

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของประชาชน
ในเขตอำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก

Factors affecting people's happiness at work
In Mueang Tak District, Tak Province

ประกายพฤกษ์ คีนมาเมือง

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของประชาชนในเขตอำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก และ 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของประชาชนในเขตอำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ประชาชนในเขตอำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก วยทำงานที่มีอายุตั้งแต่ 18 - 59 ปี จำนวน 398 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบความแตกต่างของตัวแปร สำหรับตัวแปรอิสระที่มีกลุ่มตัวเลือกมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้ F-test (One-way ANOVA)

ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับรายได้ และระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสุขในการทำงานของประชาชนในเขตอำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขณะที่ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสุขในการทำงานของประชาชนในเขตอำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก ไม่แตกต่างกัน และ 2) ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของประชาชนในเขตอำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r = 0.614$) ทิศทางเดียวกัน

คำสำคัญ: ความสุขในการทำงาน, ความมีนัยสำคัญในงาน, ความพึงพอใจในงาน, ความกระตือรือร้น
ในการทำงาน

ABSTRACT

The purposes of this research are 1) study personal factors that affect the happiness at work of people in Mueang Tak District, Tak Province and 2) study the relationship between factors that affect the happiness at work of people in Mueang Tak District, Tak Province, the sample groups used in This research consisted 398 people in Mueang Tak District, Tak Province, working age from 18 – 59 years. Data were collected using questionnaires. Statistics used in the analysis include frequency, percentage, average, and standard deviation. Comparing differences in variables For independent variables with more than 2 groups of choices, use F-test (One-way ANOVA).

The results of the research found that : 1) Factors affecting the happiness at work of people in Mueang Tak District, Tak Province, classified according to personal factors, found that gender, age, status, income level, and length of work are different. It affects the happiness at work of people in Mueang Tak District, Tak Province, with a statistical significance difference of .05, while the educational level different It has no different effect on the happiness at work of people in Mueang Tak District, Tak Province. 2) Factors affecting the happiness at work of people in Mueang Tak District, Tak Province, which include: Work characteristics factors Factors in workplace relationships and compensation and welfare factors It is significantly related to overall work happiness at the .05 level, with a moderate relationship ($r = 0.614$) in the same direction.

Keywords: happiness at work, enjoyment at work job satisfaction, enthusiasm for work

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การทำงานเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นกิจกรรมที่ทำให้ได้มาซึ่งปัจจัย 4 เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ ทำให้คนทำงานต้องปรับตัวอย่างรวดเร็วเพื่อให้ทันตามการเปลี่ยนแปลงของโลก ไม่ว่าจะต้องเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาในการทำงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันทั้งภายในและภายนอกองค์กร และเพื่อความอยู่รอดของตนเอง แต่อย่างไรก็ตาม เมื่อองค์กรมีการแข่งขันสูงขึ้น ก็จะทำให้คนทำงานในองค์กรมีความสุขน้อยลง อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานลดลงและสุดท้ายหากคนทำงานไม่มีความสุขก็จะลาออกจากองค์กร เพื่อหาองค์กรใหม่ที่ทำให้รู้สึกพอใจ

และมีความสุขมากกว่าองค์กรเดิม ทำให้องค์กรสูญเสียทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการดำเนินกิจการต่าง ๆ

สำหรับทุกองค์กรจะประสบความสำเร็จได้นั้น องค์ประกอบที่สำคัญคือ “คน” ในองค์กร ล้วนเป็นกำลังสำคัญของความสำเร็จ การสร้างแรงจูงใจ การพัฒนาความสามารถ และการสื่อสารที่ดีจะเป็นประโยชน์ต่อพนักงานและองค์กรระยะยาว (Sarun.roj, 2020) ทุกองค์กรในยุคปัจจุบันจึงไม่ควรมองข้ามประเด็นของความสุขในงานของพนักงาน ซึ่งจะส่งผลถึงความพร้อมในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ และส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

ความสุขในการทำงาน จึงเป็นสิ่งสำคัญเนื่องจากคนใช้เวลาไม่ต่ำกว่าวันละแปดชั่วโมง ในที่ทำงาน(ขวัญลดา สุรินทร์,2556) ความสุขในการทำงานจึงเป็นตัวสร้างความผูกพัน และแรงจูงใจในองค์กร โดยจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน การสร้างความจงรักภักดี ของคนทำงาน และลดอัตราการลาออกให้น้อยลง หลายองค์กรจึงหันมาใส่ใจการสร้างความสุข ในที่ทำงานมากขึ้น (Sahatom Petvirojchai, 2021) สิ่งที่ทำให้คนทำงานมีความสุขหรือความทุกข์ จากการทำงาน ไม่ได้ขึ้นอยู่กับค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน หรือปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิต เท่านั้น แต่อาจมีปัจจัยอื่น ๆ ร่วมด้วย เช่น ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร สภาพแวดล้อมภายในองค์กร เป็นต้น

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของ ประชาชนในเขตอำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก ซึ่งมีประชาชนในวัยทำงาน ที่มีอายุตั้งแต่ 18 – 59 ปี ในอำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก จำนวน 62,604 คน (ระบบสารสนเทศสนับสนุนด้านการส่งเสริม สุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม,2566) โดยผลจากการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ สามารถนำไปใช้ ประโยชน์ในด้านการปรับปรุงการจัดการด้านทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน เพื่อในพนักงานในองค์กรมีความพึงพอใจในงาน สามารถปฏิบัติหน้าที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้สามารถรักษาพนักงานที่ดีมีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรต่อไป ลดจำนวนคนว่างงานในจังหวัดตาก และการออกไปทำงานในต่างจังหวัด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของประชาชนในเขตอำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของประชาชนในเขตอำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ ระยะเวลาการทำงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน

2. ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ของประชาชนในเขตอำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก

ขอบเขตการศึกษา

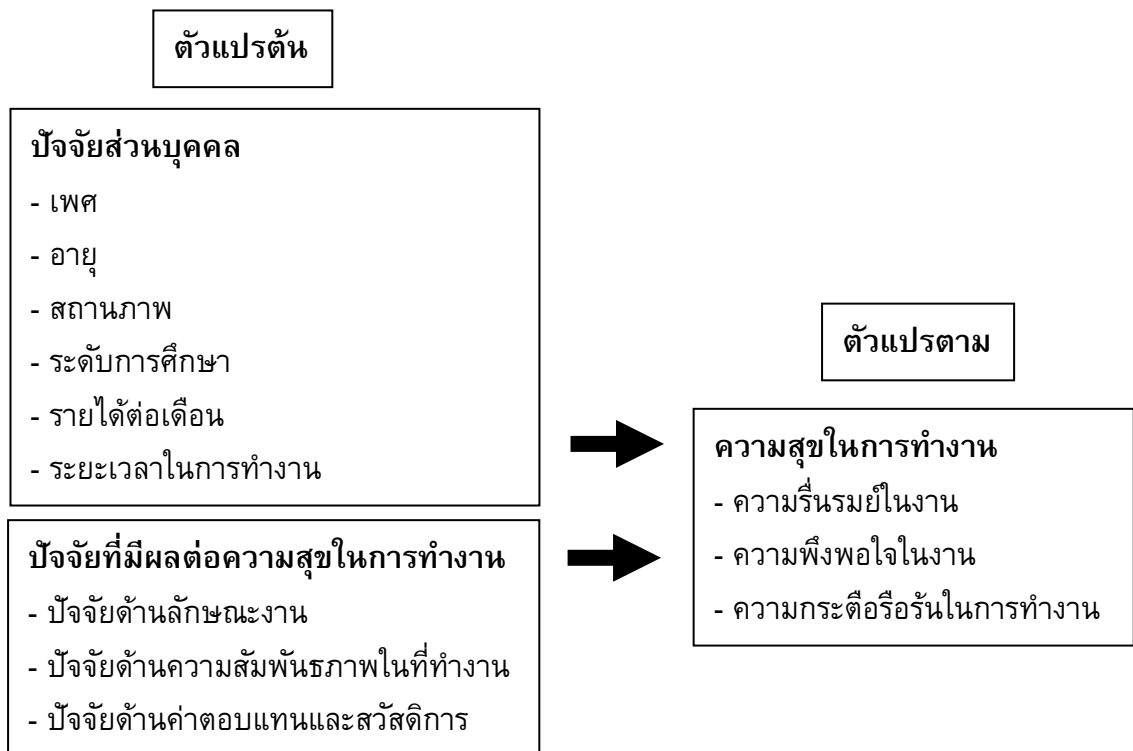
ได้กำหนดขอบเขตการศึกษาไว้ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ ประชาชนวัยทำงานตั้งแต่ 18 – 59 ปี ในอำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก จำนวน 62,604 คน (ระบบสารสนเทศสนับสนุนด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม, 2566)

กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 398 คน โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างของยามาเน (Yamane, 1973)

2. ระยะเวลาทำการ เริ่มตั้งแต่ เดือนตุลาคม 2566 ถึง เดือนพฤศจิกายน 2566

กรอบแนวคิดการวิจัย



ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนในเขตอำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก นำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาการจัดการด้านทรัพยากรบุคคลภายในหน่วยงาน เพื่อให้พนักงานในองค์กรมีความพึงพอใจในการทำงาน สามารถปฏิบัติงานที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้สามารถรักษาพนักงานที่ดีมีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรต่อไป

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดของ Peter Warr (1990 อ้างถึงใน นฤมล แสงผล, 2554, หน้า 9) ได้กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเป็นเป้าหมายหลักของการประกอบอาชีพ ซึ่งเป็นกระบวนการทางจิตใจของแต่ละคน ที่เปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน และเป็นสภาวะเชิงบวกประกอบด้วย

1. ความรื่นรมย์ในงาน เป็นกระบวนการทางจิตใจของแต่ละคนที่เกิดต้องงาน ทำให้มีความร่าเริง ไม่วิตกกังวล ไม่เครียด
2. ความพึงพอใจในงาน เป็นกระบวนการทางจิตใจของแต่ละคนที่เกิดต้องงานด้านทัศนคติที่ดีต่องาน
3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นกระบวนการทางจิตใจของแต่ละคนที่เกิดต้องงาน ทำให้อยากทำงาน มีความตื่นตัวที่จะทำงาน มีความผูกพันในการทำงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน

ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดของ Hackman and Oldman (1980 อ้างถึงใน นูร์ปาชียะห์ ภูนา, 2565, หน้า 19) ได้อธิบายถึงความหมายของลักษณะงานว่า เป็นงานที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงาน ประกอบด้วย 5 มิติ ได้แก่

1. ความหลากหลายของทักษะ (Skill variety) หมายถึง ทักษะและกิจกรรมที่จำเป็นต่อการทำงานให้สำเร็จ ยิ่งพนักงานถูกท้าทายให้ใช้ทักษะที่หลากหลายมากเท่าไร งานก็จะยิ่งน่าพึงพอใจมากขึ้นเท่านั้น งานที่ให้พนักงานตัดสินใจและแก้ไขปัญหาจะน่าพึงพอใจมากกว่างานที่ทำประจำ
2. ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) หมายถึง สิ่งที่จะวัดระดับที่บุคคลสามารถทำกิจกรรมหรืองานให้เสร็จสมบูรณ์ได้ คนงานที่ทำกิจกรรมได้ตั้งแต่ต้นจนจบมักจะพึงพอใจมากกว่า
3. ความสำคัญของงาน (Task Significance) หมายถึง दुผลกระทบและอิทธิพลของงานงานจะน่าพึงพอใจมากขึ้นหากพนักงานเชื่อว่าพวกเขาสร้างความแตกต่าง และเพิ่มมูลค่าที่แท้จริงให้กับเพื่อนร่วมงาน องค์กร หรือชุมชนขนาดใหญ่
4. ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) หมายถึง ดุลยพินิจที่เกี่ยวข้องกับงานสามารถตัดสินใจในงานได้ ความเป็นอิสระที่มากขึ้นนำไปสู่ความพึงพอใจมากขึ้น ตัวอย่างเช่นงานมีแนวโน้มที่น่าพึงพอใจมากขึ้นหากผู้คนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แทนที่จะได้รับคำสั่งว่าต้องทำอะไร

5. ผลสะท้อนกลับจากงาน (Feedback) หมายถึง ผลที่ได้รับจากการปฏิบัติงานของตนเอง และขอบเขตที่สามารถมองเห็นผลกระทบของงานได้ ยิ่งมีคนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับผลงานของตนเองมากเท่าไร ก็ยิ่งสนใจที่จะทำงานดี ๆ มากขึ้นเท่านั้น

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน

ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดของ สิรินทร แซ่ฉั่ว (2553, อ้างถึงใน นูร์ปาซีเยห์ กูนา, 2565, หน้า 22) ได้ให้ความหมายสัมพันธภาพ ว่า การร่วมมือกันทำงานด้วยดี มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ความเอื้ออาทรและมีบรรยากาศเป็นมิตร โดยมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การได้รับการยอมรับ หมายถึง ได้รับการไว้วางใจจากหัวหน้างานในการทำงาน ได้รับการยกย่อง ชมเชย เป็นที่ยอมรับจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน
2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง มีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา สามารถพูดคุยได้อย่างผ่อนคลาย ได้รับคำแนะนำ และสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในประเด็นที่นอกเหนือจากงานได้ มีความเข้าใจและให้กำลังใจซึ่งกันและกัน
3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลิน สบายใจ มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีความจริงใจต่อกัน ช่วยเหลือและให้คำแนะนำซึ่งกันและกันได้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดของ นูร์ปาซีเยห์ กูนา (2565, หน้า 29) ได้ให้ความหมายของ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ว่า เป็นสิ่งที่ต้องตอบสนองความต้องการของพนักงาน เพื่อให้พนักงานมีความพอใจในการทำงาน เพราะความพอใจในการทำงานเป็นสิ่งที่บอกได้ถึงความสุขในการทำงาน ทั้งนี้ องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานได้ ดังนี้

1. มีค่าตอบแทนและสวัสดิการอย่างเหมาะสม เพียงพอต่อการดำรงชีพในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน และเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ของพนักงาน
2. มีการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม
3. มีค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่น นอกเหนือจากตัวเงิน เช่น การพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน หรือการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ความปลอดภัยในที่ทำงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นูร์ปาซีเยห์ กูนา (2565) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร องค์กรการบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี โดยภาพรวม พบว่า ปัจจัยด้าน ลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ ในขณะที่ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ

ในที่ทำงานและด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง

วารภรณ์ ท่าหาณ (2562) ได้ศึกษา ความสุขในการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) ที่มีเพศต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน และอายุ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และประเภทพนักงาน (กลุ่มงาน) ต่างกันทำให้ความสุขในการทำงานโดยรวมไม่ต่างกัน นอกจากนี้ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากรและปัจจัยด้านมีประชาธิปไตยในองค์กรมีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.)

ภาวินี พลายน้อย และจักรชัย สื่อประเสริฐสิทธิ์ (2561) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก จังหวัดนครนายก พบว่า อายุ รายได้ สายการทำงาน ลักษณะงาน และรายได้ค่าตอบแทน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน

วิศรา แปลงไธสง (2563) ได้ศึกษา ความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอรารัตน์เคมีเกษตร จำกัด พบว่า มีความสุขอยู่ระดับมาก โดยเพศ ลักษณะการปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส และอายุการทำงานต่างกัน ไม่ทำให้ความสุขในการทำงานแตกต่างกัน แต่ความพอใจของรายได้ต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สายพิน ยาสวรรณ (2564) ได้ศึกษา ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 3 พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านสภาพการทำงานและด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีผลต่อความสุขในการทำงาน ส่วนด้านการยอมรับนับถือและด้านความรับผิดชอบ ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 3

อังคณา ธนานุภาพพันธุ์ และชุตดาพร สอนภักดี (2565) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า เพศ รายได้ต่อเดือน การมีบุตร อายุงาน ตำแหน่งงาน ส่งผลต่อความอยู่ดีมีสุขไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุ สถานภาพสมรส จำนวนสมาชิกในครัวเรือน จำนวนผู้พึ่งพิงในครัวเรือน ระดับการศึกษา แผนกงาน ลักษณะการจ้างงาน การออมทรัพย์ จำนวนเงินออม ภาระหนี้ ส่งผลต่อความอยู่ดีมีสุขแตกต่างกัน และปัจจัยคุณภาพชีวิตส่งผลต่อความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร ในทิศทางเดียวกัน ได้แก่ ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ลักษณะการบริหารงาน สภาพการทำงาน ความภูมิใจในองค์กร และความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของประชาชน ในเขตอำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก ซึ่งเป็น การวิจัยเพื่อสำรวจตัวแปร แล้วนำผลมาอธิบายการเกิดขึ้นของปรากฏการณ์นั้น ๆ เหตุผล ที่งานวิจัยชิ้นนี้ให้แบบแผนการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงสำรวจ เนื่องจากเป็น วิธีการศึกษาอย่างเป็นระบบเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง สามารถเก็บรวบรวมข้อมูล ได้อย่างกว้างขวาง และเป็นวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการติดต่อโดยตรงกับผู้ให้ข้อมูล หรือผู้ตอบข้อมูล ทำให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องในการนำมาใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ ประชาชนวัยทำงานตั้งแต่ 18 – 59 ปี ในอำเภอ เมืองตาก จังหวัดตาก จำนวน 62,604 คน (ระบบสารสนเทศสนับสนุนด้านการส่งเสริมสุขภาพ และอนามัยสิ่งแวดล้อม, 2566)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ประชาชนที่ทำงานในอำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก โดยคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของ Taro Yamane (1973) กำหนดระดับ ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ คือ .05 และมีค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 398 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล ในศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของประชาชนในเขตอำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check List) ซึ่งเป็นคำถามปัจจัยส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลา ในการทำงาน จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามมาตรวัดอันตรภาค (Interval Scale) ซึ่งเป็นคำถามการแสดงระดับ ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน จำนวน 19 ข้อ ประกอบด้วย ปัจจัย ด้านลักษณะงาน จำนวน 7 ข้อ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน จำนวน 7 ข้อ และปัจจัย ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการจำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามมาตรวัดอันตรภาค (Interval Scale) ซึ่งเป็นคำถามการแสดงระดับ ความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน จำนวน 9 ข้อ ประกอบด้วย ความรื่นรมย์ในงาน จำนวน 3 ข้อ ความพึงพอใจในงาน จำนวน 3 ข้อ และความกระตือรือร้นในการทำงาน จำนวน 3 ข้อ

ซึ่งคำถามของแบบสอบถามส่วนที่ 2 และ ส่วนที่ 3 เป็นมาตรวัดและให้คะแนน 5 ระดับ โดยมีหลักเกณฑ์การคะแนน ดังนี้ 5 คะแนน หมายถึง ระดับความเห็นด้วยมากที่สุด 4 คะแนน หมายถึง ระดับความเห็นด้วยมาก 3 คะแนน หมายถึง ระดับความเห็นด้วยปานกลาง 2 คะแนน หมายถึง ระดับความเห็นด้วยน้อย และ 1 คะแนน หมายถึง ระดับความเห็นด้วยน้อยที่สุด

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

โดยแบบสอบถามที่สร้างอ้างอิงจากงานวิจัยดังนี้

1. ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน อ้างอิงจากสารนิพนธ์ เรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี (นุรปาชีเยห์ กูนา, 2565)

2. ความสุขในการทำงาน อ้างอิงจากการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (นฤมล แสงผล, 2554)

นำแบบสอบถามไปทดลองกับประชากรเพียงบางส่วนประมาณ 40 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามจากการหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้กำหนดค่ามาตรฐานเชื่อมั่นไว้ที่ 0.70 ซึ่งได้ผลดังนี้

แบบสอบถาม เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของประชาชน ในเขตอำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก ได้ค่าระดับความเชื่อมั่น 0.92 แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามสามารถยอมรับได้

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ประมวลผลเชิงพรรณนา โดยใช้ค่าสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) หรือการหาค่าสถิติขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ใช้วิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อ ดังนี้

2.1 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ใช้สถิติ F-test (One-way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม กรณีพบค่าความแตกต่างเป็นรายกลุ่มจะวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มนั้นเป็นรายคู่ โดยใช้ Independent t-test โดยวิธี Bonferroni

2.2 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของประชาชนในเขตอำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก ใช้สถิติ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) ในการทดสอบสมมติฐาน แสดงระดับความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีเกณฑ์ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2549)

เกณฑ์ในการประเมินระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ทำการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

± 0.81 ถึง ± 1.0	=	มีความสัมพันธ์ระดับมากที่สุด
± 0.61 ถึง ± 0.80	=	มีความสัมพันธ์ระดับมาก
± 0.41 ถึง ± 0.60	=	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
± 0.21 ถึง ± 0.40	=	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
± 0.01 ถึง ± 0.20	=	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำสุด

ค่า r เป็นบวก แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

หากค่า r เป็นลบ แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม

ผลการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 36 – 45 ปี สถานภาพสมรส มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท และมีระยะเวลาในการทำงาน 5 – 10 ปี

2. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, $S.D. = 0.61$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ($\bar{X} = 4.23$, $S.D. = 0.55$) สำหรับด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ($\bar{X} = 4.20$, $S.D. = 0.47$) และปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{X} = 3.89$, $S.D. = 0.72$)

3. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, $S.D. = 0.71$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเรียงตามค่าเฉลี่ย ดังนี้ ความพึงพอใจในงาน ($\bar{X} = 4.20$, $S.D. = 0.81$) ความกระตือรือร้นในการทำงาน ($\bar{X} = 4.16$, $S.D. = 0.75$) และด้านความรื่นรมย์ในงาน ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$, $S.D. = 0.85$)

4. ผลการทดสอบสมมติฐานการศึกษารายการวิจัย

4.1 ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของประชาชนในเขตอำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระดับรายได้ และระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสุขในการทำงานของประชาชนในเขตอำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขณะที่ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสุขในการทำงานของประชาชนในเขตอำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก ไม่แตกต่างกัน

4.2 ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.614$) และปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในทิศทางเดียวกัน

เมื่อพิจารณาปัจจัยแต่ละด้าน พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน และด้านสัมพันธภาพ ในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง แต่ในขณะที่เดียวกันปัจจัยด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

และเมื่อพิจารณาความสุขในการทำงานแต่ละด้าน พบว่า

1. ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.564$) ในทิศทางเดียวกัน
2. ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.573$) ในทิศทางเดียวกัน
3. ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.506$) ในทิศทางเดียวกัน

อภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของประชาชนในเขตอำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก สามารถสรุปประเด็นสำคัญและนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของประชาชนในเขตอำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก จากการวิจัย พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระดับรายได้ และระยะเวลาการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสุขในการทำงานของประชาชนในเขตอำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก แตกต่างกันอย่างชัดเจน สอดคล้องกับ ภาวินี พลายน้อย และจักรชัย สือประเสริฐสิทธิ์ (2561) ที่ได้ศึกษา ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ รายได้ สายการทำงาน ลักษณะ งาน และรายได้ค่าตอบแทน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก จังหวัดนครนายก สอดคล้องกับ วริศรา แปลงไธสง (2563) ที่ได้ศึกษา ความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอร่าวิ้นเคมีเกษตร จำกัด ที่มีเพศ ลักษณะการปฏิบัติงาน สถานภาพ สมรส และอายุการทำงานแตกต่างกัน ไม่ทำให้ความสุขในการทำงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับ สายพิน ยาสุวรรณ (2564) ได้ศึกษา ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 3 พบว่า เพศ อายุ รายได้ และประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับ วราภรณ์ ท่าหาญ (2562) ที่ได้ศึกษา ความสุขในการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน

ขณะที่ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน ไม่ทำให้ความสุขในการทำงานของประชาชนในเขตอำเภอเมืองตาก จังหวัดตากแตกต่างกัน สอดคล้องกับ วราภรณ์ ท่าหาญ (2562)

ที่ได้ศึกษา ความสุขในการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) ที่มีระดับการศึกษาต่างกันทำให้ความสุขในการทำงานโดยรวมไม่ต่างกัน

2. ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของประชาชนในเขตอำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ในระดับปานกลาง ทิศทางเดียวกัน โดยปัจจัยด้านลักษณะงาน และด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ในขณะที่ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นูร์ปาศีเยห์ กูนา (2565) ที่ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานีโดยภาพรวม พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ ในขณะที่ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในครั้งนี้

จากผลการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของประชาชนในเขตอำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ และปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีผลต่อความสุขในการทำงานของประชาชนในเขตอำเภอเมืองตาก จึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านลักษณะงาน

หน่วยงานไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือภาคเอกชน ควรให้ความสำคัญต่อการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายของหน่วยงาน ลักษณะงานที่ต้องทำ และงานที่เกี่ยวข้องกันที่ทำให้งานสำเร็จถึงเป้าหมายที่วางไว้ให้แก่พนักงานทราบ ควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาความรู้ทั้งที่เกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมายและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกัน ให้เกิดทักษะ ความชำนาญ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความมั่นใจแก่พนักงานว่าเป็นผู้มีความรู้ ทักษะ มีความสามารถ จนทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน

2. ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ

หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานในหน่วยงาน มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม มองภาพรวมหน่วยงานเป็นหลัก ส่งเสริมความสามัคคีลดการแข่งขันกันเองภายในหน่วยงาน และเมื่อปฏิบัติงานมีผลงานดี ควรมีการยกย่อง ชมเชย หรือให้รางวัล นอกจากนี้ควรมีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการกระชับความสัมพันธ์ เช่น การจัดกิจกรรมสันทนาการ ตามวันสำคัญ การแข่งขันกีฬากระชับมิตร การจัดกิจกรรมดูงาน

ทัศนศึกษา เพื่อให้พนักงานผ่อนคลายและละลายพฤติกรรม และทำให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงาน หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน

3. ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

หน่วยงานควรมีค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่น ๆ ที่อาจจะไม่ใช่ตัวเงิน เช่น ทุนการศึกษา ประกันอุบัติเหตุ เป็นต้น ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่เกี่ยวข้องกับงาน ชุตยูนิฟอร์ม เป็นต้น หรืออาจมีสวัสดิการเพิ่มเติมถึงคนในครอบครัวของพนักงาน นอกเหนือจากสวัสดิการหลักที่มีกฎหมายบังคับเพิ่มเติม เช่น ทุนการศึกษาของบุตร ค่ารักษาพยาบาลบิดามารดา เป็นต้น นอกจากนี้ การเลื่อนตำแหน่งหรือการเลื่อนเงินเดือนควรพิจารณาอย่างเป็นธรรม ให้เป็นไปตามความรู้ความสามารถ ความชำนาญ ประสบการณ์ และตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายของพนักงานแต่ละคน และควรเปิดเผยหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งหรือการเลื่อนเงินเดือนให้ชัดเจนเป็นที่ทราบโดยทั่วกัน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. จากผลการศึกษาครั้งนี้ พบว่า อายุของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ระหว่าง 36 - 45 ปี แต่มีระยะเวลาในการทำงานเพียง 5 - 10 ปี แสดงให้เห็นว่า ประชาชนในเขตอำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก อาจมีการย้ายถิ่นฐานจากที่อื่น ซึ่งผู้วิจัยไม่ได้ทำการศึกษา ดังนั้น ควรมีการศึกษาเพิ่มเติม เกี่ยวกับการย้ายถิ่นฐาน ย้ายสถานที่ทำงาน ของประชาชนในเขตอำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก

2. การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของประชาชนในเขตอำเภอเมืองตาก จังหวัดตากเท่านั้น ดังนั้น การวิจัยครั้งต่อไปควรขยายกลุ่มตัวอย่างไปในเขตอำเภออื่น ๆ ในจังหวัดตาก หรือในจังหวัดอื่น ๆ

3. ควรศึกษาความสัมพันธ์ด้านคุณภาพชีวิตกับความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของประชาชนในอำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก

เอกสารอ้างอิง

ขวัญลดา สุรินทร์. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย*. การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.

นฤมล แสงผล. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- นุรป่าชียะห์ ภูนา. (2562). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี*. สารนิพนธ์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ภาวินี พลายน้อย และจักรชัย สือประเสริฐสิทธิ์. (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก จังหวัดนครนายก. *วารสารวิชาการศิลปะศาสตร์ประยุกต์*, 11(1), 92-105. สืบค้นจาก <https://ojs.kmutnb.ac.th/index.php/faa/article/view/2204>
- ระบบสารสนเทศสนับสนุนงานส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม. ค้นเมื่อ 10 กันยายน 2566, สืบค้นจาก <http://dashboard.anamai.moph.go.th/population/pop-workingage/changwat?year=2023&cw=63>
- วิศรา แปลงไธสง. (2562). *ความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอร่าวันเคมีเกษตร จำกัด*. การวิจัยรายบุคคล คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วราภรณ์ ท่าหาญ (2562). *ความสุขในการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.)*. สืบค้นจาก <https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/vlt15-2/6114993425.pdf>
- สายพิณ ยาสุวรรณ. (2564). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 3*. สืบค้นจาก <https://mmm.ru.ac.th/mmm/is/sat17/6214060055.pdf>
- อังคณา ธนาอนุภาพพันธ์ุ และชุตภาพร สอนภักดี. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารเศรษฐศาสตร์และกลยุทธ์การจัดการ*, 9(2), 184 – 200. สืบค้นจาก <https://kuojs.lib.ku.ac.th/index.php/jems/issue/view/295>
- Sahatorn Petvirojchai. (2021). Workplace Happiness วิธีสร้างความสุขในการทำงานให้ยั่งยืน. ค้นเมื่อ 10 กันยายน 2566, สืบค้นจาก <https://th.hrnote.asia/tips/workplace-happiness-210708/>
- Sarun.roj. (2020). Business Highlight How to. ค้นเมื่อ 10 กันยายน 2566, สืบค้นจาก <https://www.thumbsup.in.th/focus-people-improve-work-performance>
- Yamane, T. (1973). *Statistic: An introductory Analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row.