

## ความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง

ธัญยานิษฐา บุญมาศ<sup>1</sup> และ ประภัสสร วิเศษประภา<sup>2</sup>

### บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปของปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบโดยใช้สถิติ t-test และสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างระหว่างตัวแปร จะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD และใช้สถิติการถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุเฉลี่ยระหว่าง 25-35 ปี โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานเฉลี่ยน้อยกว่า 5 ปี

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งปัจจัยภายในองค์กรทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ล้วนมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ทั้งสิ้น เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าปัจจัยภายในองค์กรด้านลักษณะงาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานน้อยที่สุด ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมของบุคลากรกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง พบว่า อยู่ในเกณฑ์มาก หมายถึง บุคลากรของกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง มีความสุขในการทำงานมาก สามารถแบ่งระดับความสุข โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่

1) ด้านน้ำใจดี (Happy Heart) 2) ด้านจิตวิญญาณดี (Happy Soul) 3) ด้านใฝ่รู้ดี (Happy Brain)

4) ด้านสังคมดี (Happy Society) 5) ด้านครอบครัวดี (Happy Family) 6) ด้านสุขภาพเงินดี (Happy Money) 7) ด้านการงานดี (Happy Work life) 8) ด้านสุขภาพดี (Happy Body) และ 9) ด้านผ่อนคลายดี (Happy Relax)

*คำสำคัญ : ความสุขในการทำงาน, บุคลากร, กรมบัญชีกลาง*

### **Abstract**

The study of The happiness in work of personnel of The Comptroller General's Department, Ministry of Finance. Have a purpose, To study the general condition of personal factors and internal factors affecting the happiness of work of Comptroller General's personnel, Ministry of Finance and To study the relationship of personal factors And internal factors affecting the happiness of work of Comptroller General's personnel, Ministry of Finance. The data was collected from the sample group, namely personnel of The Comptroller General's Department, Ministry of Finance, 400 people, used questionnaires as a tool for data collection. Statistics used in the descriptive analysis were frequency, percentage, mean and standard deviation (SD) test to compare the statistical t-test and One-Way ANOVA. If there are differences between the variables will be compared individually by means of LSD and Multiple Regression Analysis.

The study found that Most of the respondents were female. The average age was between 25-35 years, with most of the sample group having a bachelor's degree. And most of the samples had an average working time of less than 5 years.

The results of analysis of internal factors affecting the happiness at work. The overall is at a high level. Which factors within the organization in all 4 aspects are The nature of work, Relationships in the workplace, Working environment and Compensation and benefits, all influences the happiness in the work of the Comptroller General's Department, Ministry of Finance. When considering each aspect, it was found that The nature of work were the most influencing factors for happiness at work, followed by Compensation and benefits, Relationships in the workplace, and Working environment had the least influence on happiness in work, respectively.

---

<sup>1</sup>นักศึกษานิเทศศาสตร์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

<sup>2</sup>อาจารย์พิเศษ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

The results of the analysis of the happiness at work. Overall, the personnel of the Comptroller General's Department, Ministry of Finance found that it was very high, referring to the personnel of the Comptroller General's Department, Ministry of Finance is very happy to work. The level of happiness can be divided by average from descending to : 1) Happy Heart 2) Happy Soul 3) Happy Brain 4) Happy Society 5) Happy Family 6) Happy Money 7) Happy Work life 8) Happy Body and 9) Happy Relax

**Keyword :** happiness in work, personnel, the comptroller general's department

## 1. บทนำ

จากสถานการณ์และสภาพสังคมในโลกปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นโครงสร้างประชากร เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีการพัฒนาด้านนวัตกรรมต่าง ๆ ทำให้การดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคลเปลี่ยนแปลงไป มีการปรับตัวตลอดเวลา เพื่อความอยู่รอดของชีวิต ส่งผลให้คนจำนวนมากเกิดความเครียดในการที่ต้องเผชิญกับเหตุการณ์และปัญหาต่าง ๆ จนทำให้ความสุขในการดำรงชีวิตลดลง ทำให้เป็นปัญหาทางสุขภาพจิตจนเกิดการเจ็บป่วยทางจิตได้ ดังนั้นความสุขของคนจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติภารกิจในชีวิตประจำวันของแต่ละคน

ความสุขในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญกับบุคคลในสังคมปัจจุบัน เพราะในช่วงวัยทำงานเราใช้ชีวิตในการทำงานไม่น้อยกว่า 1 ใน 3 ของแต่ละวัน และในช่วงเวลาของคนปกติทั่วไปเกินกว่าครึ่งชีวิตแต่ละบุคคลต้องทำงานไม่ต่ำกว่า 35 ปี สถานที่ทำงานจึงควรเป็นสวรรค์ของเราที่จะทำงานได้อย่างมีความสุข แต่ในทางตรงกันข้ามคงเป็นเรื่องเศร้ามากที่เราจะต้องทนทำงานถึงวันละ 8-10 ชั่วโมง หรืออาจมากกว่านั้นและรอคอยแต่วันหยุดในแต่ละสัปดาห์ ดังนั้นการสร้างเสริมความสุขในการทำงานจะส่งผลต่อสภาพร่างกายและจิตใจทั้งทางตรงและทางอ้อมอันจะส่งผลต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (ชวนชม ชินะดังกูร และคณะ, 2560)

นอกจากความสุขในการทำงานมีผลต่อระดับปัจเจกบุคคลแล้ว ความสุขในการทำงานยังมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร เพราะความสุขในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรและความยั่งยืนขององค์กรอีกด้วย เพราะการแข่งขันในปัจจุบันไม่ได้วัดกันที่ผลกำไรเพียงอย่างเดียว แต่ยังแข่งขันกันด้วยความสามารถในการผลิต การสร้างสรรค์นวัตกรรมและการให้บริการที่เป็นเลิศแก่ลูกค้า ดังนั้น องค์กรที่ต้องการจะประสบความสำเร็จก็ต้องสามารถบริหารทำให้คนทำงานที่อยู่ในองค์กรเกิดความสุขในการทำงานให้ได้ด้วย จะเห็นได้ว่าถ้าบุคลากรในองค์กรมีความสุขในการทำงานจะส่งผลดีต่อทั้งตนเอง ต่องาน และต่อองค์กร

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปของปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง

### สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลังที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน
2. ปัจจัยภายในองค์กรมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง

### ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ซึ่งมีประชากรทั้งหมด 3,037 คน (กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมบัญชีกลาง, ธันวาคม 2563) ขนาดกลุ่มตัวอย่างได้จากสูตรการคำนวณสูตรของ Yamane (1976) กลุ่มตัวอย่างคิดค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ 0.05 หรือคิดเป็นค่าความคลาดเคลื่อนที่ 5% ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% จากการคำนวณได้กลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมในการวิจัย คือ บุคลากรจำนวน 400 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยแบ่งเป็น 4 กลุ่มได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว เก็บข้อมูลโดยการสุ่มทุกชั้นแบบกำหนดสัดส่วน
2. ขอบเขตด้านเนื้อหาและประเด็นในการศึกษา ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร และปัจจัยภายในองค์กรของกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ตัวแปรตาม ได้แก่ ความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง
3. ขอบเขตระยะเวลาการดำเนินการวิจัย ตั้งแต่เดือนธันวาคม 2563 - กุมภาพันธ์ 2564

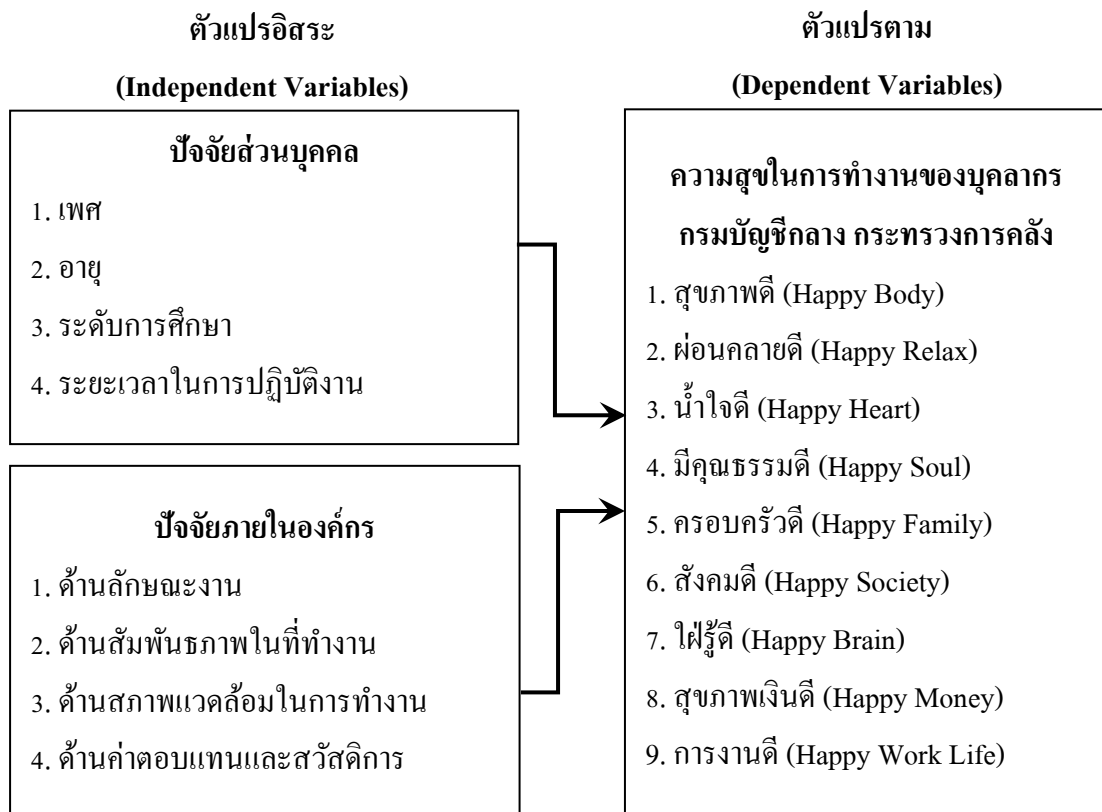
### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ประโยชน์เชิงวิชาการ สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อการศึกษา และพัฒนารูปแบบการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยภายในองค์กร และความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ซึ่งผู้วิจัยคาดหวังว่าผลจากการวิจัยครั้งนี้จะสามารถเป็น

ประโยชน์กับผู้ที่เกี่ยวข้องและผู้สนใจศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรดังกล่าว ตลอดจนใช้เป็นพื้นฐานสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

2. **ประโยชน์เชิงนโยบาย** สามารถทำให้ผู้บริหาร ผู้ที่เกี่ยวข้อง ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ทั้งนี้เพื่อให้ผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้อง สามารถกำหนดนโยบายการปฏิบัติงาน สร้างวิธีการทำงานที่ดี ส่งเสริมกิจกรรมเสริมสร้างความสุข เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ และสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข

### กรอบแนวคิดการวิจัย



### 2. ทบทวนวรรณกรรม

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์ ถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ ความสุขในการทำงานจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะมนุษย์ทำงานเพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ และตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน การวิจัยครั้งนี้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากร เพราะคน คือทรัพยากรที่มีคุณค่า ถ้าเขามีความสุขจะสามารถ

ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มศักยภาพ (ประเวช ตันติพิวัฒนสกุล และเอกอนงค์ สิตลาภินันท์, 2554, หน้า 35)

### ความหมายของความสุขในการทำงาน

ความหมายของคำว่า “ความสุข (Happiness)” นั้นเป็นการยากที่หาคำจำกัดความที่ได้ความหมายที่แท้จริง เนื่องจากคำว่า “ความสุข” ในบริบทของแต่ละบุคคล กลุ่มองค์กร สังคม ประเทศ ต่างมีความหมายที่แตกต่างกัน ในการศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงานนั้นได้มีการเสนอแนวคิดในหลายมุมมอง ซึ่งมีการใช้คำศัพท์ที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ได้มีนักวิชาการให้ความหมายของความสุขในการทำงานและอธิบายถึงสิ่งบ่งชี้ความสุขในการทำงานไว้ดังนี้ ความสุขคนทำงาน หมายถึง ประสบการณ์ และความรู้สึกของคนทำงาน ที่ต้องการให้ตนเป็นที่ยกย่องและยอมรับจากคนทั่วไป การได้ทำงานในที่ทำงานที่มั่นคง มีความก้าวหน้า การเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาอย่างทั่วถึง การมีผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตาและกรุณา การมีเพื่อนร่วมงานที่จริงใจ การได้รับสวัสดิการที่พอเพียง และการได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน ซึ่งถ้าคนทำงานได้รับสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวอย่างบ่อยครั้งและต่อเนื่อง คนทำงานก็จะทำงานอย่างมีความสุข (ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2555) ความรู้สึกทางบวกที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยบุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเพลิดเพลินสนุกสนาน กระตือรือร้นในงานที่ทำ มีความพึงพอใจและความภาคภูมิใจ ในงานได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดี รับรู้ว่างานที่ตนทำนั้นมีความสำคัญ มีคนเห็นคุณค่าของงานที่ทำ และมีความสุขในการทำงาน (สุมาลี ดวงกลาง, 2560)

### ทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg, Mausner & Snyderman (1959) ได้กล่าวถึงปัจจัยหลายอย่างที่มีผลต่อการทำงานของบุคลากร ปัจจัยที่สำคัญแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจบุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีอยู่ 5 ประการ คือ 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การได้รับการยอมรับ 3) ลักษณะของงาน 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้า และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) เป็นปัจจัยที่ค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีจะทำบุคคลไม่ชอบงานที่ทำ ปัจจัยค้ำจุนมีองค์ประกอบ 11 ประการ คือ 1) เงินเดือน 2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต 3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 4) สถานะของอาชีพ 5) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 6) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 7) การปกครองบังคับบัญชา 8) นโยบายและการบริหารงาน 9) สภาพการทำงาน 10) ความเป็นส่วนตัว 11) ความมั่นคงในงาน

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1970) ได้กล่าวว่า มนุษย์ทุกคนมีความต้องการ และความต้องการจะไม่มีวันสิ้นสุด การเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานและการตอบสนอง ความต้องการของมนุษย์จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญในการที่จะสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ปฏิบัติงานและสามารถตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลให้ได้มากที่สุด

จากการทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน อันเนื่องมาจากลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย ความสัมพันธ์ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งทำให้รู้สึกพึงพอใจเป็นอารมณ์ทางบวกในแต่ละวัน และผู้วิจัยสนใจแนวคิดของ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) เพื่อใช้วัดระดับความสุขของบุคลากรใน 9 มิติ ได้แก่ สุขภาพดี (Happy Body) ผ่อนคลายดี (Happy Relax) น้ำใจดี (Happy Heart) จิตวิญญาณดี (Happy Soul) ครอบครัวดี (Happy Family) สังคมดี (Happy Society) ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) สุขภาพเงินดี (Happy Money) การงานดี (Happy Work Life) เนื่องจากมีความใกล้เคียงกับชีวิตและความเป็นอยู่ของคนทำงานมากที่สุด

### 3. วิธีการศึกษา

ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้แนวทางการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การสุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดตัวอย่าง (sample size) ให้มีความเหมาะสมกับระดับความเชื่อมั่น ในทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ความคลาดเคลื่อนที่ 5% จึงได้นำสูตรของ Yamane (1976) มาใช้ ดังนี้

$$\text{มีสูตรการคำนวณ ดังนี้} \quad n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

โดย  $n$  = จำนวนของขนาดตัวอย่าง,  $N$  = จำนวนรวมทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการศึกษา,  $e$  = ความคลาดเคลื่อนที่จะยอมรับได้ 0.05

ผู้วิจัยจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยขนาดประชากรมีค่าเท่ากับ 3,037 คน และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับร้อยละ 95 ซึ่งสามารถสรุปขนาดกลุ่มตัวอย่างได้ จำนวน 400 คน และเลือกจากประชากรเป้าหมาย โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสุ่มอย่างง่าย กระบวนการคลัง

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยการใช้คำถามปลายปิด ซึ่งลักษณะการตั้งข้อคำถามเป็นการเลือกตอบแบบประเมินค่า (Likert's scale) โดยแบ่งระดับออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก

ปานกลาง น้อย และ น้อยที่สุด ตามลำดับ และแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการเก็บแบบสอบถามโดยมีการ ทบทวนวรรณกรรม ศึกษาจากหนังสือ เอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากร โดยสร้างแบบสอบถาม ตามวัตถุประสงค์การศึกษา การตั้งคำถามแบบปลายปิดและวิธีการ เรียงลำดับแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) และนำแบบสอบถามที่ได้ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความ เทียบตรงของเนื้อหา (Content Validity) จำนวน 3 ท่าน จากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุง แก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (try-out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน เพื่อนำมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Corrected item-total correlation) และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของ Cronbach แล้วนำ แบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแล้วจำนวน 400 ชุด ออกเก็บข้อมูล จากนั้นนำแบบสอบถาม ทั้งหมดมาทำการตรวจสอบการตอบคำถามในแบบสอบถาม แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคำนวณสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS

การศึกษานี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) โดยผู้วิจัยได้แบ่งข้อมูล การศึกษาออกเป็น 2 ลักษณะดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการแจกแบบสอบถามจำนวน 400 ชุด โดยผู้วิจัยได้ทำการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลออนไลน์ผ่าน Google Form โดยตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จากนั้นจึงนำมาวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นต่อไป

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ บทความ วารสารวิชาการ ผลงานวิจัยที่ทำการศึกษามาก่อนแล้ว และการค้นคว้าข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต เพื่อนำมาใช้ประกอบการศึกษา เพื่อกำหนดกรอบแนวความคิดในงานวิจัย และใช้อ้างอิงในการเขียน รายงานผลการวิจัยได้

และการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics Analysis) ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบายข้อมูลแต่ละส่วน

2. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics Analysis) ใช้สถิตินี้เพื่อทดสอบสมมติฐานที่มีระดับนัยสำคัญที่ 0.05 โดยใช้การทดสอบ t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตาม และ ANOVA, F-test เพื่อทดสอบความแตกต่างค่า mean ของระดับ

ความสำคัญ และใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตาม

#### 4. ผลการศึกษาและอภิปราย

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 328 คน คิดเป็นร้อยละ 82 ในขณะที่เพศชาย มีจำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 18 บุคลากรส่วนมากจะอยู่ในช่วงอายุ 25-35 ปี จำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 62.5 รองลงมาคือ ช่วงอายุ 36-45 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 22.5 ช่วงอายุมากกว่า 45 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 11.5 และช่วงอายุน้อยกว่า 25 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.5 ตามลำดับ นอกจากนี้ บุคลากรส่วนมากอยู่ในระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 293 คน คิดเป็นร้อยละ 73.2 รองลงมาคือ ปริญญาโท จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 22 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8 โดยบุคลากรส่วนมากระยะเวลาในการปฏิบัติงานจะน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 48.2 รองลงมาคือ ช่วง 5-10 ปี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 25.3 ช่วง 11-15 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 14 ช่วง 16-20 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5 ช่วง 21-25 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4 และมากกว่า 25 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.5 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง โดยรวมแล้วมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 3.82 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ปัจจัยด้านลักษณะงานมีค่าเฉลี่ย 3.80 ซึ่งอยู่ในระดับมากเช่นกัน ถัดมาคือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.48 อยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ 3.40 อยู่ในระดับปานกลาง

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับระดับความสุขในการทำงานโดยรวมของบุคลากรกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.84 แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีความสุขในการทำงานภายในกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลังมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายมิติ พบว่า ด้านน้ำใจดี (Happy Heart) ของบุคลากรมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 4.13 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ จิตวิญญาณดี (Happy Soul) มีค่าเฉลี่ย 4.05 อยู่ในระดับมาก ถัดมาคือ ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) มีค่าเฉลี่ย 3.97 อยู่ในระดับมากเช่นกัน และด้านผ่อนคลายดี (Happy Relax) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ 3.58 อยู่ในระดับมาก

### ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ที่มีเพศ อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ในขณะที่บุคลากรกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง พบว่า ปัจจัยภายในองค์กรทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ล้วนมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ทั้งสิ้น โดยความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยภายในองค์กร 3 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความคิดเห็นเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในขณะที่ความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยภายในองค์กรด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน เป็นเพียงด้านเดียวที่มีความคิดเห็นในทิศทางตรงกันข้าม ทั้งนี้ ผลการวิเคราะห์สามารถอธิบายถึงการเปลี่ยนแปลงของความสุขในการทำงาน โดยรวมได้ร้อยละ 59

### 5. สรุปผลการศึกษา

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 82 มีอายุเฉลี่ยระหว่าง 25-35 ปี ร้อยละ 62.5 โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 73.2 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานเฉลี่ยน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.2

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยภายในองค์กรด้านลักษณะงาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานน้อยที่สุด ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพบว่า ความสุขทางด้านน้ำใจดี (Happy Heart) ทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านจิตวิญญาณดี (Happy Soul) ด้านใฝ่รู้ดี (Happy Brain) ด้านสังคมดี (Happy Society) ด้านครอบครัวดี (Happy Family) ด้านสุขภาพเงินดี (Happy Money) ด้านการงานดี (Happy

Work life) ด้านสุขภาพดี (Happy Body) และด้านผ่อนคลายดี (Happy Relax) ทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานน้อยที่สุด ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน พบว่า บุคลากรกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ที่มีเพศ อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ในขณะที่บุคลากรกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบจากสมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ปัจจัย ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยภายในองค์กรทั้ง 4 ด้าน ล้วนมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ทั้งสิ้น

### การอภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง สามารถอภิปรายได้ดังนี้

1. ปัจจัยภายในองค์กรด้านลักษณะงาน บุคลากรกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ให้ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยผลการศึกษาพบว่า การที่บุคลากรได้ปฏิบัติงานที่มีความหลากหลาย และท้าทายความสามารถอยู่เสมอ และสามารถปฏิบัติงานได้ตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการได้ด้วยตัวเองจะทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานสูง แต่หากถูกจำกัดขอบเขตทางความคิด หรือไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ ก็จะทำให้ความสุขในการทำงานลดลง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสิรินทร แซ่ฉั่ว (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน ที่ว่า คุณลักษณะของงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจและความพึงพอใจในงาน

2. ปัจจัยภายในองค์กรด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน บุคลากรกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ให้ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยผลการศึกษาพบว่า หากความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานนั้นเป็นไปอย่างดีไม่มีปัญหางานที่ออกมายอดเยี่ยมไปด้วย แต่ถ้าหากมีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน ไม่ว่าจะเป็นเพื่อนไม่ช่วยงาน เพื่อนชอบตามงานบ่อย ๆ หรือเจอการเมืองในที่ทำงาน ก็จะทำให้รู้สึกลำบากใจ นานวันเข้าก็มีความสุขในการทำงาน ส่งผลให้งานออกมาล่าช้า หรือผลงานไม่เป็นไปตามเป้าที่ตั้งไว้ ในขณะที่เดียวกันถ้าคนทำงานภายใต้หัวหน้างานที่ชอบใช้อำนาจบังคับ ไม่ค่อยรับฟัง

ความคิดเห็น คอยจ้องจับผิดตลอดเวลา คนทำงานจะเริ่มอึดอัดและไม่มีความสุขกับการทำงาน ส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพไม่ดีเท่าที่ควรด้วยเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการทดสอบด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน หากมีสัมพันธภาพในที่ทำงานที่ดี คอยให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงานก็จะทำให้เกิดความรู้สึกสบายใจและเป็นกันเอง จะทำให้นุคลากรทำงานได้อย่างมีความสุข นอกจากนี้สิ่งที่บุคลากรต้องการ คือ การได้รับการยอมรับในความสามารถ การได้รับคำชมเชย ยกย่องสรรเสริญจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนุรปาชียะห์ ฎนา (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี พบว่าเมื่อบุคลากรและเพื่อนร่วมงานต่างให้ความช่วยเหลือให้คำแนะนำซึ่งกันและกัน จะทำให้นุคลากรรู้สึกสบายใจเป็นกันเองเมื่อได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าความเป็นกันเอง อยู่ด้วยกันเหมือนเป็นพี่น้อง และการทำงานเป็นทีมที่ดีนั้นสามารถสร้างความสุขและความผูกพันในองค์กร อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรแต่ละคนด้วย

3. ปัจจัยภายในองค์กรด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน บุคลากรกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ให้ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่า บุคลากรพึงพอใจกับสภาพแวดล้อมและบรรยากาศทั่วไปในที่ทำงาน เช่น เสียง แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศ มีความเหมาะสมและส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้อย่างสะดวก นอกจากนี้การจัดบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม ห้องพัก ห้องน้ำ ห้องสุขา ที่เพียงพอต่อความต้องการ และมีสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ อุปกรณ์ที่เพียงพอและจัดไว้อย่างเป็นระบบ สิ่งเหล่านี้ทำให้นุคลากรรู้สึกมั่นคงปลอดภัย สะดวกสบายที่ได้ทำงานอยู่ในองค์กรแห่งนี้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุกริน ทวีสุต (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวเราทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต มองเห็นได้หรือไม่สามารถมองเห็นได้ และมีผลกระทบต่อบุคคลในหน่วยงาน ทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม รวมทั้ง มีผลต่อคุณภาพชีวิตของคนงานด้วย

4. ปัจจัยภายในองค์กรด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ บุคลากรกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ให้ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่า บุคลากรได้รับการส่งเสริมสนับสนุนเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เช่น การศึกษาต่ออบรมสัมมนา นอกจากนี้บุคลากรยังพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรมอีกด้วย ทั้งนี้ บุคลากรมีความเข้าใจในการคำนวณอัตราเงินเดือนและอัตราค่าตอบแทนของระบบราชการมากขึ้นว่าเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2558 ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของสำนักงาน ก.พ. ที่ว่า เงินเดือนพื้นฐาน (Base Salary) คือ

ค่าตอบแทนที่จ่ายให้กับข้าราชการพลเรือนสามัญทุกคนตามประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง เพื่อสะท้อนถึงขนาดของงาน (Job Size) ผลงาน (Performance) และสมรรถนะ (Competency) โดยปัจจุบันได้แบ่งบัญชีเงินเดือนออกเป็น 4 บัญชีตามประเภทตำแหน่ง ได้แก่ ประเภทบริหาร ประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป ซึ่งแต่ละประเภทได้มีการกำหนดเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของแต่ละระดับไว้

5. เมื่อทำการศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่าบุคลากรกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลังที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานต่างกัน สอดคล้องกับผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยมีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ในขณะที่บุคลากรกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลังที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่ต่างกัน อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของวัชร ณรงค์ฤทธิเดช (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีเพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพสมรส ประเภทของบุคลากร และอายุการทำงานแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน ส่วนบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

#### ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. องค์กรควรให้ความสำคัญและพัฒนารูปแบบการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการกระชับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร ตลอดจนสานสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานภายนอกองค์กร และระหว่างองค์กรกับชุมชน เพื่อจะได้เป็นประโยชน์ต่อการประสานงานกันในอนาคต
2. องค์กรควรมีการส่งเสริม สนับสนุน การทำงานเป็นทีม ให้ความช่วยเหลือให้คำแนะนำซึ่งกันและกัน และทำงานอย่างพี่น้องอย่างกัลยาณมิตร ตลอดจนมีการยกย่อง ชมเชย หรือให้รางวัลกับบุคลากรที่มีผลงานดี ทั้งในระดับฝ่ายงานและระดับองค์กร
3. องค์กรควรมีนโยบาย และแผนงานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานให้ชัดเจนขึ้น โดยเฉพาะด้านการพัฒนาความสามารถบุคคล ความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน โดยการจัดทำคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Career Path) ของแต่ละตำแหน่งงาน เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องให้กับผู้ปฏิบัติงานได้ทราบถึงความก้าวหน้าและมั่นคงของอาชีพ

## บรรณานุกรม

- ชวนชม ชินะตังกูร, ศิริชัย ชินะตังกูร และสมใจ เดชบำรุง, (2560). **ความสุขในการทำงานของบุคลากรการศึกษา สังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย. สืบค้นเมื่อ 28 ธันวาคม 2563, จาก <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/suedureasearchjournal/article/view/111577>
- นุรปาชียะห์ ภูนา. (2562). **ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี**. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาด้านจิตวิทยา). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์.
- ประเวช ตันติพิวัฒนสกุล และเอกอนงค์ สิตลาภินันท์, (2554). **คู่มือสร้างสุขระดับจังหวัด**. กรุงเทพมหานคร : แผนงานสร้างเสริมสุขภาพจิต, 2554
- วัชร ฌรณกุลฤทธิ์เดช. (2560). **การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(การพัฒนารับราชการมนุษย์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, สุภรต์จรัสสิทธิ์, เณิมพล สายประเสริฐ, พอลา บุญศิริและและวรรณภา อารีย์. (2555). **คู่มือวัดความสุขด้วยตนเอง HAPPINOMETER**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมดาเพลส จำกัด.
- สำนักงานก.พ. (2564). **ระบบค่าตอบแทน**. สืบค้นเมื่อ 13 กุมภาพันธ์ 2564, จาก <https://www.ocsc.go.th/compensation/เงินเดือน>
- สิรินธร แซ่ฉั่ว. (2553). **ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ กรณีศึกษา อุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนารับราชการมนุษย์และองค์การ). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- สุกริน ทวีสุต. (2562). **ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่**. (สารนิพนธ์ปริญญาโทรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สุมาลี ดวงกลาง. (2560). **ความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์**. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาด้านจิตวิทยา). มหาวิทยาลัยเกริก, คณะศิลปศาสตร์.
- Herzberg, Mausner, & Snyderman. (1959). **The motivation to work**. New York: Wiley
- Maslow, A.H. (1970). **Motivation and personality (2nd ed.)**. New York : Harper & Row