

ความสุขในการทำงานของข้าราชการกรมสรรพากร  
สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 13  
HAPPINESS AT WORKING OF PERSONNEL  
IN BANGKOK AREA REVENUE OFFICE 13

วนิดา อุปพงษ์

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Wanida Uppapong

E-mail: 6514155037@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Management

Ramkhamhaeng University

Corresponding author

#### บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของข้าราชการกรมสรรพากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 13 (2) เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของข้าราชการกรมสรรพากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 13 จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และ (3) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานมีผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการกรมสรรพากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 13

กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการกรมสรรพากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 13 จำนวน 105 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานใช้สถิติการทดสอบแบบ t-test แบบสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการกรมสรรพากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 13 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 105 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 25 – 34 ปี เป็นผู้ที่มีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และมีรายได้ต่อเดือน 15,000 – 25,000 บาท โดยมีระยะเวลา

ในการปฏิบัติงาน 1 ปี – 5 ปี ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการกรมสรรพากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 13 โดยภาพรวม มีระดับความสำคัญมาก ( $\bar{X} = 3.76$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ( $\bar{X} = 3.96$ ) และความสุขในการทำงานของข้าราชการกรมสรรพากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 13 โดยภาพรวม มีระดับความสำคัญมาก ( $\bar{X} = 3.72$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านหาความรู้ (Happy Brain) ( $\bar{X} = 4.06$ )

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า (1) ข้าราชการกรมสรรพากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 13 ที่มี อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน (2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน มีผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการกรมสรรพากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 13 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**คำสำคัญ:** ความสุขในการทำงาน, สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 13

## ABSTRACT

The purposes of this study were (1) to study Happiness at Working of Personnel in Bangkok Area Revenue Office 13 (2) to study Happiness at Working of Personnel in Bangkok Area Revenue Office 13 by gender, age, marital status, education level, monthly income and years' experience (3) to study the factors of job success, factors of job characteristics, factors of compensation and welfare, and factors of workplace relationships that affect the happiness of civil servants at the Revenue Department Bangkok Area Revenue Office 13.

The sample group was 105 people of Bangkok Area Revenue Office 13. The questionnaire was used to be tool for collecting the data. The data collected were analyzed by using frequency, percentage, mean and standard deviation. The hypotheses of the study were tested by Independent Sample (t-test), One-Way ANOVA (F-test) and Multiple Regression Analysis

The study indicated that the sample group of 105 civil servants of the Revenue Department, Bangkok Area Revenue Office 13, were mostly female, aged between 25-34 years old, single, had a bachelor's degree, and had a monthly income of 15,000 - 25,000 baht, with a working period of 1-5 years. Factors affecting the happiness of the Revenue Department officials in the Revenue Office Area 13, overall, were at a very important level ( $\bar{X} = 3.76$ ). When considering each aspect, it was found that the aspect with

the highest average value was relationships in the workplace ( $\bar{X} = 3.96$ ). The happiness of the Revenue Department officials in the Revenue Office Area 13, overall, was at a very high level ( $\bar{X} = 3.72$ ). When considering each aspect, it was found that the aspect with the highest average value was Happy Brain ( $\bar{X} = 4.06$ ).

The results of hypothesis test show that (1) The civil servants at the Revenue Department Bangkok Area Revenue Office 13 with different age, education level, monthly income and years' experience have different overall job happiness. Factors affecting happiness at work, including compensation and welfare, and relationships at work, have a statistically significant effect on happiness at work of civil servants in the Revenue Department, Bangkok Area Revenue Office 13 at statistical significance of 0.05 levels.

**Keyword:** Happiness at work, Bangkok Area Revenue Office 13

## บทนำ

ปัจจุบันปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานขององค์กรให้ประสบความสำเร็จของ ทั้งหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน นอกจากแรงขับเคลื่อนทางกลยุทธ์ การบริหารงาน โครงสร้างองค์กรที่ดีแล้วนั้น “บุคลากร” หรือ “ทรัพยากรมนุษย์” นับเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีส่วนสำคัญในการทำให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปได้ในยุคสมัยที่มีการแข่งขันสูงอย่างเช่นในปัจจุบันได้ (พิรงรอง, 2559, หน้า 1) ถึงแม้ว่าหลายองค์กรจะนำเอาเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำงาน หรือนำมาทดแทนคนในการปฏิบัติงาน แต่ไม่ได้เป็นตัวบ่งชี้วัดความสำเร็จได้ ในทางกลับกันบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรต่างหากที่จะเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จ เพราะบุคลากรเหล่านี้เป็นทั้งผู้วางแผน และวางแนวคิด หากบุคลากรมีคุณภาพ มีความสุขในการทำงาน งานก็จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย (นุรป่าชียะห์ กุณา, 2562) อย่างไรก็ตามปฏิเสธไม่ได้เลยว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการรักษาบุคลากร ที่มีประสพการณ์และความสามารถไว้กับองค์กรเพื่อช่วยดำเนินงานขององค์กร คือความสุขในการทำงานของบุคลากร ซึ่งเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการมีชีวิตที่เป็นสุข เนื่องจากการทำงานของบุคลากรถือเป็นกิจกรรมสำคัญของการดำเนินชีวิตที่ใช้เวลายาวนานกว่าการทำกิจกรรมอื่น ๆ นอกจากนี้หากบุคลากรขององค์กรทำงานด้วยความสุขจะส่งผลในทางที่ดีในการพัฒนาองค์กร (จินดาวรรณ รามทอง, 2558, หน้า 2)

การทำงานอย่างมีความสุขเป็นสิ่งที่บุคลากรทุกคนในองค์กรปรารถนา หากได้ทำงานในที่ทำงานที่รู้สึกมีความสุข ทำให้เกิดความรู้สึกผูกพัน สนุกสนาน ความรู้สึกที่ทำงานจะหมดไป กลายเป็นการร่วมสนุกกับกิจกรรมต่าง ๆ โดยปัจจุบันกระแสการสร้างการทำงานอย่างมีความสุข ในประเทศไทยได้เริ่มแพร่หลายมากยิ่งขึ้น โดยการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากรทำให้รู้สึกถึงการมีส่วนร่วมในการทำงาน ทำงานแล้วรู้สึกมีความสุข รู้สึกถึงความมั่นคงในงาน การเจริญเติบโตก้าวหน้าความกระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย สนุกกับงาน มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และ

สภาพแวดล้อมที่ดี ที่เอื้ออำนวยให้เกิดความสุข ในการทำงาน ลดความเครียด และความขัดแย้งภายในองค์กร ซึ่งจะช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้า และพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล (ภคกมล สงวนวงศ์, 2565, หน้า 1)

อย่างไรก็ตามในปัจจุบันจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสภาพเศรษฐกิจ สังคม สถานการณ์ด้านการเมือง และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ทั้งปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกที่เกิดขึ้นของชีวิตมนุษย์ในปัจจุบัน พบว่าสิ่งเหล่านี้ส่งผลให้การดำรงชีวิตของมนุษย์ในปัจจุบันเกิดความเครียดและความกดดันอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้นมนุษย์ทุกคนจึงต้องการแสวงหา สิ่งที่ทำให้ตนเองนั้นผ่อนคลายจากความเครียด และความกดดัน เกิดความรู้สึกภายในจิตใจที่เรียกว่า ความสุข ไม่ว่าจะเป็นความสุขในชีวิตส่วนตัว ความสุขในชีวิตการทำงาน หรือแม้แต่ความสุขจากสังคมทั่ว ๆ ไปก็ตาม (ฉัฐวิณัณ ฉายสุวรรณ, 2564, หน้า 1)

ในอดีตที่ผ่านมา มีงานวิจัยที่ศึกษาแนวความคิดและปัจจัยที่ทำให้คนในองค์กรมีความสุข ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงค่านิยมในการมองความสุขในด้านที่แตกต่างกัน และ ในปัจจุบันหลายองค์กรให้ความสนใจเรื่องการทำให้อุบลลากรในองค์กรมีความสุขในการทำงาน เห็นได้จากการที่สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้กำหนดตัวชี้วัดความก้าวหน้าของมนุษย์ เรียกว่า ความสุข 9 ประการ โดยนำมาพัฒนาเป็นองค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย 9 ด้าน ได้แก่ ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax) ด้านการมีคุณธรรม (Happy Soul) ด้านสังคมดี (Happy Society) ด้านสุขภาพเงินดี (Happy Money) ด้านสุขภาพดี (Happy Body) ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart) ด้านความสุขของครอบครัว (Happy Family) ด้านหาความรู้ (Happy Brain) และด้านการทำงานดี (Happy Work Life) (นุรปาชียะห์ กูนา, 2562)

กรมสรรพากร เป็นหน่วยงานราชการ ส่วนราชการระดับกรม สังกัดกระทรวงการคลัง มีหน้าที่ในการจัดเก็บภาษีจากฐานรายได้และฐานการบริโภคภายในประเทศ ตามประมวลรัษฎากร ได้แก่ ภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา ภาษีเงินได้นิติบุคคล ภาษีมูลค่าเพิ่ม ภาษีธุรกิจเฉพาะ และอากรแสตมป์ รวมไปถึงภาษีเงินได้ปิโตรเลียม และภาษีมรดก ซึ่งเป็นองค์กรที่มีบทบาทสำคัญในการหารายได้ให้รัฐบาล เพื่อนำมาใช้จ่ายในการบริหารและพัฒนาประเทศทั้งในด้านเศรษฐกิจและสังคมรวมไปถึงความมั่นคงของประเทศ (ประวัติการจัดตั้งและแบ่งส่วนราชการกรมสรรพากร. สืบค้นเมื่อ 27 เมษายน 2567, จาก <https://www.rd.go.th/327.html>) จะเห็นได้ว่าจากบทบาทหน้าที่ที่สำคัญที่องค์กรได้รับนั้น ทำให้บุคลากรในองค์กรประสบปัญหาความเครียดจากการปฏิบัติงาน โดยอัตราการเข้าทำงานและลาออก ของกรมสรรพากรมีแนวโน้มสูงขึ้น (สถิติการลาออกของข้าราชการ. สืบค้นเมื่อ 28 เมษายน 2567, จาก <https://webvpn.rd.go.th/http/10.20.6.11/dashboard/?task=Page9>) ซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กร ผลงานต่ำกว่าที่คาดการณ์ ไม่บรรลุเป้าหมายขององค์กร อันจะนำมาซึ่งการทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างไม่มีประสิทธิภาพ

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจในเรื่อง ความสุขในการทำงานของข้าราชการกรมสรรพากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 13 ซึ่งจะศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของข้าราชการกรมสรรพากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 13 โดยมีแนวคิดในการวิจัยคือ ศึกษาความสุขในการทำงานของข้าราชการกรมสรรพากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 13 จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ

สมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และศึกษาปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานมีผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการกรมสรรพากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 13 เพื่อแสดงให้เห็นว่าความสุขในการทำงานของข้าราชการกรมสรรพากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 13 ที่จำแนกตามปัจจัยต่าง ๆ มีความแตกต่างกันหรือไม่ และปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลให้ข้าราชการกรมสรรพากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 13 มีความสุขในการทำงาน โดยข้อมูลที่ได้รับการวิจัยจะสามารถนำมาเป็นแนวทางในการปรับปรุง แก้ไข และพัฒนา ให้ข้าราชการกรมสรรพากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 13 มีความสุขในการทำงานมากขึ้น เพราะหากองค์กรเข้าใจถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการ องค์กรจะสามารถตอบสนองความต้องการในด้านความสุขของข้าราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของข้าราชการกรมสรรพากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 13
2. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของข้าราชการกรมสรรพากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 13 จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานมีผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการกรมสรรพากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 13

## ขอบเขตของการวิจัย

### ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาของการวิจัย เป็นการศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของข้าราชการกรมสรรพากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 13 ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน

### ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ข้าราชการกรมสรรพากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 13 จำนวน 124 คน (ข้อมูลจากกองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสรรพากร ณ วันที่ 7 พฤษภาคม 2567)

กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการกรมสรรพากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 13 จำนวน 105 คน โดยใช้สูตรของยามาเน่ (Yamane, 1973)

### ขอบเขตของตัวแปร

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน 4 ด้าน ประกอบด้วย ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความสุขในการทำงาน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1. ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax) 2. ด้านสุขภาพเงินดี (Happy Money) 3. ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart) 4. ด้านหาความรู้ (Happy Brain) และ 5. ด้านการงานดี (Happy Work Life)

### ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล เริ่มเก็บข้อมูลเดือนเมษายน 2567 ถึง มิถุนายน 2567 เป็นเวลา 3 เดือน

### สมมติฐานการวิจัย

- 1.ข้าราชการกรมสรรพากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 13 ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน จะทำให้ความสุขในการทำงานต่างกัน
2. ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการกรมสรรพากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 13

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการกรมสรรพากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 13 และสามารถนำผลการวิจัยที่ได้นำมาเป็นแนวทางในการปรับปรุง แก้ไข พัฒนา และสร้างแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้ข้าราชการกรมสรรพากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 13 มีความสุขในการทำงาน

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

#### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

เชษฐพล มานิตย์ (2558) อ้างถึงใน มณฑิรา ศรีวงศ์ (2558) กล่าวว่า ความสุข หมายถึง สภาวะที่บุคคลรับรู้ว่าคุณเองได้ทำในสิ่งที่ตนต้องการและทำได้สำเร็จ มีความเป็นตัวของตัวเองมีความภาคภูมิใจ

ในการกระทำของตนเอง มีความคิดเชิงบวก มีความกระตือรือร้นในการดำเนินชีวิตที่จะนำไปสู่การมีสุขภาพที่ดี การพัฒนาตน การมีสัมพันธภาพที่ดีกับคนรอบข้างและสังคม สามารถดำเนินชีวิตอย่างพอเพียงและมีจิตใจที่สงบ

Diener (2000) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคคลากรถึงอารมณ์ความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขกับภารกิจหลัก อันเป็นผลมาจากการทำงาน สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของตนเองให้ชีวิตมีคุณค่า ได้ทำงานที่เกิดประโยชน์เกิดความสมหวังในประสบการณ์ที่ได้รับ

#### **แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล**

Griffeth, Hom, & Gaertner (2000) อ้างถึงใน นิสราร รอดนุช (2559) มีแนวคิดว่าภูมิลักษณ์เฉพาะบุคคล หรือลักษณะชีวประวัติของแต่ละบุคคล คือลักษณะส่วนตัวของบุคคล เช่น อายุ เพศ สถานภาพสมรส

#### **แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน**

นฤมล แสงผล (2554) กล่าวว่า ความสำเร็จในงาน หมายถึง การได้ทำงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด โดยได้รับความสำเร็จในงาน ได้ทำงานที่มีความท้าทายได้สำเร็จ ได้รับผลลัพธ์จากการทำงานดีตามที่ต้องการ ทำให้มีความรู้สึกกว่าชีวิตมีคุณค่าจากงานที่ทำ

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's two-factor theory) อ้างถึงใน ปราณี ปาโรฉัตต์กุล (2561) เป็นแนวคิดเกี่ยวแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเฮอริเบิร์ก ซึ่งเฮอริเบิร์กได้ศึกษาด้านปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจของคนในองค์กรดังนี้คือ 1. ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน Motivation (Factors หรือ Motivators) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยภายใน เป็นกลุ่มของปัจจัยที่มีสภาพเป็นตัวกระตุ้นจูงใจผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย 1.1 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (The work itself) 1.2 ความสำเร็จของงาน (Achievement) 1.3 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) 1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) 1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) และ 1.6 โอกาสในการเจริญเติบโต (Possibility of growth) 2. ปัจจัยค้ำจุนรักษาจิตใจ (Maintenance factors) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีผลในการป้องกันเป็นส่วนใหญ่ ไม่สามารถจูงใจได้คือ ช่วยขจัดความไม่พอใจต่าง ๆ ได้ แต่จะไม่สามารถสร้างความพอใจได้ปัจจัยกลุ่มนี้มีดังนี้ คือ 2.1. นโยบายและการบริหารของหน่วยงานต่าง ๆ (Company policy and administration) 2.2. ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน 2.3 ความมั่นคงในงาน (Security) 2.4 สวัสดิการ (Fringe benefits) 2.5 สภาพการทำงาน (Working conditions) และ 2.6 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน

Manion (2003) อ้างถึงใน จิระสันต์ วงษ์สรสันต์ (2560) กล่าวว่า ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) เป็นการรับรู้ว่าได้ทำงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยได้รับความสำเร็จในงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ เกิดความสำเร็จไปในทางบวก รู้สึกว่ามีคุณค่าในชีวิตที่เกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ องค์กรเกิดการพัฒนา

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นุรป่าชียะห์ กุณา (2562) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 184 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุเฉลี่ยระหว่าง 36-45 ปี มีสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี รายได้ต่อเดือนเฉลี่ยอยู่ในช่วง 15,001 – 20,000 บาท มีอายุงานอยู่ในช่วง 5-10 ปี ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ด้านลักษณะงาน ด้านสัมพันธภาพ และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการเป็นปัจจัยที่บุคลากรมีความสุขในการทำงานตามลำดับ ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในที่ทำงาน พบว่า ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี อยู่ในระดับมีความสุข (Happy) โดยมีมิติที่ 5 ครอบครัวดี เป็นมิติที่บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี มีความสุขในการทำงานสูงเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ มิติที่ 4 จิตวิญญาณดี มิติที่ 1 สุขภาพดี มิติที่ 3 น้ำใจดี มิติที่ 6 สังคมดี มิติที่ 9 การงานดี มิติที่ 7 ใฝ่รู้ดี มิติที่ 2 ผ่อนคลายดี ตามลำดับ และมิติที่ 8 สุขภาพเงินดี เป็นมิติที่บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานีมีความสุขในการทำงานน้อยสุดซึ่งเป็นอันดับสุดท้าย และผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน พบว่า ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานและด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานและด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการเพิ่มขึ้น บุคลากรจะมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นปานกลาง ส่วนด้านลักษณะงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากร โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านลักษณะงานเพิ่มขึ้น บุคลากรจะมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นต่ำ ซึ่งบุคลากรองค์การบริหารส่วน ตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเหล่านี้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน และปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ

ประภัสสร แก้วแสงแจ่ม และ วัลลภ รัฐฉัตรานนท์ (2566) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สกสว.) ประชากรที่ศึกษาคือ บุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สกสว.) จำนวน 152 คน และทำการศึกษาจากจำนวนประชากรทั้งหมด ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สกสว.) ที่มีระดับการศึกษา สถานภาพ และรายได้ต่อเดือน ต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ส่วนบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สกสว.) ที่มีอายุ และอายุงานต่างกัน มีความสุข ในการทำงานไม่แตกต่างกัน และบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความสุข ในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัย

และนวัตกรรม (สกว.) อยู่ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ เมื่อบรรยากาศองค์การเพิ่มขึ้น บุคลากร สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สกว.) จะมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นสูง

## วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการวิจัย ในรูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ศึกษาด้วยวิธีเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของข้าราชการกรมสรรพากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 13 โดยเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire)

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม เรื่องความสุขในการทำงานของข้าราชการกรมสรรพากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 13 จำนวน 105 คน เป็นข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน และความสุขในการทำงาน ซึ่งทำการสำรวจโดยการแจกแบบสอบถามแบบอิเล็กทรอนิกส์ผ่านระบบ Google Forms และรวบรวมข้อมูลตั้งแต่ พฤษภาคม 2567 ถึง มิถุนายน 2567 จำนวน 105 ชุด

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการรวบรวมข้อมูลเอกสาร หนังสือ บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน และความสุขในการทำงานตลอดจนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน เป็นต้น

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง พร้อมทั้งได้ตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วนของข้อมูล แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ มีรายละเอียดการวิเคราะห์ ดังต่อไปนี้

#### 1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน และความสุขในการทำงานของข้าราชการกรมสรรพากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 13 โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

#### 2. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

2.1 เพศ ต่างกันทำให้ความสุขในการทำงานของข้าราชการกรมสรรพากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 13 ต่างกัน จะใช้สถิติ t-test

2.2 อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกัน จะทำให้ความสุขในการทำงานของข้าราชการกรมสรรพากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่ กรุงเทพมหานคร 13 ต่างกัน จะใช้สถิติ One way ANOVA

2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการกรมสรรพากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 13 จะใช้สถิติ Multiple Regression ในการอธิบายอิทธิพลของปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการกรมสรรพากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่ กรุงเทพมหานคร 13

## ผลการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการกรมสรรพากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 13 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 105 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 87.62 ซึ่งมีอายุระหว่าง 25 – 34 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 52.38 มีสถานภาพโสด จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 78.10 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 61.90 มีรายได้ต่อเดือน 15,000 – 25,000 บาท จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 64.76 และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 ปี – 5 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 29.52

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการกรมสรรพากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 13 โดยภาพรวม มีระดับความสำคัญมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน และปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีระดับความสำคัญมากตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของข้าราชการกรมสรรพากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 13 โดยภาพรวม มีระดับความสุขมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความสุขในการทำงาน ด้านหาความรู้ (Happy Brain) ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart) ด้านการงานดี (Happy Work Life) และด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax) มีระดับความสุขมากตามลำดับ ส่วนด้านสุขภาพเงินดี (Happy Money) มีระดับความสุขปานกลาง

ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของข้าราชการกรมสรรพากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 13 จำแนกตามปัจจัยด้านส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้ ข้าราชการกรมสรรพากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 13 ที่มีอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานโดย

ภาพรวมต่างกัน และข้าราชการกรมสรรพากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 13 ที่มี เพศ และสถานภาพสมรส ต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการกรมสรรพากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 13 ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน สรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน มีผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการกรมสรรพากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 13 ซึ่งด้านความสำเร็จของงาน และด้านลักษณะงาน ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการกรมสรรพากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 13

## สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

### อภิปรายผล

1. จากผลการศึกษาความสุขในการทำงานของข้าราชการกรมสรรพากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 13 พบว่า ความสุขในการทำงานของข้าราชการกรมสรรพากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 13 โดยภาพรวม มีระดับความสุขมาก สามารถสรุปผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1.1 ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax) พบว่า ข้าราชการกรมสรรพากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 13 มีระดับความสุขในการทำงาน โดยรวมอยู่ระดับมาก โดยส่วนใหญ่ข้าราชการกรมสรรพากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 13 มีความเห็นว่า ใน 1 สัปดาห์ท่านทำกิจกรรมเพื่อเป็นที่พักผ่อนหย่อนใจ (อ่านหนังสือ ดูหนัง ฟังเพลง ซอปปิง เล่นเกม ปลูกต้นไม้ ฯลฯ) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุกัทร่า บัวเพิ่ม (2559) ซึ่งกล่าวว่า องค์กรผ่อนคลาย (Happy Relax) คือ การผ่อนคลายกับสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต ที่เมื่อเกิดความเครียดในการทำงาน ก็ต้องหาวิธีที่จะช่วยผ่อนคลายความตึงเครียดเหล่านั้น โดยการผ่อนคลายดังกล่าว จะต้องผ่อนคลายทั้งทางร่างกายและทางจิตใจ การออกกำลังกาย ถือเป็น การช่วยลดความเครียดทางกาย และการออกกำลังกายทางใจ เช่น การทำสมาธิ ก็ถือเป็น การช่วยลดความเครียดทางใจได้ทางหนึ่ง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีดาภรณ์ ศุทธิเวทิน (2562) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ กล่าวว่า ความสุขในการทำงานด้านการรู้จักผ่อนคลาย หมายถึง การรู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต มีการพักผ่อนที่เพียงพอ อารมณ์ดี ยิ้มแย้มแจ่มใส และมีการสร้างกิจกรรมบันเทิงเพื่อผ่อนคลายและลดความเครียด

1.2 ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart) ข้าราชการกรมสรรพากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 13 มีระดับความสุขในการทำงาน โดยรวมอยู่ระดับมาก โดยส่วนใหญ่ข้าราชการกรมสรรพากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 13 มีความเห็นว่า ความสัมพันธ์ในที่ทำงานของท่านเหมือนพี่เหมือนน้อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีดาภรณ์ ศุทธิเวทิน (2562) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ กล่าวว่า ความสุขในการทำงานด้านการมี

น้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ หมายถึง มีน้ำใจ แบ่งปัน ให้ความช่วยเหลือแก่คนรอบข้าง การทำงานเป็นทีม มีลักษณะการทำงานเหมือนพี่เหมือนน้อง มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนกันกับเพื่อนร่วมงาน การทำประโยชน์ต่อสังคมและเพื่อส่วนรวม และสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2552) ซึ่งอธิบายถึงความสุขด้าน การมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ไว้ว่า การมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ คือ ความมีน้ำใจ รู้จักการให้เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน รวมถึงมีความชื่นชมยินดีและเข้าใจในผู้อื่น

1.3 ด้านหาความรู้ (Happy Brain) ข้าราชการกรมสรรพากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่ กรุงเทพมหานคร 13 มีระดับความสุขในการทำงาน โดยรวมอยู่ระดับมาก โดยส่วนใหญ่ข้าราชการ กรมสรรพากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 13 มีความเห็นว่า ท่านยินดีรับคำแนะนำจากผู้อื่น เพื่อพัฒนาการทำงานของตนเอง สอดคล้องกับแนวคิดของ พสชนัน นิรมิตไชยนนท์ (2559) ซึ่งอธิบายการ ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) คือ กระบวนการที่เกี่ยวกับการศึกษาและการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องของ บุคลากรตลอดระยะเวลาการทำงานในองค์กร กระบวนการนี้เกิดจากความร่วมมือระหว่างบุคลากรซึ่ง เปรียบเสมือนผู้เรียน ผู้สอน และองค์กร โดยกระบวนการเรียนรู้ เน้นที่ตัวบุคลากรเป็นสำคัญ และมีองค์กร เป็นผู้สนับสนุนหลัก ก่อให้เกิดการเรียนรู้ในรูปแบบที่หลากหลายทั้งเรียนรู้ตามอัธยาศัย การเรียนรู้โดยนำ ประสบการณ์ส่วนบุคคลมาช่วยในกระบวนการพัฒนาทักษะทางการปฏิบัติงานของตนเองให้ประสบความสำเร็จ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชร วรรณรงค์ฤทธิเดช (2560) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านการพัฒนาความรู้ (Happy Brain) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมหาวิทยาลัยมุ่งเน้นพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ส่งเสริมให้ท่าน ได้นำความรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน จัดฝึกอบรมพัฒนาความรู้ในงานให้บุคลากร สับเปลี่ยน หมุนเวียนงาน เกิดการพัฒนา เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

2. จากการทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ข้าราชการกรมสรรพากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่ กรุงเทพมหานคร 13 ที่มีปัจจัยด้านส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อ เดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน จะทำให้ความสุขในการทำงานต่างกัน สามารถสรุปผลตาม วัตถุประสงค์การวิจัย ได้ดังต่อไปนี้

2.1 ข้าราชการกรมสรรพากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 13 ที่มี อายุ ต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชานี ดันดีชานาญกุล (2563) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน พบว่า บุคลากรส่วนกลาง สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุต่างกัน ทำให้ปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชร วรรณรงค์ฤทธิเดช (2560) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวม แตกต่างกัน

2.2 ข้าราชการกรมสรรพากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 13 ที่มี ระดับ

การศึกษา ต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีดาภรณ์ ศุทธิเวทิน (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ พบว่า บุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงาน โดยภาพรวม ต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพ์ชนก เกื้อธรรมคุณ (2563) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ กับความสุขในการทำงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภัสสร แก้วแสงแจ่ม และ วัลลภ รัฐฉัตรานนท์ (2566) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สกว.) พบว่า บุคลากร สกว. ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความสุขในการทำงาน แตกต่างกัน

2.3 ข้าราชการกรมสรรพากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 13 ที่มี รายได้ ต่อเดือน ต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภัสสร แก้วแสงแจ่ม และ วัลลภ รัฐฉัตรานนท์ (2566) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงาน คณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สกว.) พบว่า บุคลากร สกว. ที่มีรายได้ต่อเดือน ต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีดาภรณ์ ศุทธิเวทิน (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ พบว่า บุคลากร ส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมต่างกัน

2.4 ข้าราชการกรมสรรพากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 13 ที่มี ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัย ของ พิมพ์ชนก เกื้อธรรมคุณ (2563) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของ พนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ ที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน ทำให้มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วชิระ ณรงค์ฤทธิเดช (2560) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสุขในการทำงานของ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มี อายุการทำงานแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน

3. จากผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน ปัจจัยด้านลักษณะ งาน ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ส่งผลต่อความสุขในการ ทำงานของข้าราชการกรมสรรพากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 13 สามารถสรุปผลตาม วัตถุประสงค์การวิจัย ได้ดังต่อไปนี้

3.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีผลต่อ ความสุขในการทำงานของข้าราชการกรมสรรพากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 13 ซึ่งผู้วิจัย พบว่า ข้าราชการกรมสรรพากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 13 ให้ความสำคัญต่อปัจจัย ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นราย

ข้อพบว่าท่านได้รับการอำนวยความสะดวกทางด้านความปลอดภัยในการทำงาน หรือในสถานที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นูร์ปาซีเยห์ กูนา (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี พบว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี ซึ่งมีความคิดเห็นโดยรวมในระดับมาก ในเรื่องของท่านได้รับการอำนวยความสะดวกทางด้านความปลอดภัยในการทำงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

3.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน มีผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการกรมสรรพากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 13 ซึ่งผู้วิจัยพบว่าข้าราชการกรมสรรพากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 13 ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน โดยรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าท่านและเพื่อนร่วมงานต่างให้ความช่วยเหลือให้คำแนะนำซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีดาภรณ์ ศุทธิเวทิน (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลางกรมส่งเสริมสหกรณ์ พบว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยผู้วิจัยมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่ของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ในระดับมาก ในเรื่องของการให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน และสอดคล้องกับแนวคิดของ Manion (2003) อ้างถึงใน ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) กล่าวไว้ว่า การติดต่อสัมพันธ์ (Connection) คือ ความรู้สึก มีความสุขเมื่อได้มีการติดต่อสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และมีความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งนี้

1. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของข้าราชการกรมสรรพากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 13

1.1 ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart) : สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 13 ควรมีนโยบายให้ผู้บริหารหรือบุคลากรภายในองค์กรแลกเปลี่ยนความรู้หรือความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เช่น การประชุมภายในส่วนงานทุกเดือนหรือทุกไตรมาส เพื่อให้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน และสอบถามความคืบหน้าของงานที่ได้รับมอบหมาย การแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างส่วนงาน เพื่อให้แต่ละส่วนงานสามารถทำงานให้สอดคล้องกันและ งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เป็นต้น

1.2 ด้านหาความรู้ (Happy Brain) : สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 13 ควรส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาหาความรู้และพัฒนาตนเองตลอดเวลา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น การอบรมสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ใหม่ ๆ การสอนงานและจัดทำคู่มือภายในส่วนงาน การกำหนดแนวทางในการทำงานในแต่ละไตรมาส เป็นต้น และองค์กรควรมีนโยบายส่งเสริมความรู้ใหม่ ๆ ให้บุคลากรอย่างต่อเนื่อง เช่นการจัดหลักสูตรการเรียนรู้ออนไลน์ภายในองค์กร การพัฒนาทักษะที่ตรงกับตำแหน่งงานที่บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของข้าราชการกรมสรรพากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 13 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2.1 ระดับการศึกษา : สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 13 ควรมีการกำหนดหน้าที่ในการรับผิดชอบงาน การมอบหมายงาน และปริมาณงานให้สอดคล้อง เหมาะสมกับกับความสามารถ ความสามารถ วุฒิการศึกษาของแต่ละบุคคล อีกทั้งควรมีการจัดฝึกอบรม เพิ่มพูนและพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรที่ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับการศึกษาปริญญาตรี ทั้งนี้เพื่อสร้างให้เกิดความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้น

2.2 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน : สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 13 ควรให้ความสนใจบุคลากรที่ปฏิบัติงานทุกคนอย่างเท่าเทียม และควรจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานสูงกับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย ซึ่งทำให้ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยสามารถเข้าใจทิศทางขององค์กร และรายละเอียดของงานที่รับผิดชอบอยู่ได้

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการกรมสรรพากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 13

3.1 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ : สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 13 ควรอำนวยความสะดวกในการทำงาน หรือสถานที่ทำงานอย่างปลอดภัยและทั่วถึง มีการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรมให้สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งมีการจัดสรรสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน เช่น การมีสวัสดิการห้องพักสำหรับบุคลากรที่มาจากต่างจังหวัด และการมีสวัสดิการอาหารกลางวันสำหรับบุคลากรที่มีเงินเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท เป็นต้น

3.2 ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน : สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 13 ควรสนับสนุนการทำงานเป็นทีม และคอยให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำต่าง ๆ แบ่งปันความรู้และประสบการณ์ในการทำงานซึ่งกันและกัน อีกทั้งควรยกย่อง ชมเชย ให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีผลงานดี และเปิดโอกาสให้แสดงศักยภาพในที่ทำงานได้อย่างเต็มที่ เช่น มีการจัดกิจกรรมนอกสถานที่ การอบรมสัมมนา เพิ่มทักษะความรู้เกี่ยวกับข้อกฎหมายใหม่ ๆ อยู่เสมอการแข่งขันกีฬาภายใน กิจกรรม Buddy และกิจกรรมละลายพฤติกรรม ซึ่งจะสามารถช่วยให้ข้าราชการกรมสรรพากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 13 ได้ผ่อนคลาย ลดความตึงเครียดจากการทำงาน และละลายพฤติกรรม ทำให้เกิดความใกล้ชิดสนิทสนมกันมากยิ่งขึ้น และเกิดความมุ่งมั่นทุ่มเท ความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาความสุขในการทำงานของข้าราชการกรมสรรพากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 13 เปรียบเทียบความแตกต่างกับองค์กรอื่น ๆ ทั้งนี้เพื่อให้ส่วนงานที่เกี่ยวข้องเกิดความเข้าใจเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานขององค์กร แล้วนำมาประยุกต์ และปรับปรุงนโยบายการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

2. การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ศึกษาด้วยวิธีเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งเป็นเครื่องมือที่มีข้อจำกัดในเรื่องของข้อมูลเชิงลึก ดังนั้น สำหรับการศึกษารั้งต่อไป ควรทำวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อให้บุคลากรในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการหาแนวทางการพัฒนารูปแบบการทำงานได้อย่างมีความสุข

## เอกสารอ้างอิง

- กรมสรรพากร. (2562). สถิติการลาออกของข้าราชการ. ค้นเมื่อ 28 เมษายน 2567, จาก <http://webvpn.rd.go.th/http/10.20.6.11/dashboard/?task=Page9>
- กรมสรรพากร. (2562). ประวัติการจัดตั้งและแบ่งส่วนราชการกรมสรรพากร. ค้นเมื่อ 27 เมษายน 2567, จาก <http://www.rd.go.th/327.html>
- จินदारณ รามทอง. (2558). ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ : การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุ ตามกลุ่มประสบการณ์การทำงาน. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- จิระสันต์ วงษ์วรสันต์. (2560). ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สื่อสารกลยุทธ์และผลิตภัณฑ์รายย่อย ของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าอิสระ รัฐศาสตร์ มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ฉัฐวิณี ฉายสุวรรณ. (2564). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหาร ส่วนตำบลเขาคันทรง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชำนาญ ดันดีชำนาญกุล. (2563). ปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากร ส่วนกลางสำนักงาน การตรวจเงินแผ่นดิน. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- นฤมล แสงสุข. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลธัญบุรี
- นิสรา รอดนุช. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตรวจสอบบัญชีใน สำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งในประเทศไทย. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- นุรป่าชียะห์ ภูนา. (2562). ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมือง ปัตตานี จังหวัดปัตตานี. สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญ และพันฝ่าอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาลงานการพยาบาล ผ่าตัด : กรณีศึกษา โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง. การค้นคว้าอิสระ ศิลปะศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

- ประภัสสร แก้วแสงแจ่ม และวัลลภ รัฐฉัตรานนท์. (2566). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สทว.)*. วารสารสหวิทยาการรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ปราณี ปาณิตต์กุล. (2561). *ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เอเพ็กซ์ พลาสเทค จำกัด*. การค้นคว้าอิสระ, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
- ปรีดาภรณ์ ศุทธิเวทิน. (2562). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์*. การศึกษาอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- พสนัน นิมิตไชยนนท์. (2559). *สรรสาระองค์การสุขภาวะแนวคิดและกรณีตัวอย่าง: องค์กรใฝ่รู้ดี (happy brain)*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ
- พิรงรอง โชติธินสกุล. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไทยเบฟเวอเรจ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่*. การค้นคว้าอิสระ วารสารศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พิมพ์ชนก เกื้อธรรมคุณ. (2563). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ*. วิทยานิพนธ์ การจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
- ภคกมล สงวนวงศ์. (2565). *ความสุขในการทำงานของข้าราชการระดับปฏิบัติการ เจเนอเรชันเอ็กซ์และเจเนอเรชันวาย ในจังหวัดเชียงใหม่*. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- มณฑิรา ศรีวงศ์. (2558). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมืองลำปาง*. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- วัชร ณรงค์ฤทธิเดช. (2560). *การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง*. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุภัทรา บัวเพิ่ม. (2559). *สรรสาระองค์การสุขภาวะแนวคิดและกรณีตัวอย่าง: องค์กรผ่อนคลายดี (happy relax)*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2552). *ก้าวสร้าง ก้าวสุข, ประจำปี 2552, กองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)*.
- Diener, E. (2000) "Subjective Well-Being: The science of happiness and Proposal for a national index" *The American Psychologist Association*. 1(2), page 34-43.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis (3th ed.)*. New York: Harper & Row.