

ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง

กระทรวงมหาดไทยในเขตจังหวัดสกลนคร

Happiness at Work Affecting Performance Effectiveness of the Personnel of Sakon Nakhon Provincial Administration Department, Interior Ministry

ฐิติพร มุ่งดี¹ ละมัย ร่มเย็น² ชาตชัย อุดมกิจมงคล³

Thitiporn Mongdee¹, Lamai Romyen² and Chardchai Udomkijmongkol³

^{1,2,3}สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

^{1,2,3}Public Administration Program, Faculty of Management Science, Sakon Nakhon Rajbhat University

¹E-mail: thitimoongdee@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-7068-4757>

²Email: lamairomyen@gmail.com; ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9969-8688>

³Email: Chardchai_U@hotmail.com; ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6345-8455>

Received 10/10/2022

Revised 12/10/2022

Accepted 13/10/2022

บทคัดย่อ

ความสุขในการทำงานของบุคลากรจึงเป็นส่วนสำคัญที่จะส่งผลให้ภารกิจ หน้าที่ หรือกิจกรรมที่ดำเนินการนั้นเกิดประสิทธิผล บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ในทางตรงกันข้ามหากบุคลากรประสบปัญหาหรืออุปสรรคใด ๆ ก็อาจจะส่งผลให้ประสิทธิผลในการทำงานนั้นลดน้อยลงไปด้วย โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร (2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร (3) เพื่อแสวงหาแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากร (ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และพนักงานจ้าง) ที่ปฏิบัติงานสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร จำนวน 226 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า (1) ความสุขในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) ความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน ($\beta=.446$) ด้านการเป็นที่ยอมรับ ($\beta=.221$) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ($\beta=.171$) และด้านความรักในงาน ($\beta=.162$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานสังกัดกรมการ

[691]

Citation: ฐิติพร มุ่งดี, ละมัย ร่มเย็น, และชาตชัย อุดมกิจมงคล. (2565). ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย

ในเขตจังหวัดสกลนคร. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 2 (5), 691-712

Mongdee, T., Romyen, L., & Udomkijmongkol, C., (2022). Happiness at Work Affecting Performance Effectiveness of the Personnel of Sakon Nakhon Provincial Administration Department, Interior Ministry. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 2 (5), 691-712; DOI:

<https://doi.org/10.14456/iarj.2022.120>

ปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 78.70 ($R^{2Adj}=.787$) (3) แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่ ผู้บริหารควรพัฒนาศักยภาพในการบริหารงาน ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง การฝึกอบรม เพื่อให้สามารถบริหารงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรมีการกำหนดนโยบาย และการบริหารที่เหมาะสมเอื้อให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน มีแรงจูงใจการทำงาน พัฒนาคูณภาพชีวิตการทำงาน และเอาใจใส่ให้กับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมเท่าที่จะทำได้ ควรส่งเสริมให้พนักงานทำงานเป็นทีม และพัฒนาสมรรถภาพของพนักงานทุกระดับอย่างต่อเนื่อง ควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม ควรมีการจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอต่อการทำงาน และควรเปิดโอกาสให้กับบุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน

คำสำคัญ : ความสุขในการทำงาน; ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Abstract

The Work happiness of personnel is therefore an important part that will result in the effectiveness of the mission, duties, or activities that are carried out to achieve the goals set. On the other hand, if personnel encounter any problems or obstacles, it may result in reduced productivity. Thus, the purposes of this research included the following: (1) To study the level of Work happiness and performance effectiveness of the personnel of Sakon Nakhon Provincial Administration Department, Interior Ministry. (2) To investigate the influences of Work happiness on the performance effectiveness of the personnel of Sakon Nakhon Provincial Administration Department, Interior Ministry. (3) To explore and gain guidelines on enhancing and developing the performance effectiveness of the personnel of Sakon Nakhon Provincial Administration Department, Interior Ministry. Obtained through stratified random sampling technique, the samples were composed of 226 personnel of Sakon Nakhon Provincial Administration Department, Interior Ministry (government officials, full-time employees, government employees, and hired employees). The questionnaire was used as the tool for data collection and statistics employed for data analysis incorporated frequency, percentage, standard deviation, and Multiple Regression Analysis. The study revealed these results: 1) The overall Work happiness of the personnel of Sakon Nakhon Provincial Administration Department, Interior Ministry was at a high level. Likewise, the performance effectiveness of

[692]

Citation: จิตพร มั่งดี, ละมัย ร่มเย็น, และชาติชัย อุดมกิจมงคล. (2565). ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย

ในเขตจังหวัดสกลนคร. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 2 (5), 691-712

Mongdee, T., Romyen, L., & Udomkijmongkol, C., (2022). Happiness at Work Affecting Performance Effectiveness of the Personnel of Sakon Nakhon Provincial Administration Department, Interior Ministry. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 2 (5), 691-712; DOI:

<https://doi.org/10.14456/iarj.2022.120>

the personnel of Sakon Nakhon Provincial Administration Department, Interior Ministry, as a whole was at a high level as well. (2) In terms of their Work happiness, these aspects significantly influenced the performance effectiveness of the personnel of Sakon Nakhon Provincial Administration Department, Interior Ministry, at .01 statistical level: success in work ($\beta=.446$), recognition/acceptance ($\beta=.221$), connection and relationship ($\beta=.171$), and love of working (HAP_1) ($\beta=.171$). These aspects could be used jointly to correctly predict the performance effectiveness of the personnel of Sakon Nakhon Provincial Administration Department, Interior Ministry 78.70% ($R^{2Adj}=.787$). (3) These guidelines were given for enhancing and developing performance effectiveness: the administrators should improve their potential for running their administrative work by either increasing and pursuing their knowledge/education by themselves or attending training to enable themselves to efficiently execute their jobs; proper policies and administration should be established so that the officials/staff can work happily, encouragingly and be motivated to develop the quality of their work lives; the personnel should be taken care of equally and as much as possible; teamwork should be supported; the capabilities of the personnel in every level should be continuously developed; work environment/atmosphere should be improved to make it suitable to work; adequate tools/devices/materials should be provided, and the personnel should be allowed to take part in setting up the goals of functioning their work.

Keywords: Work Happiness; Performance Effectiveness

บทนำ

บุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร ทั้งนี้ เพราะการที่องค์กรหนึ่ง ๆ จะบรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จนั้นจะต้องอาศัยบุคลากรที่มีสมรรถนะ (Competency) ที่เหมาะสมกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กร กล่าวคือ บุคลากรจะต้องมีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนั้นแล้วยังต้องมีความร่วมมือ ร่วมใจและทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยหลักที่ก่อให้เกิดการพัฒนา และ ปัจจัยอื่น ๆ ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาประเทศไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคมก็มาจากทรัพยากรมนุษย์ ทั้งสิ้น ประเทศต่าง ๆ จึงมุ่งหวังที่จะมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพและมีระบบการบริหารทรัพยากร มนุษย์ที่ดีและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ (ชูชัย สมितिไกร, 2556: 7)

ในการบริหารงานเพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดได้นั้น การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพนับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง ทรัพยากรในองค์กรที่ประกอบด้วย คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยี ซึ่งถือว่ามีความสำคัญอย่างไรก็ตามคนก็ยังเป็นปัจจัยที่สำคัญเสมอที่จะนำความสำเร็จมาสู่องค์กร การดำเนินงานให้บุคคลปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพต้องอาศัย ความสามารถทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งการบริหารนั้นมีความสำคัญและเกี่ยวเนื่องกันทุกระดับ ตั้งแต่ระดับต้นถึงระดับสูง ดังนั้นองค์การสมัยใหม่จึงเริ่มให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรของตน เพราะมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่งต่อการในการสร้างคุณค่าให้กับองค์กรได้อย่างมหาศาล เพราะการที่องค์กรจะประสบความสำเร็จได้นั้นล้วนต้องเกิดจากบุคลากรทั้งหลายที่เป็นส่วนสำคัญในการทำงานทุกระบบให้มีประสิทธิภาพได้ องค์การต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือภาคเอกชนจึงให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพิ่มมากขึ้น โดยจำเป็นต้องใช้กระบวนการเริ่มตั้งแต่ การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุ การพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการให้ออกจากงาน แต่มีได้หมายความว่ากำลังคนเหล่านี้จะเป็นบุคคลที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุดตลอดไป จำเป็นจะต้องมีการพัฒนาบุคลากรเหล่านี้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถเพิ่มพูนความรู้ ทักษะในการทำงานและสามารถปรับตัวให้เปลี่ยนแปลงสอดคล้องกับความเจริญทางวิทยาการเครื่องใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ ตลอดจนลักษณะหน้าที่การงานที่เปลี่ยนไปในวิถีทางที่ก้าวหน้าขึ้น ซึ่งถ้าถ้ามองข้ามการพัฒนาไปนั้นก็จะก่อให้เกิดปัญหาขึ้นมากมายในองค์การ เพราะฉะนั้นผู้บริหารที่ดีจึงควรที่จะทำหน้าที่ในการสรรหา และคัดเลือกพนักงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่ที่ต้องการ (Put the right man on the right job) พร้อมทั้งต้องมีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้และทักษะในการดำเนินงานต่อไป (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2550: 138)

ในปัจจุบันองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนต่างให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ด้วยเหตุผลว่าการที่บุคลากรมีความสุขในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญอันจะนำมาซึ่งความสำเร็จขององค์กรในอนาคต ทั้งนี้เพราะบุคลากรที่มีความสุขกับการทำงานจะมีความผูกพันและจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ความสุขในการทำงานจะนำมาซึ่งความผูกพัน ความจงรักภักดีและแรงจูงใจให้กับองค์กรในระยะยาว บุคลากรอยู่กับองค์กรนานขึ้นสามารถแสดงผลงานได้ในระดับสูงและความสำเร็จตามเป้าหมาย ทำงานได้นานและหนักขึ้น แสดงความคิดเห็นเชิงบวก ได้รับการเคารพและยอมรับจากคนอื่น ๆ อัตราการป่วยลดน้อยลงแสดงถึงประสิทธิภาพที่มีอยู่และการนำสิ่งใหม่ ๆ เข้ามาแก้ไขและกลยุทธ์ในการแก้ไขปัญหา ซึ่งลักษณะนิสัยและพฤติกรรมเหล่านี้จะทำให้พนักงาน เพื่อนร่วมงาน ทีมงาน หัวหน้า และผู้มารับบริการในหน่วยงานมีความสุข (ภัทรดนัย ฉลองบุญ, 2559: 2)

ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยที่บุคคลนั้นมีความรู้สึกรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจ และความกระตือรือร้นในการทำงานประกอบด้วย 1) ความรื่นรมย์ในงาน (Arousal) 2) ความรู้สึกกระตือรือร้น (Self-Validation) และ 3) ความพึงพอใจในงาน (Pleasure) โดยความรู้สึกทั้ง 3 ลักษณะมีความสัมพันธ์กัน เนื่องจากเป็นความรู้สึกที่มีฐานจากความรู้สึกพอใจและเป็นผลเกี่ยวเนื่องกับความรู้สึกและอารมณ์ซึ่งมาจากสาเหตุที่ต่างกันของลักษณะ

สิ่งแวดล้อมในการทำงาน (Warr, 2007) นอกจากนี้ความสุขในการทำงาน (Joy at Work) ยังหมายถึง การเรียนรู้ ผลจากการกระทำและการสร้างสรรค์ของตนเอง แสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ ปลื้มใจ รู้สึกอยากที่จะทำงาน มีองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการติดต่อสัมพันธ์ (Connections) การมีความรักในงาน (Love of the Work) ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) และการเป็นที่ยอมรับ (Recognition) (Manion, 2003)

การทำงานอย่างมีความสุขนั้น เป็นสิ่งที่บุคลากรทุกคนในองค์กรต่างปรารถนา คงไม่อาจมีใครปฏิเสธได้ว่าหากได้ทำงานในที่ทำงานที่รู้สึกมีความสุขแล้วนั้นจะรู้สึกผูกพัน สนุกสนานความรู้สึกที่ว่าไม่อยากมาทำงานจะหมดไป แต่จะกลับกลายเป็นการมาร่วมสนุกกับกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อความสำเร็จของตนเอง กลุ่ม และองค์กรที่เปรียบเสมือนบ้านหลังที่สอง โดยปัจจุบันกระแสการสร้างการทำงานอย่างมีความสุขในประเทศไทยได้เริ่มแพร่หลายมากยิ่งขึ้น เพื่อสร้างผลผลิตหรือผลประกอบการที่ยั่งยืน สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากร โดยให้เขาเหล่านั้นรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมในการทำงาน รู้สึกทำงานแล้วมีความสุข รู้สึกถึงความมั่นคงในงาน การเจริญเติบโตก้าวหน้า กระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย สนุกกับงาน รวมถึงมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมที่ทำงานที่ดี ที่เอื้ออำนวยให้เกิดความสุขในการทำงาน ลดความเครียดและความขัดแย้งในองค์กร ซึ่งช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล (ชินกร น้อยคำยาง, 2555: 16)

เมื่อบุคลากรมีความสุขในการทำงานผลที่ตามมา คือ บุคลากรจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จ เกิดภาคภูมิใจต่อผลงาน ทำให้เพื่อนร่วมงานมีความสุข บรรยากาศในที่ทำงานดี มีการช่วยเหลือกันในงาน รวมทั้งองค์การได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล (Manion, 2003) สิ่งเหล่านี้ส่งผลให้อัตราการลาออก การขาดงานในองค์กรลดลง (Ketchian, 2003) ดังนั้นการสร้างความสุขในที่ทำงานจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งเพราะจะทำให้เกิดความราบรื่นในการบริหารองค์การ โดยการที่คนในองค์กรมีความสุขในการทำงานจะก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ซึ่งจะทำให้มีผลผลิตที่มีคุณภาพ และหากคนในองค์กรมีความสุขในการทำงาน จะช่วยลดความขัดแย้ง และลดความเครียดในการทำงาน นอกจากนี้ยังช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้า และพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นจะเห็นได้ว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่นำความสำเร็จมาสู่องค์การซึ่งจำเป็นต้องมีการพัฒนาให้มีความสุขในการทำงาน (พรธนิภา สืบสุข, 2548: 21)

การทำงานอย่างมีความสุขนั้น เป็นสิ่งที่บุคลากรทุกคนในองค์กรนั้นปรารถนาหากได้ทำงานในที่ทำงานที่รู้สึกมีความสุขจะรู้สึกผูกพัน สนุกสนาน ความรู้สึกที่มาทำงานจะหมดไปกลายเป็นการมาร่วมสนุกกับกิจกรรมต่างๆ ปัจจุบันกระแสการสร้างการทำงานอย่างมีความสุขในประเทศไทยได้เริ่มแพร่หลายมากยิ่งขึ้น สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากรรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมในการทำงาน ทำงานแล้วรู้สึกมีความสุขรู้สึกถึงความมั่นคงในงาน การเจริญเติบโตก้าวหน้า กระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย สนุกกับงานมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อมที่ดี ที่เอื้ออำนวยให้เกิดความสุขในการทำงาน ลด

ความเครียดและความขัดแย้งภายในองค์กรซึ่งจะช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล (Dasa, 2009) องค์กรที่ประสบความสำเร็จได้ ปัจจัยสำคัญที่เป็นแรงผลักดันก็คือปัจจัยแห่งความสุขจะเห็นได้ว่าถ้าบุคลากรในองค์กรมีความสุขในการทำงานจะส่งผลต่อตนเอง ต่องานที่ได้รับมอบหมาย และต่อองค์กร บุคลากรที่มีความสุขทำให้มีสุขภาพจิตที่ดีส่งผลให้มีความพร้อมและมีประสิทธิภาพในการทำงานและนำไปสู่การพัฒนาองค์กรต่อไป (Jaitha, 2016)

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ความสุขในการทำงานมักจะมีความสัมพันธ์หรือส่งผลต่อปัจจัยประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ และปัจจัยในด้านอื่น ๆ ด้วย ดังเช่นงานวิจัยของ สุทธิชา คหฺภูฐา (2554) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตลาดพร้าว พบว่า ความสุขในการทำงานโดยรวมและประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานแต่ละด้านกับประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่าทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และงานวิจัยของ สุมาลี ดวงกลาง (2560) ที่ได้ทำการศึกษา ความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ความสุขในการทำงานด้านสังคม(B=.327) และด้านการศึกษาหาความรู้ (B=.253) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานและเป็นไปในทิศทางเชิงบวกตามนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถอธิบายได้ว่าเมื่อพิจารณาจากค่า R มีค่าเท่ากับ .644 และเมื่อพิจารณาถึงสัดส่วนความแปรปรวนที่อธิบายด้วยสมการถดถอยคิดเป็นร้อยละ 41.4 ส่วนด้านสุขภาพกายและจิตด้านนี้น้ำใจเอื้ออาทร ด้านการมีเงิน ด้านการผ่อนคลาย ด้านการมีศีลธรรม ด้านครอบครัวอบอุ่น ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ (สุมาลี ดวงกลาง, 2560)

กรมการปกครอง เป็นหน่วยงานสังกัดกระทรวงมหาดไทย ดำเนินงานเกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายใน การบริหารการปกครองท้องที่ในระดับอำเภอ ตำบล และหมู่บ้าน การดำเนินการและพัฒนาระบบงานทะเบียนราษฎร และการขออนุญาตต่าง ๆ ตามกฎหมาย กรมการปกครอง มีภารกิจเกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายในประเทศ การอำนวยความสะดวก การปกครองท้องที่ การอาสารักษาดินแดน และการทะเบียนเพื่อให้ประชาชนมีความมั่นคงปลอดภัย ได้รับบริการที่สะดวก รวดเร็ว และให้เกิดความสงบสุขในสังคมอย่างยั่งยืน (กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย , 2559) ส่วนราชการสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทยในระดับจังหวัด อันได้แก่

1. ที่ทำการปกครองจังหวัด มีปลัดจังหวัด (ผู้อำนวยการระดับสูง) เป็นหัวหน้าส่วนราชการ มีสำนักงานตั้งอยู่ภายในศาลากลางจังหวัด โดยแบ่งส่วนราชการออกเป็น 3 กลุ่มงาน ได้แก่

1.1 กลุ่มงานบริหารงานปกครอง มีเจ้าพนักงานปกครองชำนาญการพิเศษ (จำจังหวัด) เป็นหัวหน้ากลุ่มงาน

1.2 กลุ่มงานความมั่นคง มีเจ้าพนักงานปกครองชำนาญการพิเศษ (ป้องกันจังหวัด) เป็นหัวหน้ากลุ่มงาน

1.3 กลุ่มงานการเงินและบัญชี มีนักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ (เสมียนตราจังหวัด) เป็นหัวหน้ากลุ่มงาน

2. ที่ทำการปกครองอำเภอ มีนายอำเภอ (ผู้อำนวยการระดับสูง-ต้น) เป็นหัวหน้าส่วนราชการ มีสำนักงานตั้งอยู่ภายในที่ว่าการอำเภอ

ซึ่งส่วนราชการสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ประกอบไปด้วย ที่ทำการปกครองจังหวัดสกลนคร และที่ทำการปกครองอำเภอ จำนวน 18 แห่ง (ที่ทำการปกครองจังหวัดสกลนคร, 2561)

สภาพแวดล้อมในการบริหารงานของส่วนราชการสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร มีกระแสการเปลี่ยนแปลงจะมีหลายประการ เช่น อำนาจหน้าที่ของรัฐจะกระจายลงไปสู่ภูมิภาค ท้องถิ่น และภาคเอกชนมากขึ้น การเรียกร้องจากประชาชนจะมีความถี่และความรุนแรงมากขึ้น ประชาชนจะอพยพเข้าสู่เมืองมากขึ้น การพัฒนาเมืองและการพัฒนาเศรษฐกิจอุตสาหกรรมจะเป็นกลไกสำคัญในการกระจายรายได้ การติดต่อสัมพันธ์กับประเทศเพื่อนบ้านจะมีมากขึ้นอันเป็นผลจากการรวมตัวกันของกลุ่มประเทศ เพื่อเสริมสร้างอำนาจต่อรองในการแข่งขันในสังคมโลก ฯลฯ ส่งผลให้บุคลากรของส่วนราชการสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนครย่อมต้องมีการหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ อาจนำมาซึ่งความเครียดและความกดดัน ดังนั้นความสุขในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร จึงเป็นส่วนสำคัญที่จะส่งผลให้ภารกิจ หน้าที่ หรือกิจกรรมที่ดำเนินการนั้นเกิดประสิทธิผล บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ในทางตรงกันข้าม หากบุคลากรที่ปฏิบัติงานสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ประสบปัญหาหรืออุปสรรคใด ๆ ก็อาจจะส่งผลให้ประสิทธิผลในการทำงานนั้นลดน้อยลงไปด้วย (ที่ทำการปกครองจังหวัดสกลนคร, 2561)

จากความสำคัญดังที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า องค์การมีหน้าที่ในการส่งเสริมทำให้บุคลากรเกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน หากสภาพแวดล้อมในการทำงานดี จะสามารถเอื้ออำนวยให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะก่อให้เกิดความพึงพอใจ มีผลทำให้มีความสุขในการทำงานมากขึ้น ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวิจัยถึงความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร โดยมีความมุ่งหมายของการวิจัยเพื่อศึกษาว่าความสุขในการทำงานมีอิทธิพลหรือส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร หรือไม่อย่างไร ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยจะนำไปใช้เป็นแนวทางและเป็นข้อสนเทศในการวางแผนกลยุทธ์ กำหนดทิศทางในการดำเนินงานการปรับกลยุทธ์ในการบริหารจัดการ การบริหารงานบุคคลของส่วนราชการ

.....

สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร รวมทั้งส่งเสริมพัฒนาความรู้ ความสามารถ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของส่วนราชการสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัด สกลนคร ให้สูงขึ้น อันจะช่วยให้ช่วยเพิ่มขีดความสามารถเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานสังกัด กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ ปฏิบัติงานสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร
3. เพื่อแสวงหาแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร

กรอบแนวคิดของการวิจัย

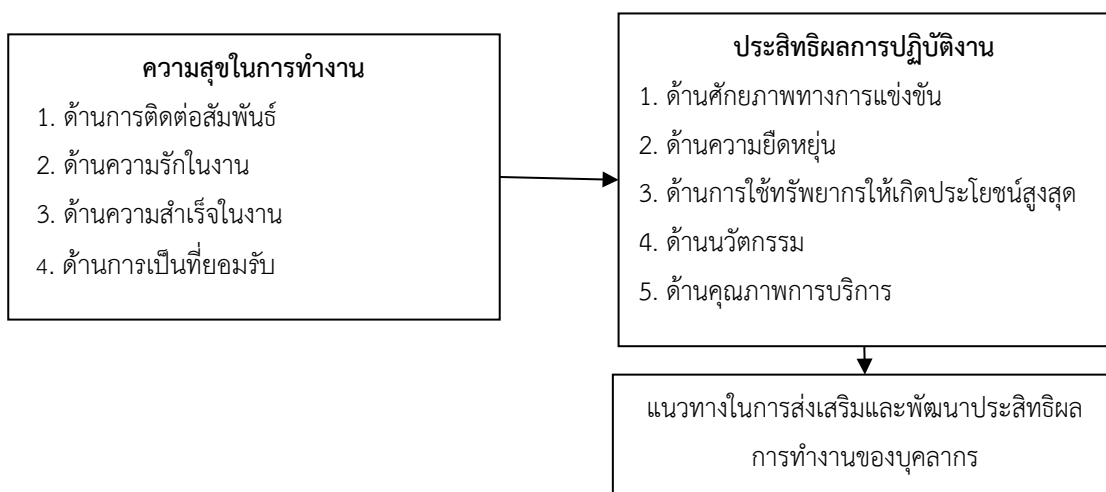
จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับ ความสุขในการทำงาน (Work happiness) ของ Manion (2003) และแนวคิดระบบการวัดผลการดำเนินงาน ในภาพรวม (Overall Performance Measurement System) ของ Pun และ White (2005: 56) มา ประยุกต์ใช้เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดเพื่อตอบปัญหาการวิจัย และกำหนดเป็นความมุ่งหมายของการวิจัยได้ดังภาพประกอบ 1

ตัวแปรอิสระ

(Independent Variable)

ตัวแปรตาม

(Dependent Variable)



แผนภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

[698]

ระเบียบวิธีการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากร (ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และพนักงานจ้าง) สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร จำนวน 549 คน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากร (ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และพนักงานจ้าง) สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร จำนวน 226 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการเทียบตารางสำเร็จรูปคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970 อ้างถึงในสิน พันธุ์พินิจ, 2554: 137) และจะทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร อันประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 ความสุขในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนา ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของที่ปฏิบัติงานสังกัดกระทรวง มหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ลักษณะแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Form)

โดยแบบสอบถามได้ค่า IOC ระหว่าง 0.80-1.00 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.291-.740 และค่าความเชื่อมั่นภาพรวมทั้งฉบับเท่ากับ .966

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

-3.1. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงหัวหน้าส่วนราชการสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตสกลนครกลางจังหวัดสกลนคร เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 201 คน

3.2. ส่งแบบสอบถามไปให้ผู้ที่เกี่ยวข้องพร้อมชี้แจงรายละเอียดความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถามนี้ เพื่อทำความเข้าใจให้ตรงกันในการตอบแบบสอบถาม

[699]

3.3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองและการลงพื้นที่จริง เพื่อนำแบบสอบถามไปแจกแก่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 201 คน สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร พร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียด ความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถาม

3.4. ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำแบบสอบถามไปประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูล โดยใช้สถิติที่เกี่ยวข้องในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพรรณนาข้อค้นพบจากการวิจัย และทดสอบสมมติฐานการวิจัยโดยแยกสถิติออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

4.1. สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่

4.1.1 การแจกแจงความถี่ (Frequencies) และค่าร้อยละ (Percentage) บรรยายลักษณะของ คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร

4.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) วิเคราะห์ระดับ 1) ความสุขในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร และ 2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร

4.2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

การศึกษاثิทธิพลของความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. การศึกษาแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร

จากผลการวิจัย ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ในทุก ๆ ด้าน ถ้าพบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ด้านใดที่มีคะแนนเฉลี่ยระดับต่ำกว่าเกณฑ์เฉลี่ยรวม ผู้วิจัยจะนำมาหาแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 ท่าน พิจารณาเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ให้ดียิ่งขึ้น

เมื่อได้รับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานสังกัด กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร จากผู้ทรงคุณวุฒิ แล้ว ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) จัดกลุ่มประเด็นนำเสนอเชิงพรรณนา เพื่อสร้างแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ต่อไป

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายด้าน

(n=226)

ด้านที่	ความสุขในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ความหมาย
1	ด้านการติดต่อสัมพันธ์	3.88	0.48	มาก
2	ด้านความรักในงาน	4.03	0.49	มาก
3	ด้านความสำเร็จในงาน	4.04	0.58	มาก
4	ด้านการเป็นที่ยอมรับ	3.92	0.65	มาก
รวม		3.97	0.47	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานสังกัดกรมการปกครองกระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.97$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จในงาน ($\bar{X}=4.04$) รองลงมาคือ ด้านความรักในงาน ($\bar{X}=4.03$) ด้านการเป็นที่ยอมรับ ($\bar{X}=3.92$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ($\bar{X}=3.88$)

2. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายด้าน

(n=226)

ด้านที่	ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ความหมาย
1	ด้านศักยภาพทางการแข่งขัน	4.16	0.55	มาก
2	ด้านความยืดหยุ่น	4.12	0.57	มาก
3	ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด	4.05	0.55	มาก
4	ด้านนวัตกรรม	4.15	0.44	มาก
5	ด้านคุณภาพการบริการ	4.06	0.53	มาก
รวม		4.11	0.46	มาก

จากตาราง 2 พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.11$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีประสิทธิผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านศักยภาพทางการแข่งขัน ($\bar{X}=4.16$) รองลงมาคือ ด้านนวัตกรรม ($\bar{X}=4.15$) ด้านความยืดหยุ่น ($\bar{X}=4.12$) ด้านคุณภาพการบริการ ($\bar{X}=4.06$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ($\bar{X}=4.05$)

3. ผลการวิเคราะห์ อิทธิพลของความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณอิทธิพลของความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร

ตัวแปร	B	Std.error	(β)	t	P-value
(Constant)	.815	.132		6.183	.000
ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (HAP ₁)	.163	.040	.171	4.054	.000**
ด้านความรักในงาน (HAP ₂)	.151	.042	.162	3.595	.000**
ด้านความสำเร็จในงาน (HAP ₃)	.355	.046	.446	7.729	.000**
ด้านการเป็นที่ยอมรับ (HAP ₄)	.156	.040	.221	3.899	.000**
R=.889, R ² =.791, R ^{2Ad} =.787, F=209.060, Sig=.000**					

[702]

จากตาราง 3 พบว่า ความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน (HAP_3) ($\beta=.446$) ด้านการเป็นที่ยอมรับ (HAP_4) ($\beta=.221$) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (HAP_1) ($\beta=.171$) และด้านความรักในงาน (HAP_2) ($\beta=.162$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 78.70 ($R^{2Adj}=.787$)

4. การศึกษาแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร

ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม มาปรับปรุงเป็นแบบสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร โดยสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 10 ท่าน ซึ่งพบว่าระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร มีจำนวน 2 ด้าน คือ 1) ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด และ 2) ด้านคุณภาพการบริการ ที่ควรนำไปศึกษาหาแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร

สรุป แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ได้แก่

1. ผู้บริหารหน่วยงานควรพัฒนาศักยภาพในการบริหารงานองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง การฝึกอบรม เพื่อให้สามารถบริหารงาน และแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ควรมีการกำหนดนโยบายและการบริหารที่เหมาะสมเอื้อให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน มีแรงจูงใจในการทำงาน พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน และเอาใจใส่ให้กับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมเท่าที่จะทำได้ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน
3. ควรส่งเสริมให้พนักงานทำงานเป็นทีม และควรพัฒนาสมรรถภาพของพนักงานทุกระดับอย่างต่อเนื่อง
4. ควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมและให้มีความสะดวกเกิดความคล่องตัวสูงขึ้น เพื่อเป็นการสนับสนุนการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น
5. ควรมีการจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอต่อการทำงาน

6. หน่วยงานอาจจะนำวิธีการบริหารแบบการมีส่วนร่วมหรือการบริหารงานโดยวัตถุประสงค์ ซึ่งเป็นเทคนิคในการบริหารงานที่เปิดโอกาสให้กับบุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน และมีความเป็นอิสระในการทำงานซึ่งจะนำไปสู่การทำงานที่ดี และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

อภิปรายผล

1. ผลการวิจัยจากการศึกษา ความสุขในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร พบว่า ผลการวิจัยจากการศึกษา ความสุขในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.97$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในงาน ($\bar{X}=4.04$) รองลงมาคือ ด้านความรักในงาน ($\bar{X}=4.03$) ด้านการเป็นที่ยอมรับ ($\bar{X}=3.92$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ($\bar{X}=3.88$) โดยด้านความสำเร็จในงาน ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ท่านมีความสุขเมื่อรับรู้ว่าได้ปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และได้รับความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X}=4.16$) รองลงมาคือ ท่านมีความสุขเมื่อรู้สึกมีคุณค่าในชีวิตเกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ ($\bar{X}=4.09$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านมีอิสระในการทำงาน ($\bar{X}=3.95$) ส่วนด้านการติดต่อสัมพันธ์ ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ท่านมักวางแผนการทำงานร่วมกับคนอื่น ($\bar{X}=3.98$) รองลงมาคือ ท่านมีความสุขในการปฏิบัติงานท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน ($\bar{X}=3.97$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านรักและผูกพันกับการทำงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันนี้ ($\bar{X}=3.78$)

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ส่วนใหญ่ มีการรับรู้หรืออารมณ์ความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขกับภารกิจหลัก ได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรักและพึงพอใจชอบและศรัทธาในสิ่งที่ทำพึงพอใจในประสบการณ์ชีวิตที่ตนเองได้รับ ต้องการให้ตนเป็นที่ยกย่องและยอมรับจากคนทั่วไปได้ทำงานในที่ทำงานที่มั่นคงมีความก้าวหน้าเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาเพื่อนร่วมงานที่จิตใจที่จริงใจตลอดจนได้รับสวัสดิการที่พอเพียงและได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน ซึ่งเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น โดยผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุมาลี ดวงกลาง (2560) ที่ได้ทำการศึกษา ความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ พบว่า ความสุขในการทำงานทั้ง 8 ด้านในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้คือ ด้านการมีศีลธรรม ด้านการผ่อนคลาย ด้านครอบครัวอบอุ่น ด้านการศึกษาค้นคว้าด้านมีน้ำใจเอื้ออาทร ด้านการมีเงิน ด้านสังคมดีและด้านสุขภาพกายและใจดีสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญญา เรืองเมธิกุล (2560) ได้ทำการศึกษา

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย ในเขตจังหวัดนครสวรรค์ ผลการศึกษา พบว่า ระดับความสุขในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมพนักงานมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิระสันต์ วงษ์วรสันต์ (2560) ได้ทำการศึกษาความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สื่อสารกลยุทธ์และผลิตภัณฑ์รายย่อยของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ผลจากการศึกษา พบว่าความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สื่อสารกลยุทธ์และผลิตภัณฑ์รายย่อย ในระดับมาก ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชร ขำเลิศ (2558) ได้ทำการศึกษา ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักบริหารกลาง กรมทรัพยากรทางปัญญา กระทรวงพาณิชย์ ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรักในงาน ด้านความพึงพอใจและด้านการเป็นที่ยอมรับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เมธาพร ผังลักษณ์: (2559) ได้ทำการศึกษาความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผลการวิจัย พบว่าความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ความสำเร็จในงาน ความรักในงาน และการเป็นที่ยอมรับตามลำดับ

2. ผลการวิจัยจากการศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.11$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านศักยภาพทางการแข่งขัน ($\bar{X}=4.16$) รองลงมาคือ ด้านนวัตกรรม ($\bar{X}=4.15$) ด้านความยืดหยุ่น ($\bar{X}=4.12$) ด้านคุณภาพการบริการ ($\bar{X}=4.06$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ($\bar{X}=4.05$) โดยด้านศักยภาพทางการแข่งขัน ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านและหน่วยงานของท่านสามารถปรับปรุงคุณภาพของระบบการดำเนินงานและบริการจนเป็นที่ยอมรับของประชาชน ($\bar{X}=4.40$) รองลงมาคือ ท่านและหน่วยงานของท่านสามารถส่งมอบงานโครงการต่าง ๆ ได้ทันหรือก่อนกำหนดเวลาที่ตกลงไว้ ($\bar{X}=4.18$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านและหน่วยงานของท่านมีการดำเนินงานได้ตามมาตรฐานของรัฐบาลส่วนกลาง และสร้างความพึงพอใจให้แก่ประชาชน ($\bar{X}=4.00$) ส่วนด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านและหน่วยงานของท่านมีการจัดสรรและจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ($\bar{X}=4.23$) รองลงมาคือ

หน่วยงานมีแผนการจัดหาทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถจัดหาทรัพยากรได้ตรงตามความต้องการและ
 ทันเวลา ($\bar{X}=4.02$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านและหน่วยงานของท่านมีการใช้วัสดุ อุปกรณ์ตาม
 จำนวน ขนาดคุณภาพและคุณลักษณะอย่างเหมาะสม ($\bar{X}=3.97$)

ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า หน่วยงานในสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย
 ในเขตจังหวัดสกลนคร ทุกแห่ง มีผลการดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และการปฏิบัติงานจะมีลักษณะ
 การปฏิบัติงานให้ดีที่สุดมุ่งเน้นคุณภาพของผลงาน เพื่อจะได้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุด รวมทั้งข้าราชการปฏิบัติงานด้วย
 ความขยันหมั่นเพียร มีความเอาใจใส่ต่องาน อันทำให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ ข้าราชการ
 ปฏิบัติงานโดยยึดหลักเกณฑ์การปฏิบัติ ซึ่งในแต่ละเรื่องมีการกำหนดภารกิจ มีดัชนีชี้วัด และแสดงผลลัพธ์ให้
 เห็นโดยชัดเจน เพื่อให้ตรวจสอบได้ในทุกขั้นตอน และมีการเปิดเผยข้อมูลทุกขั้นตอนในการปฏิบัติภารกิจให้
 ประชาชนได้รับทราบ ในการปฏิบัติตามภารกิจนั้นคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนส่วนรวมเป็นสำคัญ ส่งผล
 ต่อการพัฒนาชีวิต ความเป็นอยู่ และยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนอย่างยั่งยืน หน่วยงานดำเนินการตาม
 หลักความชัดเจนในการปฏิบัติราชการ การสั่งการต้องเป็นลายลักษณ์อักษร หากมีการสั่งการด้วยวาจาต้อง
 บันทึกคำสั่งไว้เสมอ นอกจากนั้นงานที่ปฏิบัติอยู่ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ที่เป็นงานที่ตรงกับความรู้
 ความสามารถจริงใจให้อยากปฏิบัติงานได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นใหม่ ๆ
 เนื่องจากผู้บริหารได้กำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติไว้อย่างชัดเจน ทำให้ข้าราชการสามารถ
 ปฏิบัติงานได้จนบรรลุผล เนื่องจากงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับจากประชาชน
 และมีความสำคัญกับองค์กร เนื่องจากผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ได้แสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมใน
 การตัดสินใจให้ความเป็นธรรมในการมอบหมายงานให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี จึงทำให้
 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัด
 สกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทรี ศาลาศิลป์ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มี
 ผลกระทบต่อการบริหารงานของสำนักงานจังหวัด ผลการวิจัย พบว่า บริหารงานของสำนักงานจังหวัด โดย
 ภาพรวมอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุมาลี ดวงกลาง (2560) ที่ได้ทำการศึกษา ความสุขในการ
 ทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ผลการวิจัย พบว่า
 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับจากมาก
 ไปหาน้อยดังนี้ คือ ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ด้านพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติ
 ราชการ ผลการสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาริรัตน์ แดงเที่ยง (2560) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์
 กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการพนักงานราชการและลูกจ้างประจำของสำนักงาน
 ปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านประสิทธิผล ในการปฏิบัติงานโดยภาพ
 รวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐหทัย นันทะผา (2560) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจกับ

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนา: กรณีศึกษา สำนักงานเขตพัฒนา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ผลการวิจัยจากการศึกษาอิทธิพลของความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร พบว่า ความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน (HAP_3) ($\beta=.446$) ด้านการเป็นที่ยอมรับ (HAP_4) ($\beta=.221$) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (HAP_1) ($\beta=.171$) และด้านความรักในงาน (HAP_2) ($\beta=.162$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 78.70 ($R^{2Adj}=.787$)

จากผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า เมื่อบุคลากรมีความสุขในการทำงานผลที่ตามมา คือ บุคลากรจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จ เกิดภาคภูมิใจต่อผลงาน ทำให้เพื่อนร่วมงานมีความสุข บรรยากาศในที่ทำงานดี มีการช่วยเหลือกันในงาน รวมทั้งองค์การได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล (Manion, 2003) สิ่งเหล่านี้ส่งผลให้อัตราการลาออก การขาดงานในองค์กรลดลง (Ketchian, 2003) ดังนั้นการสร้างความสุขในที่ทำงานจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งเพราะจะทำให้เกิดความราบรื่นในการบริหารองค์การ โดยการที่คนในองค์กรมีความสุขในการทำงานจะก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมซึ่งจะทำให้มีผลผลิตที่มีคุณภาพ และหากคนในองค์กรมีความสุขในการทำงาน จะช่วยลดความขัดแย้ง และลดความเครียดในการทำงาน นอกจากนี้ยังช่วยให้องค์การเจริญก้าวหน้า และพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นจะเห็นได้ว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่นำความสำเร็จมาสู่องค์การซึ่งจำเป็นต้องมีการพัฒนาให้มีความสุขในการทำงาน (พรธัญญา สืบสุข, 2548: 21) ความสุขในการทำงานถือเป็นสิ่งที่ทุกคนในองค์กรพึงประสงค์จะได้รับ ตั้งแต่ผู้บริหารจนถึงระดับพนักงาน เพราะในแต่ละวันคนส่วนใหญ่ใช้เวลาไปกับการทำงานและอยู่ในที่ทำงาน มีปัจจัยหลายประการที่เป็นปัจจัยในการสร้างให้คนในองค์กรมีความสุขได้ องค์การที่จะประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องมีปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่เป็นตัวผลักดันก็คือ ปัจจัยแห่งความสุข “คนทุกคนต้องการความสุข ไม่ว่าจะเป็นที่บ้าน ที่ทำงาน หรือที่ไหน” เพราะความสุขเปรียบเสมือนน้ำหล่อเลี้ยงให้พฤติกรรมคนปรับเปลี่ยนและพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น อันนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพตามที่องค์กรพึงให้เป็น เพราะทรัพยากรบุคคลถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญกับองค์การ การที่บุคลากรจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น บุคลากรต้องมีความสุขในการทำงาน องค์การจึงต้องมีการใส่ใจในปัญหาต่าง ๆ ของบุคลากรการทำงานอย่างมีความสุขนั้นจะนำมาซึ่งการที่พนักงานอยู่กับองค์กรนานขึ้น ซึ่งจะลดค่าใช้จ่ายขององค์การ การแสดงออกมาซึ่งผลงานในระดับสูงและความสำเร็จตามเป้าหมาย ทำให้พนักงานแสดงความคิดใน

เชิงบวก สามารถทำงานนานขึ้นและหนักขึ้นพนักงานได้รับการเคารพนับถือและยอมรับจากผู้อื่นอัตราการป่วยน้อยลง และพนักงานสามารถนำสิ่งใหม่ ๆ เข้ามาแก้ไข และใช้กลยุทธ์ในการแก้ไขปัญหา (opener, 2003)

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุมาสี ดวงกลาง (2560) ที่ได้ทำการศึกษา ความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่พัฒนสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความสุขในการทำงานด้านสังคมดี ($B=.327$) และด้านการศึกษา หาความรู้ ($B=.253$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานและเป็นไปในทิศทางเชิงบวกตามนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถอธิบายได้ว่าเมื่อพิจารณาจากค่า R มีค่าเท่ากับ .644 และเมื่อพิจารณาถึงสัดส่วนความแปรปรวนที่อธิบายด้วยสมการถดถอยคิดเป็นร้อยละ 41.4 ส่วนด้านสุขภาพกายและใจดีด้านมีน้ำใจเอื้ออาทร ด้านการมีเงิน ด้านการผ่อนคลาย ด้านการมีศีลธรรม ด้านครอบครัวอบอุ่น ไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่พัฒนสถาน โรงพยาบาลราชทัณฑ์ และ พลอยไพลิน สุขอภัย (2558: 1) ที่กล่าวว่า ความสุขในการทำงานถือเป็นสิ่งที่ทุกคนในองค์กรพึงประสงค์จะได้รับ ตั้งแต่ผู้บริหารจนถึงระดับพนักงาน เพราะในแต่ละวันคนส่วนใหญ่ใช้เวลาไปกับการทำงานและอยู่ในที่ทำงาน มีปัจจัยหลายประการที่เป็นปัจจัยในการสร้างให้คนในองค์กรมีความสุขได้ องค์กรที่จะประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องมีปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่เป็นตัวหลักดันก็คือ ปัจจัยแห่งความสุข “คนทุกคนต้องการความสุข ไม่ว่าจะเป็นที่บ้าน ที่ทำงาน หรือที่ไหน” เพราะความสุขเปรียบเสมือนน้ำหล่อเลี้ยงให้พฤติกรรมคนปรับเปลี่ยนและพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น อันนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพตามที่องค์กรพึงให้เป็น เพราะทรัพยากรบุคคลถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญกับองค์กร การที่บุคลากรจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น บุคลากรต้องมีความสุขในการทำงาน องค์กรจึงต้องมีการใส่ใจในปัญหาต่าง ๆ ของบุคลากร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลจากการวิจัยที่ได้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1.1 หน่วยงานในสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ควรเสริมสร้างและพัฒนาความสุขในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ด้านการติดต่อสัมพันธ์ โดยการปลูกฝังให้บุคลากรมีความรักและผูกพันกับการทำงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันนี้ไม่คิดที่ลาหยุดงานโดยไม่มีเหตุจำเป็น และร่วมกันทำงานจนเกิดสังคมการทำงานขึ้นและด้านการเป็นที่ยอมรับ โดยการปลูกฝังให้บุคลากร ปฏิบัติตนให้เป็นผู้ที่ได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และบุคลากรอื่น ๆ รวมทั้งให้เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับด้านความรู้และความสามารถในการทำงานของตน

1.2 หน่วยงานในสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ควรเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ใน

.....

เขตจังหวัดสกลนคร ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยการรณรงค์และปลูกฝังให้บุคลากรมีการใช้วัสดุ อุปกรณ์ตามจำนวน ขนาดคุณภาพและคุณลักษณะอย่างเหมาะสม และผู้ริหารควรจัดสรรวัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ได้ตรงกับความต้องการของหน่วยงานในการปฏิบัติงานและบริการอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านคุณภาพการบริการ โดยการปลูกฝังให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติตนให้ได้รับความน่าเชื่อถือให้ประชาชนด้วยการให้บริการที่รวดเร็ว ถูกต้อง ทำให้ประชาชนผู้มาใช้บริการมีความรู้สึกว่าได้รับความเป็นธรรมจากการให้บริการของหน่วยงานท่าน เพื่อให้ได้ความไว้วางใจจากประชาชนผู้มาใช้บริการ อันเนื่องมาจากคุณภาพของให้บริการประชาชนและพัฒนาท้องถิ่น

1.3 หน่วยงานในสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ควรให้ความสำคัญกับความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ และด้านความรักในงาน เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยดังกล่าวมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ตามลำดับ

1.4 หน่วยงานในสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ควรจัดระบบการบริหารงานภายในองค์กรเกี่ยวกับการประสานงานระหว่างหน่วยงานภายในให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรมีการกำหนดนโยบายและการบริหารที่เหมาะสมเอื้อให้งานสำเร็จลุล่วง และควรมีการจัดระบบการทำงานให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ

1.5 หน่วยงานในสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ควรมีการกำหนดนโยบายและการบริหารที่เหมาะสมเอื้อให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน มีแรงจูงใจในการทำงาน พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน และเอาใจใส่ให้กับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมเท่าที่จะทำได้ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ควรส่งเสริมให้พนักงานทำงานเป็นทีม และควรพัฒนาสมรรถภาพของพนักงานทุกระดับอย่างต่อเนื่อง ควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมและให้มีความสะดวกเกิดความคล่องตัวสูงขึ้น เพื่อเป็นการสนับสนุนการทำงานให้เกิดประสิทธิผลมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ผลจากการวิจัยที่ได้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

2.1 ควรทำการศึกษาวิจัยเรื่องดังกล่าว โดยทำการเปรียบเทียบกับหน่วยงานในสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดอื่น ๆ เพื่อที่จะได้ทราบความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่ปฏิบัติงานสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดอื่น ๆ

2.2 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่ปฏิบัติงานสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้น

2.3 ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เช่น การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร การสร้างทีมงานของผู้บริหาร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์การ ความภักดีต่อองค์การ ที่อาจส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่ปฏิบัติงานสังกัด กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร

เอกสารอ้างอิง

การปกครอง กระทรวงมหาดไทย. (2559). *กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมการปกครอง*

กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2559. กรุงเทพฯ: การปกครอง กระทรวงมหาดไทย.

จิระสันต์ วงษ์วรรณ. (2560). *ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สื่อสารกลยุทธ์และผลิตภัณฑ์รายย่อยของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*

ชินกร น้อยคำยาง. (2555). *รายงานการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนัก หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพฯ: สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*

ชูชัย สมितिไกร. (2556). *พฤติกรรมผู้บริโภค. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*

ณัฐหทัย นันทะผา. (2560). *แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีการศึกษาลำปางเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.*

ที่ทำการปกครองจังหวัดสกลนคร. (2561). *บรรยายสรุปที่ทำการปกครองจังหวัดสกลนคร ปี 2561. สกลนคร: ที่ทำการปกครองจังหวัดสกลนคร.*

ธญา เรืองเมธิกุล. (2560). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย ในเขต จังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครสวรรค์.*

พรณิศา สืบสุข. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงาน ภาวะการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์ พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารพยาบาล. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*

พลอยไพลิน สุขอภัย. (2558). *ปัจจัยแรงจูงใจและสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของ พนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารพาณิชย์ไทย ในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.*

- พัชร ศาลาศิลป์. (2556). ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการบริหารงานของสำนักงานจังหวัด. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ภัทรดนัย ฉลองบุญ. (2018). ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร. 6 (Special issue), 590-599.
- เมธพร ผังลักษณ์. (2559). ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. งานนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วัชร ขำเลิศ (2558). ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักบริหารกลาง กรมทรัพยากรสัตว์ป่า กรมทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2550). พฤติกรรมผู้บริโภค. กรุงเทพฯ: บริษัท อีระฟิล์มและโซเท็ก จำกัด.
- สิน พันธุ์พินิจ. (2554). เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒน์.
- สุทธิชา คหัทธนา. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตลาดพร้าว. การค้นคว้าอิสระ วท.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- สุมาลี ดวงกลาง. (2560). ความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทันตสถาน โรงพยาบาลราชทัณฑ์. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- อารีรัตน์ แดงเที่ยง. (2560). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการพนักงานราชการและลูกจ้างประจำของสำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Dasa, C. (2009). *Happy Workplace*. [Online] Retrieved August 25, 2019, from http://www.il.mahidol.ac.th/th/images/stories/echange/7-05-52_Column_6.pdf.
- Jaitha, A. (2016). *Joy in the performance of the personnel Department of the Ministry of Justice, protection of the rights and freedoms*. Pathum Thani
- Ketchian, L., (2003). Work happiness. [Online] Retrieved August 25, 2019, from <http://www.HappinessClub.com>.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3), 607-610.
- Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive workplace. *Journal of Nursing Administration*. 33(12), 652-655.
- Opener. (2003). *Work happiness*. [Online]. Retrieved August 25, 2019, from: <http://www.iopener.co.uk/Work happiness>.

-
- Pun, Kit Fai, & Anthony Sydney White. (2005). A Performance Measurement Paradigm for Integrating Strategy Formulation: A Review of Systems and Frameworks. *International Journal of Management Reviews*. 7(1), 49-71.
- Warr: (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupation Psychology*. 63, 193-210.