายถึง คุณภาพในงานที่ทำออกมาได้นั้นต้องได้คุณภาพ ได้มาตรฐาน ไม่มีความผิดพลาดแต่รวดเร็ว งานต้องสร้างความพอใจและเป็นประโยชน์สูงสุดให้กับ องค์กรเพื่อ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

1.9.3.2 ปริมาณงาน หมายถึง ผลของการทำงานจะต้องได้ปริมาณที่เป็นไปตามกำหนด ขึ้นอยู่กับความต้องการหรือความพึงพอใจ ดังนั้นจำเป็นจะต้องมีกระบวนการที่สร้างกรอบเวลา ให้กับ ผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้ทำงานออกมาได้ปริมาณงานตามที่กำหนดไว้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายด้วยความ รวดเร็วและทันเวลา

1.9.3.3 เวลา หมายถึง ระยะเวลาที่ดำเนินงานจะต้องอยู่ในกรอบเวลาที่เหมาะสม การพัฒนา เทคนิคในการปฏิบัติงานได้อย่างตรงต่อเวลาจะต้องมีออกแบบและการวางแผนขององค์กรไว้ เป็นอย่างดี

1.9.3.4 ค่าใช้จ่าย หมายถึง องค์กรจะต้องมีค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นโดยมีความ สอดคล้องกับ ประโยชน์ที่ได้มา ต้องให้ความสำคัญกับการใช้ทรัพยากรให้เกิดความคุ้มค่าที่สุด เพื่อเป็นการเพิ่มรายได้ ลดต้นทุนและเพิ่มกำไรให้สูงสุด

1.9.4 ข้าราชการ หมายถึง ข้าราชการทุกคนที่ทำงานในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มุ่งศึกษาความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎี จากเอกสารตำราและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับ ดังนี้

- 2.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
- 2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- 2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.5 สรุปแนวคิดและทฤษฎี

#### 2.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน โดยผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎี บทความ และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยประกอบไปด้วย ความหมายของความสุขในการทำงาน และองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน ดังนี้

##### 2.1.1 ความหมายของความสุขในการทำงาน (Happy Workplace)

Warr (1990) ได้ให้นิยามความหมายว่า ความสุขในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคล ที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ในการทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วย 1) ความรื่นรมย์ในการทำงาน 2) ความพึงพอใจในงาน และ 3) ความกระตือรือร้นในการทำงาน

Richmond (1999) ได้ให้นิยามความหมายว่า การทำงานอย่างมีความสุขเกิดจากการฝึกอารมณ์และจิตใจให้สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อสร้างความอยู่ดีกินดี และจัดการกับอุปสรรคต่าง ๆ ในการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด ด้วยวิธีการสร้างอารมณ์ทางบวกขึ้นมาทดแทน อารมณ์ทางลบ

Manion (2003) ได้ให้นิยามความหมายว่า ความสุขในการทำงาน เป็นผลที่เกิดจากการเรียนรู้จากการกระทำ การสร้างสรรค์ของตนเอง โดยการแสดงออกจากการยิ้ม หัวเราะมีความปลาบปลื้มใจนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของความสุขในการทำงานได้ว่าเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์กร ทำให้มีความรัก มีความพึงพอใจ มีความสนุกสนานในการทำงาน ได้รับการยอมรับ ได้รับการไว้วางใจจากบุคคลในองค์กรเดียวกัน มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และพร้อมที่ทำประโยชน์ให้กับองค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 2.1.2 องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน

Gavin and Mason (2004) กล่าวว่า ความสุขเป็นผลมาจากความรู้สึกภายในของแต่ละบุคคลที่เป็นผลมาจากความรู้สึกทางบวกโดยความสุขสามารถแบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ คือ

1) ความมีอิสระ คือ บุคคลมีความสามารถที่คิดและเลือกในสิ่งที่ต้องการ มีอำนาจเสรีภาพในการตัดสินใจทำให้ตนมีความพึงพอใจในชีวิต สามารถควบคุมและกำหนดการกระทำของตนให้ตอบสนอง ความสุขของตนได้

2) ความรู้เป็นผลสำคัญในการตัดสินใจในสิ่งที่ต้องการได้ถูกต้อง รู้ว่าควรใช้ความรู้ อย่างไร เกิดความคิดเชิงสร้างสรรค์และใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์ มีการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเกิดการยอมรับและ ไว้วางใจจากบุคคลรอบข้าง

3) ความสามารถเป็นลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล สามารถฝึกฝนได้ด้วยการจัดอบรม ต่าง ๆ ให้เกิดความรู้ความชำนาญ ส่งเสริมให้เกิดวิสัยทัศน์และประสบการณ์ที่กว้างขวางขึ้น

Diener, E (2003) กล่าวว่า องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน เปรียบเสมือนความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจต่อเป้าหมายหลักของชีวิต โดยสามารถแบ่งความสุขออกเป็น

1) ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีความพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นและกระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิตสอดคล้องกับความเป็นจริง สามารถกระทำได้ตามความตั้งใจอย่างสมเหตุสมผล ทำให้ยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว

2) ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรัก และชอบพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการทำงาน มีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายตลอดจนงานทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

3) อารมณ์ทางบวก (Positive Effect) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ดี สนุกสนานกับการทำงาน ยิ้มแย้มสดใสกับการทำงาน เลื่อมใสศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำ รับรู้ถึงความดีงาม และคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ

4) อารมณ์ทางลบ (Negative Effect) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกที่เป็นทุกข์ กับสิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำ เช่น คับข้องใจ เบื่อหน่าย เศร้าหมอง ไม่สบายใจ เมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ซื่อสัตย์ หรือไม่ถูกต้องอยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น เพื่อสนองความต้องการของตนให้มีความสุข

Manion (2003) กล่าวว่า องค์ประกอบหลักของความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย

1) การติดต่อสัมพันธ์ คือ การรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร โดยบุคคลในองค์กรร่วมกันทำงานให้เกิดสังคมการทำงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลที่ปฏิบัติงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

2) ความรักในงาน คือ การรับรู้ความรู้สึกรัก ผูกพันอย่างเหนียวแน่นเกี่ยวกับงาน รับรู้ว่ามีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน เพลิดเพลินในการทำงาน และมีความปรารถนาดีต่อการปฏิบัติงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3) ความสำเร็จในงาน คือ การรับรู้ว่าคุณปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ด้วย ความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทาย มีอิสระในการทำงาน พร้อมทั้งสามารถพัฒนา และเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติให้สำเร็จ มีความก้าวหน้า จนเกิดการพัฒนารองค์กร

4) การเป็นที่ยอมรับ คือ การรับรู้ว่าคุณเองได้รับการยอมรับ และความน่าเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน และเพื่อนร่วมงานเองก็มีความหวังดีต่อการปฏิบัติงาน มีความไว้วางใจ จนทำให้ผู้ปฏิบัติงาน สามารถออกแบบวิธีการปฏิบัติงานที่สามารถตอบสนองความต้องการขององค์กรได้อย่างแท้จริง

Manion (2003) ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงาน และได้แนะนำปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน และสรุปว่าปัจจัยที่ทำให้การทำงานมีความสุข ประกอบด้วย 4 ปัจจัย และผู้วิจัยจึงเลือกใช้แนวคิดดังกล่าวมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้

จากการศึกษาผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายขององค์ประกอบของความสุขในการทำงาน ได้ว่าความสุขเป็นผลมาจากความรู้สึกภายในของจิตใจ ที่จะผลักดันให้แต่ละบุคคลแสดงออกมาสู่ภายนอกทั้งในอารมณ์เชิงบวก และอารมณ์เชิงลบ ความต้องการความสมหวัง เป้าหมาย และอิสระ สิ่งเหล่านี้กระตุ้นให้บุคคลมีความแตกต่าง และสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ได้แตกต่างกัน

## 2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร โดยผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด บทความ และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยประกอบไปด้วย ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร และความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

### 2.2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

Steer (1991) ได้ให้นิยามความหมายว่า ความผูกพันองค์กรเป็นความสัมพันธ์อันหนักแน่นที่บุคลากรแต่ละคนภายในองค์กรเข้ากันได้เป็นอย่างดี รวมตัวกันเป็นหนึ่งเดียวกัน มีความคิดเห็นสอดคล้องกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ

- 1) ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- 2) ความเต็มใจทุ่มเท พยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร
- 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

Kahn (1990) ได้ให้นิยามความหมายว่า ความผูกพันองค์กรเป็นเรื่องของความรู้สึกว่าตนเป็นสมาชิกหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทที่ตนเองได้รับอย่างเต็มที่ โดยจะ สะท้อนผ่านออกมาจากพฤติกรรม (Behavior) ความคิด (Cognitive) และอารมณ์ (Emotion) ระหว่างที่ปฏิบัติงานในหน้าที่หรือตามบทบาทที่ได้รับการมอบหมาย

Perrin (2005) ได้ให้นิยามความหมายว่า ความผูกพันองค์กร คือ ความมุ่งมั่น และใช้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานหรือสิ่งที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ เพื่อให้ประสบความสำเร็จ บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Aon Hewitt (2015) ได้ให้นิยามความหมายว่า ความผูกพันองค์กร คือ การแสดงออกทางพฤติกรรม ที่สะท้อนออกมาจากการพูด (Say) จากการดำรงอยู่กับองค์กร (Stay) และการใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถ (Strive) เพื่อใช้ในการสนับสนุนองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามที่ได้กำหนดเอาไว้

จากการศึกษาผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ได้ว่า การแสดงออกทางความรู้สึก หรือการกระทำ หรือพฤติกรรมของแต่ละบุคคลที่ทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานให้กับองค์กร ความคาดหวังที่มีต่อองค์กร ที่จะส่งผลให้แต่ละบุคคลประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้

### 2.2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

Steer (1977) ทำการศึกษาและอธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออก จากงานของสมาชิกในองค์กรได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานเสียอีก คือ

- 1) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวคิดซึ่งลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองต่อองค์กรในแง่หนึ่งของงานเท่านั้น
- 2) ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างช้าๆ แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง
- 3) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์กร

Aon Hewitt (2015) ทำการศึกษาและอธิบายว่า องค์กรหนึ่งที่ศึกษาเกี่ยวกับการวัดความเกี่ยวข้องของพนักงานที่มีต่อองค์กรในด้านจิตใจ (Emotional Involvement) และด้านความคิด (Intellectual Involvement) ซึ่งเป็นการวัดพนักงานว่ามีความต้องการ มีความปรารถนาในการทำงาน เพื่อให้เกิดผลงานต่อองค์กรมากน้อยเพียงใด และยังมองว่าความผูกพันของพนักงานไม่ใช่เรื่องเกี่ยวข้องกับการทำให้พนักงานมีความสุขหรือจงรักภักดี แต่เกี่ยวกับสถานะของการมีส่วนร่วมหรือความต้องการและความรู้สึกที่ต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรของพนักงาน ยิ่งไปกว่านั้น ความผูกพันเป็นสิ่งที่ก้าวข้ามความพึงพอใจและความทุ่มเท ไปสู่ความรักและความผูกพันต่อองค์กร Aon Hewitt ได้ให้มุมมองว่าความผูกพันของพนักงานเป็นสิ่งที่แสดงออกได้ทางพฤติกรรม ดังนี้

- 1) การพูดถึงองค์กร (Say) คือ พนักงานจะพูดถึงองค์กรของตนในทางที่ดี ทั้งกับบุคคลในองค์กรและกับบุคคลภายนอกองค์กร
- 2) การอยู่กับองค์กร (Stay) คือ พนักงานมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และ มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกและอยู่กับองค์กรต่อไป
- 3) ความเพียรพยายาม (Strive) คือ พนักงานพยายามทำงานของตนให้ดีที่สุด และพยายามช่วยเหลืองานขององค์กรเพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ

จากการศึกษาผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร ได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีความต้องการอยากอยู่กับองค์กรต่อไป หรืออยากออกจากองค์กรเพื่อค้นหาองค์กรที่เหมาะสมกับตัวบุคคลนั้นๆ ต่อไป

ไม่ว่ากรรมใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

จากการศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยผู้วิจัยได้รวบรวมมาจากบทความต่าง ๆ และงานวิจัย ประกอบไปด้วย ความหมายของประสิทธิภาพการทำงาน แนวคิดของประสิทธิภาพการทำงาน องค์ประกอบของประสิทธิภาพในการทำงาน และปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนี้

### 2.3.1 ความหมายของประสิทธิภาพในการทำงาน

Peterson And Plowman (1953) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพในการจัดการบริหารงานด้านธุรกิจ หมายถึงการลดต้นทุนในการผลิต คุณภาพของประสิทธิผล และความสามารถในการผลิต โดยในการดำเนินงานทางด้านธุรกิจต้องทำออกมาให้มีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อให้สามารถบริการหรือผลิตสินค้าในปริมาณและคุณภาพเป็นไปตามที่ต้องการ และใช้ต้นทุนที่น้อยที่สุดเพื่อให้ รายได้และกำไรเพิ่มมากขึ้นที่สุด

Simon (1960) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพในด้านธุรกิจที่เกี่ยวกับการทำงานของเครื่องจักร โดยพิจารณาว่างานจุดใดที่เกิดประสิทธิภาพสูงสุด สามารถดูได้จากความสัมพันธ์ของปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าประสิทธิภาพเท่ากับผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้า หากเป็นการทำงานของภาครัฐ จะต้องนำความคาดหวังและความพึงพอใจของประชาชนผู้มาขอรับบริการรวมอยู่ด้วย ซึ่งเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$E = (I - O) + S$$

E คือ ประสิทธิภาพของของ (efficiency)

O คือ ผลผลิตหรือผลงานที่ได้รับ (Output)

I คือ ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรทางการบริหารที่ใช้ไป (Input)

S คือ ความพึงพอใจในผลงานที่ออกมา (Satisfaction)

สิรินภา ทาระนัด (2561) สรุปความหมายเอาไว้ว่า จากการศึกษาสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ ความสามารถของบุคคล ที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว ทันตามกำหนดเวลา มีคุณภาพโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและประหยัด

ศตวรรษ คงทอง (2563) สรุปความหมายเอาไว้ว่า จากการศึกษาสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน คือ การปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม ความสามารถและทักษะในการทำงานของตนเองหรือผู้อื่นให้ดีขึ้นเจริญขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ขององค์กร ซึ่งจะทำให้ตนเอง ผู้อื่น และองค์กรเกิดความสุขในที่สุด โดยการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่ง ต่อการพัฒนางค์กรหรือการพัฒนาสังคม

ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าความหมายของประสิทธิภาพในการทำงาน ได้ว่า การผลิตหรือให้บริการด้วยคุณภาพและปริมาณมากที่สุด และใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ทุกด้านอย่างคุ้มค่ามากที่สุด นำผลตอบแทนที่คุ้มค่ากับความพยายาม และรวมถึงการสร้างสรรค์ผลงานใหม่ที่มีประสิทธิภาพเท่าเทียมกันเพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

### 2.3.2 ทฤษฎีของประสิทธิภาพในการทำงาน

Mager and Beach Jr (1967) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานไว้ดังนี้

1. ความสามารถในการแยกแยะเรื่องราว คือการที่พนักงานสามารถแยกแยะความแตกต่างระหว่างเรื่องราวต่าง ๆ ได้ สามารถลำดับความสำคัญสิ่งไหนควรปฏิบัติก่อน สิ่งไหนควรปฏิบัติทีหลัง มองเห็นว่าสิ่งไหนที่ถูกต้องและสิ่งไหนที่ผิด

2. ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ปัญหา เป็นการคิดวิเคราะห์เพื่อหาคำตอบแล้วนำมาจัดการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน และหาแนวทางที่จะแก้ไขปัญหานั้น ๆ เพื่อให้งานออกมาเกิดประสิทธิภาพให้มากที่สุด

3. ความสามารถในการจดจำเรื่องราวที่ผ่านมา คือความสามารถที่รู้ว่าต้องใช้อะไร ทำอะไร สามารถเรียงลำดับเหตุการณ์ที่ผ่านมาได้ หรือจัดระบบระเบียบในการทำงาน

4. ความสามารถในการดัดแปลง เป็นความสามารถในการประยุกต์ใช้หรือการ ดัดแปลงการใช้เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ เพื่อที่จะปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายได้

5. ความสามารถในการประสานงานติดต่อสื่อสาร คือเป็นความสามารถที่ใช้ในการ ประสานงาน และติดต่อสื่อสารในด้านของการรับรู้ การเข้าใจและนำสิ่งที่ได้จากการเรียนรู้ไปปฏิบัติงาน

ศตวรรษที่ 25 (ค.ศ. 2063) ได้เสนอแนวคิดประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นเรื่องของการใช้ปัจจัยและกระบวนการในการดำเนินงาน โดยประสิทธิภาพอาจไม่แสดงเป็นค่าประสิทธิภาพเชิงตัวเลข แต่แสดงด้วยการบันทึกถึงลักษณะการใช้เงินวัสดุ คน และเวลา ในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า ประหยัดไม่มีการสูญเปล่าเกินความจำเป็น รวมถึงมีการใช้กลยุทธ์หรือเทคนิควิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมสามารถนำไปสู่การบังเกิดผลได้เร็ว และมีคุณภาพ ประเภทของประสิทธิภาพ มี 2 ระดับ คือ

1. ประสิทธิภาพของบุคคล หมายถึง การทำงานเสร็จโดยสูญเสียวเวลาและพลังงานน้อยที่สุด คำนิยมการทำงานที่ยึดกับสังคมเป็นการทำงานได้เร็วและได้งานดี

บุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน คือ บุคคลที่ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ใช้กลวิธีหรือเทคนิคการทำงานที่จะสร้างผลงานได้มากเป็นผลงานที่มีคุณภาพ เป็นที่น่าพอใจ โดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายพลังงานและเวลาน้อยเป็นบุคคลที่มีความสุขและพอใจในการทำงานเป็น บุคคลที่มีความพอใจจะเพิ่มพูนคุณภาพและปริมาณของผลงาน คิดค้นดัดแปลงวิธีการทำงานให้ ได้ผลดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ

2. ประสิทธิภาพขององค์กร คือการที่องค์กรสามารถดำเนินงานต่างๆ ตามภารกิจหน้าที่ขององค์กรโดยใช้ทรัพยากรปัจจัยต่างๆ รวมถึงกำลังคนอย่างคุ้มค่า มีการสูญเปล่าน้อยที่สุด มีลักษณะการดำเนินงานไปสู่ผลตามวัตถุประสงค์ โดยประหยัดทั้งเวลา ทรัพยากร และกำลังคน

องค์กรมีความสามารถในการใช้ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ เทคนิควิธีการ และเทคโนโลยี ทำให้เกิดวิธีการทำงานที่เหมาะสม มีความราบรื่นในการดำเนินงาน มีปัญหาอุปสรรคและความขัดแย้งน้อยที่สุด บุคลากรมีขวัญ กำลังใจดี และมีความสุขในการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า พนักงานที่มีประสิทธิภาพต้องสามารถจัดลำดับความสำคัญของงาน ไตร่ตรอง และวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้น ทำการเปลี่ยนแปลงจากประสบการณ์การทำงานหรือจากความรู้ และ ปฏิบัติงานด้วยความเร็ว มีความแม่นยำ และเกิดข้อผิดพลาดให้น้อยที่สุด พร้อมทั้งสามารถควบคุมคุณภาพและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นำไปใช้กับการทำงาน การพัฒนาองค์กรในอนาคต

### 2.3.3 องค์ประกอบของประสิทธิภาพในการทำงาน

Peterson and Plowman (1989) ให้แนวคิดเกี่ยวกับส่วนประกอบของประสิทธิภาพในการทำงาน ปฏิบัติงานไว้ 4 ประการ

1. คุณภาพของงาน (Quality) คือ คุณภาพในงานที่ทำออกมาได้นั้นต้องได้คุณภาพ ได้มาตรฐาน ไม่มีความผิดพลาดแต่รวดเร็ว งานต้องสร้างความพอใจและเป็นประโยชน์สูงสุดให้กับ องค์กรเพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2. ปริมาณงาน (Quantity) คือ ผลของการทำงานจะต้องได้ปริมาณที่เป็นไปตามกำหนด ขึ้นอยู่กับความต้องการหรือความพึงพอใจ ดังนั้นจำเป็นจะต้องมีกระบวนการที่สร้างกรอบเวลาให้กับ ผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้ทำงานออกมาได้ปริมาณงานตามที่ กำหนดไว้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ด้วยความรวดเร็วและทันเวลา

3. เวลา (Time) คือ ระยะเวลาที่ดำเนินงานจะต้องอยู่ในกรอบเวลาที่เหมาะสม การพัฒนาเทคนิค ในการปฏิบัติงานได้อย่างตรงต่อเวลาจะต้องมีออกแบบและการวางแผนขององค์กรไว้ เป็นอย่างดี

4. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Costs) คือ องค์กรจะต้องมีค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นโดยมี ความสอดคล้องกับประโยชน์ที่ได้มา ต้องให้ความสำคัญกับการใช้ทรัพยากรให้เกิดความคุ้มค่าที่สุด เพื่อเป็นการเพิ่มรายได้ ลดต้นทุนและเพิ่มกำไรให้สูงสุด

Vroom and Deci (1989) ได้ทำการศึกษาและได้ข้อสรุปว่าการทำงานที่มีประสิทธิภาพ มีองค์ประกอบสำคัญ 2 ด้านคือ มีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญในการทำงาน และมีการสร้าง แรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้พนักงานใช้ทักษะ ความรู้และความสามารถได้อย่างเต็มที่ การทำงาน ที่มีประสิทธิภาพนั้น จึงต้องให้ความสำคัญเพื่อสร้างความพึงพอใจและแรงจูงใจในตัวบุคคลให้เกิดขึ้นก่อน

จิตติมา อัครธิตพิงศ์ (2556) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานในองค์กร เป็นหัวใจ สำคัญในการนำองค์กรไปสู่การบรรลุผลความสำเร็จของการดำเนินงานองค์กรจะมีผลผลิต เป็นที่น่าพอใจทั้งในด้านการผลิต การบริการ มีความเจริญก้าวหน้า และสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้า และบุคลากรองค์กรซึ่งองค์ประกอบการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานที่สำคัญมี ดังนี้

1. สิ่งแวดล้อมนอกองค์กร ได้แก่ ตลาดความต้องการของลูกค้า สภาพเศรษฐกิจของสังคม และประเทศ เช่น ภาวะเงินเฟ้อ สภาพคล่องทางการเงินการธนาคาร กำลังการซื้อของลูกค้า ความเปลี่ยนแปลงของสังคม

2. สิ่งแวดล้อมในองค์กร ได้แก่ นโยบาย วิสัยทัศน์ และปรัชญาขององค์กรที่กำหนด

ทิศทางการดำเนินงาน วัฒนธรรมองค์กร และการจัดบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมการทำงาน เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ทางการค้า ของบุคลากร

ไม่วารณมีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ปัจจัยขององค์กร ได้แก่ สภาพความพร้อมขององค์กรในด้านที่ดิน อาคารสถานที่ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ เงินทุน เทคโนโลยี และศักยภาพของบุคคล

ด้านบุคลากรหรือบุคคลถือเป็นหัวใจของการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรบุคคล ต้องมีประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้นองค์ประกอบด้านตัวบุคคลที่นำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ ปรัชญาและอุดมการณ์ บุคลิกภาพ ความต้องการ ค่านิยม เป้าประสงค์ของชีวิต และการทำงาน การสำรวจตนเอง ความสามารถในการพิชิตอุปสรรคในการทำงาน และการสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง

4. กระบวนการขององค์กรเป็นองค์ประกอบสำคัญลำดับสองต่อจากองค์ประกอบ ด้านบุคคล กระบวนการที่สำคัญขององค์กร คือ การดำเนินงานทั้งหมดที่จะทำให้เกิดการผลิต และการบริการที่น่าพอใจ ขอบข่ายของกระบวนการขององค์กรที่เอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพของ องค์กร ได้แก่ การจัดโครงสร้างงานขององค์กร การวางแผน การจัดองค์กรในด้านบุคลากร การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การควบคุมคุณภาพการทำงาน และการพัฒนาองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

จากการศึกษาผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ผลผลิตในการดำเนินงาน พนักงานต้องมีความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเชี่ยวชาญ มีข้อผิดพลาดน้อยที่สุดเมื่อปฏิบัติงานมาแล้วในช่วงเวลาที่เหมาะสม โดยการทำการประเมินประสิทธิภาพสามารถประเมินประสิทธิภาพได้ ตั้งแต่คุณลักษณะของงานไปจนถึงระยะเวลาและปริมาณงานที่เหมาะสม การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่เพื่อรองรับต้นทุน และค่าใช้จ่ายจะช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร

#### 2.3.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

Certo, Samuel C. (2000) ได้กล่าวว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร ประกอบด้วย 3 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร องค์กรจะมีประสิทธิภาพเพียงใดขึ้นอยู่กับลักษณะ โครงสร้างที่เหมาะสม โดยจะเกี่ยวข้องกับปัจจัยย่อยที่สำคัญ ได้แก่

1.1 ปัจจัยด้านนโยบายที่ครอบคลุมถึงการกำหนดวิสัยทัศน์ การกำหนดพันธกิจที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรทั้งระยะสั้น และระยะยาว การกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และการดำเนินงาน

1.2 ปัจจัยด้านการบริหารและการจัดการที่ครอบคลุมถึงการจัดโครงสร้างเกี่ยวกับงานใหม่ ความซับซ้อน ความเป็นทางการ การรวมศูนย์หรือกระจายอำนาจ การจัดสายงาน การบังคับบัญชา การจัดกลุ่มงาน การจัดความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มงาน การวางแผน การสั่งการ การควบคุมการทำงาน การจัดสรรทรัพยากร การติดตามกำกับดูแล และการประเมินผลการทำงาน

2. ปัจจัยด้านบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดเพราะบุคคลคือหมู่คณะที่รวมตัวกันเป็นองค์กร มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีบทบาทในการทำงาน หรือดำเนินงานต่างๆ สัมพันธ์กันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังนั้น บุคคลที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่าง ๆ ตามโครงสร้างงานในองค์กรครอบคลุม บุคคลระดับสูง กลาง และล่าง รวมถึงบุคคลในระดับการทำงานทั้งหมด ซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรจะขึ้นอยู่กับคุณลักษณะและคุณสมบัติที่พึงปรารถนาในด้านต่างๆ ได้แก่จำนวนบุคลากรในแต่ละกลุ่มงาน ความรู้ความสามารถพื้นฐานความรู้ความสามารถที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่ความเป็นผู้นำ ทักษะการสื่อสาร ทักษะด้านเทคโนโลยี ทักษะด้านการบริหารจัดการเจตคติ ค่านิยมที่พึงปรารถนา ความสามารถในการพัฒนาคน พัฒนางาน และการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับนโยบาย และแผนการดำเนินงานขององค์กร

3. ปัจจัยด้านเทคโนโลยีเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการออกแบบผลิตภัณฑ์การออกแบบ การบริหาร การใช้เครื่องมือ และอุปกรณ์ที่ทันสมัยในกระบวนการผลิต การควบคุมและการตรวจสอบคุณภาพ การจัดทำระบบข้อมูลการเชื่อมโยงการตลาด การบริการเพื่อการจำหน่าย ผลิตภัณฑ์สู่สังคม

Steers (1977) กล่าวว่าปัจจัยสำคัญของประสิทธิภาพในการทำงานของแต่ละบุคคลไว้ 3 ปัจจัย ต่อไปนี้

1. ความรู้ความสามารถ คือความรู้ความสามารถของตัวบุคคลนั้น ๆ ที่ได้ใช้ในการ ปฏิบัติงาน ให้สำเร็จได้โดยอาศัยประสบการณ์และความชำนาญและเชี่ยวชาญในงาน ที่มีอยู่ในตัวของ บุคคลนั้น ๆ
2. ลักษณะเฉพาะตัว เป็นการแสดงออกถึงทักษะหรือลักษณะเฉพาะตัวที่บุคคลแสดงออกมา ต่อการทำงานโดยการใช้เทคนิค หรือทำอย่างเฉพาะเจาะจง เพื่อการปฏิบัติงานที่ออกมา มี ประสิทธิภาพ
3. ความสนใจของตัวบุคคล ขึ้นอยู่กับความสนใจและมุ่งมั่นตั้งใจ และความพยายามในการทำงาน ของตัวบุคคลนั้น ๆ เพื่อการทำงานออกมา มีประสิทธิภาพสูง

จากการศึกษาแนวคิดของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า เพื่อให้ได้มาซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานนั้นต้องมีปัจจัยหลายอย่างที่เกี่ยวข้อง ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ และส่วนที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ บุคคลต้องปฏิบัติเพื่อให้งานนั้นสำเร็จลุล่วง ตามที่ได้รับมอบหมาย สำหรับในการทำงานมรกระบวนการหลายอย่าง เช่น การประเมินสภาพการทำงาน การจัดลำดับความสำคัญ การจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม และมีการสนับสนุนการทำงานระหว่าง บุคคลเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

## 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ขจรศักดิ์ สุขเปรม (2565) ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตความสุขในการทำงานต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย วัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิต ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของ ข้าราชการกรมอนามัย และ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการกรมอนามัย โดยประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ ข้าราชการสังกัดกรมอนามัย ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมอนามัย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมอนามัยและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย ที่สามารถร่วมทำนายความผูกพันขององค์กร พบว่าตัวแปรช่วงอายุตัว 23 – 27 ปี ส่งผลต่อคุณภาพในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กรที่มี ความสุขในการทำงาน ด้านความรักในงานด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ และด้านการติดต่อสัมพันธ์

นัทกร ไชยธรรตน์ และ ลลิตา นิพิฐประศาสน์ สุนทรวิภาต (2565) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของบุคลากร กรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ บทความนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของบุคลากร กรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากร กรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในกรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ อยู่ในระดับมาก ส่วนผลการทดสอบสมมติฐาน มีดังนี้ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ประเภทตำแหน่ง รายได้ เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่ต่างกัน มีผลทำให้ภาพรวมของคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน และ 2) คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานโดยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ และด้านการรักและผูกพันในงาน อยู่ในระดับสูงและมีความสัมพันธ์ กับด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับอยู่ในระดับปานกลาง

นันทิยา บุญยปรารถชัย และ ประพล เปรมทองสุข (2565) ศึกษาเรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความความสุขในการทำงาน ของพนักงานห้างสรรพสินค้า เขตกรุงเทพมหานคร บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับของบรรยากาศองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความสุขในการทำงานของพนักงานห้างสรรพสินค้า 2) อิทธิพลของบรรยากาศองค์กรและ ความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานห้างสรรพสินค้าและ 3) รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แนวคิดบรรยากาศองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความสุขในการ ผลการวิจัยพบว่า 1) บรรยากาศองค์กรมี ความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานมี และความสุขในการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงทั้งหมด 2) บรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อคุณภาพเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่ในช่องทางอื่นโดยไม่ผ่านการอนุมัติ ทั้งนี้ หากมีให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ชีวิตในการทำงานของพนักงานห้างสรรพสินค้า 3) คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานห้างสรรพสินค้า

จิตติยา เยาวภักดิ์ และ ทิพย์วัลย์ สุรินยา (2565) ศึกษาเรื่องทัศนคติต่อการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพ การเห็นคุณค่าในตนเองกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเปาโล พหลโยธิน เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร วัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับทัศนคติต่อการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพ ระดับการเห็นคุณค่าในตนเอง และระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเปาโล พหลโยธิน 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเปาโล พหลโยธิน ตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเปาโล พหลโยธิน 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเห็นคุณค่าในตนเองกับความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการพยาบาลโรงพยาบาลเปาโล พหลโยธิน ผลการศึกษาพบว่า 1) ทัศนคติต่อการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพภาพรวมอยู่ในระดับสูง รองลงมาการเห็นคุณค่าในตนเอง และความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเปาโลพหลโยธินที่มีอายุแตกต่างกัน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ทัศนคติต่อการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน การเห็นคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน

ณิชากรีย์ แก้วไชยษา, โสฬพัทธ์ เหมรัญช์โรจน์, และณภัทรวรรต บัวทอง (2561) การศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้า วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กร รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ตลอดจนปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้า ผลการศึกษาพบว่าความสุขในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ผลวิจัยนี้สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลให้องค์กรนำไปพัฒนา และ แนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ให้กับพนักงาน โดยการกำหนดนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ของแผนกทรัพยากรบุคคลในเสริมสร้างความสุขในการทำงาน

ธญา เรืองเมธิกุล (2560) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย ในเขตจังหวัดนครสวรรค์ วัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความสุขในการทำงาน 2) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อความสุขในการทำงาน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวของงาน ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคน และ สัมพันธภาพระหว่างบุคคล ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตนเอง และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความสุขใน การทำงาน และ 4) ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยแต่ละตัวที่มีต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมพนักงานมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก การศึกษาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงานมากที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวของงาน ลำดับถัดมา คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคน และสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตนเอง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปิยะธิดา ปัญญา และ ไพศาล วรคำ (2560) วัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ความคาดหวังสภาพจริง ในการปฏิบัติงานและความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ทำการเปรียบเทียบความสุขในการปฏิบัติงานและศึกษาความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า 1. ความคาดหวังในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามโดยรวมอยู่ ในระดับมากที่สุด 2. ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามโดยรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด 3. ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เปรียบเทียบ ตามประเภทสายงานใน ภาพรวมไม่แตกต่างกันแต่ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน และด้านค่าตอบแทน และผลประโยชน์ เมื่อเปรียบเทียบตามคณะทั้งในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 4. ลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน และด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานและด้านการ พัฒนาบุคลากร ตามลำดับ

โมรยา วิเศษศรีม, สโรชนี ศิริวัฒนา และ วรพล เพ็ชรภูผา (2564) ศึกษาเรื่องความผูกพัน ต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร วัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากรสำนักงานที่ดิน กรุงเทพมหานคร และ 2) เพื่อศึกษาความแตกต่างความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากรสำนักงานที่ดิน ผลการวิจัยพบว่า 1) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงาน ที่ดินกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร รองลงมาคือ ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกของ องค์กรต่อไป ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความเชื่อมั่นใน การยอมรับ เป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ตามลำดับ 2) ผลการศึกษาความแตกต่างของความผูกพัน ต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม ตามคุณลักษณะด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า มีความแตกต่างกัน ข้อเสนอแนะ ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมให้บุคคลมี ความจงรักภักดีต่อองค์กร เช่น เปิดโอกาสให้พนักงานมีโอกาส พัฒนาความรู้ ความสามารถ ส่งเสริมให้มีกิจกรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การให้ความสำคัญกับค่าตอบแทน สวัสดิการและความมั่นคงในงาน เพื่อประโยชน์ที่มีแก่องค์กรสูงสุด

ปริญญช ปวนภาค (2563) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานการตรวจเงิน แผ่นดินภูมิภาคที่ 12 วัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงาน การตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 (2) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจ เงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะ งาน กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 และ (4) เสนอแนะ แนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ภูมิภาคที่ 12 ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับความผูกพันของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ภูมิภาคที่ 12 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมีเหตุดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร รองลงมา คือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร และด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร ตามลำดับ (2) บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน (3) ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพัน ต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างสูง และ (4) ข้อเสนอแนะเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความ ผูกพันต่อองค์กร สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีปฏิสัมพันธ์กันภายใน องค์กร เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับงานในหน้าที่ ปรับลดช่องว่างระหว่างวัย และนาเทคโนโลยี พร้อมทั้งสนับสนุนอุปกรณ์ที่ทันสมัยมาใช้ในองค์กร

ภทริกา พัฒนพร อีรเดช ชื่นประชาอนุสรณ์ และ ประภฤติ พูลพัฒน์ (2565) ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการสร้าง ความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ชาวต่างชาติในประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษารวบรวมข้อมูลพื้นฐานเพื่อนำไปพัฒนา รูปแบบการสร้าง ความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ชาวต่างชาติ 2) พัฒนารูปแบบการสร้าง ความผูกพันต่อองค์กร ของอาจารย์ชาวต่างชาติที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางสร้าง ความผูกพันต่อองค์กรในสถาบันการศึกษาได้ และ 3) ตรวจสอบรูปแบบการสร้าง ความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ชาวต่างชาติที่พัฒนาขึ้น ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์ชาวต่างชาติในโครงการ การจัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษจากโรงเรียนของรัฐในเขต กรุงเทพมหานคร มีความเห็นเกี่ยวกับแนวโน้มความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยทุกด้าน โดยด้านลักษณะทางกายภาพของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือแนวโน้มด้านค่าตอบแทนและ สวัสดิการ การสร้าง ความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ชาวต่างชาติ นั้น สามารถช่วยลดปัญหาในด้านการบริหารจัดการบุคลากร และรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไว้ในองค์กรได้ ซึ่งรูปแบบที่พัฒนาขึ้นนี้ ได้ระบุแนวทางและประเด็นที่ควรคำนึงถึงในการส่งเสริมให้เกิดแนวโน้มด้านต่าง ๆ ไว้ เป็นกรอบคิดอย่างชัดเจน ดังนั้นสถาบันการศึกษาสามารถนำไปปรับใช้ได้ตามความเหมาะสมกับบริบทขององค์กร ทั้งในด้านการวางแผนนโยบาย การวางแผนกลยุทธ์ การกำหนดข้อปฏิบัติต่าง ๆ ข้อเสนอแนะ คือ หลังจากทีนารูปแบบไปปรับใช้นั้นควรมีการวัดผล โดยอาจจะทำการวิจัยเชิงสำรวจต่อไป

วิวัฒน์ ศรีสวัสดิ์ และ จิราพร ระโหฐาน (2565) ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตสุขภาพที่ 6 วัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษา ระดับคุณภาพชีวิต การทำงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาล 2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันที่มีต่อ องค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาล 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาล ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและระดับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) ปัจจัยส่วนบุคคล

เช่น อายุและอายุการทำงานในโรงพยาบาล สภาพการจ้างงานและรายได้ตามคุณภาพชีวิตการทำงานและ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันแต่ตามปัจจัยส่วนบุคคล เช่น สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ไม่वारณใด ๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ 3) ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความเพียงพอและความเป็นธรรมชาติ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ชีวิตการทำงานที่เกี่ยวข้องกับสังคม และสภาพการทำงานและสุขภาพที่ปลอดภัย ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของผู้คน สายสนับสนุนของโรงพยาบาล

Ekkasit Sanamthong & Suebpong Prabyai (2023) ศึกษาเกี่ยวกับโมเดลเชิงสาเหตุของความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศองค์กร ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร รวมถึงการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความสุขและความผูกพันของพนักงาน ตลอดจนผลกระทบทางตรงและทางอ้อมของบรรยากาศองค์กรที่มีต่อความสุขและความผูกพันของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศองค์กร ความสุขในการทำงานและความมุ่งมั่นต่อองค์กร รวมถึงการตรวจสอบความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์กรกับความเป็นอยู่ที่ดีและความผูกพันของพนักงาน และผลกระทบทางตรงและทางอ้อมของบรรยากาศองค์กรต่อความเป็นอยู่และความผูกพันของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า 1) บรรยากาศองค์กรมีผลกระทบโดยตรงต่อความผูกพันในหน้าที่การงาน 2) บรรยากาศองค์กรส่งผลโดยตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรและมีผลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กรด้วยความสุขในการทำงาน 3) ความสุขในการทำงานส่งผลโดยตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร 4) บรรยากาศองค์กรทำนาย 85% ของความสุขในที่ทำงาน 5) บรรยากาศองค์กรและความสุขในการทำงานร่วมกัน ทำนาย 89% ของความผูกพันต่อองค์กร

สิรินภา ทาระนัด (2561) ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของสมรรถนะ หลักปัจจัยจูงใจ ประสิทธิภาพ ในการทำงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ (2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยประชากรศาสตร์ สมรรถนะหลัก ปัจจัยจูงใจ ที่คาดว่าจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ (3) เพื่อศึกษาปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะหลักของข้าราชการส่วนท้องถิ่น มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมสูงที่สุด ปัจจัยจูงใจของข้าราชการส่วนท้องถิ่น มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานสูงที่สุด และประสิทธิภาพในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความรวดเร็วสูงที่สุด เมื่อศึกษาในภาพรวมพบว่า ความรับผิดชอบ การบริการที่เป็นเลิศ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการ ส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ ตามลำดับ

ศตวรรษที่ ๒๑ (2563) ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของข้าราชการศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี การศึกษาเรื่องนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยมีระดับค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับคุณภาพชีวิตในการทำงานพบว่าอายุ สถานภาพระดับการศึกษาตำแหน่งงานรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยเฉพาะในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย

กรวิกา มีสามเสน และ กฤษดา เขียววัฒนสุข (2564) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอ คลองหลวง จังหวัดปทุมธานี และ 2) อิทธิพลของปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านบทบาทหน้าที่ ด้านความสำเร็จและก้าวหน้าในงาน ด้านสัมพันธ์ภายในองค์กร และด้านสภาพแวดล้อมในองค์กรทำงาน โดยภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความสำเร็จ และก้าวหน้าในงาน 2) ปัจจัยในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร และด้านบทบาทหน้าที่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวม

## 2.5 สรุปแนวคิดทฤษฎี

ตารางที่ 2.1 สกัดตัวแปร

ผู้เขียน	ชื่อเรื่อง	ตัวแปรอิสระ				ตัวแปรตาม						
		ความสุขในการทำงาน		ความผูกพัน		ประสิทธิภาพในการทำงาน						
		1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์	2. ด้านความรักในงาน	3. ด้านความสำนึกในงาน	4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ	1. การพูดถึงองค์กร (Say)	2. การอยู่กับองค์กรต่อไป (Stay)	3. ความทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มกำลัง (Strive)	1. คุณภาพของงาน	2. ด้านปริมาณงาน	3. ด้านเวลา	4. ด้านค่าใช้จ่าย
1. นายขจรศักดิ์ สุขเปรม (2565)	คุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงาน ต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓				
2. นัทกร ไชยธงรัตน์, ลลิตา นิพัทธ์ประศาสน์, & สุนทรวิภาต (2565)	คุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงาน ของบุคลากรกรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์	✓	✓	✓	✓							
3. นันทิยา บุญยปรารภชัย, & ประพล เปรมทองสุข (2565)	โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานห้างสรรพสินค้า เขตกรุงเทพมหานคร	✓	✓	✓	✓							
4. จิตติยา เยาวภักดิ์, & ทิพย์วัลย์ สุรินยา (2565)	ทัศนคติต่อการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพการเห็นคุณค่าในตนเองกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเปาโล พหลโยธิน เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร	✓	✓	✓	✓							

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 2.5 สรุปแนวคิดทฤษฎี

ตารางที่ 2.1 สกัดตัวแปร (ต่อ)

ผู้เขียน	ชื่อเรื่อง	ตัวแปรอิสระ				ตัวแปรตาม						
		ความสุขในการทำงาน		ความผูกพัน		ประสิทธิภาพในการทำงาน						
		1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์	2. ด้านความรักในงาน	3. ด้านความสำนึกในงาน	4. ด้านการรับที่ยอมรับ	1. การพูดถึงองค์กร (Say)	2. การอยู่กับองค์กรต่อไป (Stay)	3. ความทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มกำลัง (Strive)	1. คุณภาพของงาน	2. ด้านปริมาณงาน	3. ด้านเวลา	4. ด้านค่าใช้จ่าย
5. สิริินภา ทาระนัด (2561)	การศึกษาประสิทธิภาพพร การปฏิบัติงานของ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นใน เขตพื้นที่จอมทอง จังหวัด เชียงใหม่								✓	✓	✓	
6. นิชาธิย์ แก้วไชยษา, โสพิทธิ์ เหมรัฐวิโรจน์, & ณภัครรต บัวทอง (2561)	ความสุขในการทำงานและ ความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานในบริษัทน้ำเข้า และจัดจำหน่าย	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓				
7. ธญา เรืองเมธิกุล (2560)	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุข ในการทำงานของพนักงาน ธนาคารกสิกรไทย ในเขต จังหวัดนครสวรรค์	✓	✓	✓	✓							
8. ปิยะธิดา ปัญญา, & ไพศาล วรคำ (2560)	ศึกษาความคาดหวังสภาพ จริงในการปฏิบัติงานและ ความสุขในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร มหาวิทยาลัย ราชภัฏมหาสารคาม ทำการ เปรียบเทียบความสุขในการ ปฏิบัติงานและศึกษาความ	✓	✓	✓	✓							

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 2.5 สรุปแนวคิดทฤษฎี

ตารางที่ 2.1 สกัดตัวแปร (ต่อ)

ผู้เขียน	ชื่อเรื่อง	ตัวแปรอิสระ			ตัวแปรตาม							
		ความสุขในการทำงาน		ความผูกพัน	ประสิทธิภาพในการทำงาน							
		1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์	2. ด้านความรักในงาน	3. ด้านความสำเร็จในงาน	4. ด้านการป็นที่ยอมรับ	1. การพูดถึงองค์กร (Say)	2. การอยู่กับองค์กรต่อไป (Stay)	3. ความทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มกำลัง (Strive)	1. คุณภาพของงาน	2. ด้านปริมาณงาน	3. ด้านเวลา	4. ด้านค่าใช้จ่าย
9. กรวิภา มีสามเสน, & กฤษฎา เขียววัฒนสุข (2564)	ปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี								✓	✓	✓	✓
10. ศตวรรษ คงทอง (2563)	คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในพื้นที่ จังหวัดนนทบุรี								✓	✓	✓	
11. โมรยา วิเศษศรีม, สโรธินี ศิริวัฒนา, & วรพล เพ็ชฎูผา (2564)	ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานที่ กรุงเทพมหานคร					✓	✓	✓				

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 2.5 สรุปแนวคิดทฤษฎี

ตารางที่ 2.1 สกัดตัวแปร (ต่อ)

ผู้เขียน	ชื่อเรื่อง	ตัวแปรอิสระ						ตัวแปรตาม				
		ความสุขในการทำงาน				ความผูกพัน		ประสิทธิภาพในการทำงาน				
		1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์	2. ด้านความรักในงาน	3. ด้านความสำเร็จในงาน	4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ	1. การพูดถึงองค์กร (Say)	2. การอยู่กับองค์กรต่อไป (Stay)	3. ความทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มกำลัง (Strive)	1. คุณภาพของงาน	2. ต้นทุนปริมาณงาน	3. ต้นเวลา	4. ต้นค่าใช้จ่าย
12. ปรียานุช ปวนภาค (2563)	ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ภูมิภาค 12					✓	✓	✓				
13. ภัทริกา พัฒนพร, ชีระเดช ชินประชาอนุสรณ์, & ประภฤติ พูลพัฒน์ (2565)	รูปแบบการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ชาวต่างชาติในประเทศไทย					✓	✓	✓				
14. วิพารัตน์ ศรีสวัสดิ์, & จิราพร ระโหฐาน (2565)	คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตสุขภาพที่ 6					✓	✓	✓				
15. Ekkasit Sanamthong, & Suebpong Prabyai (2023)	A Causal Model of Relationship between Organizational Climate Influencing Happiness at Work and Organization Engagement	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓				

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 3

# วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการทำวิจัยตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

- 3.1 แบบการศึกษา
- 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ
- 3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

### 3.1 แบบการศึกษา

การวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร มีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบปัจจัยสาเหตุ ความสุขในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยใช้เทคนิควิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเหตุและตัวแปรผล (Cause – and Effect Relationships) เพื่อสร้างรูปแบบความสุขในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับองค์ความรู้เชิงทฤษฎี และผลการศึกษาวิจัยเชิงประจักษ์ โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ขั้นที่ 1 การศึกษาวิเคราะห์กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ประกอบไปด้วยการวิเคราะห์แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการทำงาน สรุปแนวคิดทฤษฎีและค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผลที่ได้ออกมาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย

ขั้นที่ 2 สร้างและพัฒนาเครื่องมือเพื่อใช้ในการดำเนินการวิจัย ซึ่งเป็นการสร้างแบบสอบถาม ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์ของความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร ประกอบไปด้วย กำหนดนิยามศัพท์ สร้างแบบสอบถาม ตรวจสอบคุณภาพความเหมาะสมของเครื่องมือวัดความเที่ยงตรง โดยใช้ IOC ทดสอบเครื่องมือกับผู้เชี่ยวชาญ 3 คน นำไป Try Out กับกลุ่มใกล้เคียงกลุ่มตัวอย่าง หาความเชื่อมั่นวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค จากนั้นสร้างเป็นแบบสอบถามที่มีคุณภาพ เพื่อใช้ในการศึกษาวิจัย และทำการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยส่งแบบสอบถามไปยังประชากรที่อยู่ในราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร



ภาพที่ 2 แสดงแนวคิดขั้นตอนการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ขั้นที่ 3 ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการทำงาน

ขั้นที่ 4 วิเคราะห์และสรุปผลการวิจัย เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลหาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Research) โดยใช้สถิติ Multiple Regression Analysis จากนั้นนำมาสรุปผลการศึกษาวิจัยสรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล ศึกษากับข้าราชการในราชการส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร

### 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือบุคลากรของส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร จำนวน 7 หน่วยงาน ซึ่งมีประชากรทั้งสิ้นจำนวน 348 คน (กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานจังหวัดชุมพร)

3.2.2 การคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรของส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร จำนวน 7 หน่วยงาน ซึ่งเป็นกลุ่มประชากรที่มีจำนวนแน่นอน จึงใช้สูตรคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.95 หรือมีระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 ที่ขนาดประชากร จำนวน 348 ราย

$$n = \frac{x^2 N p (1-p)}{e^2 (N-1) + x^2 p(1-p)}$$

กำหนดให้ n คือ จำนวนหรือขนาดของตัวอย่าง

N คือ จำนวนหรือขนาดของประชากร (348 ราย)

$e^2$  คือ ความน่าจะเป็นของความผิดพลาดที่ยอมให้เกิดขึ้นได้ (0.0025)

P คือ สัดส่วนของประชากร กำหนดให้เป็น 0.50 สำหรับขนาดของตัวอย่างมากที่สุด

$X^2$  คือ การแจกแจงของ Z เป็นค่าไคสแควร์ (Chi-square Value) ที่ 1 Degree of freedom เปิดตารางได้ 3.841

$$\begin{aligned} n &= 3.841 \frac{3.841 (348) (0.5) (1-0.5)}{(0.05)^2 (348 -1) + 3.841 (0.5) (1- 0.5)} \\ &= 3.841 \frac{334.167}{0.8675 + 0.96025} \\ &= 183 \end{aligned}$$

ดังนั้นขนาดกลุ่มตัวอย่างคือ 183 ราย โดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบ่งตามส่วนราชการได้ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากร จำแนกตามส่วนราชการ

ที่	ส่วนราชการ	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง(คน)
1	สำนักงานจังหวัดชุมพร	26	14
2	ที่ทำการปกครองจังหวัดชุมพร	120	63
3	สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดชุมพร	54	29
4	สำนักงานที่ดินจังหวัดชุมพร	92	48
5	สำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัดชุมพร	12	6
6	สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดชุมพร	15	8
7	สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดชุมพร	29	15
รวม		348	183

### 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

สำหรับการศึกษางานวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในสังกัดราชการกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม โดยที่การสร้างเครื่องมือแบบสอบถามเกิดจากการศึกษาจากเอกสาร บทความ หนังสือ วารสารวิชาการ ความสุขในการทำงาน ตามกรอบแนวคิดของ Manion 2003 และกรอบแนวคิดความผูกพันองค์กร ตามกรอบแนวคิดของ Aon Hewitt (2015) ประสิทธิภาพในการทำงานตามกรอบแนวคิดของ Peterson & Plowman (1953) โดยออกแบบสอบถามในครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับใช้ในการศึกษาโดยยึดตามกรอบแนวคิดของการศึกษาโดยแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน อายุงาน หน่วยงานที่สังกัด โดยมีลักษณะแบบสอบถามเป็นการตรวจตอบรายการ (Checklist) เป็นคำถามที่ผู้ตอบเลือกคำตอบเดียวเท่านั้น

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดของ Manion 2003 โดยจะเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) โดยจะกำหนดระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับตามวิธีของลิเคิร์ต (Five Point Likert Scales)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวคิดของ Aon Hewitt 2015 โดยจะเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามวิธีของ ลิเคิร์ต โดยจะกำหนดระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ต (Five Point Likert Scales)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามแสดงความเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ตามแนวคิดของ Perterson & Plowman, 1953 โดยจะเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามวิธีของ ลิเคิร์ท โดยจะกำหนดระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ท ((Five Point Likert Scales)

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะ

### 3.4 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้สร้างและทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเพื่อทดสอบสาเหตุและผลลัพธ์ของประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร ดังนี้

#### 3.4.1 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.4.1.1 ผู้วิจัยศึกษาทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นข้อมูลกำหนดนิยามของตัวแปรให้เป็นแนวทางการออกแบบข้อคำถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากนั้นกำหนดเนื้อหาให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ กรอบแนวคิดการวิจัยที่กำหนดขึ้นเพื่อนำมาเป็นกรอบการสร้างแบบสอบถาม

3.4.1.2 จัดทำแบบสอบถาม เพื่อใช้ศึกษาวิจัยเชิงปริมาณตามกรอบ แนวคิดการวิจัย และครอบคลุมนิยามศัพท์ของตัวแปรที่ได้พัฒนาขึ้นมา ซึ่งมีเนื้อหาที่สอดคล้องกับความมุ่งหมายของการวิจัยและนิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อทดสอบสมมติฐานในการวิจัยต่อไป

3.4.1.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดการวิจัย นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาความถูกต้อง ความเหมาะสมของการใช้ภาษาและความครอบคลุมเนื้อหา แล้วนำมาปรับปรุงพัฒนาแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3.4.1.4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระได้ให้คำแนะนำ และนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ จำนวน 3 ท่าน

#### 3.4.2 การทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทดสอบความความตรง ความเที่ยง ค่าอำนาจจำแนก ดังนี้

3.4.2.1 ทดสอบความถูกต้องด้วยการนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือด้านค่าความตรง โดยใช้เทคนิค IOC โดยให้ทางอาจารย์ที่ปรึกษาแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ดังรายชื่อในภาคผนวก โดยผู้ทรงคุณวุฒิจะพิจารณาลงความเห็นข้อคำถามในแบบสอบถามว่า มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือไม่แล้วพิจารณาให้คะแนนค่าความสอดคล้องระหว่าง +1, 0 และ -1

- โดย +1 หมายถึง แนใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์  
 0 หมายถึง ไม่แนใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์  
 -1 หมายถึง แนใจว่าข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

หลังจากนั้นนำค่าคะแนนมาใช้แทนสูตร

$$IOC = \frac{\sum x}{n}$$

- โดย  $\sum x$  หมายถึง ผลรวมคะแนนจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมด  
 $n$  หมายถึง จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

ผลการทดสอบความตรงตามเนื้อหา (Content validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 คน และนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item - Objective Congruence) ซึ่งในแต่ละด้านมีค่าระหว่าง 0.67 - 1.00 จึงถือว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องและสามารถนำมาใช้ได้ (Rovinelli & Hambleton, 1976)

3.4.2.2 ตรวจสอบความเชื่อถือได้ (Reliability) เพื่อหาข้อบกพร่องของแบบสอบถาม โดยการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มที่ใกล้เคียงกับตัวอย่างจำนวน 30 คน หลังจากนั้นจึงนำผลการทดลองใช้มาหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

ผลการวิเคราะห์เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.977 ค่าที่สูงกว่า 0.70 ซึ่งเป็นค่าที่ยอมรับโดยทั่วไป (Nunnally & Bernstein, 1994) ทั้งนี้ผู้วิจัยยังทำการวิเคราะห์ค่า Corrected Item - Total Correlation ที่เป็นตัวบ่งบอกค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) ของข้อคำถามเป็นรายข้อ ได้ค่าระหว่าง 0.451 - 0.855 ซึ่งค่าอำนาจจำแนกรายข้อไม่ควรต่ำกว่า 0.30 (ธานินทร์ ศิลป์จาร, 2563) ดังนั้น ข้อคำถามแต่ละข้อนั้นมีความเหมาะสมและเชื่อถือได้ สรุปได้ว่า ข้อคำถามที่ใช้ตัวแปรดังกล่าวมีความเชื่อถือได้ จึงนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณมีรายละเอียด ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปในแบบสอบถามตอนที่ 1 โดยใช้วิธีการประมวลผลทางสถิติเชิงพรรณนา และนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ ซึ่งประกอบด้วย การหาค่าความถี่ และการหาค่าร้อยละ

2. การวิเคราะห์ความคิดเห็นในแบบสอบถามตอนที่ 2 – 4 โดยใช้วิธีการประมวลผลทางสถิติเชิงพรรณนา และนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ ซึ่งประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและการสรุปผลการดำเนินการวิจัย ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยแต่ละข้อคำถามมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ และมีเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละระดับ ดังนี้

ระดับ 5 คือ ความคิดเห็นมากที่สุด

ระดับ 4 คือ ความคิดเห็นมาก

ระดับ 3 คือ ความคิดเห็นปานกลาง

ระดับ 2 คือ ความคิดเห็นน้อย

ระดับ 1 คือ ความคิดเห็นน้อยที่สุด

จากนั้นวิเคราะห์ค่าคะแนนของแบบสอบถาม โดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2563)

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ระดับน้อยที่สุด

3. การทดสอบสมมติฐาน โดยใช้วิธีการประมวลผลทางสถิติเชิงอนุมานและนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ โดยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ และการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ และนำผลการวิเคราะห์ไปเขียนสมการพยากรณ์

### 3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองจากแหล่งต่างๆ โดยแบ่งข้อมูลออกเป็น 2 แหล่ง ดังนี้

3.5.1 แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการแจกแจงแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่าง 183 ตัวอย่าง เมื่อผู้วิจัยได้รวบรวมแบบสอบถามได้ทั้งหมด แล้วนำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนต่อไป

3.5.2 แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากแหล่งข้อมูลต่างๆ ที่สามารถสืบค้นและอ้างอิงได้ เช่น บทความ อินเทอร์เน็ต หนังสืออ้างอิง วารสารทางวิชาการ วิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ เป็นต้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลการทดสอบสมมติฐานของความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร ซึ่งกำหนดระดับความเชื่อมั่นไว้ที่ 95% สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ส่วน ดังนี้

3.6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับการอธิบายลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนี้

3.6.1.1 ค่าร้อยละ (percentage)

3.6.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

3.6.1.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3.6.1.4 ค่าความถี่ (Frequency)

3.6.2 สถิติเชิงอ้างอิง เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา คือ วิเคราะห์ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร ดังนี้

3.6.2.1 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (Multiple Correlation Analysis) เพื่อหาระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามและตัวแปรอิสระหลายตัวตามกรอบแนวคิดการวิจัย โดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r - value)

การบอกระดับหรือขนาดของความสัมพันธ์ จะใช้ตัวเลขของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเข้าใกล้ -1 หรือ 1 แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงแต่หากมีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อย หรือไม่มีเลย สำหรับเกณฑ์การแปล ความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้เกณฑ์ที่พัฒนาโดย (Hinkle D. E. 1998)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.90 - 1.00 แปลความว่า มีความสัมพันธ์กันสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.70 - 0.90 แปลความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.50 - 0.70 แปลความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.30 - 0.50 แปลความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.00 - 0.30 แปลความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

3.6.2.2 การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นที่มีผลกระทบต่อความผันแปรของตัวแปรตาม นำมาสร้างเป็นสมการพยากรณ์

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร” มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. ศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร
2. ศึกษาความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร
3. เพื่อศึกษาความผูกพันในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร สามารถนำเสนองานวิจัยออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมุติฐาน

4.1 ตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สังกัดส่วนราชการ อายุงาน และรายได้สุทธิต่อเดือน

ผลการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	74	40.4
หญิง	109	59.6
รวม	183	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 59.4 รองลงมาเป็น เพศชาย 74 คน คิดเป็นร้อยละ 40.4

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	43	23.5
30 ปี – 40 ปี	70	38.3
41 ปี – 50 ปี	46	25.1
51 ปีขึ้นไป	24	13.1
<b>รวม</b>	<b>183</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 31 ปี ถึง 40 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 38.30 รองลงมา อายุ 41 ปี ถึง 50 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 25.10 อายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 23.50 และอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 13.10 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	15	8.2
ปริญญาตรี	131	71.6
ปริญญาโท หรือสูงกว่า	37	20.2
<b>รวม</b>	<b>183</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 71.60 รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท หรือสูงกว่า จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 20.20 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 8.2 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสังกัดส่วนราชการ

สังกัดส่วนราชการ	จำนวน	ร้อยละ
สำนักงานจังหวัดชุมพร	14	7.7
ที่ทำการปกครองจังหวัดชุมพร	63	34.4
สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดชุมพร	29	15.8
สำนักงานที่ดินจังหวัดชุมพร	48	26.2
สำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัดชุมพร	6	3.3
สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดชุมพร	8	4.4
สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดชุมพร	15	8.2
<b>รวม</b>	<b>183</b>	<b>100.0</b>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้เผยแพร่หรือใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปะลงเนื้อหา และห้อยยี่สิบองถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีกรณีไปใช้

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดชุมพร จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 34.40 รองลงมาคือ สำนักงานที่ดินจังหวัดชุมพร 48 คน คิดเป็นร้อยละ 26.20 สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดชุมพร จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 15.80 สำนักงานจังหวัดชุมพร จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 7.70 สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดชุมพร จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 8.20 สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดชุมพร จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.40 และสำนักงานโยธาธิการจังหวัดชุมพร จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.30

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 5 ปี	43	23.5
5 - 10 ปี	58	31.7
11 - 15 ปี	31	16.9
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	51	27.9
<b>รวม</b>	<b>183</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.5 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุงาน 5 - 10 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 31.70 รองลงมาคือ อายุงานมากกว่า 15 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 27.90 น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 23.50 และ 11 - 15 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 16.9 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้สุทธิต่อเดือน

รายได้สุทธิต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20,000 บาท	73	39.9
20,000 - 30,000 บาท	43	23.5
30,001 - 40,000 บาท	28	15.3
40,001 บาทขึ้นไป	39	21.3
<b>รวม</b>	<b>183</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้สุทธิต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 39.90 รองลงมาคือ 20,000 - 30,000 บาท จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 23.50 รายได้สุทธิ 40,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 21.30 และ 30,001 - 40,000 บาท จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 15.30 ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 4.2 ตอนที่ 2 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร

4.2.1 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหา ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร ในภาพรวม

(n = 183)

ความสุขในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์	4.64	.500	มากที่สุด
2. ด้านความรักในงาน	4.56	.652	มากที่สุด
3. ด้านความสำเร็จในงาน	4.55	.578	มากที่สุด
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ	4.52	.649	มากที่สุด
<b>ภาพรวม</b>	<b>4.57</b>	<b>.544</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร ในภาพรวมทั้งหมดมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ ( $\bar{X} = 4.57$ , S.D. = .544) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านการติดต่อสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.64$ , S.D. = .500) รองลงมา คือ ด้านความรักในงาน ( $\bar{X} = 4.56$ , S.D. = .652) ด้านความสำเร็จในงาน ( $\bar{X} = 4.55$ , S.D. = .578) และด้านการเป็นที่ยอมรับ ( $\bar{X} = 4.52$ , S.D. = .649) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร ด้านการติดต่อสัมพันธ์

(n = 183)

ด้านการติดต่อสัมพันธ์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. งานที่ท่านทำมีโอกาสที่จะทำให้ได้พบปะหรือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานใหม่ ๆ และบุคคลที่เกี่ยวข้อง	4.72	.517	มากที่สุด
2. งานที่ท่านทำเปิดโอกาสให้ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานท่านอื่น ๆ ได้อย่าง เป็นอิสระร่วมกัน	4.61	.652	มากที่สุด
3. ท่านรู้สึกเป็นกันเอง และเปิดเผยความรู้สึกนึกคิดต่าง ๆ กับเพื่อนร่วมงานได้	4.60	.618	มากที่สุด
<b>ภาพรวม</b>	<b>4.64</b>	<b>.500</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการติดต่อสัมพันธ์ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.64$ , S.D. = .500) เมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยงานที่ท่านทำมีโอกาสที่จะทำให้ได้พบปะหรือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานใหม่ ๆ และบุคคลที่เกี่ยวข้อง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.72$ , S.D. = .517) รองลงมา คือ งานที่ท่านทำเปิดโอกาสให้ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานท่านอื่น ๆ ได้อย่าง เป็นอิสระร่วมกัน ( $\bar{X} = 4.61$ , S.D. = .652) และท่านรู้สึกเป็นกันเอง และเปิดเผยความรู้สึกนึกคิดต่าง ๆ กับเพื่อนร่วมงานได้ ( $\bar{X} = 4.60$ , S.D. = .618) ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร ด้านความรักในงาน

(n = 183)

ด้านความรักในงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านรักงานที่ท่านทำอยู่ และยังไม่สนใจหรือยังไม่ต้องการเปลี่ยนงานในเร็ว ๆ นี้	4.56	.707	มากที่สุด
2. ท่านมีความมั่นใจในความมั่นคงของงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน	4.58	.704	มากที่สุด
3. ท่านมีความเพลิดเพลิน และมีความสุขสบายใจเมื่อได้ทำงาน	4.54	.746	มากที่สุด
ภาพรวม	4.56	.652	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร ด้านความรักในงาน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.56$ , S.D. = .652) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยท่านมีความมั่นใจในความมั่นคงของงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.58$ , S.D. = .704) รองลงมา ท่านรักงานที่ท่านทำอยู่ และยังไม่สนใจหรือยังไม่ต้องการเปลี่ยนงานในเร็ว ๆ นี้ ( $\bar{X} = 4.56$ , S.D. = .707) และท่านมีความเพลิดเพลิน และมีความสุขสบายใจเมื่อได้ทำงาน ( $\bar{X} = 4.54$ , S.D. = .746) ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร ด้านความสำเร็จในงาน

(n = 183)

ด้านความสำเร็จในงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านสามารถทำงานที่ทำหายความสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย	4.59	.584	มากที่สุด
2. ท่านได้ผลลัพธ์จากการทำงานที่ดีตามความต้องการ	4.56	.588	มากที่สุด
3. ท่านมีความก้าวหน้าในการทำงาน	4.51	.694	มากที่สุด
ภาพรวม	4.55	.578	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร ด้านความสำเร็จในงาน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.55$ , S.D. = .578) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยท่านสามารถทำงานที่ทำหายความสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.59$ , S.D. = .584) รองลงมา ท่านได้ผลลัพธ์จากการทำงานที่ดีตามความต้องการ ( $\bar{X} = 4.56$ , S.D. = .588) ท่านมีความก้าวหน้าในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.51$ , S.D. = .694) ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร ด้านการเป็นที่ยอมรับ

(n = 183)

ด้านการเป็นที่ยอมรับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ความคิดเห็นของท่านมักได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน	4.56	.666	มากที่สุด
2. ท่านมักจะได้รับการยกย่อง ชมเชย เป็นที่เชื่อถือและไว้วางใจจากหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน	4.46	.709	มากที่สุด
3. เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ ความสามารถของท่าน	4.53	.661	มากที่สุด
ภาพรวม	4.52	.649	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร ด้านการเป็นที่ยอมรับ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.52$ , S.D. = .649) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยความคิดเห็นของท่านมักได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.56$ , S.D. = .666) รองลงมา เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ ความสามารถของท่าน ( $\bar{X} = 4.53$ , S.D. = .661) และท่านมักจะได้รับการยกย่อง ชมเชย เป็นที่เชื่อถือและไว้วางใจจากหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 4.46$ , S.D. = .709) ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร ในภาพรวม

(n = 183)

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการพูดถึงองค์กร	4.59	.553	มากที่สุด
2. ด้านการอยู่กับองค์กรต่อไป	4.50	.650	มากที่สุด
3. ด้านความทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มกำลัง	4.54	.547	มากที่สุด
ภาพรวม	4.54	.548	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร ในภาพรวมทั้งหมดมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ ( $\bar{X}$  = 4.54, S.D. = .548) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ใน ระดับมากที่สุด โดยด้านการพูดถึงองค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.59, S.D. = .553) รองลงมา คือ ด้านความทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มกำลัง ( $\bar{X}$  = 4.54, S.D. = .547) และด้านการอยู่กับองค์กรต่อไป ( $\bar{X}$  = 4.50, S.D. = .650) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร ด้านการพูดถึงองค์กร

(n = 183)

ด้านการพูดถึงองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านมีความภาคภูมิใจที่เป็นข้าราชการขององค์กรนี้	4.62	.578	มากที่สุด
2. ท่านมีความรู้สึกว่าการองค์กรแห่งนี้ได้รับการยอมรับจากสังคมและประชาชนทั่วไป	4.52	.636	มากที่สุด
3. เมื่อมีบุคคลกล่าวถึงองค์กรอย่างเสียหาย ท่านจะรีบชี้แจงหรืออธิบายกับผู้อื่นในทันที	4.62	.588	มากที่สุด
ภาพรวม	4.59	.553	มากที่สุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร **ด้านการพูดถึงองค์กร** ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.59$ , S.D. = .553) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยเมื่อมีบุคคลกล่าวถึงองค์กรอย่างเสียหาย ท่านจะรีบชี้แจงหรืออธิบายกับผู้อื่นในทันที มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.62$ , S.D. = .588) รองลงมา ท่านมีความภาคภูมิใจที่เป็นข้าราชการขององค์กรนี้ ( $\bar{X} = 4.62$ , S.D. = .578) ท่านมีความรู้สึกว่าองค์กรแห่งนี้ได้รับการยอมรับจากสังคม และประชาชนทั่วไป ( $\bar{X} = 4.52$ , S.D. = .636) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร **ด้านการอยู่กับองค์กรต่อไป**

(n = 183)

ด้านการอยู่กับองค์กรต่อไป	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านมีความห่วงใยในการดำเนินงานเพื่อให้องค์กรมั่นคงยั่งยืน	4.52	.644	มากที่สุด
2. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านเป็นองค์กรที่ดีที่สุดและเหมาะสมที่ท่านจะปฏิบัติงานในระยะยาว	4.52	.677	มากที่สุด
3. ท่านจะไม่เปลี่ยนงานใหม่ ในหน่วยงานอื่น แม้ว่าจะได้รับโอกาส	4.45	.836	มากที่สุด
<b>ภาพรวม</b>	<b>4.50</b>	<b>.650</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร **ด้านการอยู่กับองค์กรต่อไป** มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.50$ , S.D. = .650) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยท่านคิดว่าองค์กรของท่านเป็นองค์กรที่ดีที่สุดและเหมาะสมที่ท่านจะปฏิบัติงานในระยะยาว มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.52$ , S.D. = .677) รองลงมา ท่านมีความห่วงใยในการดำเนินงานเพื่อให้องค์กรมั่นคงยั่งยืน ( $\bar{X} = 4.52$ , S.D. = .644) และท่านจะไม่เปลี่ยนงานใหม่ ในหน่วยงานอื่น แม้ว่าจะได้รับโอกาส ( $\bar{X} = 4.45$ , S.D. = .836) ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร ด้านความทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มกำลัง

(n = 183)

ด้านความทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มกำลัง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านยอมเสียสละผลประโยชน์ส่วนตนบางอย่างเพื่อมุ่งมั่นปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุตามมาตรฐานขององค์กร	4.57	.577	มากที่สุด
2. ท่านคิดว่าการทำงานกับองค์กรนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง	4.50	.686	มากที่สุด
3. ท่านพยายามปกป้องและรักษาผลประโยชน์ขององค์กร	4.55	.551	มากที่สุด
ภาพรวม	4.54	.547	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร ด้านความทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มกำลัง ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.54$ , S.D. = .547) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยท่านยอมเสียสละผลประโยชน์ส่วนตนบางอย่างเพื่อมุ่งมั่นปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุตามมาตรฐานขององค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.57$ , S.D. = .577) รองลงมาท่านพยายามปกป้องและรักษาผลประโยชน์ขององค์กร ( $\bar{X} = 4.55$ , S.D. = .551) และท่านคิดว่าการทำงานกับองค์กรนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง ( $\bar{X} = 4.50$ , S.D. = .686) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร ในภาพรวม

(n = 183)

ประสิทธิภาพในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านคุณภาพของงาน	4.62	.473	มากที่สุด
2. ด้านปริมาณงาน	4.60	.495	มากที่สุด
3. ด้านเวลา	4.61	.501	มากที่สุด
4. ด้านค่าใช้จ่าย	4.60	.504	มากที่สุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่สามารถเผยแพร่ได้โดยไม่ได้รับอนุญาต ค่าเฉลี่ยภาพรวม 4.61 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.446 ค่ามากที่สุด 4.62 ค่าต่ำสุด 4.58

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการใน ส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.61$ , S.D. = .446) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านคุณภาพของ งาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.62$ , S.D. = .473) รองลงมา ด้านเวลา ( $\bar{X} = 4.61$ , S.D. = .501) ด้าน ค่าใช้จ่าย ( $\bar{X} = 4.61$ , S.D. = .504) และด้านปริมาณงาน ( $\bar{X} = 4.60$ , S.D. = .501) ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.17** ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร ด้านคุณภาพของงาน

(n = 183)

ด้านคุณภาพของงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
1. ท่านปฏิบัติงานได้ด้วยความถูกต้อง ครบถ้วน และได้ มาตรฐาน	4.63	.525	มากที่สุด
2. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่ เกิดขึ้นได้ทันท่วงที	4.60	.512	มากที่สุด
3. ท่านสามารถปฏิบัติงานตรงตามที่ มาตรฐานองค์กรกำหนดไว้	4.63	.525	มากที่สุด
<b>ภาพรวม</b>	<b>4.62</b>	<b>.473</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการใน ส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.62$ , S.D. = .473) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยท่านปฏิบัติงาน ได้ด้วยความถูกต้อง ครบถ้วน และได้มาตรฐาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.63$ , S.D. = .525) รองลงมา ท่านสามารถปฏิบัติงานตรงตามที่ มาตรฐานองค์กรกำหนดไว้ ( $\bar{X} = 4.63$ , S.D. = .525) และท่านสามารถ แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่ เกิดขึ้นได้ทันท่วงที ( $\bar{X} = 4.60$ , S.D. = .512) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร ด้านปริมาณงาน

(n = 183)

ด้านปริมาณงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ปริมาณงาน ตามที่องค์กรกำหนดไว้	4.60	.553	มากที่สุด
2. ท่านมีการวางแผนการจัดการกับปริมาณงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.62	.529	มากที่สุด
3. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่แทรกซ้อนเข้ามาได้ โดยไม่กระทบกับงานที่ท่านปฏิบัติอยู่	4.58	.536	มากที่สุด
ภาพรวม	4.60	.495	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.60$ , S.D. = .495) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยท่านมีการวางแผนการจัดการกับปริมาณงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.62$ , S.D. = .529) รองลงมา ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ปริมาณงาน ตามที่องค์กร กำหนดไว้ ( $\bar{X} = 4.60$ , S.D. = .553) และท่านสามารถปฏิบัติงานที่แทรกซ้อนเข้ามาได้ โดยไม่กระทบกับงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ( $\bar{X} = 4.58$ , S.D. = .536) ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร ด้านเวลา

(n = 183)

ด้านเวลา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านทำงานได้เสร็จตามเวลาที่กำหนด	4.63	.525	มากที่สุด
2. ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของงาน และใช้เวลาในการทำงานอย่างคุ้มค่า	4.57	.587	มากที่สุด
3. ท่านปฏิบัติงานได้ตรงต่อเวลา และรักษาเวลาในการปฏิบัติงานได้	4.61	.540	มากที่สุด
<b>ภาพรวม</b>	<b>4.61</b>	<b>.503</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.61$ , S.D. = .503) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยท่านทำงานได้เสร็จตามเวลาที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.63$ , S.D. = .525) รองลงมา ท่านปฏิบัติงานได้ตรงต่อเวลา และรักษาเวลาในการปฏิบัติงานได้ ( $\bar{X} = 4.61$ , S.D. = .540) และท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของงาน และใช้เวลาในการทำงานอย่างคุ้มค่า ( $\bar{X} = 4.57$ , S.D. = .587) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร ด้านค่าใช้จ่าย

(n = 183)

ด้านค่าใช้จ่าย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านได้นำทรัพยากรขององค์กรกลับมาใช้ใหม่เพื่อเกิดประโยชน์แก่องค์กร	4.61	.509	มากที่สุด
2. ท่านปฏิบัติงานภายในเวลาที่กำหนดได้อย่างคุ้มค่า และไม่เคยเบิกค่าใช้จ่ายสำหรับปฏิบัติงานนอกเวลา	4.57	.613	มากที่สุด
3. ท่านปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่า และประหยัดทรัพยากร	4.61	.507	มากที่สุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่สามารถเผยแพร่ได้โดยไม่ได้รับอนุญาตให้.446

ไม่ว่ากรณิดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.61$ , S.D. = .446) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยท่านได้นำทรัพยากรขององค์กรกลับมาใช้ใหม่เพื่อเกิดประโยชน์แก่องค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.61$ , S.D. = .509) รองลงมา ท่านปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่า และประหยัดทรัพยากร ( $\bar{X} = 4.61$ , S.D. = .507) และท่านปฏิบัติงานภายในเวลาที่กำหนดได้อย่างคุ้มค่า และไม่เคยเบิกค่าใช้จ่ายสำหรับปฏิบัติงานนอกเวลา ( $\bar{X} = 4.57$ , S.D. = .613) ตามลำดับ



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 4.3 ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (Multiple Correlation Analysis) และการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร

#### 3.1 การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม

ตารางที่ 4.21 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร

		ประสิทธิภาพในการทำงาน	การติดต่อสัมพันธ์	ความรักในงาน	ความสำเร็จในงาน	ด้านการเป็นที่ยอมรับ	ด้านการพูดถึงองค์กร	ด้านการอยู่กับองค์กรต่อไป	ด้านความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่กำลัง
Pearson Correlation	ประสิทธิภาพในการทำงาน								
	การติดต่อสัมพันธ์	.547**							
	ความรักในงาน	.583**	.781**						
	ความสำเร็จในงาน	.696**	.751**	.737**					
	ด้านการเป็นที่ยอมรับ	.705**	.735**	.741**	.728**				
	ด้านการพูดถึงองค์กร	.705**	.629**	.708**	.781**	.709**			
	ด้านการอยู่กับองค์กรต่อไป	.732**	.657**	.741**	.755**	.777**	.737**		
	ด้านความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่กำลัง	.745**	.593**	.670**	.721**	.693**	.790**	.728**	

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 \*\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 \*\*\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.000

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.21 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม คือ ปัจจัยความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ และปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย การพูดถึงองค์กร การอยู่กับองค์กรต่อไป และการทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ และประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัว มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปัจจัยความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ และปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย การพูดถึงองค์กร การอยู่กับองค์กรต่อไป และการทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ กับประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 และเมื่อพิจารณาถึงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพื่อดูทิศทางและขนาดของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าอยู่ระหว่าง 0.547 - 0.745 ซึ่งแปลผลได้ว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับกลางและสูงกับตัวแปรตาม (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มากกว่า 0) โดยสามารถเรียงลำดับตามขนาดของความสัมพันธ์จากมากไปน้อยได้ ดังนี้ ความผูกพันต่อองค์กร ด้านการทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ ( $r = 0.745$ ) ด้านการอยู่กับองค์กรต่อไป ( $r = 0.732$ ) การพูดถึงองค์กร ( $r = 0.705$ ) และความสุขในการทำงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ ( $r = 0.705$ ) ด้านความสำเร็จในงาน ( $r = 0.696$ ) ด้านความรักในงาน ( $r = 0.583$ ) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ( $r = 0.547$ ) ทั้งนี้ตารางข้างต้นยังแสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระอยู่ระหว่าง 0.593 - 0.790 ซึ่งมีค่าไม่เกิน 0.80 (Cooper and Schindler, 2006) แสดงว่าตัวแปรอิสระต่าง ๆ ไม่มีความสัมพันธ์กันเอง

ตารางที่ 4.22 การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) ความสุขในการทำงาน

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
<b>ความสุขในการทำงาน</b>		
ด้านการติดต่อสัมพันธ์	.333	3.001
ด้านความรักในงาน	.246	4.072
ด้านความสำเร็จในงาน	.202	4.962
ด้านการเป็นที่ยอมรับ	.285	3.508
<b>ความผูกพันต่อองค์กร</b>		
การพูดถึงองค์กร	.269	3.712
การอยู่กับองค์กรต่อไป	.225	4.435
การทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่	.283	3.537

จากตารางที่ 4.22 พบว่าจากการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) เงื่อนไขข้อหนึ่งของการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ คือตัวแปรอิสระทุกตัวต้องเป็นอิสระกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบ (Multicollinearity) โดยใช้ค่า Tolerance และ VIF พบว่า ค่า VIF มีค่าตั้งแต่ 3.001 - 4.962 ซึ่งมีค่าใกล้ 1 แต่ไม่เกิน 10 หรือค่า Tolerance ที่มีค่าน้อยที่สุด .202 ซึ่งไม่ต่ำกว่า .20 แสดงว่าไม่เกิดปัญหา Multicollinearity นั่นคือตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรอิสระอื่น ๆ (Huber & Stephens, 1993)

### 3.2 การทดสอบสมมติฐานที่ 1

ความสุขในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร

ตารางที่ 4.23 การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณของความสุขในการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร

ความสุขในการทำงาน	Unstandardized		Standardized	t	Sig
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std.Error	Beta		
Constant	2.148	.218		9.858	.001
1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์	-.034	.079	-.039	-.439	.661
2. ด้านความรักในงาน	-.033	.070	-.049	-.473	.637
3. ด้านความสำเร็จในงาน	.315	.087	.409	3.607	.001
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ	.296	.065	.431	4.521	.001
R = .734    R <sup>2</sup> = .539    Adj R <sup>2</sup> = .529    F = 52.015    Sig = .001    Durbin Watson = 1.850					

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 \*\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากตารางที่ 4.23 แสดงการตรวจสอบความเป็นอิสระกันของค่าความคลาดเคลื่อนโดยการทดสอบว่า ค่า  $e_t$  และ  $e_{t+1}$  เป็นอิสระกันหรือไม่ตามเงื่อนไขการวิเคราะห์ความถดถอยโดยใช้สถิติทดสอบ Durbin Watson ซึ่งจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ค่า Durbin Watson = 1.850 ซึ่งมีค่าใกล้ 2 (นั่นคือมีค่าในช่วง 1.5 - 2.5) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561) จึงสรุปว่า  $e_t$  และ  $e_{t+1}$  เป็นอิสระกัน

การทดสอบสมมติฐานที่ 1

ความสุขในการทำงาน ทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย การติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ สามารถอธิบายการผันแปรของประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในสังกัดราชการกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร ได้ร้อยละ 53.9 ( $R^2 = 0.539$ ) และให้ค่าสัมพัทธ์ เท่ากับ  $R = 0.734$  ( $R = 73.4$ ) โดยความสุขในการทำงานในภาพรวมมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการสังกัดราชการกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร ( $B = 2.148$ ,  $p < .001$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1

เมื่อวิเคราะห์ความสุขในการทำงานรายด้าน พบว่า ความสุขในการทำงาน จำนวน 2 ด้านเท่านั้นที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการสังกัดในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร คือ ด้านความสำเร็จในงาน ( $B = .315$ ,  $p < 0.01$ ) ด้านการเป็นที่ยอมรับ ( $B = .296$ ,  $p < 0.01$ ) โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์รูปแบบคะแนนดิบ :

$\hat{Y}$  (ประสิทธิภาพในการทำงาน) = 2.148 - .034 (ด้านการติดต่อสัมพันธ์) - .033 (ด้านความรักในงาน) + 0.315 (ด้านความสำเร็จในงาน) + 0.296 (ด้านการเป็นที่ยอมรับ)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมการพยากรณ์รูปแบบคะแนนมาตรฐาน :

$\hat{Z}$  (ประสิทธิภาพในการทำงาน) = - .039 (ด้านการติดต่อสัมพันธ์) -.049 (ด้านความรักในงาน) + 0.409 (ด้านความสำเร็จในงาน) + 0.431 (ด้านการเป็นที่ยอมรับ)

### 3.3 การทดสอบสมมติฐานที่ 2

ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร

ตารางที่ 4.24 การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณของความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร

ความผูกพันต่อองค์กร	Unstandardized		standardized	t	Sig
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std.E rror	Beta		
Constant	1.705	.188		9.070	.001
1. ด้านการพูดถึงองค์กร	.149	.073	.185	2.049	.042
2. ด้านการอยู่กับองค์กร ต่อไป	.178	.068	.295	2.622	.010
3. ด้านความทุ่มเทความ พยายามอย่างเต็มที่	.313	.072	.384	4.354	.001
R = .779   R <sup>2</sup> = .606   Adj R <sup>2</sup> = .600   F = 91.868   Sig = .001   Durbin Watson = 1.977					

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 \*\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากตารางที่ 4.24 จากตารางที่ 4.24 แสดงการตรวจสอบความเป็นอิสระกันของค่าความคลาดเคลื่อนโดยการทดสอบ ว่า ค่า  $e_t$  และ  $e_{t+1}$  เป็นอิสระกันหรือไม่ตามเงื่อนไขการวิเคราะห์ความถดถอยโดยใช้สถิติ ทดสอบ Durbin Watson ซึ่งจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ค่า Durbin Watson = 1.977 ซึ่งมีค่าใกล้ 2 (นั่นคือมีค่าในช่วง 1.5 - 2.5) (กันยา วานิชย์บัญชา, 2561) จึงสรุปว่า  $e_t$  และ  $e_{t+1}$  เป็นอิสระกัน

## การทดสอบสมมติฐานที่ 2

ความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย การพูดถึงองค์กร การอยู่กับองค์กรต่อไป และการทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ สามารถอธิบายการผันแปรของประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในสังกัดราชการกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร ได้ร้อยละ 60.6 ( $R^2 = 0.606$ ) และให้ค่าสัมพันธ์ เท่ากับ 77.9 ( $R = 0.779$ ) โดยความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการสังกัดราชการกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร ( $B = 1.705^{**}$ ,  $p < .001$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2

เมื่อวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรรายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 ด้าน คือ การพูดถึงองค์กร ( $B = .149$ ,  $p < 0.05$ ) การอยู่กับองค์กรต่อไป ( $B = .178$ ,  $p < 0.05$ ) และการทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ ( $B = .313$ ,  $p < 0.01$ ) ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการสังกัดในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์รูปแบบคะแนนดิบ :

$$\hat{Y} (\text{ประสิทธิภาพในการทำงาน}) = 1.705 + 0.149 (\text{ด้านการพูดถึงองค์กร}) + 0.178 (\text{ด้านการอยู่กับองค์กรต่อไป}) + 0.313 (\text{ด้านความทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่})$$

สมการพยากรณ์รูปแบบคะแนนมาตรฐาน :

$$\hat{Z} (\text{ประสิทธิภาพในการทำงาน}) = 0.185 (\text{ด้านการพูดถึงองค์กร}) + 0.295 (\text{ด้านการอยู่กับองค์กรต่อไป}) + 0.384 (\text{ด้านความทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่})$$

## 3.4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ สรุปการทดสอบสมมติฐาน ดังตารางต่อไปนี้  
ตารางที่ 4.25 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่	คำอธิบาย	ผลการทดสอบ
1	ความสุขในการทำงาน ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร	ยอมรับสมมติฐาน
2	ความผูกพันในองค์กร ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร	ยอมรับสมมติฐาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร” มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร
2. ศึกษาความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร
3. เพื่อศึกษาความผูกพันในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร โดยใช้เทคนิควิธีวิจัยเชิงปริมาณกับกลุ่มตัวอย่างของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร จำนวน 183 ตัวอย่าง สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการศึกษา

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

#### 5.1 สรุปผลการศึกษา

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สังกัดส่วนราชการ อายุงาน และรายได้สุทธิต่อเดือน

ผลการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สังกัดส่วนราชการ อายุงาน และรายได้สุทธิต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 59.60 มีช่วงอายุ 30 ปี – 40 ปี มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 71.60 สังกัดส่วนราชการ ที่ทำการปกครองจังหวัดชุมพร คิดเป็นร้อยละ 34.40 มีช่วงอายุงาน 5 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.70 รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 39.90

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร

2.1 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร ในภาพรวมทั้งหมด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านการติดต่อสัมพันธ์อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร ด้านการติดต่อสัมพันธ์ในภาพรวมทั้งหมดมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยงานที่ท่านทำมีโอกาสที่จะทำให้ได้พบปะหรือสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานใหม่ ๆ และบุคคลที่เกี่ยวข้อง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ งานที่ท่านทำเปิดโอกาสให้ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานท่านอื่น ๆ ได้อย่างเป็นอิสระร่วมกัน และท่านรู้สึกเป็นกันเอง และเปิดเผยความรู้สึกนึกคิดต่าง ๆ กับเพื่อนร่วมงานได้ ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร ด้านความรักในงาน ในภาพรวมทั้งหมดมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยท่านรักงานที่ท่านทำอยู่ และยังไม่สนใจหรือยังไม่ต้องการเปลี่ยนงานในเร็ว ๆ นี้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านมีความมั่นใจในความมั่นคงของงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน และท่านมีความเพลิดเพลิน และมีความสบายใจเมื่อได้ทำงาน ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร ด้านความสำเร็จในงาน ในภาพรวมทั้งหมดมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยท่านสามารถทำงานที่ทำทลายความสำเร็จตามที่ ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านได้ผลลัพธ์จากการทำงานที่ดีตามความต้องการ และท่านมีความก้าวหน้าในการทำงาน ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร ด้านการเป็นที่ยอมรับในภาพรวมทั้งหมดมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยความคิดเห็นของท่านมักได้รับการยอมรับ จากหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ ความสามารถของท่าน และท่านมักจะได้รับยกย่อง ชมเชยเป็นที่เชื่อถือและไว้วางใจจากหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ

2.2 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร ในภาพรวมทั้งหมดมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านการพูดถึงองค์กร รองลงมาคือ ด้านความทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มกำลัง และด้านการอยู่กับองค์กรต่อไปตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร ด้านการพูดถึงองค์กร ในภาพรวมทั้งหมดมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยท่านมีความภาคภูมิใจที่เป็นข้าราชการขององค์กรนี้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ เมื่อมีบุคคลเอกสารเป็นเอกสารที่ส่งวนไว้สำหรับการทำงานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กล่าวถึงองค์กรอย่างเสียหาย ท่านจะรีบชี้แจงหรืออธิบายกับผู้อื่นในที่นี้ และท่านมีความรู้สึกว่าองค์กรแห่งนี้ได้รับการยอมรับจากสังคม และประชาชนทั่วไป ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร ด้านการอยู่กับองค์กรต่อไป ในภาพรวมทั้งหมดมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยท่านมีความห่วงใยในการดำเนินงานเพื่อให้องค์กรมั่นคงยั่งยืน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านคิดว่าองค์กรของท่านเป็นองค์กรที่ดีที่สุด และเหมาะสมที่ท่านจะปฏิบัติงานในระยะยาว และท่านจะไม่เปลี่ยนงานใหม่ ในหน่วยงานอื่น แม้ว่าจะได้รับโอกาส ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร ด้านความทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มกำลัง ในภาพรวมทั้งหมดมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยท่านยอมเสียสละผลประโยชน์ส่วนตนบางอย่างเพื่อมุ่งมั่นปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุตามมาตรฐานขององค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านพยายามปกป้องและรักษาผลประโยชน์ขององค์กร และท่านคิดว่าการทำงานกับองค์กรนี้เป็นการ ตัดสินใจที่ถูกต้อง ตามลำดับ

2.3 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร ในภาพรวมทั้งหมดมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านคุณภาพของงาน รองลงมาคือ ด้านเวลาด้านปริมาณงาน และด้านค่าใช้จ่าย ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร ด้านคุณภาพของงาน ในภาพรวมทั้งหมดมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยท่านปฏิบัติงานได้ด้วยความถูกต้อง ครบถ้วน และได้มาตรฐาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านสามารถปฏิบัติงานตรงตามที่ มาตรฐานองค์กรกำหนดไว้ และท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่ เกิดขึ้นได้ทันที่ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร ด้านปริมาณงาน ในภาพรวมทั้งหมดมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยท่านมีการวางแผนการจัดการกับปริมาณงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ปริมาณงาน ตามที่องค์กร กำหนดไว้ และท่านสามารถปฏิบัติงานที่แทรกซ้อนเข้ามาได้ โดยไม่กระทบกับงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร ด้านเวลา ในภาพรวมทั้งหมดมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยท่านทำงานได้เสร็จตามเวลาที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านปฏิบัติงานได้ตรงต่อเวลา และรักษาเวลาในการปฏิบัติงานได้ และท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของงาน และใช้เวลาในการทำงานอย่างคุ้มค่า ตามลำดับ

ไม่ว่ากรรมใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร ด้านค่าใช้จ่าย ในภาพรวมทั้งหมดมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยท่านได้นำทรัพยากรขององค์กรกลับมาใช้ใหม่เพื่อเกิดประโยชน์แก่องค์กร รองลงมาคือ ท่านปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่า และประหยัดทรัพยากร และท่านปฏิบัติงานภายในเวลาที่กำหนดได้อย่างคุ้มค่า และไม่เคยเบิกค่าใช้จ่ายสำหรับปฏิบัติงานนอกเวลา ตามลำดับ

### ตอนที่ 3 ผลการศึกษาตามสมมติฐาน

5.1.1 ความสุขในการทำงานส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ความสุขในการทำงานในภาพรวมมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการสังกัดราชการกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร ( $B = 2.148, p < .001$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 เมื่อวิเคราะห์ความสุขในการทำงานรายด้าน พบว่า ความสุขในการทำงาน จำนวน 2 ด้านเท่านั้นที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการสังกัดในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร คือ ด้านความสำเร็จในงาน ( $B = .315, p < 0.01$ ) ด้านการเป็นที่ยอมรับ ( $B = .296, p < 0.01$ )

5.1.2 ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการสังกัดราชการกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร ( $B = 1.705, p < .001$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2 เมื่อวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรรายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 ด้าน คือ การพูดถึงองค์กร ( $B = .149, p < 0.05$ ) การอยู่กับองค์กรต่อไป ( $B = .178, p < 0.05$ ) และการทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ ( $B = .313, p < 0.01$ )

## 5.2 อภิปรายผลการศึกษา

จากการศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร

5.2.1 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณของความสุขในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร พบว่า ความสุขในการทำงานส่งผลเชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งผลการศึกษาครั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของนายขจรศักดิ์ สุขเปรม (2565) ที่ทำการศึกษาคูณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย Ekkasit Sanamthong & Suebpong Prabyai (2023) ที่ทำการศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุของความสัมพันธ์ ระหว่างบรรยากาศในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อ

ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งค้นพบว่าความสุขในการทำงานส่งผลเชิงบวกกับเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ความผูกพันต่อองค์กร และ สอดคล้องกับทฤษฎีของ Manion 2003 ที่กล่าวว่า ความสุขเป็นพลังไม่จำกัดใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ของอารมณ์ในทางบวก ความรู้สึกสดชื่นมีชีวิตชีวา มีความสุข ความสนุกสนานในการทำงานเป็นส่วนสำคัญในการทำงาน ผลที่ตามมาของความสุขในการทำงานคือผลงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ บุคลากรมีความตั้งใจต่อการทำงานให้ได้อย่างมีคุณค่าและมีประสิทธิภาพ

5.2.2 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณของความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลเชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีของ Aon Hewitt (2015) ที่กล่าวว่าความผูกพันองค์กร คือการแสดงออกทางพฤติกรรม ที่สะท้อนออกมาจากการพูด จากการดำรงอยู่กับองค์กรและการใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถ เพื่อใช้ในการสนับสนุน องค์กรให้ประสบความสำเร็จตามที่ได้กำหนดไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของนายจรศักดิ์ สุขเปรม (2565) ที่ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย และปรียานุช ปวนภาค (2563) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ภูมิภาค 12 ซึ่งค้นพบว่าความผูกพันต่อองค์กรส่งผลเชิงบวกความสุขในการทำงาน

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 องค์กรควรบริหารจัดการองค์กรให้เอื้อ หรือส่งเสริมความสุขในการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร ดังนี้

5.3.1.1 ความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ เช่น งานที่ข้าราชการทำมีโอกาสที่จะทำให้ได้พบปะหรือสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานใหม่ ๆ และบุคคลที่เกี่ยวข้องมากขึ้น งานที่ข้าราชการทำเปิดโอกาสให้ข้าราชการสามารถแสดงความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานท่านอื่น ๆ ได้อย่างเป็นอิสระร่วมกัน และข้าราชการรู้สึกเป็นกันเอง และเปิดเผยความรู้สึกนึกคิดต่าง ๆ กันกับเพื่อนร่วมงานได้ เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

5.3.1.2 ความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน เช่น ข้าราชการรักงานที่ทำอยู่ และยังไม่สนใจหรือยังไม่ต้องการเปลี่ยนงานในเร็ว ๆ นี้ ข้าราชการมีความมั่นใจในความมั่นคงของงานที่ข้าราชการทำอยู่ในปัจจุบัน และข้าราชการมีความเพลิดเพลิน และมีความสบายใจเมื่อได้ทำงาน

5.3.1.3 ความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน เช่น ข้าราชการสามารถทำงานที่ทำหายความสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย ได้รับผลลัพธ์จากการทำงานที่ดีตามความต้องการ และมีความก้าวหน้าในการทำงาน

5.3.1.4 ความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ เช่น ความคิดเห็นของข้าราชการมักได้รับยอมรับจากหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน มักได้รับการยกย่อง ชมเชย เป็นที่เชื่อถือและไว้วางใจจากหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน และเพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ ความสามารถของท่าน

5.3.2 องค์กรควรบริหารจัดการองค์กรให้เอื้อ หรือส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร ดังนี้

5.3.2.1 ความผูกพันต่อองค์กรด้านการพูดถึงองค์กร เช่น ความภาคภูมิใจที่เป็นข้าราชการขององค์กรนี้ ข้าราชการมีความรู้สึกที่องค์กรแห่งนี้ได้รับการยอมรับจากสังคม และประชาชนทั่วไป และเมื่อมีบุคคลกล่าวถึงองค์กรอย่างเสียหาย ท่านจะรีบชี้แจงหรืออธิบายกับผู้อื่นในทันที

5.3.2.2 ความผูกพันต่อองค์กรด้านการอยู่กับองค์กรต่อไป เช่น ข้าราชการมีความห่วงใยในการดำเนินงานเพื่อให้องค์กรมั่นคงยั่งยืน ข้าราชการคิดว่าองค์กรของท่านเป็นองค์กรที่ดีที่สุดและเหมาะสมที่ท่านจะปฏิบัติงานในระยะยาว และข้าราชการจะไม่เปลี่ยนแปลงงานใหม่ ในหน่วยงานอื่นแม้ว่าจะได้รับโอกาสก็ตามที่

5.3.2.3 ความผูกพันต่อองค์กรด้านการความทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มกำลัง เช่น ข้าราชการยอมเสียสละผลประโยชน์ส่วนตนบางอย่างเพื่อมุ่งมั่นปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามมาตรฐานขององค์กร ข้าราชการตัดสินใจถูกต้องที่ทำงานกับองค์กรนี้ และ ข้าราชการพยายามปกป้องและรักษาผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บรรณานุกรม

- กระทรวงมหาดไทย. (2562). ประวัติความเป็นมาของกระทรวงมหาดไทย. <https://www.moi.go.th/>
- กระทรวงแรงงาน. (2562). โครงสร้างประชากร. <https://www.mol.go.th/>
- กรวิภา มีสามเสน, & กฤษดา เขียววิวัฒนสุข. (2564). ปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี. *วารสารวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม*, 8(2), 228-241.
- ขจรศักดิ์ สุขเปรม. (2565) ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิต ความสุขในการทำงานต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย SRRU, J. (2022). *วารสารวิจัยวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์*, 6(2). 1-19
- ค่านาย อภิปรัชญาสกุล.(2560). ประสิทธิภาพในองค์กร. (น 2 - 62). โฟกัสมีเดีย แอนด์ พับลิชชิง.
- จิตติยา เยาวภักดิ์, & ทิพย์วัลย์ สุรินยา. (2022). ทศนคติต่อการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพ การเห็นคุณค่าในตนเองกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเปาโล พหลโยธิน เขตพญาไทกรุงเทพฯ. *วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต*, 18(3), 1-17.
- เจษฎา นกน้อย. (2560). พฤติกรรมองค์กร. *วารสาร วิจัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 755(9), 204 - 216
- ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. (2560). คุณภาพชีวิตกับความสุขในการทำงาน. *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัย ศิลปากร*, 15(2), 6-14.
- ณิชารีย์ แก้วไชยชา, โสฬพัทธ์ เหมรัญช์โรจน์, ณภัทรวรรต บัวทอง. (2561). ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้า. *วารสารการแพทย์จุฬาฯ*, 62(6), 987-999.
- ธญา เรืองเมธิกุล. (2560). ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทยในเขตจังหวัดนครสวรรค์ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. <https://research.kpru.ac.th/sac/fileconference/11222018-05-01.pdf>
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2563). การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. *ในการวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS*. (น. 467-480). กรุงเทพฯ: เอส.อาร์.พรีนติ้งแมสโปรดักส์.
- ธีรเดช ชื่นประชาชนุสรณ์, & ประกฤติ พูลพัฒน์. (2022). รูปแบบการสร้าง ความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ชาวต่างชาติในประเทศไทย. *วารสาร สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ISSN 2774-1176 (Online)*, 7(2), 132-144.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- นัทกร ไชยธรรตน์, & ลลิตา นิพัทธ์ประศาสน์สุนทรวิภาต. (2022). คุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของบุคลากร กรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 8(3), 44-55.
- นันทิยา บุญยปรารภชัย, & ประพล เปรมทองสุข. (2023). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานห้างสรรพสินค้าเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย*, 5(1), 147-162.
- ปิยะธิดา ปัญญา และ ไพศาล วรคำ. (2560). ศึกษาความคาดหวังสภาพจริงในการปฏิบัติงานและความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม [วิทยานิพนธ์ดุขฎิบัณติต]. <http://research.rmu.ac.th/rdi-mis//upload/fullreport/1607006615.pdf>
- ปริญญานุช ปวนกาศ. (2563). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ภูมิภาคที่ 12 [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุขฎิบัณติต]. มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาธิราช <https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/twin10/6314154240.pdf>
- มีทนา เมฆตรง และ วันชัย มีศิริ. (2564) คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในยุคปกติใหม่. *วารสาร สังคมศาสตร์ปริทัศน์*, 11(5), A49 - A 57
- โมรยา วิเศษศรี, สโรชนี ศิริวัฒนา, & วรพล เพ็ชรภูผา. (2021). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานที่ดิน กรุงเทพมหานคร. *วารสาร รัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*, 4(1), 52-65.
- วัชรภรณ์ วายลม. (2021). การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับการรักษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการเจเนอเรชั่น X ในสังกัดกระทรวงการคลัง [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณติต]. <https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/3854>
- วิพารัตน์ ศรีสวัสดิ์, & จิราพร ระโหลาน. (2022). คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตสุขภาพที่ 6. *วารสาร พิภพ*, 20(2), 281-298.
- สุดารัตน์ พิภพ. (2023). คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบางละมุง จังหวัดชลบุรี. *วารสารการบริหารและพัฒนาวิทยาลัยพิษณุบัณติต*, 2(1-2), 40-52.
- สิรินภา ทาระนัด. (2561). การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุขฎิบัณติต] *บัณติตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่*)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- สิริขวัญ หงส์สุวรรณกุล. (2562). อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันและความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร *บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*.
- สำนักงาน ก.พ. (2564). เส้นทางสู่อาชีพราชการ. <https://job.ocsc.go.th/>
- ศตวรรษ คงทอง. (2563). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี. *สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม*.
- Adnan Bataineh, K. (2019). Impact of work-life balance, happiness at work, on employee performance. *International Business Research*, 12(2), 99-112.
- AON Hewitt. (2015). Aon Hewitt's Model of Employee Engagement. Retrieved August 7, 2017, from <https://www.aonhewitt.co.nz/getattachment/77046028-9992-4d77-868a-32fbf622fec6/file.aspx?disposition=inline>
- Cooper, D. R., Schindler, P. S., & Sun, J. (2006). *Business research methods*. 9th ed. New York: McGraw-hill.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*. (16), 297-334
- Hinkle, D.E, William ,W. and Stephen G. J.. (1998). *Applied Statistics for the Behavior Sciences*. New York : Houghton Mifflin.
- Huber, E. & Stephens, J. D. (1993). Political Parties and Public Pensions: A *Quantitative Analysis*, *Acta Sociologica*, 36, 309-325.
- Kajaree, R., & Gluntapura, O. (2023). Quality of work life and organizational commitment of government officials, Bureau of the Budget. *Journal of Legal Entity Management and Local Innovation*, 9(1), 130-141
- Manion, Jo. (2003). Joy at work : Creating a Positive Work Place. *Journal of Nursing administration*, 33 (12), 652 - 655
- Nunnally, J.C., & Bernstein, I.H. (1994). *Psychological theory*. New York, NY: Mac Graw- Hill

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บรรณานุกรม (ต่อ)

Peterson, E. and Grosvenor, E. P. (1953). *Business Organization and Management*.

Homewood Illinois: Richard.D.Ervin

Rovinelli, R.J. and Hambleton, R.K. (1977) On the Use of Content Specialists in the

Assessment of Criterion-Referenced Test Item Validity. *Tijdschrift Voor Onderwijs Research*, 2, 49-60.

Sanamthong, E., & Prabyai, S. (2023). A Causal Model of Relationship between Organizational Climate Influencing Happiness at Work and Organization Engagement. *Emerging Science Journal*, 7(2), 558-568.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก ก  
แบบสอบถามการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



## แบบสอบถาม

### ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร

#### คำชี้แจง

แบบสอบถามเรื่อง “ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร” นี้เป็นส่วนหนึ่งของสารนิพนธ์ในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร ซึ่งผู้ศึกษาจะได้นำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการประกอบการสำเร็จการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา โดยแบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 5 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความสุขในการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร

ตอนที่ 3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดชุมพร

ตอนที่ 4 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะ

ขอขอบคุณทุกท่าน

สิริรัตน์ สุวรรณรักษ์

นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ( ) ที่ตรงตามความเป็นจริง

#### 1. เพศ

- ( ) 1. ชาย ( ) 2. หญิง

#### 2. อายุ

- ( ) 1. ต่ำกว่า 30 ปี ( ) 2. 30 - 40 ปี  
( ) 3. 41 - 50 ปี ( ) 4. 51 ปีขึ้นไป

#### 3. ระดับการศึกษา

- ( ) 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี  
( ) 2. ปริญญาตรี  
( ) 3. ปริญญาโท หรือสูงกว่า

#### 4. สังกัดส่วนราชการ

- ( ) 1. สำนักงานจังหวัดชุมพร  
( ) 2. ที่ทำการปกครองจังหวัดชุมพร  
( ) 3. สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดชุมพร  
( ) 4. สำนักงานที่ดินจังหวัดชุมพร  
( ) 5. สำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัดชุมพร  
( ) 6. สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดชุมพร  
( ) 7. สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดชุมพร

#### 5. อายุงาน

- ( ) 1. น้อยกว่า 5 ปี ( ) 2. 5 - 10 ปี  
( ) 3. 11 - 15 ปี ( ) 4. มากกว่า 15 ปีขึ้นไป

#### 6. รายได้สุทธิต่อเดือน

- ( ) 1. ต่ำกว่า 20,000 บาท ( ) 2. 20,000 - 30,000 บาท  
( ) 3. 30,001 - 40,000 บาท ( ) 4. 40,001 บาทขึ้นไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความสุขในการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการสังกัด

กระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>ด้านการติดต่อสัมพันธ์</b>					
1. งานที่ท่านทำมีโอกาสที่จะทำให้ได้พบปะหรือสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานใหม่ ๆ และบุคคลที่เกี่ยวข้อง					
2. งานที่ท่านทำเปิดโอกาสให้ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานท่านอื่น ๆ ได้อย่างเป็นอิสระร่วมกัน					
3. ท่านรู้สึกเป็นกันเอง และเปิดเผยความรู้สึกนึกคิดต่าง ๆ กับเพื่อนร่วมงานได้					
<b>ด้านความรักในงาน</b>					
4. ท่านรักงานที่ท่านทำอยู่ และยังไม่สนใจหรือยังไม่ต้องการเปลี่ยนงานในเร็ว ๆ นี้					
5. ท่านมีความมั่นใจในความมั่นคงของงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน					
6. ท่านมีความเพลิดเพลิน และมีความสุขสบายใจเมื่อได้ทำงาน					
<b>ด้านความสำเร็จในงาน</b>					
7. ท่านสามารถทำงานที่ท้าทายความสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย					
8. ท่านได้ผลลัพธ์จากการทำงานที่ดีตามความต้องการ					
9. ท่านมีความก้าวหน้าในการทำงาน					
<b>ด้านการเป็นที่ยอมรับ</b>					
10. ความคิดเห็นของท่านมักได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน					
11. ท่านมักจะได้รับการยกย่อง ชมเชย เป็นที่เชื่อถือและไว้วางใจจากหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน					
12. เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ ความสามารถของท่าน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปะลงเนื้อหา และต้องขออนุญาตเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีกรณีไปใช้

**ตอนที่ 3** ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในส่วนราชการ  
สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>ด้านการพูดถึงองค์กร (Say)</b>					
1. ท่านมีความภาคภูมิใจที่เป็นข้าราชการขององค์กรนี้					
2. ท่านมีความรู้สึกที่องค์กรแห่งนี้ได้รับการยอมรับจากสังคม และประชาชนทั่วไป					
3. เมื่อมีบุคคลกล่าวถึงองค์กรอย่างเสียหาย ท่านจะรีบชี้แจงหรืออธิบายกับผู้อื่นในทันที					
<b>ด้านการอยู่กับองค์กรต่อไป (Stay)</b>					
4. ท่านมีความห่วงใยในการดำเนินงานเพื่อให้องค์กรมั่นคงยั่งยืน					
5. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านเป็นองค์กรที่ดีที่สุด และเหมาะสมที่ท่านจะปฏิบัติงานในระยะยาว					
6. ท่านจะไม่เปลี่ยนงานใหม่ ในหน่วยงานอื่น แม้ว่าจะได้รับโอกาส					
<b>ด้านความทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มกำลัง (Strive)</b>					
7. ท่านยอมเสียสละผลประโยชน์ส่วนตนบางอย่าง เพื่อมุ่งมั่นปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุตามมาตรฐานขององค์กร					
8. ท่านคิดว่าการทำงานกับองค์กรนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง					
9. ท่านพยายามปกป้องและรักษาผลประโยชน์ขององค์กร					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 4 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการ  
สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ประสิทธิภาพในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>ด้านคุณภาพของงาน</b>					
1. ท่านปฏิบัติงานได้ด้วยความถูกต้อง ครบถ้วน และได้มาตรฐาน					
2. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่ เกิดขึ้นได้ทันที					
3. ท่านสามารถปฏิบัติงานตรงตามที่ มาตรฐานองค์กร กำหนดไว้					
<b>ด้านปริมาณงาน</b>					
4. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ปริมาณงาน ตามที่องค์กร กำหนดไว้					
5. ท่านมีการวางแผนการจัดการกับปริมาณงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
6. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่แทรกซ้อนเข้ามาได้ โดยไม่กระทบกับงานที่ท่านปฏิบัติอยู่					
<b>ด้านเวลา</b>					
7. ท่านทำงานได้เสร็จตามเวลาที่กำหนด					
8. ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของงาน และใช้เวลาในการทำงานอย่างคุ้มค่า					
9. ท่านปฏิบัติงานได้ตรงต่อเวลา และรักษาเวลาในการปฏิบัติงานได้					
<b>ด้านค่าใช้จ่าย</b>					
10. ท่านได้นำทรัพยากรขององค์กรกลับมาใช้ใหม่เพื่อเกิดประโยชน์แก่องค์กร					
11. ท่านปฏิบัติงานภายในเวลาที่กำหนดได้อย่างคุ้มค่า และไม่เคยเบิกค่าใช้จ่ายสำหรับปฏิบัติงานนอกเวลา					
12. ท่านปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่า และประหยัดทรัพยากร					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก ข  
คำชี้แจงสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



### คำชี้แจงสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อประกอบการวิจัยเชิงปริมาณ เรื่อง “ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร” โดย นางสาวสิริรัตน์ สุวรรณรักษ์ นักศึกษามหาบัณฑิต รหัสนักศึกษา 64620028 หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร โดยมีอาจารย์ ผศ.ดร. ชุตินันต์ บุญนวล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้สร้างขึ้นสำหรับสอบถามข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร

ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านผู้ทรงคุณวุฒิดำเนินการดังนี้

- 1) ตรวจสอบความถูกต้องในการใช้ภาษา การเรียบเรียง สำนวน ถ้อยคำ ความชัดเจน
- 2) ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับคำถามในแบบสัมภาษณ์ โดยกรุณาให้คะแนน

ถ้าเห็นสอดคล้อง	ให้คะแนน	1
ถ้าไม่แน่ใจสอดคล้อง	ให้คะแนน	0
ถ้าเห็นไม่สอดคล้อง	ให้คะแนน	-1

โดยใส่เครื่องหมาย  ลงในช่อง ( ) ที่ตรงกับความเห็นของท่าน

โดยความคิดเห็นของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในการเสียสละเวลาในการตรวจสอบแบบสอบถามครั้งนี้

สิริรัตน์ สุวรรณรักษ์

นักศึกษามหาบัณฑิต หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์

จังหวัดชุมพร

ลายเซ็น ..... *ยศกร บ่มไฉ่* .....

ผู้ทรงคุณวุฒิ ..... ดร. ยศกร บ่มไฉ่ .....

หน่วยงาน ..... บริษัท ที.เอ็ม.ซี. อุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) .....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



### คำชี้แจงสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อประกอบการวิจัยเชิงปริมาณ เรื่อง “ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร” โดย นางสาวสิริรัตน์ สุวรรณรักษ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต รหัสนักศึกษา 64620028 หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร โดยมีอาจารย์ ผศ.ดร.ชุตินันต์ บุญนวล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้สร้างขึ้นสำหรับสอบถามข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร

ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านผู้ทรงคุณวุฒิดำเนินการดังนี้

- 1) ตรวจสอบความถูกต้องในการใช้ภาษา การเรียบเรียง สำนวน ถ้อยคำ ความชัดเจน
- 2) ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับคำถามในแบบสัมภาษณ์ โดยกรุณาให้คะแนน

ถ้าเห็นว่ายสอดคล้อง	ให้คะแนน	1
ถ้าไม่แน่ใจว่าสอดคล้อง	ให้คะแนน	0
ถ้าเห็นว่ายไม่สอดคล้อง	ให้คะแนน	-1

โดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ( ) ที่ตรงกับความเห็นของท่าน

โดยความคิดเห็นของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในการเสียสละเวลาในการตรวจสอบแบบสอบถามครั้งนี้

สิริรัตน์ สุวรรณรักษ์

นักศึกษามหาบัณฑิต หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์

จังหวัดชุมพร

ลายเซ็น \_\_\_\_\_

ผู้ทรงคุณวุฒิ ..... ผศ.ดร.ฐิติรัตน์ ภาวรสุนทรกุล .....

หน่วยงาน ..... มหาวิทยาลัย เทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ .....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



### คำชี้แจงสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อประกอบการวิจัยเชิงปริมาณ เรื่อง “ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร” โดย นางสาวสิริรัตน์ สุวรรณรักษ์ นักศึกษาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต รหัสนักศึกษา 64620028 หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร โดยมีอาจารย์ ผศ.ดร.ชุตินันต์ บุญวล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้สร้างขึ้นสำหรับสอบถามข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร

ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านผู้ทรงคุณวุฒิดำเนินการดังนี้

- 1) ตรวจสอบความถูกต้องในการใช้ภาษา การเรียบเรียง สำนวน ถ้อยคำ ความชัดเจน
- 2) ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับคำถามในแบบสัมภาษณ์ โดยกรุณาให้คะแนน

ถ้าเห็นว่าสอดคล้อง ให้คะแนน 1

ถ้าไม่แน่ใจว่าสอดคล้อง ให้คะแนน 0

ถ้าเห็นว่าเป็นไม่สอดคล้อง ให้คะแนน -1

โดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ( ) ที่ตรงกับความเห็นของท่าน

โดยความคิดเห็นของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในการเสียสละเวลาในการตรวจสอบแบบสอบถามครั้งนี้

สิริรัตน์ สุวรรณรักษ์

นักศึกษามหาบัณฑิต หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์  
จังหวัดชุมพร

ลายเซ็น ..... สุวิภา .....

ผู้ทรงคุณวุฒิ ..... ดร. สุจิตรา วุฒิโสภณ .....

หน่วยงาน ..... สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง .....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก ค  
ค่าคุณภาพของแบบสอบถาม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ค่า คุณภาพของแบบสอบถาม (IOC)

1. ค่าความเที่ยงตรง (Validity : IOC)

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของแบบสอบถาม

ข้อที่	ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3		
เพศ						
1.	ชาย	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.	หญิง	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
อายุ						
1.	ต่ำกว่า 30 ปี	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.	30 – 40 ปี	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.	41 – 50 ปี	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4.	51 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ระดับการศึกษา						
1.	ต่ำกว่าปริญญาตรี	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.	ปริญญาตรี	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.	ปริญญาโท หรือสูงกว่า	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
สังกัดส่วนราชการ						
1.	สำนักงานจังหวัดชุมพร	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.	ที่ทำการปกครองจังหวัดชุมพร	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.	สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดชุมพร	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4.	สำนักงานที่ดินจังหวัดชุมพร	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5.	สำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัดชุมพร	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6.	สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดชุมพร	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
7.	สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดชุมพร	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
อายุงาน						
1.	น้อยกว่า 5 ปี	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.	5 - 10 ปี	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.	11 - 15 ปี	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4.	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของแบบสอบถาม

ข้อที่	ข้อความคำถามแบบสอบถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3		
รายได้สุทธิต่อเดือน						
1.	ต่ำกว่า 20,000 บาท	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.	20,001 - 30,000 บาท	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.	30,001 - 40,000 บาท	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4.	40,001 บาทขึ้นไป	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการสังกัด  
กระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร

ข้อที่	ข้อความคำถามแบบสอบถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3		
<b>ด้านการติดต่อสัมพันธ์</b>						
1.	งานที่ท่านทำมีโอกาสที่จะทำให้ได้พบปะหรือสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานใหม่ ๆ และบุคคลที่เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.	งานที่ท่านทำเปิดโอกาสให้ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานท่านอื่น ๆ ได้อย่างเป็นอิสระร่วมกัน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.	ท่านรู้สึกเป็นกันเอง และเปิดเผยความรู้สึกนึกคิดต่าง ๆ กับเพื่อนร่วมงานได้	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
<b>ด้านความรักในงาน</b>						
4.	ท่านรักงานที่ท่านทำอยู่ และยังไม่สนใจหรือยังไม่ต้องการเปลี่ยนงานในเร็ว ๆ นี้	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5.	ท่านมีความมั่นใจในความมั่นคงของงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6.	ท่านมีความเพลิดเพลิน และมีความสุขสบายใจเมื่อได้ทำงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการสังกัด  
กระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร

ข้อที่	ข้อความคำถามแบบสอบถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3		
<b>ด้านความสำเร็จในงาน</b>						
7.	ท่านสามารถทำงานที่ทำทหายความสำเร็จตามที่ ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
8.	ท่านได้ผลลัพธ์จากการทำงานที่ดีตามความต้องการ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
9.	ท่านมีความก้าวหน้าในการทำงาน					
<b>ด้านการเป็นที่ยอมรับ</b>						
10.	ความคิดเห็นของท่านมักได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
11.	ท่านมักจะได้รับการยกย่อง ชมเชย เป็นที่เชื่อถือและไว้วางใจจากหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
12.	เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ ความสามารถของท่าน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ตอนที่ 3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร

ข้อที่	ข้อความคำถามแบบสอบถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3		
<b>ด้านการพูดถึงองค์กร (Say)</b>						
1.	ท่านมีความภาคภูมิใจที่เป็นข้าราชการขององค์กรนี้	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.	ท่านมีความรู้สึกที่องค์กรแห่งนี้ได้รับการยอมรับจากสังคม และประชาชนทั่วไป	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.	เมื่อมีบุคคลกล่าวถึงองค์กรอย่างเสียหาย ท่านจะรีบชี้แจงหรืออธิบายกับผู้อื่นในทันที	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
<b>ด้านการอยู่กับองค์กรต่อไป (Stay)</b>						
4.	ท่านมีความหวังใจในการดำเนินงานเพื่อให้องค์กรมั่นคงยั่งยืน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5.	ท่านคิดว่าองค์กรของท่านเป็นองค์กรที่ดีที่สุดและเหมาะสมที่ท่านจะปฏิบัติงานในระยะยาว	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6.	ท่านจะไม่เปลี่ยนงานใหม่ ในหน่วยงานอื่น แม้ว่าจะได้รับโอกาส	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ตอนที่ 3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในส่วนราชการ  
สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร

ข้อที่	ข้อความแบบสอบถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3		
<b>ด้านความทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มกำลัง (Strive)</b>						
7.	ท่านยอมเสียสละผลประโยชน์ส่วนตน บางอย่างเพื่อมุ่งมั่นปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุ ตามมาตรฐานขององค์กร	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
8.	ท่านคิดว่าการทำงานกับองค์กรนี้เป็นการ ตัดสินใจที่ถูกต้อง	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
9.	ท่านพยายามปกป้องและรักษาผลประโยชน์ ขององค์กร	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ตอนที่ 4 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการ  
สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร

ข้อที่	ข้อความแบบสอบถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3		
<b>ด้านคุณภาพของงาน</b>						
1.	ท่านปฏิบัติงานได้ด้วยความถูกต้อง ครบถ้วน และได้มาตรฐาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่ เกิดขึ้นได้ ทันทั่วทั้งที่	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.	ท่านสามารถปฏิบัติงานตรงตามที่ มาตรฐานองค์กร กำหนดไว้	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 4 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการ  
สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร

ข้อที่	ข้อความคำถามแบบสอบถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3		
<b>ด้านปริมาณงาน</b>						
4.	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ปริมาณงาน ตามที่องค์กร กำหนดไว้	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5.	ท่านมีการวางแผนการจัดการกับปริมาณงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6.	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่แทรกซ้อนเข้ามาได้ โดยไม่กระทบกับงานที่ท่านปฏิบัติอยู่	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
<b>ด้านเวลา</b>						
7.	ท่านทำงานได้เสร็จตามเวลาที่กำหนด	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
8.	ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของงาน และใช้เวลาในการทำงานอย่างคุ้มค่า	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
9.	ท่านปฏิบัติงานได้ตรงต่อเวลา และรักษาเวลาในการปฏิบัติงานได้	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
<b>ด้านค่าใช้จ่าย</b>						
10.	ท่านได้นำทรัพยากรขององค์กรกลับมาใช้ใหม่ เพื่อเกิดประโยชน์แก่องค์กร	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
11.	ท่านปฏิบัติงานภายในเวลาที่กำหนดได้อย่างคุ้มค่า และไม่เคยเบิกค่าใช้จ่ายสำหรับปฏิบัติงานนอกเวลา	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
12.	ท่านปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่า และประหยัดทรัพยากร	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก ง  
ผลการวิเคราะห์ทางสถิติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.977	33

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
HPR1	146.3825	231.710	.451	.978
HPR2	146.4918	225.350	.679	.977
HPR3	146.4973	225.240	.725	.977
HPL4	146.5410	222.447	.765	.976
HPL5	146.5191	224.691	.658	.977
HPL6	146.5628	221.269	.777	.976
HPS7	146.5137	225.152	.774	.976
HPS8	146.5410	224.272	.721	.976
HPS9	146.5902	221.078	.749	.976
HPA10	146.5355	222.393	.717	.976
HPA11	146.6393	220.573	.755	.976
HPA12	146.5683	222.225	.733	.976
RS1	146.4809	225.394	.768	.976
RS2	146.5792	222.970	.727	.976
RS3	146.4809	224.669	.798	.976
RST4	146.5792	223.992	.760	.976
RST5	146.5792	222.003	.723	.976
RST6	146.6503	218.613	.799	.976
RSR7	146.5301	226.965	.677	.977
RSR8	146.6011	222.219	.701	.976
RSR9	146.5519	225.282	.716	.976
WQ1	146.4645	226.063	.707	.976
WQ2	146.5027	227.845	.709	.977
WQ3	146.4645	226.217	.797	.976
WA4	146.4973	225.779	.782	.976
WA5	146.4809	227.438	.712	.977
WA6	146.5191	226.449	.764	.977
WT7	146.4645	227.030	.744	.977
WT8	146.5301	226.624	.685	.977
WT9	146.4863	227.922	.666	.977
WE10	146.4863	229.801	.584	.977
WE11	146.5246	226.690	.650	.977
WE12	146.4863	227.713	.642	.977

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่ภายนอก

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## เพศ

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ชาย	74	40.4	40.4	46.4
หญิง	109	59.6	59.6	100.0
Total	183	100.0	100.0	

## อายุ

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ต่ำกว่า 30 ปี	43	23.5	23.5	23.5
31 - 40 ปี	70	38.3	38.3	61.7
41 - 50 ปี	46	25.1	25.1	86.9
51 ปีขึ้นไป	24	13.1	13.1	100.0
Total	183	100.0	100.0	

## ระดับการศึกษา

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ต่ำกว่าปริญญาตรี	15	8.2	8.2	8.2
ปริญญาตรี	131	71.6	71.6	79.8
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	37	20.2	20.2	100.0
Total	183	100.0	100.0	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สังกัดส่วนราชการ

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1. สำนักงานจังหวัดชุมพร	14	7.7	7.7	7.7
2. ที่ทำการปกครองจังหวัดชุมพร	63	34.4	34.4	42.1
3. สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดชุมพร	29	15.8	15.8	57.9
4. สำนักงานที่ดินจังหวัดชุมพร	48	26.2	26.2	84.2
5. สำนักงานโยธาธิการและผังเมือง จังหวัดชุมพร	6	3.3	3.3	87.4
6. สำนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัยจังหวัดชุมพร	8	4.4	4.4	91.8
7. สำนักงานส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นจังหวัดชุมพร	15	8.2	8.2	100.0
Total	183	100.0	100.0	

## อายุงาน

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
น้อยกว่า 5 ปี	43	23.5	23.5	23.5
5 - 10 ปี	58	31.7	31.7	55.2
11 - 15 ปี	31	16.9	16.9	72.1
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	51	27.9	27.9	100.0
Total	183	100.0	100.0	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ต่ำกว่า 20,000 บาท	73	39.9	39.9	39.9
20,000 – 30,000 บาท	43	23.5	23.5	63.4
30,001 – 40,000 บาท	28	15.3	15.3	78.7
40,001 บาทขึ้นไป	39	21.3	21.3	100.0
Total	183	100.0	100.0	



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
งานที่ท่านทำมีโอกาสที่จะทำให้ได้พบปะหรือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานใหม่ ๆ และบุคคลที่เกี่ยวข้อง	183	3.00	5.00	4.7213	.51774
งานที่ท่านทำเปิดโอกาสให้ท่านสามารถแสดง ความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานท่านอื่น ๆ ได้อย่าง เป็นอิสระร่วมกัน	183	1.00	5.00	4.6120	.65236
ท่านรู้สึกเป็นกันเอง และเปิดเผยความรู้สึกนึกคิด ต่าง ๆ กับเพื่อนร่วมงานได้	183	2.00	5.00	4.6066	.61872
ท่านรักงานที่ท่านทำอยู่ และยังไม่สนใจหรือ ยังไม่ต้องการเปลี่ยนงานในเร็ว ๆ นี้	183	1.00	5.00	4.5628	.70721
ท่านมีความมั่นใจในความมั่นคงของงานที่ท่าน ทำอยู่ในปัจจุบัน	183	1.00	5.00	4.5847	.70492
ท่านมีความเพลิดเพลิน และมีความสุขสบายใจ เมื่อได้ทำงาน	183	1.00	5.00	4.5410	.74658
ท่านสามารถทำงานที่ทำด้วยความสำเร็จตามที่ ได้รับมอบหมาย	183	3.00	5.00	4.5902	.58489
ท่านได้ผลลัพธ์จากการทำงานที่ดีตามความ ต้องการ	183	3.00	5.00	4.5628	.58848
ท่านมีความก้าวหน้าในการทำงาน	183	2.00	5.00	4.5137	.69423
ความคิดเห็นของท่านมักได้รับการยอมรับ จากหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน	183	1.00	5.00	4.5683	.66670
ท่านมักจะได้รับการยกย่อง ชมเชย เป็นที่เชื่อถือ และไว้วางใจจากหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน	183	2.00	5.00	4.4645	.70912
เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ ความสามารถ ของท่าน	183	2.00	5.00	4.5355	.66100
Valid N (Listwise)	183				

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ท่านมีความภาคภูมิใจที่เป็นข้าราชการขององค์กรนี้	183	2.00	5.00	4.6230	.57886
ท่านมีความรู้สึกว่องค์กรแห่งนี้ได้รับการยอมรับ จากสังคม และประชาชนทั่วไป	183	2.00	5.00	4.5246	.63609
เมื่อมีบุคคลกล่าวถึงองค์กรอย่างเสียหาย ท่านจะรีบชี้แจงหรืออธิบายกับผู้อื่นในทันที	183	2.00	5.00	4.6230	.58827
ท่านมีความห่วงใยในการดำเนินงานเพื่อให้องค์กร มั่นคงยั่งยืน	183	2.00	5.00	4.5246	.64467
ท่านคิดว่าองค์กรของท่านเป็นองค์กรที่ดีที่สุด และเหมาะสมที่ท่านจะปฏิบัติงานในระยะยาว	183	1.00	5.00	4.5246	.67791
ท่านจะไม่เปลี่ยนงานใหม่ ในหน่วยงานอื่น แม้ว่า จะได้รับโอกาส	183	1.00	5.00	4.4536	.83651
ท่านยอมเสียสละผลประโยชน์ส่วนตัวบางอย่าง เพื่อมุ่งมั่นปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุตามมาตรฐาน ขององค์กร	183	2.00	5.00	4.5738	.57777
ท่านคิดว่าการทำงานกับองค์กรนี้เป็นการ ตัดสินใจที่ถูกต้อง	183	2.00	5.00	4.5027	.68640
ท่านพยายามปกป้องและรักษาผลประโยชน์ ขององค์กร	183	3.00	5.00	4.5519	.55101
Valid N (Listwise)	183				

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ท่านปฏิบัติงานได้ด้วยความต้องการ ครบถ้วน และได้มาตรฐาน	183	3.00	5.00	4.6393	.52517
ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่ เกิดขึ้นได้ทันที	183	3.00	5.00	4.6011	.51291
ท่านสามารถปฏิบัติงานตรงตามที่มาตรฐานองค์กรกำหนดไว้	183	3.00	5.00	4.6393	.52517
ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ปริมาณงานตามที่องค์กร กำหนดไว้	183	3.00	5.00	4.6066	.55307
ท่านมีการวางแผนการจัดการกับปริมาณงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	183	3.00	5.00	4.6230	.52927
ท่านสามารถปฏิบัติงานที่แทรกซ้อนเข้ามาได้โดยไม่กระทบกับงานที่ท่านปฏิบัติอยู่	183	3.00	5.00	4.5847	.53676
ท่านทำงานได้เสร็จตามเวลาที่กำหนด	183	3.00	5.00	4.6393	.52517
ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของงาน และใช้เวลาในการทำงานอย่างคุ้มค่า	183	2.00	5.00	4.5738	.58720
ท่านปฏิบัติงานได้ตรงต่อเวลา และรักษาเวลาในการปฏิบัติงานได้	183	3.00	5.00	4.6175	.54078
ท่านได้นำทรัพยากรขององค์กรกลับมาใช้ใหม่เพื่อเกิดประโยชน์แก่องค์กร	183	3.00	5.00	4.6175	.50938
ท่านปฏิบัติงานภายในเวลาที่กำหนดได้อย่างคุ้มค่า และไม่เคยเบิกค่าใช้จ่ายสำหรับปฏิบัติงานนอกเวลา	183	2.00	5.00	4.5792	.61395
ท่านปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่า และประหยัดทรัพยากร	183	2.00	5.00	4.6175	.57044
Valid N (Listwise)	183				

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Correlations

		ประสิทธิ ภาพใน การ ทำงาน	การ ติดต่อ สัมพันธ์	ความรัก ในงาน	ความ สำเร็จ ในงาน	ด้านการ เป็นที่ ยอมรับ	ด้านการ พูดถึง องค์กร	ด้านการ อยู่กับ องค์กร ต่อไป	ด้านความ พยายาม ทุ่มเทอย่าง เต็มกำลัง
Pearson Correlatio n	ประสิทธิภาพในการ ทำงาน	1.000	.547	.583	.696	.705	.705	.732	.745
	การติดต่อสัมพันธ์	.547	1.000	.781	.751	.735	.629	.657	.593
	ความรักในงาน	.583	.781	1.000	.737	.741	.708	.741	.670
	ความสำเร็จในงาน	.696	.751	.737	1.000	.728	.781	.755	.721
	ด้านการเป็นที่ยอมรับ	.705	.735	.741	.728	1.000	.709	.777	.693
	ด้านการพูดถึงองค์กร	.705	.629	.708	.781	.709	1.000	.737	.790
	ด้านการอยู่กับองค์กร ต่อไป	.732	.657	.741	.755	.777	.737	1.000	.728
	ด้านความพยายาม ทุ่มเทอย่างเต็มกำลัง	.745	.593	.670	.721	.693	.790	.728	1.000
Sig. (1-tailed)	ประสิทธิภาพในการ ทำงาน	.	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	การติดต่อสัมพันธ์	.000	.	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	ความรักในงาน	.000	.000	.	.000	.000	.000	.000	.000
	ความสำเร็จในงาน	.000	.000	.000	.	.000	.000	.000	.000
	ด้านการเป็นที่ยอมรับ	.000	.000	.000	.000	.	.000	.000	.000
	ด้านการพูดถึงองค์กร	.000	.000	.000	.000	.000	.	.000	.000
	ด้านการอยู่กับองค์กร ต่อไป	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.	.000
	ด้านความพยายาม ทุ่มเทอย่างเต็มกำลัง	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.
N	ประสิทธิภาพในการ ทำงาน	183	183	183	183	183	183	183	183
	การติดต่อสัมพันธ์	183	183	183	183	183	183	183	183
	ความรักในงาน	183	183	183	183	183	183	183	183
	ความสำเร็จในงาน	183	183	183	183	183	183	183	183
	ด้านการเป็นที่ยอมรับ	183	183	183	183	183	183	183	183
	ด้านการพูดถึงองค์กร	183	183	183	183	183	183	183	183
	ด้านการอยู่กับองค์กร ต่อไป	183	183	183	183	183	183	183	183
	ด้านความพยายาม ทุ่มเทอย่างเต็มกำลัง	183	183	183	183	183	183	183	183

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่ภายนอก

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	19.532	4	4.883	52.015	<.001 <sup>b</sup>
Residual	16.711	178	.094		
Total	36.243	182			

a. Dependent Variable: WT

b. Predictors: (Constant), HPAT , HPRT , HPLT , HPST

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate	Durbin-watson
1.	.734 <sup>a</sup>	.539	.529	.30640	1.850

a. Predictors: (Constant), HPAT , HPRT , HPLT , HPST

b. Dependent Variable: WT

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	21.972	3	7.324	91.868	<.001 <sup>b</sup>
Residual	14.271	179	.080		
Total	36.243	182			

a. Dependent Variable: WT

b. Predictors: (Constant), RSRT , RST , RSTT

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate	Durbin-watson
1.	.779 <sup>a</sup>	.606	.600	.28235	1.977

a. Predictors: (Constant), RSRT , RST , RSTT

b. Dependent Variable: WT

เอกสารถูกใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	สิริรัตน์ สุวรรณรักษ์
วัน เดือน ปีเกิด	วันพฤหัสบดี ที่ 17 มกราคม 2528
สถานที่ศึกษา	หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร
ที่อยู่	52/3 หมู่ที่ 9 ตำบลตากแดด อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร
เบอร์โทรศัพท์	087-894-1949
E-mail	64620028@kmitl.ac.th



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้