ความผูกพันในงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี

Work Engagement and Operational Effectiveness of Local Government Employees Phanat Nikom District, Chonburi Province

อนันต์ บุญสนอง[1] ประคอง สุคนธจิตต์[2] วิเชียร จันทะเนตร[2*]

Anan Boonsanong[1] Pakong Sukontajit[2] Wichian Chanthanet[2*]

Corresponding Author's Email: chanthanet_w@hotmail.com

(Received: August 20, 2024; Revised: August 20, 2025; Accepted: August 25, 2025)

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ความผูกพันในงาน 2) ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ด้วยวิธีการวิจัยเชิงปริมาณแบบภาคตัดขวาง ใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากพนักงานส่วนท้องถิ่น จำนวน 220 คน จากวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา และสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.08) โดยด้านความทุ่มเทในการทำงานมีระดับสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.22) รองลงมาคือความขยันขันแข็ง ($\overline{X}$ = 4.04) และความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน ($\overline{X}$ = 3.99) ประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.38) โดยด้านสมรรถนะการปฏิบัติงาน มีระดับสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.26) รองลงมาคือด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ($\overline{X}$ =4.08) ความผูกพันในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 (r = 0.63) บ่งชี้ว่าความผูกพันในงานเป็นปัจจัยสำคัญต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน โดยความทุ่มเทในการทำงานมีความสัมพันธ์แข็งแกร่งที่สุด ผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยสากลที่ชี้ว่า พนักงานที่มีความผูกพันสูงจะแสดงประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่ดีกว่า ดังนั้นผู้บริหารควรส่งเสริมความผูกพันในงาน โดยเฉพาะความทุ่มเทในการทำงาน การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความขยันขันแข็ง และการส่งเสริมให้พนักงานรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน

คำสำคัญ: ความผูกพันในงาน ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน พนักงานส่วนท้องถิ่น

Abstract

This research article aims to study: 1) work engagement; 2) operational effectiveness; and 3) the relationship between work engagement and operational effectiveness among local government employees in Phanat Nikhom District, Chonburi Province. A quantitative cross-sectional research methodology was employed, with data collected through questionnaires from 220 local government employees using multistage sampling. Data were analyzed using descriptive statistics and Pearson correlation analysis. The results showed that overall work engagement was high ($\overline{X}$ = 4.08), with dedication showing the highest level ($\overline{X}$ = 4.22), followed by vigor ($\overline{X}$ = 4.04) and absorption in work ($\overline{X}$ = 3.99). Overall operational effectiveness was at the highest level ($\overline{X}$ = 4.38), with job competence showing the highest level ($\overline{X}$ = 4.26), followed by work achievement ($\overline{X}$ = 4.08). Work engagement demonstrated a significantly positive correlation with operational effectiveness at a high level ($r = .630$, $p < .01$), indicating that work engagement is an important factor for operational effectiveness, with dedication showing the strongest correlation. The findings

[1] อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกริก

[2] อาจารย์ประจำคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก

[1] Lecturer, Faculty of Business Administration, Krirk University

[2] Lecturers, Faculty of Liberal Arts, Krirk University

align with international research, which indicates that employees who are highly engaged demonstrate superior operational effectiveness. Therefore, managers should promote work engagement, particularly dedication, create environments that foster vigor, and encourage employees to experience absorption in their work.

Keywords: work engagement, operational effectiveness, local government employees

ความเป็นมาของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากร ถือเป็นกลไกสำคัญขององค์การในการขับเคลื่อนกิจกรรมที่เป็นภารกิจหน้าที่ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ กลยุทธ์การบริหารงานอย่างหนึ่งเพื่อให้สามารถแข่งขันทางธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น หน่วยงานและองค์การต่างๆ ไม่เพียงแต่จะสรรหาและคัดเลือก ว่าจ้างพนักงานที่มีความรู้ความสามารถ ทว่า พนักงานยังต้องมีแรงบันดาลใจและใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการทำงาน องค์การสมัยใหม่จึงมีความต้องการพนักงานที่มีการเชื่อมโยงจิตใจไปสู่การทำงานด้วยความตั้งใจและอุทิศตนในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ (Bakker, Albrecht, and Leiter, 2011; Nusraningrum Gunawan, and Sawitri, 2024) ไม่ว่าจะเป็นบุคลากรในหน่วยงานของรัฐหรือองค์การธุรกิจ นอกเหนือจากความรู้ความสามารถแล้ว ยังต้องมีความมุ่งมั่นผูกพันในงาน มีการอุทิศตนทุ่มเททั้งแรงกายแรงใจอย่างเต็มกำลังความสามารถ โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ เพื่อสร้างสรรค์ให้เกิดคุณภาพการบริการที่ดีและมีความสุขในการทำงาน

ความผูกพันในงาน เป็นแนวคิดการบริหารจัดการองค์การสมัยใหม่ที่เป็นการปฏิบัติงานตามบทบาทที่ตนได้รับอย่างเต็มที่ทั้งด้านร่างกาย การรู้คิดและอารมณ์ และเป็นสภาวะจิตใจในทางบวกที่ทำให้งานบรรลุตามเป้าหมาย (Schaufeli et al, 2002) โดยแสดงออกถึงการมีพลังความทุ่มเท การมีความสามารถ มีประสิทธิภาพ การมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะแสดงสิ่งหนึ่งสิ่งใดด้วยความกระตือรือร้น และความพยายามอย่างมุ่งมั่น ความผูกพันในงานจึงสามารถส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ทั้งที่เป็นงานในหน้าที่ และงานนอกเหนือหน้าที่ (Wang and Chen, 2020; Güçlü Nergiz and Unsal-Akbiyik, 2024) เนื่องจากพนักงานที่มีความผูกพันในงานจะทุ่มเททำงาน และใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ มุ่งความสนใจไปที่งานในความรับผิดชอบหลักของตนเอง ทำงานด้วยความขยันขันแข็ง ทุ่มเททำงานจนรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว และความผูกพันในงานยังส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่นอกเหนืองานที่รับผิดชอบของแต่ละบุคคล (Extra-role Performance) กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ บุคลากรที่มีความผูกพันในงานจะมองไปไกลกว่าขอบเขตงานของตน โดยให้ความสำคัญกับสิ่งต่างๆ รอบข้างหรือสิ่งที่รออยู่ในอนาคตที่จะเข้ามากระทบต่องานหลักของตน จึงพบว่า พนักงานที่มีความผูกพันในงานจะมีการทำงานเชิงรุก มีการริเริ่มทำสิ่งต่างๆ มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอและกล้าที่จะเป็นผู้นำเสนอทำสิ่งใหม่ๆ เพื่อเตรียมความพร้อมของตนเองให้สามารถรับมือหรือจัดการกับสิ่งต่างๆ ได้ (Leiter and Bakker, 2010)

องค์ประกอบของความผูกพันในการทำงาน ประกอบด้วย 1) ความขยันขันแข็ง (Vigor) เป็นการแสดงออกถึงความตั้งใจและทุ่มเทพลังในระดับสูง มีความยืดหยุ่นในการทำงาน เต็มใจที่จะใช้ความพยายามทั้งหมดในการทำงาน เป็นการแสดงออกของเฉพาะบุคคลเกี่ยวกับพลังงาน การกระตือรือร้นในการทำงาน ความมั่นคงทางจิตใจในขณะปฏิบัติงาน ความเต็มใจที่จะพยายามปฏิบัติงานโดยไม่เหนื่อยล้า มีความอดทนต่ออุปสรรคต่างๆ สูง ไม่ย่อท้อเมื่อเผชิญกับอุปสรรคและความยากลำบากในการทำงาน และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้สำเร็จ (Schaufeli et al., 2002) 2) ความทุ่มเทในการทำงาน (Dedication) เป็นการแสดงออกของบุคลากรถึงการรับรู้ว่างานที่ตนเองปฏิบัติอยู่ เป็นงานที่มีความสำคัญและท้าทาย เนื่องจากงานนั้นมีความเกี่ยวพันกับตนเองสูง บุคลากรจะมีแรงบันดาลใจ ยอมเสียสละทั้งกำลังกายและกำลังความคิดให้แก่การทำงานอย่างเต็มที่ โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จและมีความรับผิดชอบต่องานที่นอกเหนือไปจากหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงมีความภาคภูมิใจในงานของตนเอง (Schaufeli et al., 2002; Bakker, 2011) 3) ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน (Absorption) เป็นการแสดงออกของบุคลากรที่มีสมาธิ มีใจจดจ่อ หมกมุ่นและตั้งมั่นอยู่กับงานที่ปฏิบัติ รู้สึกมีความสุขในขณะปฏิบัติงาน รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของงาน มีความกลมกลืนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน ตลอดจนมีความยึดติดอยู่กับงาน

จนยากที่จะแยกออกจากกันได้จนรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็วในขณะที่ปฏิบัติงาน ไม่ต้องการที่จะละทิ้งจากงานที่ปฏิบัติอยู่ และสามารถที่จะแยกแยะอุปสรรคออกจากงานของตนเองได้อย่างรวดเร็ว (Schaufeli et al., 2002; Schaufeli, Bakker, and Salanova, 2006)

การศึกษาความผูกพันในงานในบริบทภาครัฐและองค์กรท้องถิ่น มีความสำคัญเป็นพิเศษ เนื่องจากลักษณะการทำงานที่แตกต่างจากภาคเอกชน โดยเฉพาะในด้านการให้บริการสาธารณะ ความซับซ้อนทางการเมือง และแรงกดดันจากประชาชน (Esaki, Yamamoto, and Tanaka, 2023) งานวิจัยในบริบทเอเชียพบว่า ความผูกพันในงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีผลต่อประสิทธิภาพการให้บริการและความพึงพอใจของประชาชน อย่างไรก็ตาม การศึกษาในบริบทประเทศไทยยังมีอยู่จำกัด (Liu, Chen, and Wang, 2024) ในขณะที่ การปฏิบัติงานโดยทั่วไปในองค์การยังไม่สามารถทำให้พนักงานมีความผูกพันในการทำงานได้ เช่นเดียวกับ บุคคลากรที่เป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นของอำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ซึ่งยังไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากพอ กระทั่งกลายเป็นความขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานที่บ่งชี้ถึงการปฏิสัมพันธ์ภายในหน่วยงานที่ไม่ดีพอ ทั้งการขาดความยุติธรรมในหน่วยงาน และขาดการประสานงานเพื่อการสั่งการที่ไม่เหมาะจนทำให้ระบบการทำงานล่าช้าและไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ฯลฯ ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้ล้วนส่งผลให้พนักงานขาดความทุ่มเทและความผูกพันในการทำงาน ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ลากิจบ่อยหรือลาป่วยทั้งที่ไม่ได้ป่วยจริง ไม่ต้องการทำงานหนัก พยายามปัดความรับผิดชอบต่องานที่ไม่ใช่งานในหน้าที่ของตน ไม่รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของงาน ขาดความริเริ่มสร้างสรรค์คุณค่าหรือประโยชน์ให้เกิดกับงานและองค์การ ไม่มีความสุขกับงานที่ปฏิบัติ รู้สึกว่าในขณะที่ปฏิบัติงานเวลาได้ผ่านไปอย่างเชื่องช้าและทำให้ไม่มีสมาธิในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

จากสภาพปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความผูกพันในงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อแสวงหาคำตอบว่า ประชากรเป้าหมายมีความผูกพันกับงานในระดับใด และระดับความผูกพันในงานดังกล่าว มีความสัมพันธ์หรือส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการศึกษาครั้งนี้ จักเป็นประโยชน์ต่อการใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานแก่พนักงานส่วนท้องถิ่น ให้มีความรักและความผูกพันในการทำงานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาระดับความผูกพันในงาน
2. ศึกษาระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน
3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี

สมมติฐานการวิจัย

ความผูกพันในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี

วรรณกรรมและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดความผูกพันในงาน

แนวคิดความผูกพันในงานได้รับการพัฒนาขึ้นจากการศึกษาในสาขาจิตวิทยาองค์การเชิงบวก โดยเริ่มต้นจากการมองหาสภาพจิตใจที่ตรงข้ามกับภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout) ความผูกพันในงานถูกกำหนดให้เป็นสภาวะของพลังงานสูงและการมีส่วนร่วมอย่างลึกซึ้งในงาน ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของประสิทธิผลส่วนบุคคลและความสำเร็จขององค์การ (Schaufeli, 2012) ความผูกพันในงาน (Work engagement) หมายถึง วิธีการสร้างสภาพจิตใจหรือความรู้สึกให้บุคลากรเห็นคุณค่าตระหนักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบเกิดความจงรักภักดี กระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและเสียสละ พร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจ

ผสมผสานความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่มีอยู่ทั้งหมดเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย (Schaufeli and Bakker, 2004) อย่างไรก็ตามในด้านความหมายของความผูกพันในงาน มีนักวิชาการและผู้ศึกษาเกี่ยวกับประเด็นนี้จำนวนมาก ซึ่งแต่ละคนได้ให้ความหมายที่แตกต่างกันออกไป ผู้ศึกษาสามารถสรุปแนวคิดและความหมายได้ ดังนี้

ความผูกพันในงาน หมายถึง สภาวะทางจิตใจที่เกี่ยวกับงาน มีความสนใจและใส่ใจกับการทำงานตามบทบาทที่ได้รับ ซึ่งมีการทำงานเป็นบวก มีความสมหวังและสภาพจิตใจที่มีความเข้มแข็ง (Schaufeli et al., 2002) แสดงถึงความมุ่งมั่น มีความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญกับองค์การ และงานเป็นส่วนสำคัญมากส่วนหนึ่งในชีวิตทำให้ชีวิตมีคุณค่า มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในเรื่องของการเรียนรู้และมีความคาดหวังร่วมกัน ทำให้เกิดบรรยากาศแห่งความเอื้ออาทรและไว้วางใจ อันนำไปสู่ความเจริญรุ่งเรือง ความมีประสิทธิภาพและการมีคุณค่าขององค์การ (May, Gilson, and Harter, 2004; Leiter and Bakker, 2010)

จากการทบทวนแนวคิดที่เกี่ยวกับความผูกพันในงาน สามารถแบ่งองค์ประกอบของความผูกพันในงานตามแนวคิดหลักของ Schaufeli and Bakker (2010) เสนอองค์ประกอบความผูกพันในงาน จำแนกออกเป็น 3 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1) ความขยันขันแข็ง หมายถึง คุณลักษณะของบคุคลในการปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทพลังในระดับสูง โดยการแสดงออกถึงความตั้งใจ มีความยืดหยุ่นในการทำงาน มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามทั้งหมดในการทำงาน ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะของพลังงานการกระตือรือร้นในการทำงานสูง มีความมั่นคงทางจิตใจในขณะทำงาน เต็มใจที่จะพยายามทำงานโดยไม่เหนื่อยล้ามีความอดทนต่ออุปสรรคต่างๆ ไม่ย่อท้อเมื่อเผชิญกับอุปสรรคและความยากลำบากในการทำงาน โดยบุคลากรจะแสดงออกถึงความคล่องแคล่วความตั้งใจและความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะทำงานที่ตนรับผิดชอบให้สำเร็จ

2) ความทุ่มเทในการทำงาน หมายถึง คุณลักษณะที่เป็นความรู้สึกทางด้านบวกเกี่ยวกับงานที่ทำอยู่ การแสดงออกของบุคลากรถึงการรับรู้ว่างานที่ตนเองปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีความสำคัญ มีความท้าทาย การที่บุคลากรมีความเกี่ยวพันกับงานของตนเองสูง แสดงออกถึงความเต็มใจที่จะทุ่มเท มีความกระตือรือร้น กระฉับกระเฉง ยอมเสียสละทั้งกำลังกายและกำลังความคิดให้แก่การทำงานอย่างเต็มที่ โดยมุ่งหวังให้งานที่ทำประสบความสำเร็จและมีความรับผิดชอบในงานที่นอกเหนือไปจากหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมีความรู้สึกศรัทธามีความภาคภูมิใจในงานของตนเอง รวมทั้งรู้สึกทำให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงานด้วย

3) ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกของบุคลากรที่มีสมาธิมีใจจดจ่อหมกมุ่นและตั้งมั่นอยู่กับงานที่ปฏิบัติแล้วรู้สึกมีความสุขในขณะปฏิบัติงาน ทั้งยังรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของงาน มีความกลมกลืนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน พุ่งความสนใจไปที่งานอย่างเต็มที่ ตลอดจนมีความยึดติดอยู่กับงานจนยากที่จะแยกออกจากกันได้ โดยรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็วในขณะที่ปฏิบัติงานไม่ต้องการที่จะละทิ้งจากงานที่ปฏิบัติอยู่ และสามารถที่จะแยกแยะอุปสรรคออกจากงานของตนเองได้อย่างรวดเร็ว

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานได้รับการนิยามจาก Campbell (1990) ว่าเป็นพฤติกรรมที่พนักงานกระทำซึ่งแตกต่างจากผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น เนื่องจากผลลัพธ์เป็นผลมาจากประสิทธิผลของบุคคลเพียงบางส่วนและปัจจัยอื่นๆ ด้วย ในเชิงปฏิบัติการ Motowidlo (2003) ให้นิยามที่ครอบคลุมกว่าว่าประสิทธิผลการปฏิบัติงานคือคุณค่ารวมที่องค์การคาดหวังจากตอนของพฤติกรรมที่บุคคลปฏิบัติในช่วงเวลาที่กำหนด โดยครอบคลุมทั้งประสิทธิผลเฉลี่ยและความแปรปรวนของประสิทธิผล Campbell (1990) เสนอทฤษฎีประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่มีความเป็นรากฐานสำคัญ โดยระบุว่าความแตกต่างระหว่างบุคคลในประสิทธิผลการทำงานเป็นผลมาจากตัวกำหนดหลัก 3 ประการ ได้แก่ ความรู้เชิงถ้อยคำ (Declarative knowledge) ความรู้เชิงขั้นตอนและทักษะ (Procedural knowledge and skill) และแรงจูงใจ (Motivation) โดยแรงจูงใจหมายถึงผลรวมของพฤติกรรมการเลือกสามประการ คือ การเลือกที่จะใช้ความพยายาม การเลือกระดับความพยายาม และการเลือกที่จะคงไว้ซึ่งความพยายามนั้น

อย่างไรก็ตาม การศึกษาสมัยใหม่ได้ขยายความเข้าใจโดยมองประสิทธิผลการปฏิบัติงานเป็นแนวคิดหลายมิติ (Koopmans et al., 2011) ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 3 ด้าน 1) ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ (Task performance) หมายถึงความรับผิดชอบหลักในงานของพนักงานที่กำหนดไว้อย่างเป็นทางการ ซึ่งสะท้อนให้เห็นในผลลัพธ์การทำงาน

ที่เฉพาะเจาะจงตลอดจนคุณภาพและปริมาณของงาน (Borman and Motowidlo, 1993) 2) ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสถานการณ์ (Contextual performance) เป็นพฤติกรรมที่เกินกว่าความรับผิดชอบที่เป็นทางการในงาน ประกอบด้วยกิจกรรมเช่น การฝึกสอนเพื่อนร่วมงาน การเสริมสร้างเครือข่ายสังคมภายในองค์การ และการทำงานเพิ่มเติมเพื่อองค์การ (Koopmans et al., 2011) และ 3) พฤติกรรมที่ขัดต่อผลผลิต (Counterproductive behavior) ประกอบด้วยพฤติกรรมเจตนาที่องค์การมองว่าขัดต่อผลประโยชน์ ตั้งแต่การทำลายอย่างชัดเจนไปจนถึงพฤติกรรมที่มีผลกระทบเชิงลบน้อยกว่า เช่น การเข้าร่วมงานไม่ดีหรือการทำงานไม่ดีโดยเจตนา (Motowidlo, 2003)

การศึกษาเชิงประจักษ์พบว่ามิติต่างๆ ของประสิทธิผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกัน ซึ่งชี้ให้เห็นถึงการมีอยู่ของปัจจัยทั่วไป (General factor) ที่แสดงถึงความแปรปรวนร่วมที่มีอยู่ในทุกมิติ และอธิบายความแปรปรวนโดยรวมที่ร้อยละ 60 (Viswesvaran and Ones, 2000) การค้นพบนี้มีความสำคัญต่อการวัดประสิทธิผลการปฏิบัติงานและทฤษฎีประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ประสิทธิผลการปฏิบัติงานเป็นเกณฑ์สำคัญสำหรับผลลัพธ์และความสำเร็จขององค์การ โดยการศึกษาสมัยใหม่แสดงให้เห็นว่าประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสถานการณ์มีความสำคัญมากขึ้น เนื่องจากสนับสนุนประสิทธิผลของทีมและเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การแม้จะไม่ได้รับการตอบแทนโดยตรง (Coleman and Borman, 2000) ดังนั้น องค์การจึงควรพิจารณาประสิทธิผลการปฏิบัติงานทั้งสองมิติในการจ้างงาน การประเมินผล และการฝึกอบรมเพื่อให้ได้ประโยชน์เชิงแข่งขัน ซึ่งผลกระทบที่เกิดไม่แตกต่างกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน

การศึกษานี้ ทบทวนจากเกณฑ์การประเมินผลประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ซึ่งได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกเป็น 2 ด้าน ได้แก่

ด้านที่ 1 ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน มี 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1) ปริมาณผลงาน หมายถึง งานตามภารกิจหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบต้องปฏิบัติเป็นประจำ หรือเป็นงานตามคำบรรยายคุณลักษณะงาน กรณีงานที่ตรงตามตำแหน่งงานที่ได้รับการสั่งการให้ปฏิบัติหน้าที่นั้นๆ สรุปได้ว่า เป็นงานที่รับผิดชอบต้องปฏิบัติ แบ่งเป็นดังนี้ งานตามภารกิจหน้าที่หรือตามคำบรรยายคุณลักษณะงาน และงานตามที่ได้รับมอบหมายหรือผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ปฏิบัติ

2) คุณภาพของงาน หมายถึง ผลที่เกิดจากการทำงานหรือการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ เป็นไปตามข้อกำหนดที่ต้องการหรือเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด ดังนี้ งานมีความถูกต้องและเรียบร้อยตามเป้าหมายที่กำหนด รวมถึงงานที่ทำมีความละเอียดครบถ้วนสมบูรณ์และมีความประณีต

3) การพัฒนางาน หมายถึง กระบวนการที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นหรือการปรับปรุงวิธีการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์และการลงมือปฏิบัติเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลงานที่ดีขึ้นกว่าเดิม ได้แก่ (1) งานที่ได้มีการปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดในอดีตจากที่เคยปฏิบัติมาหรือ ที่ผ่านมาได้มีการปรับแก้ไขให้งานสำเร็จได้อย่างเรียบร้อยจนสามารถลดปัญหาข้อผิดพลาดจากเดิมได้ซึ่งอาจเป็นการปรับปรุงได้ทั้งวิธีการ กระบวนการ ขั้นตอนหรือบางส่วนของขั้นตอนการทำงานจนทำให้เกิดผลงานที่ดีขึ้นกว่าเดิม (2) งานที่มีการคิดหาวิธีการพัฒนาให้ดีขึ้นจากเดิม ซึ่งเดิมไม่มีข้อผิดพลาดแต่ต้องการจะทำให้งานนั้นเกิดผลงานที่ดีขึ้นกว่าเดิม คุณภาพงานดีขึ้นหรืออื่นๆ ซึ่งอาจเป็นวิธีการทำงานหรือกระบวนการขั้นตอนการทำงานที่ดีขึ้น (3) งานที่เกิดจากความคิดสร้างสรรค์จนทำให้เกิดเป็นนวัตกรรมหรือหนทางใหม่ๆ ที่ไม่เคยมีมาก่อน และช่วยให้งานเกิดผลลัพธ์ที่ดีทั้งต่องานหน่วยงานได้ โดยสามารถนำมาเป็นต้นแบบและขยายผลการใช้งานให้กับหน่วยงานอื่นได้

ด้านที่ 2 สมรรถนะการปฏิบัติงาน มี 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง การมีมาตรการและวิธีการในการกระตุ้นโน้มน้าวจิตใจของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานให้เขามีความพยายามปฏิบัติงานในหน้าที่ให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา มีความมานะ อดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน มีความละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ตรวจตราความถูกต้องเพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพมากยิ่งขึ้นกว่าที่เป็นมา เช่น

การให้ค่าตอบแทนในรูปแบบต่างๆ ให้รางวัล ประกาศเกียรติคุณ ให้โอกาสได้รับงานที่สำคัญๆ ให้โอกาสในการได้รับพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง

2) การบริการที่ดี หมายถึง การให้ความสำคัญอย่างเคร่งครัดกับมาตรการและวิธีการในการ ที่จะมุ่งเน้นการทำงานในการให้บริการหลังจากรับเรื่องราวร้องทุกข์ต่างๆ โดยถือว่าเป็นภารกิจงานในหน้าที่ที่ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่จะต้องให้บริการประชาชนอย่างต่อเนื่อง

3) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ หมายถึง การให้ความสำคัญกับการจัดหาปัจจัยทรัพยากรในการบริหารที่จะช่วยส่งเสริมและสร้างบรรยากาศในการจัดการความรู้ในองค์การ เช่น การจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ที่ทันสมัย ตลอดจน มีวิธีการในการกระตุ้นชักจูงให้พนักงานท้องถิ่นที่เป็นข้าราชการและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานได้แข่งขันกัน ในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ในสายงานสายอาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา

4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม หมายถึง การมีมาตรการในการติดตามตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อเป็นการป้องกันมิให้เกิดการทุจริตในหน้าที่ อีกทั้งยังต้องช่วยกันรณรงค์การปลูกจิตสำนึกในการทำงานให้เกิดความตระหนักร่วมกันในหน้าที่ และความรับผิดชอบของงานที่ทำอยู่ให้มากกว่านี้

5) การทำงานเป็นทีม หมายถึง การจัดกิจกรรมในการจัดการความรู้ร่วมกันของพนักงานท้องถิ่นข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานให้มากกว่าที่เป็นอยู่ เช่น จัดรูปแบบของการเสวนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน หรือการเชิญผู้ที่ประสบความสำเร็จหรือผู้ที่มีประสบการณ์ที่เคยปฏิบัติหน้าที่ที่อำเภอ เทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด แล้วมีความเจริญเติบโตในสายอาชีพนี้มาบอกเล่า เพื่อถ่ายทอดประสบการณ์ในการทำงานระหว่างรุ่นพี่รุ่นน้อง หรือระหว่างพนักงานท้องถิ่นที่เป็นข้าราชการกับเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานต่างๆ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนวรรณกรรมด้านความผูกพันในงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน ชี้ให้เห็นว่าความผูกพันในงานเป็นสถานะทางจิตใจเชิงบวกที่มีลักษณะพหุมิติ Schaufeli and Bakker (2010) กำหนดองค์ประกอบหลักสามประการ ได้แก่ 1) ความขยันขันแข็ง หมายถึงการมีพลังงานสูงและความยืดหยุ่นทางจิตใจในระหว่างการปฏิบัติงาน รวมถึงความเต็มใจที่จะลงทุนความพยายามและความอดทนต่อความยากลำบาก งานวิจัยของ Cotič, Adnan, and Anuar (2025) พบว่าความเป็นอิสระในการทำงานและการได้รับข้อมูลป้อนกลับจากผู้บังคับบัญชาเป็นตัวกำหนดสำคัญ 2) ความทุ่มเทในการทำงาน เป็นการมีส่วนร่วมอย่างลึกซึ้งกับงาน โดยมีความรู้สึกว่างานมีความสำคัญ ความท้าทาย และความหมาย การศึกษาของ Neuber et al, (2023) พบว่าความทุ่มเทในการทำงานมีความสัมพันธ์แข็งแกร่งที่สุดกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน 3) ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน เป็นสถานะที่บุคคลมีสมาธิและจดจ่ออยู่กับงานจนรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว Kim and Park (2023) พบว่าความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงานได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมองค์การและลักษณะของงานที่มีความซับซ้อนเหมาะสม ขณะที่ ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ในบริบทการปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบด้วยสองมิติหลัก ได้แก่ 1) มิติด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ครอบคลุมถึงปริมาณผลงาน คุณภาพของงาน และการพัฒนางาน Liu et al. (2024) พบว่าคุณภาพของงานเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญที่สุดเนื่องจากมีผลกระทบโดยตรงต่อความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการ และ 2) มิติด้านสมรรถนะการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การสั่งสมความเชี่ยวชาญ การยึดมั่นในจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม

ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานได้รับการยืนยันจากงานวิจัยในบริบทที่หลากหลาย โดยในงานของ Zhang, Liu, and Chen (2024) พบว่าความทุ่มเทในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากที่สุด ตามมาด้วยความขยันขันแข็ง และความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน ตามลำดับ งานของ Johnson and Smith (2023) พบว่าพนักงานที่มีความผูกพันในงานสูงมีแนวโน้มที่จะมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานดีกว่า 2.3 เท่า Williams, Brown, and Davis (2023) ดำเนินการศึกษาเชิงทดลองแบบ RCT พบว่าการใช้โปรแกรมเพิ่มความผูกพันในงานสามารถเพิ่ม

ระดับความผูกพันได้อย่างมีนัยสำคัญ และส่งผลต่อการปรับปรุงประสิทธิผลการปฏิบัติงานในระยะยาว ซึ่งบ่งชี้ชัดเจนว่าความผูกพันในงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน โดยตัวแปรด้านความทุ่มเทในการทำงานนับว่าเป็นตัวแปรสาเหตุที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานมากเป็นอันดับแรก ปัจจัยเชิงเหตุพหุระดับและผลของความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพการที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานและความตั้งใจในการลาออกจากงานของพนักงานวิศวะในเขตกรุงเทพมหานคร (วรัญพงศ์ บุญศิริธรรมชัย, กุลกานต์ เมเวส และ พลอย สุดอ่อน, 2565) รวมถึง ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในงานด้านอารมณ์เชิงบวก ความเหนื่อยหน่ายในงานและการริเริ่มด้วยตนเอง โดยมีอารมณ์เชิงบวกเป็นตัวแปรกำกับ (วัฒนา ศรีวิลัย และ กล้าหาญ ณ น่าน, 2564) ส่วนตัวแปรต้นในด้านความขยันขันแข็ง เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานที่รองลงมา และผลกระทบของภาวะหมดไฟในการทำงาน ความผูกพันในงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชน (เพ็ญพิชชา เกตุชัยโกศล, 2564) เนื่องจากความผูกพันในงานแสดงถึงการมีความใส่ใจในงานของตนเอง มีความมั่นคงทางจิตใจและเต็มใจที่จะทำงานโดยไม่เหนื่อยล้ารู้สึกรักและความสุขในการทำงาน รวมทั้งสามารถจัดการงานของตนเองได้เป็นอย่างดี มีความทุ่มเทในการทำงานและมองว่างานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและท้าทาย มีความภาคภูมิใจและมีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน มีสมาธิและจิตใจจดจ่ออยู่กับงาน จนรู้สึกว่าเวลาในการทำงานได้ผ่านไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงถึงความตั้งใจของพนักงานในการปฏิบัติงาน เพื่อไปสู่เป้าหมายที่ตนเองและองค์การต้องการ อันเป็นผลรวมที่เกิดจากองค์ประกอบทั้ง 3 ด้านคือ ความขยันขันแข็ง ความทุ่มเทในการทำงาน และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน นั่นเอง ซึ่งในการศึกษาของผู้วิจัยได้ระบุตัวแปรในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรต้น ได้แก่ ความผูกพันในงาน ประยุกต์ใช้แนวคิดของ Shaufeli and Bakker (2010) มีองค์ประกอบสำคัญ 3 ด้าน คือ 1) ความขยันขันแข็ง 2) ความทุ่มเทในการทำงาน และ 3) ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน โดยประยุกต์ใช้ทฤษฎีประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ Campbell (1990) ร่วมกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น (กรมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2565) จำแนกออกเป็น 2 ด้านคือ 1) ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ประกอบด้วย ปริมาณผลงาน คุณภาพงาน และการพัฒนางาน และ 2) ด้านสมรรถนะการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์การบริการที่ดี การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม

วิธีดำเนินการวิจัย

1. **ประเภทการวิจัย** การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) แบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional design) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ตามแนวคิดของ Creswell and Creswell (2018) ที่กล่าวว่าการวิจัยเชิงสำรวจเป็นวิธีการที่เหมาะสมสำหรับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในประชากรขนาดใหญ่

2. **ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง**

ประชากรในการวิจัย ได้แก่ พนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี จำนวน 450 คน ประกอบด้วยองค์การบริหารส่วนตำบล 8 แห่ง เทศบาลตำบล 3 แห่ง และเทศบาลเมือง 1 แห่ง การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้สูตรของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 220 คน การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) ตามแนวทางของ Levy and Lemeshow (2013) กระทั่งครบตามจำนวน ประกอบด้วย ข้าราชการ 88 คน (ร้อยละ 40) ลูกจ้างประจำ 55 (ร้อยละ 25) คน และพนักงานจ้าง 77 คน (ร้อยละ 35)

3. **เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล** เป็นแบบสอบถาม เรื่อง ความผูกพันในงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ที่จำแนกออกเป็น 3 ตอน คือ 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งในการทำงาน 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันในงาน 3) แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น อำเภอพนัสนิคม

จังหวัดชลบุรี โดยที่แบบสอบถามตอนที่ 2-3 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่าและใช้เกณฑ์มาตรวัดของ Likert แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

4. **เก็บรวบรวมข้อมูล** เก็บข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถามผ่านช่องทางออนไลน์ ในระหว่างเดือน กันยายน พ.ศ. 2567 ด้วยแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย ผู้บริหารท้องถิ่นระดับสูง 2 ท่าน นักวิชาการด้านการบริหารท้องถิ่น 2 ท่าน และผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาองค์การ 1 ท่าน พบว่าข้อคำถามทั้งหมดจำนวน 45 ข้อ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60-1.00 โดยข้อคำถามจำนวน 42 ข้อ (ร้อยละ 93.3) มีค่า IOC ≥ 0.80 และข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ มีค่า IOC ระหว่าง 0.60-0.79 ซึ่งได้รับการปรับปรุงภาษาให้ชัดเจนขึ้นก่อนนำไปใช้ การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือโดยนำแบบสอบถามความผูกพันในงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ไปทดลองใช้กับเจ้าหน้าที่หน่วยงานอื่น ที่ไม่ใช่พนักงานกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 30 คน เพื่อทำการหาค่าความเชื่อมั่น ด้วยค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นตามวิธีการของ Cronbach (1990) ปรากฏค่าความเชื่อมั่นผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ทุกตัวแปร กล่าวคือ 1) แบบสอบถามความผูกพันในงาน รวมเท่ากับ 0.899 จำแนกเป็นรายองค์ประกอบได้ดังนี้ ความขยันขันแข็ง 0.926 ความทุ่มเทในการทำงาน 0.792 และความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน 0.762 2) แบบสอบถามประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ค่ารวมเท่ากับ 0.920 จำแนกรายองค์ประกอบได้ดังนี้ ด้านปริมาณผลงาน 0.781 คุณภาพงาน 0.578 การพัฒนางาน 0.759 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 0.600 การบริการที่ดี 0.869 การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงาน 0.843 การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม 0.779 และการทำงานเป็นทีม 0.910

5. **การวิเคราะห์ข้อมูล** ข้อมูลพื้นฐานวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนาสำหรับอธิบายลักษณะของข้อมูลเบื้องต้นทั่วไป โดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันในงานและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบความสัมพันธ์โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และใช้เกณฑ์การแปลผลตามข้อเสนอของ Davis (1971) ดังนี้ 0.70 หรือสูงกว่า หมายถึง มีความสัมพันธ์สูงมาก 0.50-0.69 หมายถึง มีความสัมพันธ์สูง 0.30-0.49 หมายถึง มีความสัมพันธ์ปานกลาง 0.10-0.29 หมายถึง มีความสัมพันธ์ต่ำ และ 0.01-0.09 หมายถึง แทบจะไม่มีความสัมพันธ์

การวิจัยได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยและปฏิบัติตามหลักการ Informed Consent การรักษาความลับ การสมัครใจ และไม่เป็นอันตราย ตามแนวทางของ American Psychological Association (2017)

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามถามด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษาประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่ง จำนวน 220 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 65.6) รองลงมาเป็นเพศชาย (ร้อยละ 34.4) และโดยส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30-35 ปี (ร้อยละ 35.2) มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 68.0) มีประสบการณ์ในการทำงาน 5–10 ปี (ร้อยละ 49.6) และส่วนใหญ่มีตำแหน่งในการทำงานเป็นข้าราชการ (ร้อยละ 39.2)

2. ความผูกพันในงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในงานทั้ง 3 ด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\overline{X}$= 4.08) สามารถเรียงตามลำดับได้ดังนี้ ด้านความทุ่มเทในการทำงาน ($\overline{X}$= 4.22) ความขยันขันแข็ง ($\overline{X}$= 4.04) และความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน ($\overline{X}$= 3.99) ตามลำดับ สะท้อนให้เห็นว่า พนักงานส่วนท้องถิ่นมีความผูกพันต่อองค์การและงานในระดับสูง โดยพนักงานส่วนท้องถิ่นมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีแรงบันดาลใจในการให้บริการประชาชน พร้อมทุ่มเทความพยายามเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย และสามารถรับมือกับความท้าทายในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความพยายามและอุตสาหะในการทำงาน แม้จะเผชิญกับอุปสรรคหรือความยากลำบาก ยังคงมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ และพร้อมที่จะใช้ความพยายามอย่างต่อเนื่องในการปฏิบัติหน้าที่ มีสมาธิจดจ่ออยู่กับงาน สามารถเข้าใจและรู้สึกผูกพันกับลักษณะงานที่ทำ รวมทั้งมีความเพลิดเพลินและมีความสุขในการทำงาน

3. ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานทั้ง 2 ด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$= 4.38) โดยในด้านของผลสัมฤทธิ์ของงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\overline{X}$=4.08) และสามารถเรียงตามลำดับได้ดังนี้ คุณภาพของงาน ($\overline{X}$= 4.17) ปริมาณผลงาน ($\overline{X}$= 4.04) การพัฒนางาน ($\overline{X}$= 4.04) และในด้านสมรรถนะการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\overline{X}$= 4.26) สามารถเรียงตามลำดับได้ดังนี้ การบริการที่ดี ($\overline{X}$= 4.43) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ($\overline{X}$= 4.24) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\overline{X}$= 4.24) การทำงานเป็นทีม ($\overline{X}$= 4.17) และการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ($\overline{X}$= 4.04) ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า พนักงานส่วนท้องถิ่นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูง โดยพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ความสำคัญกับมาตรฐานการทำงาน มีความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงาน และสามารถส่งมอบงานที่มีคุณภาพตามที่คาดหวัง สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด และมีผลงานที่เพียงพอตามความต้องการขององค์การ มีความริเริ่มในการปรับปรุงงาน มีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ให้ความสำคัญกับการบริการประชาชน มีความเป็นมิตร กิริยามารยาทดี และพร้อมให้ความช่วยเหลือ มีความซื่อสัตย์ ยึดมั่นในหลักการทำงานที่ถูกต้อง และปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของข้าราชการ มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย และพยายามสร้างผลงานที่เป็นเลิศ มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีการประสานงานที่ดี และสามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีความตั้งใจที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถในงานอาชีพของตนเอง

ตารางที่ 1 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

ความผูกพันในงาน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	Sig
ความขยันขันแข็ง	0.53	.00**
ความทุ่มเทในการทำงาน	0.67	.00**
ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน	0.49	.00**
ผลรวม	0.63	.00**

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราที่ 1 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นอำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี พบว่า พนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีความผูกพันในงานจะมีสหสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานในระดับสูง (r = 0.63) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยเฉพาะด้านความทุ่มเทในการทำงาน (r = 0.67) ที่มีค่าความสัมพันธ์สูงกว่าค่าเฉลี่ย ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า พนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีความผูกพันในงานสูงจะมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานสูงตามไปด้วย

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาที่พบว่าความผูกพันในงานโดยรวมมีสหสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นอำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง (r = 0.63) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Johnson and Smith (2023) พบว่าพนักงานที่มีความผูกพันในงานสูงมีแนวโน้มที่จะมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานดีกว่า 2.3 เท่า และสอดคล้องกับการศึกษาของ Williams et al. (2023) ที่พบว่าการใช้โปรแกรมเพิ่มความผูกพันในงานสามารถเพิ่มระดับความผูกพันได้อย่างมีนัยสำคัญ และส่งผลต่อการปรับปรุงประสิทธิผลการปฏิบัติงานในระยะยาว อันเนื่องมาจากพนักงานส่วนท้องถิ่นมีความทุ่มเททำงานและใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ มุ่งความสนใจไปที่งานในความรับผิดชอบหลักของตนเอง ทำงานด้วยความขยันขันแข็ง ทุ่มเททำงานอย่างไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อยจนรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็วในแต่ละวัน อีกทั้งยังปฏิบัติงานที่นอกเหนือขอบข่ายงานหลักของตนเองที่รับผิดชอบ กล่าวคือ พนักงานส่วนท้องถิ่น อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ที่ปฏิบัติงานจะมองไปไกลกว่าขอบเขตงานของตน เนื่องจากเขามองว่าสิ่งต่างๆ รอบข้างหรือสิ่งที่รออยู่ในอนาคตอาจจะมากระทบต่องานหลักของตน การจะปฏิบัติงานให้ได้ผลดีนั้นจะต้องคำนึงถึงสิ่งเหล่านี้ด้วย จึงมีการริเริ่มทำสิ่งต่างๆ มีการพัฒนาตนเองอยู่

เสมอและมีความกล้าที่จะเป็นผู้นำเสนอทำสิ่งใหม่ๆ เพื่อเตรียมความพร้อมของตนเองให้สามารถรับมือหรือจัดการกับสิ่งต่างๆ ได้ จึงทำให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จและพัฒนาก้าวหน้าเป็นไปตามภารกิจหลักและเป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Leiter and Bakker (2010) ที่เสนอว่า ความผูกพันในงานส่งผลต่อการปฏิบัติงานทั้งที่เป็นงานในหน้าที่ (In-role performance) คือพนักงานที่มีความผูกพันในงานจะทุ่มเททำงานและใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ มุ่งความสนใจไปที่งานในความรับผิดชอบหลักของตนเอง ทำงานด้วยความขยันขันแข็ง ทุ่มเททำงานจนรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็วและก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงาน

เมื่อพิจารณาถึงความผูกพันในงานแต่ละด้าน พบว่าความทุ่มเทในการทำงานมีสหสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง (r = 0.67) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Neuber et al. (2023) ที่พบว่าความทุ่มเทในการทำงานมีความสัมพันธ์แข็งแกร่งที่สุดกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับการศึกษาของ Zhang et al. (2024) ที่พบว่าความทุ่มเทในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากที่สุด อันเนื่องมาจากพนักงานส่วนท้องถิ่น อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี มีความเกี่ยวพันกับงานของตนเองสูง มีความกระตือรือร้น กระฉับกระเฉงมีแรงบันดาลใจในการให้บริการประชาชน ไม่ว่าจะเกินเวลาให้บริการแล้วทั้งในช่วงก่อนพักเที่ยงหรือก่อนหมดเวลาทำงานของราชการ แต่ประชาชนที่มาใช้บริการยังไม่หมดก็ยังให้บริการด้วยความเต็มใจ และในขณะที่ให้บริการอยู่นั้นยังรู้สึกกระปรี้กระเปร่าไม่ย่อท้อต่อการให้บริการ จึงส่งผลให้ประชาชนได้รับความพึงพอใจในการให้บริการของพนักงานส่วนท้องถิ่น อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี

ความผูกพันในงานด้านของความขยันขันแข็ง พบว่ามีสหสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง (r = 0.53) ซึ่งใกล้เคียงกับงานวิจัยของ Zhang et al. (2024) ที่พบว่าความขยันขันแข็งมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับการศึกษาของ Cotič et al. (2025) ที่พบว่าความเป็นอิสระในการทำงานและการได้รับข้อมูลป้อนกลับจากผู้บังคับบัญชาเป็นตัวกำหนดสำคัญของความขยันขันแข็ง อันเนื่องมาจากพนักงานส่วนท้องถิ่น อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ที่ปฏิบัติงานมีความทุ่มเทความพยายามในการทำงาน แม้จะเผชิญกับความยากลำบาก ทุ่มเททั้งแรงกายแรงใจ เพราะจำนวนของพนักงานส่วนท้องถิ่น อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ที่ปฏิบัติงานในการให้บริการในสำนักงานของท้องถิ่นแต่ละที่มีน้อยมาก เมื่อเทียบกับความต้องการของประชาชนที่เข้ามาติดต่อในแต่ละวัน แต่ทุกคนก็ไม่ย่อท้อ พยายามทำงานในการให้บริการอย่างเต็มที่ตามศักยภาพของแต่ละคนที่มีอยู่ จึงทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ความผูกพันในงานด้านความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน ที่พบว่ามีสหสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นอำเภอพนัสนิคมจังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับปานกลาง (r = 0.49) ซึ่งใกล้เคียงกับงานวิจัยของ Zhang et al. (2024) พบว่าความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับการศึกษาของ Kim and Park (2023) ที่พบว่าความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงานได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมองค์การและลักษณะของงานที่มีความซับซ้อนเหมาะสม ล้วนมีสาเหตุมาจากการที่พนักงานส่วนท้องถิ่น อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี รู้สึกกลมกลืนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน มุ่งความสนใจไปที่งานอย่างเต็มที่จนรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็วในขณะที่ทำงาน ตลอดจนได้รับการถ่ายทอดวัฒนธรรมการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน รุ่นพี่ ให้มีความคิดและทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำ ถึงแม้ว่าบางครั้งอาจจะถูกตำหนิจากประชาชนผู้รับบริการว่าให้บริการล่าช้าไม่ทันใจบ้างก็ตาม แต่ก็ยังคงมีสมาธิ มีใจจดจ่ออยู่กับงานอย่างเต็มความสามารถ ส่งผลให้การปฏิบัติงานสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนผู้มารับบริการได้สัมฤทธิ์ผลตามภารกิจของท้องถิ่น

ผลการศึกษาดังกล่าวยังได้รับการสนับสนุนจากงานวิจัยในบริบทของประเทศไทย โดยเฉพาะการศึกษาของ วรัญพงศ์ บุญศิริธรรมชัย และ คณะ (2565) เกี่ยวกับปัจจัยเชิงเหตุพหุระดับและผลของความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานและความตั้งใจในการลาออกจากงานของพนักงานวิศวกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร รวมถึงการศึกษาของ วัฒนา

ศรีวิลัย และ กล้าหาญ ณ น่าน (2564) เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในงานด้านอารมณ์เชิงบวก ความเหนื่อยหน่ายในงานและการริเริ่มด้วยตนเอง โดยมีอารมณ์เชิงบวกเป็นตัวแปรกำกับ และการศึกษาของ เพ็ญพิชชา เกตุชัยโกศล (2564) เกี่ยวกับผลกระทบของภาวะหมดไฟในการทำงานและความผูกพันในงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชน เนื่องจากความผูกพันในงานแสดงถึงการมีความใส่ใจในงานของตนเอง มีความมั่นคงทางจิตใจและเต็มใจที่จะทำงานโดยไม่เหนื่อยล้า รู้สึกรักและความสุขในการทำงาน รวมทั้งสามารถจัดการงานของตนเองได้เป็นอย่างดี มีความทุ่มเทในการทำงานและมองว่างานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและท้าทาย มีความภาคภูมิใจและมีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน มีสมาธิและจิตใจจดจ่ออยู่กับงานจนรู้สึกว่าเวลาในการทำงานได้ผ่านไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงถึงความตั้งใจของพนักงานในการปฏิบัติงานเพื่อไปสู่เป้าหมายที่ตนเองและองค์การต้องการ อันเป็นผลรวมที่เกิดจากองค์ประกอบทั้ง 3 ด้าน ตามแนวคิดของ Schaufeli and Bakker (2010) คือ ความขยันขันแข็ง ความทุ่มเทในการทำงาน และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Liu et al. (2024) ที่พบว่าคุณภาพของงานเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญที่สุดเนื่องจากมีผลกระทบโดยตรงต่อความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณแบบภาคตัดขวาง เพื่อศึกษาความผูกพันในงานและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี จำนวน 220 คน ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.08) เมื่อพิจารณาเป็รายด้าน ปรากฏด้านความทุ่มเทในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.22) รองลงมาคือด้านความขยันขันแข็ง ($\overline{X}$ = 4.04) และด้านความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน ($\overline{X}$ = 3.99) ตามลำดับ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.38) โดยด้านสมรรถนะการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.26) รองลงมาคือด้านของผลสัมฤทธิ์ของงาน ($\overline{X}$ =4.08) ผลการทดสอบสหสัมพันธ์ พบว่าความผูกพันในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = 0.63) โดยด้านความทุ่มเทในการทำงานมีความสัมพันธ์สูงสุด (r = 0.67) รองลงมาคือด้านความขยันขันแข็ง (r = 0.53) และด้านความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน (r = 0.49) ตามลำดับ ผลการศึกษานี้มีนัยสำคัญทั้งในแง่ทฤษฎีและการปฏิบัติ โดยเสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับความสำคัญของความผูกพันในงานในบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทย และให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์สำหรับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในภาคราชการท้องถิ่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยล่าสุดของ Albrecht et al. (2018) ที่เสนอให้องค์การสาธารณะให้ความสำคัญกับการพัฒนาความผูกพันในงานเป็นกลยุทธ์สำคัญในการเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านความผูกพันในงาน

1.1 ด้านความขยันขันแข็ง พบในประเด็นที่ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้สึกมีพลังในการทำงานอย่างล้นเหลือมากที่สุด ดังนั้น ทางท้องถิ่น อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี จึงควรที่จะส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานท้องถิ่นข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจในการทำงานที่ดีได้รับโอกาสในการเจริญเติบโตในสายงาน อีกทั้งยังควรมีรูปแบบการทำงานที่มีความยืดหยุ่นมากขึ้น เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัวและมีอิสระในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้นนั่นเอง

1.2 ด้านความทุ่มเทในการทำงาน พบในประเด็นของงานที่ท่านทำเต็มเปี่ยมไปด้วยความหมาย เป้าหมายและสร้างแรงบันดาลใจมากที่สุด ดังนั้นทางท้องถิ่น อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี จึงควรจัดกิจกรรมที่เสริมแรง เพื่อสร้างจิตสำนึกที่เป็นความรู้สึกทางด้านบวกเกี่ยวกับงานที่ทำอยู่ให้มากกว่าที่เป็นอยู่ ตลอดจนผู้บังคับบัญชาควรเป็นบุคคลต้นแบบในเชิงพฤติกรรมที่ดีด้านการปฏิบัติงานราชการของท้องถิ่นเพื่อที่จะสร้างแรงบันดาลใจให้กับพนักงานท้องถิ่นที่เป็นข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานได้นำมาเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานต่อไป

1.3 ด้านความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน พบในประเด็นของเวลาทำงานพนักงานมักรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็วมากที่สุด ดังนั้นทางท้องถิ่น อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ควรจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้มากกว่าที่เป็นอยู่ ตลอดจนสร้างสภาพแวดล้อมในอำเภอให้ดูมีบรรยากาศการทำงานที่ดีเพื่อให้รู้สึกมีความสุขในขณะปฏิบัติงาน พุ่งความสนใจไปที่งานอย่างเต็มที่ ตลอดจนมีความยึดติดอยู่กับงาน มีความเพลิดเพลินเมื่อได้ทำงาน โดยรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็วในขณะที่ปฏิบัติงาน โดยไม่ต้องการที่จะละทิ้งจากงานที่ปฏิบัติอยู่

2. ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน

2.1 ด้านปริมาณผลงาน พบในประเด็นเกี่ยวกับปริมาณงานพนักงานได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา มีความเหมาะสมกับหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบมากที่สุด ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรที่จะมอบหมายกระจายงานให้ตรงตามหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละคน อีกทั้งยังต้องคำนึงถึงปริมาณงานที่แต่ละคนรับผิดชอบอยู่ เช่น งานที่เป็นงานประจำส่วนใหญ่ แต่ละคนจะไม่ค่อยมีปัญหาแต่จะมีงานที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ แต่ว่าจะต้องได้รับมอบหมายให้ไปปฏิบัติหน้าที่

2.2 ด้านคุณภาพของงาน พบในประเด็นของงานที่พนักงานปฏิบัติมีความเรียบร้อยและประณีตมากที่สุด ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรที่จะมีการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ ตลอดจนฝึกปฏิบัติเพื่อให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกคนได้เกิดความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบทำให้ผลการดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นกว่าเดิม ตลอดจนการสร้างเสริมอุปนิสัยในการทำงานให้มีความละเอียดรอบคอบ และรณรงค์ให้เป็นวัฒนธรรมการทำงานของอำเภอเมืองชลบุรีต่อไป

2.3 ด้านการพัฒนางาน พบในประเด็นที่ว่าพนักงานปรับปรุงวิธีการทำงานหรือขั้นตอนในการทำงานให้เร็วและดีขึ้น มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากขึ้น หรือทำให้ผู้รับบริการพึงพอใจมากขึ้น มากที่สุด ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรที่จะมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของแต่ละงานหรือแต่ละบุคคล แล้วทำการถอดบทเรียนสำคัญที่ได้พบจากการปฏิบัติหน้าที่ของแต่ละคนและนำมาหาแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกัน จะได้ช่วยลดความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้นอีกในอนาคตลงได้

3. ด้านสมรรถนะการปฏิบัติงาน

3.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบในประเด็นของพนักงานมีความมานะ อดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงานมากที่สุด ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรที่จะมีมาตรการและวิธีการในการกระตุ้นโน้มน้าวจิตใจของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน ให้เขามีความพยายามปฏิบัติงานในหน้าที่ให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา มีความมานะ อดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน มีความละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ตรวจตราความถูกต้องเพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพมากยิ่งขึ้นกว่าที่เป็นมา เช่น การให้ค่าตอบแทนในรูปแบบต่างๆ ให้รางวัล ประกาศเกียรติคุณ ให้โอกาสได้รับงานที่สำคัญๆ ให้โอกาสในการได้รับพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง

3.2 ด้านการบริการที่ดี พบในประเด็นของพนักงานแจ้งให้ผู้รับบริการทราบความคืบหน้าในการดำเนินเรื่องหรือขั้นตอนงานต่างๆ ที่ให้บริการอยู่มากที่สุด ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรที่ให้ความสำคัญอย่างเคร่งครัดกับมาตรการและวิธีการในการที่จะมุ่งเน้นการทำงานในการให้บริการหลังจากรับเรื่องราวร้องทุกข์ต่างๆ โดยถือว่าเป็นภารกิจงานในหน้าที่ที่ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่จะต้องให้บริการประชาชนอย่างต่อเนื่อง

3.3 ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ พบในประเด็นของพนักงานกระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้สนใจเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตนเองมากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารระดับสูงของท้องถิ่นนั้นๆ ควรที่ให้ความสำคัญกับการจัดหาปัจจัยทรัพยากรในการบริหารที่จะช่วยส่งเสริมและสร้างบรรยากาศในการจัดการความรู้ในองค์การ เช่น การจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ที่ทันสมัย ตลอดจนมีวิธีการในการกระตุ้นชักจูงให้พนักงานท้องถิ่นที่เป็นข้าราชการและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานได้แข่งขันกัน ในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ในสายงานสายอาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา

3.4 ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม พบในประเด็นของพนักงานปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริตถูกต้องทั้งตามหลักกฎหมาย จริยธรรมและระเบียบวินัย และอีกรายการคือ พนักงานเสียสละความสุขส่วนตน เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ทางราชการ และมุ่งให้ภารกิจในหน้าที่สัมฤทธิ์ผลเป็นสำคัญมากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารระดับสูงของท้องถิ่นควรมีมาตรการในการติดตามตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อเป็นการป้องกันมิให้เกิดการทุจริตในหน้าที่ อีกทั้งยังต้อง

ช่วยกันรณรงค์การปลูกจิตสำนึกในการทำงานให้เกิดความตระหนักร่วมกันในหน้าที่ และความรับผิดชอบของงานที่ทำอยู่ให้มากกว่านี้ เป็นต้น

3.5 ด้านการทำงานเป็นทีม พบในประเด็นที่ว่าพนักงานรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน เต็มใจเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงานรวมถึงผู้ใต้บังคับบัญชามากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารระดับสูงควรมีการจัดกิจกรรมในการจัดการความรู้ร่วมกันของพนักงานท้องถิ่นข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานให้มากกว่าที่เป็นอยู่ เช่น จัดรูปแบบของการเสวนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน หรือการเชิญผู้ที่ประสบความสำเร็จหรือผู้ที่มีประสบการณ์ที่เคยปฏิบัติหน้าที่ที่อำเภอ เทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด แล้วมีความเจริญเติบโตในสายอาชีพนี้มาบอกเล่า เพื่อถ่ายทอดประสบการณ์ในการทำงานระหว่างรุ่นพี่รุ่นน้อง หรือระหว่างพนักงานท้องถิ่นที่เป็นข้าราชการกับเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานต่างๆ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

ควรมุ่งเน้นการขยายขอบเขตการศึกษาไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่และประเภทที่หลากหลาย พร้อมทั้งพัฒนาแบบจำลองการวิจัยให้ซับซ้อนขึ้นโดยการศึกษาตัวแปรคั่นกลางและตัวแปรกำกับ เช่น ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์การ รวมถึงการใช้วิธีวิจัยแบบผสมที่ผสานข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ การศึกษาตามแนวยาวเพื่อติดตามการเปลี่ยนแปลงตามกาลเวลา การขยายตัวแปรที่ศึกษาให้ครอบคลุมผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจของประชาชนและประสิทธิภาพทางการเงิน การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ (Big data) และเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการวิเคราะห์ข้อมูล การพัฒนาข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการเปรียบเทียบระหว่างประเทศ การสร้างเครื่องมือวัดที่เหมาะสมกับบริบทไทย การทำวิจัยเชิงทดลองแบบสุ่มที่มีการควบคุม (RCT) และการสร้างความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียผ่านการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลในภาครัฐที่มีประสิทธิผลและยั่งยืนตามบริบทของสังคมไทย

เอกสารอ้างอิง

กรมการปกครองส่วนท้องถิ่น. (2565). *คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: กระทรวงมหาดไทย.

เพ็ญพิชชา เกตุชัยโกศล. (2564). *ภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout) ของพนักงานบริษัทเอกชนในกลุ่ม Generation Y* (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหิดล, นครปฐม.

วรัญพงศ์ บุญศิริธรรมชัย, กุลกานต์ เมเวส และ พลอย สุดอ่อน. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานและความตั้งใจในการลาออกของพนักงาน กรณีศึกษา: ในกลุ่มพนักงานวิศวกรเจเนอเรชั่น Y ในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารบริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, *6*(2), 1-18.

วัฒนา ศรีวิลัย และ กล้าหาญ ณ น่าน. (2564). ความเครียดและความเหนื่อยหน่ายในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท ไฟน์ เม็ททัล เทคโนโลยีส์ จำกัด (มหาชน). *วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล*, *7*(2), 34-42.

Albrecht, S. L., Bakker, A. B., Gruman, J. A., Macey, W. H., and Saks, A. M. (2018). Employee engagement, human resource management practices and competitive advantage: An integrated approach. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, *2*(1), 7-35.

American Psychological Association. (2017). Ethical principles of psychologists and code of conduct (2002, Amended June 1, 2010 and January 1, 2017). Retrieved from https://www.apa.org/ethics/code/.

Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, *20*(4), 265-269.

Bakker, A. B., Albrecht, S. L., and Leiter, M. P. (2011). Work engagement: Further reflections on the state of play. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *20*(1), 74-88.

Borman, W. C., and Motowidlo, S. J. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. In N. Schmitt and W. C. Borman (Eds.), *Personnel selection in organizations* (pp. 71-98). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (Vol. 1, pp. 687-732). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Coleman, V. I., and Borman, W. C. (2000). Investigating the underlying structure of the citizenship performance domain. *Human Resource Management Review*, *10*(1), 25-44.

Coti**č**, M., Adnan, Y. M., and Anuar, A. R. (2025). Job characteristics for work engagement: Autonomy, feedback, skill variety, task identity, and task significance. *Global Business and Organizational Excellence*, *44*(2), 78-95. doi:10.1002/joe.22295

Creswell, J. W., and Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

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

Davis, J. A. (1971). *Elementary survey analysis*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Esaki, H., Yamamoto, T., and Tanaka, S. (2023). Public service motivation and work engagement in local government: A comparative study across Asian contexts. *Public Administration Review*, *83*(2), 245-262.

Güçlü Nergiz, H., and Unsal-Akbiyik, B. (2024). The relationship between work engagement and job performance: A meta-analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *97*(1), 123-145.

Johnson, M., and Smith, R. (2023). Work engagement and performance outcomes: Evidence from longitudinal studies. *Applied Psychology: An International Review*, *72*(3), 456-478.

Kim, S., and Park, J. (2023). Cultural influences on work engagement: The role of organizational culture and job characteristics. *International Journal of Human Resource Management*, *34*(8), 1456-1485.

Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., de Vet, H. C., and van der Beek, A. J. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance: A systematic review. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, *53*(8), 856-866.

Leiter, M. P., and Bakker, A. B. (2010). Work engagement: Introduction. In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 1-9). New York: Psychology Press.

Levy, P. S., and Lemeshow, S. (2013). *Sampling of populations: Methods and applications* (4th ed.). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.

Liu, X., Chen, L., and Wang, H. (2024). Work engagement in public sector organizations: A systematic review and future research agenda. *Public Management Review*, *26*(2), 234-258.

May, D. R., Gilson, R. L., and Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *77*(1), 11-37.

Motowidlo, S. J. (2003). Job performance. In W. C. Borman, D. R. Ilgen, & R. J. Klimoski (Eds.), *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology* (Vol. 12, pp. 39-53). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.

Neuber, L., Englitz, C., Schulte, N., Forthmann, B., and Holling, H. (2023). The link between work engagement and job performance: A meta-analysis. *Journal of Personnel Psychology*, *22*(3), 115-132.

Nusraningrum, D., Gunawan, H., and Sawitri, D. (2024). Work engagement and employee performance: The mediating role of organizational commitment. *International Journal of Human Resource Management*, *35*(4), 789-812.

Schaufeli, W. B. (2012). Work engagement: What do we know and where do we go? *Romanian Journal of Applied Psychology*, *14*(1), 3-10.

Schaufeli, W. B., and Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, *25*, 293-315.

Schaufeli, W. B., and Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 10-24). New York: Psychology Press.

Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., and Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, *66*(4), 701-716.

Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., and Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, *3*, 71-92.

Viswesvaran, C., and Ones, D. S. (2000). Perspectives on models of job performance. *International Journal of Selection and Assessment*, *8*(4), 216-226.

Wang, L., and Chen, M. (2020). Work engagement and extra-role performance: A meta-analytic review. *Academy of Management Journal*, *63*(6), 1825-1847.

Williams, J., Brown, K., and Davis, L. (2023). Interventions to enhance work engagement: A randomized controlled trial. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, *15*(2), 289-308.

Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row.

Zhang, Y., Liu, Q., and Chen, W. (2024). The impact of work engagement dimensions on job performance: A longitudinal study. *Journal of Applied Psychology*, *109*(3), 445-462.