

ความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการค้าภายใน (ส่วนกลาง)

Performance Happiness at work of State officials,

Department of Internal Trade (central)

วารุณี เตชะนา

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

Varunee Techana

E-mail : [p\\_uy\\_pam@hotmail.com](mailto:p_uy_pam@hotmail.com)

Faculty of Business Administration Program in Management,

Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding author

#### บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการค้าภายใน (ส่วนกลาง) 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการค้าภายใน (ส่วนกลาง) 3) เพื่อศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการค้าภายใน (ส่วนกลาง) 4) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการค้าภายใน (ส่วนกลาง) และ 5) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานกับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการค้าภายใน (ส่วนกลาง) ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการทำวิจัย จากข้าราชการกรมการค้าภายใน (ส่วนกลาง) จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 189 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบสะดวก วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) และ สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้ ข้าราชการกรมการค้าภายใน (ส่วนกลาง) ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 77.80 มีช่วงอายุ อยู่ระหว่าง 30 -40 ปี เป็นจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 51.90 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ คือปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 60.80 ข้าราชการส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 67.20 มีเงินเดือน ปัจจุบันอยู่ระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 42.90 และข้าราชการส่วนใหญ่มีอายุราชการ น้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.60 1 การทดสอบสมมติฐานพบว่าความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับ การศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการค้าภายใน (ส่วนกลาง) แตกต่างกัน ยกเว้นด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรส เงินเดือนปัจจุบัน และด้านอายุราชการ จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิง พหุ พบว่าปัจจัยองค์การ ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อความสุข ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการค้าภายใน (ส่วนกลาง) ยกเว้นด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้าน การสื่อสารในองค์กร และด้านความภูมิใจในการสร้างประโยชน์ต่อสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**คำสำคัญ :** ปัจจัยองค์การ; ความสุขในการปฏิบัติงาน; กรมการค้าภายใน

### **Abstract**

This research aims to: 1) study personal factors that affect the work happiness in the performance of state officials, Department of Internal Trade (Central), 2) study factors that affect work happiness in the performance of the state officials in the Department of Internal Trade (Central), 3) study the work happiness in the performance of state officials, Department of Internal Trade (Central), 4) study personal factors and work happiness in the performance of state officials, Department of Internal Trade (Central), and 5) study the factors that affect the work happiness in working and the work happiness in the performance of state officials of the Department of Internal Trade (Central). This study used the questionnaires set as a research tool. The 189 state officials from the Department of Internal Trade (Central) was the sample group by receiving from the random sampling. The descriptive statistics including percentage, mean and standard deviation as well as the Inference statistics including t-Test, One-way ANOVA and multiple regression analysis were used in the study. The research found that most respondents were female, representing 77.80 percent. The age range is between 30-40 years, representing 51.90 percent. Most educational levels are bachelor's degree, representing 60.80 percent. Most state officials have a single status, representing 67.20 percent. The current salary is between 15,001 - 20,000 baht, representing 42.90 percent and most state officials are less than 5 years old, representing 46.60 percent. The hypothesis testing found that the differences

in level of education affects the work happiness in the performance of state officials, Department of Internal Trade (Central); except, sex, age, marital status, current salary and government age. From the multiple regression analysis, it was found that organizational factor, which is job responsibility, leadership and corporate culture Influenced the work happiness in the performance of state officials, the Department of Internal Trade (Central); except, work environment, communication in the organization, and the pride in creating benefits for society with statistical significance level of 0.05

**Keywords:** organizational factor; work happiness; Department of Internal Trade

## บทนำ

ความสุขเป็นเรื่องสำคัญที่มีผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของเราแต่ละคน การที่จะพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานนั้น จำเป็นต้องศึกษาจากทฤษฎีและปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งความสุขในการทำงานถือเป็นสิ่งสำคัญ และเป็นสิ่งพึงประสงค์ของคนในระดับองค์กร ตั้งแต่ผู้บริหารไปจนถึงพนักงาน เพราะในแต่ละวันคนส่วนใหญ่ใช้เวลาหมดไปกับการทำงาน โดยมีปัจจัยหลายประการที่เป็นปัจจัยที่สร้างให้คนในองค์กรมีความสุข ซึ่งที่ผ่านมานั้นมีหลายงานวิจัยที่สะท้อนให้เห็นถึงค่านิยมในการมองความสุขในองค์กรที่ต่างกัน

อย่างไรก็ตาม สังคมในยุค 4.0 ปัจจุบันเป็นสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางเศรษฐกิจไปสู่ Value-Base Economy หรือเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม คนเป็นศูนย์กลางในการทำงาน เนื่องจากคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการผลักดันและขับเคลื่อนงานด้านต่าง ๆ ขององค์กร ดังนั้นจึงจำเป็นต้องคิดกลยุทธ์ในการดูแลหรือพัฒนาคน เพราะสิ่งเหล่านี้จะช่วยส่งผลดีกับงาน โดยมีความสืบเนื่องเชื่อมโยงกันหากทำสำเร็จ อีกทั้งยังเป็นการช่วยส่งเสริมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม อีกด้วย ในส่วนของการพัฒนาองค์กรนั้น คน จึงเป็นหัวใจสำคัญ ที่จะต้องได้รับการพัฒนา โดยไม่เพียงแต่พัฒนาศักยภาพหรือค่านึงถึงปริมาณของผลผลิตให้ได้ตามเป้าหมายเท่านั้น แต่จะต้องลงลึกไปถึงตัวตนของคนที่ปฏิบัติงานในองค์กรในด้านต่าง ๆ และต้องช่วยส่งเสริมทำให้คนมีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน สิ่งเหล่านี้จึงเป็นคำถามที่ว่า “ทำไมต้องทำให้พนักงานมีความสุข” ซึ่งกระบวนการมีความสุขจะต้องมีเป้าหมายอย่างชัดเจน โดยเริ่มจากการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ซึ่งเป้าหมายในการพัฒนาก็อยู่ที่คน และจะต้องเป็นแนวคิดที่เห็นภาพและเกิดผลลัพธ์อย่างเป็นรูปธรรมสามารถจับต้องได้นั้นก็คือ ทำงานดี มีความสุข หรือความหมายก็คือการมีวิถีชีวิตและการดำเนินงานที่สมดุลกัน สามารถจัดการชีวิตตนเองได้ ทั้งด้านอารมณ์ ความรู้สึก ความคิด หรือเรียกว่าชีวิตสามารถออกแบบเองได้นั้นเอง การทำงานด้วยความสุขนั้นมีส่วนประกอบที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่ คนทำงานได้ ใช้ชีวิตอยู่ได้ และอยู่ในที่ทำงานด้วย

บรรยากาศที่ดี เมื่อสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้มาประกอบกันก็จะกลายเป็นเส้นทางนำไปสู่การทำงานที่มีความสุขนั่นเอง (ชาลววิทย์ วสันต์ธนารัตน์, 2559)

องค์การที่ประสบความสำเร็จได้ ปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่เป็นตัวผลักดันและมองข้ามไม่ได้เลยก็คือ ปัจจัยแห่งความสุข เนื่องจากชีวิตคนทำงานไม่มีใครที่ไม่ต้องการความสุข เพราะความสุขที่เกิดขึ้นเป็นเสมือนน้ำหล่อเลี้ยงให้พฤติกรรมคนปรับเปลี่ยนและพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น อันนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่องค์กรต้องการ และความสุขจึงเป็นสิ่งที่ทุกคนแสวงหา (อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์, 2553) ดังนั้นในการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ จึงศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงาน โดยผู้วิจัยได้เลือกศึกษาจากกรณีศึกษาของข้าราชการในกรมการค้าภายใน (ส่วนกลาง) เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน อันจะส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานอย่างยั่งยืน

### **วัตถุประสงค์ของการวิจัย**

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการกรมการค้าภายใน (ส่วนกลาง)
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการค้าภายใน (ส่วนกลาง)
3. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการค้าภายใน (ส่วนกลาง)
4. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการค้าภายใน (ส่วนกลาง)
5. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานกับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการค้าภายใน (ส่วนกลาง)

### **สมมติฐานของการวิจัย**

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างของข้าราชการในกรมการค้าภายใน (ส่วนกลาง) โดยมีการศึกษาถึง

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการที่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ 2. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 3. ด้านภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์กร 4. ด้านการสื่อสารในองค์กร และ 5. ด้านความภูมิใจในการสร้างประโยชน์ต่อสังคม

### **ขอบเขตของการวิจัย**

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาไว้ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือข้าราชการ กรมการค้าภายใน (ส่วนกลาง) จำนวน 305 คน ประกอบด้วย ข้าราชการประเภททั่วไป จำนวน 88 คน และข้าราชการประเภทวิชาการ จำนวน 217 คน

ซึ่งจะศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 189 คน (ข้อมูลจากสำนักงานเลขานุการกรม กลุ่มการเจ้าหน้าที่ ณ เดือน มิถุนายน 2562)

2. ระยะเวลาทำการศึกษาวิจัย เริ่มตั้งแต่ 11 พฤษภาคม – กรกฎาคม 2562
3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา เงินเดือนปัจจุบัน และอายุราชการ

3.2 ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กร ด้านการสื่อสารในองค์กร ด้านความภูมิใจในการสร้างประโยชน์ต่อสังคม

### **ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ**

ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมการค้ำภายใน และสามารถนำข้อมูลไปเป็นแนวทาง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และตอบสนองความต้องการของบุคลากรกรมการค้ำภายใน ในการสร้างความสุขในการปฏิบัติงานต่อไป

## **วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง**

### **ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง**

แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงานเป็นอารมณ์ที่มาจากภายในตัวเรา เช่นเดียวกับอารมณ์อื่น ๆ การที่เราสามารถนั่งที่โต๊ะทำงาน แล้วทำงานเงียบ ๆ และมีความสุข หรือการที่สามารถนั่งประชุมในห้องประชุมที่มีการโต้เถียงกัน แต่ในมุมมองของเราฟังดูแล้วมีความสุข นั่นก็แสดงว่าเรามีความสุขในการทำงานแล้ว

องค์กรแห่งความสุข หมายถึง กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, ม.ป.ป.)

องค์กรแห่งความสุข คือ องค์กรที่สามารถกระตุ้น จูงใจ สร้างความสุขทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจให้ทุกคนในองค์กร สร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมปฏิบัติภารกิจขององค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ละอองทิพย์ บุญยเกียรติ, 2556)

องค์กรแห่งความสุข คือกระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย เพื่อให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์และวิสัยทัศน์ขององค์กรเพื่อให้เกิดเป็นแนวทางในการบริหารจัดการชีวิตให้มีความสุขอย่างยั่งยืน

และเพื่อสร้างทัศนคติเชิงบวกต่อมุมมองในการดำเนินชีวิต การอยู่ร่วมกันกับผู้อื่น สภาพแวดล้อม และความรับผิดชอบต่อสังคม (ขวัญเมือง บวรอัศวกุล, 2551)

แนวคิดมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน

มนุษยสัมพันธ์เป็นเรื่องราวที่ว่าด้วยพฤติกรรมของบุคคลที่มาเกี่ยวข้องกันในการทำงานในองค์กรหรือหน่วยงาน เพื่อให้การทำงานดำเนินไปได้อย่างราบรื่น ความสำคัญของมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานก็คือสร้างความราบรื่นในการทำงานร่วมกัน สร้างความเข้าใจอันดีและความสามัคคี ก่อให้เกิดความรักใคร่และความสำเร็จในการทำงานร่วมกัน เป็นปัจจัยที่ช่วยเพิ่มผลผลิต และเป็นเครื่องมือช่วยในการแก้ปัญหาและขจัดความขัดแย้ง

การสร้างความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา การปฏิบัติงานในองค์กรผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา จำเป็นต้องการการสื่อสารเพื่อร่วมกันดำเนินงานให้บรรลุภารกิจขององค์กร โดยผู้บังคับบัญชาจะทำหน้าที่อำนวยความสะดวกให้นโยบายและข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องและเหมาะสมแก่พนักงาน และในทางตรงกันข้าม ก็ต้องรับฟังข่าวสารข้อมูล ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นของพนักงาน เพื่อให้สามารถประสานงานงานในการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หลักปฏิบัติในการเป็นผู้ช่วยที่ดี การปฏิบัติตัวเป็นผู้ช่วยที่ดีนั้นจะใช้หลัก 3 ประสานก็คือ มือดี ใจดี ความคิดดี ซึ่งมือดีก็คือมีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ บุคลิกภาพและลักษณะท่าทางดี ใจดีก็คือมีความมั่นคงทางจิตใจ มีความรับผิดชอบ เอาใจใส่ในงาน มีความขยันหมั่นเพียรและอดทน ส่วนความคิดดีก็คือมีความคิดริเริ่ม มีความเป็นผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี รู้จักกาลเทศะ รู้จักช่องทางในการติดต่อสื่อสารและเป็นผู้รู้จักประมาณตน (ทิพย์ นิลนพคุณ, ม.ป.ป.)

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of need)

อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) นักจิตวิทยาและนักมนุษยวิทยา ชาวอังกฤษ ได้คิดค้นทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ หรือ ทฤษฎีลำดับขั้น

โดยแบ่งลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ขั้น ได้แก่

1. ความต้องการทางสรีระ (Physiological Needs) ความต้องการทางด้านร่างกาย หรือความต้องการทางสรีระ หรือ ความต้องการปฐมภูมิ เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานอันดับแรกหรือขั้นต่ำสุดของมนุษย์ ซึ่งจำเป็นในการดำรงชีวิต ถ้าความต้องการในขั้นแรกนี้ไม่ได้รับการบำบัด ความต้องการขั้นต่อไปก็จะไม่เกิดขึ้นนั่นเอง

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองเพียงพอ มนุษย์ก็จะเริ่มต้องการความปลอดภัยตามมา

3. ความต้องการความรักและเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ (Love and belonging Needs) ความต้องการความปลอดภัยทั้ง 2 อย่างแรก เป็นความปลอดภัยในเรื่องทางกายภาพ เมื่อได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการเกี่ยวกับอารมณ์ ซึ่งความต้องการความรักและเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะเป็นความต้องการที่จะเป็นที่รักของผู้อื่น และต้องการมีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับบุคคลอื่น

4. ความต้องการความเคารพนับถือ (Esteem Needs) เป็นความปรารถนาที่จะมองตนเองว่ามีคุณค่าสูง เป็นที่น่าเคารพยกย่องจากทั้งตนเองและผู้อื่น ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะได้แก่ 1. ความต้องการนับถือตนเอง (Self-respect) และ 2. ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ (Esteem from others) คือความต้องการชื่อเสียงเกียรติยศ การยอมรับยกย่องจากผู้อื่น

5. ความต้องการสูงสุดในชีวิต (Self-Actualization Needs) ความต้องการขั้นสุดท้ายของมนุษย์ หลังจากได้รับการตอบสนองใน 4 ชั้นแรกแล้ว เป็นความต้องการที่จะรู้จักและเข้าใจตนเองตามสภาพที่แท้จริง เพื่อพัฒนาชีวิตของตนเองให้สมบูรณ์ (Self-fulfillment)

โดยสมมติฐานของมาสโลว์ มีอยู่ว่า มนุษย์นั้นมีความต้องการอยู่เสมอ และไม่มีที่สิ้นสุด ขณะที่ความต้องการได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นจะเกิดขึ้นอีก ซึ่งความต้องการนี้เป็นกระบวนการที่เริ่มต้นตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย และความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมนั้น ๆ อีกต่อไป ดังนั้น ความต้องการของมนุษย์จะเรียงกันเป็นลำดับขั้น ตามความสำคัญ เมื่อความต้องการในระดับขั้นต้นได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะให้ความสนใจกับความต้องการระดับสูงขึ้นไปเรื่อย ๆ

ดังนั้น ปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่เป็นตัวผลักดันและมองข้ามไม่ได้เลยก็คือ ปัจจัยแห่งความสุข แต่ทุกวันนี้คนเราพยายามทำงานก็เพื่อที่จะสนองความต้องการของตนเอง แต่ถ้ามองให้ลึกลงไปแล้วการทำงานไม่ใช่เพื่อเงินเพียงอย่างเดียวเสมอไป เงินเป็นเพียงเหตุผลประการหนึ่งเท่านั้น ยังมีปัจจัยอื่น ๆ อีกมากที่คนต้องการได้รับจากการทำงาน เช่น สภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานเป็นต้น (เสถียร เหลืองอร่าม, 2525 และนิพนธ์ คันธเสวี, 2528)

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พันธ์ เม่นฉาย และคณะ (2560) ศึกษาเรื่อง ความอยู่ดีมีสุข และความพึงพอใจของบุคลากร มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรฯ มีความสุขในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.71) โดยมีความรู้สึกภูมิใจในตัวเองมากที่สุด และปัจจัยของบุคลากรที่มีต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจในด้านงานที่รับผิดชอบมากที่สุด ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านองค์กรกับความสุขในการทำงาน พบว่า ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และความโปร่งใสกับด้านโอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.86 รองลงมาคือ ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพ กับด้านการสื่อสารในองค์กร มีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ 0.84 ส่วนตัวแปรที่ความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือด้านความสุขในการทำงานกับด้านการสื่อสารในองค์กร ซึ่งมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ 0.37 และบุคลากรส่วนใหญ่คิดว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ มีความรู้ ความสามารถบุคลิกภาพที่ดี

รัตนา เตจ๊ะวารี (2553) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากร สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรฯ ส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง อายุระหว่าง 20 – 39 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพโสด และบุคลากรส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างโครงการวิจัย มีอายุงาน 1 – 5 ปี

มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท และจากการศึกษาในภาพรวมความสุขในการทำงานของบุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีความสุขอยู่ในระดับมาก และจากการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประเภทการจ้างงาน อายุงาน และรายได้ต่อเดือน กับระดับความสุขในการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานภาพรวมของบุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้แก่ลักษณะงาน ลักษณะบุคลิกภาพ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน สำหรับปัจจัยด้านลักษณะผู้นำองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

นฤมล แสงผล (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุมากกว่า 30-40 ปี มีสถานภาพสมรส มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีรายได้ต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5-10 ปี อยู่ในสายงานวิชาการ และเป็นข้าราชการ และความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานส่วนใหญ่ อยู่ในระดับมาก โดยมีปัจจัยด้านความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ และการติดต่อสัมพันธ์ ตามลำดับ และบุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานส่วนใหญ่ อยู่ในระดับมาก คือ ความพึงพอใจในงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน และความริ้นรมย์ในงานตามลำดับ และจากการศึกษายังพบว่า เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการทำงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

กนกพร เศรษฐกร (2553) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน ผลการวิจัย พบว่า ระดับความสุขในการทำงานเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน อยู่ในระดับมีความสุขมาก โดยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานในปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านความรักในงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด รองลงมาคือปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และด้านภาวะความเป็นผู้นำของหัวหน้า/ผู้บริหาร ตามลำดับ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับชั้น รายได้ต่อเดือน และอายุราชการ ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับความสุขในการทำงาน

กฤษกรณม์ ยศรุ่งเรือง (2558) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปฐมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความสุขทางสังคม รองลงมาคือด้านความสุขทางปัญญา ด้านความสุขทางใจ และความสุขทางกาย ส่วนผลการเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครู จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำแนกตามประสบการณ์ในการ

ทำงาน พบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## วิธีดำเนินการวิจัย

### วิธีการเก็บข้อมูล

โดยทำการแจกแบบสอบถามให้กับข้าราชการกรมการคำภายใน (ส่วนกลาง) โดยจะแจกให้กับข้าราชการสำนัก/กองต่าง ๆ ที่ปฏิบัติราชการอยู่ในส่วนกลาง โดยแบ่งช่วงการแจกแบบสอบถามออกเป็น 2 ช่วง คือ ช่วงที่ 1 วันที่ 17 มิถุนายน 2562 ช่วงเวลาแจกแบบสอบถาม ตั้งแต่เวลา 16.30 – 17.00 น. จำนวน 150 ชุด ช่วงที่ 2 วันที่ 18 มิถุนายน 2562 ช่วงเวลาแจกแบบสอบถาม ตั้งแต่เวลา 12.30 – 13.00 น. จำนวน 50 ชุด ทั้งนี้ผู้วิจัยได้เก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์นี้ ผู้วิจัยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้ได้ผลการวิเคราะห์ที่ถูกต้องและน่าเชื่อถือ โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ) ในการวิเคราะห์ตัวแปรข้อมูล ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคลจะแสดงข้อมูลเฉพาะค่าร้อยละ (Percentage) ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อความสุข ในการปฏิบัติงาน และข้อมูลการวัดระดับความสุขในการปฏิบัติงานจะแสดงเป็นข้อมูลค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 2 การรายงานด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่การวิเคราะห์สมมติฐานทั้งสองข้อ โดยการใช้สถิติการวิจัยดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 จะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที (t-test) ในกรณีการเปรียบเทียบ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ และจะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) หรือการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance : One way ANOVA) กรณีการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา เงินเดือนปัจจุบัน และอายุราชการ

สมมติฐานข้อที่ 2 จะใช้สถิติทดสอบการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) โดยจะทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เพื่อทดสอบหาปัจจัยขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการคำภายใน (ส่วนกลาง)

## ผลการวิจัย

1. การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการกรมการค้าภายใน (ส่วนกลาง) ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีช่วงอายุส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 30 - 40 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ และมีสถานภาพโสด มีอัตราเงินเดือนอยู่ระหว่าง 15,001 - 20,000 บาท และข้าราชการกรมการค้าภายใน (ส่วนกลาง) ส่วนใหญ่มีอายุราชการน้อยกว่า 5 ปี

ระดับความคิดเห็นของข้าราชการกรมการค้าภายใน (ส่วนกลาง) เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ พบว่า ข้าราชการมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{x} = 3.78$ ) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{x} = 3.78$ ) ด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กร พบว่า ข้าราชการ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{x} = 3.59$ ) ด้านการสื่อสารในองค์กร พบว่า ข้าราชการ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{x} = 3.73$ ) ด้านความภูมิใจในการสร้างประโยชน์ต่อสังคม พบว่า ข้าราชการมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{x} = 3.72$ )

ระดับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการค้าภายใน (ส่วนกลาง) พบว่า ข้าราชการมีความสุขภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.69$ ) ตัวแปร ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ มีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ( $\bar{x} = 3.97$ ) ขณะที่ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ถ้าสิ่งต่าง ๆ ไม่เป็นไปตามที่คาดหวังจะรู้สึกหงุดหงิด ( $\bar{x} = 3.27$ )

## 2. การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

2.1 สมมุติฐานข้อที่ 1: พบว่าข้าราชการที่มีปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส เงินเดือนปัจจุบัน และอายุราชการที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์พบว่า ข้าราชการที่มีปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่มีกลุ่มระดับการศึกษาต่างกัน มีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคลด้านเพศ ด้านอายุ ด้านสถานภาพสมรส ด้านเงินเดือนปัจจุบัน และด้านอายุราชการที่แตกต่างกัน มีความสุขในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.2 สมมุติฐานข้อที่ 2: ปัจจัยด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กร ด้านการสื่อสารในองค์กร ด้านความภูมิใจในการสร้างประโยชน์ต่อสังคม มีอิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการค้าภายใน (ส่วนกลาง)

สถิติที่ใช้ทดสอบคือ สถิติทดสอบการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิเคราะห์แบบการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านการสื่อสารในองค์กร และด้านความภูมิใจในการสร้างประโยชน์ต่อสังคม ไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการค้าภายใน (ส่วนกลาง) ส่วนปัจจัยด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ และด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กร มีอิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการค้าภายใน (ส่วนกลาง) ร้อยละ 47.10

## บทสรุปและข้อเสนอแนะ

### อภิปรายผลการวิจัย

1. ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการค้าภายใน (ส่วนกลาง) แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า ความแตกต่างของคุณสมบัติส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส เงินเดือนปัจจุบัน และอายุราชการ มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการค้าภายใน (ส่วนกลาง) ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนฤมล แสงผล (2554) ซึ่งทำการศึกษารื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการทำงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน และความแตกต่างของคุณสมบัติส่วนบุคคลในส่วนของวุฒิการศึกษา มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการค้าภายใน (ส่วนกลาง) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกฤษกรณ์ ยศรุ่งเรือง (2558) ซึ่งทำการศึกษารื่อง ความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาปฐมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผลการเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครู จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยนี้ขัดแย้งกับงานวิจัยของ กนกพร เศรษฐกร (2553) ได้ทำการศึกษารื่อง ความสุขในการทำงานของตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความสุข ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุราชการ ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับความสุขในการทำงาน

2. ปัจจัยขององค์กร มีอิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมการค้าภายใน (ส่วนกลาง) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ และปัจจัยด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กร มีอิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการค้าภายใน (ส่วนกลาง) (Sig. = .026), (Sig. = .008) อย่างมาก อาจเป็นเพราะหัวหน้ามีการกระจายงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน จนทำให้บางคนได้ปริมาณงานที่มากเกินไป และบางคนได้ปริมาณงานน้อยเกินไปทั้งที่อยู่ในตำแหน่งเดียวกัน จึงทำให้เจ้าหน้าที่

มีความเหนื่อยล้าจากการทำงาน และงานที่ได้รับมอบหมายมีผลออกมาไม่มีคุณภาพ ซึ่งทำให้คนที่ได้รับงานเป็นจำนวนมากไม่ได้รับความยุติธรรมในการทำงาน ซึ่งเหตุผลต่าง ๆ เหล่านี้อาจทำให้ข้าราชการไม่ค่อยมีความสุขในการปฏิบัติงาน และเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดการลาออก โอนย้ายได้

3. ระดับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการค้าภายใน (ส่วนกลาง) ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการกรมการค้าภายใน (ส่วนกลาง) มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยระดับความสุขเท่ากับ 3.69 ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของพนชัย เม่นฉาย และคณะ (2550) ที่พบว่าความอยู่ดีมีสุข และความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยระดับความสุขเท่ากับ 3.71 และผลการศึกษาของรัตน เตจ๊ะวารี (2553) ที่พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากร สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความสุขเท่ากับ 3.87

เมื่อพิจารณาความสุขในการปฏิบัติงานเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการมีระดับความสุขอยู่ในระดับมาก โดยในข้อมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยระดับความสุขมากที่สุดเท่ากับ 3.97 ซึ่งข้าราชการจะมีการสร้างความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้นั้น จำเป็นต้องมีการสื่อสารที่ดีเพื่อร่วมกันดำเนินงานให้บรรลุภารกิจขององค์กร โดยผู้บังคับบัญชาจะทำหน้าที่อำนวยความสะดวกให้นโยบายและข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องและเหมาะสมแก่พนักงาน และในทางตรงกันข้ามก็ต้องรับฟังข่าวสารข้อมูล ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นของพนักงาน เพื่อให้สามารถประสานงานงานในการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ทิพย์ นิลนพคุณ (ม.ป.ป.) ที่กล่าวถึงมนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน และผลการวิจัยของกฤษกรณ์ ยศรุ่งเรือง (2558) ที่ศึกษาความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปฐมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 พบว่า ผู้บริหาร และครูมีความสุขทางสังคมอยู่ในระดับมาก รองลงมาพบว่าข้าราชการมีความรู้สึกภูมิใจในตัวเอง มีระดับความสุข เท่ากับ 3.96 ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการลำดับขั้นของมาสโลว์ ที่กล่าวว่า ความต้องการของมนุษย์จะเรียงกันเป็นลำดับขั้น ตามความสำคัญ เมื่อความต้องการในระดับขั้นต้นได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะให้ความสนใจกับความต้องการระดับสูงขึ้นไปเรื่อย ๆ

### **ข้อเสนอแนะ**

ข้อค้นพบจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ สามารถนำข้อมูลไปเป็นแนวทาง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และตอบสนองความต้องการของบุคลากรกรมการค้าภายใน ในการสร้างความสุขในการปฏิบัติงานต่อไป ดังนั้นจึงได้มีการกำหนดข้อเสนอแนะดังนี้ ปัจจัยส่วนบุคคล จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านระดับการศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ เนื่องจากการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาความรู้ ความคิด ความประพฤติ ค่านิยม ทศนคติ ตลอดจนคุณธรรมของข้าราชการและนำไปสู่ความสุขในการปฏิบัติงาน ดังนั้นทางกรมฯ ควรให้ความสำคัญกับกิจกรรมการพัฒนาและส่งเสริมระบบการเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อให้ข้าราชการเกิด

การเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยการจัดสรรทุนการศึกษาเพื่อให้ข้าราชการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศ เพื่อเป็นการสร้างบุคลากรที่มีศักยภาพ มารองรับการขับเคลื่อนภารกิจ และยุทธศาสตร์ของกรมฯ ในอนาคต โดยต้องอาศัยองค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่ ๆ ซึ่งเป็นการเสริมสร้างฐานความรู้ให้แก่องค์กรในระยะยาว ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน ในด้านภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์กร มีคะแนนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดกว่าด้านอื่น ๆ ดังนั้นจึงสะท้อนให้เห็นว่า กรมการค้าภายในควรให้ความสำคัญกับการที่จะให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และนโยบายขององค์การเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ตลอดจนยอมรับการตัดสินใจของบุคลากร และมีความใกล้ชิดหรือเป็นกันเองระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรในองค์กร ทั้งนี้ ผลการวิจัยยังพบว่า ข้าราชการมีความประทับใจในผู้บริหาร ซึ่งก็คือ ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ทำงาน บุคลิกภาพดี อีกทั้งยังมีการปฏิบัติราชการอย่างเป็นระบบ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีการกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ เอกลักษณะที่ชัดเจนในการปฏิบัติราชการอันนำไปสู่การพัฒนา ทั้งนี้หัวหน้างานหรือผู้บริหารควรมีการกระจายงานให้บุคลากรอย่างทั่วถึง และมีการมอบหมายงานสอดคล้องกับความสามารถ ความถนัดของแต่ละบุคคล อันจะนำไปสู่ความสุขในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง อีกทั้งยังเกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย

## เอกสารอ้างอิง

- กนกพร เศรษฐกร. (2553). ความสุขในการทำงานของตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- กฤษกรณ ยศรุ่งเรือง. (2558). ความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์ มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา.
- ขวัญเมือง บวรอัศวกุล. (2551). องค์กรแห่งความสุข. ค้นเมื่อ 20 พฤษภาคม 2560, จาก <http://tpso4.m-society.go.th/index.php/th/tpso-news/2017-05-16-15-16-27/43-happy-workplace-8>
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนรัตน์. (2559). การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขในยุคสังคม 4.0 อย่างยั่งยืน. ค้นเมื่อ 20 พฤษภาคม 2562, จาก <http://www.happy-workplace.com/index.php/คลังความรู้/ บทความ/134-การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขในยุคสังคม-4-0-อย่างยั่งยืน.html>

ชนิดา วงศ์บุญ, อรพิน สันติธีรากุล. (2554). ความสุขในการทำงานของตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ทิพย์ นิลนพคุณ. (ม.ป.ป.). แนวคิดมนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน. ค้นเมื่อ 1 กรกฎาคม 2562, จาก <https://pirun.ku.ac.th/~agrprct/envelop/working%20process2.doc>

นที วงศ์โสมพะ. (2562, 6 มิถุนายน). สัมภาษณ์โดยวารุณี เตชะนา, ที่กรมการค้าภายใน.

นฤมล แสงผล. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

นิพนธ์ คันธเสวี. (2528). มนุษย์สัมพันธ์เพื่อการพัฒนาสังคม. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

พันชัย เม่นฉาย, วันสวี ดินิสสัย, ธนากร ปักษา, ครรชิต อนุกุล, ศรีสุดา วงศ์วิเศษกุล, สุระสิทธิ์ ทรงม้า และคณะ. (2560). ความอยู่ดีมีสุข และความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต.

รัตนา เตจ๊ะวารี. (2553). ความสุขในการทำงานของบุคลากร สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ละอองทิพย์ บุญเกียรติ. (2556). องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace). ค้นเมื่อ 4 มิถุนายน 2562, จาก <https://www.gotoknow.org/posts/548013>

วิภาดา มุกดา, นฤตย์ร่ำภา ทรัพย์ไพบุลย์. (2560). ความสุขในการทำงานของครูผู้ดูแลเด็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสวนดุสิต.

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ. (ม.ป.ป.). องค์กรแห่งความสุข. ค้นเมื่อ 24 มิถุนายน 2562, จาก <https://www.happy8workplace.com/>

เสถียร เหลืองอร่าม. (2525). ความต้องการของมนุษย์. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.

สุทิดา จันทร์บุตร. (2550). ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2553). บริหารความสุขในการทำงาน. ออนไลน์. ค้นเมื่อ 19 พฤษภาคม 2562, จาก <http://www.peoplevalue.co.th/index.php?lay=show&ac=article&ld=539104744&Ntype>

Abraham Maslow. (2018). Maslow's Hierarchy of Needs. Retrieved May 23, 2019 from <https://www.simplypsychology.org/maslow.html>