ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร

Happiness at Work Affecting Performance Effectiveness the Personnel of Nong Khaem District Office Bangkok

[1]ปทิตตา กาญจมาภรณ์กุล, [2]คุณหญิงณฐนนท ทวีสิน

[1]Patitta Kanjamapornkul, [2]Khunying Natthanon Thavisin

[1,2]คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข

[1,2]Faculty of Social Sciences and Education, Thongsook College, Thailand

[1]Corresponding author, e-mail: info.pathita.r@gmail.com

Received: January 24, 2026; **Revised:** February 23, 2026; **Accepted:** March 02, 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับความสุขในการทำงานและระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร และ 2) อิทธิพลของความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรที่กำลังปฏิบัติงานในสำนักงานเขตหนองแขม การสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายแบบวิธีจับฉลาก จำนวน 261 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ การทดสอบสมการถดถอยพหุคูณ และการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานเขตหนองแขม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านการเป็นที่ยอมรับ และด้านความรักในงาน 2) ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตหนองแขม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ด้านนวัตกรรม ด้านความยืดหยุ่น ด้านความยืดหยุ่น และด้านคุณภาพการบริการ และ 3) ความสัมพันธ์ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า อยู่ในระดับสูงมาก เมื่อทดสอบถดถอยพหุคูณอิทธิพลของความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 94.50 (R^2=.945) และผลการทดสอบสมมติฐานความสุขในการทำงาน พบว่า มีผลเชิงบวกต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ความสุขในการทำงาน; ประสิทธิผล; การปฏิบัติงาน; บุคลากร

Abstract

This research article aims to study 1) The level of job satisfaction and performance effectiveness of personnel at Nong Khaem District Office, Bangkok; and 2) The influence of job satisfaction on the performance effectiveness of personnel at Nong Khaem District Office,

Bangkok. This is quantitative research. The population used in research consisted of personnel currently working at Nong Khaem District Office. Simple random sampling, using a lottery method, was used to select 261 people, the research tools used were questionnaires, and statistics for data analysis included mean, standard deviation, correlation coefficient analysis, multiple regression equation testing, and hypothesis testing.

The research results found that 1) The level of job satisfaction among personnel at Nong Khaem District Office, overall, the level of achievement was high in several areas, including job success, interpersonal relationships, recognition, and love of work. 2) Performance effectiveness level of personnel at Nong Khaem District Office overall, the following aspects were rated highly: optimal resource utilization, innovation, resilience, flexibility, and service quality, And 3) the relationship between job satisfaction and employee performance was found to be very high. When tested using multiple regression analysis, the influence of job satisfaction on employee performance had a predictive power of 94.50% (R2=.945), and hypothesis testing results on job satisfaction showed that it has positive effect on the performance of employees, with statistical significance .01

Keywords: Job Satisfaction; Effectiveness; Performance; Personnel

บทนำ

บุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์การในทุกภาคส่วน เนื่องจากความสามารถในการบรรลุเป้าหมายขององค์การขึ้นอยู่กับคุณภาพของบุคลากรที่มีสมรรถนะ (Competency) สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์การ การมีบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะต่างๆ ที่เหมาะสม จะช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามที่องค์การกำหนดไว้ (พรทิพย์ พิชญธนา, 2564) ในมุมมองของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยหลักที่ก่อให้เกิดการพัฒนาในทุกมิติ ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ การเมือง หรือสังคม เนื่องจากมนุษย์เป็นผู้สร้างสรรค์ ควบคุม และขับเคลื่อนทรัพยากรอื่นๆ ให้เกิดคุณค่าและประสิทธิภาพสูงสุด (สุภัทรา จันทะพงษ์, 2563) ประเทศมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพย่อมมีความสามารถในการแข่งขันและการพัฒนาอย่างยั่งยืน ในทางกลับกัน หากขาดการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ ย่อมส่งผลให้ศักยภาพของบุคลากรและองค์การลดลงอย่างมีนัยสำคัญ (สมชาย วงศ์วิเศษ, 2561) การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพและทันสมัยจึงเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อยกระดับสมรรถนะของบุคลากรให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเศรษฐกิจในยุคปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิผล (จิราภา แสงทอง, 2565)

การบริหารงานเพื่อให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จตามที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์การอย่างเหมาะสมถือเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการเชิงกลยุทธ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญมากที่สุดในบรรดาทรัพยากรทั้งหมด ได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยี (สมศักดิ์ เกษมผลกูล, 2562) แม้เทคโนโลยีและทุนจะเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยสนับสนุนการดำเนินงาน แต่บุคลากรหรือมนุษย์ยังคงเป็นปัจจัยหลักที่ขับเคลื่อนให้องค์การดำเนินไปสู่ความสำเร็จ เพราะบุคลากรเป็นผู้วางแผน ตัดสินใจ และดำเนินการในทุกขั้นตอนของกระบวนการบริหารงาน (เกษม ศรีวัฒนากูล, 2563) การบริหารทรัพยากร

มนุษย์จึงมีบทบาทสำคัญในการสร้างประสิทธิภาพของการทำงานในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับปฏิบัติการจนถึงระดับบริหาร โดยเฉพาะการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์การเป็นสิ่งที่องค์การสมัยใหม่ให้ความสำคัญอย่างมาก บุคลากรที่มีคุณภาพและศักยภาพสูงจะสามารถสร้างคุณค่าและความได้เปรียบทางการแข่งขันให้องค์การได้อย่างยั่งยืน (พิมพ์ชนก พรหมอินทร์, 2564)

องค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนต่างให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน (Happiness at Work) มากยิ่งขึ้น เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์การในระยะยาว ความสุขในการทำงานไม่เพียงช่วยให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเท่านั้น แต่ยังส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการรักษาบุคลากรที่มีคุณค่าให้อยู่กับองค์การต่อไป (นิภาพร สุวรรณโณ, 2564) บุคลากรที่มีความสุขกับการทำงานมักมีความมุ่งมั่น ทุ่มเท และพร้อมจะใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ในการสร้างสรรค์ผลงาน ส่งผลให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง (พรรณี จิตต์อารี, 2563) ในบริบทของประเทศไทย กระแสการสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ได้รับความสนใจเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน โดยมีแนวคิดสำคัญ คือ การสร้างสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมการทำงานที่เอื้อต่อความสุขของพนักงาน เพื่อให้เกิดผลผลิตที่มีคุณภาพสูงและยั่งยืน และการทำงานอย่างมีความสุขช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) และรู้สึกถึงความมั่นคงในงาน การได้รับการยอมรับ การเติบโตในสายอาชีพ ตลอดจนการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานของตนเอง ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญของความผูกพันต่อองค์การและความจงรักภักดีในระยะยาว (จิราพร วัฒนสินธุ์, 2562)

สภาพแวดล้อมในการบริหารงานของสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร อยู่ภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองที่มีความซับซ้อนมากขึ้น โดยเฉพาะกระแสการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นและการเพิ่มบทบาทของภาคเอกชนในการให้บริการสาธารณะ ส่งผลให้องค์กรภาครัฐระดับพื้นที่ต้องปรับตัวอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความคล่องตัวในการดำเนินงาน ขณะเดียวกัน การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรและการขยายตัวของเมืองอย่างรวดเร็วทำให้มีประชาชนอพยพเข้าสู่พื้นที่เขตเมืองมากขึ้น ส่งผลให้ภาระงานด้านการบริการประชาชน การบริหารจัดการทรัพยากร การจัดระเบียบชุมชนเมือง และการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพิ่มสูงขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ นอกจากนี้ ความคาดหวังของประชาชนต่อคุณภาพการให้บริการของภาครัฐมีแนวโน้มสูงขึ้นประกอบกับการเรียกร้องสิทธิและการแสดงความคิดเห็นจากภาคประชาชนที่ทวีความเข้มข้นมากขึ้น กลายเป็นแรงกดดันสำคัญต่อบุคลากรภาครัฐ บุคลากรของสำนักงานเขตหนองแขมจึงต้องเผชิญกับภาระงาน ความรับผิดชอบ และสภาวะการทำงานที่กดดัน ซึ่งอาจส่งผลต่อสภาพจิตใจ เกิดความเครียด ความเหนื่อยล้า และความไม่พึงพอใจในงาน อันเป็นอุปสรรคต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ดังนั้น บุคลากรมีความสุขในการทำงาน จะช่วยลดความตึงเครียด เสริมสร้างแรงจูงใจ และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การดำเนินภารกิจของสำนักงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิผล ดังนั้น การส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรจึงเป็นปัจจัยเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญไม่เพียงช่วยยกระดับประสิทธิภาพการทำงานภายในองค์กรเท่านั้น แต่ยังเป็นกลไกในการพัฒนาคุณภาพการบริการประชาชน และเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่องค์กรภาครัฐให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมในอนาคตได้อย่างยั่งยืน (สำนักงานเขตหนองแขม, 2567)

ผู้วิจัย จึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยเรื่องความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาว่า

ความสุขในการทำงานมีอิทธิพลหรือส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร หรือไม่และอย่างไร ผลการศึกษาที่ได้จะช่วยสะท้อนให้เห็นถึงระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร รวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานเขตหนองแขมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังเป็นข้อมูลเชิงวิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในการตัดสินใจปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน การสร้างแรงจูงใจ และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและความสำเร็จตามพันธกิจของสำนักงานในระยะยาว อันจะเป็นส่วนสำคัญในการยกระดับคุณภาพการบริหารงานภาครัฐให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาองค์กรสมัยใหม่อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานและระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร

2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรที่กำลังปฏิบัติงานในสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 766 คน (สำนักงานเขตหนองแขม, 2567)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย แบบอาศัยความน่าจะเป็น (Probability Sampling) เพื่อให้หน่วยตัวอย่างมีโอกาสถูกสุ่มเท่าเทียมกัน ด้วยวิธีจับฉลาก ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยใช้ตารางการกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 261 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 การสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม เพื่อใช้ศึกษาความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร จากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากการรวบรวมข้อมูลดังกล่าวนำมาประกอบในการสร้างเครื่องมือวิจัย

2.2 การพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหา ตลอดจนไปถึงความชัดเจนและการใช้ภาษาที่เหมาะสมของข้อคำถาม นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out)

จำนวน 30 ชุด และนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น ด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .878

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามจำนวน 261 ชุดมาใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งจำนวนชุดแบบสอบถามเท่ากับจำนวนกลุ่มตัวอย่าง การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1) แจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างพร้อมอธิบายวิธีการกรอกแบบสอบถามอย่างถูกต้อง รวมถึงชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อให้ผู้ตอบเข้าใจ

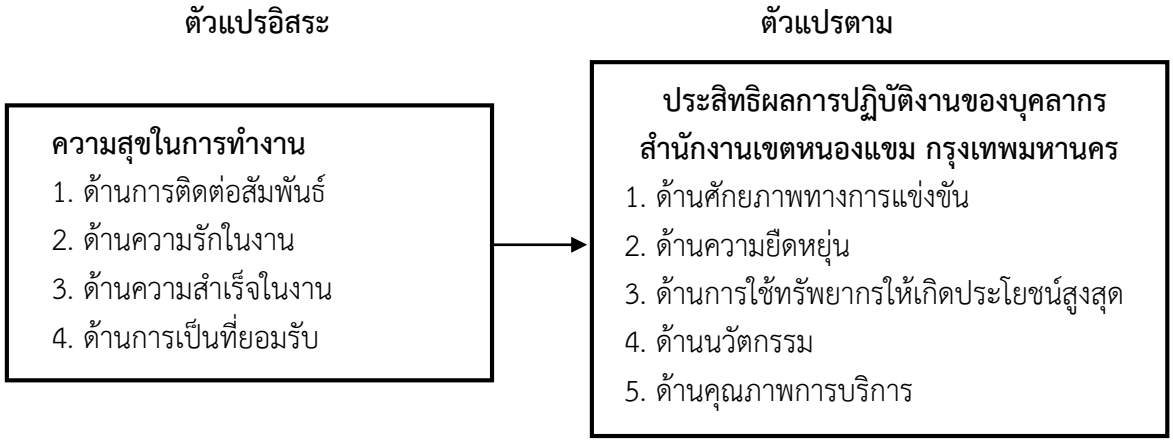
2) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บแบบสอบถามด้วยตนเองทั้งหมด ระหว่างเดือนเดือนพฤศจิกายน 2568 ถึงมกราคม 2569 เพื่อให้มั่นใจว่าได้แบบสอบถามครบตามจำนวนและตรงตามกำหนดเวลา

3) ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับและนับจำนวนให้ตรงกับกลุ่มตัวอย่าง หากพบว่าแบบสอบถามฉบับใดไม่ครบถ้วนหรือไม่สมบูรณ์ จะมีการแจกแบบสอบถามทดแทนเพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วน

4) จัดเตรียมแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแล้วสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่อไป

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำแนวคิดความสุขในการทำงาน (Happiness at work) ของ Manion (2003: 16-17) และแนวคิดระบบการวัดผลการดำเนินงานในภาพรวม (Overall Performance Measurement System) ของ Pun & White (2005, p. 32-33) มาบูรณาการและกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย พบว่า

1. ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จัดเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน รองลงมา คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านการเป็นที่ยอมรับ และอันดับสุดท้าย คือ ด้านความรักในงาน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร

ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์	3.93	.643	มาก	2
2. ด้านความรักในงาน	3.79	.740	มาก	4
3. ด้านความสำเร็จในงาน	4.05	.582	มาก	1
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ	3.92	.797	มาก	3
รวม	**3.92**	**.657**	**มาก**	

2. ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จัดเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด รองลงมา คือ ด้านนวัตกรรม ด้านความยืดหยุ่น ด้านความยืดหยุ่น และอันดับสุดท้าย คือ ด้านคุณภาพการบริการ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร โดยรวม

ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ด้านศักยภาพทางการแข่งขัน	3.89	.758	มาก	4
2. ด้านความยืดหยุ่น	3.91	.617	มาก	3
3. ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด	3.98	.659	มาก	1
4. ด้านนวัตกรรม	3.93	.664	มาก	2
5. ด้านคุณภาพการบริการ	3.88	.644	มาก	5
รวม	**3.92**	**.642**	**มาก**	

3. อิทธิพลของความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร

3.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนน (Correlation Matrix) เพื่อหาความสัมพันธ์ความสุขในการทำงานท พบว่า ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร เท่ากับ 0.950** 0.948** 0.969** และ 0.944** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร

ความสุขในการทำงาน	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร	
	Pearson's Correlation	Sig. (2-tailed)
1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (X_1)	0.950**	0.000
2. ด้านความรักในงาน (X_2)	0.948**	0.000
3. ด้านความสำเร็จในงาน (X_3)	0.969**	0.000
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ (X_4)	0.944**	0.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) โดยใช้ตัวแปรทุกตัวร่วมกันพยากรณ์อิทธิพลของความสุขในการทำงาน แสดงว่าตัวแปร ด้านความสำเร็จในงาน (X_3) ด้านการเป็นที่ยอมรับ (X_4) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (X_1) และด้านความรักในงาน (X_2) สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .415 116 .371 และ .533 และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ .266 .260 .245 และ .216 สามารถทำนายอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 94.50 (R^2=.945) และค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการพยากรณ์เท่ากับ .170 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) โดยใช้ตัวแปรทุกตัวร่วมกันพยากรณ์อิทธิพลของความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกเป็นรายด้าน

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE_b	β	t	Sig.
1. ด้านความสำเร็จในงาน (X_3)	.415	.013	.266	24.188	.000**
2. ด้านการเป็นที่ยอมรับ (X_4)	.116	.038	.260	18.841	.000**
3. ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (X_1)	.371	.022	.245	5.192	.000**
4. ด้านความรักในงาน (X_2)	.533	.058	.216	6.795	.000**
a=.258, R=.972, R^2=.945, Adj R^2= .944, SEE=.170, F=417.916, Sig=0.000					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.3 ผลการทดสอบความสุขในการทำงาน มีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (0.245) ด้านความรักในงาน (0.216) ด้านความสำเร็จในงาน (0.226) และด้านการเป็นที่ยอมรับ (0.260) พบว่า มีผลเชิงบวกต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ความสำเร็จในการทำงานช่วยสร้างคุณค่าและความภาคภูมิใจในชีวิตการทำงานของตน และมีความสุขที่ได้ร่วมงานและพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นกันเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รชต ประสานทอง และคณะ (2568) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่ อำเภอโพธิ์ประทับช้าง จังหวัดพิจิตร พบว่า มีความสุขในการทำงานของบุคลากร อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความรักในงาน การเป็นที่ยอมรับ การติดต่อสื่อสาร และความสำเร็จในงาน ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ มาลิณี เทียมพัฒน์ (2564) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานเขตทวีวัฒนา พบว่า ระดับความสุขในการทำงานและปัจจัยระดับองค์การ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เพราะองค์การมีการบริหารที่เป็นธรรม สภาพแวดล้อมเอื้อต่อการทำงาน มีสวัสดิการเหมาะสม การสื่อสารที่ดี และสนับสนุนการมีส่วนร่วมของบุคลากร

จากผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรมีความตระหนักถึงความสำคัญของการใช้ทรัพยากรบุคลากรให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และหน้าที่ที่รับผิดชอบ และบุคลากรมีส่วนร่วมในการใช้ทรัพยากรของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนันต์ บุญสนอง และคณะ (2568) ได้วิจัยเรื่อง ความผูกพันในงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นอำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านสมรรถนะการปฏิบัติงาน มีระดับสูงสุด รองลงมา คือ ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพงษ์ สมบูรณ์ และคณะ (2568) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีตามหลักพุทธธรรม พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้มีการบริหารที่เป็นระบบ บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ได้รับการสนับสนุน และทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร พบว่า โดยรวมมีอิทธิพลอยู่ในระดับสูงมาก เนื่องจากความสุขในการทำงานช่วยสร้างแรงจูงใจภายใน ความพึงพอใจ และความผูกพันต่อองค์กร ทำให้บุคลากรมีทัศนคติเชิงบวกต่อหน้าที่ มีความตั้งใจ ทุ่มเท และรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมากขึ้น เมื่อบุคลากรรู้สึกได้รับการยอมรับ มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ย่อมส่งผลให้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศริญญา ชูพินิจสกุลวงค์ (2567) ได้วิจัยเรื่อง ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง จังหวัดเพชรบุรี พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง เป็นเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลรัตน์ แนวบรรทัด และทิฆัมพร พันลึกเดช (2565) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทมหานคร 26 พบว่า ปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความสุข ในการทำงานของบุคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26 ด้วยสถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ด้านสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

ด้านสิ่งตอบแทนและประโยชน์ตอบแทน และด้านโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

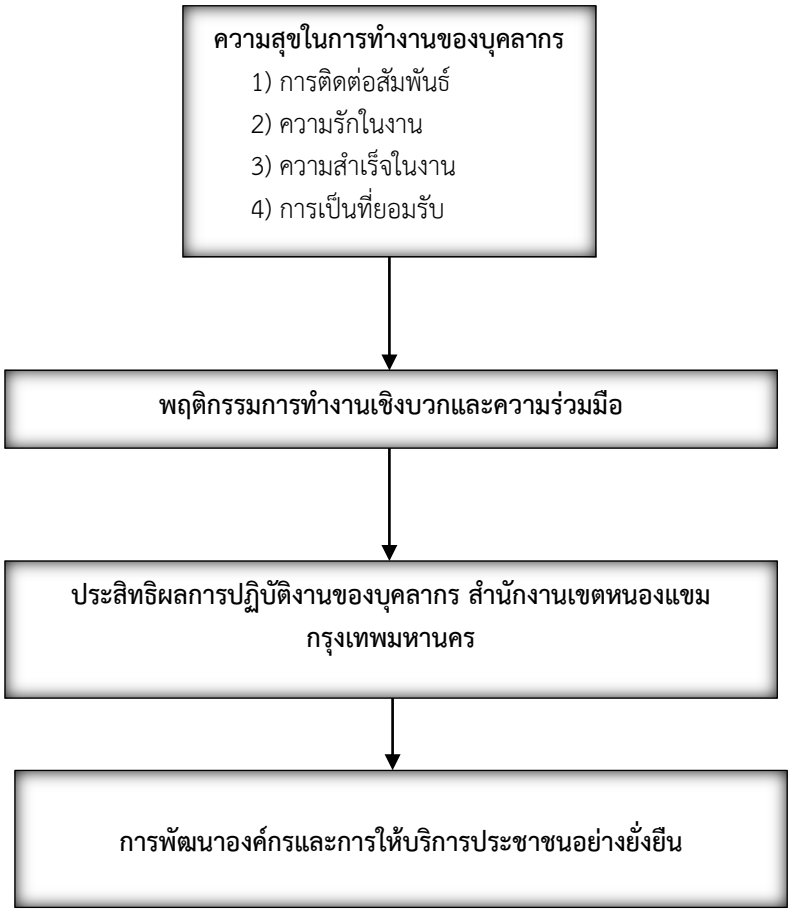
จากผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) โดยใช้ตัวแปรทุกตัวร่วมกันพยากรณ์อิทธิพลของความสุขในการทำงาน แสดงว่าตัวแปร ด้านความสำเร็จในงาน (X_3) ด้านการเป็นที่ยอมรับ (X_4) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (X_1) และด้านความรักในงาน (X_2) สามารถส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 94.50 (R^2=.945) แสดงให้เห็นว่าบุคลากรที่รู้สึกประสบความสำเร็จ ได้รับการยอมรับ มีความสัมพันธ์ที่ดี และรักในงานที่ทำ จะมีแรงจูงใจ ความมุ่งมั่น และความทุ่มเทในการทำงานเพิ่มขึ้น ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพ ประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิผลและยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญลดา คุณาเวชกิจ (2566) ได้วิจัยเรื่อง อิทธิพลของบรรยากาศองค์การ การรับรู้คุณค่าในตน การปรับตัวในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขของพนักงาน พบว่า ส่วนตัวแปรที่สามารถทำนายความสุขของพนักงานได้เป็นอันดับหนึ่งและดีที่สุด คือ การรับรู้คุณค่าในตนด้านการมีความสามารถ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.882 และสามารถพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของพนักงาน ได้ร้อยละ 76.9 และสอดคล้องกับ กัณฐมณี กี่สุ้น (2566) ได้วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดภูเก็ต พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ได้ถูกต้อง ร้อยละ 71 (R^2 =0.71) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ประกอบด้วย ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านการเป็นที่ยอมรับ

จากผลการทดสอบสมมติฐานความสุขในการทำงาน มีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ มีผลเชิงบวกต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตหนองแขม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่าบุคลากรที่มีความสัมพันธ์ที่ดี รักในงาน รู้สึกประสบความสำเร็จ และได้รับการยอมรับจากองค์กร จะมีแรงจูงใจ ความผูกพัน และความทุ่มเทในการทำงานสูงขึ้น ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ และสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรางทิพย์ มังธานี และรวิภา ธรรมโชติ (2567) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในสถานที่ทำงานของบุคลากรในภาครัฐ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในสถานที่ทำงานของบุคลากรในภาครัฐ ได้แก่ บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และการเป็นที่ยอมรับ ซึ่งทั้งสามปัจจัยมีอิทธิพลทางบวกต่อความสุขในสถานที่ทำงานของบุคลากรในภาครัฐ และสอดคล้องกับ จักรรินทร์ วรินทรเวช และคณะ (2568) ได้วิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า โดยภาพรวมปัจจัยที่ส่งผลเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

องค์ความรู้ที่ได้

งานวิจัยนี้นำเสนอองค์ความรู้ใหม่เชิงบูรณาการที่อธิบายความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างความสุขในการทำงานของบุคลากรกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานขององค์กรภาครัฐอย่างเป็นระบบ โดยชี้ให้เห็นว่า ความสุขในการทำงานมิได้เป็นเพียงสภาวะทางอารมณ์ส่วนบุคคล แต่เป็นทุนทางจิตวิทยา

และสังคมที่มีบทบาทสำคัญต่อการขับเคลื่อนผลการดำเนินงานของสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ให้บรรลุเป้าหมายเชิงพันธกิจอย่างยั่งยืน ดังนี้ (1) การยืนยันว่าความสุขในการทำงานทำหน้าที่เป็นกลไกเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานผ่านมิติด้านจิตใจ พฤติกรรม และความสัมพันธ์ในองค์กร โดยเฉพาะการติดต่อสัมพันธ์ที่ดี ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ ซึ่งช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจภายใน ความภาคภูมิใจในตนเอง และความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลให้บุคลากรมีความพร้อมในการทุ่มเทและทำงานเชิงรุกมากขึ้น (2) การค้นพบว่าความสุขในการทำงานมีอิทธิพลต่อการยกระดับประสิทธิผลในระดับองค์กร ทั้งด้านศักยภาพการแข่งขัน ความยืดหยุ่นในการทำงาน การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า การสร้างนวัตกรรม และคุณภาพการให้บริการ เมื่อบุคลากรรู้สึกมีคุณค่าและประสบความสำเร็จจะเกิดการเรียนรู้ร่วมกันและการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ และ (3) การเสนอกรอบแนวคิดการพัฒนาประสิทธิผลบนฐานความสุขในการทำงาน ซึ่งเน้นว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ควรให้ความสำคัญกับบรรยากาศการทำงาน ความไว้วางใจ และความร่วมมือ ควบคู่กับการพัฒนานวัตกรรมและคุณภาพการบริการ เพื่อยกระดับการบริหารภาครัฐอย่างยั่งยืน ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย
ที่มา: ปทิตตา กาญจมาภรณ์กุล (2569)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 การสร้างความสัมพันธ์และการยอมรับในองค์กร ควรส่งเสริมการสื่อสารที่เปิดกว้าง การทำงานเป็นทีม และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ ควบคู่กับการปลูกฝังค่านิยมความสามัคคี ความไว้วางใจ และการยอมรับในคุณค่าและบทบาทของบุคลากร เพื่อเสริมสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและความร่วมมืออย่างยั่งยืน

1.2 การเสริมสร้างแรงจูงใจ ความรัก และความสำเร็จในงาน ควรมอบหมายงานที่ท้าทายและสอดคล้องกับศักยภาพ กำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดที่ชัดเจน พร้อมทั้งให้การยอมรับ ชื่นชม และรางวัลแก่ผลงาน เพื่อเสริมสร้างความรักในงาน ความภาคภูมิใจ และความผูกพันต่อองค์กร นำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

1.3 การยกระดับศักยภาพทางการแข่งขันและความยืดหยุ่นในการทำงาน องค์กรควรมุ่งการทำงานที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง พัฒนาทักษะการบริการและจิตสาธารณะ ควบคู่กับการปรับรูปแบบและกระบวนการทำงานให้ยืดหยุ่น ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม

1.4 การบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ควรส่งเสริมการวางแผน การบริหารเวลา และการกำหนดลำดับความสำคัญของงานอย่างเป็นระบบ สนับสนุนเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานอย่างยั่งยืน

1.5 การพัฒนานวัตกรรมและคุณภาพการบริการ ควรสร้างวัฒนธรรมที่เอื้อต่อความคิดริเริ่มและนวัตกรรม เปิดโอกาสให้ทดลองและเรียนรู้ พร้อมทั้งยกระดับคุณภาพการบริการให้ถูกต้อง รวดเร็ว เป็นธรรม และมีระบบรับฟังความคิดเห็นของประชาชน เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงงานและสร้างความเชื่อมั่นในระยะยาว

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษารูปแบบหรือกลไกการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบบูรณาการ ที่เชื่อมโยงการติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับเข้าด้วยกัน เพื่ออธิบายผลต่อแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพการทำงานในระยะยาวอย่างเป็นระบบ

2.2 ควรขยายขอบเขตการวิจัยไปสู่ปัจจัยเชิงกลยุทธ์ขององค์กรภาครัฐ เช่น ศักยภาพทางการแข่งขัน ความยืดหยุ่น การใช้นวัตกรรม และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า โดยอาจใช้วิธีวิจัยเชิงผสมหรือแบบเปรียบเทียบหลายหน่วยงาน เพื่อเพิ่มความแม่นยำและความทั่วไปของผลการวิจัย

2.3 ควรศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างคุณภาพการบริการ การยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางกับความพึงพอใจและความเชื่อมั่นของประชาชน รวมถึงผลลัพธ์ด้านภาพลักษณ์และความยั่งยืนขององค์กร เพื่อพัฒนาแนวทางเชิงนโยบายและการบริหารที่เหมาะสมในบริบทสำนักงานเขตหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เอกสารอ้างอิง

กนกรัตน์ ภู่ระหงษ์. (2549). ประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษา ด้านผลผลิตของผู้บริหารและพนักงานครูในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,* สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

กัณฐมณี กี่สุ้น. (2566). คุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดภูเก็ต. *วารสารวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีนอร์ทเทิร์น, 4*(3): 77-89.

เกษม ศรีวัฒนากูล. (2563). ภาวะผู้นำและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์การยุคใหม่. *วารสารการจัดการและการพัฒนา, 9*(2): 56-70.

จักรรินทร์ วรินทรเวช, อาภาภรณ์ สุขหอม, กิจฐเชต ไกรวาส และนันธิดา จันทร์ศิริ. (2568). ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช. *วารสารรัฐประศาสนศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยชินวัตร, 2*(1): 44-56.

จิราภา แสงทอง. (2565). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นิภาพร สุวรรณโณ. (2564). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ได้รับอิทธิพลจากความสุขในการทำงาน. *วารสารจิตวิทยาและพฤติกรรมศาสตร์, 10*(3): 89-102.

บุญลดา คุณาเวชกิจ. (2566). อิทธิพลของบรรยากาศองค์การ การรับรู้คุณค่าในตน การปรับตัวในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขของพนักงาน. *สักทอง: วารสารสังคมศาสตร์และมนุษย์ศาสตร์, 30*(1): 110-122.

ปรางทิพย์ มังธานี และรวิภา ธรรมโชติ. (2567). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในสถานที่ทำงานของบุคลากรในภาครัฐ. *Journal of Modern Learning Development, 9*(3): 31-49.

พรทิพย์ พิชญธนา. (2564). กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพองค์การภาครัฐ. *วารสารรัฐประศาสนศาสตร์, 18*(2): 45-58.

พรรณี จิตต์อารี. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์กรธุรกิจไทย. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 27*(2): 134-150.

พิมพ์ชนก พรหมอินทร์. (2564). กลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ. *วารสารรัฐประศาสนศาสตร์, 20*(2), 112–128.

มาลิณี เทียมพัฒน์. (2567). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานเขตทวีวัฒนา. *วารสารศิลปศาสตรและอุตสาหกรรมบริการ, 4*(2): 164-176.

รชต ประสานทอง, ธเนศพล อินทร์จันทร์ และกรรณสิทธิ์ สะและน้อย. (2568). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่ อำเภอโพธิ์ประทับช้าง จังหวัดพิจิตร. *วารสารสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม, 6*(2): 88-98.

ศริญญา ชูพินิจสกุลวงค์. (2567). ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง จังหวัดเพชรบุรี. *วารสารการจัดการการเมืองการปกครองและท้องถิ่น, 2*(2): 35-46.

ศิริพงษ์ สมบูรณ์, เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง และสุรพล สุยะพรหม. (2568). การพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีตามหลักพุทธธรรม. *วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์, 8*(6): 170-182.

สมศักดิ์ เกษมผลกูล. (2562). *หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การสมัยใหม่.* กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

สำนักงานเขตหนองแขม. (2567). *รายงานสภาพแวดล้อมและการดำเนินงานของสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเขตหนองแขม สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร.

สุภัทรา จันทะพงษ์. (2563). บทบาทของทรัพยากรมนุษย์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมไทย. *วารสารการบริหารและพัฒนา, 7*(1): 12–26.

อนันต์ บุญสนอง, ประคอง สุคนธจิตต์ และวิเชียร จันทะเนตร. (2568). ความผูกพันในงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นอำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี. *วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 20*(73): 24-38.

Cronbach, L.J. (1990). *Essentials of psychological testing*. 5th ed. New York: Harper Collins Publishers.

Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement, 30*(3): 607-610.

Manion, J. (2003). *Joy at work: Creating a positive workplace*. American Nurses Association.

Pun, K.F., & White, A.S. (2005). A performance measurement paradigm for integrating strategy formulation: A review of systems and frameworks. *International Journal of Management Reviews, 7*(1): 49-71.