



ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัด  
กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร

วิทยานิพนธ์

ของ

ฐิติพร มุ่งดี

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

สิงหาคม 2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัด  
กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร

วิทยานิพนธ์

ของ

จิตติพร มุ่งดี

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

สิงหาคม 2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

HAPPINESS AT WORK AFFECTING PERFORMANCE EFFECTIVENESS  
OF THE PERSONNEL OF SAKON NAKHON PROVINCIAL  
ADMINISTRATION DEPARTMENT, INTERIOR MINISTRY

BY

THITIPORN MONGDEE

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for  
The Master of Public Administration Degree in Public Administration  
at Sakon Nakhon Rajabhat University

August 2022

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University





ใบรับรองวิทยานิพนธ์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร  
สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทยในเขตจังหวัดสกลนคร

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ จูติพร มุ่งดี


คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

 ประธานกรรมการสอบ  กรรมการสอบและ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณิธิ การสมดี) และผู้ทรงคุณวุฒิ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น) ประธานที่ปรึกษา  
วิทยานิพนธ์

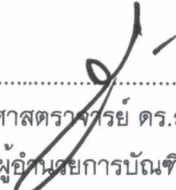
 กรรมการสอบ  กรรมการสอบและ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล) กรรมการที่ปรึกษา  
วิทยานิพนธ์

 กรรมการสอบ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง) แต่งตั้งเพิ่มเติม

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร)  
ประธานหลักสูตร  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 4 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2565  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

## ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดีด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือ เป็นอย่างดีจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น ประธานกรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล กรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาแนะนำ เสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอา ใจใส่ตลอดมาตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และ ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ ผู้เชี่ยวชาญ และคณะกรรมการสอบเค้าโครงวิทยานิพนธ์และ สอบป้องกันวิทยานิพนธ์ ทุกท่าน ที่กรุณาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย พร้อมให้คำแนะนำการพัฒนาวิธีดำเนินการวิจัยให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งบุคคลที่ ผู้วิจัยได้อ้างอิง ทางวิชาการตามที่ปรากฏในบรรณานุกรม

ขอขอบพระคุณ หัวหน้าส่วนราชการสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตศาลากลางจังหวัดสกลนคร ทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์และความสะดวกในการ เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ตลอดจนบุคลากร (ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงาน ราชการ และพนักงานจ้าง) ที่ปฏิบัติงานสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขต จังหวัดสกลนคร ทุกท่านที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็น อย่างดี

ขอขอบพระคุณ บิดา มารดา และญาติพี่น้องทุกท่านที่คอยช่วยเหลือสนับสนุน ทั้งด้านกำลังใจและกำลังทรัพย์ด้วยดีตลอดมา

ขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำ และคอยให้กำลังใจตลอดมา นอกจากนี้ยังมีผู้ที่มีความร่วมมือช่วยเหลืออีกหลายท่าน ซึ่งผู้วิจัยไม่สามารถกล่าวนามในที่นี้ได้หมด จึงขอขอบคุณทุกท่านเหล่านั้นไว้ ณ โอกาสนี้ ด้วย

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดาของ ผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผล สำเร็จในปัจจุบัน

จิตติพร มุ่งดี

ชื่อเรื่อง	ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร
ผู้วิจัย	ฐิติพร มุ่งดี
กรรมการที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล
ปริญญา	รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2565

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร 3) เพื่อแสวงหาแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากร (ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และพนักงานจ้าง) สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร จำนวน 226 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.97$ ) ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.11$ )
2. ความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน ( $\beta = .446$ ) ด้านการเป็นที่ยอมรับ ( $\beta = .221$ ) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (HAP<sub>1</sub>) ( $\beta = .171$ ) และด้านความรักในงาน

( $\beta = .162$ ) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 78.70 ( $R^{2Adj} = .787$ )

3. แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ได้แก่ ผู้บริหารควร พัฒนาศักยภาพในการบริหารงาน ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง การ ฝึกอบรม เพื่อให้สามารถบริหารงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรมีการกำหนดนโยบาย และการบริหารที่เหมาะสมเพื่อให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน มีแรงจูงใจในการทำงาน พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน และเอาใจใส่ให้กับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมเท่าที่จะ ทำได้ ควรส่งเสริมให้พนักงานทำงานเป็นทีม และพัฒนาสมรรถภาพของพนักงานทุกระดับ อย่างต่อเนื่อง ควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม ควรมีการจัดหา เครื่องมือและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอต่อการทำงาน และควรเปิดโอกาสให้กับ บุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน

**คำสำคัญ :** ความสุขในการทำงาน, ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

<b>TITLE</b>	Happiness at Work Affecting Performance Effectiveness of the Personnel of Sakon Nakhon Provincial Administration Department, Interior Ministry
<b>AUTHOR</b>	Thitiporn Mongdee
<b>ADVISORS</b>	Asst. Prof. Dr. Lamai Romyen Asst. Prof. Dr. Chardchai Udomkijmongkol
<b>DEGREE</b>	M.P.A. (Public Administration)
<b>INSTITUTE</b>	Sakon Nakhon Rajabhat University
<b>YEAR</b>	2022

### ABSTRACT

The purposes of this research included the following: 1) To study the level of happiness at work and performance effectiveness of the personnel of Sakon Nakhon Provincial Administration Department, Interior Ministry, 2) To investigate the influences of happiness at work 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, 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 happiness at work of the personnel of Sakon Nakhon Provincial Administration Department, Interior Ministry was at the high level ( $\bar{X} = 3.97$ ). Likewise, the performance effectiveness of the personnel of Sakon Nakhon



Provincial Administration Department, Interior Ministry, as a whole was at the high level as well ( $\bar{X} = 4.11$ )

2. In terms of their happiness at work, these aspects significantly influenced on 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 ( $HAP_1$ ) ( $\beta = .171$ ), 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 the performance effectiveness of the personnel of Sakon Nakhon Provincial Administration Department, Interior Ministry: the administrators should improve their potential for running their administrative work by either increasing and pursuing their knowledge/education by themselves or attending trainings 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 given the opportunity to take part in setting up the goals of functioning their work.

**Keywords:** Happiness at work, performance effectiveness

## สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ .....	1
ภูมิหลัง .....	1
คำถามของการวิจัย .....	8
ความมุ่งหมายของการวิจัย .....	9
สมมติฐานของการวิจัย .....	9
ความสำคัญของการวิจัย .....	9
ขอบเขตของการวิจัย .....	10
กรอบแนวคิดของการวิจัย .....	11
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	12
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	15
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน .....	15
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลการทำงาน .....	23
บริบทของหน่วยงานสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย	
ในเขตจังหวัดสกลนคร .....	47
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	49
งานวิจัยในประเทศ .....	49
งานวิจัยต่างประเทศ .....	59
3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	63
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	63
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	65
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ .....	67
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	70
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	71
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	71

## สารบัญ

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	76
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	76
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	77
การศึกษาแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร .....	98
5 สรุปผล อภิปรายผล และขอเสนอแนะ .....	105
สรุปผลการวิจัย .....	105
อภิปรายผลการวิจัย .....	109
ขอเสนอแนะการวิจัย .....	115
บรรณานุกรม .....	117
ภาคผนวก .....	127
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย .....	128
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญ .....	146
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย .....	149
ภาคผนวก ง ค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม .....	159
ภาคผนวก จ แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้เชี่ยวชาญ .....	166
ประวัติย่อของผู้วิจัย .....	169

## บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การเปรียบเทียบทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การ .....	33
2 ขนาดของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอำเภอ .....	64
3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล .....	78
4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงาน ของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายด้าน .....	80
5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงาน ของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ด้านการติดต่อสัมพันธ์ รายข้อ .....	81
6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงาน ของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ด้านความรักในงาน รายข้อ .....	82
7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงาน ของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ด้านความสำเร็จในงาน รายข้อ .....	83
8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงาน ของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ด้านการเป็นที่ยอมรับ รายข้อ .....	84
9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายด้าน .....	85
10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากร สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ด้านศักยภาพทางการแข่งขัน รายข้อ .....	86

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ด้านความยืดหยุ่น รายข้อ .....	87
12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด รายข้อ .....	88
13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ด้านนวัตกรรม รายข้อ .....	89
14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ด้านคุณภาพการบริการ รายข้อ .....	90
15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทยในเขตจังหวัดสกลนคร .....	92
16 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณอิทธิพลของความสุขในการทำงานที่ส่งผล ต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร .....	94
17 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน .....	95
18 จำนวนและร้อยละของประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด ....	96
19 ผลการเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร เป็นรายด้าน กับค่าเฉลี่ยรวม .....	98

## บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย .....	12
2 ตัวแบบค่านิยมประสิทธิผลองค์การ .....	36
3 ตัวแบบประสิทธิผลองค์การ .....	37

# บทที่ 1

## บทนำ

### ภูมิหลัง

บุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร ทั้งนี้เพราะการที่องค์กรหนึ่ง ๆ จะบรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จนั้น จะต้องอาศัยบุคลากรที่มีสมรรถนะ (Competency) ที่เหมาะสมกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กร กล่าวคือ บุคลากรจะต้องมีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้แล้วยังต้องมีความร่วมมือร่วมใจและทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยหลักที่ก่อให้เกิดการพัฒนา และปัจจัยอื่น ๆ ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาประเทศไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคมก็มาจากทรัพยากรมนุษย์ทั้งสิ้น ประเทศต่าง ๆ จึงมุ่งหวังที่จะมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพและมีระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ (ชูชัย สมิทธิไกร, 2556, หน้า 7)

ในการบริหารงานเพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดได้นั้น การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพนับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง ทรัพยากรในองค์กรที่ประกอบด้วย คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยี ซึ่งถือว่าเป็นบทบาทสำคัญอย่างไรก็ตามคนก็ยังเป็นปัจจัยที่สำคัญเสมอที่จะนำความสำเร็จมาสู่องค์กร การดำเนินงานให้บุคคลปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพต้องอาศัย ความสามารถทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งการบริหารนั้นมีความสำคัญและเกี่ยวเนื่องกันทุกระดับ ตั้งแต่ระดับต้นถึงระดับสูง ดังนั้นองค์กรสมัยใหม่จึงเริ่มให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรของตน เพราะมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่งต่อองค์กรในการสร้างคุณค่าให้กับองค์กรได้อย่างมหาศาล เพราะการที่องค์กรจะประสบความสำเร็จได้นั้นล้วนต้องเกิดจากบุคลากรทั้งหลายที่เป็นส่วนสำคัญในการทำงานทุกระบบให้มีประสิทธิภาพได้ องค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือภาคเอกชนจึงให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพิ่มมากขึ้น โดยจำเป็นต้องใช้กระบวนการเริ่มตั้งแต่ การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุ การพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการให้ออกจากงาน แต่มิได้หมายความว่า

กำลังคนเหล่านี้จะเป็นบุคคลที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุดตลอดไป จำเป็นจะต้องมีการพัฒนาบุคลากรเหล่านี้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถเพิ่มพูนความรู้ ทักษะในการทำงานและสามารถปรับตัวให้เปลี่ยนแปลงสอดคล้องกับความสำเร็จทาง วิชาการเครื่องใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ ตลอดจนจนลักษณะหน้าที่การงานที่เปลี่ยนไปในวิถีทาง ที่ก้าวหน้าขึ้น ซึ่งถ้าถูกมองข้ามการพัฒนาไปนั้นก็ก่อให้เกิดปัญหาขึ้นมาภายในองค์การ เพราะฉะนั้นผู้บริหารที่ดีจึงควรที่จะทำหน้าที่ในการสรรหา และคัดเลือกพนักงานให้ เหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่ที่ต้องการ (Put the right man on the right job) พร้อมทั้ง ต้องมีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้และทักษะในการดำเนินงานต่อไป (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2550, หน้า 138)

ในปัจจุบันองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนต่างให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้ บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ด้วยเหตุผลว่าการที่บุคลากรมีความสุขในการทำงาน เป็นสิ่งสำคัญอันจะนำมาซึ่งความสำเร็จขององค์กรในอนาคต ทั้งนี้เพราะบุคลากรที่มี ความสุขกับการทำงานจะมีความผูกพันและจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ความสุขในการทำงานจะนำมาซึ่งความผูกพัน ความจงรักภักดีและแรงจูงใจให้กับองค์กร ในระยะยาว บุคลากรอยู่กับองค์กรนานขึ้นสามารถแสดงผลงานได้ในระดับสูงและ ความสำเร็จตามเป้าหมาย ทำงานได้นานและหนักขึ้น แสดงความคิดเห็นในเชิงบวก ได้รับการ เคารพและยอมรับจากคนอื่น ๆ อัตราการป่วยลดน้อยลงแสดงถึงประสิทธิภาพที่มีอยู่และ การนำสิ่งใหม่ ๆ เข้ามาแก้ไขและกลยุทธ์ในการแก้ไขปัญหา ซึ่งลักษณะนิสัยและพฤติกรรม เหล่านี้จะทำให้พนักงาน เพื่อนร่วมงาน ทีมงาน หัวหน้า และผู้มารับบริการในหน่วยงานมี ความสุข (ภัทรดนัย ฉลองบุญ, 2559, หน้า 2)

ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยที่บุคคลนั้นมีความรู้สึกในรณมัยในงาน ความพึงพอใจ และความกระตือรือร้นในการทำงานประกอบด้วย 1) ความรณมัยในงาน (Arousal) 2) ความรู้สึกกระตือรือร้น (Self-Validation) และ 3) ความพึงพอใจในงาน (Pleasure) โดยความรู้สึกทั้ง 3 ลักษณะมีความสัมพันธ์กัน เนื่องจากเป็นความรู้สึกที่มีฐาน จากความรู้สึกพอใจและเป็นผลเกี่ยวเนื่องกับความรู้สึกและอารมณ์ซึ่งมาจากสาเหตุที่ ต่างกันของลักษณะสิ่งแวดล้อมในการทำงาน (Warr, 2007) นอกจากนี้ความสุขในการ ทำงาน (Joy at Work) ยังหมายถึง การเรียนรู้ผลจากการกระทำและการสร้างสรรค์ของ ตนเอง แสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ ปลายปล้มใจ รู้สึกอยากที่จะทำงาน มีองค์ประกอบ



ที่เกี่ยวข้องกับการติดต่อสัมพันธ์ (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 ซึ่งช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ชินกร น้อยคำยาง, 2555, หน้า 16)

เมื่อบุคลากรมีความสุขในการทำงานผลที่ตามมา คือ บุคลากรจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จ เกิดภาคภูมิใจต่อผลงาน ทำให้เพื่อนร่วมงานมีความสุข บรรยากาศในที่ทำงานดี มีการช่วยเหลือกันในงาน รวมทั้งองค์กรได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล (Manion, 2003) สิ่งเหล่านี้ส่งผลให้อัตราการลาออก การขาดงานในองค์กรลดลง (Ketchian, 2003) ดังนั้นการสร้างความสุขในที่ทำงานจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งเพราะจะทำให้เกิดความราบรื่นในการบริหารองค์การ โดยการที่คนในองค์การมีความสุขในการทำงานจะก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ซึ่งจะทำให้มีผลผลิตที่มีคุณภาพ และหากคนในองค์การมีความสุขในการทำงาน จะช่วยลดความขัดแย้ง และลดความเครียดในการทำงาน นอกจากนี้ยังช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นจะเห็นได้ว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่นำความสำเร็จมาสู่องค์การซึ่งจำเป็นต้องมีการพัฒนาให้มีความสุขในการทำงาน (พรรณิภา สืบสุข, 2548, หน้า 21)

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ความสุขในการทำงาน มักจะมีความสัมพันธ์หรือส่งผลต่อปัจจัยประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

ในหน่วยงานต่าง ๆ และปัจจัยในด้านอื่น ๆ ด้วย ดังเช่นงานวิจัยของ สุทธิชา คหฺภูฐา (2554) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตลาดพร้าว พบว่า ความสุขในการทำงานโดยรวม และประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .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 ส่วนด้านสุขภาพกายและใจดีด้านมีน้ำใจเอื้ออาทร ด้านการมีเงิน ด้านการผ่อนคลาย ด้านการมีศีลธรรม ด้านครอบครัวอบอุ่น ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ (สุมาลี ดวงกลาง, 2560)

กรมการปกครอง เป็นหน่วยงานสังกัดกระทรวงมหาดไทย ดำเนินงานเกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายใน การบริหารการปกครองท้องถิ่นในระดับอำเภอ ตำบล และหมู่บ้าน การดำเนินการและพัฒนาระบบงานทะเบียนราษฎร และการขออนุญาตต่าง ๆ ตามกฎหมาย กรมการปกครอง มีภารกิจเกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายในประเทศ การอำนวยความสะดวกความเป็นธรรม การปกครองท้องถิ่น การอาสารักษาดินแดน และการทะเบียนเพื่อให้ประชาชนมีความมั่นคงปลอดภัย ได้รับบริการที่สะดวก รวดเร็ว และให้เกิดความสงบสุขในสังคมอย่างยั่งยืน โดยให้มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้ (กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2559, หน้า 20)

1. เสนอแนะนโยบายและจัดทำแผน มาตรการ ติดตาม และประเมินผล ด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายใน
2. ดำเนินการเกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อย การสืบสวนสอบสวนคดีอาญาในหน้าที่พนักงานฝ่ายปกครอง และการอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน
3. ดำเนินการเกี่ยวกับการรักษาความมั่นคงภายใน งานการข่าว

งานกิจการชายแดน งานควบคุมดูแลชาวเขาและชนกลุ่มน้อย ผู้อพยพและผู้หลบหนี  
เข้าเมือง งานสัญชาติ และงานกิจการมวลชน

4. สนับสนุนและส่งเสริมการปกครองในระบบประชาธิปไตยและการ  
เลือกตั้งทุกระดับ
  5. ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยกองอาสารักษาดินแดน
  6. ดำเนินการพัฒนาและบริหารการปกครองท้องถิ่นในระดับอำเภอ  
กิ่งอำเภอ ตำบลและหมู่บ้านตามกฎหมายว่าด้วยลักษณะปกครองท้องถิ่น
  7. ดำเนินการและพัฒนาระบบงานทะเบียนราษฎร งานบัตรประจำตัว  
ประชาชนและงานทะเบียนอื่น รวมทั้งการบริหารจัดการฐานข้อมูลกลางเพื่อการใช้  
ประโยชน์ร่วมกันทั้งภาครัฐและภาคเอกชน
  8. ดำเนินการพัฒนาบุคลากรในด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย  
และความมั่นคงภายใน
  9. ดำเนินการสื่อสารเพื่อการบริหารงาน การรักษาความสงบเรียบร้อย  
และความมั่นคงภายใน
  10. อำนาจการและสนับสนุนการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่และความ  
รับผิดชอบของนายอำเภอ
  11. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรม  
หรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย
- ส่วนราชการสังกัดกรมปกครอง กระทรวงมหาดไทยในระดับจังหวัด อันได้แก่
1. ที่ทำการปกครองจังหวัด มีปลัดจังหวัด (ผู้อำนวยการระดับสูง) เป็น  
หัวหน้าส่วนราชการ มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัด โดยแบ่งส่วนราชการ  
ออกเป็น 3 กลุ่มงาน ได้แก่
    - 1.1 กลุ่มงานบริหารงานปกครอง มีเจ้าพนักงานปกครองชำนาญการ  
พิเศษ (จ่าจังหวัด) เป็นหัวหน้ากลุ่มงาน
    - 1.2 กลุ่มงานความมั่นคง มีเจ้าพนักงานปกครองชำนาญการพิเศษ  
(ป้องกันจังหวัด) เป็นหัวหน้ากลุ่มงาน
    - 1.3 กลุ่มงานการเงินและบัญชี มีนักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ  
พิเศษ (เสมียนตราจังหวัด) เป็นหัวหน้ากลุ่มงาน

2. ที่ทำการปกครองอำเภอ มีนายอำเภอ (ผู้อำนวยการระดับสูง-ต้น) เป็นหัวหน้าส่วนราชการ มีสำนักงานตั้งอยู่ภายในที่ว่าการอำเภอ

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

สภาพแวดล้อมในการบริหารงานของส่วนราชการสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร มีกระแสการเปลี่ยนแปลงจะมีหลายประการ เช่น อำนาจหน้าที่ของรัฐจะกระจายลงไปสู่ภูมิภาค ท้องถิ่น และภาคเอกชนมากขึ้น การเรียกร้องจากประชาชนจะมีความถี่และความรุนแรงมากขึ้น ประชาชนจะอพยพเข้าสู่เมืองมากขึ้น การพัฒนาเมืองและการพัฒนาเศรษฐกิจอุตสาหกรรมจะเป็นกลไกสำคัญในการกระจายรายได้ การติดต่อสัมพันธ์กับประเทศเพื่อนบ้านจะมีมากขึ้นอันเป็นผลจากการรวมตัวกันของกลุ่มประเทศ เพื่อเสริมสร้างอำนาจต่อรองในการแข่งขันในสังคมโลก ฯลฯ ส่งผลให้บุคลากรของส่วนราชการสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนครย่อมต้องมีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ 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 ดังเช่นงานวิจัยของ ธัญญา เรืองเมธีกุล (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย ในเขตจังหวัดนครสวรรค์ พบว่า โดยภาพรวมพนักงานมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งพนักงานให้ความสำคัญกับปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานมากที่สุด

รองลงมา คือ ปัจจัยที่เกี่ยวกับตัวของงาน ลำดับถัดมา คือ ปัจจัยที่เกี่ยวกับคน และสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและปัจจัยที่เกี่ยวกับตนเอง ปัจจัยที่เกี่ยวกับตัวของงาน ปัจจัยที่เกี่ยวกับคน และสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ปัจจัยที่เกี่ยวกับตนเอง และปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยที่เกี่ยวกับตนเอง ปัจจัยที่เกี่ยวกับคนและสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และปัจจัยที่เกี่ยวกับตัวของงาน ตามลำดับ ดังนั้น การบริหารงานขององค์การในยุคปัจจุบันนี้ ในทุก ๆ องค์การจะเน้นเรื่องของประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นหลักเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ทั้งนี้เพื่อให้องค์การมีความเจริญก้าวหน้าและให้ทันกับองค์การอื่น ๆ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์การต้องให้ความสำคัญและสนใจในด้านความสุขในการทำงานของบุคลากร ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีค่าและเป็นกำลังสำคัญ โดยองค์การจะต้องใส่ใจและส่งเสริมให้บุคลากรรู้สึกว่าการทำงานได้อย่างมีความสุขด้วยเหตุนี้องค์การที่ต้องการให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน มีความรักในงานที่ทำ มีความรักในองค์การที่ทำอยู่จึงได้พยายามส่งเสริมและพัฒนาในด้านต่าง ๆ ให้กับบุคลากรอันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งแก่ตนเองและผู้อื่น รวมทั้งสังคมรอบข้างด้วย (นิติพล ภูตะโชติ, 2559)

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวิจัยถึงความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร โดยมีความมุ่งหมายของการวิจัยเพื่อศึกษาว่าความสุขในการทำงาน มีอิทธิพลหรือส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร หรือไม่อย่างไร ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยจะนำไปใช้เป็นแนวทางและเป็นข้อสนเทศในการวางแผนกลยุทธ์ กำหนดทิศทางการดำเนินงานการปรับกลยุทธ์ในการบริหารจัดการ การบริหารงานบุคคลของส่วนราชการ สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร รวมทั้งส่งเสริมพัฒนาความรู้ ความสามารถ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของส่วนราชการสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ให้สูงขึ้น อันจะช่วยเพิ่มขีดความสามารถเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การต่อไป

## คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ความสุขในการทำงานและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับใด
2. ความสุขในการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร หรือไม่อย่างไร
3. แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ควรเป็นอย่างไร

## ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร
3. เพื่อแสวงหาแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร

## สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ดังนี้  
 ความสุขในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน  
 ของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร

## ความสำคัญของการวิจัย

จากการศึกษาครั้งนี้ ผลการศึกษามีความสำคัญดังนี้

1. ทำให้ทราบระดับความสุขในการทำงานและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน  
 ของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร
2. ทำให้ทราบถึงอิทธิพลของความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผล  
 การปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัด  
 สกลนคร
3. ผลจากการวิจัยทำให้ได้แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิผล  
 การปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ซึ่งส่วน  
 ราชการสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ตลอดจน  
 หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการบริหาร  
 ทรัพยากรมนุษย์ และประสิทธิผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย  
 ขององค์การต่อไป

## ขอบเขตของการวิจัย

### 1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

#### 1.1 ประชากร

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

#### 1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากร (ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และพนักงานจ้าง) สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขต จังหวัดสกลนคร จำนวน 226 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการเทียบตารางสำเร็จรูปคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (ลิน พันธ์พิณิจ, 2554, หน้า 137) และจะทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

## 2. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่ ความสุขในการทำงาน ของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ตามแนวคิดความสุขในการทำงาน (Happiness at work) ของ Manion (2003) ประกอบด้วย

2.1.1 ด้านการติดต่อสัมพันธ์

2.1.2 ด้านความรักในงาน

2.1.3 ด้านความสำเร็จในงาน

2.1.4 ด้านการเป็นที่ยอมรับ

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร โดยประยุกต์แนวคิดระบบการวัดผลการดำเนินงานในภาพรวม (Overall Performance Measurement System) ของ Pun และ White (2005, p. 56) มาเพื่อทำการศึกษาระดับบุคคล ประกอบด้วย

2.2.1 ด้านศักยภาพทางการแข่งขัน

2.2.2 ด้านความยืดหยุ่น

2.2.3 ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2.2.4 ด้านนวัตกรรม

2.2.5 ด้านคุณภาพการบริการ

## 3. ขอบเขตด้านพื้นที่ของการวิจัย

พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษา คือ ส่วนราชการสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย

3.1 ที่ทำการปกครองจังหวัดสกลนคร

3.2 ที่ทำการปกครองอำเภอ 18 อำเภอ ในเขตจังหวัดสกลนคร

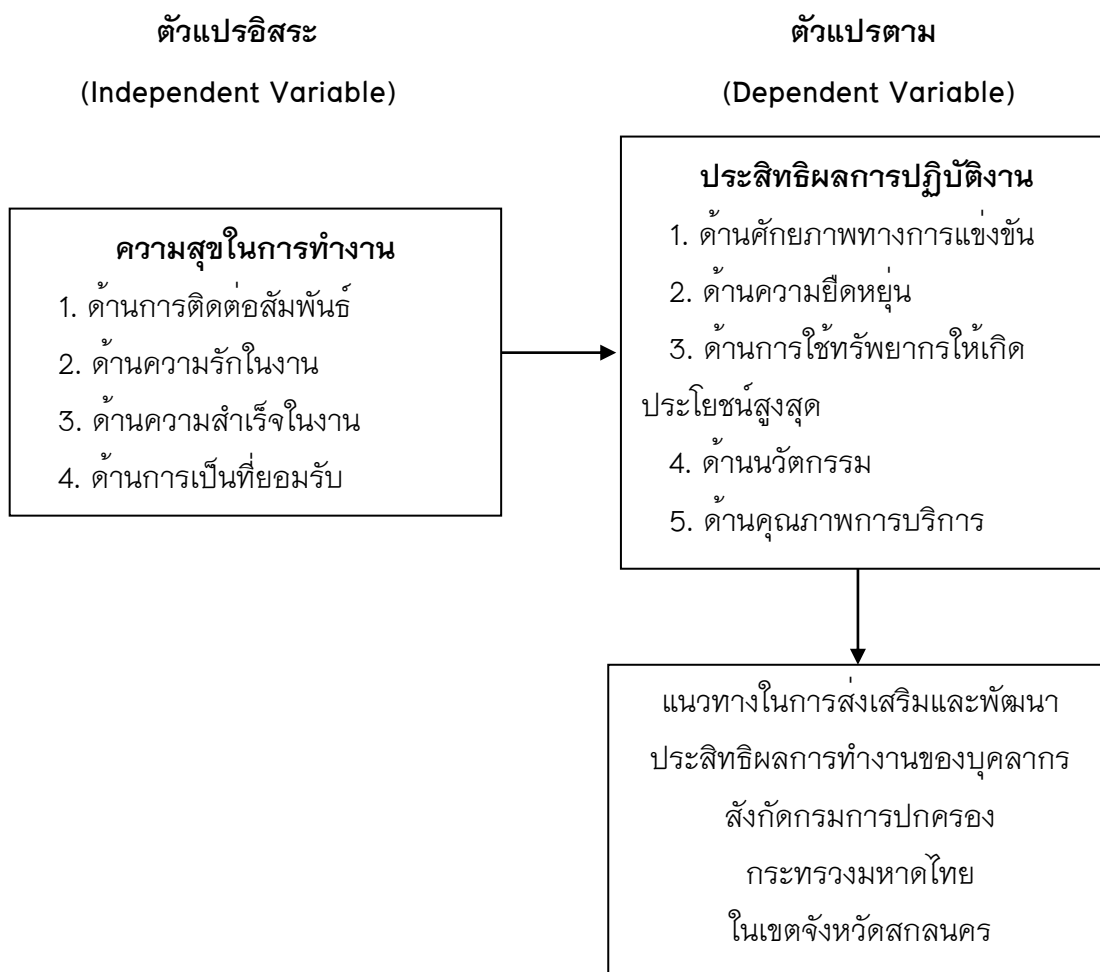


#### 4. ขอบเขตด้านระยะเวลาดำเนินการวิจัย

ช่วงเวลาที่ทำการศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูล คือ ระหว่างวันที่ 1 มีนาคม พ.ศ. 2562 ถึงวันที่ 31 พฤษภาคม พ.ศ. 2563

#### กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน (Happiness at work) ของ Manion (2003) และแนวคิดระบบการวัดผลการดำเนินงานในภาพรวม (Overall Performance Measurement System) ของ Pun และ White (2005, p. 56) มาประยุกต์ใช้เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดเพื่อตอบปัญหาการวิจัย และกำหนดเป็นความมุ่งหมายของการวิจัยได้ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

## นิยามศัพท์เฉพาะ

การศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยได้ให้นิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

1. ความสุขในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลได้ปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน รู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงานที่ทำมีการให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน ได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีการสนทนาพูดคุย

อย่างเป็นทางการ นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในองค์การอย่างมีความสุข โดยมีองค์ประกอบของความสุข 4 ด้าน ประกอบด้วย

#### 1.1 การติดต่อสัมพันธ์ หมายถึง การรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิด

ความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงาน โดยที่บุคลากรมาร่วมกันทำงานเกิดสังคมนการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงานให้ ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานการสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตรให้การช่วยเหลือและได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานเกิดมิตรภาพระหว่างปฏิบัติงานกับบุคลากรต่าง ๆ และความรู้สึกเป็นสุข ตลอดจนรับรู้ว่าการได้อยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน

#### 1.2 ความรักในงาน หมายถึง การรับรู้ความรู้สึกรักและผูกพันกับงาน

ที่ตนเองได้รับรู้ว่าตนมีภาระรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงานมีความกระตือรือร้น เพลิดเพลิน ตีใจและตื่นเต้นที่จะปฏิบัติงานและปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงาน มีความภาคภูมิใจในงานที่ตนเองได้รับผิดชอบในงาน

#### 1.3 ความสำเร็จในงาน หมายถึง การที่บุคลากรรับรู้ว่าได้ปฏิบัติงาน

บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น เกิดผลการทำงานในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิตเกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความก้าวหน้าและทำให้องค์การเกิดการพัฒนา

#### 1.4 ด้านการเป็นที่ยอมรับ หมายถึง การที่บุคลากรได้รับการยอมรับ

และความเชื่อถือจากผู้ร่วมงานและบุคคลต่าง ๆ ได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานสำคัญ ๆ ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงานและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน รวมแลกเปลี่ยนประสบการณ์จากผู้ร่วมงาน เช่น การขอคำปรึกษาต่าง ๆ เกี่ยวกับการทำงาน

### 2. ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การดำเนินงานของบุคลากร

สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนครให้เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ การทำงานที่ต้องได้รับผลประโยชน์สูงสุดและจะพิจารณาได้จากผลงาน สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ประกอบด้วย

2.1 ศักยภาพทางการแข่งขัน หมายถึง การยกระดับคุณภาพการให้บริการให้ประชาชนมีความพึงพอใจคุณภาพของการให้บริการของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร และบริการเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

2.2 ความยืดหยุ่น หมายถึง ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารจัดการองค์กร การปรับเปลี่ยนกระบวนการ การปรับเปลี่ยนหน้าที่ของพนักงานให้เหมาะสมตามสถานการณ์ในปัจจุบันได้อย่างรวดเร็ว

2.3 การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด หมายถึง การใช้ทรัพยากรตามจำนวน ขนาด คุณภาพและคุณลักษณะอย่างเหมาะสม ตรงกับความต้องการของหน่วยงานในการให้บริการประชาชนอย่างมีคุณภาพ มีแผนการจัดหาที่มีประสิทธิภาพสามารถจัดหาทรัพยากรได้ตรงกับความต้องการและทันเวลา

2.4 นวัตกรรม หมายถึง การใช้ประโยชน์ของการปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่เดิมมาทำให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สิ่งใหม่ ๆ ที่ไม่เคยมีมาก่อนและสิ่งที่มีอยู่เดิมมาประกอบขึ้นใหม่ให้ทันสมัยและใช้ได้ผลดียิ่งขึ้น และมีประสิทธิภาพ

2.5 คุณภาพการบริการ หมายถึง ความสามารถในการตอบสนองความต้องการของประชาชนที่รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพและเมื่อประชาชนได้รับบริการไปแล้วเกิดความประทับใจกับสิ่งเหล่านั้น

3. บุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่ประจำอยู่ในที่ทำการปกครองจังหวัดสกลนคร และที่ทำการปกครองอำเภอ 18 อำเภอในเขตจังหวัดสกลนคร

4. แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนครหมายถึง ข้อเสนอแนะจากการระดมความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน ที่ร่วมกันพิจารณาหาแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ที่ได้จากบทสรุปของงานวิจัยในด้านซึ่งได้คะแนนเฉลี่ยระดับต่ำกว่าเกณฑ์เฉลี่ยรวม เพื่อให้การพัฒนาประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลที่ดียิ่งขึ้น

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร” ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย โดยจะได้นำเสนอตามลำดับดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลการทำงาน
3. บริบทของหน่วยงานสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ความสุขเป็นสิ่งสำคัญในชีวิต ดังนั้น การจะทำให้ชีวิตมีความสุขนั้นงานก็ถือเป็นส่วนสำคัญในชีวิตที่จะทำให้มีความสุขได้ ซึ่งความสุขในการทำงานเป็นสิ่งที่บุคลากรในองค์การต้องการที่จะให้เกิดขึ้นเพราะเมื่อบุคคลมีความสุขในการทำงานจะมีความรู้สึทางบวกต่องาน มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานของตนเอง ทำให้ได้ผลงานตามเป้าหมายขององค์การ

#### ความหมายของความสุขในการทำงาน

พรรณิภา สืบสุข (2548) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรัก รู้สึกสนุกสนานและศรัทธาในงานที่ทำ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานประสบการณ์ที่ได้รับเกิดการสร้างสรรค์ในทางบวก

จิรา เต็มจิตอารีย์ (2550, หน้า 23) กล่าวว่า การมีความสุขในการทำงานได้แก่การเลือกทำงานที่ชอบหรือการสร้างความพึงพอใจในงานที่ทำ หากวิธีทำงานให้มีความสุข พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายภายในขอบเขตที่สังคมยอมรับตามความสามารถ

ของตนเองและมองเห็นหนทางไปสู่ความสำเร็จได้ แล้วลงมือปฏิบัติอย่างตั้งใจก็ย่อมเกิดความสุข เกิดความปิติจากความสำเร็จในงานตามมา

Warr (1990) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงานประกอบด้วย ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงานและความกระตือรือร้นในการทำงานซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า

1. ความรื่นรมย์ในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความสนับสนุนกับการทำงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน
2. ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ เต็มใจ มีความภูมิใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน
3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่วรวดเร็ว กระฉับกระเฉงมีชีวิตชีวาในการทำงาน

Kjerulf (2007) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานโดยที่บุคคลนั้น

1. เกิดความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่กระทำ
2. ทำงานที่ดีและมีความภูมิใจกับงานที่ตนกระทำ
3. ทำงานร่วมกับคนดี ๆ
4. รับรู้ว่างานที่ตนกระทำอยู่นั้นมีความสำคัญ
5. มีคนเห็นคุณค่าของงานที่เรากระทำ
6. มีความรับผิดชอบต่องานที่กระทำ
7. รู้สึกสนุก มีความสุขในที่ทำงาน
8. มีความรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน

นอกจากนี้ Kjerulf ยังกล่าวว่าความสุขในการทำงานเป็นทางเลือก ไม่สามารถที่จะผลักดันหรือกดดันให้ใครเกิดความสุขในการทำงานได้ความสุขในการทำงานจะแตกต่างกันในแต่ละบุคคลปัจจัยเดียวกันทำให้บุคคลหนึ่งมีความสุขในขณะที่อีกคนหนึ่งไม่มีความสุขในการทำงาน นอกจากนี้ความสุขในการทำงานนั้นหากเกิดขึ้นแล้วจะยั่งยืนยาว และความสุขในการทำงานไม่สามารถสร้างได้ในทันทีทันใด

Manion (2003) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานคือผลที่เกิดจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำการสร้างสรรค์ของตนเอง มีความปลอบปลื้มใจนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรมีความผูกพันและมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกันเกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน ปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน มีความผูกพันในงานและทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป

Diener (2003) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ การรับรู้ของบุคลากรถึงอารมณ์ความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขกับภารกิจหลักอันเป็นผลมาจากการทำงาน สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของตนเองให้ชีวิตมีคุณค่า ได้ทำงานที่เกิดประโยชน์ เกิดความสมหวังในประสบการณ์ที่ได้รับ

Iopener (2003 อ้างถึงใน รวมศิริ เมนะโพธิ, 2550) กล่าวว่า การทำงานอย่างมีความสุข (Happiness at work) เป็นส่วนผสมพื้นฐานของความสำเร็จทั้งในระดับปัจเจกบุคคลและระดับองค์กร โดยเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จะขับเคลื่อนความสำเร็จของธุรกิจ ในองค์กรที่ประสบความสำเร็จเข้าใจถึงความสัมพันธ์ที่สำคัญระหว่าง ความสุข ผลผลิต และกำไร องค์กรเข้าใจว่าพนักงานที่มีความสุขจะมีความคิดสร้างสรรค์และมุ่งสู่ความเป็นเลิศในผลงาน นอกจากนั้นพนักงานเหล่านั้นยังสร้างแรงบันดาลใจและแรงส่งเสริมให้กับผู้อื่นอีกด้วย กล่าวได้ว่า การทำงานอย่างมีความสุขนั้นเป็นส่วนหนึ่งของความพึงพอใจในการทำงาน แต่เป็นเครื่องมือในการทำนายที่ดีกว่าทั้งในด้านผลิตผล ความผูกพันกับองค์กร และแรงจูงใจในการทำงาน หากพนักงานรู้สึกมีความสุขในสิ่งที่เขาได้ทำแล้ว เขาจะมีความผูกพันและจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นเป็นที่แน่นอนว่าองค์กรเมื่อประสบความสำเร็จแล้ว ความสุขภายในองค์กรย่อมเกิดขึ้น แต่มีนักธุรกิจที่ประสบความสำเร็จมากมายกล่าวว่า ความสำเร็จมากมายกล่าวว่า ความสำเร็จไม่ได้เหมือนกับความสุข ความสำเร็จนั้นไม่นำไปสู่ความผูกพัน ความจงรักภักดีและแรงจูงใจกับองค์กรในระยะยาว ในทางตรงข้ามความสุขในการทำงานจะเป็นตัวนำพามาซึ่งสิ่งนั้น นอกจากนั้น การทำงานอย่างมีความสุขนั้นจะพามาซึ่งการอยู่กับองค์กรนานขึ้น แสดงผลงานในระดับสูงและความสำเร็จตามเป้าหมาย แสดงความคิดเห็นเชิงบวกทำงานนานขึ้นและหนักขึ้น ได้รับการเคารพนับถือและยอมรับจากคนอื่น ๆ อัตราการป่วยลดน้อยลง แสดงถึงประสิทธิภาพที่มีอยู่และการนำสิ่งใหม่ ๆ เข้ามาแก้ไข และกลยุทธ์ในการแก้ไขปัญหา ซึ่งลักษณะนิสัยและพฤติกรรมเหล่านี้จะทำให้พนักงาน เพื่อนร่วมงาน หัวหน้า และลูกค้ามีความสุขเช่นเดียวกัน

## วิธีสร้างความสุขในการทำงาน

การสร้างความสุขในการทำงานสามารถทำได้ตามสภาวะการณ์และต้องเกี่ยวข้องกับเงื่อนไขดังต่อไปนี้ (สมิต สัจฉกร, 2549)

1. ลักษณะงาน ถ้าได้ทำงานที่เรารักและเราชอบ เราก็จะมีความสุข แต่ถ้าหากเราไม่สามารถเลือกงานได้ เราต้องใช้วิธีการปรับตัวให้เข้ากับงานที่ทำอยู่แสวงหาวิธีการที่จะทำให้รักและพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย และอาจนำงานที่เรารักหรือชอบจริง ๆ แต่ไม่ได้ทำให้เป็นงานอดิเรก

2. การได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถทำให้คนมีความสุข เพื่อให้ได้รับการยอมรับโดยเฉพาะอย่างยิ่งงานที่ยาก ต้องใช้ทั้งความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และทำงานที่เป็นนวัตกรรมใหม่ ๆ ยิ่งทำงานนั้นสำเร็จลงได้ก็จะเกิดความภาคภูมิใจ มีความเชื่อมั่น และมีความสุขที่ได้รับเกียรติและได้รับการยกย่องนับถือจากคนทั้งในและนอกวงการ

3. การได้ทำงานที่แต่ละคนมีใจรักและอยากทำถือว่าเป็นงานที่สนุกสนานสร้างความพึงพอใจสูงสุด เพราะได้สนองตอบความต้องการของผู้ที่ปฏิบัติงานนั้น ๆ

Franken (2002) กล่าวถึง วิธีที่เป็นความต้องการสำหรับการทำงานเพื่อช่วยให้เกิดความสุขและความสำเร็จในองค์การ คือ

1. การเพิ่มขึ้นหรือการขยายเข้าสู่บุคคลที่สนิทสนมคุ้นเคย โดยการติดต่อสื่อสารอย่างสม่ำเสมอ
2. การพัฒนาสัมพันธภาพระหว่างเพื่อน หรือบุคคลในสังคมให้มีความลึกซึ้งเพิ่มมากขึ้น
3. การสร้างอารมณ์และความรู้สึกให้เกิดการแข่งขันในระหว่างกิจการ และมีการส่งเสริมความร่วมมือร่วมใจกันภายในแต่ละองค์การ
4. การเติมเต็มในสิ่งที่ต้องการพื้นฐานของบุคคลากรให้เกิดความรับรู้และภาคภูมิใจในความสามารถและความสำเร็จของตนเองและขององค์การ

Show and Simus (1998) กล่าวว่า นักจิตวิทยาทั้งสองท่านได้ให้ข้อเสนอแนะถึงหนทางที่จะช่วยให้การทำงานในยุคปัจจุบัน ให้เป็นสุขและมีประสิทธิภาพสามารถทำได้หลายวิธี ดังต่อไปนี้

1. รู้จักคุณค่าของตัวเอง (Value yourself property) รู้ว่าตนเองมีความสามารถ ทักษะด้านไหนอย่างไร รู้จักประเมินตนเอง สามารถทำอะไรได้แค่ไหน



2. ทำสิ่งธรรมดาให้เป็นสิ่งไม่ธรรมดา (Make the ordinary extraordinary) เป็นการทำให้การทำงานทุกวันให้เป็นสิ่งแปลกใหม่และมีคุณค่า
3. อย่าหมดกำลังใจกับความล้มเหลว (Don't zero in on your failure) เพราะเป็นการคิดที่จะทำให้ท้อแท้และหมดกำลังใจ
4. อย่าโกรธง่าย (Don't below up at anybody) เพราะการใช้อารมณ์มีแต่จะทำให้ผู้คนรอบตัวรังเกียจ
5. อย่าดื่มสุรา (Don't drink) การดื่มสุราทำให้เสียบุคลิกภาพและสมรรถภาพในการทำงานลดลง
6. ถ้ามีเรื่องเลวร้าย (When thing seem black) อย่าหมดกำลังใจ
7. ปรึกษากับเพื่อนหรือผู้เชี่ยวชาญ (Talk it over with a friend of a professional) เพราะอาจมีอะไรดี ๆ เตือนสติเราได้
8. หาเวลาที่เป็นสุข (Set happy hour) อาจเป็นเวลาที่ทำให้เราพอใจ ทั้งอยู่คนเดียวมีคนอื่นอยู่ หรือหางานอดิเรกที่เราชอบทำ เช่น เล่นกีฬา เล่นดนตรี ท่องเที่ยว เป็นต้น เพราะสิ่งเหล่านี้จะช่วยลดความกดดัน

### ปัจจัยที่มีผลต่อความสุข

ความสุขมีความสำคัญเพราะเป็นปัจจัยและแรงจูงใจที่สำคัญที่สุดในการมีชีวิตอยู่พร้อมกับทำให้มีสุขภาพดีและมีชีวิตที่ยืนยาว สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขนั้น แบ่งออกเป็น 7 ด้าน ดังนี้ (ธร สุนทรายุทธ, 2553, หน้า 173 - 178)

1. ความสุขกับฐานะทางเศรษฐกิจ คนส่วนใหญ่มักเชื่อว่าเงินเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการมีความสุขและยิ่งมีเงินมากเท่าใดก็ย่อมมีความสุขมากเท่านั้น
2. ความสุขกับสุขภาพ สุขภาพเป็นปัจจัยสำคัญของการมีความสุขของมนุษย์มีความอดทนต่อความเจ็บปวดและการป่วยทางจิตได้น้อยกว่าการเจ็บป่วยทางร่างกาย นั่นคือปัญหาสุขภาพทางกายและปัญหาทางด้านจิตมีผลกระทบต่อความสุข
3. ความสุขกับความสัมพันธ์ของคนในครอบครัว รู้สึกว่ามีคนรักทำให้ระดับฮอโมนีความสมดุลมากขึ้น ความสะดวกสบายต่าง ๆ เพิ่มขึ้น เพราะมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันนั้นแสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์ของครอบครัวส่งผลต่อการมีความสุข
4. ความสุขกับงาน โดยธรรมชาติแล้วมนุษย์ชอบทำงานเพราะนำมาซึ่งรายได้แล้วยังนำมาซึ่งความสำเร็จอีกด้วยและยังนำมาซึ่งมิตรภาพและความสำเร็จ ยิ่งไปกว่านั้นการมีงานทำยังช่วยเหลือสังคมได้ ทำให้ได้รับการยกย่องนับถือ มีหน้ามีตา

ในสังคมได้มากกว่า

5. ความสุขกับเพื่อนและสังคมรอบด้าน เพื่อนที่สนิทสนมและสังคมที่ดี ทำให้คนมีความสุข ได้แก่ ความรู้สึกไว้น้อยเชื่อใจของคนในสังคม

6. ความสุขกับการมีอิสรภาพส่วนบุคคล เป็นปัจจัยภายนอกที่มีผล ต่อความสุขซึ่งขึ้นอยู่กับประเทศ รัฐบาล และการปกครอง ถ้าประเทศสงบ ประชาชน มีอิสรภาพก็ส่งผลให้คนมีความสุข

7. ความสุขกับค่านิยมส่วนบุคคล เป็นปัจจัยภายในของแต่ละบุคคลที่จะมี ความสุขกับการดำรงตนในสังคมด้วยค่านิยมส่วนบุคคล หรือปรัชญาแนวคิดการใช้ชีวิต

### ประโยชน์ในการสร้างความสุขในที่ทำงาน

#### ประโยชน์ต่อพนักงาน

1. มีความสุขในการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม
2. มีผลงานที่ดี มีความมั่นคงในอาชีพ
3. ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี
4. เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญ ต่อองค์กรมากขึ้น
5. มีความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหารที่ดีขึ้น
6. มีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น
7. มีความรู้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต นำไปเผยแพร่ต่อบุคคลในครอบครัว และชุมชนเป็นประชากรที่มีคุณค่า

#### ประโยชน์ต่อองค์กร

1. ผลผลิตสูงขึ้น
2. ลดการขาดงาน การเข้างานช้า การลาป่วย ลากิจของพนักงาน
3. มีชุมชนที่เข้มแข็งในองค์กร
4. สภาพแวดล้อมในการทำงานดีขึ้น ลดอัตราการเลิกจ้าง ทำให้ประหยัด ค่าใช้จ่ายในการสรรหา และฝึกอบรมพนักงานใหม่
5. ส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กร
6. ลดความไม่พอใจในการทำงานของผู้ใช้แรงงาน ทำให้ความสัมพันธ์ ระหว่างฝ่ายบริหารกับพนักงานดีขึ้น และทำให้พนักงานรักองค์กรมากขึ้น

## แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน (Happiness at work) ตามแนวคิดของ Manion (2003) หมายถึง ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำที่สร้างสรรค์ของตนเอง มีการแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลาบปลื้มใจ ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเป็นอารมณ์ในทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน การร่วมกันแสดงความคิดเห็นด้วยเหตุและผลส่งผลให้สามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และผลจากการประสบความสำเร็จในการทำงาน ทำให้แสดงอารมณ์ในทางบวก เช่น ความสุข สนุกสนาน ทำให้สถานที่ทำงานเป็นที่น่ารื่นรมย์ บุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความสุขจะทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความผูกพันในงานทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป ซึ่งมุ่งอธิบายด้วยองค์ประกอบของความสุข 4 ด้าน ดังนี้

1. การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) หมายถึง การรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคลากรมาร่วมกันทำงาน เกิดสังคมนการทำงานขึ้นเกิดสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรต่าง ๆ และความรู้สึกเป็นสุข ตลอดจนรับรู้ว่าได้อยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและปรารถนาดีต่อกัน

2. ความรักในงาน (Love of the work) หมายถึง การรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่างแน่นเหนียวกับงาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้น ดีใจ เพลิดเพลินในการที่จะปฏิบัติงานและปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานมีความภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

3. ความสำเร็จในงาน (Work achievement) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิตเกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จมีความก้าวหน้าและทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณเองได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามเกี่ยวกับเรื่องงาน

ที่ได้ปฏิบัติของตนและได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงานและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงานตลอดจนได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

จากองค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบดังกล่าว Manion (2003) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานมีส่วนช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำไปพิจารณาในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึกอยากทำงานจากสภาพแวดล้อมให้จูงใจอยากที่จะทำงานซึ่งมีผลให้บุคลากรเกิดความยินดีในงานที่ทำ มีส่วนร่วมในงาน และเกิดความสุขในงานตามมา นอกจากนี้ Manion (2003) กล่าวว่า ความสุขเป็นพลังของอารมณ์ในทางบวก ความรู้สึกสดชื่น มีชีวิตชีวา ประสบการณ์ความสุข ความสนุกสนานในการทำงานเป็นส่วนสำคัญในการทำงาน ผลที่ตามมาของความสุขในการทำงานคือผลงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ บุคลากรมีความตั้งใจปฏิบัติงานให้มีคุณค่าและประสิทธิภาพต่อไป

Kjerulf (2007) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกของความสุที่ ได้รับการจากการทำงาน เช่น การรู้สึกสนุกสนาน การได้ทำงานที่ยิ่งใหญ่และรู้สึกภาคภูมิใจ การเห็นคุณค่าของงาน การทำงานร่วมกับบุคคลที่มีความสามารถ ซึ่งเสนอข้อสังเกตถึงลักษณะสำคัญในการสร้างความสุขในองค์การ คือ

1. ความสุขในการทำงานเป็นสิ่งที่แพร่กระจาย อันเกิดจากเซลล์สมองของมนุษย์ซึ่งมีเซลล์กระจกเงาโดยทำหน้าที่คล้ายกับการสะท้อนภาพ หรือการเลียนแบบพฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์ ดังนั้น คนมีความสุขเพียงหนึ่งคนก็สามารถแพร่กระจายอารมณ์เชิงบวกไปทั่วองค์การแต่ในทางตรงกันข้าม คนที่มีความทุกข์ก็สามารถแพร่กระจายอารมณ์เชิงลบได้เช่นกัน

2. ความพึงพอใจในงานไม่ใช่ความสุข เพราะความพึงพอใจเป็นเพียงแค่การใช้ชีวิตการทำงานอย่างพอใจ แต่ความสุขในการทำงาน คือ การทำงานนั้นเต็มไปด้วยความตื่นเต้นกระตือรือร้น เปี่ยมไปด้วยพลังงานและความสนุกสนาน

3. ความสุขในการทำงานไม่จำเป็นจะต้องมีความสุขตลอดเวลาแม้จะเป็นงานที่ตนเองรักก็ตาม อาจมีช่วงเวลาที่เกิดความรู้สึกทางลบได้ ดังนั้น บุคคลจำเป็นต้องมีความกระตือรือร้นและมีทักษะแก้ไขปัญหาด้วยการมองด้านบวก

4. ความสุขในการทำงานของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน จึงควรใช้หลักการบริหารแบบมีทางเลือก

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลได้ปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน รู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงานที่ทำมีการให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน ได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีการสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในองค์การอย่างมีความสุข โดยในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน (Happiness at work) ของ Manion (2003) มาประยุกต์และบูรณาการ เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยเกี่ยวกับ ความสุขในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในส่วนราชการสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ 2) ด้านความรักในงาน 3) ด้านความสำเร็จในงาน และ 4) ด้านการเป็นที่ยอมรับ

## แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลการทำงาน

### ความหมายของประสิทธิผล

คมกริช สิมเรื่องวุฒิกุล (2547, หน้า 13) ได้อธิบายประสิทธิผล ไว้ว่า ประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง ผลผลิตหรือการดำเนินงานนั้น ๆ บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ กล่าวคือ การที่เราจะพิจารณาว่าการดำเนินงานที่จัดทำขึ้นนั้นมีผลสำเร็จมากน้อยเป็นประการใด เราจะนำผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานไปเทียบกับวัตถุประสงค์ที่เรากำหนดไว้ หากผลที่ได้เป็นไปตามวัตถุประสงค์แล้วก็แสดงว่าการดำเนินงานดังกล่าวมีประสิทธิภาพซึ่งเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าประสิทธิผล คือ ตัวการสำคัญที่จะเป็นเครื่องตัดสินในขั้นสุดท้ายว่าการบริหารและองค์การประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด

รุจา รอดเข็ม (2547, หน้า 17) ได้อธิบายประสิทธิผลองค์กร ไว้ว่า ประสิทธิผลองค์กร หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการปรับตัวและพัฒนาเพื่อความอยู่รอดขององค์กร

ยิ่งบุญ พุดตัง (2547, หน้า 26) ประสิทธิภาพเป็นความมากน้อยของการที่องค์กรสนองตอบต่อความต้องการของสังคมโดยเฉพาะอย่างยิ่งลูกค้า ซึ่งวัดได้จากสิ่งที่ลูกค้าได้รับจากหน่วยงานในแง่ของคุณภาพสินค้าหรือบริการ ปริมาณความเรียบร้อยและ

ความมาตรฐานของสินค้าหรือบริการ ความรวดเร็วของการบริการ ความเต็มใจช่วยเหลือ  
ความเป็นมิตรและลักษณะท่าทีของพนักงานหรือพฤติกรรมของพนักงานนั่นเอง

สุนทร สุขไทย (2547, หน้า 185) ประสิทธิผล หมายถึง ผลสำเร็จตาม  
วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายและผลที่คาดว่าจะได้รับ เป็นการประเมินความสำเร็จของ  
โครงการเมื่อสิ้นสุดการดำเนินงานแล้ว ผลลัพธ์ออกทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพตรงตาม  
วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และผลที่คาดว่าจะได้รับเพียงใด

ศุภชัย ยาวะประภาส (2548, หน้า 79-80) ประสิทธิผล หมายถึง  
ความสามารถในการบรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายของนโยบาย การพิจารณา  
ทางเลือกโดยใช้ประสิทธิผลเป็นเกณฑ์ทำได้โดยการวิเคราะห์ว่าทางเลือกนั้นสามารถบรรลุ  
วัตถุประสงค์หรือไม่ มากน้อยเพียงใด ถ้าบรรลุวัตถุประสงค์ก็ผ่านการพิจารณา ถ้าไม่  
บรรลุก็ถือว่ายังไม่ผ่าน

กนกรัตน์ ภูระหงษ์ (2549, หน้า 7) ได้อธิบายประสิทธิผลการดำเนินงาน  
ไว้ว่า ประสิทธิผลการดำเนินงาน หมายถึง ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานให้บรรลุ  
วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ของผู้บริหาร ที่มีต่อการดำเนินงานให้สำเร็จตามมาตรฐาน

สุรสิทธิ์ วชิรขจร (2549, หน้า 132) ประสิทธิผล เป็นการพิจารณาถึงผล  
ของโครงการว่าบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ ในทางสังคมศาสตร์หรือสาธารณสุข  
ศาสตร์โครงการที่จัดทำขึ้นเป็นการบริการที่รัฐพึงมีให้แก่ประชาชน จึงไม่สามารถพิจารณา  
เฉพาะการลงทุนและผลที่ได้รับเท่านั้น แต่จะต้องพิจารณาถึงการบรรลุวัตถุประสงค์ของ  
โครงการด้วย การบรรลุวัตถุประสงค์จึงเป็นประเด็นที่สำคัญ ส่วนตัวชี้วัดที่ใช้จะขึ้นอยู่กับ  
กับวัตถุประสงค์ของแผนงานหรือนโยบายนั้น ๆ

ชาญณรงค์ สุราสา (2550, หน้า 5) ได้อธิบายประสิทธิผลไว้ว่า ประสิทธิผล  
หมายถึง ผลการดำเนินงานตามแผนงานหลักประกอบด้วย การบริหารจัดการ การพัฒนา  
คุณภาพด้านบุคลากรด้านระบบเทคโนโลยีและการสื่อสาร และด้านระบบภาคีเครือข่าย

สุภาพร พิศาลบุตร (2550, หน้า 221) ได้นิยาม ประสิทธิผล ไว้ว่า  
เป็นคำตอบที่ทำให้ทราบว่าผลผลิตและจุดหมายที่กำหนดไว้ได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้  
หรือไม่ เพียงใด และมีเหตุผลอะไรที่ทำให้การปฏิบัติงานนั้นประสบความสำเร็จ และ  
อะไรบ้างที่ทำให้ล้มเหลว

เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ (2550, หน้า 291) ได้นิยามประสิทธิผล ไว้คือ  
ความน่าจะเป็นของการบรรลุจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์หรือเป็นสิ่งที่แสดงออก

ถึงการบรรลุความสำเร็จ

ปาณิสรา จรัสวิญญู (2550, หน้า 16) กล่าวถึง ประสิทธิภาพว่าเป็นการประเมินเพื่อจะรู้ว่านโยบาย/แผนงาน/โครงการ ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือไม่ ซึ่งเป็นการประเมินความสำเร็จที่แท้จริงว่าเมื่อสิ้นสุดการดำเนินงานตามนโยบาย/แผนงาน/โครงการ แล้วได้ผลงานหรือผลลัพธ์ออกมาทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพตรงตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และผลที่คาดว่าจะได้รับเพียงใด

สถาบันตำราราชานุภาพ (2550, หน้า 31, อ้างถึงใน สุพัฒน์ กองศรีมา, 2552, หน้า 31) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพ (Effectiveness) หมายถึง การใช้ความพยายามเพื่อบริหารโครงการให้ได้ผลผลิต (Outputs) ตามรายการต่าง ๆ (Specifications) ที่กำหนดไว้ด้วยทรัพยากรโครงการ (Inputs) ที่ไม่มากกว่าที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการโครงการ ในที่นี้ ผลผลิต หมายถึง ผลการปฏิบัติงานบริการหรือกิจกรรมที่เจ้าหน้าที่ทำสำเร็จ สมบูรณ์พร้อมส่งมอบให้ประชาชนผู้รับบริการ ผลผลิตเป็นผลงานที่เกิดจากการดำเนินกิจกรรมของหน่วยบริการโดยตรง ในที่นี้กิจกรรม หมายถึง การกระทำของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล เช่น การบันทึกข้อมูล เป็นต้น และผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลที่เกิดจากทำกิจกรรม

สุพัฒน์ กองศรีมา (2552, หน้า 32) ประสิทธิภาพ หมายถึง การดำเนินงานขององค์การ เพื่อที่จะมุ่งให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงานหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้ากำหนดไว้

จากการศึกษาความหมายของประสิทธิภาพ สามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงาน หมายถึง ระดับความสำเร็จของการดำเนินงาน ในการที่จะให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ แผนงาน และเป้าหมายของการทำงานตามที่ได้กำหนดไว้

จากที่กล่าวถึงข้างต้นเห็นได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสำเร็จหรือผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เป็นเรื่องการเน้นความสำคัญของสิ่งที่ออกแทนที่จะเป็นสิ่งป้อนเข้า จุดมุ่งหมายที่สำคัญของผลลัพธ์จึงได้แก่การศึกษาว่าผลลัพธ์ที่ปรากฏบรรลุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่เพียงใด

Price (1968, อ้างถึงใน สุพัฒน์ กองศรีมา, 2552, หน้า 31) ได้เสนอแนวคิดกับประสิทธิภาพขององค์การว่า หมายถึง ระดับบองศาหรือระดับความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย

### แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผล

Caplow (1964, P. 89, อ้างถึงใน ภรณ์ มหามนต์, 2529, หน้า 59) เสนอว่า ประสิทธิภาพขององค์กรควรวัดจากตัวแปร 4 ตัว คือ

1. ความมั่นคง หมายถึง ความสามารถในการรักษาโครงสร้างขององค์กรไว้
2. ความผสมผสาน หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการหลีกเลี่ยงการขัดแย้งระหว่างสมาชิกในองค์กร
3. ความสมัครใจ หมายถึง ความสามารถในการจัดให้มีความพึงพอใจสำหรับสมาชิก
4. ความสำเร็จ หมายถึง ผลรวมสุทธิของกิจกรรมขององค์กร

Mott (1972, P. 96) ได้กำหนดเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลขององค์กรโดยพิจารณาจาก

1. ปริมาณและคุณภาพของผลผลิต
2. ประสิทธิภาพ
3. ความสามารถในการปรับตัว
4. ความสามารถในการยืดหยุ่น

Gibson, and Other (1982, P. 27) ได้ทำการศึกษาและกำหนดเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลขององค์กรโดยใช้หลายเกณฑ์ ดังนี้

1. ความสามารถในการผลิต
2. ประสิทธิภาพ
3. ความพึงพอใจ
4. ความสามารถในการปรับตัว
5. การพัฒนาและการอยู่รอด

Parson (1960, P. 99, อ้างถึงใน พรชัย เชื้อชูชาติ, 2546, หน้า 33) ได้เสนอความคิดในการวัดประสิทธิผลขององค์กรโดยพิจารณาจาก

1. การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม (Adaptation)
2. การบรรลุเป้าหมาย (Goal Attainment)
3. การบูรณาการ (Integration)
4. การคงไว้ซึ่งระบบค่านิยม (Latency)



Hoy, and Miskel (1991, P. 384) ได้เสนอแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลขององค์กรโดยพิจารณาจาก

1. ความสามารถในการปรับเปลี่ยน
2. การบรรลุเป้าหมาย
3. ความพึงพอใจ
4. ความสนใจในชีวิต

Seiler (1967, P. 26 อ้างถึงใน แมน รถทอง, 2544, หน้า 76) ใช้ทฤษฎีระบบเป็นกรอบการวิเคราะห์ประสิทธิผลขององค์กร โดยเห็นว่าประกอบด้วยปัจจัย 3 ประการ คือ

1. ความสามารถในการผลิต (Productivity) หมายถึง กิจกรรมในการผลิตโดยใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด
2. ความพึงพอใจ (Satisfaction) หมายถึง กิจกรรมในการสนองตอบความสนใจสมาชิก
3. การพัฒนา (Development) หมายถึง กิจกรรมในการลงทุนในทรัพยากรด้านคน (Productivity) โดยเฉพาะการฝึกอบรมและการพัฒนา

#### แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินประสิทธิผล

พิทยา บวรวัฒนา (2544, หน้า 184-191) กล่าวว่า วิธีวัดประสิทธิผลขององค์กรมีอยู่ 4 วิธีด้วยกัน คือ

1. วิธีวัดประสิทธิผลขององค์กรจากความสามารถขององค์กรในการบรรลุเป้าหมาย (The Goal-Attainment Approach) ถือหลักว่าประสิทธิผลขององค์กรน่าจะถูกวัดได้จากความสามารถขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร เช่น พ่อค้าค้าขายมีกำไร เล่นกีฬาชนะ หมอรักษาคนไข้หาย ตำรวจจับขโมย
- อนึ่งมีข้อสังเกตคือ คำว่าเป้าหมายในที่นี้ หมายถึง เป้าหมายที่แท้จริงขององค์กร ซึ่งมีความแตกต่างจากวิธีดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย ทีมฟุตบอลที่ผู้เล่นสามารถเล่นได้สวยงามยิงลูกอันตรายได้หลายลูกแต่กลับเล่นแพ้ อย่างนี้ถือว่าทีมฟุตบอลนั้นไม่บรรลุเป้าหมายที่แท้จริงถึงแม้ว่าทีมนั้นอาจจะบรรลุเป้าหมายที่ต้องการการเล่นให้สวยงามและยิงลูกอันตรายหลายลูก

เราจะสามารถใช้วิธีวัดประสิทธิผลขององค์กรจากความสามารถในการบรรลุเป้าหมายได้ต่อเมื่อลักษณะขององค์กรและเป้าหมายนั้น มีลักษณะตามข้อสมมติฐาน 5 ประการ กล่าวคือ

- 1.1 องค์กรที่เราศึกษานั้นในความเป็นจริงมีเป้าหมายที่แท้จริง
- 1.2 เราสามารถมองเห็นและเข้าใจเป้าหมายเหล่านั้น
- 1.3 จำนวนเป้าหมายที่แท้จริงขององค์กรควรมีปริมาณไม่มากจนเกิน

ความสามารถที่เราจะวัดได้

- 1.4 ต้องมีความเห็นพ้องต้องกันในเป้าหมายที่แท้จริงเหล่านั้นและ
- 1.5 เราต้องสามารถวัดได้ว่าองค์กรกำลังบรรลุเป้าหมายได้แค่ไหน

เมื่อไหร่ อย่างไร

2. วิธีวัดประสิทธิผลขององค์กรโดยใช้ความคิดระบบ (The System Approach) การใช้หลักการวัดประสิทธิผลขององค์กรจากเป้าหมายขององค์กรนั้น ทำให้นักวิชาการเกิดความสนใจไปที่ปัจจัยนำออกขององค์กร การนำเอาความคิดระบบมาอธิบายองค์กรทำให้เราตระหนักว่า ยังมีส่วนอื่นขององค์กรนอกจากปัจจัยนำออกที่มีความสำคัญต่อองค์กร และถ้าเราหันมาวัดประสิทธิผลขององค์กรจากส่วนอื่น ๆ ขององค์กร เช่น ปัจจัยนำเข้า กระบวนการแปรปัจจัยนำเข้าให้เป็นปัจจัยนำออกแล้ว จะทำให้เราสามารถสร้างเกณฑ์การวัดประสิทธิผลเกณฑ์ใหม่ขึ้น ดังนั้น จึงได้เสนอให้วัดประสิทธิผลขององค์กรโดยคำนึงถึง

2.1 ความสามารถขององค์กรในการหาปัจจัยนำเข้า เช่น ทรัพยากรเงินทุนและคนที่จำเป็นต่อการผลิตปัจจัยนำออก โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสามารถขององค์กรในการหาปัจจัยนำเข้าใหม่มาทดแทนปัจจัยนำเข้าเดิมที่ได้ใช้หมดไป เช่น หางบประมาณใหม่ หาสมาชิกใหม่ เพื่อมาแทนที่สมาชิกที่ลาออกและปลดเกษียณหาข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปของลูกค้า

2.2 ความสามารถขององค์กรในการแปรสภาพปัจจัยนำเข้าให้กลายเป็นปัจจัยนำออก

2.3 ความสามารถขององค์กรในการอยู่รอดท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ในแง่นี้องค์กรที่มีประสิทธิผล คือ องค์กรที่สามารถสร้างและรักษาความเข้าใจอันดีกับบุคคลและหน่วยงานต่าง ๆ ในสภาพแวดล้อม เช่น องค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้าประจำ ผู้จัดหาปัจจัยนำเข้า หน่วยงานของรัฐบาลและบุคคล

ต่าง ๆ ที่มีอำนาจสามารถสร้างความเสียหายต่อการดำเนินงานขององค์กรได้

#### 2.4 ความสัมพันธ์แบบพึ่งพาระหว่างส่วนต่าง ๆ ขององค์กร

ถ้าส่วนหนึ่งส่วนใดทำงานไม่ได้ไม่ดีแล้วจะส่งผลกระทบต่อการทำงานของส่วนอื่น ๆ ด้วย

#### 3. วิธีวัดประสิทธิผลขององค์กรโดยดูจากความสามารถขององค์กร

ในการชนะใจผู้มีอิทธิพล (The Strategic-Constituencies) ข้อสมมติฐานที่ว่าองค์กรได้รับความกดดันและข้อเรียกร้องจากกลุ่มผลประโยชน์ บุคคลต่าง ๆ ในสภาพแวดล้อมตลอดเวลา ในจำนวนบุคคลและกลุ่มผลประโยชน์ต่าง ๆ เหล่านี้มีเฉพาะบางส่วนเท่านั้นที่มีความสำคัญยิ่งต่อองค์กร เพราะเป็นบุคคลและกลุ่มที่มีอิทธิพลสามารถกำหนดความเป็นความตายขององค์กรได้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าบุคคลและกลุ่มดังกล่าว สามารถควบคุมทรัพยากรต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการอยู่รอดขององค์กร ดังนั้น นักวิชาการจึงถือหลักว่าองค์กรที่มีประสิทธิผล ได้แก่ องค์กรที่มีสายตาแหลมคมสามารถมองว่าบุคคลและกลุ่มผลประโยชน์ใดในสภาพแวดล้อมที่มีความสำคัญต่อองค์กร และยังคงเป็นองค์กรที่สามารถชนะใจบุคคลและกลุ่มผลประโยชน์ในสภาพแวดล้อมที่สำคัญทั้งหลายเหล่านี้ ทำให้บุคคลและกลุ่มผลประโยชน์ที่สำคัญไม่ดำเนินการขัดขวางการทำงานขององค์กร องค์กรที่เอาตัวรอดอยู่ได้ จะเป็นองค์กรที่กำหนดเป้าหมายขององค์กรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลและกลุ่มผลประโยชน์ในสภาพแวดล้อมซึ่งมีอำนาจควบคุมทรัพยากรที่จำเป็นต่อความอยู่รอดขององค์กร

#### 4. วิธีวัดประสิทธิผลขององค์กรจากค่านิยมที่แตกต่างกันของสมาชิก

องค์กร (The Competing-Values Approach) เกณฑ์วัดประสิทธิผลขององค์กรที่จะใช้ขึ้นอยู่กับว่าใครมีตำแหน่งอะไร และมีผลประโยชน์อย่างไร ดังนั้น จึงเป็นเรื่องธรรมดาที่องค์กร จะมีเป้าหมายหลายเป้าหมายซึ่งขัดแย้งกัน เพราะบุคคลทั้งหลายที่กำหนดเป้าหมายขององค์กรนั้นต่างมีค่านิยมที่แตกต่างกัน ด้วยเหตุนี้ การวัดประสิทธิผลขององค์กรจึงต้องพิจารณาค่านิยมต่าง ๆ ของผู้ประเมินผลองค์กร ซึ่งจะเป็นผู้เลือกว่าจะใช้มาตรวัดประสิทธิผลขององค์กรแบบไหนตัวอย่างเช่น สมาชิกองค์กรสาธารณะที่อยู่ในฝ่ายต่างกัน (ฝ่ายนักบริหารงานระดับสูง ฝ่ายนักบริหารงานระดับกลาง ฝ่ายปฏิบัติงานหลัก ฝ่ายสนับสนุน ฝ่ายเสนาธิการ) จะมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันเกี่ยวกับการใช้เกณฑ์วัดประสิทธิผลขององค์กร

เยาวดี ราชย์กุล วิบูลย์ศรี (2551, หน้า 102-103) กล่าวว่า การประเมินผลหรือการวัดประสิทธิผลการปฏิบัติงาน แบ่งออกได้เป็น 3 ประเภท ตามระยะเวลาที่ทำการประเมิน ดังนี้

1. การประเมินระหว่างการดำเนินงาน เป็นการประเมินเพื่อติดตามดู ผลผลิตของโครงการในขณะที่โครงการนั้น ๆ กำลังดำเนินอยู่ การประเมินประเภทนี้ ให้ข้อมูลเชิงวิเคราะห์ที่จำเป็นแก่ผู้จัดการโครงการและผู้ตัดสินใจเพื่อปรับนโยบาย วัตถุประสงค์ ตลอดจนการจัดการทรัพยากรของโครงการ ผลจากการประเมินระหว่าง ดำเนินการนี้ อาจจะทำให้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์สำหรับการวางแผนโครงการใหม่ได้ด้วย
2. การประเมินเมื่อสิ้นสุดโครงการ เป็นการประเมินเพื่อวิเคราะห์ผลผลิต ทั้งหมดที่เกิดขึ้นเมื่อสิ้นสุดโครงการ การประเมินประเภทนี้จะให้สารสนเทศที่จำเป็น ทั้งหมดแก่ผู้ตัดสินใจและผู้วางแผน สำหรับใช้เพื่อการวางแผนโครงการใหม่ และเพื่อเป็น แนวทางการประเมินผลในอนาคตต่อไป
3. การประเมินย้อนหลัง เป็นการประเมินเพื่อตรวจสอบย้อนหลัง เมื่อโครงการสิ้นสุดไปแล้วในช่วงระยะเวลาหนึ่งว่า มีผลกระทบจากโครงการหรือไม่ อย่างไร

### **แนวทางการศึกษาเพื่อประเมินประสิทธิผลขององค์การ**

จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรม พบว่า มีแนวทางการศึกษาเพื่อประเมิน ประสิทธิภาพขององค์การในเบื้องต้นสามารถแบ่งออกเป็น 2 แนวทางใหญ่คือ แนวทางการศึกษา ประสิทธิภาพที่ยึดแบบเกณฑ์เดียว และแนวทางการศึกษาประสิทธิภาพที่ยึดแบบบูรณาการ หรือแบบหลายเกณฑ์

1. แนวคิดศึกษาประสิทธิภาพที่ยึดแบบเกณฑ์เดียว (Cameron, 1981, pp. 3 – 8) ได้แบ่งแนวคิดที่สำคัญ 4 แนวคิด คือ แนวคิดตัวแบบเชิงเป้าหมาย (The Goal Attainment Approach) แนวคิดตัวแบบทรัพยากรเชิงระบบ (The System Resource Approach) แนวคิดตัวแบบกระบวนการภายในองค์การ (Internal Process Approach) แนวคิดตัวแบบกลุ่มยุทธศาสตร์ (Strategic Constituencies Approach) ซึ่งแต่ละแนวคิดจะมี แนวทางในการศึกษาที่แตกต่างกันดังนี้

- 1.1 แนวคิดตัวแบบเชิงเป้าหมาย (The Goal Attainment Approach) โดยแนวคิดนี้เป็นแนวคิดนิยมใช้มากที่สุดมีความคิดว่าองค์การควรจะมุ่งไปที่การบรรลุ ถึงเป้าหมายสุดท้ายหรือผลลัพธ์ (Ends) มากกว่าที่จะสนใจวิธีการ (Means) ในแนวทางนี้

มีฐานคิดว่าองค์การมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นมีเหตุผลและแสวงหาเป้าหมายของตนเองดังนั้นการบรรลุถึงเป้าหมายและความสำเร็จจึงเป็นตัววัดที่เหมาะสมของประสิทธิผล Robbins (1990, P. 53) กล่าวได้ว่าเป็นการนำแนวคิดด้านประสิทธิผลเชื่อมโยงเข้ากับความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายขององค์การ Etzioni (1964, P. 2) และ Price (1972, P. 1) การใช้วิธีวัดประสิทธิผลขององค์การด้วยแนวคิดนี้จะใช้ได้ก็ต่อเมื่อลักษณะขององค์การและเป้าหมายนั้นมีลักษณะตามสมมติฐาน 5 ประการ คือ 1. องค์การที่เราศึกษานั้นในความเป็นจริงมีเป้าหมายที่แท้จริง 2. เราสามารถมองเห็นและเข้าใจเป้าหมายเหล่านั้น 3. จำนวนเป้าหมายที่แท้จริงขององค์การควรมีปริมาณไม่มากจนเกินความสามารถที่เราจะวัดได้ 4. ต้องมีความเห็นพ้องต้องกันในเป้าหมายที่แท้จริงเหล่านั้น และ 5. เราต้องสามารถวัดได้ว่าองค์การกำลังบรรลุเป้าหมายได้แค่ไหนเมื่อไรอย่างไร แต่อย่างไรก็ตามวิธีการนี้เป็นวิธีที่มีความไม่สมบูรณ์ในวิธีการ (Methodological Shortcoming) และไม่เป็นกลางเท่าที่ควรเนื่องจากเป้าหมายในทางปฏิบัติมักแตกต่างจากเป้าหมายที่กำหนดไว้และมีหลายเป้าหมายที่ต้องจัดลำดับความสำคัญและช่วงเวลา

#### 1.2 แนวคิดตัวแบบทรัพยากรเชิงระบบ (The System Resource

Approach) ผู้นำแนวทางนี้ คือ Yuchtman and Seashore (1967, P. 2) ซึ่งพยายามหลีกเลี่ยงจุดอ่อนและข้อบกพร่องบางประการของการประเมินประสิทธิผลในแง่ของเป้าหมายโดยไม่พิจารณาถึงเป้าหมายองค์การเลยเพราะเห็นว่าเป็นไปได้ยากที่จะใช้การบรรลุเป้าหมายเป็นเครื่องวัดประสิทธิผลโดยผู้วิจัยใช้แบบจำลองของระบบทรัพยากรในการวิเคราะห์ประสิทธิผลองค์การแทนแนวความคิดนี้มองว่าองค์การควรจะคำนึงถึงความสามารถในการได้มาของปัจจัยนำเข้า (Inputs) และกระบวนการเปลี่ยนผ่านปัจจัยนำเข้า (Transactional Process) ไปเป็นปัจจัยนำออก (Outputs) ด้วยเพื่อที่จะได้ทราบถึงควมมีเสถียรภาพและความสมดุลขององค์การในระยะยาวแนวทางนี้มีฐานคิดว่าองค์การได้สร้างความสัมพันธ์กับระบบย่อยถ้าหากระบบย่อยทำงานได้ไม่ดีจะส่งผลกระทบต่อการทำงานของระบบทั้งหมด Robbins (1990, P. 58) ความสัมพันธ์ระหว่างระบบต่าง ๆ ที่สำคัญของแนวคิดนี้สามารถจัดอยู่ในรูปของตัวแปรหรือสัดส่วนได้ประกอบด้วยปัจจัยส่งออก/ปัจจัยนำเข้า (O/I) กระบวนการเปลี่ยนผ่าน/ปัจจัยนำเข้า (T/I) กระบวนการเปลี่ยนผ่าน/ปัจจัยส่งออก (T/O) การเปลี่ยนแปลงของปัจจัยนำเข้า (I/I) และอื่น ๆ อย่างไรก็ตามแนวคิดตัวแบบทรัพยากรเชิงระบบนี้ก็ไม่ได้ต่างจากแนวคิดตัวแบบเชิงเป้าหมายเท่าใดนักเพราะที่จริง

แล้วเป้าหมายขององค์การอย่างหนึ่งก็คือ สรรหา (Acquisition) ทรัพยากรจากสภาพแวดล้อมนั่นเอง

1.3 แนวคิดตัวแบบกระบวนการภายในองค์การ (Internal Process Approach) ตัวแบบนี้จะมุ่งเน้นไปที่กระบวนการภายใน (Internal Processes) และการดำเนินงานภายในองค์การ (Operations of the Organization) เป็นสำคัญโดยมุมมองแบบกระบวนการภายในจะมองว่าการที่องค์การจะมีประสิทธิผลก็ต่อเมื่อกระบวนการทำงานภายในองค์การมีระดับที่เหมาะสมหรือมีความยาวไม่มากเกินไปจนเกิดความจำเป็นไม่มีขั้นตอนของกระบวนการมากเกินไปจนความจำเป็นสภาพเช่นนี้จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อสมาชิกภายในองค์การมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับระบบภายในองค์การส่งผลให้การทำหน้าที่ภายในองค์การจะมีสภาพราบรื่นและมีผลงานที่ดีโดยสิ่งที่เชื่อมโยงให้สมาชิกภายในองค์การแต่ละคนมีความสามารถในการทำงานเช่นนี้ได้ก็คือ ความไว้วางใจ (Trust) และความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน (Benevolence) ซึ่งส่งผลต่อเนื่องไปถึงการไหลเวียนของข่าวสาร (Information Flows) ภายในองค์การจะเป็นไปด้วยความราบรื่นไม่ติดขัดในเชิงโครงสร้างทั้งแนวตั้งและแนวนอน Likert (1967, P. 1) ซึ่งสภาพแบบนี้บางครั้งก็ถูกเรียกว่าระบบที่มีสุขภาพดี (Healthy Systems) ดังนั้นแนวทางการศึกษากระบวนการภายในจึงมีความเชื่อว่าองค์การจะยิ่งมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นถ้าองค์การสามารถรักษาสภาพของกระบวนการภายในให้อยู่ในระดับที่มีสุขภาพดีมากยิ่งขึ้นและในทางตรงกันข้ามองค์การจะยิ่งไม่มีประสิทธิผลถ้ากระบวนการภายในองค์การอยู่ในระดับที่มีสุขภาพแย่ง Cameron (1981, P. 4)

1.4 แนวคิดตัวแบบกลุ่มยุทธศาสตร์ (Strategic Constituencies Approach) แนวคิดนี้มีมุมมองว่าความสามารถในการตอบสนองของความต้องการและความสามารถในการสร้างความพึงพอใจให้กับกลุ่มบุคคลที่มีส่วนได้ส่วนเสียสำคัญกับองค์การหรือผู้มีส่วนร่วมที่สำคัญในทางยุทธศาสตร์เป็นเครื่องมือชี้วัดว่าองค์การจะมีประสิทธิผลหรือไม่แนวทางนี้มีฐานคิดว่าองค์การประกอบด้วยกลุ่มย่อยที่ต่างก็แข่งขันกันควบคุมทรัพยากรดังนั้นจึงประเมินว่าองค์การประสบผลสำเร็จในการตอบสนองผู้มีส่วนร่วมที่สำคัญในทางยุทธศาสตร์ได้หรือไม่ Robbins (1990, PP. 62-63) ซึ่งในการตัดสินใจว่าใครเป็นผู้มีส่วนร่วมที่สำคัญในทางยุทธศาสตร์มากที่สุดในบรรดาผู้มีส่วนเกี่ยวข้องนั้นกระทำได้อย่างไรเพราะในกลุ่มบุคคลเหล่านี้มีเฉพาะบางส่วนเท่านั้นที่มีความสำคัญต่อองค์การอย่างจริงจังและมีความสามารถในการควบคุมทรัพยากรที่มีความจำเป็นต่อการอยู่รอดขององค์การอีกทั้งการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม

ที่มีผลทำให้กลุ่มผู้มีส่วนร่วมที่สำคัญในทางยุทธศาสตร์เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งตัวบุคคล และความต้องการรายละเอียดตามตารางดังนี้

ตาราง 1 การเปรียบเทียบทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การ

แนวทาง	คำนิยาม	เงื่อนไขการนำไปประยุกต์ใช้
1. The Goal Attainment	การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้	เป้าหมายที่ชัดเจนมีขอบเขต เวลาชัดเจนและวัดได้
2. Systems Resource	ต้องการแสวงหาทรัพยากร	มีความเชื่อมโยงระหว่าง ปัจจัยนำเข้าและผลผลิต ชัดเจน
3. Internal Process	การไม่มีแรงกดดันภายใน, ระบบภายในราบเรียบ	มีความเชื่อมโยงระหว่าง กระบวนการและงานหลัก
4. Strategic Constituencies	ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของทั้งหมดมี ความพึงพอใจระดับหนึ่ง	ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีอำนาจ อิทธิพลเหนือองค์การและ องค์การตอบสนองต่อความต้องการนั้น ๆ

ที่มา : Cameron (1981, P. 3 อ้างถึงใน ดิน ปรัชญพฤทธิ, 2551, หน้า 5)

### แนวคิดการศึกษาประสิทธิผลที่ยืดแบบหลายเกณฑ์

แนวทางการศึกษาประสิทธิผลแบบหลายเกณฑ์เป็นอีกวิธีการหนึ่งในการนำมาใช้ในการศึกษาประสิทธิผลองค์การโดยมีฐานคติเบื้องต้นว่าประสิทธิผลมิใช่แนวคิดที่เกิดจากการสังเกตปรากฏการณ์แล้วอุปนัยมาอยู่ในระดับนามธรรมแต่เป็นสิ่งที่ประกอบสร้างขึ้นตามคำนิยาม Quinn and Rohrbaugh (1983, P. 2 อ้างถึงใน พงษ์เทพ จันทสุวรรณ, 2553, หน้า 9) กล่าวคือ แนวทางนี้มีมุมมองว่าประสิทธิผลขององค์การนั้นจะผันแปรไปตามคำนิยามของแต่ละบุคคลการประเมินประสิทธิผลขององค์การจะขึ้นอยู่กับว่าใครเป็นผู้ประเมินและผู้ประเมินนั้นให้น้ำหนักในเรื่องใดเป็นสำคัญในการประเมินและไม่มีแนวทางใดที่ดีที่สุดในการประเมินประสิทธิผลเนื่องจากแนวคิดเรื่องประสิทธิผลเป็นจิตวิสัย เป็นไปได้ยากที่ทุกคนจะเห็นพ้องต้องกันขึ้นอยู่กับคำนิยามและผลประโยชน์ด้วยซึ่งแนวทางนี้เกิดจากความพยายามของนักวิชาการในการบูรณาการแนวคิดประสิทธิผลเพื่อแสวงหาแนวทางในการประกอบสร้างองค์ประกอบของประสิทธิผลโดย Steers (1977, P. 1) และ

Campbell (1977, P. 1) ได้เสนอแนวทางที่คล้ายกัน คือ ชั้นแรกควรกำหนดตัวแปรที่คาดว่า จะเป็นตัววัดประสิทธิผลหลังจากนั้นก็ให้ทำการศึกษาว่าตัวแปรเหล่านั้นมีความสัมพันธ์ ที่เหมือนกันอย่างไร (พงษ์เทพ จันทสุวรรณ, 2553, หน้า 2) จากแนวทางดังกล่าวนี้ได้มี นักวิชาการหลายท่านพยายามที่จะทำตามเช่น Scott (1977); Cameron (1979); Seashore (1979) โดยพยายามที่จะบูรณาการตัวแบบประสิทธิผลองค์การเข้าด้วยกัน

อย่างไรก็ตาม Quinn and Rohrbaugh (1983, P. 1) ได้แสดงความเห็นว่ ความพยายามในการบูรณาการแนวคิดประสิทธิผลที่ได้กระทำมาข้างต้นยังมีความคลุมเครือ เพราะแนวคิดที่บูรณาการขึ้นมาแล้วยังมีความแตกต่างหลากหลายและไม่สามารถเชื่อมโยง ได้ว่าแนวคิดแต่ละแนวคิดมีความเชื่อมโยงกันอย่างไรและควรจัดกลุ่มอย่างไร จึงจะเหมาะสม ไม่ทับซ้อนกันและสาเหตุที่ก่อให้เกิดภาวะคลุมเครือของตัวแบบเชิงบูรณาการดังกล่าวข้างต้น อาจเกิดจากการขาดเครื่องมือหรือวิธีการในการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวแปรที่เหมาะสม ในขณะที่อาจจะกล่าวได้ว่า การบูรณาการแนวคิดประสิทธิผลยังมีความหลากหลายด้าน ตัวแบบการเชื่อมโยงระหว่างแนวคิดที่แตกต่างไม่มีความชัดเจนและขาดหลักเกณฑ์ ในการจำแนกแนวคิดหรือการจัดกลุ่มประเภทแนวคิดที่ใช้ในตัวแบบเชิงบูรณาการและ สาเหตุที่สำคัญที่ทำให้เกิดความคลุมเครือดังกล่าวคือ ในขณะที่ขาดเครื่องมือหรือวิธีการ ในการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวแปรที่เหมาะสม

ด้วยเหตุนี้ Quinn and Rohrbaugh (1983, P. 2) จึงได้ทำการศึกษาประสิทธิผล องค์การโดยการจัดระบบเกณฑ์วัดประสิทธิผลองค์การอย่างเป็นรูปธรรมจนได้ตัวแบบ เชิงบูรณาการที่เข้มแข็ง คือ ตัวแบบการแข่งขันของค่านิยม (The Competing-Values Approach) แนวคิดนี้มีมุมมองว่าประสิทธิผลขององค์การนั้นจะผันแปรไปตามค่านิยมของ แต่ละบุคคลกล่าว คือ การประเมินประสิทธิผลขององค์การจะขึ้นอยู่กับว่าใครเป็นผู้ประเมิน และผู้ประเมินนั้นให้น้ำหนักในเรื่องใดเป็นสำคัญในการประเมินแนวทางนี้มีฐานคิดว่าไม่มี แนวทางใดที่ดีที่สุดในการประเมินประสิทธิผลเนื่องจากแนวคิดเรื่อง ประสิทธิผล เป็นจิตวิสัยเป็นไปได้อย่างที่ทุกคนจะเห็นพ้องต้องกันขึ้นอยู่กับค่านิยมและผลประโยชน์ด้วย Robbins (1990, P. 68) โดยที่กลุ่มค่านิยมพื้นฐานที่มีการแข่งขันกันภายในองค์การมีสามกลุ่ม ดังนี้

กลุ่มแรกเป็นกลุ่มค่านิยมของ “ความยืดหยุ่น” (Flexibility) กับ “การควบคุม” (Control) กลุ่มพื้นฐานแรกนี้เป็นการพิจารณาโครงสร้างขององค์การซึ่งมีสองมิติที่อยู่ในขั้ว ตรงกันข้ามคือ ความยืดหยุ่นกับการควบคุมความยืดหยุ่นให้คุณค่ากับนวัตกรรมการปรับตัว



และการเปลี่ยนแปลงในทางตรงกันข้ามการควบคุมเน้นไปที่ความมีเสถียรภาพคำสั่งและความสามารถในการทำนายสิ่งที่เกิดขึ้นภายในองค์การมีตีความยืดหยุ่นและการควบคุมดังกล่าวนี้มีลักษณะเป็นข้อตรงกันข้ามคล้ายคลึงกับการปรับตัว (Adaptation) การดำรงรักษา (Maintenance) ในทฤษฎีระบบสังคมนั่นเอง

กลุ่มที่สองเป็นกลุ่มค่านิยมที่ใช้การจัดการภายในองค์การเป็นจุดเน้นสามารถจำแนกเป็นการเน้นความเป็นอยู่ที่ดีและการพัฒนาของบุคคล (People) ภายในองค์การหรือเน้นภายใน (Internal) และการบูรณาการ และการพัฒนาตัวองค์กร (Organization) หรือเน้นภายนอก (External) และสร้างความแตกต่าง กล่าวอย่างง่าย ๆ ก็คือ การจัดการจะเน้นที่คนหรืองานนั่นเองการเน้นที่คนจะให้ความสำคัญกับความรู้สึกและความต้องการของบุคคลภายในองค์การส่วนการเน้นที่งานนั้นจะให้ความสำคัญกับผลิตภาพ (Productivity) และการบรรลุความสำเร็จของงาน (Task Accomplishment)

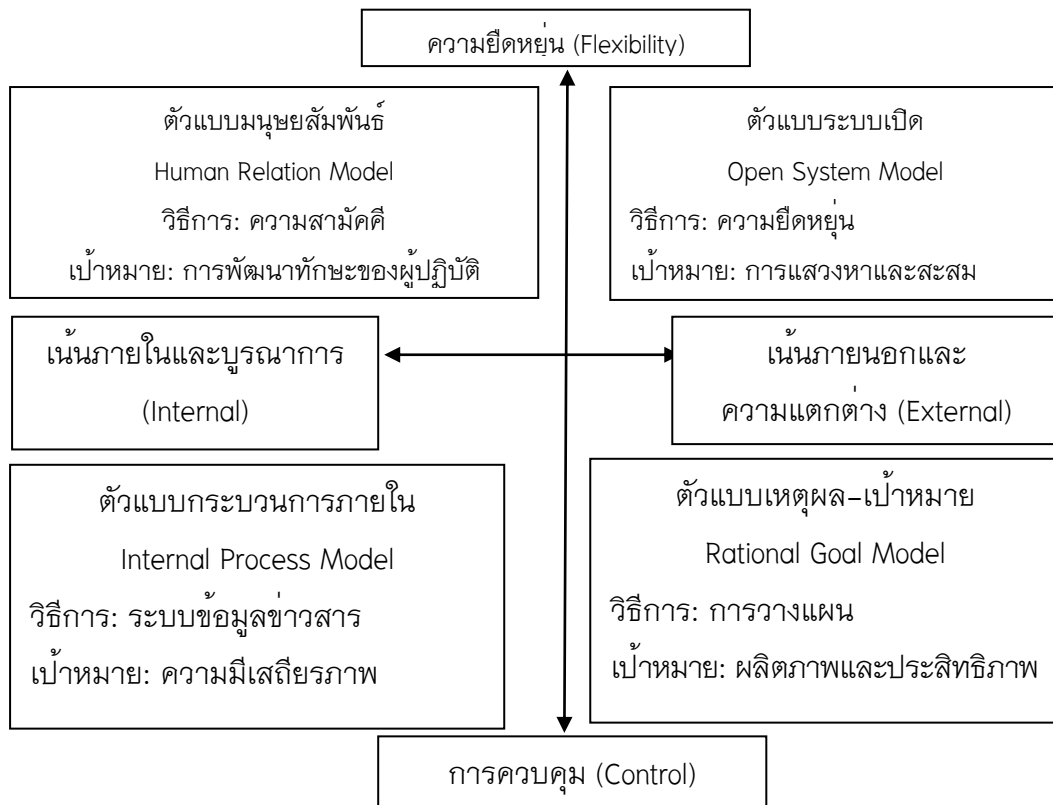
กลุ่มที่สามเป็นกลุ่มค่านิยมที่มีความสัมพันธ์กันของวิธีการขององค์การ (Organizational Means) กับเป้าหมายขององค์การ (Organizational Ends) การเน้นวิธีการเป็นการให้ความสำคัญกับกระบวนการภายในและความต่อเนื่องระยะยาวขณะที่การเน้นเป้าหมายขององค์การเป็นการเน้นที่ผลลัพธ์สุดท้ายและระยะสั้นโดย Quinn and Rohrbaugh (1983, P. 1) ได้แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ของตัวแบบอีก 4 ตัวแบบที่ถูกจำแนกออกมาดังนี้

ตัวแบบมนุษย์สัมพันธ์ (Human Relations Model) จะมีชุดค่านิยมที่มีความสำคัญ คือ ชุดค่านิยมด้านความยืดหยุ่น (Flexibility) และชุดค่านิยมที่เน้นภายในองค์การ (Internal) โดยมีวิธีการ (Means) คือ ความสามัคคี (Cohesion) และขวัญกำลังใจ (Morale) และมีผลลัพธ์หรือเป้าหมาย (Ends) คือ การพัฒนาทักษะของผู้ปฏิบัติ (Skilled Work Force)

ตัวแบบระบบเปิด (Open System Model) จะมีชุดค่านิยมที่สำคัญ คือ ชุดค่านิยมด้านความยืดหยุ่น (Flexibility) และชุดค่านิยมที่เน้นภายนอกองค์การ (External) โดยมีวิธีการ (Means) คือ ความยืดหยุ่น (Flexibility) และความเตรียมพร้อม (Readiness) และมีผลลัพธ์หรือเป้าหมาย (Ends) คือ การแสวงหาและสะสมทรัพยากร (Acquisition of Resources)

ตัวแบบเหตุผลและเป้าหมาย (Rational Goal Model) จะมีชุดค่านิยมที่สำคัญ คือ ชุดค่านิยมด้านการควบคุม (Control) และชุดค่านิยมที่เน้นภายนอกองค์กร (External) โดยมีวิธีการ (Means) คือ การวางแผน (Planning) และมีผลลัพธ์หรือเป้าหมาย (Ends) คือ ความสามารถในการผลิต (Productivity) และประสิทธิภาพ (Efficiency)

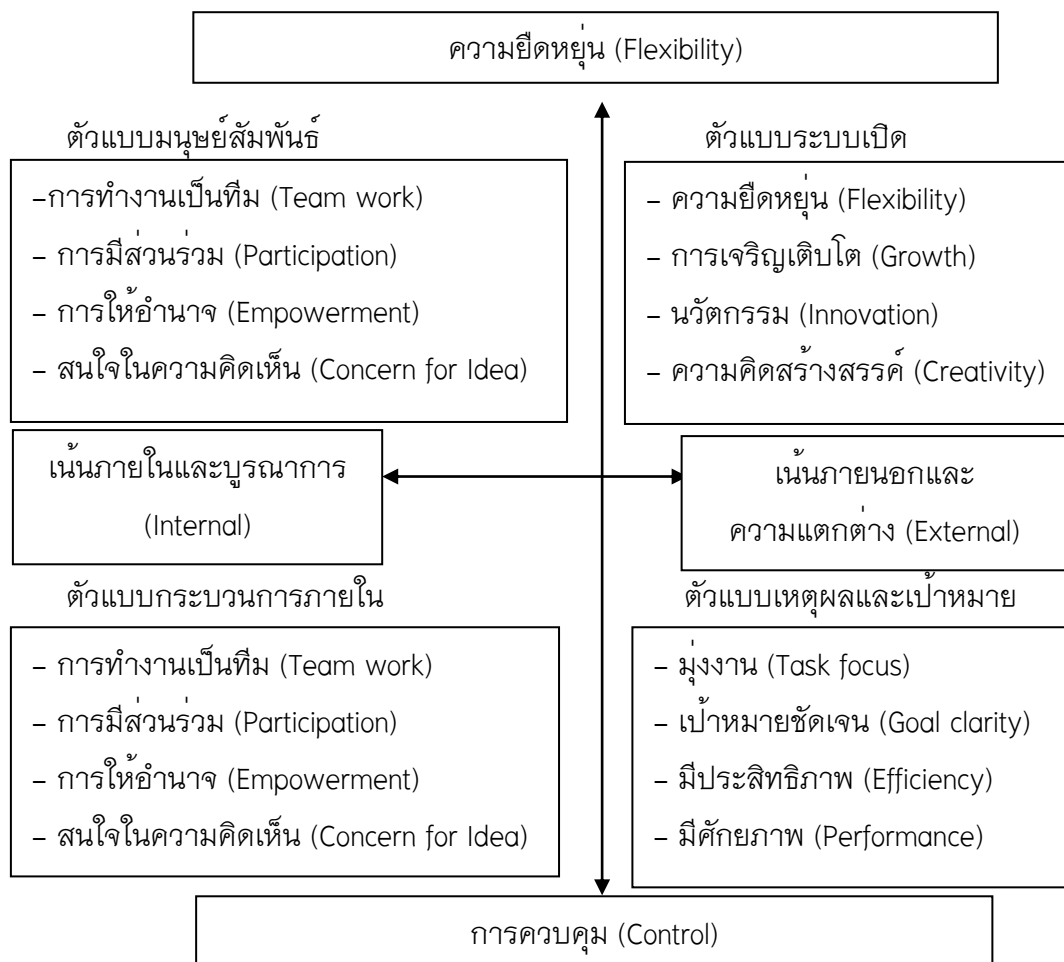
ตัวแบบกระบวนการภายใน (Internal Process Model) จะมีชุดค่านิยมที่สำคัญ คือ ชุดค่านิยมด้านการควบคุม (Control) และชุดค่านิยมที่เน้นภายในองค์กร (Internal) โดยมีวิธีการ (Means) คือ การจัดการระบบข้อมูลข่าวสาร (Information Management) และมีผลลัพธ์หรือเป้าหมาย (Ends) คือ ความมีเสถียรภาพ (Stability) แสดงตัวแบบค่านิยมประสิทธิผลองค์กรดังกล่าวตัวแบบค่านิยมประสิทธิผลองค์กรดังกล่าวประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 ตัวแบบค่านิยมประสิทธิผลองค์กร

ที่มา: Quinn and Rohrbaugh (1983, P. 2 อ้างถึงใน ศุภชัย ยาวะประภาส, 2550, หน้า 2)

ต่อมาในงานการศึกษาประสิทธิผลองค์กรภายใต้รูปแบบการแข่งขันของค่านิยม (Competing Values Framework) ได้แสดงให้เห็นว่าการสร้างเกณฑ์ในการวัดประสิทธิผลองค์กรนั้นอาจจะลดเหลือเพียง 2 กลุ่มค่านิยม คือ กลุ่มค่านิยมด้านโครงสร้าง (Structure) และกลุ่มค่านิยมด้านการมุ่งเน้น (Focus) โดยกลุ่มค่านิยมแรกเป็นกลุ่มที่สะท้อนให้เห็นถึงความแตกต่างของการให้ความสำคัญระหว่างความยืดหยุ่น (Flexibility) หรือการเปลี่ยนแปลง (Change) และการควบคุม (Control) หรือความมีเสถียรภาพ (Stability) ส่วนกลุ่มค่านิยมที่สองเป็นกลุ่มที่สะท้อนให้เห็นถึงประเด็นที่องค์กรต้องการมุ่งเน้น (Focus) โดยแสดงถึงการมุ่งเน้นภายในองค์กร (Internal) ซึ่งให้ความสำคัญไปที่บุคคลและการมุ่งเน้นภายนอกองค์กร (External) ซึ่งให้ความสำคัญไปที่องค์กร Quinn (1988, P. 1) ตัวแบบประสิทธิผลองค์กรดังที่แสดงในภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 ตัวแบบประสิทธิผลองค์กร

ที่มา : Quinn (1988, P. 3 อ้างถึงใน พงษ์เทพ จันทสุวรรณ, 2553, หน้า 10)

ประสิทธิผลขององค์การเป็นแนวคิดที่ได้รับการศึกษามากมายมานานเนื่องจากเป็นแนวคิดหลักที่จะส่งผลต่อการขับเคลื่อนขององค์การในด้านต่าง ๆ ให้เกิดผลตรงตามเป้าประสงค์ขององค์การประสิทธิผลขององค์การจึงเป็นเป้าหมายสูงสุดที่ผู้บริหารต้องการจะบรรลุถึง ซึ่งการศึกษาแนวคิดประสิทธิผลขององค์การมีฐานคิดที่สำคัญ 2 ฐานคิด คือ 1 ฐานคิดที่เชื่อว่าเกณฑ์ในการวัดประสิทธิผลขององค์การมีเพียงเกณฑ์เดียวจึงมีแนวคิดเกณฑ์วัดประสิทธิผลเชิงเดี่ยวและ 2 ฐานคิดที่เชื่อว่าการวัดประสิทธิผลขององค์การนั้นต้องประกอบไปด้วยหลายเกณฑ์จึงมีแนวคิดเกณฑ์วัดประสิทธิผลแบบหลายเกณฑ์แม้ว่าประสิทธิผลขององค์การจะมีการใช้กันอย่างแพร่หลายแต่ยังไม่มี การให้คำนิยามความแตกต่างของผู้ศึกษา และยังมีความขัดแย้งกันเองด้วยอาจสรุปได้ว่าประสิทธิผลขององค์การ คือ ระดับความสามารถขององค์การในการบรรลุถึงเป้าหมายขององค์การที่องค์การนั้นกำหนดขึ้น ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญในการที่จะบ่งชี้ถึงความสามารถในการอยู่รอดขององค์การและตัวชี้วัดกันอย่างแน่ชัดเนื่องจากไม่มีเงื่อนไขที่สมบูรณ์แบบในการให้คำนิยามหรือความหมายของประสิทธิผลขององค์การ (Cameron, 1986, P. 1) ดังนั้นจึงมีการให้นิยามความหมายที่แตกต่างกันออกไป

สรุปแนวคิดเกณฑ์วัดประสิทธิผลที่ยืดแบบเชิงเดี่ยวมี 4 ตัวแบบซึ่งแต่ละแนวคิดจะมีแนวทางในการศึกษาที่แตกต่างกัน คือ 1 แนวคิดตัวแบบเชิงเป้าหมาย (The Goal-Attainment Approach) ตัวแบบนี้จะเป็นการนำแนวคิดด้านประสิทธิผลเชื่อมโยงเข้ากับความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายขององค์การใช้ได้ก็ต่อเมื่อองค์การมีเป้าหมายที่ชัดเจน และสามารถวัดระดับความสำเร็จนั้นได้ 2 แนวคิดตัวแบบทรัพยากรเชิงระบบ (The System-Resource Approach) แนวคิดนี้จะพิจารณาในแง่ของการได้รับทรัพยากรที่จำเป็นอย่างเพียงพอต่อการที่ระบบจะสามารถดำรงอยู่ได้ 3 แนวคิดตัวแบบกระบวนการภายในองค์การ (Internal Process Approach) แนวคิดนี้มีความเชื่อที่ว่าองค์การจะมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นก็ต่อเมื่อองค์การสามารถรักษาสภาพของกระบวนการภายในให้อยู่ในระดับที่ดีมากยิ่งขึ้น 4 แนวคิดตัวแบบกลุ่มยุทธศาสตร์ (Strategic-Constituencies Approach) แนวคิดนี้มองว่าการมีประสิทธิผลขององค์การก็คือ การที่องค์การสามารถทำให้กลุ่มผู้มีส่วนร่วมที่สำคัญในทางยุทธศาสตร์มีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุดที่จะยอมรับได้

### การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้มีนักวิชาการทั้งในประเทศและในต่างประเทศให้ความหมาย แนวคิดและคำจำกัดความ ไว้หลายความหมายด้วยกัน ซึ่งได้รวบรวมและสรุปได้ดังต่อไปนี้

Putman (1980, P. 36 อ้างถึงใน รุจา รอดเข็ม, 2547, หน้า 17) ให้คำจำกัดความของการประเมินผลการปฏิบัติงานว่า คือ การประเมินบุคคลเป็นการประเมินผลของการปฏิบัติงานและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

Hyel (1982, P. 835 อ้างถึงใน รุจา รอดเข็ม, 2547, หน้า 17) ให้ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานว่า “เป็นกระบวนการในการประเมินค่าของผลการปฏิบัติงาน และคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่ทำ เพื่อวัตถุประสงค์ในการบริหารงาน การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขึ้นเงินเดือน และจุดประสงค์อื่น ๆ

Latham (1984, P. 87 อ้างถึงใน รุจา รอดเข็ม, 2547, หน้า 17) ให้ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานว่า หมายถึง การประเมินบุคคลเป็นกระบวนการที่ใช้ให้เห็นถึงคุณลักษณะพฤติกรรมในการบริหารเป้าหมายที่ผู้บริหารแต่ละคนกำหนดและการใช้ทรัพยากรขั้นตอน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น ๆ

William B. Werther (1990, P.89 อ้างถึงใน รุจา รอดเข็ม, 2547, หน้า 17) การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ กระบวนการที่องค์กรประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

Mrichaéal Armstrong (2012, P. 322 อ้างถึงใน กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล, 2557, หน้า 205) ได้กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการเชิงระบบเพื่อการปรับปรุงผลงานในระดับบุคคล ระดับทีม และระดับองค์กร การบริหารผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการพัฒนาขั้นต้น มีวัตถุประสงค์เพื่อการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานและเพื่อพัฒนาบุคลากรปัจเจกบุคคลและเป็นกลุ่ม

Gary Dessler (2002, P. 165 อ้างถึงใน กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล, 2557, หน้า 205-206) ได้นิยามความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การทบทวน การประเมินผลงานของบุคลากร

ในปัจจุบันหรือในอดีตตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคน การประเมินผล การปฏิบัติงานได้ถูกตั้งสมมติฐานว่า มาตรฐานการปฏิบัติงานและสิ่งที่เกี่ยวข้องได้ถูก กำหนดไว้แล้ว ผู้บังคับบัญชาต้องให้ข้อมูลแก่บุคลากร ทั้งนี้เพื่อช่วยเหลือบุคลากร ที่ถูกประเมินและกำจัดช่องว่างการประเมินผลการปฏิบัติงานหรือดำเนินการต่อไปตาม เกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้

สัทันทา เลวหนันท์ (2556, หน้า 281) ได้อธิบายความหมายของการ ประเมินผลของการปฏิบัติงานอย่างครอบคลุมว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้เพื่อตรวจสอบสมรรถภาพการทำงานของผู้ปฏิบัติงานว่ามี ประสิทธิภาพเพียงใด โดยการเปรียบเทียบผลงานที่ปฏิบัติได้กับวัตถุประสงค์หรือเกณฑ์ ที่ตั้งไว้ รวมถึงมีการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อใช้ในการปรับปรุงแก้ไข การทำงานให้ดียิ่งขึ้น

ด้วยเหตุนี้การประเมินผลการปฏิบัติงานจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญของการ บริหารงานทรัพยากรมนุษย์ แต่ในการที่ผู้บังคับบัญชาจะนำเอาผลการประเมินไปใช้จะต้อง มีความรู้ความเข้าใจ ตลอดจนวิธีการปฏิบัติในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง จึงจะได้ผลตรงตามเป้าหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างแท้จริง

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน คือ ระบบการประเมินผลตัวบุคคล อันเกี่ยวเนื่องมาจากผลการปฏิบัติงาน โดยอาศัยหลักเกณฑ์และวิธีการต่าง ๆ อย่างปราศจากอคติใด ๆ ทั้งนี้เพื่อการดำเนินการ ตัดสินใจ วินิจฉัย ปรับปรุง ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพมากขึ้น จนเป็นที่ พึงพอใจ และเป็นโอกาสเปิดโอกาสให้บุคลากรเห็นช่องทางความก้าวหน้าของเขาซึ่งจะส่งผล ให้องค์กรเจริญเติบโต ปกติผู้บังคับบัญชาตามสายงานโดยตรงจะเป็นผู้ประเมินและ พิจารณาบททวนโดยมีผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไป ดังนั้น ไม่ว่าใครก็ตามที่ประเมินคนอื่น คนคนนั้นก็จะถูกประเมินด้วยเหมือนกัน ว่าที่ตนประเมินไปนั้นถูกต้องเชื่อถือได้เพียงไรด้วย จึงกล่าวได้ว่า ผู้ประเมินจะถูกประเมินโดยผู้บังคับบัญชาระดับสูง ๆ ขึ้นไปเป็นทอด ๆ ยกเว้นผู้ที่มิได้เป็นผู้บังคับบัญชา

พันและไวท์ (Pun & White, 2005 : Abstract) ได้ศึกษารูปแบบการดำเนินงาน ด้วยแบบจำลองการวัดผลสำหรับการจัดการเชิงกลยุทธ์ เพื่อกำหนดเป็นกรอบในการ บริหารงาน พบว่า ผลการดำเนินงานเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการจัดการเชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงานขององค์กรมีความสำคัญต่อการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การบริหารงาน

ซึ่งงานวิจัยได้ทำการคิดค้นรูปแบบตัวชี้วัดเพื่อช่วยให้เกิดการสร้างสรรค์และพัฒนากระบวนการดำเนินงาน โดยได้ทำการพิสูจน์จากทฤษฎีการวัดผลการดำเนินงานหลาย ๆ เล่มเพื่อให้เชื่อมโยงไปสู่การกำหนดเป็นกลยุทธ์แบบบูรณาการขององค์กร ซึ่งการวัดผลการดำเนินงานของ (Pun and White, 2005, P. 56 อ้างถึงใน เสาวพงษ์ ยมาพัฒน์, 2550, หน้า 41) ประกอบด้วย

1. ศักยภาพทางการแข่งขัน (Competitiveness) หมายถึง ความพึงพอใจของลูกค้าในคุณภาพของสินค้าและบริการ การส่งมอบสินค้าและบริการได้ทันตามเวลาที่ตกลงไว้ มีส่วนแบ่งการตลาดสูง สินค้าและบริการเพียงพอต่อความต้องการของลูกค้า
2. ความยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารจัดการองค์กร การปรับเปลี่ยนกระบวนการ การปรับเปลี่ยนกำลังการผลิตการปรับเปลี่ยนหน้าที่ของพนักงานให้เหมาะสมตามสถานการณ์ในปัจจุบันได้อย่างรวดเร็ว
3. การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด (Resource Utilization) หมายถึง การใช้ทรัพยากรตามจำนวน ขนาด คุณภาพและคุณลักษณะอย่างเหมาะสม ตรงกับความต้องการของหน่วยงานในการผลิตสินค้าและบริการอย่างมีประสิทธิภาพ มีแผนการจัดการที่มีประสิทธิภาพสามารถจัดหาทรัพยากรได้ตรงกับความต้องการและทันเวลา
4. นวัตกรรม (Innovation) หมายถึง การใช้ประโยชน์ของการปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่เดิมมาทำให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สิ่งใหม่ ๆ ที่ไม่เคยมีมาก่อนและสิ่งที่มีอยู่เดิมมาประกอบขึ้นใหม่ให้ทันสมัยและใช้ได้ผลดียิ่งขึ้น
5. คุณภาพการบริการ (Service of Quality) หมายถึง สิ่งที่ผู้ให้บริการทำการส่งมอบให้แก่ผู้รับบริการ หรือผู้ซื้อที่ไม่สามารถจับต้องได้ แต่เมื่อผู้รับบริการได้รับบริการไปแล้วเกิดความประทับใจกับสิ่งเหล่านั้น สำหรับผู้รับบริการรายใหม่ การได้รับการบริการที่ดีจะทำให้ผู้รับบริการมีความสุข มีความพึงพอใจและมีความระลึกถึงในการที่จะมาขอรับบริการในครั้งต่อไป

#### **วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน**

การประเมินผลการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงานก็จะมีวัตถุประสงค์ในการนำไปใช้ที่แตกต่างกันไปตามแต่ลักษณะความจำเป็นของแต่ละหน่วยงาน บางหน่วยงานนำไปใช้เพียงแค่วัตถุประสงค์เดียว แต่บางหน่วยงานก็นำไปใช้ในหลาย ๆ วัตถุประสงค์พร้อม ๆ กัน โดยส่วนมากการประเมินผลการปฏิบัติงานมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ

ก็เพื่อนำไปใช้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

Beach (1980, P. 63 อ้างถึงใน เสาวพงษ์ ยมาพัฒน์, 2550, หน้า 39) กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

1. เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานหรือเจ้าหน้าที่ เพื่อช่วยเสริมสร้างและรักษาระดับความพอใจของการปฏิบัติงานของลูกจ้างในหน้าที่ปัจจุบัน เมื่อมีการประเมินอาจก่อให้เกิดการปรับปรุงการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินแต่ละคนได้
2. เพื่อประเมินผลการพัฒนาของพนักงานหรือเจ้าหน้าที่ การประเมินอาจให้ประโยชน์ต่อความต้องการที่จะช่วยพัฒนา และส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรด้วยการพัฒนานี้อาจเกิดขึ้นได้จากการศึกษาด้วยตนเอง การฝึกงานหรือการทำกิจกรรมต่าง ๆ การประเมินเป็นการกระตุ้นการทำงานของบุคลากรโดยในวัตถุประสงค์นี้ วุฒิชัย จำนงค์ (2523, หน้า 51) ได้เสริมว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานจะทำให้ทราบว่าบุคลากรแต่ละคนยังต้องพัฒนาตนเองในด้านใดบ้าง
3. เพื่อสร้างความเข้าใจการนิเทศ การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นการสร้างความเข้าใจและความร่วมมือที่ระหว่างผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้บริหารจะเกิดความสนใจที่จะช่วยเหลือลูกน้อง หรือผู้ใต้บังคับบัญชา
4. เพื่อการเปลี่ยนงานในหน่วยงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่จะช่วยตัดสินใจในการเลื่อนขั้น โยกย้าย ปลดออก และให้ออก ซึ่งข้อมูลที่จะตัดสินใจนี้ต้องประเมินอย่างเป็นระบบโดยกลุ่มผู้ประเมินในระยะเวลาหนึ่งและบันทึกไว้เป็นหลักฐาน ทำให้องค์กรหรือหน่วยงานมีกระบวนการปฏิบัติงานที่เป็นเหตุเป็นผลมากขึ้น
5. เพื่อกำหนดค่าจ้าง ผลจากการประเมินจะนำไปกำหนดค่าจ้างหรือการจ่ายเงินให้สัมพันธ์กับปริมาณงาน ความรับผิดชอบ และความยากง่ายของพนักงานแต่ละคนปฏิบัติ
6. เพื่อประเมินความเที่ยงตรงของโปรแกรมบุคลากร หรือเป็นการประเมินบุคคลซึ่งได้ทำไว้เมื่อแรกรับบุคคลเข้ามาทำงาน การประเมินครั้งหลังนี้จึงตรวจสอบว่าบุคคลที่รับเข้าทำงานมีผลการประเมินการปฏิบัติงานอย่างไร ผลการประเมินจะนำมาเป็นข้อมูลในการตัดสินใจประเด็นใดประเด็นหนึ่งว่าเพื่อปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงาน



## ประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานนี้ นับได้ว่าเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารองค์กร เพราะนอกจากจะช่วยวินิจฉัยเกี่ยวกับนโยบายบุคคลให้ดำเนินไปด้วยความ มีเหตุมีผลและเชื่อถือได้แล้ว ยังมีประโยชน์ครอบคลุมไปทุกสาขาของการบริหารงานอีกด้วย ประโยชน์ที่ใช้กันแพร่หลายนั้น ได้แก่

1. เพื่อหาคุณค่าของพนักงานว่า มีความสามารถอยู่ในระดับใด มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายหรือไม่ และทำให้พนักงานผู้ถูกประเมินทราบฐานะของตนเองดีขึ้นว่ามีจุดบกพร่องอะไรบางอย่างที่จะต้องปรับปรุงแก้ไข
2. เพื่อให้ทราบถึง ปัจจัยที่ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผน หรือล่าช้ากว่ากำหนด ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถวางแผนการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและแม่นยำยิ่งขึ้น เพราะทราบความสามารถของบุคคล อุปสรรคในการบริหารงาน และข้อมูลต่าง ๆ ได้ดี
3. เพื่อให้การพิจารณาความดี ความชอบ หรือการปูนบำเหน็จแก่ผู้ปฏิบัติงาน เช่น การขึ้นเงินเดือนและการเลื่อนตำแหน่งดำเนินไปด้วยความยุติธรรม สมเหตุสมผลและเสมอภาค
4. ในการวางแผนกำลังคนนั้นจะต้องใช้ข้อมูลจากการประเมินผลการปฏิบัติงานมาคาดคะเนความต้องการกำลังคนของหน่วยงาน กล่าวคือ ใช้สำหรับคำนวณปริมาณคนที่มีอยู่ว่า เพียงพอกับการปฏิบัติงานหรือไม่ ควรจะใช้กำลังคนมากน้อยเท่าใด
5. เพื่อประกอบการพิจารณา ปรับปรุงวิธีการสรรหาบุคคลที่องค์กรใช้ เลือกสรรบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น กล่าวคือ จะช่วยให้ทราบว่าวิธีการทดสอบที่ใช้ยังสามารถวัดและเลือกสรรบุคคล ได้ตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือไม่ หากมีข้อบกพร่องจะได้หาทางปรับปรุงแก้ไขต่อไป
6. เพื่อประโยชน์โดยตรงต่อการปรับปรุงการปฏิบัติงาน ข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานจะเป็นประโยชน์ในการพิจารณาถึง ทักษะ ความรู้ ความชำนาญงาน และสมรรถภาพของผู้ปฏิบัติงาน ทำให้สามารถทราบถึงอุปสรรคและข้อขัดข้องในการทำงาน เพื่อเป็นรากฐานสำหรับผู้บังคับบัญชาที่จะหาแนวทางแก้ไข หรือให้คำปรึกษาแก่พนักงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทันเวลาที่

7. เพื่อรักษาระดับคุณภาพของการทำงานของบุคลากร ให้อยู่ในสภาพที่น่าพึงพอใจตลอดเวลา ด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ เมื่อใดที่พบว่าประสิทธิภาพตกต่ำ ก็จะมีการส่งเสริมเพื่อรักษาระดับคุณภาพของการทำงานนั้นไว้

8. เพื่อพัฒนาบุคคล ผลการประเมินจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์ข้อดีข้อบกพร่องของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อว่าทั้งฝ่ายบริหารหรือฝ่ายหัวหน้างาน และผู้ปฏิบัติงานเอง จะได้พยายามพัฒนาทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นต่องาน โดยการศึกษา การฝึกอบรม หรือการร่วมกิจกรรมบางอย่างที่ช่วยส่งเสริมความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้ายิ่งขึ้น เช่น ได้รับมอบหมายงานที่สำคัญมากขึ้น ได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่ดีขึ้น

9. ผลจากการประเมินอาจชี้ให้เห็นว่า ในองค์กรนั้น ควรจะจัดให้มีการฝึกอบรมพนักงานขึ้น หากในการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ

10. เพื่อประโยชน์ในการเปลี่ยนแปลง โยกย้าย ให้พนักงานได้ปฏิบัติหน้าที่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตน สำหรับบุคคลที่หย่อนสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน และไม่สามารถปรับปรุงแก้ไขตนเองให้ดีขึ้นได้ ก็ให้พ้นจากหน้าที่การงานไป ซึ่งเท่ากับเป็นการลดค่าใช้จ่ายอันไม่จำเป็นขององค์กรออกไป ทั้งยังก่อให้เกิดความเป็นธรรมในระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน

11. การประเมินผลการปฏิบัติงานจะช่วยให้ทราบถึง สภาพของสถานที่ทำงาน สุขภาพของผู้ปฏิบัติงานทั้งด้านร่างกายและจิตใจ หรืออาจรวมไปถึงสุขภาพของคนทุกคนในครอบครัวด้วย ซึ่งมีอิทธิพลต่อความรู้สึกนึกคิด ขวัญและกำลังใจตลอดจนประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งฝ่ายบริหารสามารถนำมาใช้ประกอบการพิจารณาเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการได้เป็นอย่างดี

12. เพื่อเป็นเครื่องจูงใจให้ พนักงานในองค์กรได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ เต็มกำลังความสามารถ ไม่ต้องคอยกังวลที่จะประจบผู้บังคับบัญชาด้วยวิธีการที่ไม่ถูกต้อง เพราะเมื่อพนักงานรู้ว่า องค์กรมีวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบด้วยความยุติธรรมก็จะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความร่วมมือนิยมใจในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

นอกจากนี้ ยังช่วยขจัดข้อขัดแย้งหรือความไม่พอใจของพนักงาน ซึ่งอาจเกิดขึ้นได้จากการพิจารณาความดีความชอบเพื่อขึ้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย หรือ

การให้ออกจากงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นทางการและเป็นทางการจะช่วย  
ให้ฝ่ายบริหารมีหลักการในการตัดสินใจที่จะระงับข้อขัดแย้งนั้นได้ ทั้งยังเป็นการส่งเสริม  
ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

### ลักษณะของการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดี

การประเมินผลการปฏิบัติงานจะประกอบด้วยเทคนิคและวิธีการประเมิน  
ผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดีต้องมีเทคนิควิธีที่สามารถ  
ตอบสนองต่อลักษณะงาน ง่ายต่อการปฏิบัติ มีความยืดหยุ่นและสามารถใช้ผลการ  
ประเมินได้ตามจุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้อย่างถูกต้อง ผู้ประเมินซึ่งมีส่วนสำคัญมาก  
ต่อความสำเร็จ หรือความล้มเหลวในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และจะต้องมีความรู้  
ความเข้าใจต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง และใช้เกณฑ์มาตรฐาน  
ในแนวทางเดียวกัน เพื่อให้เกิดความยุติธรรมแก่ผู้ถูกประเมิน ดังนั้นการประเมินผล  
การปฏิบัติงานที่ดีจึงควรมีลักษณะ ดังนี้ (Davis, 1981, PP. 30-35)

1. ความน่าเชื่อถือ (Reliability) เมื่อผู้ประเมินทำการประเมินผู้ปฏิบัติงาน  
ในช่วงระยะเวลาหนึ่งเปรียบเทียบกับอีกระยะเวลาหนึ่งที่ใกล้เคียงกัน ในสภาพงาน  
และเหตุการณ์ที่ไม่เปลี่ยนแปลง หรือเมื่อผู้ประเมินหลายคนประเมินผู้ปฏิบัติงาน  
คนเดียวกัน แล้วนำมาเปรียบเทียบกัน ผลการประเมินจะต้องไม่มีความแตกต่าง
2. ความเที่ยงตรง (Validity) ผลการประเมินจะต้องสามารถแสดงคุณค่า  
ของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อหน่วยงานได้จริงนั่นคือ มิติต่าง ๆ ของการปฏิบัติงานจะต้องถูกวัด  
อย่างถูกต้อง หรือรายการประเมินมีความเกี่ยวข้องกับงาน
3. ความสามารถในการแยกแยะ (Discrimination) เทคนิควิธีการประเมินผล  
การปฏิบัติงานจะต้องสามารถแยกคนตามผลงานได้จริง การประเมินผลการปฏิบัติงานที่  
ไม่สามารถแยกได้ว่า บุคคลต่าง ๆ มีผลสำเร็จที่ต่างกันอย่างไรแล้ว ก็ย่อมไม่สามารถ  
เปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานได้ถูกต้องและเกิดความไม่เป็นธรรม ดังนั้นวิธีการ  
ประเมินผลการปฏิบัติงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ประเมินใช้ดุลยพินิจได้มาก จึงอาจเกิดความ  
ผิดพลาดในการแยกแยะได้ง่าย
4. สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติจริงได้ (Usefulness and Practicality)  
กล่าวคือ การประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องสอดคล้องกับลักษณะงาน มีองค์ประกอบ  
และปัจจัยต่าง ๆ ที่สามารถนำมาใช้วัดผลการปฏิบัติงานได้จริง เป็นที่เข้าใจง่าย สะดวก  
ในการใช้ และมีความยืดหยุ่นในการนำไปใช้กับการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ผลการประเมิน

สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ตามเป้าหมายและสามารถใช้ผลย้อนกลับ (Feedback) จากการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน เช่น การปรับปรุงงาน และการพัฒนาบุคคล เป็นต้น

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้การวัดผลการดำเนินงานของ (Pun and White, 2005, P. 56 อ้างถึงใน เสาวพงษ์ ยมาพัฒน์, 2550, หน้า 41) ซึ่งประกอบด้วย 5 ข้อที่สำคัญดังต่อไปนี้ 1) ด้านศักยภาพทางการแข่งขัน (Competitiveness) 2) ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility) 3) ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด (Resource Utilization) 4) ด้านนวัตกรรม (Innovation) และ 5) ด้านคุณภาพการบริการ (Service Quality) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ศักยภาพทางการแข่งขัน (Competitiveness) หมายถึง ความพึงพอใจของลูกค้าในคุณภาพของสินค้าและบริการ การส่งมอบสินค้าและบริการได้ทันตามเวลาที่ตกลงไว้ มีส่วนแบ่งการตลาดสูง สินค้าและบริการเพียงพอต่อความต้องการของลูกค้า

2. ความยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารจัดการองค์กร การปรับเปลี่ยนกระบวนการ การปรับเปลี่ยนกำลังการผลิตการปรับเปลี่ยนหน้าที่ของพนักงานให้เหมาะสมตามสถานการณ์ในปัจจุบันได้อย่างรวดเร็ว

3. การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด (Resource Utilization) หมายถึง การใช้ทรัพยากรตามจำนวน ขนาด คุณภาพและคุณลักษณะอย่างเหมาะสม ตรงกับความต้องการของหน่วยงานในการผลิตสินค้าและบริการอย่างมีคุณภาพ มีแผนการจัดการที่มีประสิทธิภาพสามารถจัดหาทรัพยากรได้ตรงกับความต้องการและทันเวลา

4. นวัตกรรม (Innovation) หมายถึง การใช้ประโยชน์ของการปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่เดิมมาทำให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สิ่งใหม่ ๆ ที่ไม่เคยมีมาก่อนและสิ่งที่มีอยู่เดิมมาประกอบขึ้นใหม่ให้ทันสมัยและใช้ได้ผลดียิ่งขึ้น

5. คุณภาพการบริการ (Service of Quality) หมายถึง สิ่งที่ผู้ให้บริการทำการส่งมอบให้แก่ผู้รับบริการ หรือผู้ซื้อที่ไม่สามารถจับต้องได้ แต่เมื่อผู้รับบริการได้รับบริการไปแล้วเกิดความประทับใจกับสิ่งเหล่านั้น สำหรับผู้รับบริการรายใหม่ การได้รับการบริการที่ดีจะทำให้ผู้รับบริการมีความสุข มีความพึงพอใจและมีความระลึกถึงในการที่จะมาขอรับบริการในครั้งต่อไป

## บริบทของหน่วยงานสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร

หน่วยงานสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย  
ในเขตจังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย

1. ที่ทำการปกครองจังหวัดสกลนคร
2. ที่ทำการปกครองอำเภอเมืองสกลนคร
3. ที่ทำการปกครองอำเภอกุสุมาลย์
4. ที่ทำการปกครองอำเภอกุดบาก
5. ที่ทำการปกครองอำเภอพรรณานิคม
6. ที่ทำการปกครองอำเภอพังโคน
7. ที่ทำการปกครองอำเภวาริชภูมิ
8. ที่ทำการปกครองอำเภอนิคมน้ำจาน
9. ที่ทำการปกครองอำเภวานรนิवास
10. ที่ทำการปกครองอำเภอคำตากล้า
11. ที่ทำการปกครองอำเภอบ้านม่วง
12. ที่ทำการปกครองอำเภออากาศอำนวย
13. ที่ทำการปกครองอำเภอสว่างแดนดิน
14. ที่ทำการปกครองอำเภอส่องดาว
15. ที่ทำการปกครองอำเภอเต่างอย
16. ที่ทำการปกครองอำเภอโคกศรีสุพรรณ
17. ที่ทำการปกครองอำเภอเจริญศิลป์
18. ที่ทำการปกครองอำเภอโพนนาแก้ว
19. ที่ทำการปกครองอำเภอภูพาน

### ที่ตั้งและอาณาเขตจังหวัดสกลนคร

จังหวัดสกลนครตั้งอยู่ทางภาคตะวันออกเฉียงเหนือของ ประเทศไทย เป็นที่ราบสูงล้อมรอบด้วยภูเขาและป่าไม้ เส้นรุ้งที่ 160 องศา 45 ลิปดา ถึง 180 องศา 15 ลิปดาเหนือ และเส้นแวงที่ 103 องศา 15 ลิปดา ถึง 104 องศา 30 ลิปดาตะวันออก มีขนาดพื้นที่ประมาณ 9,605.76 ตารางกิโลเมตรหรือประมาณ 6,003,602 ไร่ ตั้งอยู่เหนือระดับน้ำทะเล 172 เมตร ห่างจากกรุงเทพมหานคร ประมาณ 647 กิโลเมตรทางรถยนต์

### การปกครอง

จังหวัดสกลนครแบ่งเขตการปกครองแบ่งออกเป็น 18 อำเภอ 125 ตำบล 1323 หมู่บ้าน

1. อำเภอเมืองสกลนคร
2. อำเภอกุสุมาลย์
3. อำเภอกุดบาก
4. อำเภอพรรณานิคม
5. อำเภอพังโคน
6. อำเภอวาริชภูมิ
7. อำเภอนิคมน้ำจืด
8. อำเภอดงหลวง
9. อำเภอคำตากล้า
10. อำเภอบ้านม่วง
11. อำเภออากาศอำนวย
12. อำเภอสว่างแดนดิน
13. อำเภอสองดาว
14. อำเภอเต่างอย
15. อำเภอโคกศรีสุพรรณ
16. อำเภอเจริญศิลป์
17. อำเภอโพนนาแก้ว
18. อำเภอภูพาน

### เนื้อที่จังหวัดสกลนคร

มีพื้นที่ประมาณ 9,450 ตารางกิโลเมตร หรือคิดเป็นร้อยละ 5.6 ของพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีพื้นที่ขนาดใหญ่เป็นอันดับ 9 ของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อำเภอที่มีพื้นที่มากที่สุด คือ อำเภอดงหลวง มีเนื้อที่ 1,001 ตารางกิโลเมตร และอำเภอนิคมน้ำอูน เป็นอำเภอที่มีเนื้อที่น้อยที่สุด คือ 162 ตารางกิโลเมตร

**ลักษณะภูมิประเทศ** สภาพพื้นที่โดยทั่วไปเป็นที่ราบสูงล้อมรอบด้วยภูเขาและป่าไม้ สูงกว่าระดับน้ำทะเล ประมาณ 172 เมตร โดยมีลักษณะภูมิประเทศดังนี้

**ตอนเหนือ** เป็นที่ราบลุ่มตามลำน้ำ ลำห้วย ใช้ในการทำนา สภาพป่าปนไร่ ป่าส่วนใหญ่เป็นป่าโปร่งแดง มีไม้เต็ง ไม้รัง พลวง พื้นที่บางส่วนริมน้ำสงครามเป็นที่ราบลุ่มน้ำท่วม ใช้ทำนาได้บางส่วน ส่วนที่จะทิ้งว่างเปล่ามีพวกไม้พุ่มเตี้ย และหญ้าขึ้นคลุมทั่วไป ซึ่งประกอบด้วยอำเภอบ้านม่วง อำเภอคำตากล้า อำเภอดงหลวง

**ตอนใต้** เป็นที่ราบสูง ได้แก่ ที่ราบสูงบนเทือกเขาภูพาน และที่ราบสูงระหว่างหุบเขา มีลำห้วยอันเกิดจากเทือกเขาหลายแห่ง มีป่าไม้และทุ่งหญ้าเหมาะสำหรับการเลี้ยงสัตว์ ซึ่งประกอบด้วยอำเภอกุดบาก อำเภอภูพาน

**ตอนกลาง** เป็นที่ราบต่ำเหมาะกับการทำนา โดยเฉพาะท้องที่อำเภอเมืองสกลนคร มีบึงหนองหารที่ใหญ่เป็นอันดับสามของประเทศ รองจากบึงบอระเพ็ดและกว๊านพะเยา หนองหารเป็นบึงธรรมชาติ ตั้งอยู่อำเภอเมืองสกลนคร มีเนื้อที่ประมาณ 123 ตารางกิโลเมตร หรือ 77,016 ไร่ ระดับน้ำลึกเฉลี่ยประมาณ 3-6 เมตร เป็นที่รวมของแม่น้ำต่าง ๆ หลายสาย

**ทิศตะวันออก** เป็นพื้นที่แบบลูกคลื่นลอนลาด

**ทิศตะวันตก** ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ราบเรียบสลับกับพื้นที่ดอน เหมาะแก่การทำไร่ ซึ่งติดกับจังหวัดอุดรธานี

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### งานวิจัยในประเทศ

สุทธิชา คหัทธรา (2554) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตลาดพร้าว พบว่าความสุขในการทำงานโดยรวมและประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมากมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานแต่ละด้านกับประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ การศึกษาในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตลาดพร้าว กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานบนสำนักงานเขตลาดพร้าว จำนวน 92 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือ แบบสอบถามและได้นำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

จากการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.9 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 68.5 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท รับราชการในระดับ (ซี) 5 – 6 คิดเป็นร้อยละ 62.0 อายุราชการ 15 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 39.1

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า ความสุขในการทำงานโดยรวมและประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานแต่ละด้านกับประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยด้าน Happy Relax มีความสัมพันธ์ สูงที่สุด ( $r = 0.809$ ) รองลงมาคือ Happy Money และ Happy Society ตามลำดับ โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.798 และ 0.785

นันทพันธ์ เปรี้ยวน้อย (2554) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานรับจ้างเหมาช่วง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสุขในการทำงาน 8 ด้านตามกรอบแนวคิด Happy Workplace ของพนักงานรับจ้างเหมาช่วงในโรงงานแห่งหนึ่ง และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของพนักงานรับจ้างเหมาช่วง กับระดับความสุขในการทำงาน เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ ผลการศึกษา พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีอายุเฉลี่ยประมาณ 28 ปีส่วนใหญ่ทำงานมาแล้วไม่ถึง 2 ปี สำเร็จการศึกษาในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นมากที่สุด มีรายได้ 7,001 – 9,000 บาท ส่วนมากไม่มีภาระหนี้สิน โดยภาพรวมพนักงานส่วนใหญ่มีระดับความสุขตามแนวคิด Happy Workplace ในระดับปานกลาง ซึ่งด้านที่มีผลเกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานมากที่สุดคือ การมีครอบครัว



ที่อบอุ่นและมั่นคง สามารถพูดคุยปรึกษาหารือกับคนในครอบครัวได้ทุกเรื่องและสมาชิกในครอบครัวเอาใจใส่ดูแลซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอ มีเวลาสำหรับสมาชิกในครอบครัว อย่างไรก็ตาม การมีสุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสุขในการทำงานด้วยเช่นกัน

บุรินทร์ภักฎ พรหมมาศ (2555, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาของ เทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาเทศบาล 2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาเทศบาล และ 3) ศึกษาแนวทางเพื่อสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาเทศบาล จังหวัดนครศรีธรรมราช ดำเนินการวิจัย 2 ขั้นตอน คือ 1) วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาเทศบาล จังหวัดนครศรีธรรมราช 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาปัจจัยเพื่อสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาเทศบาล จังหวัดนครศรีธรรมราช กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ บุคลากรในสถานศึกษาเทศบาล จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 258 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม 2 ฉบับ เป็นแบบสอบถามวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรและแบบสอบถามวัดปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาเทศบาล จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความมั่นคงในชีวิต และทรัพย์สิน รองลงมาคือ ด้านครอบครัว และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสำเร็จของงาน

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาเทศบาล จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านค่านิยมส่วนบุคคล รองลงมา คือ ด้านงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านฐานะเศรษฐกิจ และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร มี 3 ด้าน คือ 1) ด้านงาน 2) ด้านค่านิยมส่วนบุคคล และ 3) ด้านความสัมพันธ์ของคนในครอบครัว

3. แนวทางการพัฒนาปัจจัยเพื่อสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาเทศบาล จังหวัดนครศรีธรรมราชดังนี้

3.1 ด้านงาน วิธีและแนวทางสร้างความสุขโดย 1) สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน 2) สนับสนุนส่งเสริมเทคโนโลยี 3) จัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน และ 4) สร้างมาตรฐานและเครื่องมือวัดผลงานอย่างเป็นระบบ

3.2 ด้านค่านิยมส่วนบุคคล วิธีและแนวทางสร้างความสุขโดย 1) สร้างความพึงพอใจในการทำงาน 2) กระตุ้นให้บุคลากรรักเกียรติศักดิ์ศรีและอาชีพ 3) จัดหาสวัสดิการ เงินเดือนค่าจ้างที่เป็นธรรม และ 4) เน้นการบริหารตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

3.3 ด้านความสัมพันธ์ของคนในครอบครัว วิธีและแนวทางสร้างความสุขโดย 1) สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรครูและผู้บริหารในการปฏิบัติงาน และสร้างความเป็นเอกภาพในการทำงานของสถานศึกษากับครอบครัว

สพลิตติ สันขทิพย์ (2555) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน: ประยุกต์ใช้โมเดลสมการโครงสร้าง ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ยของระดับความสุขเท่ากับ 279 โดยมีคะแนนเฉลี่ยของความสุขทางกายและมีความสุขทางใจเท่ากับ 287 และ 271 ตามลำดับ 2) ระดับความสุขในการทำงานของครูจำแนกตามระดับชั้นที่สอน พบว่าครูที่สอนในระดับชั้นประถมศึกษาและระดับชั้นมัธยมศึกษา มีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานประกอบด้วยปัจจัยทั้งหมด 12 ปัจจัย ได้แก่ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน การรับรู้คุณค่าในตนเอง การใช้ชีวิตแบบพอเพียงความสัมพันธ์ในครอบครัว ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับนักเรียน สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ลักษณะงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อความสุขในการทำงานของครู ได้แก่ ความสัมพันธ์ในครอบครัว รองลงมา คือ ความสัมพันธ์กับนักเรียน 4) โมเดลเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลระหว่างครูที่สอนระดับชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษา โดยมีค่าไค-แสด์เท่ากับ 256.03;  $p = 0.81$  ที่องศาอิสระเท่ากับ 277 ค่า  $GFI$  เท่ากับ 0.98 และค่า  $RFI$  เท่ากับ 0.97

พัชรี ศาลาศิลป์ (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการบริหารงานของสำนักงานจังหวัด มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาประสิทธิผลของสำนักงานจังหวัด 2) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานจังหวัด 3) สร้างสมการพยากรณ์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานจังหวัดกับประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานจังหวัด

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูลเอกสารเกี่ยวกับการบริหารงานของสำนักงานจังหวัดและได้กำหนดประชากรเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ คือ บุคลากรในสำนักงานจังหวัดทุกจังหวัดทั่วประเทศระดับหัวหน้ากลุ่มงานขึ้นไป รวมจำนวนทั้งสิ้น 2,600 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรเครชี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ในการคำนวณหาขนาดตัวอย่าง ในการวิจัย 335 คน เป็นตัวแทนของแต่ละจังหวัด พร้อมทั้งผู้วิจัยได้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์กับประชากรที่เป็นหัวหน้าส่วนราชการระดับจังหวัดในกระทรวงหลัก โดยผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่ายด้วยวิธีการจับสลาก (การสุ่มแบบแทนที่) โดยผู้วิจัยเขียนชื่อของจังหวัด 18 จังหวัด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยส่งแบบสอบถามไปทางไปรษณีย์แบบตอบกลับ และใช้การวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ 1) ค่าความถี่ ค่าร้อยละ สำหรับอธิบายลักษณะทั่วไปของข้อมูล 2) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับอธิบายระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล การบริหารงานของสำนักงานจังหวัด ประกอบด้วย ลักษณะขององค์การ, ลักษณะของสภาพแวดล้อม, ลักษณะของพนักงาน และนโยบายการบริหาร และความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานจังหวัด ประกอบด้วย 4 มุมมอง คือ มุมมองด้านการเงิน มุมมองด้านลูกค้า มุมมองด้านกระบวนการปฏิบัติงานภายใน และมุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา 3) ทดสอบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของสำนักงานจังหวัดด้วย Multiple regression และสร้างสมการพยากรณ์ระหว่างตัวแปรด้วย Multiple regression แบบ Stepwise โดยกำหนดระดับนัยสำคัญที่ .05

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานจังหวัดในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานจังหวัดลักษณะของสภาพแวดล้อมอยู่ในระดับมาก รองลงมาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อ

ต่อประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานจังหวัดด้านลักษณะองค์การอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานจังหวัดด้านลักษณะของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลางและปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานจังหวัดด้านนโยบายการบริหาร อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ผลการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ พบว่า ด้านเทคโนโลยี ด้านความผูกพัน ต่อ และการกำหนดเป้าหมายที่แน่นอนมีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานจังหวัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนด้านโครงสร้างองค์การ ด้านสภาพแวดล้อมภายนอกด้านสภาพแวดล้อมภายใน ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการจัดหาและใช้ทรัพยากร และด้านการติดต่อสื่อสารไม่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานจังหวัด ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเมื่อตัวแปรอิสระ โครงสร้างองค์การ เทคโนโลยี สภาพแวดล้อมภายนอกสภาพแวดล้อมภายใน ความผูกพัน ต่อองค์การ แรงจูงใจในการทำงาน การกำหนดเป้าหมายที่แน่นอน การจัดหาและใช้ ทรัพยากร และการติดต่อสื่อสาร เป็นตัวพยากรณ์และประสิทธิผลการบริหารงานของ สำนักงานจังหวัดเป็นตัวแปรตาม พบว่า 1) การกำหนดเป้าหมายที่แน่นอน เป็นตัวแปร อิสระตัวแรกที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งมี ค่าเป็นบวก 2) ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรอิสระตัวที่สองที่มีผลต่อตัวแปรตาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีค่าเป็นบวก 3) เทคโนโลยีเป็นตัวแปรอิสระ ตัวที่สามที่มีผลต่อกับตัวแปรตาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งมีค่าเป็นบวก 4) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรอิสระตัวที่สี่ที่มีผลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งมีค่าเป็นบวก

วัชระ ขำเลิศ (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ความสุขในการทำงาน ของบุคลากรสำนักบริหารกลาง กรมทรัพย์สินทางปัญญา กระทรวงพาณิชย์ การวิจัยนี้มี วัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักบริหารกลาง กรมทรัพย์สินทางปัญญา กระทรวงพาณิชย์ 2) เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของ บุคลากร สำนักบริหารกลาง กรมทรัพย์สินทางปัญญา กระทรวงพาณิชย์ จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้ แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทำการเก็บข้อมูลจากบุคลากรสำนัก บริหารกลาง กรมทรัพย์สินทางปัญญา กระทรวงพาณิชย์ จำนวน 113 คน และวิเคราะห์ ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย

และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ t-test แบบ Independent และ F-test แบบ One-Way ANOVA

ผลการศึกษา พบว่า

1) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีประสบการณ์การทำงาน ไม่เกิน 5 ปี และเป็นข้าราชการ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรักในงาน ด้านความพึงพอใจและด้านการเป็นที่ยอมรับ

2) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักบริหารกลางกรมทรัพย์สินทางปัญญา กระทรวงพาณิชย์ ประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษารายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน และประเภทบุคลากร ที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน โดยบุคลากรสำนักบริหารกลาง กรมทรัพย์สินทางปัญญา กระทรวงพาณิชย์ ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันในด้านความพึงพอใจในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ ส่วนบุคลากรสำนักบริหารกลาง กรมทรัพย์สินทางปัญญากระทรวงพาณิชย์ ที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ในทุกด้านคือ ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์และด้านการเป็นที่ยอมรับ

เมธافر ผังลักษณะ: (2559) ได้ทำการศึกษาความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาและเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และวิทยฐานะของครู ได้แก่ ครูจำนวน 330 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .20 – .79 และความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และการทดสอบรายคู่ โดย Scheffe test ผลการวิจัย พบว่า 1) ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ความสำเร็จในความรักในงาน และการเป็นที่ยอมรับตามลำดับ 2) การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และวิทยฐานะ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ธญา เรืองเมธิกุล (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย ในเขตจังหวัดนครสวรรค์ การศึกษาวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความสุขในการทำงาน 2) ศึกษาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวกับตัวของงาน ปัจจัยที่เกี่ยวกับคน และสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล ปัจจัยที่เกี่ยวกับตนเอง และปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความสุขในการทำงาน และ 4) ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยแต่ละตัวที่มีต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานธนาคารกสิกรไทย ในเขตจังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 133 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย และใช้สถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษา พบว่า การศึกษาระดับความสุขในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมพนักงานมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ พนักงานรู้สึกยินดีในผลงานที่ตนเองรับผิดชอบประสบผลสำเร็จ และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำที่สุด และอยู่ในระดับปานกลาง คือ ตัดสินใจทำงานธนาคารเพราะเห็นว่าป็นงานที่มีส่วนสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ

การศึกษาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานมากที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยที่เกี่ยวกับตัวของงานลำดับถัดมา คือ ปัจจัยที่เกี่ยวกับคน และสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลและปัจจัยที่เกี่ยวกับตนเอง

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวของงานปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคน และสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตนเอง และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตนเอง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคนและสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวของงาน ตามลำดับ

ผลการศึกษาพบอีกว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบาย ตัวแปรตามได้ร้อยละ 52.72 และเมื่อพิจารณาอิทธิพลของตัวแปร ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคนและสัมพันธภาพระหว่างบุคคล เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกสิกรไทย ในเขตจังหวัดนครสวรรค์ มากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยเกี่ยวกับตัวเองและปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานตามลำดับ

สุมาลี ดวงกลาง (2560) ที่ได้ทำการศึกษา ความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของความสุขในการทำงานต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ประชากรที่ศึกษาคือ เจ้าหน้าที่ทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์จำนวน 83 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลทดสอบสมมติฐานใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ด้วยวิธีการคัดเลือกตัวแปรเข้าสมการพยากรณ์แบบ Stepwise ผลการศึกษาความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์พบว่า ความสุขในการทำงานทั้ง 8 ด้านในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้คือ ด้านการมีศีลธรรม ด้านการผ่อนคลาย ด้านครอบครัวอบอุ่น ด้านการศึกษาหาความรู้ด้านมีน้ำใจเอื้ออาทร ด้านการมีเงิน ด้านสังคมดีและด้านสุขภาพกายและใจดีส่วนประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้คือ ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ด้านพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความสุขในการทำงานด้านสังคมดี ( $B=.327$ ) และด้านการศึกษา หาความรู้ ( $B=.253$ ) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานและเป็นไปในทิศทางเชิงบวกตามนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถอธิบายได้ว่าเมื่อพิจารณาจากค่า R มีค่าเท่ากับ .644 และเมื่อพิจารณาถึงสัดส่วนความ

แปรปรวนที่อธิบายด้วยสมการถดถอยคิดเป็นร้อยละ 41.4 ส่วนด้านสุขภาพกายและใจดี ด้านมีน้ำใจเอื้ออาทร ด้านการมีเงิน ด้านการผ่อนคลาย ด้านการมีศีลธรรม ด้านครอบครัวอบอุ่น ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่ทัศนสถาน โรงพยาบาลราชทัณฑ์

จิระสันต์ วงษ์วรสันต์ (2560) ได้ทำการศึกษา ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สื่อสารกฤษฎีและผลิตภัณฑ์รายย่อยของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สื่อสารกฤษฎีและผลิตภัณฑ์รายย่อย ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) โดยจากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า มี 3 ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ซึ่งส่งผลต่อความสุข 9 ด้าน ได้แก่ Happy Body (สุขภาพดี) Happy Relax (ผ่อนคลายดี) Happy Heart (น้ำใจดี) Happy Soul (จิตวิญญาณดี) Happy Family (ครอบครัวดี) Happy Society (สังคมดี) Happy Brain (ความรู้ดี) Happy Money (การเงินดี) และ Happy Work-life (การงานดี) โดยมีกลุ่มประชากรศึกษาจำนวน 152 คน ซึ่งได้รับแบบสอบถามจำนวน 152 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ผลจากการศึกษา พบว่า ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สื่อสารกฤษฎีและผลิตภัณฑ์รายย่อย ในระดับมาก ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 นอกจากนี้ พบว่า ปัจจัยลักษณะบุคคล ด้านระดับการศึกษาและด้านระยะเวลาทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สื่อสารกฤษฎีและผลิตภัณฑ์รายย่อย

#### งานวิจัยต่างประเทศ

Miller (2000, P. 4479 – A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมของสถานที่ทำงานกับผลการปฏิบัติงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความรู้สึกเกี่ยวกับสถานที่ตลอดจนอธิบายถึงในสภาพสิ่งแวดล้อมของการทำงาน บรรยายวิธีการวัดความรู้สึกเกี่ยวกับสถานที่ ตลอดจนอธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเกี่ยวกับสถานที่กับผลการปฏิบัติงานในสถานที่ทำงาน โดยกำหนดกรอบความคิดเกี่ยวกับความรู้สึกเกี่ยวกับสถานที่ ดังนี้ ความสะดวกสบายด้านกายภาพความรู้สึกในการควบคุมสภาพแวดล้อมใกล้ ๆ ตัว ความอึดทึ่กของเสียง การรับรู้เรื่องความเป็นส่วนตัว และชนิด



ของความสำคัญของการทำให้เกิดความเป็นส่วนตัว นอกจากนี้ในการสำรวจหาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับสถานที่ และผลการปฏิบัติงานได้ศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เพิ่มเติมด้วย เช่น ระดับแรงจูงใจ ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คุณภาพของการปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ลักษณะทางประชากรศาสตร์และคุณภาพของประเด็นปัญหาอื่น ๆ ในกรณีนี้ได้สร้างแบบวัดและนำไปใช้ทดสอบหาคุณภาพแล้วนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

Neto (2001) ได้ศึกษาภาวะความสุขด้วยแบบประเมินภาวะความสุขของ The Oxford Happiness Inventory แบบประเมินบุคลิกภาพที่หลากหลายกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน คน พบว่า ภาวะความสุขมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิตประจำวัน ความภาคภูมิใจในตนเองและความสามารถทางสังคม ส่วนความโดดเดี่ยว ความเขินอาย และความวิตกกังวลในเรื่องการแสดงออกทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะความสุข

Lykken and Tellegen (2003) ได้ศึกษาวิจัย พบว่า ร้อยละ 80 ของบุคคลที่มีความสุขเกิดจากพื้นฐานชีวิตที่ดีและปัจจัยส่งเสริมอีกหลายประการ เช่น ระดับการศึกษา รายได้ ครอบครัว สถานภาพสมรส ตลอดจนการดำเนินชีวิตโดยยึดหลักศาสนาและแนวคิดทางศีลธรรม นอกจากนี้ยัง พบว่า ผู้ที่มีพื้นฐานทางฐานะทางเศรษฐกิจทางสังคมที่ดีจะมีความสุขในชีวิตมากกว่าผู้ที่มีพื้นฐานฐานะเศรษฐกิจสังคมต่ำ

Denison (2003, P. 3 – A) ได้ศึกษาทฤษฎีความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลเพื่อพัฒนารูปแบบของวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลจากลักษณะวัฒนธรรมองค์การ 4 ลักษณะ ได้แก่ 1) มีส่วนร่วม (Involvement) 2) มีวัฒนธรรมที่แข็งแกร่ง (Consistency) 3) การปรับตัว (Adaptability) และ 4) มีพันธกิจ (Mission) วัฒนธรรมองค์การทั้ง 4 ลักษณะนี้ผ่านการตรวจสอบและศึกษาโดยวิธีการเชิงคุณภาพจากกรณีศึกษา (Qualitative Case Studies) ใน 5 บริษัทเพื่อระบุวัฒนธรรมองค์การที่เชื่อมโยงกับประสิทธิผลและใช้วิธีการเชิงปริมาณ (Quantitative Study) เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์การรับรู้ของผู้บริหารระดับสูง (CEO) ต่อวัฒนธรรมองค์การ 4 ลักษณะ โดยวัดทั้งแบบวัตถุวิสัย (Objective) และอัตวิสัย (Subjective) เกี่ยวกับประสิทธิผลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 764 องค์การ พบว่า วัฒนธรรมองค์การ 2 ลักษณะ คือ การมีส่วนร่วมและการปรับตัวเป็นตัวชี้วัดความยืดหยุ่น (Flexibility) การเปิดเผย (Openness) และการตอบสนอง (Responsiveness) รวมทั้งเป็นตัวทำนายสำคัญของการเติบโต (Growth)

ส่วนวัฒนธรรมองค์การอีก 2 ลักษณะ ได้แก่ วัฒนธรรมที่แข็งแกร่งและมีพันธกิจเป็นตัวชี้วัด การบูรณาการ (Integration) ทิศทาง (Direction) และวิสัยทัศน์ (Vision) รวมทั้งเป็นตัวทำนายที่ดีต่อความสามารถทำกำไร (Profitability)

Dicrendonk (2005) ได้ศึกษาองค์ประกอบความสุขในการทำงาน พบว่า ลักษณะงานเป็นส่วนประกอบของความสุขในการทำงานและลักษณะงานที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน คือ งานที่มีอิสระ งานที่ท้าทายมีอำนาจตัดสินใจด้วยตัวเอง

Aziz, Mustaffa, A.Samah & Yusos (2014) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและความสุขในการทำงานของนักวิชาการประเทศมาเลเซีย (Personality and Happiness among academicians in Malaysia) โดยกลุ่มตัวอย่างได้รับการคัดเลือกจากมหาวิทยาลัยวิจัยแห่งหนึ่งในประเทศมาเลเซีย โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น จำนวน 317 คน ซึ่งวิธีการสำรวจได้ถูกนำมาใช้ในการวิเคราะห์ของเขตของความสุขในแง่ของอารมณ์และความรู้ความเข้าใจในช่วงของชีวิต ผลการวิจัย พบว่า ความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยองค์ประกอบในการเพิ่มความสุขยังได้รับอิทธิพลจากลักษณะบุคลิกภาพด้านความน่าพอใจ ความซื่อตรง และการเปิดกว้างซึ่งมีผลกระทบเชิงบวกเกี่ยวกับความสุข ในขณะที่ความมั่นคงในอารมณ์มีผลกระทบทางลบต่อความสุข

Dehghani, Gharooni & Arabzadeh (2014) ได้ศึกษาเรื่อง ชีตความสามารถ พฤติกรรมของพนักงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพ กรณีศึกษา สำนักงานใหญ่ในประเทศอิหร่าน (Staff Empowerment, Entrepreneurial Behaviors and Organizational Efficiency in Iranian Headquarter Education) ในการศึกษาครั้งนี้เพื่อให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่ในสำนักงานใหญ่จำนวน 165 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามในเรื่องการเสริมสร้างศักยภาพและพฤติกรรมของพนักงาน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างศักยภาพและพฤติกรรมของพนักงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในทุกมิติที่มีต่อประสิทธิภาพของพนักงาน

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น พอสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน หากสภาพแวดล้อมในการทำงานดี จะสามารถเอื้ออำนวยให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะก่อให้เกิดความพึงพอใจ มีผลทำให้มีความสุขในการทำงานมากขึ้น ดังนั้น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน จะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากเพียงใดขึ้นอยู่กับความสุขในการทำงาน ซึ่งเมื่อบุคลากรมีความสุขในการทำงาน

จะส่งผลให้มีกระบวนการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรเกิดความพึงพอใจ สะท้อนออกมาในรูปของการสร้างสรรค์ผลงาน ก่อเกิดเป็นนวัตกรรมที่ดีให้แก่องค์กร ผลลัพธ์สุดท้าย คือ สังคมให้การยอมรับองค์กรในสถานะเป็นส่วนหนึ่งของสังคมที่มีภาพลักษณ์และชื่อเสียงที่ดี การสร้างความสุขในที่ทำงานจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งเพราะจะทำให้เกิดความราบรื่นในการบริหารองค์กร โดยการที่คนในองค์กรมีความสุขในการทำงานจะก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ซึ่งจะทำให้มีผลผลิตที่มีคุณภาพ และหากคนในองค์กรมีความสุขในการทำงาน จะช่วยลดความขัดแย้ง และลดความเครียดในการทำงาน นอกจากนี้ยังช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้า และพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นจะเห็นได้ว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่นำความสำเร็จมาสู่องค์กรซึ่งจำเป็นต้องมีการพัฒนาให้มีความสุขในการทำงาน โดยในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน (Happiness at work) ของ Manion (2003) และแนวคิดระบบการวัดผลการดำเนินงานในภาพรวม (Overall Performance Measurement System) ของ Pun และ White. (2005, p. 56) มาประยุกต์เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดเพื่อตอบปัญหาการวิจัย และกำหนดเป็นความมุ่งหมายของการวิจัย อันประกอบด้วย

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่ ความสุขในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ตามแนวคิดความสุขในการทำงาน (Happiness at work) ของ Manion (2003) ประกอบด้วย

- 1.1 ด้านการติดต่อสัมพันธ์
- 1.2 ด้านความรักในงาน
- 1.3 ด้านความสำเร็จในงาน
- 1.4 ด้านการเป็นที่ยอมรับ

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร โด้นประยุกต์แนวคิดระบบการวัดผลการดำเนินงานในภาพรวม (Overall Performance Measurement System) ของ Pun และ White (2005, p. 56) มาเพื่อทำการศึกษาระดับบุคคล ประกอบด้วย

- 2.1 ด้านศักยภาพทางการแข่งขัน
- 2.2 ด้านความยืดหยุ่น
- 2.3 ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด
- 2.4 ด้านนวัตกรรม
- 2.5 ด้านคุณภาพการบริการ

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้วิธีการสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม ผู้วิจัยกำหนดรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 1. ประชากร

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

##### 2. กลุ่มตัวอย่าง

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

ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความสะดวกแก่การคำนวณและตัวอย่างที่ได้สามารถเป็นตัวแทนของประชาชนได้อย่างสมบูรณ์ ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 226 คน ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างโดยเลือกวิธีการสุ่มแบบตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยแยกประชากรจากแต่ละอำเภอ แล้วทำการจับสลากรายชื่อ ทำการสุ่มตัวอย่างในแต่ละอำเภอจนครบจำนวนตามที่กำหนด ผู้วิจัยสามารถกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนขนาดของประชากรกลุ่มตัวอย่างในแต่ละอำเภอ ได้ดังตาราง 2

ตาราง 2 ขนาดของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอำเภอ

อำเภอ	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
- อำเภอ กุดบาก	26	11
- อำเภอ กุสุมาลย์	28	12
- อำเภอ คำตากล้า	27	11
- อำเภอ โคกศรีสุพรรณ	25	10
- อำเภอ เจริญศิลป์	26	11
- อำเภอ บ้านม่วง	34	14
- อำเภอ พรรณานิคม	38	16
- อำเภอ พังโคน	33	14
- อำเภอ โพนนาแก้ว	21	9
- อำเภอ ภูพาน	26	11
- อำเภอ เมืองสกลนคร	48	19
- อำเภอ วานรนิวาส	48	19
- อำเภอ วาริชภูมิ	25	10
- อำเภอ สว่างแดนดิน	45	19
- อำเภอ สองดาว	20	8
- อำเภอ อากาศอำนวย	37	15
- อำเภอ เต่างอย	23	9
- อำเภอ นิคมน้ำคูณ	19	8
รวม	549	226

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

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

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

ตอนที่ 2 ความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยผู้วิจัยกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถาม ระบุระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ทั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดคะแนนในการตอบแบบสอบถามออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของ Likert scale ดังนี้

(บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2553, หน้า 197) คือ

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับ  
น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง  
กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า  
(Rating scale) 5 ระดับ โดยผู้วิจัยกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามระบุระดับประสิทธิผลการ  
ปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร  
ทั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดคะแนนในการตอบแบบสอบถามออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของ Likert scale ดังนี้

(บุญธรรม กิจปริดาปริสุทธิ, 2553, หน้า 197) คือ

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีประสิทธิภาพการทำงานในระดับ  
มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีประสิทธิภาพการทำงานในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีประสิทธิภาพการทำงานในระดับ  
ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีประสิทธิภาพการทำงานในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีประสิทธิภาพการทำงานในระดับ  
น้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการส่งเสริมและ  
พัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย  
ในเขตจังหวัดสกลนคร ลักษณะแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด  
(Open-ended Form)



## ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1. ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร นิยามศัพท์เฉพาะ และงานวิจัยเกี่ยวข้อง รวมทั้งระเบียบวิธีวิจัย เพื่อหาแนวทางในการกำหนดรูปแบบของแบบสอบถาม และข้อคำถาม

2. สร้างกรอบแนวคิดของการวิจัยจากการสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำ 1) คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร และ 2) ความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร มากำหนดเป็นตัวแปรอิสระ และนำประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร มากำหนดเป็นตัวแปรตาม เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างทำการประเมินค่าตามความคิดเห็น

3. กำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของข้อคำถามโดยการสังเคราะห์ 1) แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน (Happiness at work) ของ Manion (2003) และ 2) แนวคิดระบบการวัดผลการดำเนินงานในภาพรวม (Overall Performance Measurement System) ของ Pun และ White. (2005, p. 56) ออกมาเป็นข้อคำถามวัดระดับ

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อกรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจแก้ไขเนื้อหา และความถูกต้อง

5. การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ของเครื่องมือ กระทำโดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) หลังจากนั้นนำมาหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยใช้สูตร ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541, หน้า 253 - 254)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item congruency)

R หมายถึง ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยที่ ค่า +1 หมายถึงข้อคำถามสามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน, ค่า 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าจะวัดได้ และค่า -1 หมายถึง ข้อคำถามไม่สามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน

N หมายถึง จำนวนทรงคุณวุฒิ

โดยเลือกข้อที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 ส่วนข้อใดมีค่าน้อยกว่า 0.5 ผู้วิจัยนำมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ดังนั้น ข้อคำถามทุกข้อ จึงผ่านความเห็นชอบจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่านที่ได้ตรวจสอบและเห็นว่ามีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ครอบคลุมในแต่ละด้านและครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยแล้ว ดังมีรายชื่อต่อไปนี้

โดยผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย

5.1 รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร คณบดี คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง กรรมการบริหาร หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.4 ปลัดจังหวัดสกลนคร กลุ่มปกครองและอำนวยความสะดวก ที่ทำการปกครองจังหวัดสกลนคร

5.5 เสมียนตราจังหวัดสกลนคร ฝ่ายการเงินและบัญชี ที่ทำการปกครอง จังหวัดสกลนคร

6. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาจำนวน 30 ชุด คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

7. นำข้อคำถามที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power) โดยใช้วิธีการหาค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) คัดข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.235 ขึ้นไป ค่าวิกฤตของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05 จากสูตรต่อไปนี้ (เนพพร ณะชัยพันธ์, 2550, หน้า 22)

$$p = \frac{R_U + R_L}{2f}$$

$$r = \frac{R_U - R_L}{f}$$

เมื่อ  $p$  หมายถึง ค่าความยากง่าย

$r$  หมายถึง ค่าอำนาจจำแนก

$R_U$  หมายถึง จำนวนผู้ที่ตอบถูกในกลุ่มสูง

$R_L$  หมายถึง จำนวนผู้ที่ตอบถูกในกลุ่มต่ำ

$f$  หมายถึง จำนวนผู้ที่เข้าสอบในกลุ่มสูง

ซึ่งแบบสอบถามได้ค่าอำนาจจำแนกระหว่างในข้อคำถาม ดังนี้

1) ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามภาพรวมทั้งฉบับ อยู่ระหว่าง 0.291-  
.740

2) ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามความสุขในการทำงานของบุคลากร  
สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร อยู่ระหว่าง 0.291 -  
0.583

3) ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ  
บุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนครอยู่ระหว่าง  
0.373 - 0.684

8. นำข้อคำถามจากแบบสอบถามตอนที่ 2 - ตอนที่ 3 มาหาค่าความเชื่อมั่น  
(Reliability) โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - Coefficient) ด้วยวิธีการ  
ของ Cronbach ทั้งนี้ทำการวิเคราะห์แบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดย  
กำหนดค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ต้องมากกว่า 0.70 จึงจะถือว่าแบบสอบถามนั้น  
ใช้ได้ โดยมีสูตร ดังนี้ (Alpha Coefficient Method อ้างใน นพพร ณะชัยพันธ์, 2550, หน้า  
19)

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum s_i^2}{s^2} \right)$$

- เมื่อ  $\alpha$  แทน ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม  
 $k$  แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม  
 $\sum s_i^2$  แทน ผลรวมของความแปรปรวนแต่ละข้อของแบบสอบถาม  
 $s^2$  แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวมของผู้ตอบแต่ละคน

$$s^2 = \frac{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}{n(n-1)}$$

โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ดังนี้

- 1) แบบสอบถามภาพรวมทั้งฉบับ ได้ค่าความเชื่อมั่น .966
  - 2) แบบสอบถามความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ได้ค่าความเชื่อมั่น .989
  - 3) แบบสอบถามประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ได้ค่าความเชื่อมั่น .922
9. นำแบบสอบถามดังกล่าว ที่ผ่านการทดลองใช้ และหาค่าความเชื่อมั่น มาทำการปรับปรุงเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงหัวหน้าส่วนราชการสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตศาลากลางจังหวัดสกลนคร เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 226 คน
2. ส่งแบบสอบถามไปให้ผู้ที่เกี่ยวข้องพร้อมชี้แจงรายละเอียดความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถามนี้ เพื่อทำความเข้าใจให้ตรงกันในการตอบแบบสอบถาม
3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง และการลงพื้นที่จริง เพื่อนำแบบสอบถามไปแจกแก่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 226 คน สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร พร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียด ความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถาม

4. ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำแบบสอบถามไปประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. นำแบบทดสอบที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วนแล้ว นำมาลงรหัสเลข (Code) ตามเกณฑ์ของเครื่องมือแต่ละส่วน
2. นำแบบสอบถามที่ลงรหัสแล้ว มาบันทึกลงในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อประมวลผลข้อมูลที่ได้จัดเก็บและคำนวณหาค่าทางสถิติแล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อตอบคำถามวิจัยและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยนำเสนอผลในรูปแบบตารางประกอบความเรียงและนำผลการศึกษาที่วิเคราะห์ได้มาสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และเขียนข้อเสนอแนะ
3. การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิด (Open ended) ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) ทำอย่างไร เพื่อนำไปสู่แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูล โดยใช้สถิติที่เกี่ยวข้องในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพรรณนาข้อค้นพบจากการวิจัย และทดสอบสมมติฐานการวิจัยโดยแยกสถิติออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. สถิติพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่
  - 1.1 การแจกแจงความถี่ (Frequencies) และค่าร้อยละ (Percentage) บรรยายลักษณะของคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร อันประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และหน่วยงาน
  - 1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) วิเคราะห์ระดับ 1) ความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง

กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร และ 2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร

## 2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่

2.1 ก่อนจะทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรในตัวแบบที่ใช้ในการศึกษาเพื่อป้องกันการเกิด Multicollinearity คือ การมีสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระซึ่งการที่ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับที่สูงมาก อาจส่งผลให้สมการตัวแบบที่ใช้ในการพยากรณ์ตัวแปรตามมีความคลาดเคลื่อน ดังนั้นจึงต้องตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระเพื่อให้แน่ใจว่าตัวแปรอิสระสามารถคงอยู่ในสมการตัวแบบได้โดยกำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05

การศึกษาค่าความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) โดยมีสูตร ดังนี้ (ภัทรพร เกษสังข์, 2549, หน้า 168)

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{(N \sum x^2 - (\sum x)^2)(N \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

เมื่อ  $r_{xy}$  แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

N แทน จำนวนข้อมูลของชุดที่ 1 หรือ 2

$\sum X$  แทน ผลรวมของคะแนนชุดที่ 1

$\sum Y$  แทน ผลรวมของคะแนนชุดที่ 2

$\sum XY$  แทน ผลรวมของผลคูณของคะแนนแต่ละคู่ของชุดที่ 1 และ 2

$\sum X^2$  แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสองของคะแนนชุดที่ 1

$\sum Y^2$  แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสองของคะแนนชุดที่ 2

$(\sum X)^2$  แทน ผลรวมของคะแนนชุดที่ 1 ยกกำลังสอง

$(\sum Y)^2$  แทน ผลรวมของคะแนนชุดที่ 2 ยกกำลังสอง

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง  $-1.00$  ถึง  $+1.00$  โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ค่า  $r$  เป็นลบ แสดงว่า  $X$  และ  $Y$  มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม คือ ถ้า  $X$  เพิ่ม  $Y$  จะลด แต่ถ้า  $X$  ลด  $Y$  จะเพิ่ม
2. ค่า  $r$  เป็นบวก แสดงว่า  $X$  และ  $Y$  มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้า  $X$  เพิ่ม  $Y$  จะเพิ่ม แต่ถ้า  $X$  ลด  $Y$  จะลดด้วย
3. ค่า  $r$  มีค่าเข้าใกล้  $1$  หมายถึง  $X$  และ  $Y$  มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมาก
4. ค่า  $r$  เข้าใกล้  $1$  หมายถึง  $X$  และ  $Y$  มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามมีความสัมพันธ์กันมาก
5. ถ้า  $r$  เท่ากับ  $0$  แสดงว่า  $X$  และ  $Y$  ไม่มีความสัมพันธ์กัน
6. ถ้า  $r$  มีค่าเข้าใกล้  $0$  แสดงว่า  $X$  และ  $Y$  มีความสัมพันธ์กันน้อย

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์จะพิจารณาจากค่า Sig. (2-tailed) หากค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า  $0.05$  แสดงว่าตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์กัน ในทางตรงกันข้าม หากค่า Sig. (2-tailed) มีค่ามากกว่า  $0.05$  แสดงว่าตัวแปรสองตัวไม่มีความสัมพันธ์กัน หลังจากนั้นจึงจะทำการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยจะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตามเกณฑ์ต่อไปนี้ (อโนทัย ตรีวานิช, 2552)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง  $0.91 - 1.00$  แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง  $0.71 - 0.90$  แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง  $0.31 - 0.70$  แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง  $0.01 - 0.30$  แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ  $0$  แสดงว่ามีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

## 2.2 การศึกษาอิทธิพลของความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผล

การปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัด สกลนคร ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดย กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เป็น การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสองตัวแปร ตัวแปรหนึ่งเรียกว่าตัวแปรต้นหรือตัวแปร อิสระ (Independent variable) แทนด้วย X อีกตัวแปรหนึ่งเรียกว่าตัวแปรตาม (Dependent variable) แทนด้วย Y เป็นการดูความสัมพันธ์ว่าถ้า ตัวแปรอิสระเปลี่ยนไปแล้วตัวแปรตาม เปลี่ยนไปด้วยหรือไม่ ซึ่งสองตัวแปรนั้นจะต้องเป็นตัวแปรเชิงปริมาณ การวิเคราะห์การ ถดถอยสามารถเขียนรูปแบบความสัมพันธ์ของสองตัวแปรได้ในรูปของสมการการถดถอย ซึ่งสามารถพยากรณ์ค่าได้ในอนาคต หรือสามารถดูแนวโน้มของตัวแปรตามได้เมื่อเรา ทราบค่าตัวแปรอิสระ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2557)

การวิเคราะห์การถดถอยเมื่อมีตัวแปรอิสระหนึ่งตัวแปรและตัวแปรตาม หนึ่งตัวแปร แต่ถ้าหากตัวแปรตามหนึ่งตัวแปรกับตัวแปรอิสระมากกว่าหนึ่งตัวแปร จะเรียกว่าการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) การวิเคราะห์การถดถอย เชิงเส้นอย่างง่าย เขียนความสมการแสดงความสัมพันธ์ได้ดังนี้

$$Y_i = \beta_0 + \beta X_i + \varepsilon_i$$

เมื่อ  $\beta_0$  แทนระยะตัดแกน y (y-intercept)  
 $\beta$  แทนความชันของเส้นถดถอย (slope)

$$\hat{y}_i = \hat{\beta}_0 + \hat{\beta} x_i \quad \text{หรือจะได้ว่า}$$

$$\hat{Y}_i = b_0 + bX_i$$

### การศึกษาแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร

จากผลการวิจัย ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัด กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ในทุก ๆ ด้าน ถ้าพบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ด้านใดที่มีคะแนนเฉลี่ยระดับต่ำกว่าเกณฑ์เฉลี่ยรวม ผู้วิจัยจะนำมา หาแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัด



กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 ท่าน พิจารณาเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ให้ดียิ่งขึ้น โดยผู้เชี่ยวชาญ 10 ท่าน ประกอบด้วย

- 1) ปลัดจังหวัดสกลนคร กลุ่มปกครองและอำนวยความสะดวก  
ที่ทำการปกครองจังหวัดสกลนคร
- 2) เสมียนตราจังหวัดสกลนคร ฝ่ายการเงินและบัญชี ที่ทำการปกครอง  
จังหวัดสกลนคร
- 3) ป้องกันจังหวัดสกลนคร ฝ่ายความมั่นคง ที่ทำการปกครองจังหวัด  
สกลนคร
- 4) จ่าจังหวัดสกลนคร ฝ่ายปกครอง ที่ทำการปกครองจังหวัดสกลนคร
- 5) นางสาวณัฐชยาพร สิมสินธุ์ เจ้าพนักงานปกครอง ที่ทำการปกครอง  
จังหวัดสกลนคร
- 6) นางสาวอุมาภาภรณ์ ประแดงปุย เจ้าพนักงานปกครอง ที่ทำการ  
ปกครองจังหวัดสกลนคร
- 7) พ.อ.อ.ไพฑูรย์ กองกัลยา เจ้าพนักงานปกครอง ที่ทำการปกครอง  
จังหวัดสกลนคร
- 8) นายอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร
- 9) นายอำเภอเต่างอย จังหวัดสกลนคร
- 10) นายอำเภอโคกศรีสุพรรณ จังหวัดสกลนคร

เมื่อได้รับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนา  
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขต  
จังหวัดสกลนคร จากผู้ทรงคุณวุฒิ แล้ว ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์  
เนื้อหา (Content analysis) จัดกลุ่มประเด็นนำเสนอเชิงพรรณนา เพื่อสร้างแนวทางในการ  
ส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง  
กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ต่อไป

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อ  
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขต  
จังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยได้อันดับการวิเคราะห์ข้อมูล ไว้ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. การศึกษาแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงาน  
ของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร

### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์  
ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\bar{X}$	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
r	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
R	แทน ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ
$R^2$	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ
$R^{2Adj}$	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับแล้ว
b	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์
$\beta$	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานของตัวพยากรณ์
THAP	แทน ผลรวมของความสุขในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัด สกลนคร
HAP <sub>1</sub>	แทน ความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์

HAP <sub>2</sub>	แทน	ความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน
HAP <sub>3</sub>	แทน	ความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน
HAP <sub>4</sub>	แทน	ความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ
TEFF	แทน	ผลรวมของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่ปฏิบัติงานสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร
EFF <sub>1</sub>	แทน	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านศักยภาพทางการแข่งขัน
EFF <sub>2</sub>	แทน	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านความยืดหยุ่น
EFF <sub>3</sub>	แทน	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการใช้ทรัพยากร ให้เกิดประโยชน์สูงสุด
EFF <sub>4</sub>	แทน	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านนวัตกรรม
EFF <sub>5</sub>	แทน	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านคุณภาพการบริการ
P-Value	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติ/ค่าความน่าจะเป็น
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับขั้นตอน แยกออกเป็น 5 ตอน  
ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัด  
กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร  
สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร

สำหรับรายละเอียดในแต่ละตอน มีดังนี้

### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร อันประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน รายละเอียดดังตาราง 3

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

(n=226)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
1. เพศ		
- ชาย	121	53.54
- หญิง	105	46.46
2. อายุ		
- ไม่เกิน 30 ปี	32	14.16
- 31 - 40 ปี	91	40.26
- 41 - 50 ปี	68	30.09
- 51 - 60 ปี	35	15.49
3. ระดับการศึกษา		
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	35	15.49
- ปริญญาตรี	169	74.78
- สูงกว่าปริญญาตรี	22	9.73

ตาราง 3 (ต่อ)

(n=226)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
- ไม่เกิน 15,000 บาท	39	17.26
- 15,001 - 20,000 บาท	86	38.05
- 20,001 - 30,000 บาท	53	23.45
- 30,001 บาท ขึ้นไป	48	21.24
5. ประสบการณ์การทำงานในหน่วยงานนี้		
- 1 - 5 ปี	37	16.37
- 6 - 10 ปี	98	43.36
- 11 - 20 ปี	76	33.63
- 21 ปี ขึ้นไป	15	6.64
รวม	226	100.00

จากตาราง 3 พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร จำนวน 226 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 53.54 มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 40.27 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 74.78 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระหว่าง 15,001 - 20,000 บาท จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 38.05 และมีประสบการณ์การทำงานในหน่วยงานนี้ 6 - 10 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 38.05

**ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร  
สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร**

ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกรมการ  
ปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร รายละเอียดดังตาราง 4 – 8

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงาน  
ของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัด  
สกลนคร 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 4 พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง  
กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.97$ ) เมื่อ  
พิจารณารายด้าน พบว่า มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มี  
ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จในงาน ( $\bar{X} = 4.04$ ) รองลงมาคือ ด้านความรักในงาน  
( $\bar{X} = 4.03$ ) ด้านการเป็นที่ยอมรับ ( $\bar{X} = 3.92$ ) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการ  
ติดต่อสัมพันธ์ ( $\bar{X} = 3.88$ )

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงาน  
ของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัด  
สกลนคร ด้านการติดต่อสัมพันธ์ รายข้อ

(n=226)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ท่านรับรู้พื้นฐานของบุคลากรในหน่วยงานและทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงาน	3.92	0.74	มาก
2	บุคลากรในหน่วยงานของท่านรวมกันทำงานจนเกิดสังคมการทำงานขึ้น	3.83	0.81	มาก
3	ท่านให้การช่วยเหลือและได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานเกิดมิตรภาพระหว่างปฏิบัติงานกับบุคลากรต่าง ๆ	3.94	0.79	มาก
4	ท่านมีความสุขในการปฏิบัติงานท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน	3.97	0.78	มาก
5	ท่านมักวางแผนการทำงานร่วมกับคนอื่น	3.98	0.75	มาก
6	ท่านไม่เคยคิดลาหยุดงานโดยไม่มีเหตุจำเป็น	3.81	0.81	มาก
7	ท่านรักและผูกพันกับการทำงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันนี้	3.78	0.83	มาก
8	ท่านรู้สึกตื่นเต้น สนุกสนานตลอดเวลาในการทำงาน	3.83	0.83	มาก
รวม		3.88	0.48	มาก

จากตาราง 5 พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ด้านการติดต่อสัมพันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.88$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านมักวางแผนการทำงานร่วมกับคนอื่น ( $\bar{X} = 3.98$ ) รองลงมาคือ ท่านมีความสุขในการปฏิบัติงานท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน ( $\bar{X} = 3.97$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านรักและผูกพันกับการทำงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันนี้ ( $\bar{X} = 3.78$ )

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงาน  
ของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัด  
สกลนคร ด้านความรักในงาน รายข้อ

(n=226)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ท่านรับรู้ถึงความรู้สึกผูกพันกับงานที่ตนเองได้ รับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ	4.09	0.75	มาก
2	ท่านยินดีกับทุกสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน	4.01	0.79	มาก
3	ท่านมีความกระตือรือร้นผลิตผลงานดีใจที่จะ ปฏิบัติงาน	4.00	0.81	มาก
4	ท่านปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ	4.11	0.75	มาก
5	ท่านรู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานและมีความ ภาคภูมิใจในงานที่ตนเองได้รับผิดชอบ	3.89	0.94	มาก
6	ท่านไม่คิดจะย้ายจากหน่วยงานนี้ไปทำงานที่ หน่วยงานอื่น	4.10	0.73	มาก
7	ท่านคิดวงานที่ท่านทำเป็นงานที่ได้บุญกุศล	4.04	0.76	มาก
8	อาชีพของท่านเป็นงานที่ก่อให้เกิดรายได้แก่ ประเทศชาติ	4.05	0.74	มาก
รวม		4.03	0.49	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกรมการ  
ปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ด้านความรักในงาน โดยภาพรวมอยู่  
ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.03$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่าน  
ปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ( $\bar{X} = 4.11$ ) รองลงมาคือ ท่านไม่คิดจะย้ายจาก  
หน่วยงานนี้ไปทำงานที่หน่วยงานอื่น ( $\bar{X} = 4.10$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ  
ท่านรู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานและมีความภาคภูมิใจในงานที่ตนเองได้รับผิดชอบ  
( $\bar{X} = 3.89$ )



ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงาน  
ของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัด  
สกลนคร ด้านความสำเร็จในงาน รายข้อ

(n=226)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ท่านมีความสุขเมื่อรับรู้ว่าคุณได้ปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และได้รับความสำเร็จในการทำงาน	4.16	0.76	มาก
2	ท่านมีความสุขเมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้เกิดความสำเร็จ	4.06	0.83	มาก
3	ท่านมีอิสระในการทำงาน	3.95	0.83	มาก
4	ท่านมีความสุขเมื่อมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของงานที่เกิดขึ้นและเกิดผลการทำงานในทางบวก	3.97	0.74	มาก
5	ท่านมีความสุขเมื่อรู้สึกมีคุณค่าในชีวิตเกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ	4.09	0.68	มาก
6	ท่านมีความสุขเมื่อรู้สึกว่างานมีความก้าวหน้าและทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา	4.03	0.78	มาก
7	ท่านมีความสุขเมื่อผู้บริหารมอบอำนาจหรือให้อิสระในการทำงาน	4.05	0.71	มาก
รวม		4.04	0.58	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ด้านความสำเร็จในงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.04$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านมีความสุขเมื่อรับรู้ว่าคุณได้ปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และได้รับความสำเร็จในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.16$ ) รองลงมาคือ ท่านมีความสุขเมื่อรู้สึกมีคุณค่าในชีวิตเกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ ( $\bar{X} = 4.09$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านมีอิสระในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.95$ )

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงาน  
ของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัด  
สกลนคร ด้านการเป็นที่ยอมรับ รายข้อ

(n=226)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ท่านมีความสุขเมื่อท่านได้รับความเชื่อถือจาก ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคลากรอื่น ๆ ที่มีโอกาสร่วมงานกับท่าน	3.91	0.76	มาก
2	เมื่อมีโอกาสร่วมงานท่านได้รับความเชื่อถือจาก เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และบุคลากรอื่น ๆ	3.87	0.75	มาก
3	เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับด้านความรู้และ ความสามารถในการทำงานของท่าน	3.88	0.76	มาก
4	ท่านมีความยินดีในการรวมแลกเปลี่ยน ประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.04	0.72	มาก
5	ท่านเป็นที่ปรึกษาที่ดีให้แก่เพื่อนร่วมงาน	3.90	0.78	มาก
รวม		3.92	0.65	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัด  
กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ด้านการเป็นที่ยอมรับ  
โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.92$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง  
ที่สุด คือ ท่านมีความยินดีในการร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงาน  
( $\bar{X}=4.04$ ) รองลงมาคือ ท่านมีความสุขเมื่อท่านได้รับความเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชา  
เพื่อนร่วมงาน และบุคลากรอื่น ๆ ที่มีโอกาสร่วมงานกับท่าน ( $\bar{X}=3.91$ ) ส่วนข้อที่มี  
ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ เมื่อมีโอกาสร่วมงานท่านได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้า  
งาน และบุคลากรอื่น ๆ ( $\bar{X}=3.87$ )

**ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร  
สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร**

ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการ  
ปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร รายละเอียดดังตาราง 9-14

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน  
ของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัด  
สกลนคร 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 9 พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการ  
ปกครอง 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 ( $\bar{X} = 4.12$ ) ด้านคุณภาพการ  
บริการ ( $\bar{X} = 4.06$ ) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์  
สูงสุด ( $\bar{X} = 4.05$ )

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน  
ของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัด  
สกลนคร ด้านศักยภาพทางการแข่งขัน รายข้อ

(n=226)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ท่านและหน่วยงานของท่านสามารถปรับปรุงคุณภาพของระบบการดำเนินงานและบริการจนเป็นที่ยอมรับของประชาชน	4.40	0.66	มาก
2	ท่านและหน่วยงานของท่านสามารถส่งมอบงานโครงการต่าง ๆ ได้ทันหรือก่อนกำหนดเวลาที่ตกลงไว้	4.18	0.75	มาก
3	ท่านและหน่วยงานของท่านมีผลการดำเนินงานจากการประเมินโดยประชาชน และหน่วยงานต่าง ๆ อยู่ในเกณฑ์ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้	4.08	0.82	มาก
4	ท่านและหน่วยงานของท่านมีการดำเนินงานได้ตามมาตรฐานของรัฐบาลส่วนกลางและสร้างความพึงพอใจให้แก่ประชาชน	4.00	0.81	มาก
รวม		4.16	0.55	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ด้านศักยภาพทางการแข่งขัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.16$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านและหน่วยงานของท่านสามารถปรับปรุงคุณภาพของระบบการดำเนินงานและบริการจนเป็นที่ยอมรับของประชาชน ( $\bar{X} = 4.40$ ) รองลงมาคือ ท่านและหน่วยงานของท่านสามารถส่งมอบงานโครงการต่าง ๆ ได้ทันหรือก่อนกำหนดเวลาที่ตกลงไว้ ( $\bar{X} = 4.18$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านและหน่วยงานของท่านมีการดำเนินงานได้ตามมาตรฐานของรัฐบาลส่วนกลางและสร้างความพึงพอใจให้แก่ประชาชน ( $\bar{X} = 4.00$ )

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน  
ของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัด  
สกลนคร ด้านความยืดหยุ่น รายข้อ

(n=226)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ท่านและหน่วยงานของท่านสามารถ ปรับเปลี่ยนระบบการบริหารจัดการให้ เหมาะสมตามสถานการณ์ในปัจจุบันได้อย่าง เหมาะสมและรวดเร็ว	4.33	0.66	มาก
2	ท่านและหน่วยงานของท่านเสนอรูปแบบการ ให้บริการได้เหมาะสมตามความต้องการของ ประชาชนผู้มาใช้บริการ	4.04	0.79	มาก
3	ท่านและหน่วยงานของท่านสามารถ ปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานได้เหมาะสมตาม สถานการณ์ในปัจจุบันได้อย่างรวดเร็ว	4.03	0.80	มาก
4	ท่านและหน่วยงานของท่านสามารถ ปรับเปลี่ยนหน้าที่ของพนักงานได้เหมาะสม ตามสถานการณ์ได้อย่างรวดเร็ว	4.10	0.75	มาก
รวม		4.12	0.57	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการ  
ปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ด้านความยืดหยุ่นโดยภาพรวม  
อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.12$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่าน  
และหน่วยงานของท่านสามารถปรับเปลี่ยนระบบการบริหารจัดการให้เหมาะสมตาม  
สถานการณ์ในปัจจุบันได้อย่างเหมาะสมและรวดเร็ว ( $\bar{X} = 4.33$ ) รองลงมาคือ  
ท่านและหน่วยงานของท่านสามารถปรับเปลี่ยนหน้าที่ของพนักงานได้เหมาะสมตาม  
สถานการณ์ได้อย่างรวดเร็ว ( $\bar{X} = 4.10$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ  
ท่านและหน่วยงานของท่านสามารถปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานได้เหมาะสมตาม  
สถานการณ์ในปัจจุบันได้อย่างรวดเร็ว ( $\bar{X} = 4.03$ )

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน  
ของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัด  
สกลนคร ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด รายข้อ

(n=226)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ท่านและหน่วยงานของท่านมีการจัดสรรและจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด	4.23	0.75	มาก
2	ท่านและหน่วยงานของท่านมีการใช้วัสดุอุปกรณ์ตามจำนวน ขนาดคุณภาพและคุณลักษณะอย่างเหมาะสม	3.97	0.77	มาก
3	ท่านและหน่วยงานของท่านมีการจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ได้ตรงกับความต้องการของหน่วยงานในการปฏิบัติงานและบริการอย่างมีคุณภาพ	4.00	0.77	มาก
4	หน่วยงานมีแผนการจัดการจัดหาทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถจัดหาทรัพยากรได้ตรงกับความต้องการและทันเวลา	4.02	0.74	มาก
รวม		4.05	0.55	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.05$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านและหน่วยงานของท่านมีการจัดสรรและจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ( $\bar{X} = 4.23$ ) รองลงมาคือ หน่วยงานมีแผนการจัดการจัดหาทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถจัดหาทรัพยากรได้ตรงกับความต้องการและทันเวลา ( $\bar{X} = 4.02$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านและหน่วยงานของท่านมีการใช้วัสดุ อุปกรณ์ตามจำนวน ขนาดคุณภาพและคุณลักษณะอย่างเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.97$ )

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน  
ของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัด  
สกลนคร ด้านนวัตกรรม รายข้อ

(n=226)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ท่านและหน่วยงานของท่านปรับปรุงเครื่องมือเครื่องใช้ที่มีอยู่เดิมให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	4.31	0.69	มาก
2	ท่านและหน่วยงานของท่านคิดค้นรูปแบบการให้บริการและการปฏิบัติงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ	4.10	0.67	มาก
3	ท่านและหน่วยงานของท่านสร้างสรรค์และนำเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ ที่ทันสมัยมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	4.07	0.78	มาก
4	ท่านและหน่วยงานของท่านนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้ในหน่วยงานเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น	4.10	0.67	มาก
รวม		4.15	0.44	มาก

จากตาราง 13 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ด้านนวัตกรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.15$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านและหน่วยงานของท่านปรับปรุงเครื่องมือเครื่องใช้ที่มีอยู่เดิมให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ( $\bar{X} = 4.31$ ) รองลงมาคือ ท่านและหน่วยงานของท่านคิดค้นรูปแบบการให้บริการและการปฏิบัติงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ ( $\bar{X} = 4.10$ ) ท่านและหน่วยงานของท่านนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้ในหน่วยงานเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ( $\bar{X} = 4.10$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านและหน่วยงานของท่านสร้างสรรค์และนำเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ ที่ทันสมัยมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.07$ )

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน  
ของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัด  
สกลนคร ด้านคุณภาพการบริการ รายข้อ

(n=226)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ท่านและหน่วยงานของท่านสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนผู้มารับบริการได้ครบถ้วน	4.36	0.68	มาก
2	ท่านและหน่วยงานของท่านได้รับความไว้วางใจจากประชาชนผู้มาใช้บริการ อันเนื่องมาจากคุณภาพของให้บริการประชาชนและพัฒนาท้องถิ่น	3.91	0.74	มาก
3	ท่านและหน่วยงานของท่านสร้างความน่าเชื่อถือให้ประชาชนด้วยการให้บริการที่รวดเร็ว ถูกต้อง ทำให้ประชาชนผู้มาใช้บริการมีความรู้สึกว่าได้รับความเป็นธรรมจากการให้บริการของหน่วยงานท่าน	3.89	0.74	มาก
4	ท่านและหน่วยงานของท่านสามารถดำเนินงานตามพันธกิจ หน้าที่ ความรับผิดชอบของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ	4.06	0.72	มาก
รวม		4.06	0.53	มาก

จากตาราง 14 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ด้านคุณภาพการบริการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.06$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ท่านและหน่วยงานของท่านสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนผู้มารับบริการได้ครบถ้วน ( $\bar{X} = 4.36$ ) รองลงมาคือ ท่านและหน่วยงานของท่านสามารถดำเนินงานตามพันธกิจ หน้าที่ ความรับผิดชอบของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ



ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ ( $\bar{X} = 4.06$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านและหน่วยงานของท่านสร้างความน่าเชื่อถือให้ประชาชนด้วยการให้บริการที่รวดเร็ว ถูกต้อง ทำให้ประชาชนผู้มาใช้บริการมีความรู้สึกว่าได้รับความเป็นธรรมจากการให้บริการของหน่วยงานท่าน ( $\bar{X} = 3.89$ )

#### ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร รายละเอียดดังตาราง 15 - 16

ในเบื้องต้นจะทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรในตัวแบบที่ใช้ในการศึกษา เพื่อป้องกันการเกิด Multicollinearity คือ การมีสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระ ซึ่งการที่ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับที่สูงมาก อาจส่งผลให้สมการตัวแบบที่ใช้ในการพยากรณ์ตัวแปรตามมีความคลาดเคลื่อน ดังนั้น จึงต้องตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระเพื่อให้แน่ใจว่า ตัวแปรอิสระสามารถคงอยู่ในสมการตัวแบบได้ โดยกำหนด ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์จะพิจารณาจากค่า Sig. (2-tailed) หากค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์กัน ในทางตรงกันข้าม หากค่า Sig. (2 - tailed) มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวไม่มีความสัมพันธ์กัน หลังจากนั้นจึงจะทำการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยจะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตามเกณฑ์ต่อไปนี้ (อโนทัย ศรีวานิช, 2552, หน้า 72)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.61 - 1.00 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.61 - 0.60 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31 - 0.60 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01 -0.30 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 แสดงว่ามีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง  
ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร  
รายละเอียดดังตาราง 15

ตาราง 15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร

ตัวแปร	HAP <sub>1</sub>	HAP <sub>2</sub>	HAP <sub>3</sub>	HAP <sub>4</sub>	THAP	EFF <sub>1</sub>	EFF <sub>2</sub>	EFF <sub>3</sub>	EFF <sub>4</sub>	EFF <sub>5</sub>	TEFF
ค่าเฉลี่ย	3.88	4.03	4.04	3.92	3.97	4.16	4.12	4.05	4.15	4.06	4.11
S.D.	0.48	0.49	0.58	0.65	0.47	0.55	0.57	0.55	0.44	0.53	0.46
HAP <sub>1</sub>	1	.577**	.644**	.629**	.623**	.601**	.601**	.740**	.464**	.556**	.691**
HAP <sub>2</sub>		1	.682**	.620**	.679**	.607**	.627**	.614**	.610**	.627**	.602**
HAP <sub>3</sub>			1	.621**	.620**	.620**	.618**	.618**	.611**	.664**	.611**
HAP <sub>4</sub>				1	.665**	.654**	.600**	.616**	.554**	.630**	.679**
THAP					1	.628**	.627**	.636**	.588**	.650**	.607**
EFF <sub>1</sub>						1	.670**	.667**	.633**	.691**	.651**
EFF <sub>2</sub>							1	.683**	.636**	.645**	.687**
EFF <sub>3</sub>								1	.621**	.678**	.625**
EFF <sub>4</sub>									1	.628**	.632**
TEFF										1	.614**

จากตาราง 15 พบว่า ความสุขในการทำงานโดยภาพรวม (THAP) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม (TEFF) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก (r=.607)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม (TEFF) กับความสุขในการทำงาน เป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน ได้แก่

1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (HAP<sub>1</sub>) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ( $r = .691$ )
2. ด้านความรักในงาน (HAP<sub>2</sub>) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ( $r = .602$ )
3. ด้านความสำเร็จในงาน (HAP<sub>2</sub>) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ( $r = .611$ )
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ (HAP<sub>4</sub>) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ( $r = .679$ )

จากข้อมูลดังกล่าว พบว่า ความสุขในการทำงานโดยภาพรวม (THAP) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม (TEFF) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ( $r = .607$ ) ซึ่งไม่ส่งผลกระทบต่อแรงในการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ ซึ่งค่าสหสัมพันธ์ ( $r$ ) ไม่มีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยตนเอง จึงไม่มีปัญหาเรื่องภาวะพหุสัมพันธ์รวม จึงสามารถนำไปวิเคราะห์หาการถดถอยพหุคูณได้

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) อิทธิพลของความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร แสดงรายละเอียด

ดังตาราง 16

ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณอิทธิพลของความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร

ตัวแปร	B	Std.error	( $\beta$ )	t	P-value
(Constant)	.815	.132		6.183	.000
ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (HAP <sub>1</sub> )	.163	.040	.171	4.054	.000**
ด้านความรักในงาน (HAP <sub>2</sub> )	.151	.042	.162	3.595	.000**
ด้านความสำเร็จในงาน (HAP <sub>3</sub> )	.355	.046	.446	7.729	.000**
ด้านการเป็นที่ยอมรับ (HAP <sub>4</sub> )	.156	.040	.221	3.899	.000**

R=.889, R<sup>2</sup>=.791, R<sup>2Ad</sup>=.787, F=209.060, Sig=.000\*\*

จากตาราง 16 พบว่า ความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน (HAP<sub>3</sub>) ( $\beta$ =.446) ด้านการเป็นที่ยอมรับ (HAP<sub>4</sub>) ( $\beta$ =.221) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (HAP<sub>1</sub>) ( $\beta$ =.171) และด้านความรักในงาน (HAP<sub>2</sub>) ( $\beta$ =.162) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถรวมกันทำนายระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 78.70 (R<sup>2Adj</sup>=.787) โดยสามารถสร้างสมการในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ได้ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = .8150 + .163(HAP_1) + .151(HAP_2) + .355(HAP_3) + .156(HAP_4)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_Y = .171(HAP_1) + .162(HAP_2) + .446(HAP_3) + .221(HAP_4)$$

ทั้งนี้ จากผลการวิจัยสามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

รายละเอียดดังตาราง 17

ตาราง 17 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
ความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร	ยอมรับ
ความสุขในการทำงานด้านความรักในงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร	ยอมรับ
ความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร	ยอมรับ
ความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร	ยอมรับ

จากตาราง 17 ผลการทดสอบสมมติฐาน สามารถสรุปผลได้ดังนี้

ความสุขในการทำงานทุกด้านมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร 5 จึงยอมรับสมมติฐาน

**ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการส่งเสริม  
และพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทย  
ในเขตจังหวัดสกลนคร**

การแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร รายละเอียดดังตาราง 18

ตาราง 18 จำนวนและร้อยละของประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด

ผู้ตอบ / ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	จำนวนคน (n=226)	ร้อยละ
- ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	107	47.35
- ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	119	52.65
รวม	226	100.00

จากตาราง 18 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนทั้งสิ้น 226 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร จากแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 47.35 ส่วนที่เหลือจำนวน 119 คน เป็นผู้ที่ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด คิดเป็นร้อยละ 52.65

การแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร สามารถสรุปเป็นประเด็นต่าง ๆ ได้ดังนี้

1. หน่วยงาน ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาต่อ ตลอดจนการแสวงหาความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น
2. หน่วยงาน ควรมีการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศของที่ทำงานให้มีความเหมาะสม

3. ผู้บริหาร ควรมีการกำหนดนโยบายและการบริหารงานที่มีแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
4. ผู้บริหาร ควรเปิดโอกาสให้กับบุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน และมีความเป็นอิสระในการทำงานซึ่งจะนำไปสู่การทำงานที่ดี และมีประสิทธิภาพมากขึ้น
5. ในการประเมินผลการปฏิบัติงานควรยึดระบบคุณธรรมมากกว่าระบบอุปถัมภ์ โดยเน้นคุณภาพงานและผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก และควรนำหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ โปร่งใสและยุติธรรมและได้มาตรฐานมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
6. หน่วยงานควรจัดระบบการบริหารงานภายในองค์กรเกี่ยวกับการประสานงานระหว่างหน่วยงานภายในให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
7. ผู้บริหารควรมีการกำหนดนโยบายและการบริหารที่เหมาะสมเอื้อให้งานสำเร็จลุล่วง
8. ผู้บริหารหน่วยงาน ควรมีการจัดระบบการทำงานให้มีความคล่องตัว และมีประสิทธิภาพ
9. ผู้บริหารหน่วยงาน ควรพิจารณาจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกทั้งวัสดุ อุปกรณ์ที่มีปริมาณและคุณภาพให้มากพอกับการทำงาน
10. ผู้บริหารหน่วยงาน ควรเสริมสร้างพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และแรงจูงใจในการทำงาน ให้แก่พนักงาน ให้มีความมั่นใจในอนาคตการทำงานที่องค์กรแห่งนี้ โดยการสร้างแรงจูงใจทั้งในด้านรางวัล และโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

**การศึกษาแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพ  
การปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย  
ในเขตจังหวัดสกลนคร**

ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม มาปรับปรุงเป็นแบบสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร โดยสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 10 ท่าน ซึ่งพบว่าระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร มีจำนวน 2 ด้าน คือ 1) ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด และ 2) ด้านคุณภาพการบริการ ที่ควรนำไปศึกษาหาแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร รายละเอียดดังตาราง 19

ตาราง 19 ผลการเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร เป็นรายด้าน กับค่าเฉลี่ยรวม

การมีส่วนร่วมของประชาชน		$\bar{X}$	ผลการเปรียบเทียบ กับค่าเฉลี่ยรวม	สรุปผล
1.	ด้านศักยภาพทางการแข่งขัน	4.16	สูงกว่า	-
2.	ด้านความยืดหยุ่น	4.12	สูงกว่า	-
3.	ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ สูงสุด	4.05	ต่ำกว่า	ควรพัฒนา
4.	ด้านนวัตกรรม	4.15	สูงกว่า	-
5.	ด้านคุณภาพการบริการ	4.06	ต่ำกว่า	ควรพัฒนา
ภาพรวม		4.11		



ซึ่งผลการหาแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร จากการระดมความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน ที่พิจารณาเสนอแนะ และแสดงความคิดเห็น สามารถสรุปได้ดังนี้

**1. แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด**

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับ แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด พบข้อมูลที่สำคัญ ดังนี้

“หน่วยงานควรมีการกำหนดนโยบายและการบริหารงานที่มีแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ว่าต้องการอะไร และกำลังจะทำอะไร มีเป้าหมายอย่างไร ซึ่งจะทำให้บุคลากร มีความเข้าใจและสามารถปฏิบัติตนได้อย่างถูกต้อง และมีความรู้สึกถึงการมีส่วนร่วม”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1, สัมภาษณ์วันที่ 20 กรกฎาคม พ.ศ. 2564)

“หน่วยงานควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมและให้มีความสะดวกเกิดความคล่องตัวสูงขึ้น เพื่อเป็นการสนับสนุนการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น ควรมีการจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอต่อการทำงาน”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2, สัมภาษณ์วันที่ 20 กรกฎาคม พ.ศ. 2564)

“ผู้บริหารหน่วยงานควรส่งเสริมให้พนักงานทำงานเป็นทีม และควรพัฒนาสมรรถภาพของพนักงานทุกระดับอย่างต่อเนื่อง ควรมีการกำหนดข้อปฏิบัติ ข้อตกลงถึงแนวทางปฏิบัติงานที่ชัดเจนและถูกต้องตามระเบียบข้อกฎหมาย ควรมีการนำข้อเสนอต่าง ๆ จากประชาชนมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับความต้องการ”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3, สัมภาษณ์วันที่ 20 กรกฎาคม พ.ศ. 2564)

“ผู้บริหารหน่วยงานควรใช้ระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคล ควรให้อิสระกับบุคลากรในการแสดงความคิดเห็นโดยไม่มีอคติ ควรส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4, สัมภาษณ์วันที่ 20 กรกฎาคม พ.ศ. 2564)

“ควรพัฒนาเจ้าหน้าที่หน่วยงานให้มีความรู้ความสามารถในตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บังคับบัญชาในสังกัดควรให้ข้อเสนอแนะและผลักดันสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนให้ทำการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถเพื่อมาใช้ในการปฏิบัติงานอันเป็นผลดีต่อหน่วยงาน และเป็นการเพิ่มโอกาสในการก้าวหน้าในหน้าที่การงานของแต่ละบุคคล”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5, สัมภาษณ์วันที่ 21 กรกฎาคม พ.ศ. 2564)

“ผู้บริหารหน่วยงานควรส่งเสริมให้บุคลากรร่วมมือกันทำงานจนเกิดสังคมนีการทำงาน รวมทั้งสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของพนักงานในหน่วยงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับโดย ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้พนักงานรับผิดชอบงานที่มีความสำคัญของหน่วยงาน และควรส่งเสริมให้พนักงานได้พัฒนาความรู้และความสามารถในการทำงานอยู่เสมอ”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 6, สัมภาษณ์วันที่ 22 กรกฎาคม พ.ศ. 2564)

“ผู้บริหาร หัวหน้างาน ผู้นำของหน่วยงาน มีบทบาทสำคัญ ต้องกำหนดเป้าหมาย นโยบายที่ชัดเจน ปฏิบัติได้จริง แก้ปัญหาได้จริง แสดงออกซึ่งความตั้งใจและเต็มใจที่จะดูแลช่วยเหลือให้การทำงานบรรลุเป้าหมายตามนโยบายการบริหารองค์การ มีการติดตามงานเป็นระยะ ๆ มีความเข้าใจ เห็นอกเห็นใจ มีจริยธรรม จึงทำให้บุคลากรมีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 7, สัมภาษณ์วันที่ 21 กรกฎาคม พ.ศ. 2564)

“ผู้บริหารหน่วยงานต้องมีคุณธรรม ควรเอาใจใส่ ดูแลความเป็นอยู่ และการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ควรมอบหมายงานให้พนักงานให้เหมาะสมกับความสามารถ ตามตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 8, สัมภาษณ์วันที่ 21 กรกฎาคม พ.ศ. 2564)

“ผู้บริหารควรพัฒนาศักยภาพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การบริหารงานองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง การฝึกอบรม เพื่อให้สามารถบริหารงาน และแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 9, สัมภาษณ์วันที่ 22 กรกฎาคม พ.ศ. 2564)

“หน่วยงานจะต้องส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสเข้าอบรมพัฒนาความสามารถและทัศนคติที่เกี่ยวกับการทำงาน ให้เกิดความชำนาญและความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีความเป็นมืออาชีพซึ่งจะส่งผลต่อความภาคภูมิใจและประโยชน์ต่อประชาชนในที่สุด”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 10, สัมภาษณ์วันที่ 22 กรกฎาคม พ.ศ. 2564)

## 2. แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ด้านคุณภาพการบริการ

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับ แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ด้านคุณภาพการบริการ พบข้อมูลที่สำคัญ ดังนี้

“หน่วยงานอาจจะนำวิธีการบริหารแบบการมีส่วนร่วมหรือการบริหารงานโดยวัตถุประสงค์ ซึ่งเป็นเทคนิคในการบริหารงานที่เปิดโอกาสให้กับบุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน และมีความเป็นอิสระในการทำงานซึ่งจะนำไปสู่การทำงานที่ดี และมีประสิทธิภาพมากขึ้น”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1, สัมภาษณ์วันที่ 20 กรกฎาคม พ.ศ. 2564)

“ผู้บังคับบัญชาในแต่ละหน่วยงานจะต้องสนับสนุนให้พนักงานทุกคนมีความก้าวหน้าตามขีดความสามารถ ส่งเสริมให้พนักงานเข้าฝึกอบรมการศึกษาต่อตามความรู้ ความสามารถ และความถนัดประสบการณ์ ของแต่ละคน”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2, สัมภาษณ์วันที่ 20 กรกฎาคม พ.ศ. 2564)

“ผู้บริหารหน่วยงานควรให้พนักงานมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน มีการบูรณาการการทำงานร่วมกัน ตระหนักและยึดพันธกิจ เป้าหมายขององค์การเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงาน”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3, สัมภาษณ์วันที่ 20 กรกฎาคม พ.ศ. 2564)

“ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับทุกส่วนราชการเท่า ๆ กัน เพราะทุกส่วนราชการต่างมีงานที่แตกต่างกันตามอำนาจหน้าที่ หากขาดส่วนใดส่วนหนึ่งไปผลสัมฤทธิ์ของงานในองค์การอาจไม่บรรลุตามนโยบายหรือวัตถุประสงค์ได้”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4, สัมภาษณ์วันที่ 20 กรกฎาคม พ.ศ. 2564)

“ควรพัฒนาเจ้าหน้าที่หน่วยงานให้มีความรู้ความสามารถในตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนผู้มารับบริการได้ครบถ้วน”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5, สัมภาษณ์วันที่ 21 กรกฎาคม พ.ศ. 2564)

“ผู้บริหารหน่วยงานควรส่งเสริมให้บุคลากรร่วมมือกันทำงานจนเกิดสังคัมการทำงาน เพื่อให้ได้รับความไว้วางใจจากประชาชนผู้มาใช้บริการ อันเนื่องมาจากคุณภาพของให้บริการประชาชนและพัฒนาท้องถิ่น”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 6, สัมภาษณ์วันที่ 22 กรกฎาคม พ.ศ. 2564)

“ผู้บริหาร หัวหน้างาน ผู้นำของหน่วยงาน มีบทบาทสำคัญ ต้องกำหนดเป้าหมาย นโยบายที่ชัดเจน ปฏิบัติได้จริง เพื่อให้หน่วยงานได้รับความน่าเชื่อถือจากประชาชนด้วยการให้บริการที่รวดเร็ว ถูกต้อง ทำให้ประชาชนผู้มาใช้บริการมีความรู้สึกว่าได้รับความเป็นธรรมจากการให้บริการของหน่วยงาน”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 7, สัมภาษณ์วันที่ 21 กรกฎาคม พ.ศ. 2564)

“ควรมีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการดำเนินงานของหน่วยงานที่ชัดเจน ควรมีการจัดระบบการทำงานให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ ควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 8, สัมภาษณ์วันที่ 21 กรกฎาคม พ.ศ. 2564)

“ควรมีการกำหนดนโยบายและการบริหารที่เหมาะสมเอื้อให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน มีแรงจูงใจในการทำงาน พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน และเอาใจใส่ให้กับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมเท่าที่จะทำได้ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 9, สัมภาษณ์วันที่ 22 กรกฎาคม พ.ศ. 2564)

“หน่วยงานจะต้องส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสเข้าอบรมพัฒนาความสามารถและทัศนคติที่เกี่ยวกับการทำงาน ให้เกิดความชำนาญและความมั่นใจในการปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่ความพึงพอใจของประชาชนผู้มาใช้บริการในหน่วยงาน และเพื่อให้ประชาชนผู้มาใช้บริการมีความรู้สึกว่าได้รับความเป็นธรรมจากการให้บริการของหน่วยงาน”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 10, สัมภาษณ์วันที่ 22 กรกฎาคม พ.ศ. 2564)

สรุป แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ได้แก่ ผู้บริหารหน่วยงานควรพัฒนาศักยภาพในการบริหารงานองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง การฝึกอบรม เพื่อให้สามารถบริหารงาน และแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรมีการกำหนดนโยบายและการบริหารที่เหมาะสมเอื้อให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน มีแรงจูงใจในการทำงาน พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน และเอาใจใส่ให้กับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมเท่าที่จะทำได้ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ควรส่งเสริมให้พนักงานทำงานเป็นทีม และควรพัฒนาสมรรถภาพของพนักงานทุกระดับอย่างต่อเนื่อง ควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมและให้มีความสะดวกเกิดความคล่องตัวสูงขึ้น เพื่อเป็นการสนับสนุนการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น ควรมีการจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอต่อการทำงาน หน่วยงานอาจจะนำวิธีการบริหารแบบการมีส่วนร่วมหรือการ

บริหารงานโดยวัตถุประสงค์ ซึ่งเป็นเทคนิคในการบริหารงานที่เปิดโอกาสให้กับบุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน และมีความเป็นอิสระในการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่การทำงานที่ดี และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน  
ของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร  
ได้ผลสรุป ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะการวิจัย

#### สรุปผลการวิจัย

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็น บุคลากรที่ปฏิบัติงาน  
สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร จำนวน 226 คน ส่วน  
ใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 53.54 มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน  
91 คน คิดเป็นร้อยละ 40.27 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อย  
ละ 74.78 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 86 คน คิดเป็น  
ร้อยละ 38.05 และมีประสบการณ์การทำงานในหน่วยงานนี้  
6 – 10 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 38.05

2. ความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง  
กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.97$ )  
เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มี  
ค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในงาน ( $\bar{X} = 4.04$ ) รองลงมาคือ ด้านความรักในงาน  
( $\bar{X} = 4.03$ ) ด้านการเป็นที่ยอมรับ ( $\bar{X} = 3.92$ ) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการ  
ติดต่อสัมพันธ์ ( $\bar{X} = 3.88$ )

2.1 ด้านการติดต่อสัมพันธ์ มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับ  
มาก ( $\bar{X} = 3.88$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ท่านมักวางแผนการทำงานร่วมกับคนอื่น ( $\bar{X} = 3.98$ ) รองลงมาคือ ท่านมีความสุขในการปฏิบัติงาน

ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน ( $\bar{X} = 3.97$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านรักและผูกพันกับการทำงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันนี้ ( $\bar{X} = 3.78$ )

2.2 ด้านความรักในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.03$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ( $\bar{X} = 4.11$ ) รองลงมาคือ ท่านไม่คิดจะย้ายจากหน่วยงานนี้ไปทำงานที่หน่วยงานอื่น ( $\bar{X} = 4.10$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านรู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานและมีความภาคภูมิใจในงานที่ตนเองได้รับผิดชอบ ( $\bar{X} = 3.89$ )

2.3 ด้านความสำเร็จในงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.04$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านมีความสุขเมื่อรับรู้ว่าได้ปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และได้รับความสำเร็จในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.16$ ) รองลงมาคือ ท่านมีความสุขเมื่อรู้สึกมีคุณค่าในชีวิตเกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ ( $\bar{X} = 4.09$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านมีอิสระในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.95$ )

2.4 ด้านการเป็นที่ยอมรับโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.92$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านมีความยินดีในการร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 4.04$ ) รองลงมาคือ ท่านมีความสุขเมื่อท่านได้รับความเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคลากรอื่น ๆ ที่มีโอกาสร่วมงานกับท่าน ( $\bar{X} = 3.91$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ เมื่อมีโอกาสร่วมงานท่านได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และบุคลากรอื่น ๆ ( $\bar{X} = 3.87$ )

### 3. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง

กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.11$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 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 ( $\bar{X} = 4.05$ )

3.1 ด้านศักยภาพทางการแข่งขัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.16$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านและหน่วยงานของท่านสามารถปรับปรุงคุณภาพของระบบการดำเนินงานและบริการจนเป็นที่ยอมรับของประชาชน ( $\bar{X} = 4.40$ ) รองลงมาคือ ท่านและหน่วยงานของท่าน



สามารถส่งมอบงานโครงการต่าง ๆ ได้ทันหรือก่อนกำหนดเวลาที่ตกลงไว้ ( $\bar{X} = 4.18$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านและหน่วยงานของท่านมีการดำเนินงานได้ตามมาตรฐานของรัฐบาลส่วนกลางและสร้างความพึงพอใจให้แก่ประชาชน ( $\bar{X} = 4.00$ )

3.2 ด้านความยืดหยุ่น มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.12$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านและหน่วยงานของท่านสามารถปรับเปลี่ยนระบบการบริหารจัดการให้เหมาะสมตามสถานการณ์ในปัจจุบันได้อย่างเหมาะสมและรวดเร็ว ( $\bar{X} = 4.33$ ) รองลงมาคือ ท่านและหน่วยงานของท่านสามารถปรับเปลี่ยนหน้าที่ของพนักงานได้เหมาะสมตามสถานการณ์ได้อย่างรวดเร็ว ( $\bar{X} = 4.10$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านและหน่วยงานของท่านสามารถปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานได้เหมาะสมตามสถานการณ์ในปัจจุบันได้อย่างรวดเร็ว ( $\bar{X} = 4.03$ )

3.3 ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.05$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านและหน่วยงานของท่านมีการจัดสรรและจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ( $\bar{X} = 4.23$ ) รองลงมาคือ หน่วยงานมีแผนการจัดหาทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถจัดหาทรัพยากรได้ตรงกับความต้องการและทันเวลา ( $\bar{X} = 4.02$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านและหน่วยงานของท่านมีการใช้วัสดุ อุปกรณ์ตามจำนวน ขนาดคุณภาพและคุณลักษณะอย่างเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.97$ )

3.4 ด้านนวัตกรรม มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.15$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านและหน่วยงานของท่านปรับปรุงเครื่องมือเครื่องใช้ที่มีอยู่เดิมให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ( $\bar{X} = 4.31$ ) รองลงมาคือ ท่านและหน่วยงานของท่านคิดค้นรูปแบบการให้บริการและการปฏิบัติงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ ( $\bar{X} = 4.10$ ) ท่านและหน่วยงานของท่านนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้ในหน่วยงานเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ( $\bar{X} = 4.10$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านและหน่วยงานของท่านสร้างสรรค์และนำเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ ที่ทันสมัยมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.07$ )

3.5 ด้านคุณภาพการบริการ มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.06$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านและหน่วยงานของท่านสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนผู้มารับบริการได้

ครบถ้วน ( $\bar{X} = 4.36$ ) รองลงมาคือ ท่านและหน่วยงานของท่านสามารถดำเนินงานตามพันธกิจ หน้าที่ ความรับผิดชอบของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ ( $\bar{X} = 4.06$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านและหน่วยงานของท่านสร้างความน่าเชื่อถือให้ประชาชนด้วยการให้บริการที่รวดเร็ว ถูกต้อง ทำให้ประชาชนผู้มาใช้บริการมีความรู้สึกว่าได้รับความเป็นธรรมจากการให้บริการของหน่วยงานท่าน ( $\bar{X} = 3.89$ )

4. อิทธิพลของความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร พบว่าความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน (HAP<sub>3</sub>) ( $\beta = .446$ ) ด้านการเป็นที่ยอมรับ (HAP<sub>4</sub>) ( $\beta = .221$ ) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (HAP<sub>1</sub>) ( $\beta = .171$ ) และด้านความรักในงาน (HAP<sub>2</sub>) ( $\beta = .162$ ) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 78.70 ( $R^{2Adj} = .787$ )

5. แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ได้แก่ ผู้บริหารหน่วยงานควรพัฒนาศักยภาพในการบริหารงานองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง การฝึกอบรม เพื่อให้สามารถบริหารงาน และแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรมีการกำหนดนโยบายและการบริหารที่เหมาะสม เอื้อให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน มีแรงจูงใจการทำงาน พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน และเอาใจใส่ให้กับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมเท่าที่จะทำได้ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ควรส่งเสริมให้พนักงานทำงานเป็นทีม และควรพัฒนาสมรรถภาพของพนักงานทุกระดับอย่างต่อเนื่อง ควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมและให้มีความสะดวกเกิดความคล่องตัวสูงขึ้น เพื่อเป็นการสนับสนุนการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น ควรมีการจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอต่อการทำงาน หน่วยงานอาจจะนำวิธีการบริหารแบบการมีส่วนร่วมหรือการบริหารงานโดยวัตถุประสงค์ ซึ่งเป็นเทคนิคในการบริหารงานที่เปิดโอกาสให้กับบุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน และมีความเป็นอิสระในการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่การทำงานที่ดี และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

## อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยจากการศึกษา ความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร พบว่า ผลการวิจัย จากการศึกษา ความสุขในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.97$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 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 ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านมีความสุขเมื่อรับรู้ว่าคุณได้ปฏิบัติงานบรรลุ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และได้รับความสำเร็จในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.16$ ) รองลงมาคือ ท่านมีความสุขเมื่อรู้สึกมีคุณค่าในชีวิตเกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ ( $\bar{X} = 4.09$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านมีอิสระในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.95$ ) ส่วนด้านการติดต่อสัมพันธ์ ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านมักวางแผนการทำงานร่วมกับคนอื่น ( $\bar{X} = 3.98$ ) รองลงมาคือ ท่านมีความสุขในการปฏิบัติงานท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน ( $\bar{X} = 3.97$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านรักและผูกพันกับการทำงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันนี้ ( $\bar{X} = 3.78$ )

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ส่วนใหญ่ มีการรับรู้หรืออารมณ์ความรู้สึกที่ชื่นชอบหรือเป็นสุขกับภารกิจหลัก ได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรักและพึงพอใจชอบและศรัทธา ในสิ่งที่ทำพึงพอใจในประสบการณ์ชีวิตที่ตนเองได้รับ ต้องการให้ตนเป็นที่ยกย่องและยอมรับจากคนทั่วไปได้ทำงานในที่ทำงานที่มั่นคงมีความก้าวหน้าเข้าถึงโอกาสในการพัฒนา เพื่อนร่วมงานที่จิตใจที่จริงใจตลอดจนได้รับสวัสดิการที่พอเพียงและได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน ซึ่งเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น โดยผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุมาลี ดวงกลาง (2560) ที่ได้ทำการศึกษา ความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ

เจ้าหน้าที่ที่ทัศนสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ พบว่า ความสุขในการทำงานทั้ง 8 ด้านในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้คือ ด้านการมีศีลธรรม ด้านการผ่อนคลาย ด้านครอบครัวอบอุ่น ด้านการศึกษาหาความรู้ด้านมีน้ำใจเอื้ออาทร ด้านการมีเงิน ด้านสังคมดีและด้านสุขภาพกายและใจดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธญา เรืองเมธิกุล (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย ในเขตจังหวัดนครสวรรค์ ผลการศึกษา พบว่า ระดับความสุขในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมพนักงานมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิระสันต์ วงษ์วรสันต์ (2560) ได้ทำการศึกษาความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สื่อสารกลยุทธ์และผลิตภัณฑ์รายย่อยของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ผลจากการศึกษา พบว่า ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สื่อสารกลยุทธ์และผลิตภัณฑ์รายย่อย ในระดับมาก ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 สอดคล้องกับงานวิจัยของ วชิระ ชำเลิศ (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักบริหารกลาง กรมทรัพย์สินทางปัญญา กระทรวงพาณิชย์ ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรักในงาน ด้านความพึงพอใจและด้านการเป็นที่ยอมรับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เมธาพร ผังลักษณ์: (2559) ได้ทำการศึกษาความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ความสำเร็จในงาน ความรักในงาน และการเป็นที่ยอมรับตามลำดับ

2. ผลการวิจัยจากการศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.11$ ) เมื่อ

พิจารณารายด้าน 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 ท่านและหน่วยงานของท่านมีการดำเนินงานได้ตามมาตรฐานของรัฐบาลส่วนกลางและสร้างความพึงพอใจให้แก่ประชาชน ( $\bar{X} = 4.00$ ) ส่วนด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านและหน่วยงานของท่านมีการจัดสรรและจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ( $\bar{X} = 4.23$ ) รองลงมาคือ หน่วยงานมีแผนการจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถจัดหาทรัพยากรได้ตรงกับความต้องการและทันเวลา ( $\bar{X} = 4.02$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านและหน่วยงานของท่านมีการใช้วัสดุ อุปกรณ์ตามจำนวน ขนาดคุณภาพและคุณลักษณะอย่างเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.97$ )

ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า หน่วยงานในสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ทุกแห่ง มีผลการดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และการปฏิบัติงานจะมีลักษณะการปฏิบัติงานให้ดีที่สุดมุ่งมั่นคุณภาพของผลงาน เพื่อจะได้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุด รวมทั้งข้าราชการปฏิบัติงานด้วยความขยันหมั่นเพียร มีความเอาใจใส่ต่องาน อันทำให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ ข้าราชการปฏิบัติงานโดยยึดหลักเกณฑ์การปฏิบัติ ซึ่งในแต่ละเรื่องมีการกำหนดภารกิจ มีดัชนีชี้วัด และแสดงผลลัพธ์ให้เห็นโดยชัดเจน เพื่อให้ตรวจสอบได้ในทุกขั้นตอน และมีการเปิดเผยข้อมูลทุกขั้นตอนในการปฏิบัติภารกิจให้ประชาชนได้รับทราบ ในการปฏิบัติตามภารกิจนั้นคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนส่วนรวมเป็นสำคัญ ส่งผลต่อการพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ และยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนอย่างยั่งยืน หน่วยงานดำเนินการตามหลักความชัดเจนในการปฏิบัติราชการ การสั่งการต้องเป็นลายลักษณ์อักษร หากมีการสั่งการด้วยวาจาต้องบันทึกคำสั่งไว้เสมอ นอกจากนั้นงานที่ปฏิบัติอยู่ได้ใช้ความรู้

ความสามารถอย่างเต็มที่ที่เป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถสูงใจให้อยากปฏิบัติงานได้ ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นใหม่ ๆ เนื่องมาจากผู้บริหารได้ กำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติไว้อย่างชัดเจน ทำให้ข้าราชการสามารถปฏิบัติงาน ได้จนบรรลุผล เนื่องมาจากงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับจาก ประชาชนและมีความสำคัญกับองค์กร เนื่องมาจากผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ได้แสดง ความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจให้ความเป็นธรรมในการมอบหมายงานให้ คำแนะนำในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี จึงทำให้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่ปฏิบัติงานสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร โดย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรี ศาลาศิลป์ (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการบริหารงานของสำนักงานจังหวัด ผลการวิจัย พบว่า บริหารงานของสำนักงานจังหวัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุมาลี ดวงกลาง (2560) ที่ได้ทำการศึกษา ความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทัศนสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติ ราชการ ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ด้านพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ ผลการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อารีรัตน์ แดงเทียง (2560) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการพนักงานราชการและ ลูกจ้างประจำของสำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านประสิทธิผล ในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ณัฐหทัย นันทะผา (2560) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนา: กรณีศึกษา สำนักงานเขตพัฒนาโท กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานพัฒนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ผลการวิจัยจากการศึกษาอิทธิพลของความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขต จังหวัดสกลนคร พบว่า ความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน (HAP<sub>3</sub>) ( $\beta=.446$ ) ด้านการเป็นที่ยอมรับ (HAP<sub>4</sub>) ( $\beta=.221$ ) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (HAP<sub>1</sub>) ( $\beta=.171$ ) และด้าน

ความรักในงาน (HAP<sub>2</sub>) ( $\beta$ =.162) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถรวมกันทำนายระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 78.70 ( $R^{2Adj}$ =.787)

จากผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า เมื่อบุคลากรมีความสุขในการทำงานผลที่ตามมา คือ บุคลากรจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จ เกิดภาคภูมิใจต่อผลงาน ทำให้เพื่อนร่วมงานมีความสุข บรรยากาศในที่ทำงานดี มีการช่วยเหลือกันในงาน รวมทั้ง องค์การได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล (Manion, 2003) สิ่งเหล่านี้ส่งผลให้อัตราการลาออก การขาดงานในองค์การลดลง (Ketchian, 2003) ดังนั้นการสร้างความสุขในที่ทำงานจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งเพราะจะทำให้เกิดความราบรื่นในการบริหาร องค์การ โดยการที่คนในองค์การมีความสุขในการทำงานจะก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม ซึ่งจะให้มีผลผลิตที่มีคุณภาพ และหากคนในองค์การมีความสุขในการทำงาน จะช่วยลดความขัดแย้ง และลดความเครียดในการทำงาน นอกจากนี้ยังช่วยให้ องค์การเจริญก้าวหน้า และพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นจะเห็นได้ว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่นำความสำเร็จมาสู่องค์การซึ่งจำเป็นต้องมีการพัฒนาให้มีความสุขในการทำงาน (พรรณิภา สืบสุข, 2548, หน้า 21) ความสุขในการทำงานถือเป็นสิ่ง ที่ทุกคนในองค์การพึงประสงค์จะได้รับ ตั้งแต่ผู้บริหารจนถึงระดับพนักงาน เพราะในแต่ละวันคนส่วนใหญ่ใช้เวลาไปกับการทำงานและอยู่ในที่ทำงาน มีปัจจัยหลายประการที่เป็น ปัจจัยในการสร้างให้คนในองค์การมีความสุขได้ องค์การที่จะประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องมีปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่เป็นตัวผลักดันก็คือ ปัจจัยแห่งความสุข “คนทุกคนต้องการ ความสุข ไม่ว่าจะเป็นที่บ้าน ที่ทำงาน หรือที่ไหน” เพราะความสุขเปรียบเสมือนน้ำหล่อเลี้ยงให้พฤติกรรมคนปรับเปลี่ยนและพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น อันนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพตามที่องค์การพึงให้เป็น เพราะทรัพยากรบุคคลถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญ กับองค์การ การที่บุคลากรจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น บุคลากรต้องมีความสุขใน การทำงาน องค์การจึงต้องมีการใส่ใจในปัญหาต่าง ๆ ของบุคลากรการทำงานอย่างมี ความสุขนั้นจะนำมาซึ่งการที่พนักงานอยู่กับองค์การนานขึ้น ซึ่งจะลดค่าใช้จ่ายของ องค์การ การแสดงออกมาซึ่งผลงานในระดับสูงและความสำเร็จตามเป้าหมาย ทำให้ พนักงานแสดงความคิดในเชิงบวก สามารถทำงานนานขึ้นและหนักขึ้นพนักงานได้รับการ

เคารพนับถือและยอมรับจากผู้อื่นอัตราการป่วยน้อยลง และพนักงานสามารถนำสิ่งใหม่ ๆ เข้ามาแก้ไข และใช้กลยุทธ์ในการแก้ไขปัญหา (Opener, 2003)

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุมาลี ดวงกลาง (2560) ที่ได้ทำการศึกษา ความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความสุขในการทำงานด้านสังคมดี ( $B=.327$ ) และด้านการศึกษา หากความรู้อธิบาย ( $B=.253$ ) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานและเป็นไปในทิศทางเชิงบวกตามนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถอธิบายได้ว่าเมื่อพิจารณาจากค่า R มีค่าเท่ากับ .644 และเมื่อพิจารณาถึงสัดส่วนความแปรปรวนที่อธิบายด้วยสมการถดถอยคิดเป็นร้อยละ 41.4 ส่วนด้านสุขภาพกายและใจที่ดี ด้านมีน้ำใจเอื้ออาทร ด้านการมีเงิน ด้านการผ่อนคลาย ด้านการมีศีลธรรม ด้านครอบครัวอบอุ่น ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทันตสถาน โรงพยาบาลราชทัณฑ์ และ พลอยไพลิน สุขอภัย (2558, หน้า 1) ที่กล่าวว่า ความสุขในการทำงานถือเป็นสิ่งที่ทุกคนในองค์กรพึงประสงค์จะได้รับ ตั้งแต่ผู้บริหารจนถึงระดับพนักงาน เพราะในแต่ละวัน คนส่วนใหญ่ใช้เวลาไปกับการทำงานและอยู่ในที่ทำงาน มีปัจจัยหลายประการที่เป็นปัจจัยในการสร้างให้คนในองค์กรมีความสุขได้ องค์กรที่จะประสบความสำเร็จได้นั้นต้องมีปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่เป็นตัวผลักดันก็คือ ปัจจัยแห่งความสุข “คนทุกคนต้องการความสุข ไม่ว่าจะเป็นที่บ้าน ที่ทำงาน หรือที่ไหน” เพราะความสุขเปรียบเสมือนน้ำหล่อเลี้ยงให้พฤติกรรมคนปรับเปลี่ยนและพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น อันนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพตามที่องค์กรพึงให้เป็น เพราะทรัพยากรบุคคลถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญกับองค์กร การที่บุคลากรจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น บุคลากรต้องมีความสุขในการทำงาน องค์กรจึงต้องมีการใส่ใจในปัญหาต่าง ๆ ของบุคลากร

## ข้อเสนอแนะการวิจัย

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 หน่วยงานในสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ควรเสริมสร้างและพัฒนาความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ด้านการติดต่อสัมพันธ์ โดยการปลูกฝังให้บุคลากรมีความรักและผูกพันกับการทำงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันนี้ ไม่คิดที่ลาหยุดงานโดยไม่มีเหตุจำเป็น และร่วมกันทำงานจนเกิดสังคมการทำงานขึ้น



และด้านการเป็นที่ยอมรับ โดยการปลูกฝังให้บุคลากร ปฏิบัติตนให้เป็นผู้ที่ได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และบุคลากรอื่น ๆ รวมทั้งให้เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับด้านความรู้และความสามารถในการทำงานของตน

1.2 หน่วยงานในสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัด สกลนคร ควรเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยการรณรงค์และปลูกฝังให้บุคลากรมีการใช้วัสดุ อุปกรณ์ตามจำนวน ขนาด คุณภาพและคุณลักษณะอย่างเหมาะสม และผู้ริหารควรจัดสรรวัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ได้ตรงกับความต้องการของหน่วยงานในการปฏิบัติงานและบริการอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านคุณภาพการบริการ โดยการปลูกฝังให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติตนให้ได้รับความน่าเชื่อถือให้ประชาชนด้วยการให้บริการที่รวดเร็ว ถูกต้อง ทำให้ประชาชนผู้มาใช้บริการมีความรู้สึกว่าได้ ได้รับความเป็นธรรมจากการให้บริการของหน่วยงานท่าน เพื่อให้ได้ความไว้วางใจจากประชาชนผู้มาใช้บริการ อันเนื่องมาจากคุณภาพของให้บริการ ประชาชนและพัฒนาท้องถิ่น

1.3 หน่วยงานในสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัด สกลนคร ควรให้ความสำคัญกับความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ และด้านความรักในงาน เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยดังกล่าวมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานสังกัด กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ตามลำดับ

1.4 หน่วยงานในสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัด สกลนคร ควรจัดระบบการบริหารงานภายในองค์กรเกี่ยวกับการประสานงานระหว่าง หน่วยงานภายในให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรมีการกำหนดนโยบายและการ บริหารที่เหมาะสมเอื้อให้งานสำเร็จลุล่วง และควรมีการจัดระบบการทำงานให้มีความ คล่องตัวและมีประสิทธิภาพ

1.4 หน่วยงานในสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัด สกลนคร ควรมีการกำหนดนโยบายและการบริหารที่เหมาะสมเอื้อให้พนักงานมีความสุข ในการทำงาน มีแรงจูงใจการทำงาน พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน และเอาใจใส่ให้กับ พนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมเท่าที่จะทำได้ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ควรส่งเสริมให้พนักงานทำงานเป็นทีม และควรพัฒนาสมรรถภาพของพนักงานทุกระดับ

อย่างต่อเนื่อง ควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมและให้มีความสะดวก  
เกิดความคล่องตัวสูงขึ้น เพื่อเป็นการสนับสนุนการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น

## 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาวิจัยเรื่องดังกล่าว โดยทำการเปรียบเทียบกับ  
หน่วยงานในสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดอื่น ๆ เพื่อที่จะได้ทราบ  
ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการ  
ปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดอื่น ๆ

2.2 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับ  
ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการ  
ปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้น

2.3 ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เช่น การบริหารทรัพยากรมนุษย์  
เชิงกลยุทธ์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร การสร้างทีมงาน  
ของผู้บริหาร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ความภักดีต่อองค์การ ที่อาจ  
ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง  
กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร

## บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

- กรมการปกครอง. (2559). *กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2559*. กรุงเทพฯ: กรมการปกครอง.
- กนกรัตน์ ภูระหงษ์. (2549). *ประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษา ด้านผลผลิต ของผู้บริหารและพนักงานครูในสถานศึกษา สังกัดเทศบาล จังหวัดสระบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา สาขาการบริหารการศึกษา. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2557). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล*. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล. (2557). *จริยธรรมทางธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- คมกฤษ ลิ้มเรืองวุฒิกุล. (2547). *การประเมินประสิทธิผลของคํากรรณิศึกษาโดยใช้ แนวทางบาลานซ์ สกอร์การ์ด*. การศึกษาโครงการเฉพาะปริญญาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- จิระสันต์ วงษ์วรสันต์. (2560). *ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สื่อสารกลยุทธ์และผลิตภัณฑ์รายย่อยของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)*. การค้นคว้าอิสระ ร.ม. (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จิรา เต็มจิตอารีย์. (2550). *ทำอย่างไรจึงจะอยู่อย่างมีความสุข*. วันที่ค้นข้อมูล 20 กันยายน 2562, เข้าถึงได้จาก <http://www.mahidol.ac.th/mahidol/ra/rapc/>
- ชาญณรงค์ สุราสา. (2550). *ประสิทธิผลการดำเนินงานโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียน ใน พันของโรงเรียนต้นสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1*. สารนิพนธ์หลักสูตรมหาบัณฑิต. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชินกร น้อยคำยาง. (2555). *รายงานการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. กรุงเทพฯ: สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชูชัย สมितिไกร. (2556). *พฤติกรรมผู้บริโภค*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2541). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 7)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์นิมิต

- ณัฐหทัย นันทะผา. (2560). *แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยี: กรณีศึกษา สำนักงานเขตพัฒนาไทย กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- ติน ปรัชญพฤทธิ. (2551). *การบริหารการพัฒนา ความหมาย เนื้อหา แนวทางและปัญหา* (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทริศม์ชญา พิพัฒน์เพ็ญ และคณะ. (2557). *การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติราชการของเทศบาลนครสงขลา*. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ที่ทำการปกครองจังหวัดสกลนคร. (2561). *บรรยายสรุปประจำปี 2561*. สกลนคร: ที่ทำการปกครองจังหวัดสกลนคร.
- ธญา เรืองเมธิกุล. (2560). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย ในเขตจังหวัดนครสวรรค์*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ธร สุนทรายุทธ. (2553). *การบริหารจัดการเชิงจิตวิทยา*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: บริษัทเนติกุลการพิมพ์ จำกัด.
- นพพร ณะชัยพันธ์. (2550). *สถิติเบื้องต้นสำหรับการวิจัย*. กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.
- นพพร ณะชัยพันธ์. (2550). *การวิเคราะห์ข้อสอบ*. เชียงราย: คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2559). *พฤติกรรมองค์กร*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2553). *สถิติวิเคราะห์เพื่อการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: เรือนแก้วการพิมพ์.
- บุรินทร์ภักดิ์ พรหมมาศ. (2555). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาของเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- ปานิสรา จรัสวิญญู. (2550). *การวางแผนและการจัดการโครงการ*. กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- พงษ์เทพ จันทสุวรรณ. (2553). *ประสิทธิผลองค์การ: ปฏิบัติแห่งมโนทัศน์*. *วารสารร่วมพฤษ*, 28(3), 133 – 182.

- พรชัย เชื้อชูชาติ. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาล ในเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรรณีภา สืบสุข. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงาน ภาวะการณเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารพยาบาล. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พัชรี ศาลาศิลป์ (2556) *ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการบริหารงานของสำนักงานจังหวัด*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- พิทยา บวรวัฒนา. (2544). *ทฤษฎีองค์การสาธารณะ (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภรณ์ี มหานนท์. (2529). *การประเมินประสิทธิผลขององค์การ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- ภัทรดนัย ฉลองบุญ. (2559). *ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ*. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*, ปีที่ 6 (ฉบับพิเศษ 2018). คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ภัทรพร เกษสังข์. (2549). *การวิจัยทางการศึกษา*. เลຍ: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ภัทราวดี มากมี. (2558). *การพัฒนาโมเดลการวัดประสิทธิผลองค์การภาครัฐในเขตอาเซียน: การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ*. *วารสารสมาคมนักวิจัย*. 21(1), 34 – 48.
- ภาคภูมิ นันทปรีชา. (2555). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการดำเนินงานโดยตัวชี้วัดตามแนวคิด Balanced Scorecard: กรณีศึกษา สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)*. การค้นคว้าอิสระ มหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- รวมศิริ เมนะโพธิ. (2550). *เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข: กรณีศึกษานักศึกษาภาคพิเศษระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*. สารนิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- รุจา รอดเข็ม. (2547). การพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ประยุกต์ตามแนวทางการประเมินองค์การแบบสมดุล. วิทยานิพนธ์ ค.ต. สาขาวิชาบริการการศึกษา. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ลฎาภา แก้วเสียง. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเพชรบุรี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- เมธาพร ผังลักษณ์. (2559). ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. งานนิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- แมน รตทอง. (2544). ประสิทธิภาพในการให้บริการของสถานีตำรวจ: ศึกษาเฉพาะกรณีสถานีตำรวจนครบาล ในกองบังคับการตำรวจนครบาล 4. วิทยานิพนธ์นิติศาสตร์มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ยิ่งบุญ พตด้วง. (2547). การศึกษาประสิทธิผลในการดำเนินการตามโครงการจัดระบบพัฒนามาตรฐานสากลของประเทศไทยด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของภาครัฐของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองสมุทรปราการ. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี. (2551). การประเมินโครงการ แนวคิดและแนวปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รวมศิริ เมนะโพธิ. (2550). เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข: กรณีศึกษานักศึกษาภาคพิเศษระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. สารนิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- รุจา รอดเข็ม. (2547). การพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ประยุกต์ตามแนวทางการประเมินองค์การแบบสมดุล. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริการการศึกษา. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. (2550). นโยบายสาธารณะ. กรุงเทพฯ: บริษัท บพิศการพิมพ์ จำกัด.

- วัชรระ ขำเลิศ (2558). ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักบริหารกลาง กรมทรัพย์สินทางปัญญา กระทรวงพาณิชย์. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- วุฒิชัย จำนงค์. (2523). *พฤติกรรมศาสตร์ด้านจิตใจ*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, (2550). *พฤติกรรมผู้บริโภค*. กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา.
- ศุภชัย ยาวะประภาส. (2548). *นโยบายสาธารณะ*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศุภชัย ยาวะประภาส. (2550). *นโยบายสาธารณะ*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สถาบันดำรงราชานุภาพ. (2550). *บทสรุปฉบับผู้บริหาร รายงานผลการศึกษาคำสำรวจความคิดเห็นของประชาชนต่อเรื่องการบริหารราชการส่วนภูมิภาค ประจำปีงบประมาณ 2550*. กรุงเทพฯ: สถาบันดำรงราชานุภาพ.
- สพสถิตติ สังข์ทิพย์. (2555). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน: ประยุกต์ใช้โมเดลสมการโครงสร้าง*. งานนิพนธ์ ศศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมิต สัจฉกร. (2549). การสร้างความสุขในการทำงาน. *วารสารเพื่อคุณภาพ*, 13(109), 42-43.
- สัมมนา สีมุ่ย. (2553). *ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา*. โครงการงานศึกษาตามหลักสูตรวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา สถาบันวิศวกรรมศาสตร์. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- สิน พันธุ์พินิจ. (2554). *เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒน์.
- สุทธิชา คัญฐา. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตลาดพร้าว*. การค้นคว้าอิสระ วท.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- สุนทร สุขไทย. (2547). *การวางแผนและบริหารโครงการ*. อุตสาหกรรม: สถาบันราชภัฏอุตสาหกรรม  
อุตสาหกรรม
- สุนันทา เลहनันทน์. (2556). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ธนการพิมพ์.



- สุพัฒน์ กองศรีมา. (2552). *ประสิทธิผลการดำเนินงานกองทุนสุขภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุดรธานี*. การศึกษาอิสระสาธาณสุขศาสตรมหาบัณฑิต. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุภาพร พิศาลบุตร. (2550). *การวางแผนและการบริหารโครงการ*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: วิรัตน์เ็ดดูเคชั่น.
- สุมาลี ดวงกลาง. (2560). *ความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์*. สารนิพนธ์ ร.บ.ม. กรุงเทพฯ: คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.
- สุรสิทธิ์ วชิรขจร. (2549). *นโยบายสาธารณะเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: บริษัท ทัศนศวร (1999) พรินต์ติ้ง จำกัด.
- เสาวพงษ์ ยมาพัฒน์, (2550). *การศึกษาองค์ประกอบ และรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยใช้เครื่องมือ บาลานซ์ สกอร์การ์ด: กรณีศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อโนทัย ตริวานิช. (2552). *สถิติธุรกิจ*. ขอนแก่น: สำนักพิมพ์ ขอนแก่นการพิมพ์.
- อารีรัตน์ แต่งเที่ยง. (2560). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการพนักงานราชการและลูกจ้างประจำของสำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- Armstrong. (2012). *Principles of Marketing*. Bangkok: Pearson Education.
- Aziz, R., Mustaffa, S., Samah, N. A. & Yusof, R. (2014). *Personality and Happiness among academicians in Malaysia*. Retrieved from [www.sciencedirect.com](http://www.sciencedirect.com).
- Beach, Dales S. (1980). *Personnel: The Management of People at Work*. 4 th ed. New York: Macmillan.
- Caplow, T. (1964). *Principles of Organization*. New York: Harcourt, Brace and World.
- Cameron, Kim S. (1978, December). "Measuring Organizational Effectiveness in the Institutions of Higher Educational". *Administrative Science Quarterly*, 23: 604 – 632.

- Cameron, K. S. (1979). *Evaluating Organizational Effectiveness in Organized Anarchies*. Paper presented at the 1979 meetings of the Academy Of Management.
- Cameron, K.S. (1981). The Enigma of Organizational Effectiveness. *In Measuring Effectiveness*. D. Baugher, ed. San Francisco: Jossey–Bass. Pp. 1 – 13.
- Cameron, K.S. (1986). “Effectiveness as Paradox: Consensus and Conflict in Conceptions of Organizational Effectiveness.” *Management Science* 32,5 (1986): 539 – 553.
- Davis, Keith. (1981). *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*. New York: McGraw – Hill Book Company.
- Dehghani, S., Gharooni, A. & Arazadeh, A. (2014). *Staff Empowerment, Entrepreneurial Behaviors and Organizational Efficiency in Iranian Headquarter Education*. Retrieved from [www.sciencedirect.com](http://www.sciencedirect.com).
- Denison, D. R. (2003). *Corporate Culture Organizational Effectiveness*. New York: Wiley.
- Dierendonk, V. (2005). *Organization: Structure and process behavior* (10th ed.). New York: McGraw–Hill.
- Diener, E. (2003). Subjective well–being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542 – 575.
- Etzioni, Amitai. (1964). *Modern Organizations*. New Jersey: Prentice Hall.
- Franken, R. E. (2002). *Human motivation* (5th ed.). New York: Wada Worth Thomson Learning.
- Gary Dessler. (2002). *Management: Principles and Practices for Tomorrow’s Leaders*. New Jersey: Pearson Education.
- Gibson, and Other, (1982). *Organizational: Behavior, Structure, Process ; Behavior, Dallas*. Texas: Business Publication, Inc.
- Hoy, Wayne K. & Miskel, Cecil G. (1991). *Educational Administration: Theory, esearch, and Practice*. 4th ed. Singapore: McGraw – Hill.
- iOpener. (2003). *Happiness at work*. Retrieved from [http://www.iopener.co.uk/happiness at work/](http://www.iopener.co.uk/happiness-at-work/).

- Ketchian, L., (2003). Happiness at work. Retrieved August 25, 2019, from [http://www.Happiness\] Club.com](http://www.Happiness] Club.com)
- Kjerulf. (2007). *Praise for happy hour is 9 to 5*. Petersburg: Alexander.
- Latham, G.P. (1984). *Increasing Productivity Through Performance Appraisal*. Massachusetts: Reading, Addison– Wesley.
- Likert, Rensis. (1967). “The Method of Constructing and Attitude Scale”. In Reading in Fishbein, M (Ed.), *Attitude Theory and Measurement* (pp. 90 – 95). New York: Wiley & Son.
- Lykken, D., & Tellege, A. (2003). Personality prediction of happiness. *Psychological Reports, 88*, 817 – 824.
- Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive work place. *Journal of Nursing Administration, 33*(12), 652 – 655.
- Miller, Tina. (2000). “Losing the Plot: Narrative Construction and Longitudinal Childbirth Research”. *Qualitative Health Research, Vol. 10*(3). 309 – 323.
- Mott, P.E. (1972). *The Characteristic of Effective Organization*. New York: Harper and Row.
- Neto, F. (2001). Personality predictors of happiness. *Psychological Reports, 88*, 817–824.
- Parsons, T. (1960). *Structure and Process in Modern Societies*. New York: The Press Clench.
- Price, J.L. (1968). *Organizational Effectiveness: An Inventory of Propositions*. Homewood, Ill: Richard D Irwin, Inc.
- Price, J.L. (1972). *Study of Organizational Effectiveness*. Sociological Quarterly 12.
- Pun, Kit Fai and 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 ; March.
- Putman, R. (1980). *Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy*. Princeton, NJ: Princeton University Press.

- Quinn, R.E. (1988). *Beyond Rational Management: Mastering the Paradoxes and Competing Demands of High Performances*. San Francisco: Josseybass.
- Quinn, R., & Rohrbaugh, J. (1983). A Spatial Model of Effectiveness Criteria: Toward a Competing Value Approach to Organizational Analysis. *Management Science*, 29, 367 – 377.
- Robbins, Stephen P. (1990). *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, Applications*. Arizona: Prentice Hall.
- Scott, W. R. (1977). Effectiveness of Organizational Effectiveness Studies. In *New Perspectives On Organizational Effectiveness*. P.S. Goodman and J.M. Pennings eds. San Francisco: Jossey–Bass. Pp. 63 – 95.
- Seashore, S.E. (1979). *Assessing Organizational Effectiveness with Reference to Member Needs*. Paper presented at the 1979 Meetings of the Academy of Management.
- Seiler, Joh A.(1967). *Systems Analysis In Organization Behavior*. Homewood, Ill: Richard D.Irwin, Inc.
- Steers, R.M. (1977). *Organization Effectiveness*. California: Goodyear Publishers Inc.
- Warr, P. (1990). The measurement of well–being and other aspects of mental health. *Journal of Occupation Psychology*, 63, 193 – 210.
- Warr, P. (2007). *Work, happiness, and unhappiness*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- William B. Werther. (1990). *Canadian Human Resource Management*. Toronto: McGraw– Hill Ryerson.
- Yuchtman, Ephraim and Seachore, Stanley E. (1967). A system resource approach to organizational effectiveness. *American Sociological Review*. 32, 891 – 903.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก  
หนังสือขอความอนุเคราะห์

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๘๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ  
๒. เครื่องมือการวิจัย  
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวฐิติพร มุ่งดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๑๔๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ปร.ค.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุคมกัจจวมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวฐิติพร มุ่งดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๓๑๙ ๖๔๗๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๘๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ  
๒. เครื่องมือการวิจัย  
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวฐิติพร มุ่งดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๑๔๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต (ปร.ค.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวฐิติพร มุ่งดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๓๑๙ ๖๔๗๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๘๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาครณ์ สวัสดิ์ไธสง

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ  
๒. เครื่องมือการวิจัย  
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวฐิติพร มุ่งดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๑๔๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย รมเย็น เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวฐิติพร มุ่งดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๓๑๙ ๖๔๗๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๘๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ปลัดจังหวัดสกลนคร

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ  
๒. เครื่องมือการวิจัย  
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจิตติพร มุ่งดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๑๔๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ปร.ค.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวจิตติพร มุ่งดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๓๑๙ ๖๔๗๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๘๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางชญาน์ทิพย์ ป่าโพธิ์ชัน

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ  
๒. เครื่องมือการวิจัย  
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวฐิติพร มุ่งดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๑๔๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรชัยคุณ)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวฐิติพร มุ่งดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๓๑๙ ๖๔๗๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๓๗๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๔ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวฐิติพร มุ่งดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๑๔๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินการตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๖๗/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๘ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวฐิติพร มุ่งดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๓๑๙ ๖๔๗๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๕๗๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ปลัดจังหวัดสกลนคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวฐิติพร มุ่งดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๑๔๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย รมเย็น เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้น การพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๖๗/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๘ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวฐิติพร มุ่งดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๓๑๙ ๖๔๗๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๖๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางสาวปัทมาพร พรหมทอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวฐิติพร มุ่งดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๑๔๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ๐๖๗/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๘ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวฐิติพร มุ่งดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๓๑๙ ๖๔๗๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๖๑



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายสุขสันติ วิเวก

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจิตติพร มุ่งดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๑๔๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ๐๖๗/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๘ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวจิตติพร มุ่งดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๓๑๙ ๖๔๗๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๖๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน จำสืบกคำนึง พรหมพิมพ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวฐิติพร มุ่งดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๑๔๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ๐๖๗/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๘ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวฐิติพร มุ่งดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๓๑๙ ๖๔๗๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”





ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๖๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๕๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน พันจ่าอากาศเอกไพฑูริย์ กองกล้า

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวฐิติพร มุ่งดี รัศประจักษ์ นักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๑๔๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ๐๖๗/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๘ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวฐิติพร มุ่งดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๓๑๙ ๖๔๗๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๖๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางสาวอุมากาญจน์ ประแดงปุย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวฐิติพร มุ่งดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๑๔๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ๐๖๗/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๘ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวฐิติพร มุ่งดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๓๑๙ ๖๔๗๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๖๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางสาวณัฐชยาพร สิมสินธุ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวฐิติพร มุ่งดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๑๔๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ๐๖๗/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๘ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เฟิงส์สวัสดิ์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวฐิติพร มุ่งดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๓๑๙ ๖๔๗๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๖๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายปิ่นฉวี พรมทอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวฐิติพร มุ่งดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๑๔๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ๐๖๗/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๘ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวฐิติพร มุ่งดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๓๑๙ ๖๔๗๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๖๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายรัฐศาสตร์ หาบสา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวฐิติพร มุ่งดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๑๔๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมกรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ๐๖๗/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๘ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เฟิงส์สวัสดิ์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวฐิติพร มุ่งดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๓๑๙ ๖๔๗๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๖๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางสาววารกรณ์ จันทร์ทองโชค

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวฐิติพร มุ่งดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๑๔๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ๐๖๗/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๘ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เฟิงส์สวัสดิ์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวฐิติพร มุ่งดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๓๑๙ ๖๔๗๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๖๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายวีระ ฤกษ์วานิชกุล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวฐิติพร มุ่งดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๑๔๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ๐๖๗/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๘ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวฐิติพร มุ่งดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๓๑๙ ๖๔๗๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ภาคผนวก ข  
รายนามผู้เชี่ยวชาญ



## รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร คณบดี คณะวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาครณ์ สวัสดิ์ไธสง กรรมการบริหารหลักสูตร  
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
4. ปลัดจังหวัดสกลนคร กลุ่มปกครองและอำนวยความสะดวก  
ที่ทำการปกครองจังหวัดสกลนคร
5. เสมียนตราจังหวัดสกลนคร ฝ่ายการเงินและบัญชี ที่ทำการปกครองจังหวัด  
สกลนคร

**รายนามผู้เชี่ยวชาญศึกษาแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนา  
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง  
กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร**

- 1) ปลัดจังหวัดสกลนคร กลุ่มปกครองและอำนวยความสะดวก  
ที่ทำการปกครองจังหวัดสกลนคร
- 2) เสมียนตราจังหวัดสกลนคร ฝ่ายการเงินและบัญชี ที่ทำการปกครองจังหวัด  
สกลนคร
- 3) ป้องกันจังหวัดสกลนคร ฝ่ายความมั่นคง ที่ทำการปกครองจังหวัดสกลนคร
- 4) จ่าจังหวัดสกลนคร ฝ่ายปกครอง ที่ทำการปกครองจังหวัดสกลนคร
- 5) นางสาวณัฐชยาพร สิมสินธุ์ เจ้าพนักงานปกครอง ที่ทำการปกครองจังหวัด  
สกลนคร
- 6) นางสาวอุมาภาณุจณ์ ประแดงปุย เจ้าพนักงานปกครอง ที่ทำการปกครอง  
จังหวัดสกลนคร
- 7) พ.อ.อ.ไพฑูรย์ กองกัลยา เจ้าพนักงานปกครอง ที่ทำการปกครองจังหวัด  
สกลนคร
- 8) นายอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร
- 9) นายอำเภอเต่างอย จังหวัดสกลนคร
- 10) นายอำเภอโคกศรีสุพรรณ จังหวัดสกลนคร

ภาคผนวก ค  
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

รหัสของแบบสอบถาม

--	--	--

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร  
สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร

\*\*\*\*\*

### เรียนท่านผู้ตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามเพื่อการศึกษาครั้งนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา หลักสูตร  
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
สกลนคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน  
ของบุคลากร สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร

2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง  
กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร

ตอนที่ 3 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง  
กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการส่งเสริมและ  
พัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย  
ในเขตจังหวัดสกลนคร

3. คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

นางสาวฐิติพร มุ่งดี

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รุ่น 11

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

### ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  หรือข้อความลงในช่องว่าง  
ตามความเป็นจริง

1. เพศ

ชาย  หญิง

2. อายุ

ไม่เกิน 30 ปี  31 – 40 ปี  
 41 – 50 ปี  51 – 60 ปี

3. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี  ปริญญาตรี  
 ปริญญาโทขึ้นไป

4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ไม่เกิน 15,000 บาท  15,001 – 20,000 บาท  
 20,001 – 30,000 บาท  30,001 บาท ขึ้นไป

5. ประสบการณ์การทำงานในหน่วยงานนี้

1 – 5 ปี  6 – 10 ปี  
 11 – 20 ปี  21 ปี ขึ้นไป

**ตอนที่ 2 ความสุขในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานสังกัด  
กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร**

**คำชี้แจง** ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด  
เกี่ยวกับความสุขในการทำงานของท่าน ว่ามีมากน้อยเพียงใด โดยให้ท่านทำเครื่องหมาย  
✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ซึ่งกำหนดระดับความสุขในการ  
ทำงาน ดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับมาก
ระดับ 3	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับน้อย
ระดับ 1	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

ความสุขในการทำงาน		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการติดต่อสัมพันธ์						
1	ท่านรับรู้พื้นฐานของบุคลากรในหน่วยงานและทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงาน					
2	บุคลากรในหน่วยงานของท่านรวมกันทำงานจนเกิดสังคมนการทำงานขึ้น					
3	ท่านให้การช่วยเหลือและได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานเกิดมิตรภาพระหว่างปฏิบัติงานกับบุคลากรต่าง ๆ					
4	ท่านมีความสุขในการปฏิบัติงานท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน					
5	ท่านมักวางแผนการทำงานร่วมกับคนอื่น					
6	ท่านไม่เคยคิดลาหยุดงานโดยไม่มีความจำเป็น					
7	ท่านรักและผูกพันกับการทำงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันนี้					
8	ท่านรู้สึกตื่นเต้น สนุกสนานตลอดเวลาในการทำงาน					

ความสุขในการทำงาน		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านความรักในงาน						
1	ท่านรับรู้ถึงความรู้สึกผูกพันกับงานที่ตนเองได้ รับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ					
2	ท่านยินดีกับทุกสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน					
3	ท่านมีความกระตือรือร้นเพลิดเพลินดีใจที่จะ ปฏิบัติงาน					
4	ท่านปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ					
5	ท่านรู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานและมีความ ภาคภูมิใจในงานที่ตนเองได้รับมอบ					
6	ท่านไม่คิดจะย้ายจากหน่วยงานนี้ไปทำงานที่ หน่วยงานอื่น					
7	ท่านคิดวางแผนที่ท่านทำเป็นงานที่ได้บุญกุศล					
8	อาชีพของท่านเป็นงานที่ก่อให้เกิดรายได้แก่ ประเทศชาติ					
ด้านความสำเร็จในงาน						
1	ท่านมีความสุขเมื่อรับรู้ว่าได้ปฏิบัติงานบรรลุ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และได้รับความสำเร็จใน การทำงาน					
2	ท่านมีความสุขเมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ ท้าทายให้เกิดความสำเร็จ					
3	ท่านมีอิสระในการทำงาน					
4	ท่านมีความสุขเมื่อมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของ งานที่เกิดขึ้นและเกิดผลการทำงานในทางบวก					
5	ท่านมีความสุขเมื่อรู้สึกมีคุณค่าในชีวิตเกิดความ ภาคภูมิใจในการพัฒนาเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อ ปฏิบัติงานให้สำเร็จ					

ความสุขในการทำงาน		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านความสำเร็จในงาน (ต่อ)						
6	ท่านมีความสุขเมื่อรู้สึกว่าการมีความก้าวหน้าและ ทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา					
7	ท่านมีความสุขเมื่อผู้บริหารมอบอำนาจหรือให้ อิสระในการทำงาน					
ด้านการเป็นที่ยอมรับ						
1	ท่านมีความสุขเมื่อท่านได้รับความเชื่อถือจาก ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคลากรอื่น ๆ ที่มีโอกาสร่วมงานกับท่าน					
2	เมื่อมีโอกาสร่วมงานท่านได้รับความเชื่อถือจาก เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และบุคลากรอื่น ๆ					
3	เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับด้านความรู้และ ความสามารถในการทำงานของท่าน					
4	ท่านมีความยินดีในการรวมแลกเปลี่ยน ประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงาน					
5	ท่านเป็นที่ปรึกษาที่ดีให้แก่เพื่อนร่วมงาน					



**ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัด  
กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร**

**คำชี้แจง** ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด  
เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานสังกัดกรมการปกครอง  
กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ว่าประสิทธิผลมากน้อยเพียงใด โดยให้ท่านทำ  
เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ซึ่งกำหนดระดับ  
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับมาก
ระดับ 3	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับน้อย
ระดับ 1	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านศักยภาพทางการแข่งขัน (Competitiveness)						
1	ท่านและหน่วยงานของท่านสามารถปรับปรุง คุณภาพของระบบการดำเนินงานและบริการจน เป็นที่ยอมรับของประชาชน					
2	ท่านและหน่วยงานของท่านสามารถส่งมอบงาน โครงการต่าง ๆ ได้ทันหรือก่อนกำหนดเวลาที่ตกลง ไว้					
3	ท่านและหน่วยงานของท่านมีผลการดำเนินงาน จากการประเมินโดยประชาชน และหน่วยงาน ต่าง ๆ อยู่ในเกณฑ์ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้					
4	ท่านและหน่วยงานของท่านมีการดำเนินงานได้ ตามมาตรฐานของรัฐบาลส่วนกลางและสร้าง ความพึงพอใจให้แก่ประชาชน					

ประสิทธิผลการดำเนินงาน		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility)						
1	ท่านและหน่วยงานของท่านสามารถปรับเปลี่ยนระบบการบริหารจัดการให้เหมาะสมตามสถานการณ์ในปัจจุบันได้อย่างเหมาะสมและรวดเร็ว					
2	ท่านและหน่วยงานของท่านเสนอรูปแบบการให้บริการได้เหมาะสมตามความต้องการของประชาชนผู้มาใช้บริการ					
3	ท่านและหน่วยงานของท่านสามารถปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานได้เหมาะสมตามสถานการณ์ในปัจจุบันได้อย่างรวดเร็ว					
4	ท่านและหน่วยงานของท่านสามารถปรับเปลี่ยนหน้าที่ของพนักงานได้เหมาะสมตามสถานการณ์ได้อย่างรวดเร็ว					
ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด (Resource Utilization)						
1	ท่านและหน่วยงานของท่านมีการจัดสรรและจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด					
2	ท่านและหน่วยงานของท่านมีการใช้วัสดุ อุปกรณ์ ตามจำนวน ขนาดคุณภาพและคุณลักษณะอย่างเหมาะสม					
3	ท่านและหน่วยงานของท่านมีการจัดสรรวัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ได้ตรงกับความต้องการของหน่วยงานในการปฏิบัติงานและบริการอย่างมีประสิทธิภาพ					
4	หน่วยงานมีแผนการจัดหาทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถจัดหาทรัพยากรได้ตรงกับความต้องการและทันเวลา					

-ประสิทธิผลการดำเนินงาน		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านนวัตกรรม (Innovation)						
1	ท่านและหน่วยงานของท่านปรับปรุงเครื่องมือเครื่องใช้ที่มีอยู่เดิมให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น					
2	ท่านและหน่วยงานของท่านคิดค้นรูปแบบการให้บริการและการปฏิบัติงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ					
3	ท่านและหน่วยงานของท่านสร้างสรรค์และนำเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ ที่ทันสมัยมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน					
4	ท่านและหน่วยงานของท่านนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้ในหน่วยงานเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น					
ด้านคุณภาพการบริการ (Service of Quality)						
1	ท่านและหน่วยงานของท่านสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนผู้มารับบริการได้ครบถ้วน					
2	ท่านและหน่วยงานของท่านได้รับความไว้วางใจจากประชาชนผู้มาใช้บริการ อันเนื่องมาจากคุณภาพของให้บริการประชาชนและพัฒนาท้องถิ่น					
3	ท่านและหน่วยงานของท่านสร้างความน่าเชื่อถือให้ประชาชนด้วยการให้บริการที่รวดเร็ว ถูกต้อง ทำให้ประชาชนผู้มาใช้บริการมีความรู้สึกว่าได้รับความเป็นธรรมจากการให้บริการของหน่วยงานท่าน					
4	ท่านและหน่วยงานของท่านสามารถดำเนินงานตามพันธกิจ หน้าที่ ความรับผิดชอบของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ					

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนา  
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย  
ในเขตจังหวัดสกลนคร

คำชี้แจง ท่านมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนา  
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขต  
จังหวัดสกลนคร อย่างไรบ้าง โปรดระบุ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ง

ค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

(จากการทดลองใช้แบบสอบถาม 30 ชุด)

เรื่อง

ความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร  
สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร

แบบสอบถาม	ค่าความเชื่อมั่น	แปลผล
1. ความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร	.786	ใช้ได้
1.1 ด้านการติดต่อสัมพันธ์	.746	ใช้ได้
1.2 ด้านความรักในงาน	.715	ใช้ได้
1.3 ด้านความสำเร็จในงาน	.805	ใช้ได้
1.4 ด้านการเป็นที่ยอมรับ	.842	ใช้ได้
2. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร	.795	ใช้ได้
2.1 ด้านศักยภาพทางการแข่งขัน	.717	ใช้ได้
2.2 ด้านความยืดหยุ่น		
2.3 ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด	.861	ใช้ได้
2.4 ด้านนวัตกรรม	.786	ใช้ได้
ด้านคุณภาพการบริการ	.860	ใช้ได้
ภาพรวมทั้งฉบับ	.849	ใช้ได้

## ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

### เรื่อง

ความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร  
สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร

ตอนที่ 2 ความสุขในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานสังกัด  
กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร

ประเด็น/ข้อคำถาม		ค่าอำนาจจำแนก รายข้อ
ด้านการติดต่อสัมพันธ์		
1	ท่านรับรู้พื้นฐานของบุคลากรในหน่วยงานและทำให้เกิด ความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงาน	.756
2	บุคลากรรวมกันทำงานทำให้เกิดสังคมแห่งการทำงานขึ้น	.684
3	ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน การสนทนา พูดคุยอย่างเป็นมิตร ให้การช่วยเหลือและได้รับการช่วยเหลือจาก ผู้ร่วมงานเกิดมิตรภาพระหว่างปฏิบัติงานกับบุคลากรต่าง ๆ	.655
4	ท่านมีความสุขในการปฏิบัติงานท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความ รักและความปรารถนาดีต่อกัน	.542
5	ท่านมักวางแผนการทำงานร่วมกับคนอื่น	.532
6	ท่านไม่เคยคิดลาหยุดงานโดยไม่มีความจำเป็น	.489
7	ท่านรักและผูกพันกับการทำงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันนี้	.402
8	ท่านรู้สึกตื่นเต้น สนุกสนานตลอดเวลาในการทำงาน	.489
ด้านความรักในงาน		
1	ท่านรับรู้ถึงความรู้สึกผูกพันกับงานที่ตนเองได้รับรู้ว่าตนมีภาระ รับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ	.474
2	ท่านยินดีกับทุกสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน	.563
3	ท่านกระตือรือร้นผลิตผลงานดีใจที่จะปฏิบัติงานและปรารถนาที่ จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ	.458

ประเด็น/ข้อคำถาม		ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
ด้านความรักในงาน (ต่อ)		
4	ท่านรู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานและมีความภาคภูมิใจในงานที่ตนเองได้รับผิดชอบ	.489
5	ท่านไม่คิดจะย้ายจากหน่วยงานนี้ไปทำงานที่หน่วยงานอื่น	.856
6	ท่านคิดวางแผนที่ท่านทำเป็นงานที่ได้บุญกุศล	.523
7	อาชีพของท่านเป็นงานที่ก่อให้เกิดรายได้แก่ประเทศชาติ	.508
ด้านความสำเร็จในงาน		
1	ท่านมีความสุขเมื่อรับรู้ว่าคุณได้ปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และได้รับความสำเร็จในการทำงาน	.512
2	ท่านมีความสุขเมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้เกิดความสำเร็จ	.536
3	ท่านมีอิสระในการทำงาน	.524
4	ท่านมีความสุขเมื่อมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของงานที่เกิดขึ้นและเกิดผลการทำงานในทางบวก	.499
5	ท่านมีความสุขเมื่อรู้สึกมีคุณค่าในชีวิตเกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ	.406
6	ท่านมีความสุขเมื่อรู้สึกวางแผนมีความก้าวหน้าและทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา	.387
7	ท่านมีความสุขเมื่อผู้บริหารมอบอำนาจหรือให้อิสระในการทำงาน	.382
ด้านการเป็นที่ยอมรับ		
1	ท่านมีความสุขเมื่อท่านได้รับความเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน และบุคลากรอื่น ๆ ที่มีโอกาสร่วมงานกับท่าน	.526
2	ท่านได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญของหน่วยงานเสมอ	.387
3	เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับด้านความรู้และความสามารถในการทำงานของท่าน	.367



ประเด็น/ข้อคำถาม		ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
ด้านการเป็นที่ยอมรับ (ต่อ)		
4	ท่านมีความยินดีในการรวมแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงาน	.388
5	ท่านเป็นที่ปรึกษาที่ดีให้แก่เพื่อนร่วมงาน	.391

**ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร**

ประเด็น/ข้อคำถาม		ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
ด้านศักยภาพทางการแข่งขัน		
1	ท่านและหน่วยงานของท่านสามารถปรับปรุงคุณภาพของระบบการดำเนินงานและบริการจนเป็นที่ยอมรับของประชาชน	.465
2	ท่านและหน่วยงานของท่านสามารถส่งมอบงานโครงการต่าง ๆ ได้ทันหรือก่อนกำหนดเวลาที่ตกลงไว้	.398
3	ท่านและหน่วยงานของท่านมีผลการดำเนินงานจากการประเมินโดยประชาชน และหน่วยงานต่าง ๆ อยู่ในเกณฑ์ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้	.425
4	ท่านและหน่วยงานของท่านมีการดำเนินงานได้ตามมาตรฐานของรัฐบาลส่วนกลางและสร้างความพึงพอใจให้แก่ประชาชน	.436
ด้านความยืดหยุ่น		
1	ท่านและหน่วยงานของท่านสามารถปรับเปลี่ยนระบบการบริหารจัดการให้เหมาะสมตามสถานการณ์ในปัจจุบันได้อย่างเหมาะสมและรวดเร็ว	.465
2	ท่านและหน่วยงานของท่านเสนอรูปแบบการให้บริการได้เหมาะสมตามความต้องการของประชาชนผู้มาใช้บริการ	.487

ประเด็น/ข้อคำถาม		ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
ด้านความยืดหยุ่น (ต่อ)		
3	ท่านและหน่วยงานของท่านสามารถปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานได้เหมาะสมตามสถานการณ์ในปัจจุบันได้อย่างรวดเร็ว	.422
4	ท่านและหน่วยงานของท่านสามารถปรับเปลี่ยนหน้าที่ของบุคลากรได้เหมาะสมตามสถานการณ์ได้อย่างรวดเร็ว	.430
ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด		
1	ท่านและหน่วยงานของท่านมีการจัดสรรและจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด	.478
2	ท่านและหน่วยงานของท่านมีการใช้วัสดุ อุปกรณ์ตามจำนวนขนาดคุณภาพและคุณลักษณะอย่างเหมาะสม	.489
3	ท่านและหน่วยงานของท่านมีการจัดสรรวัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ได้ตรงกับความต้องการของหน่วยงานในการปฏิบัติงานและบริการอย่างมีประสิทธิภาพ	.485
4	หน่วยงานมีแผนการจัดหาทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพสามารถจัดหาทรัพยากรได้ตรงกับความต้องการและทันเวลา	.491
ด้านนวัตกรรม		
1	ท่านและหน่วยงานของท่านปรับปรุงเครื่องมือเครื่องใช้ที่มีอยู่เดิมให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	.476
2	ท่านและหน่วยงานของท่านคิดค้นรูปแบบการให้บริการและการปฏิบัติงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ	.488
3	ท่านและหน่วยงานของท่านสร้างสรรค์และนำเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ ที่ทันสมัยมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	.456
4	ท่านและหน่วยงานของท่านนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้ในหน่วยงานเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น	.429

ประเด็น/ข้อคำถาม	ค่าอำนาจจำแนกรายขอ
ด้านคุณภาพการบริการ	
1 ทานและหน่วยงานของท่านสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนผู้มารับบริการได้ครบถ้วน	.512
2 ทานและหน่วยงานของท่านได้รับความไว้วางใจจากประชาชนผู้มาใช้บริการ อันเนื่องมาจากคุณภาพของให้บริการประชาชนและพัฒนาท้องถิ่น	.412
3 ทานและหน่วยงานของท่านสร้างความน่าเชื่อถือให้ประชาชนด้วยการให้บริการที่รวดเร็ว ถูกต้อง ทำให้ประชาชนผู้มาใช้บริการมีความรู้สึกว่าได้รับความเป็นธรรมจากการให้บริการของหน่วยงานท่าน	.892
4 ทานและหน่วยงานของท่านสามารถดำเนินงานตามพันธกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ	.469

ภาคผนวก จ  
แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้เชี่ยวชาญ

## แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้เชี่ยวชาญ

### เพื่อศึกษา

แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร

\*\*\*\*\*

ชื่อ.....ตำแหน่ง.....

วันที่ให้สัมภาษณ์.....เวลา.....น.

สถานที่สัมภาษณ์.....

.....

1. แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร  
สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ด้านการใช้ทรัพยากร  
ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ควรเป็นอย่างไร ขอให้ท่านแสดงความคิดเห็น?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร  
สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ด้านคุณภาพการ  
บริการ ควรเป็นอย่างไร ขอให้ท่านแสดงความคิดเห็น?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

\*\*\*\*\*

ประวัติย่อของผู้วิจัย

## ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	ฐิติพร มุ่งดี
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 30 เดือน กันยายน พ.ศ. 2535
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 101/1 ถนนเลี้ยวเมือง ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร 47000 โทร 09-7319-6479
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2554	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสตรีอ่างทอง อำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง
พ.ศ. 2557	ปริญญาบัณฑิตบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
พ.ศ. 2565	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสน ศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2561 – 2562	พนักงานจ้างเหมาบริการ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์ นโยบายและแผน กลุ่มงานบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2