วัฒนธรรมองค์กรกับความสุขในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

Organization Culture and Happy Workplace Affects to Organizational Commitment of The Personnel Local Employees Kanchanadit District Suratthani Province

ชลิตา แดงนาวา[1*] และ ยกสมน เจ๊ะเฮง[2]

Chalita Dangnawa[1*] and Yoksamon Jeaheng[2]

Received: July 13, 2024

Revised: August 29, 2024

Accepted: August 30, 2024

[1]หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

[1]Master of Business Administration, Suratthani Rajabhat University

[1](Email: chalita.woons@gmail.com)

[*]Corresponding Author

[2]วิทยาลัยนานาชาติการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

[2]School of Tourism, Suratthani Rajabhat University

[2](Email: yoksamon.sru@gmail.com)

บทคัดย่อ

ปัจจุบันองค์กรภาครัฐประสบปัญหาการลาออก และการโอนย้ายของข้าราชการเพิ่มสูงขึ้น เนื่องจากสังคมโลกเปิดกว้างมากขึ้น อาชีพข้าราชการจึงไม่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลเหล่านี้ได้ ผู้วิจัยจึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาโมเดลวัฒนธรรมองค์กรกับความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ กำหนดขนาดของตัวอย่างด้วยการใช้สูตรคำนวณของทาโร่ ยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 300 คน ซึ่งเก็บข้อมูลโดยการจัดส่งคิวอาร์โค้ดแบบสอบถามทางอิเล็กทรอนิกส์ (Google Form) โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสมการโครงสร้าง พัฒนาแบบสอบถามผ่านผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ทดสอบแบบสอบถามจำนวน 30 ชุด ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นรวมของตัวแปรวัฒนธรรมองค์กร เท่ากับ 0.889 ความเชื่อมั่นรวมของตัวแปรความสุขในการทำงาน เท่ากับ 0.838 และความเชื่อมั่นรวมของตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ 0.865

ผลการวิจัยพบว่า โมเดลสมการโครงสร้างของวัฒนธรรมองค์กรและความสุขในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี หลังปรับปรุงมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าอัตราส่วนไคสแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 1.75 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.97 ค่าดัชนีวัดระดับ ความสอดคล้อง (CFI) เท่ากับ 0.99 ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนรากกำลังสองเฉลี่ย (RMSEA) เท่ากับ 0.05 ค่าดัชนีที่แสดงการยอมรับของโมเดล (TLI) เท่ากับ 0.98 และค่าดัชนีความสอดคล้องสัมพันธ์ (NFI) เท่ากับ 0.98

คำสำคัญ: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, วัฒนธรรมองค์กร, ความสุขในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร

Abstract

Currently, government organizations are facing the problem of turnover, and the transfer of civil servants has increased. This is because the global society is becoming more open, making the career of a civil servant unable to meet the needs of these individuals. This research aims to explore a model examining how affects to organizational commitment of the personnel local employees Kanchanadit District, Suratthani Province. The study utilizes a quantitative approach with a sample size of 300 employees, determined using Taro Yamane's formula. Data collection involved distributing a QR code linked to an electronic questionnaire (Google Form) using simple random sampling. Statistical analyses, including mean, standard deviation, and structural equation modeling, were employed. The development of the questionnaire involved input from three qualified experts, and 30 questionnaire sets were tested. The overall reliability coefficients indicate high confidence in the variables studied: organizational culture of 0.889, happy workplace of 0.838, and organizational commitment of 0.865.

The research findings indicate that the Structural Equation Model (SEM) of organizational culture and happy workplace affects to organizational commitment of the personnel local employees Kanchanadit District Suratthani province, remains consistent with empirical data post-adjustment. This conclusion is supported by statistical indices: the chi-square ratio (X^2/df) of 1.75, the Goodness of Fit Index (GFI) of 0.97, the Comparative Fit Index (CFI) of

0.99, a Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) of 0.05, the Tucker-Lewis Index (TLI) of 0.98, and the Normed Fit Index (NFI) of 0.98. These indices collectively indicate a high level of model fit with the observed data.

Keywords: Local Employees, Organizational Culture, Happy Workplace, Organizational Commitment.

บทนำ

การปกครองท้องถิ่นเป็นรูปแบบหนึ่งของการปกครองในระบอบประชาธิปไตย โดยการปกครองท้องถิ่นเกิดขึ้นเพื่อลดปัญหาและข้อจำกัดในการบริหารงานของรัฐบาลส่วนกลางที่ไม่สามารถดูแลประชาชนทั้งประเทศได้อย่างทั่วถึง (เกียรติยศ ระวะนาวิก และ ศุภชัย ยาวะประภาษ, 2565) ซึ่งองค์ประกอบหนึ่งในการดำเนินงาน คือ วัฒนธรรมองค์กร โดยวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานจะทำให้พนักงานรับรู้ได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและพร้อมที่จะทุ่มเทให้กับองค์กร (ศักดิ์ชัย จันทะแสง, 2566) ประกอบกับคนส่วนใหญ่มักจะใช้เวลาทำงานมากกว่าหนึ่งในสามของแต่ละวัน การสร้างความสุขในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่จำเป็น ทำให้ผลงานออกมามีประสิทธิภาพ รวมถึงมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอีกด้วย (กฎชกร บุนนาค และ ทิพย์วัลย์ สุรินยา, 2562) นอกจากนี้การสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรนั้น จะช่วยลดต้นทุนด้านทรัพยากรมนุษย์และประหยัดเวลาในการฝึกอบรมพนักงานใหม่ (ณัฏฐนันท์ อ่ำขวัญยืน และจิราพร ระโหฐาน, 2566)

ปัจจุบันคนรุ่นใหม่ไม่สนใจเข้ามาทำงานราชการ เนื่องจากระบบราชการไทยมีสภาพแวดล้อมการทำงานแบบมีเงื่อนไข ขณะที่คนรุ่นใหม่ชอบการทำงานอิสระ (มาศญา ศรีสุข, 2564) ซึ่งแตกต่างจากในอดีตที่มองว่าอาชีพข้าราชการมีความมั่นคงและเป็นที่ยอมรับ แต่สังคมโลกในปัจจุบันเปิดกว้างมากขึ้น อาชีพ

ข้าราชการจึงไม่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลเหล่านี้ได้ ทำให้องค์กรภาครัฐประสบปัญหามีจำนวนลาออก โอนย้ายของข้าราชการเพิ่มสูงขึ้น อีกทั้งในสภาวการณ์ที่เกิดขึ้นหลังจากการ แพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงาน ทำให้องค์กรต่าง ๆ ถูกตัดสินด้วยคุณภาพของบุคลากร (ชิดชนก ศรีรักษ์ และ ปัญญา ศรีสิงห์, 2563)

อำเภอกาญจนดิษฐ์ มีจำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหมด 14 แห่ง และมีพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งสิ้น 642 คน (สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอกาญจนดิษฐ์, 2562) ตามรายงาน ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานีและรายงานก.ท.จ.สุราษฎร์ธานี มีการรายงานเรื่องการบริหารงานบุคคล กรณีพนักงานโอนย้ายและลาออก ซึ่งพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอกาญจนดิษฐ์เป็นส่วนหนึ่งในรายงานดังกล่าว โดยคิดเป็น 8.26% (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานี, 2567) ส่งผลกระทบต่อองค์กร เนื่องจากต้องมีการปรับแผนอัตรากำลัง ในการค้นหาพนักงานเข้ามาปฏิบัติงาน ซึ่งกระบวนการในการสอบแข่งขันใช้ระยะเวลานานในการเลือกสรรพนักงานใหม่เข้ามาปฏิบัติงาน

จากข้อมูลข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวัฒนธรรมองค์กรกับความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี การศึกษานี้เพื่อแนวทางสำหรับการแก้ไขปัญหา วางแผน และปรับปรุงการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งจะช่วยรักษาพนักงานที่มีศักยภาพให้คงอยู่กับองค์กร เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้อง

ถิ่น อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

วิธีการศึกษา

วิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เน้นข้อมูลที่เกิดขึ้นจริงจากกลุ่มตัวอย่างจำนวนมาก ต้องการสำรวจความคิดเห็นของคนส่วนใหญ่ในการหาคำตอบ เพื่อยืนยันข้อมูลตามวัตถุประสงค์งานวิจัย

ประชากรวิจัย คือ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งเป็นแบบทราบประชากรที่แน่นอน (finite Population) จำนวน 642 คน โดยการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ตามตารางสำเร็จรูปของ Yamane, 1973 (สุกริน ทวีสุต, 2562) ซึ่งกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และค่าความคาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ได้จำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า 246.45 ตัวอย่าง และเพื่อให้ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมและครอบคลุมในการวิเคราะห์ผล ผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 300 ราย

การศึกษาในครั้งนี้ใช้วิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยอาศัยหลักความน่าจะเป็น (Probability sampling) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ผู้วิจัยเลือกใช้แบบสอบถาม (Self-Rated Questionnaire) เป็นเครื่องมือวิจัยในงานชิ้นนี้ โดยแบบสอบถามถูกสร้างขึ้นจากกรอบแนวคิดทฤษฎีของตัวแปรที่ต้องการจะศึกษา ประกอบด้วย 5 ตอน คือ 1) ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย คำถามปลายปิด เป็นคำถามแบบหลายตัวเลือก (Multiple Choices) 2) วัฒนธรรมองค์กร เป็นคำถามปลายปิด 4 ตัวแปร 20 ประเด็น 3) ความสุขในการทำงาน เป็นคำถามปลายปิด 4 ตัวแปร 20 ประเด็น 4) ความผูกพันต่อองค์กร เป็นคำถามปลายปิด 3 ตัวแปร 12 ประเด็น โดยใช้ระดับวัดข้อมูลประ

เภทอัตรภาคชั้น (Interval scale) สอบถามความเห็นโดยใช้แบบ ลิเคิร์ท (Likert's Ranking Scale) แบ่งความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ คือ 5 คือ เห็นด้วยมากที่สุด และ 1 คือ เห็นด้วยน้อยที่สุด และ 5) ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เป็นคำถามปลายเปิด

การพัฒนาเครื่องมือวิจัย โดยผ่านผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน เพื่อทำการตรวจสอบคุณภาพด้าน ความตรงของเนื้อหา (content validity) รายข้อเพื่อพิจารณาความสอดคล้องระหว่างคำถามแต่ละตัวแปรที่ต้องการวัด โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มากกว่าหรือเท่ากับ 0.67 มาเป็นข้อคำถาม ในแบบสอบถาม และทำการทดสอบแบบสอบถาม (pilot test) เพื่อตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามและตัวแปร และรวมไปถึงการพัฒนาปรับปรุงประโยคต่าง ๆ เพื่อให้เข้าใจมากยิ่งขึ้น โดยทำการทดสอบแบบสอบถามจำนวน 30 ชุด เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Cronbach alpha) จะต้องมีความน่าเชื่อมั่น 0.60 ขึ้นไป โดยทำทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ซ้ำกับการเก็บข้อมูลจริง 300 ชุด ผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งชุดประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 52 ข้อ โดยแต่ละตัวแปรประกอบด้วย วัฒนธรรมองค์กรเท่ากับ 0.939 ความสุขในการทำงานเท่ากับ 0.934 และ ความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 0.890

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง โดยการจัดส่งคิวอาร์โค้ดแบบสอบถามทางอิเล็กทรอนิกส์ (Google Form)

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติเชิงพรรณาคือ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean: $\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ส่วนการทดสอบสมมุติฐาน ใช้สถิติชั้นสูง คือ การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structural Equation Model) โดยทำการวิเคราะห์สมการโครงสร้างเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis; CFA)

ผลการศึกษา

การตรวจสอบข้อมูลเป็นไปตามเงื่อนไขของการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง

โดยการพิจารณาความเบ้ (Skewness) และความโด่ง (Kurtosis) ของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า มีการแจกแจงในเกณฑ์ยอมรับได้ คือค่าระหว่าง -1.0 ถึง +1.0 (Hair et al., 2010) จะแสดงถึงการกระจายข้อมูลแบบปกติ โดยพบว่าข้อมูลมีความเบ้ระหว่าง -1.08 ถึง – 0.31 และความโด่ง -0.31 ถึง 1.35 แสดงว่าข้อมูลของตัวแปรทั้งหมดมีการแจกแจงแบบโค้งปกติ จึงสามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์ขั้นตอนต่อไปได้

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันประกอบด้วยตัวแปรแฝง 1) ตัวแปรวัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture : CUL) 2) ตัวแปรความสุขในการทำงาน (Happy Workplace : HW) และ 3) ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment : OC)

ผลการทดสอบและปรับโมเดลเชิงยืนยัน เมื่อพิจารณาค่าดัชนีความกลมกลืนของโมเดล พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าดัชนีความกลมกลืนผ่านเกณฑ์การยอมรับ คือ (X2 /df) = 1.75 (น้อยกว่า 2.00), GFI =0.97 (มากกว่า 0.90), CFI = 0.99 (มากกว่า 0.90), RMSEA = 0.05 (น้อยกว่า 0.08), TLI = 0.98 (มากกว่า 0.90) และ NFI = 0.98 (มากกว่า 0.90) ดังนั้น สรุปได้ว่าโมเดลแบบจำลองสมการเชิงโครงสร้างมีความเหมาะสมกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Hair et al., 2010)

สมการโครงสร้างมีค่าน้ำหนักของตัวแปรสังเกตุได้มากกว่า 0.5 (Hair et al., 2010) ทุกตัว โดยมีค่าระหว่าง 0.75 – 0.85 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error : SE) มีค่าระหว่าง 0.14 - 0.46 นอกจากนี้ ผลการทดสอบมีนัยสำคัญด้วยสถิติทดสอบที (t-value) ทุกตัวแปรสังเกตได้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และ t-value มากกว่า 1.96 ทุกตัวแปร

ตารางที่ 1 ผลตรวจสอบความกลมกลืนและตัวแปรแฝงหลังปรับโมเดล

	Skewness	Kurtosis	Factor Loading	CR	AVE	α
วัฒนธรรมองค์กร (CUL)				0.86	0.61	0.86
วัฒนธรรมส่วนร่วม (SIC)	-1.07	1.15	0.76			
วัฒนธรรมเอกภาพ (SCC)	-0.64	0.47	0.75			
วัฒนธรรมพันธกิจ (SMC)	-0.62	0.64	0.87			
วัฒนธรรมปรับตัว (SAC)	-0.62	0.48	0.75			
ความสุขในการทำงาน (HW)				0.87	0.62	0.85
ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (SL)	-0.78	0.51	0.75			
ด้านการรักในงาน (SC)	-1.086	1.35	0.77			
ด้านการสำเร็จในงาน (SA)	-0.68	0.25	0.80			
ด้านการเป็นที่ยอมรับ (SR)	-0.31	-0.31	0.84			
ความผูกพันในการทำงาน (OC)				0.84	0.64	0.85
ด้านความเชื่อถือการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (SOCA)	-0.43	0.17	0.82			
ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร (SOCB)	-0.43	0.02	0.80			
ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงาน (SOCC)	-0.49	0.50	0.79			

จากตารางพบว่า ผลการวิเคราะห์หาความเที่ยงรวมของแต่ละตัวแปรแฝงหลังปรับโมเดล (Composite Reliability : CR) และค่า (Average Variance Extracted: AVE) ของตัวแปรแฝงทั้งหมด ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร (CUL) ความสุขในการทำงาน (HW) และความผูกพันต่อองค์กร (OC) พบว่า ค่า CR ของตัวแปรแฝงทุกตัวมีค่าอยู่ระหว่าง 0.84-0.87 ซึ่งมากกว่า 0.06 (Hair et al., 2014) และค่า AVE มีค่าอยู่ระหว่าง 0.61-0.64 ซึ่งมากกว่า 0.50 (Hair et al., 2014) และการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ

ครอนบาค พบว่า ค่าสูงสุดเท่ากับ 0.86 และค่าต่ำสุดเท่ากับ 0.85 ซึ่งทุกค่าที่ได้มีค่ามากกว่า 0.70 (Hair et al., 2010) จึงแสดงให้เห็นว่าข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์มีความน่าเชื่อสูง

ตารางที่ 2 ผลการทดสอบความตรงเชิงจำแนกของเครื่องมือวัด (Discriminant Validity)

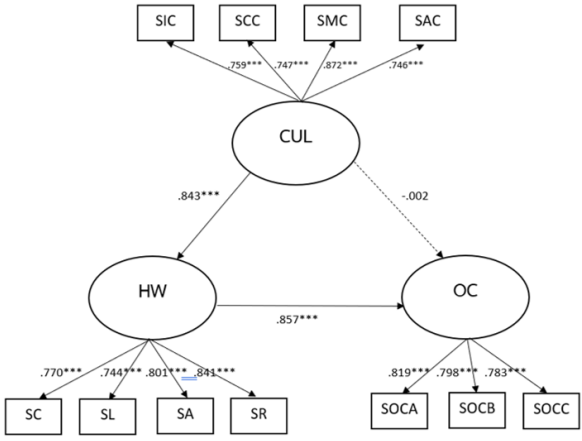
ตัวแปรแฝง	CUL	HW	OC
CUL	**0.78**		
HW	0.76	**0.92**	
OC	0.60	0.75	**0.892**

CUL=Organization Culture, HW=Happy Workplace, OC=Organizational Commitment

จากตารางพบว่า การวิเคราะห์ความตรงเชิงจำแนกด้วยเกณฑ์ของ Fornell-Larcker ใช้การเปรียบเทียบค่ารากที่สองของความแปรปรวนสกัดได้เฉลี่ย (AVE) ระหว่างตัวแปรแฝงกับตัวแปรแฝงอื่น ๆ โดยรากที่สองของความแปรปรวนสกัดได้เฉลี่ย (AVE) จะต้องมีค่าตั้งแต่ 0.7 และตัวแปรแฝงแต่ละตัวแปรควรมีค่าสูงกว่าค่า AVE ระหว่างตัวแปรแฝงกับตัวแปรแฝงอื่น ๆ ยกกำลังสอง (Fornell and Larcker, 1981) พบว่า ตัวค่าความแปรปรวนสกัดได้เฉลี่ยของตัวแปรแฝงเดียวกัน มีค่าสูงกว่าความสัมพันธ์กับตัวแปรแฝงอื่น ๆ

ผลการวิเคราะห์สมการโครงสร้างเพื่อทดสอบสมมติฐานพบว่า ไม่ยอมรับสมมติฐาน 1 ข้อ คือ H1) โดยวัฒนธรรมองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัด

สุราษฎร์ธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ -0.002 และยอมรับสมมติฐาน 2 ข้อ คือ H2) โดยวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.843*** และ H3) พบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.857***



Chi-Square = 42.187, p-value = 0.00, RMSEA = .05, CFI = .991, GFI = .976, TLI = .980, NFI = .981

ภาพที่ 1 สมการโครงสร้างเพื่อทดสอบสมมติฐาน
ที่มา: ชลิตา แดงนาวา (2567)

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 26 -35 ปี มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี สังกัดหน่วยงานองค์การบริหารส่วนตำบล มีรายได้เฉลี่ย 15,000 - 25,000 บาทต่อเดือน ส่วนใหญ่ทำงานในองค์กรเป็นระยะเวลา 6 – 10 ปี

ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันธ์ต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ วัฒนธรรมปรับตัว และวัฒนธรรมส่วนร่วม

ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันธ์ต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการรักในงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ และด้านความสำเร็จในงาน

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันธ์ต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงาน และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

สรุปผล

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 26 -35 ปี มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี สังกัดหน่วยงานองค์การบริหารส่วนตำบล มีรายได้เฉลี่ย 15,000 - 25,000 บาทต่อเดือน ส่วนใหญ่ทำงานในองค์กรเป็นระยะเวลา 6 – 10 ปี

ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันธ์ต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ วัฒนธรรมปรับตัว และวัฒนธรรม

ส่วนร่วม
ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันธ์ต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการรักในงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ และด้านความสำเร็จในงาน

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันธ์ต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงาน และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาสมการโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ ระหว่าง 26-35 ปี ซึ่งเป็นกลุ่มประชากรที่มีวิถีชีวิตที่ทันสมัย รักความเป็นอิสระ และไม่ได้ตั้งใจจะอยู่กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนี้ไปจนกว่าจะเกษียณอายุราชการอีกด้วย ซึ่งมีความแตกต่างจากงานวิจัยของ ชฎาภรณ์ เพียยุระ (2565) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ผลการ

ศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร เพราะกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีความความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร และมีความจงรักภักดีกับองค์กร

2. วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้วยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวัฒนธรรมปรับตัวมากที่สุด โดยพนักงานมีความยืดหยุ่นและปรับปรุงวิธีการทำงานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของศุภาพิชญ์ อินแตง (2565) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มเจนเนอร์เรชั่นวาย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานอันดับหนึ่ง คือ วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัวเช่นกัน ซึ่งเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่มีรูปแบบการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ มุ่งส่งเสริมการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกในปัจจุบัน และมีความสุขเมื่องานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้วยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่รับรู้ได้ถึงคุณค่าจากงาน ที่ทำ และเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี รวมทั้งได้รับการสนับสนุนและความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา จึงทำให้มีเป้าหมายการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงาน ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลชนก ประสิทธิ์ (2566) ที่ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงาน และความผูกพันของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดอุดรธานี ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานธนาคารออมสินใน

จังหวัดอุดรธานี โดยพนักงานปฏิบัติงานเข้ากับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี มักจะได้รับความสัมพันธ์อันดีจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเสมอ รวมทั้งมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะระหว่างเพื่อนร่วมงานกับผู้บังคับบัญชาอีกด้วย

องค์ความรู้ใหม่ และการนำไปใช้ประโยชน์

งานวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัด สุราษฎร์ธานีส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวัฒนธรรมองค์กร ความสุขในการทำงาน และ ความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แต่ทั้งนี้องค์กรสามารถส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานให้มากยิ่งขึ้นได้อีก โดยควรจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แสดงความต้องการ และแสดงถึงปัญหาอุปสรรคในการทำงาน อีกทั้งยังสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับงานบริหารบุคคล รวมทั้งผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี เพิ่มความสุขในการทำงานและทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากการวิจัยวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับด้านที่ได้รับการฝึกอบรมตรงกับสายงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นสามารถนำไปปรับใช้กับบุคลากรในองค์กร ซึ่งควรที่จะให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมที่ตรงกับสายงานเป็นกิจกรรมสำคัญที่ ทุกองค์กรต้องจัดขึ้นเพื่อบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความรู้มีศักยภาพมากขึ้น เพื่อทำให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ในส่วนของวัฒนธรรม

องค์ที่กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยน้อยที่สุด คือ วัฒนธรรมพันธกิจ ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากองค์กรมีตัวชี้วัดตามวัตถุประสงค์ไม่ชัดเจน รวมทั้งวิสัยทัศน์ขององค์กรอาจยังสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรน้อยเกินไป และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่มีความเข้าใจพันธกิจขององค์กร จึงไม่สามารถนำไปใช้เป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงานของพนักงานได้ ดังนั้น ผู้บังคับบัญชามีบทบาทสำคัญในการสร้างและปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กรให้ดีขึ้น และในส่วนของความสัมพันธ์ พบว่าวัฒนธรรมองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่าวัฒนธรรมองค์กรต้องมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานก่อน แล้วความสุขในการทำงานจะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

1.2 จากการวิจัยความสุขในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานีพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดอยู่แล้ว แต่ทั้งนี้องค์กรสามารถส่งเสริมความสุขในการทำงานของพนักงานให้มากยิ่งขึ้นได้อีก โดยผู้บังคับบัญชาควรสร้างบรรยากาศในการทำงานให้บุคลากรไม่รู้สึกกดดันในการทำงาน มีการปรึกษาช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ร่วมแรงร่วมใจในการทำงาน พูดคุยกันอย่างเป็นมิตร ควรพิจารณาความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาว่ามีความสามารถในด้านใด เพื่อที่จะมอบหมายงานให้เหมาะสม เมื่อพนักงานได้รับการมอบหมายงานอย่างเหมาะสมยุติธรรมก็จะรู้สึกทำงานด้วยความสุข ไม่กดดัน องค์กรก็จะได้งานที่มีประสิทธิภาพ

1.3 จากการวิจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด แต่ก็สามารถเพิ่มความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรได้โดยควรจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แสดงความต้องการ และปัญหาอุปสรรคในการทำงาน ซึ่งแสดงความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารกับพนักงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้กันภายในองค์กร ผู้บริหารจะได้รับรู้ถึงความต้องการของพนักงานอย่างแท้จริง สามารถนำมาพิจารณาปรับปรุง ในด้านต่าง ๆ สร้างความ

ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานให้มากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

2.1 การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาในภาพรวมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี อย่างไรก็ดี เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เฉพาะเจาะจงมากยิ่งขึ้น อาจมีการเจาะจงโดยศึกษาวิจัยโดยแยกกลุ่มประชากรที่ใช้ศึกษาเป็นรายกอง เพื่อสามารถพัฒนาองค์กรได้ตรงกลุ่มมากยิ่งขึ้น

2.2 การวิจัยครั้งนี้ใช้การศึกษาเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ทั้งนี้ ในการทำการวิจัยครั้งต่อไป ควรทำการศึกษาโดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ ที่ใช้การสังเกต การพูดคุย การสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หนักแน่น เปิดกว้าง ตรงกับความเป็นจริงยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

กฎชกร บุนนาค และทิพย์วัลย์ สุรินยา. (2562). การเห็นคุณค่าในตนเอง ความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรค กับความสุขในการทำงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารอากาศ. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์,* 7(1), 56-67.

กมลชนก ประสิทธิ์. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและความผูกพันของพนักงานธนาคาร ออมสินในจังหวัดอุดรธานี. *วารสารวิทยาการจัดการ,* 5(1), 102-114.

กุสุมา ศรีแย้ม. (2563). *ความสัมพันธ์ของระดับความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย กรณีศึกษาโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออก.* (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).

เกียรติยศ ระวะนาวิก และ ศุภชัย ยาวะประภาษ. (2565). การบริหารจัดการที่ดีขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นในประเทศไทย. *วารสาร มจร การพัฒนาสังคม,* 7(3), 123-136.

จุฑามาส ตั้งจิตบำรุง. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมองค์การกับทัศนคติเกี่ยวกับความสุขและแนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน กรณีศึกษาพนักงานประจำสำนักงานโรงงานบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่ง.* (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).

ชฎาภรณ์ เพียยุระ. (2565). *คุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร.* (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).

ชิดชนก ศรีรักษ์และ ปัญญา ศรีสิงห์. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้าย ของข้าราชการกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ. *วารสารสมาคมนักวิจัย,* 25(2), 308-322.

ณัฏฐนันท์ อ่ำขวัญยืน และจิราพร ระโหฐาน. (2566). ความยุติธรรมในองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน จังหวัดชลบุรี. *วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์,* 6(2), 1014-1028.

ธัญพิชชา สามารถ. (2564). *ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี.* (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,

มหาวิทยาลัยบูรพา).

พรรณปพร สื่อกลาง สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง และ ชาติชัย อุดมกิจมงคล. (2564). จิตวิญญาณในการทำงานและการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี. *วารสารบัณฑิตศึกษา,* 18(81), 81-91.

มาศญา ศรีสุข. (2564). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้ารับหรือไม่รับราชการของคนรุ่นใหม่ที่จบการศึกษาจากสาขาวิชาที่มีวิชาชีพเฉพาะ กรณีศึกษา สาขาวิชาบัญชีและการเงิน.* (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย)

วรรณภา ศรีมุกดา และ ลัดดาวรรณ ณ ระนอง. (2564). อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุข ในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร. *วารสารราชพฤกษ์,* 11(3), 83-91.

ศักดิ์ชัย จันทะแสง. (2566). วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ. *วารสารสังคมศาสตร์วิจัย,* 14(1), 89-109.

ศุภาพิชญ์ อินแตง. (2565). *วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มเจนเนอร์เรชั่นวาย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.* (สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล).

สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอกาญจนดิษฐ์. (2562). *จำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอกาญจนดิษฐ์.* สืบค้นเมื่อ 14 มิถุนายน 2567, จาก https://district.cdd.go.th/kanchanadit/about-us/ประวัติความ

เป็นมา/.

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานี. (2567). *การบริหารงานบุคคล.* สืบค้นเมื่อ 14 มิถุนายน 2567, จาก https://www.surat-local.go.th/frontpage.

สุกริน ทวีสุต. (2562). *ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่.* (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์).

Akpa, V. O., Asikhia, O. U., & Nneji, N. E. (2021). Organizational culture and organizational performance: A review of literature International. *Journal of Advances in Engineering and Management,* 3(1), 361-372.

Alijanzadeh, M., Kalhor, R., & Joftyar, M. (2018). Organizational culture in Qazvin University of Medical Sciences: based on the Denison Model. *Int J BioMed Public Health,* 1(4), 187-192.

Denison, D. R. (1990). *Corporate culture and organizational effectiveness.* New York, NY: John Wiley & Sons.

Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable and Measurement Error. *Journal of Marketing Research.* 34(2), 161-188.

Hair, J. F. (Jr.) Hult, G. T. M., Ringle, C. M., and Sarstedt, M. (2014). *A Primer on Partial Least Squares Structural equation Modeling (PLS-SEM).* California, CA: Sage Publications.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., and Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis.7 th ed.* Upper Saddle River, NJ :

Prentice-Hall.

Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive workplace. *Journal of Nursing Administration,* 33(12), 652-655.

Mowday, R., Porter, L. & Steers, R. (1982). *Employee Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover.* New York: Academic Press.

Saiga, E., & Yoshioka, S. I. (2021). Factors Influencing the Happiness of Japanese Nurses: Association with Work Engagement and Workaholism. *Kawasaki J Med Welf,* 26(2), 81-93.