

ความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต
HAPPINESS AT WORK OF THE EXCISE DEPARTMENT PERSONNEL

พร้อมเดือน กฤตาธีรกุล
สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
*ผู้รับผิดชอบบทความ

Promduan Krittateragul
Faculty of Business Administration Program in Accounting,
Ramkhamhaeng University
*Corresponding author: Ging519@gmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต 2. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรกรมสรรพสามิต จำนวน 375 คนโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test แบบสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD และสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรกรมสรรพสามิต ที่มีอายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมต่างกัน ในส่วนของเพศ และสถานภาพแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมไม่ต่างกัน นอกจากนี้ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านรายได้และสวัสดิการและด้านหลักความสมดุลของการใช้ชีวิตและการทำงาน ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต

คำสำคัญ : ความสุขในการทำงาน; กรมสรรพสามิต

ABSTRACT

The objective of this research 1.To study the happiness at working of The Excise Department personnel. 2. To study the happiness at working of The Excise Department personnel, classified by individual factors. 3. To study the factors affecting happiness at working of The Excise Department personnel.

The samples used in this research were 375 Excise Department personnel, using questionnaires as a data collection tool. The statistics used in the analysis were frequency, percentage mean and standard deviation. Test the hypothesis with t-test statistics, One - Way ANOVA statistical variance. If differences are found, it will lead to pairwise comparisons, using methods of LSD and Multiple Regression Analysis.

The result of the hypothesis test revealed that the Excise Department personnel who were age, average monthly income, education level, duration of work and job positions are different, happy at work the overall different. In terms of sex and status are different, happy at work the overall no different. In addition, policy and administrative factors, relationship in the workplace, aspect of acceptance, income and welfare and the principle of balance of life and work affecting to happiness at working of The Excise Department personnel.

Keywords: happiness at work; The Excise Department

1. บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมไทยปัจจุบัน ทั้งในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การเปลี่ยนแปลงทางสังคม สภาพเศรษฐกิจ กฎหมายและนโยบายภาครัฐ การเมือง สิ่งแวดล้อม และแนวทางดำเนินธุรกิจของภาคเอกชน เป็นต้น การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ส่งผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อสุขภาพจิตของคนในสังคม โดยองค์การอนามัยโลก (WHO) ได้ขึ้นทะเบียนโรคที่เกิิดใหม่นั้นคือ “ภาวะหมดไฟในการทำงาน” หรืออาการ Burnout Syndrome เป็นผลจากความเครียดเรื้อรังในสถานที่ทำงาน ภาวะนี้เกิดจากการเปลี่ยนแปลงด้านจิตใจที่เป็นผลมาจากความเครียด จนบางครั้งรู้สึกเหนื่อยล้าทางอารมณ์ เบื่อหน่าย มองงานที่กำลังทำอยู่ในเชิงลบ ขาดความสุข สนุกในเนื้องาน หมดแรงจูงใจ (กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข, 2564)

ความสุขเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนปรารถนาและพยายามแสวงหา ความสุขนำมาซึ่งความเบิกบานใจและพึงพอใจในชีวิตการทำงานคือหนึ่งในที่มาของความสุขของมนุษย์ เพราะการทำงานเป็นกิจกรรมที่ใช้เวลามากกว่าหนึ่งในสามของชีวิต หากมนุษย์มีความสุขในการทำงานย่อมจะส่งผลให้มีความมุ่งมั่น ตั้งใจและเต็มใจที่จะทำงานให้สำเร็จ (Fisher, 2009; Manion, 2003 อ้างใน ณกฤษณ์รัฐพล รัชตโกสัยกานนท์, 2562) จึงไม่สามารถปฏิเสธได้ว่า องค์กรที่ประสบความสำเร็จได้นั้น ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่เป็นตัวผลักดันและมองข้ามไม่ได้ คือ ปัจจัยความสุขในการ

กรมสรรพสามิต เป็นหน่วยงานสังกัดกระทรวงการคลัง มีหน้าที่จัดเก็บภาษีสรรพสามิต เพื่อเป็นรายได้ให้แก่ภาครัฐ เป็นภาษีที่จัดเก็บจากสินค้าและบริการซึ่งมีเหตุผลสมควรจะต้องรับภาระภาษีสูงกว่าปกติ รวมถึงดำเนินการตรวจสอบ ป้องกัน และปราบปราม การกระทำผิดกฎหมายสรรพสามิต เพื่อให้การจัดเก็บรายได้ของกรมสรรพสามิตมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นไปตามเป้าหมายที่กระทรวงการคลังกำหนดไว้ จากอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายการทำงานจะต้องประสานงานหลายฝ่าย เพื่อให้งานในหน้าที่แล้วเสร็จตามกำหนดระยะเวลา บางครั้งอาจไม่ได้รับความร่วมมือ หรือการสื่อสารคลาดเคลื่อน ขั้นตอนการทำงานซ้ำซ้อน ทำให้งานล่าช้าส่งผลกระทบต่อประชาชน ผู้รับบริการ ได้รับการประเมินคุณภาพการปฏิบัติงานไม่ค่อยเป็นที่พึงพอใจ ก่อให้เกิดภาวะหมดกำลังใจในการทำงาน ซึ่งเป็นสาเหตุมาจากความสุขในการทำงานลดลง โดยสะท้อนประสิทธิภาพ

และประสิทธิผล ในการทำงานให้ก็บ่งชี้กร นอกจากนี้ความสุขในการทำงานส่งผลให้เกิดความรื่นรมย์ในการทำงาน ช่วยให้
เกิดความพึงพอใจในการทำงาน รู้สึกมีความกระตือรือร้น ต่องานที่ได้รับมอบหมาย เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนให้องค์กร
บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายกำหนดไว้

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษา ความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต ซึ่งจะศึกษา
เกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต โดยมีแนวคิดในการวิจัย คือ การศึกษาจำแนก
ตามปัจจัยส่วนบุคคล ว่ามีความสัมพันธ์มากน้อยเพียงใดต่อความสุขในการทำงานและศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการ
ทำงาน โดยข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสามารถใช้ในการพัฒนา ปรับปรุง ขับเคลื่อนให้ดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและ
ประสิทธิผลสูงสุด และเป็นแนวทางส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต
2. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต

1.3 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

ตัวแปรอิสระ (Independent variable) ได้แก่ 1. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกรมสรรพสามิต แบ่งเป็นด้าน
เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาการทำงาน และตำแหน่งงาน 2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข
ในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านลักษณะงาน ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ และด้านหลักความสมดุลของการ
ใช้ชีวิตและการทำงาน

ตัวแปรตาม (Dependent variable) คือ ความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต

2. ทบทวนวรรณกรรม

2.1 ความหมายของความสุขในการทำงาน

2.1.1 ความสุข ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 นิยามว่า ความสบายกายสบายใจ คือ
ความรู้สึกหรืออารมณ์ประเภทหนึ่ง มีหลายระดับตั้งแต่ความสบายใจเล็กน้อยหรือความพอใจจนถึงความเพลิดเพลินหรือเต็ม
ไปด้วยความสุข มีการใช้แนวความคิดทางปรัชญา ศาสนา จิตวิทยา ชีววิทยาอธิบายความหมายของความสุข รวมถึงสิ่งที่ทำ
ให้เกิดความสุข แนวความคิดทางปรัชญาและศาสนามักจะกำหนดนิยามของความสุขในความหมายของการดำรงชีวิตที่ดี หรือ
ชีวิตที่มีความเจริญ โดยไม่จำกัดความหมายว่าเป็นเพียงอารมณ์ประเภทหนึ่ง

2.1.2 Warr, P. (1990) กล่าวถึง ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่
ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานโดยที่บุคคลนั้นมีความรู้สึกรื่นรมย์ในงาน มีความพึงพอใจในงาน และมีความ
กระตือรือร้นในการทำงาน

2.1.3 Diener (2003) อ้างใน ญรัฐชยา ศรีจันทร์, 2560) ได้ให้คำจำกัดความของความสุข ว่าเป็นสภาวะอารมณ์ที่
อารมณ์ด้านบวกของอารมณ์ในช่วงชีวิตหนึ่ง และอธิบายด้วยปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุขว่า ความสุขเป็นสิ่งที่สำคัญหรือ

เป็นรากฐานของการดำรง ชีวิต เป็นอารมณ์ความรู้สึกที่ดีที่ใช้ประเมินความเป็นอยู่หรือเป้าหมายหลักของชีวิต คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน เช่น อายุ สถานภาพสมรส รายได้

2.1.4 ฌกฤษณ์ฐพล รัชตโกสัยกานนท์ (2562) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ภาวะในการทำงานที่พนักงานทุกคนรู้สึกมีความสุขกับการทำงาน การแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลาบปลื้มใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตรงกับเป้าหมายที่วางไว้ทั้งในระดับพนักงานและองค์กร ความสุขยังเป็นความรู้สึกที่มาจากประสบการณ์ด้านบวก ภายในจิตใจของแต่ละบุคคล เป็นความรู้สึกของจิตใจทั้งหมด ซึ่งไม่สามารถประเมินได้จากการสังเกตภายนอก แต่จะแสดงออกของความรู้สึกทางด้านบวก และในทางตรงข้ามจะแสดงออกของความรู้สึกทางด้านลบหากบุคคลนั้นไม่มีความสุข

2.2 แนวคิดความสุขในการทำงาน

2.2.1 องค์การอนามัยโลกได้กำหนดแนวทางของการสร้างเสริมสุขภาพในที่ทำงานขึ้น เพื่อผลักดันให้เกิดประสิทธิภาพ และความสามารถในการผลิตและการแข่งขัน ขององค์กรนั้น องค์กรจะต้องพิจารณาแนวทาง 4 ด้าน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ (กรมอนามัย, 2559)

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง ส่วนของสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน เช่น สิ่งก่อสร้างต่าง ๆ อากาศเครื่องจักรเฟอร์นิเจอร์ผลิตภัณฑ์เคมีวัสดุ และกระบวนการที่ปรากฏในสถานประกอบการซึ่งมีผลกระทบต่อความปลอดภัยทั้งทางร่างกาย และจิตใจตลอดจนสุขภาพและความเป็นอยู่ของพนักงานสภาพแวดล้อมทางกายภาพนับเป็นพื้นฐานของความปลอดภัยและสุขภาพในการประกอบอาชีพ และส่งผลกระทบต่อการทำงานความเจ็บป่วยการบาดเจ็บ และอาจก่อให้เกิดการพิการหรือเสียชีวิตได้

2. สภาพแวดล้อมทางจิตสังคม หมายถึง องค์กรการทำงานวัฒนธรรมองค์กร ทักษะคติ ความเชื่อ ค่านิยม และการปฏิบัติ ส่งผลกระทบต่อความผาสุกของพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเครียดขึ้นได้ เช่น การขาดนโยบายและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนในองค์กร ขาดการสนับสนุนรูปแบบการดำเนินชีวิตที่มีสุขภาพ

3. แหล่งของสุขภาพบุคคลในที่ทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนบริการสุขภาพข่าวสารทรัพยากรและโอกาสที่บริษัทหรือองค์กรจัดเตรียมไว้สำหรับพนักงานหรือสนับสนุน หรือกระตุ้นเพื่อปรับปรุงหรือคงไว้ซึ่งวิธีปฏิบัติในการดำเนินชีวิตอย่างมีสุขภาพมีการติดตามและสนับสนุนทั้งสุขภาพทางกายและสุขภาพจิต

4. ชุมชนบริษัทเป็นความเชื่อมโยงของชุมชนและบริษัทอันประกอบด้วย กิจกรรม ทักษะ ความเชี่ยวชาญ และแหล่งทรัพยากรอื่น ๆ ความผูกพันของบริษัทสภาพชุมชนทั้งทางกายภาพและสังคมก่อให้เกิดผลกระทบต่อสุขภาพกายและสุขภาพใจความปลอดภัยและความ ผาสุกของพนักงานและครอบครัว

2.2.2 Warr (1990) อังโน โอนท์ย เฉยดิษฐ, 2559) ความสุขในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือ ประสบการณ์ ในการทำงานของบุคคล ประกอบไปด้วย 1.ความรื่นรมย์ในการทำงาน เป็นความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกสนานกับการทำงาน และไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน 2.ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน มีความเต็มใจและยินดีในการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบของตน 3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่เกิดขึ้นใน ขณะทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน และตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา

2.3 แนวคิดและทฤษฎีปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

2.3.1 พจนานุกรมไทยในฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525 (2526 :323) ได้กล่าวถึง "ความต้องการ" ว่า หมายถึง ความอยากได้ ใครได้หรือประสงค์จะได้ และเมื่อเกิดความรู้สึกดังกล่าวจะทำให้ร่างกายเกิดการความขาดสมดุล เนื่องจากมีสิ่งเร้ามากระตุ้น มีแรงขับเคลื่อนไหวภายในเกิดขึ้น ทำให้ร่างกายไม่อาจอยู่นิ่งต้องพยายามดิ้นรน และแสวงหาเพื่อตอบสนองความต้องการนั้นๆ เมื่อร่างกายได้รับตอบสนองแล้ว ร่างกายมนุษย์ก็กลับสู่ภาวะสมดุลอีกครั้งหนึ่ง และก็จะเกิดความ ต้องการใหม่ๆ เกิดขึ้นมา ทดแทนวนเวียนอยู่ไม่มีที่สิ้นสุด

2.3.2 Herzberg (1959) อ้างใน ภูมินทร์ อุภาวรงค์, 2564) ได้เสนอแนวความคิดทฤษฎี 2 ปัจจัย เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ว่าประกอบด้วย 2 กลุ่มปัจจัย คือ กลุ่มปัจจัยที่ช่วยเสริมแรงด้านบวก (Motivation Factors) และกลุ่มปัจจัยที่ช่วยลดผลกระทบด้านลบ (Hygiene Factors) มีรายละเอียด ดังนี้

1. กลุ่มปัจจัยที่ช่วยเสริมแรงด้านบวก (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่จะช่วยส่งเสริมหรือกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ได้แก่

(1) ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) เป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้ทำงานมีความพึงพอใจร่วมกับผลลัพธ์ของการทำงาน ผ่านกระบวนการทำงานต่าง ๆ เพื่อให้เป้าหมายสำเร็จ ประกอบไปด้วย ความภาคภูมิใจในผลงานที่ทำ การได้แสดงความรู้ความสามารถเพื่อสร้างสรรค์ผลงาน เป็นต้น

(2) การได้รับการยอมรับ (Recognition) เป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้ทำงานมีความพึงพอใจผ่านการแสดงออกของครอบครัว ประกอบไปด้วย การชมเชย การยกย่อง การแสดงความยินดี การให้รางวัล เป็นต้น

(3) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) เป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้ทำงานมีความพึงพอใจผ่านตำแหน่งหน้าที่การงาน ประกอบไปด้วย การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับตำแหน่งอื่นที่เป็นการเปิดมุมมองใหม่ ๆ การได้โอกาสศึกษาหรืออบรมเพิ่มเติมความรู้ เป็นต้น

(4) ลักษณะงานที่ทำ (Work Itself) เป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้ทำงานมีความพึงพอใจผ่านลักษณะงานที่เหมาะสมกับตัวบุคคล ประกอบไปด้วย การให้รับตำแหน่งที่เหมาะสม กับความรู้ความสามารถ การมอบหมายงานที่ผู้ทำงานสนใจเป็นพิเศษ เป็นต้น

(5) ความรับผิดชอบ (Responsibility) เป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้ทำงานมีความพึงพอใจผ่านความเป็นเจ้าของหรือผู้รับผิดชอบผลงาน ประกอบไปด้วย การให้อำนาจในการจัดการเป็นหัวหน้าทีม การให้อำนาจในการให้รางวัลหรือตั้งกฎระเบียบ เป็นต้น

2. กลุ่มปัจจัยที่ช่วยลดผลกระทบด้านลบ (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันหรือลดสิ่งทำให้เกิดความไม่พอใจหรือสิ่งทำให้เกิดความทุกข์ในการทำงาน ซึ่งมักจะไม่ได้ส่งผลต่อผลงานโดยตรง แต่มีส่วนช่วยให้งานนั้นสำเร็จมากขึ้น ประกอบด้วย 10 ปัจจัย ได้แก่

(1) นโยบายและการบริหารขององค์กร (Company Policy and Administration) เป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้ทำงานมีความพึงพอใจผ่านขั้นตอนการทำงาน รูปแบบการทำงาน ระเบียบ ข้อบังคับ กฎเกณฑ์ขององค์กร

(2) การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision) เป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้ทำงานมีความพึงพอใจผ่านหัวหน้างาน การบังคับบัญชา การสั่งงาน การกระจาย และการดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา

(3) ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Interpersonal Relations with Supervision) เป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้ทำงานมีความพึงพอใจผ่านกิริยา ท่าทาง และอุปนิสัยของหัวหน้างาน

(4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations with Peers) เป็น ปัจจัยที่ทำให้ผู้ทำงาน มีความพึงพอใจผ่านกิริยา ท่าทาง และอุปนิสัยของเพื่อนร่วมงาน

(5) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations with Subordinators) เป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้ทำงานมีความพึงพอใจผ่านกิริยา ท่าทาง และอุปนิสัยของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงการบังคับบัญชาและการดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา

(6) ตำแหน่งงาน (Status) เป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้ทำงานมีความพึงพอใจผ่านตำแหน่งงาน การให้เกียรติในตำแหน่งงาน การยอมรับ เกียรติ ศักดิ์ศรี

(7) ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) เป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้ทำงานมีความพึงพอใจผ่านความ ยั่งยืนในการทำงาน มีความเสี่ยงจากการโดนไล่ออกต่ำ

(8) ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) เป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้ทำงานมีความพึงพอใจผ่านปัจจัยส่วนตัวที่ไม่ได้เกิด จากการทำงาน เช่น การเดินทาง ครอบครัว ที่อยู่อาศัย

(9) สภาพการทำงาน (Working Conditions) เป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้ทำงานมีความพึงพอใจผ่านบรรยากาศ ในการทำงาน เช่น อุณหภูมิ เสียง กลิ่น สีห้อง สภาพวัสดุอุปกรณ์

(10) ค่าตอบแทน (Compensations) และสวัสดิการ (Welfares) เป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้ทำงานมีความ พึงพอใจผ่านรางวัลในการทำงาน เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง โบนัส สิทธิพิเศษของพนักงาน ประกันชีวิต ประกันสุขภาพ เป็นต้น

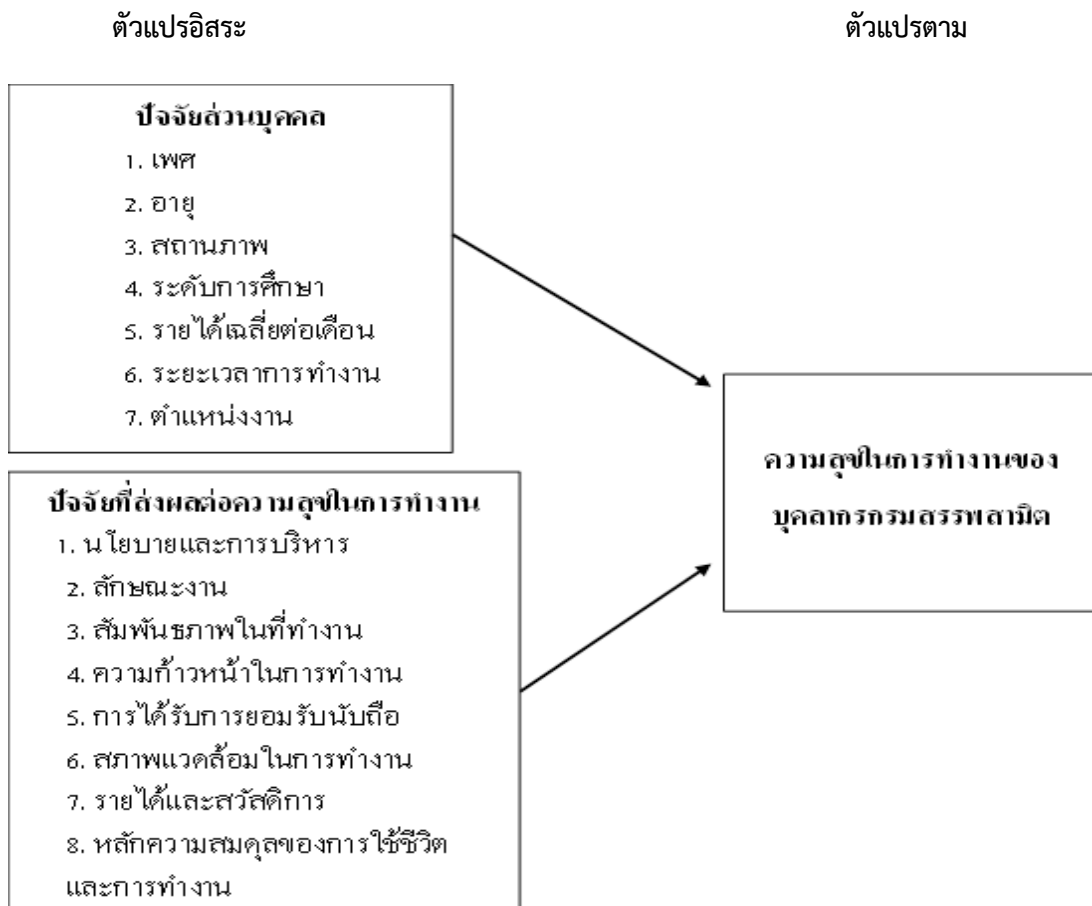
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พิมพ์ชนก เกื้อธรรมคุณ (2563) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานการ ทำเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา ได้แก่ พนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือ กรุงเทพ จำนวน 328 คน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับความสุขส่วนบุคคลและระดับความสุขในการทำงาน 2) หาความสัมพันธ์ของความสุขส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงาน 3) หาความสัมพันธ์ ของปัจจัยที่มีผลกับความสุขในการทำงานกับความสุขในการทำงาน 4) ศึกษาแนวทางของพนักงานระดับผู้บริหารที่มีต่อความสุขในการทำงานของพนักงานการทำเรือแห่ง ประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ ผลการศึกษาพบว่า ระดับความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับที่มาก เรียงลำดับจาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความกระตือรือร้นในงาน และด้านความรื่นรมย์ในงาน จาก การศึกษายังพบว่าความสุขส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่สูง มีค่าที่ระดับนัยสำคัญ ทางสถิติ 0.01 นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความสุขในการทำงานต่างกันระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

มลนิชา จันท์เปรม (2557) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท สามเสน บริวเวอรี่ จำกัด ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานบริษัท สามเสนบริวเวอรี่ จำกัด จำนวน 160 คน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับความสุขในการทำงาน 2) ปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน 3) ปัจจัยองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน 4) ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท สามเสนบริวเวอรี่ จำกัด มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความสุขในการทำงาน ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยองค์กรอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก อยู่ในระดับปานกลาง จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยองค์กร และปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกมีอิทธิพล ต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน ที่มี นัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 และ 0.01 เมื่อพิจารณารายละเอียดของแต่ละปัจจัยเป็นรายด้านยังพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคล

ที่มีอิทธิพล ต่อความสุขในการทำงานที่มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05คือ ด้านความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านสัมพันธภาพในครอบครัว ในขณะที่ด้านสุขภาพไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน 2) ปัจจัยองค์กร มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานที่มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า ด้านผลตอบแทน ด้านลักษณะงาน และด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน แต่ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน และ3) ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานที่มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นด้าน พบว่า ด้านเทคโนโลยีและด้านสังคม เป็นด้านที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน แต่ในด้านการเมืองการปกครอง และด้านเศรษฐกิจไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน และพบว่าปัจจัยองค์กร ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน ตามลำดับ โดยพิจารณาจากค่า β

2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย



2.6 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมสรรพสามิตต่างกัน
 สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ด้านลักษณะงาน ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ และด้านหลักความสมดุลของการใช้ชีวิตและการทำงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต ประชากรในการศึกษา คือ บุคลากรกรมสรรพสามิต ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 6,079 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยการคำนวณด้วยสูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ที่ระดับ 0.05 จึงทำให้ได้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% จึงได้จำนวนของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 375 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม เป็นวิธีวิจัยเชิงสำรวจที่ใช้แบบสอบถามทั้งแบบปลายปิดและปลายเปิด โดยในส่วนของแบบสอบถามปลายปิด มีคำตอบเลือกตอบเพียง 1 คำตอบ การให้คะแนน 5 ระดับ ดังนี้ ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุดและในส่วนของสอบถามปลายเปิดผู้วิจัยจะกำหนดเฉพาะคำถามให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสดงความคิดเห็นในการตอบได้ ซึ่งแบบ สอบถาม สามารถแสดงความคิดเห็นในการตอบได้ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านสถานภาพ ด้าน ระดับการศึกษา ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้านระยะเวลาการทำงาน และด้านตำแหน่งงาน เป็นลักษณะคำถามแบบปลายปิด

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานประกอบด้วยด้านนโยบายและการบริหาร ด้านลักษณะงาน ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ และด้านหลักความสมดุลของการใช้ชีวิตและการทำงาน เป็นลักษณะคำถามแบบปลายปิด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน เป็นลักษณะ คำถามแบบปลายปิด

ส่วนที่ 4 เป็นข้อคำถามปลายเปิดที่ถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

3.2.2 การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ได้มีการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และความน่าเชื่อถือ ก่อนนำแบบสอบถามไปดำเนินการใช้งานจริงโดยผู้วิจัยนำร่างแบบสอบถามเสนอแก่อาจารย์ที่ปรึกษาทำการตรวจสอบข้อคำถามเพื่อความครอบคลุมเชิงเนื้อหาที่ต้องการศึกษา รวมถึงความเหมาะสมของภาษาที่ใช้

3.2.3 การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการจัดทำแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามออนไลน์เพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 375 คน โดยสุ่มแบบสะดวก หลังจากรวบรวมข้อมูลครบแล้วนำข้อมูลที่ได้มาประมวลผลด้วยการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS ดังนี้

1. สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

(1) ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และความถี่ (Frequency) ในการวิเคราะห์ตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยบุคคลที่ประกอบด้วยด้านเพศ ด้านอายุ ด้านสถานภาพ ด้านระดับการศึกษา ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้านระยะเวลาการทำงาน และด้านตำแหน่งงาน

(2) ใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานกับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน และความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

(1) เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต จำแนกตามเพศ โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยข้อมูลสถิติ t-test

(2) เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต จำแนกตามอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาการทำงาน และตำแหน่งงาน โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยข้อมูลสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD

(3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมสรรพสามิตโดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

4. ผลการวิจัย

4.1 ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต พบว่า บุคลากรกรมสรรพสามิตมีความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

4.2 ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาการทำงาน และตำแหน่งงาน สามารถสรุปการวิจัยได้ดังนี้

4.2.1 บุคลากรกรมสรรพสามิตที่มีเพศ และสถานภาพแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน ไม่ต่างกัน

4.2.2 บุคลากรกรมสรรพสามิตที่มีอายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาการทำงาน และตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานต่างกัน

4.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต สามารถสรุปการวิจัยได้ดังนี้

4.3.1 ผลการวิจัยปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านรายได้และสวัสดิการ และด้านหลักความสมดุลของการใช้ชีวิตและการทำงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต

4.3.2 ผลการวิจัยปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต

5. สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

5.1 ผลการศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต มีระดับความสุขอยู่ในระดับมากที่สุด ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า บุคลากรกรมสรรพสามิตได้รับปัจจัยที่เอื้ออำนวย ต่อการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ ทำให้รู้สึกรื่นรมย์และสนุกกับการทำงาน พึงพอใจงานในหน้าที่ และกระตือรือร้นมีชีวิตชีวาในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุรัสวดี อ่อนอำไพ (2558) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้า เขื่อนภูมิพล จังหวัดตาก กล่าวไว้ว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน เป็นภาวะที่พนักงานมีความรู้สึกในทางบวกกับงาน ทำงานเหมือนรู้สึกว่าได้ทำงาน ทำงานด้วยความเต็มใจและผลงานที่ออกมามีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ประกอบด้วย ความรื่นรมย์ในงาน (Arousal) ความเพลิดเพลินในการทำงาน (Pleasure) และความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self-Validation)

5.2 ผลการศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

5.2.1 บุคลากรกรมสรรพสามิตที่มีเพศต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าการทำงานของบุคลากรกรมสรรพสามิตทั้งเพศชาย และเพศหญิง สามารถทำงานและเรียนรู้งานในตำแหน่งงานที่นอกเหนือความรับผิดชอบได้ และมีการช่วยเหลือให้คำปรึกษาซึ่งกันและกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของพิมพ์ชนก เกื้อธรรมคุณ (2563) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ ได้แก่ เพศ ต่างกัน มีความสุขในการทำงานต่างกัน

5.2.2 บุคลากรกรมสรรพสามิตที่มีอายุต่างกัน มีความสุขในการทำงานต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าเป็นที่อายุต่างกันย่อมมีประสบการณ์ในการทำงานไม่เท่ากัน ทำให้วิธีการแก้ไขหรือจัดการปัญหาในการทำงานมีความยากง่ายต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชนารัตน์ ชัยศิริวัฒนกุล (2563) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม พบว่า บุคลากรในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมที่มี อายุต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2.3 บุคลากรกรมสรรพสามิตที่มีสถานภาพต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าเป็นที่บุคลากรกรมสรรพสามิตมีเวลาในการดูแลจัดการครอบครัว จึงทำให้ผู้ที่ไม่มีทั้งสถานภาพโสด สมรส และหม้ายหรือหย่าร้าง ไม่มีความกังวลและไม่กระทบต่อการทำงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของยศพร ปัญจมะวัต (2561) ได้ศึกษาความสุขในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของพนักงานประจำ บริษัท แจ่มใสฟัปบลิชซึ่ง พบว่า สถานะภาพสมรสที่แตกต่างกันทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงานที่มีสถานภาพสมรส/คู่มีความสุขในการทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพ โสด/หย่าร้าง/หม้าย

5.2.4 บุคลากรกรมสรรพสามิตที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความสุขในการทำงานต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าเป็นที่บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ทำให้การค้นคว้าหาข้อมูล รับรู้ข้อมูลตีความคำสั่งต่างๆ มีความเข้าใจในการทำงานรวดเร็วต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของลักษณะ สุระมรรคา (2560) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีสร้างภาวะความสุขในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี พบว่า ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันของพนักงานจะส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

5.2.5 บุคลากรกรมสรรพสามิตที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความสุขในการทำงานต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าการมีรายได้ที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตย่อมส่งผลถึงคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งด้านหน้าที่การงานและชีวิตส่วนตัว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภณิดา บุญทวี (2564) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 กรมสรรพากร พบว่า รายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความคิดเห็น ต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

5.2.6 บุคลากรกรมสรรพสามิตที่มีระยะเวลาการทำงาน ต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมสรรพสามิตต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าเป็นที่ผู้ที่มีระยะเวลาการทำงานในกรมสรรพสามิตมากกว่าจะมีประสบการณ์ในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ และงานแล้วเสร็จตามกำหนดหรือก่อนกำหนดเวลา มากกว่าผู้ที่มีระยะเวลาการทำงานที่น้อยกว่าที่ยังไม่เคยพบปัญหาและต้องหาข้อมูลวิธีการทำงานที่ถูกต้องรวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของวิไลวรรณ วนไทยสงค์ (2561)

ได้ศึกษาองค์ประกอบที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ การเกษตร สำนักงานใหญ่ พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกัน

5.2.7 บุคลากรกรมสรรพสามิตที่มีตำแหน่งงานต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมสรรพสามิตต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ผู้ที่มีตำแหน่งงานข้าราชการย่อมรู้สึกมีความมั่นคงในหน้าที่การทำงานมากกว่า พนักงานราชการและลูกจ้าง เนื่องจากพนักงานราชการและลูกจ้างมีการทำสัญญาที่สามารถเลิกจ้าง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวริษฐา ตระกูลสุนทรชัย (2561) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ของผู้ปฏิบัติงานประจำโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่ง พบว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่าง สัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน

5.3 ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

5.3.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านนโยบายและการบริหาร ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรกรมสรรพสามิต ให้ความสำคัญกับนโยบายและการบริหารของผู้บังคับบัญชามาก เนื่องจากภารกิจของกรมสรรพสามิตนั้นต้องจัดเก็บภาษี ตรวจสอบ ป้องกัน และปราบปรามผู้ที่หลีกเลี่ยงกระทำผิดกฎหมายสรรพสามิต ดังนั้นการทำงานจึงมีความเสี่ยง นโยบายการบริหารงานจึงเป็นเรื่องที่ต้องคำนึงถึงในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกฤษณา บุญโยประการ (2560) ได้ศึกษาระดับความสุขและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ของบุคลากร : กรณีศึกษาโรงพยาบาลเวียงสา จังหวัดน่าน พบว่า ปัจจัยระดับองค์กร ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาล เวียงสาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5.3.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านลักษณะงาน ไม่ส่งผลต่อความสุข ในการทำงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรกรมสรรพสามิต มีตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบสอดคล้องกับความรู้ความสามารถและประสบการณ์ และมีการสนับสนุนให้พัฒนา ปรับปรุงงานในหน้าที่รับผิดชอบ สามารถร่วมวางแผนการดำเนินงาน ปริมาณงานมีความเหมาะสมกับความสามารถและเวลา ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของธัญวรัตน์ วัฒนก (2565) ได้ศึกษา ความสุขในการทำงานของบุคลากรเจเนอเรชันเอ็กซ์และเจเนอเรชันวาย โรงพยาบาลดาราภิรมย์ จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติส่งผลต่อความสุขในการทำงานโดยรวมของบุคลากรโรงพยาบาลดาราภิรมย์ จังหวัดเชียงใหม่ และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของมลินิชา จันทรเปรม (2557) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท สามเสน บริวเวอรี่ จำกัด พบว่า ปัจจัยองค์กรด้านลักษณะงาน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท สามเสน บริวเวอรี่ จำกัด

5.3.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ความสัมพันธ์ ระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ของหน่วยงานหากไม่ความเคารพซึ่งกันและกัน ร่วมมือกันในการทำงานย่อมส่งผลให้งานขาดความมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของฉัฐวีณ์ ฉายสุวรรณ (2564) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรงอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่า ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในงาน มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงาน ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรงอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

5.3.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรกรมสรรพสามิตได้รับพิจารณาความดีความชอบ เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น อย่างเสมอภาคตามความรู้ความสามารถ ประกอบกับได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาดูงาน อบรม ลาศึกษาต่อ และการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของอภิสิทธิ์ พึ่งแย้ม (2559) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงาน Call Center บริษัทโทรคมนาคม แห่งหนึ่งในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยด้านองค์กรด้านความก้าวหน้าในการทำงาน สัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ของพนักงาน Call Center บริษัทโทรคมนาคม แห่งหนึ่งในจังหวัดเชียงใหม่

5.3.5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับ ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคคลย่อมต้องการ การยอมรับและความไว้วางใจในการทำงานที่ท้าทาย เป็นบุคคลที่มีคุณค่าหรือสำคัญของหน่วยงาน และความเชื่อถือในความรู้ความสามารถ เพื่อให้ตนเองเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอโณทัย เฉยดิษฐ์ (2559) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท AAA พบว่า ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท AAA

5.3.6 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า กรมสรรพสามิตมีการจัดสถานที่ทำงานให้มีพื้นที่อย่างเป็นสัดส่วน ไม่แออัด มีแสงสว่างเพียงพอ ไม่มีเสียงรบกวนที่ก่อให้เกิดความรำคาญ ปลอดภัยเหมาะสมสำหรับการทำงาน อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นในการทำงานที่มีคุณภาพและเพียงพอมีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้งาน รวมถึงมีความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของกองนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม (2562) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ปีงบประมาณ 2562 พบว่า ด้านสภาพแวดล้อม ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ปีงบประมาณ 2562

5.3.7 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านรายได้และสวัสดิการ ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า การได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นๆ ที่เพียงพอในการดำรงชีวิต ได้รับสวัสดิการ เช่น ที่พัก ยานพาหนะ ค่ารักษาพยาบาล การตรวจสุขภาพประจำปี และเงินกู้เพื่อคุณภาพชีวิตอย่างเหมาะสม จะเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐยา ศรีจันทร์ (2560) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท เอพี ออโต้ มาสเตอร์ จำกัด พบว่า ด้านรายได้ ผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรม มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอพี ออโต้ มาสเตอร์ จำกัด

5.3.8 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านหลักความสมดุลของการใช้ชีวิตและการทำงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ในการทำงานควรมีระยะเวลาที่เหมาะสม เพื่อที่จะไม่กระทบต่อชีวิตครอบครัว และชีวิตส่วนตัว ได้ใช้เวลาในวันพักผ่อนเพื่อไม่เกิดความเครียดมากเกินไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชนากานต์ นาพิมพ์ (2561) ได้ศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์

6. ข้อเสนอแนะในการวิจัย

6.1 ข้อเสนอแนะการนำไปใช้

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการวิจัยเพื่อใช้ให้เป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรมีความสุข

6.1.1 จากการศึกษาวิจัยแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาการทำงาน และตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมสรรพสามิตต่างกัน

1. ควรจัดให้มีการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน ที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบเฉพาะตัวบุคคล และสนับสนุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อเพิ่มพูนความรู้นำมาปรับใช้กับงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. ในการทำงานทุกคนล้วนทุ่มเทเพื่อให้งานสำเร็จ และต้องร่วมกันทำงาน ดังนั้นควรมีการพิจารณาเงินเดือน เบี้ยเลี้ยงและค่าตอบแทนอย่างอื่นอย่างยุติธรรมเท่าเทียมกันไม่ว่าจะเป็นข้าราชการ พนักงานราชการ หรือลูกจ้าง

3. ตำแหน่งงานบางตำแหน่งไม่เพียงพอต่อปริมาณงาน จึงสำรวจและเพิ่มกรอบจำนวนบุคลากรเพื่อการทำงานที่รวดเร็วยิ่งขึ้น

6.1.2 จากการศึกษาวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต แสดงให้เห็นว่า ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านรายได้และสวัสดิการ และด้านหลักความสมดุลของการใช้ชีวิตและการทำงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต

1. ด้านนโยบายและการบริหาร ผู้บังคับบัญชาในแต่ละพื้นที่ควรยึดนโยบายของกรมเป็นแนวทางและวางแผนการบริหารให้เหมาะสมกับแต่ละพื้นที่ที่มีการจัดเก็บภาษีจากสินค้าที่แตกต่างกัน สร้างแผนการปฏิบัติงานและประกาศให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบอย่างทั่วถึงและปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน

2. ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ควรมีการจัดกิจกรรมร่วมกันบ่อยๆ เพื่อให้เกิด ความสามัคคี และให้เกียรติกันและกันกับเพื่อนร่วมงาน เคารพผู้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

3. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ควรส่งเสริมบุคลากรให้ทดลองทำงานในหน้าที่อื่น ๆ ที่นอกเหนือจากหน้าที่ เพื่อให้บุคลากรค้นหาความถนัด ซึ่งจะทำให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าหรือมีความสำคัญ และเป็นที่ยึดถือในความรูความสามารถ จากผู้บังคับบัญชา ได้รับเกียรติและเคารพนับถือจากเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา

4. ด้านรายได้และสวัสดิการ ภาระทางด้านการเงิน ความเครียดจากหนี้สิน และครอบครัว มีผลอย่างมากในการทำงาน ควรเพิ่มสวัสดิการ เช่น ที่พัก ยานพาหนะ ค่ารักษาพยาบาล การตรวจสุขภาพประจำปี และเงินกู้เพื่อคุณภาพชีวิต จะจูงใจให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงานอย่างเพียงพอ และอีกประการหนึ่งการย้ายบุคลากรกลับภูมิลำเนาตนเอง หรือภูมิลำเนาใกล้เคียงย่อมลดภาระค่าใช้จ่ายได้มากทีเดียว

5. ด้านหลักความสมดุลของการใช้ชีวิตและการทำงาน หากนอกเวลางานไม่ควรมีการสั่งงานให้ทำในวันหยุดโดยไม่ได้รับค่าตอบแทน และในการทำงานนอกเวลาต้องได้รับความสมัครใจจากผู้ปฏิบัติงานด้วย

6.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาตัวแปรปัจจัยอื่นๆ เพิ่มเติม ที่อาจจะส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต เช่น ภาระหนี้สิน สุขภาพกายและสุขภาพจิต ปัจจัยด้านแรงจูงใจอื่น

2. ประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้เป็นเพียงบุคลากรกรมสรรพสามิตทั้งหมดเท่านั้น ซึ่งหากต้องการข้อมูลที่มีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น ควรศึกษากลุ่มข้าราชการ กลุ่มพนักงานราชการ หรือกลุ่มลูกจ้าง แล้วนำผลที่ได้มาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้เพื่อให้สำนักบริหารทรัพยากรบุคคลหรือส่วนงานที่เกี่ยวข้อง ได้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต และนำความรู้ที่ได้ไป ปรับปรุงนโยบายด้านการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น

3. การเลือกใช้เทคนิคในการวิจัย อาจจะมีการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยวิธีการอื่นเพิ่มขึ้นด้วย เพื่อให้ได้ผลการวิเคราะห์ที่มีความหลากหลายมากยิ่งขึ้นหรือการเลือกวิธีในการสุ่มตัวอย่างจากเดิมเป็นการสุ่มแบบสะดวก อาจจะเป็นการสุ่มแบบเจาะจง เพื่อให้ได้ผลที่มีความเฉพาะมากยิ่งขึ้น

7. เอกสารอ้างอิง

กรมสรรพสามิต. (2566). **หน้าที่ของหน่วยงานตามกฎกระทรวง การแบ่งส่วนราชการกรมสรรพสามิต พ.ศ. 2551.**

[ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์]. สืบค้นจาก https://www.excise.go.th/excise2017/ABOUT_US/COMPETENCE/index.htm

กรมสุขภาพจิต. (2566). **Burnout Syndrome ภาวะหมดไฟในการทำงาน.** [ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์]. สืบค้นจาก

<https://dmh.go.th/news/view.asp?id=2445>

กฤษฎา บุญโยประการ. (2560). **ระดับความสุขและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ของบุคลากร : กรณีศึกษา**

โรงพยาบาลเวียงสา จังหวัดน่าน. การค้นคว้าอิสระ สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

กองนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. (2562). **ความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม**

ปีงบประมาณ 2562. รายงานวิจัยสถาบัน กองนโยบายและแผน, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

ฉัฐวิณี ฉายสุวรรณ. (2564). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง**

อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี. สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชนารัตน์ ชัยศิริวัฒนกุล. (2563). **ความสุขในการทำงานของบุคลากรในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม.** การค้นคว้าอิสระ

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

ชนากานต์ นาพิมพ์. (2561). **คุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข**

ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัด เพชรบูรณ์. วิทยานิพนธ์ สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย

ขอนแก่น.

ณกฤษณ์ฐพล รัชตโกสัยกานนท์. (2562). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายผลิตโรงงานผลิต**

ฮาร์ดดิสก์ไดร์ฟแห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. งานนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร

มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ณัฐชยา ศรีจันทร์. (2560). **ความสุขในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท เอพี ออโต้ มาสเตอร์ จำกัด.** สารนิพนธ์

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.

ธัญวรัตน์ วัฒนก. (2565). **ความสุขในการทำงานของบุคลากรเจนเอเรชั่นเอ็กซ์และเจนเอเรชั่นวาย โรงพยาบาลดารารัตน์**

จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

พิมพ์ชนก เกื้อธรรมคุณ. (2563). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงาน การท่าเรือแห่งประเทศไทย**

สังกัดท่าเรือกรุงเทพ. วิทยานิพนธ์ การจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.

- ภณิดา บุญทวี. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงาน สรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 กรมสรรพากร. สารนิพนธ์ การจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ภูมินทร์ อุภาวรงค์. (2564). ความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่. สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ.
- มลินชา จันทร์เปรม. (2557). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท สามเสนบริวเวอรี่ จำกัด. สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.
- ยศพร ปัญจเมวัตต์. (2561). ความสุขในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ของพนักงานประจำบริษัท แจ่มใสพับลิชชิ่ง. การค้นคว้าแบบอิสระ บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์, 2539.
- ลักษณา สุระมรรคา. (2560). ปัจจัยที่มีสร้างภาวะความสุขในการทำงานของพนักงานในกลุ่ม อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ และเครื่องใช้ไฟฟ้า ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ การจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วริษฐา ตระกูลสุนทรชัย. (2561). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ของผู้ปฏิบัติงานประจำโรงไฟฟ้า แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิไลวรรณ วนไทยสงค์. (2561). องค์ประกอบที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- สารานุกรมเสรี. (2566). พจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. [ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์]. สืบค้นจาก <https://th.wikipedia.org/wiki/>
- สุรัสวดี อ่อนอำไพ. (2558). ความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้าเขื่อนภูมิพล จังหวัดตาก. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- อโนทัย เฉยดิษฐ์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท AAA. งานนิพนธ์ บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อภิสิทธิ์ พึ่งแย้ม. (2559). ความสุขในการทำงานของพนักงาน Call Center บริษัทโทรคมนาคม แห่งหนึ่งในจังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupation Psychology*, 63, 193-210.