

**แรงจูงใจและบรรยากาศในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความสุข
ในการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง**
**Motivation and organizational climate that influence work happiness of
the Comptroller General's Department personnel**

ณิชานันท์ เจนคุณากร¹

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง 2) เพื่อศึกษาบรรยากาศในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง และ 3) เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรกรมบัญชีกลาง หน่วยงานส่วนกลาง จำนวน 320 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษาพบว่า ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 21 - 30 ปี มีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาปริญญาตรี เป็นข้าราชการ มีระยะเวลาการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี และมีรายได้ส่วนตัวต่อเดือน 15,001 - 30,000 บาท ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับระดับแรงจูงใจในการทำงาน ระดับบรรยากาศในองค์กร และระดับความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง ได้แก่ ด้านสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าด้านการเป็นที่ยอมรับ และด้านเงินเดือน และปัจจัยบรรยากาศในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง ได้แก่ ด้านความยืดหยุ่นผูกพัน ด้านการสนับสนุน ด้านการได้รับการยอมรับ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการทำงาน, บรรยากาศในองค์กร, ความสุขในการทำงาน, บุคลากรกรมบัญชีกลาง

¹ นักศึกษา หลักสูตรธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ABSTRACT

The objectives of this study were 1) to study work motivation of the Comptroller General's Department personnel 2) to study organizational climate that influence work happiness of the Comptroller General's Department personnel and 3) to study work happiness of the Comptroller General's Department personnel

The sample group was 320 personnel of the Comptroller General's Department, central agency. The Questionnaires was used to be a tool for collecting data. The Statistics used for analysis by frequency, percentage, mean and standard deviation. The hypotheses were tested by Multiple Regression Analysis.

The results of the study found that most of the respondents were male, aged between 21-30 years, single, had a bachelor's degree, were civil servants, had worked for less than 5 years, and had a personal income of 15,001-30,000 baht per month. The respondents gave importance to the level of motivation in work, the level of climate in the organization, and the level of happiness in work. Overall, it was at a high level. The motivation factors in work that influenced the happiness of the personnel in the Comptroller General's Department were welfare, advancement, acceptance, and salary. The factors in the organizational climate that influenced the happiness of the personnel in the Comptroller General's Department were commitment, support, and acceptance, at a statistical significance level of 0.05.

Keywords : work motivation, organizational climate, work happiness, the Comptroller General's Department personnel

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การทำงานถือเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตประจำวัน และมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์อย่างมาก เนื่องจากมนุษย์จำเป็นต้องทำงานเพื่อความอยู่รอดของตนเองและครอบครัว ซึ่งสังคมการทำงานในปัจจุบันมักเจอปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ มากมายที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ จนทำให้บุคลากรขาดแรงจูงใจในการทำงาน หรือบรรยากาศในองค์กรที่มักสร้างความอึดอัดใจให้กับบุคลากร ทำให้รู้สึกไม่มีความสุขและไม่อยากมาทำงาน จนส่งผลกระทบต่องานที่ได้รับมอบหมาย

แรงจูงใจในการทำงาน เป็นแรงผลักดันที่ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรทำงานได้อย่างมีความสุข ถ้าบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานสูง จะทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้การสร้าง

บรรยากาศที่ดีในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรทำงานได้อย่างไร้กังวล ควรมีการพูดคุยปรึกษากันถึงแนวทางในการพัฒนาสถานที่ทำงาน ให้มีบรรยากาศสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี จัดให้หัวหน้างานเป็นผู้นำในการดูภาพรวมและแนวทางต่าง ๆ ให้ไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อความสุขในการทำงานของบุคลากรทุกคนในองค์กร ซึ่งจะเห็นได้ว่าความสุขในการทำงานของบุคลากร เป็นอีกสิ่งสำคัญที่องค์กรควรให้ความสำคัญ การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เหมาะสมกับการทำงาน เป็นสิ่งที่จะช่วยให้บุคลากรในองค์กรมีความสุขในการทำงาน มีสุขภาพจิตใจที่ดี และทำงานออกมาได้อย่างดีมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์กรมีความพัฒนาความก้าวหน้าต่อไปได้อย่างราบรื่น หลายองค์กรจึงควรให้ความสำคัญเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานมากยิ่งขึ้น เนื่องจากการทำงานมีความสำคัญกับมนุษย์ ดังนั้น ควรทำงานอย่างมีความสุขเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ หากบุคลากรไม่มีความสุขย่อมทำให้งานออกมาไม่ดี ซึ่งการที่บุคลากรจะมีความสุขในการทำงานได้ต้องมีแรงจูงใจในการทำงาน และมีบรรยากาศภายในองค์กรที่ดี

กรมบัญชีกลาง เป็นกรมในสังกัดกระทรวงการคลัง มีภารกิจเกี่ยวกับการควบคุมดูแลการใช้จ่ายเงินของแผ่นดิน และของหน่วยงานภาครัฐให้เป็นไปโดยถูกต้อง มีวินัย คุ่มค่า โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้

ผู้วิจัยในฐานะที่ปฏิบัติงานในกรมบัญชีกลาง จึงต้องการทราบถึงการสร้างแรงจูงใจและบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ซึ่งจะทำให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข สามารถช่วยให้ทำงานออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจและบรรยากาศในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง
2. เพื่อศึกษาบรรยากาศในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง
3. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง

สมมุติฐานของการวิจัย

1. แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง
2. บรรยากาศในองค์กรมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 ตัวแปรต้น คือ แรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย 6 ตัวแปร ได้แก่ (1) เงินเดือน (2) ความมั่นคง (3) กระบวนการปฏิบัติงานขององค์กร (4) ความก้าวหน้า (5) การเป็นที่ยอมรับ (6) สวัสดิการ และบรรยากาศในองค์กร ประกอบด้วย 6 ตัวแปร ได้แก่ (1) โครงสร้างองค์กร (2) มาตรฐานการทำงาน (3) ความรับผิดชอบ (4) การได้รับการยอมรับ (5) การสนับสนุน (6) ความยืดหยุ่นผูกพัน

1.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย 3 ตัวแปร ได้แก่ (1) ความรื่นรมย์ในงาน (2) ความพึงพอใจในงาน (3) ความกระตือรือร้นในการทำงาน

2. ขอบเขตด้านประชากร ได้แก่ บุคลากรกรมบัญชีกลาง หน่วยงานส่วนกลาง จำนวน 320 คน

3. ขอบเขตด้านพื้นที่การเก็บข้อมูล ได้แก่ กรมบัญชีกลาง หน่วยงานส่วนกลาง

4. ขอบเขตด้านระยะเวลาในการเก็บข้อมูล ตั้งแต่เดือนมีนาคม - มิถุนายน 2567

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

Struckman และ Yammarino (2003 อ้างถึงใน กฤตติยา ชินเดช, 2564) ได้สร้างมาตรวัดของแรงจูงใจไว้ โดยแบ่งปัจจัยของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน เป็น 2 ปัจจัย ได้แก่

1. ปัจจัยสนับสนุนจากภายนอก (Extrinsic Reinforcement) เช่น เงินเดือน ความมั่นคงในการทำงาน กระบวนการปฏิบัติงาน

2. ปัจจัยสนับสนุนจากภายใน (Intrinsic Reinforcement) เช่น การประสบความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความรับผิดชอบในงาน การเป็นที่ยอมรับ การเติบโต และการมีอำนาจ เป็นต้น

โดย Struckman and Yammarino ได้เสนอแนะเพิ่มเติมว่า ปัจจัยสนับสนุนจากภายนอกมีผลต่อการจูงใจพนักงานได้เฉพาะช่วงระยะเวลาสั้น เนื่องจากผลของปัจจัยดังกล่าว มีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง แต่ในส่วนของปัจจัยสนับสนุนจากภายในมีผลต่อการจูงใจสูง สามารถใช้เป็นปัจจัยในการจูงใจในระยะยาวได้ ทั้งนี้ องค์กรต้องคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงาน เพื่อให้ปัจจัยในการจูงใจดังกล่าวมีประสิทธิภาพต่อการดำเนินงานขององค์กร

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กร

ในปี 2002 Stringer ได้ทำการศึกษาเพิ่มเติมจากที่ได้ศึกษาร่วมกับ Litwin และได้จัดกลุ่มมิติบรรยากาศองค์กรใหม่เป็น 6 มิติ ดังนี้

1) โครงสร้างองค์กร (Structure) เป็นมิติการรับรู้โครงสร้างขององค์กรของพนักงาน พนักงานเข้าใจบทบาทการทำงานของตนเองอย่างชัดเจน

2) มาตรฐานงานการปฏิบัติงาน (Standards) เป็นมิติวัดผลการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาและวัดระดับความภูมิใจของพนักงานที่สามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพ การตั้งมาตรฐานไว้สูงทำให้พนักงานพยายามปรับปรุงวิธีการทำงานอยู่ตลอดเวลา

3) ความรับผิดชอบในการทำงาน (Responsibility) เป็นมิติที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกของพนักงานที่ได้เป็นเจ้าของงาน ไม่มีการตรวจสอบการทำงาน หรือการตัดสินใจครั้งจากหัวหน้างาน มีอิสระเต็มที่ในการวางแผนการ

4) การได้รับการยอมรับ (Recognition) เป็นมิติที่วัดขวัญและกำลังใจของพนักงานที่ได้รับจากการปฏิบัติงานดีเป็นที่ยอมรับ

5) การสนับสนุน (Support) เป็นมิติที่สะท้อนความรู้สึกไว้วางใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายในทีมงาน บรรยากาศการทำงานที่มีการสนับสนุนกันสูง

6) ความรู้สึกผูกพัน และรับผิดชอบต่อองค์กร (Commitment) เป็นมิติที่วัดความรู้สึกภูมิใจของพนักงานที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความรู้สึกรับผิดชอบในการสร้างความสำเร็จให้องค์กร ซึ่งความรู้สึกนี้สัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

Warr (1990 อ้างถึงใน วราภรณ์ สุริยา, 2565) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน โดยที่บุคคลนั้นมีความรู้สึกที่น่ายินดีในงาน มีความพึงพอใจในงาน และมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งอธิบายได้ ดังนี้

1. ความรื่นรมย์ในงาน คือ ความรู้สึกสนุกกับการทำงาน และไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในขณะทำงาน
2. ความพึงพอใจในงาน คือ ความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกชอบใจ เต็มใจ ถูกใจ เพลิดเพลิน และยินดีที่จะปฏิบัติงานของตน
3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน คือ ความรู้สึกว่าจะอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรกรมบัญชีกลาง หน่วยงานส่วนกลาง จำนวน 1,342 คน โดยคำนวณตามสูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ ใช้ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 0.05 จึงได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 320 คน ซึ่งใช้วิธีสุ่มตัวอย่างตามสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยประกอบด้วย 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามคัดกรองคุณสมบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 2 ข้อ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ส่วนตัวต่อเดือน จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 3 แรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านเงินเดือน (2) ด้านความมั่นคง (3) ด้านกระบวนการปฏิบัติงานขององค์กร (4) ด้านความก้าวหน้า (5) ด้านการเป็นที่ยอมรับ (6) ด้านสวัสดิการ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 24 ข้อ

ส่วนที่ 4 บรรยากาศในองค์กร ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านโครงสร้างองค์กร (2) ด้านมาตรฐานการทำงาน (3) ด้านความรับผิดชอบ (4) ด้านการได้รับการยอมรับ (5) ด้านการสนับสนุน

(6) ด้านความยืดหยุ่นผูกพัน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 20 ข้อ

ส่วนที่ 5 ความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านความรื่นรมย์ในงาน (2) ด้านความพึงพอใจในงาน (3) ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 9 ข้อ

ผลการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 59.70 อายุระหว่าง 21 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.30 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 68.90 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 81.30 เป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 75.30 มีระยะเวลาการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.60 และมีรายได้ส่วนตัวต่อเดือน 15,001 - 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 75.90

2. ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับระดับแรงจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.581 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมากที่สุด คือ ด้านความมั่นคง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.617 รองลงมา คือ ด้านกระบวนการปฏิบัติงานขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.636

ด้านเงินเดือน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.826 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมากที่สุด คือ ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.787 รองลงมา คือ ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.850

ด้านความมั่นคง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.617 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมากที่สุด คือ องค์กรมีความมั่นคงและมีความน่าเชื่อถือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.667 รองลงมา คือ องค์กรมีนโยบายการกำกับดูแลองค์กรอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.725

ด้านกระบวนการปฏิบัติงานขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.636 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมากที่สุด คือ ท่านรับทราบขอบเขตของงานและภาระงานในความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.669 รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาให้อำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.734

ด้านความก้าวหน้า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.690 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ

มากที่สุด คือ องค์กรมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.798 รองลงมา คือ งานที่รับผิดชอบอยู่สามารถสร้างความก้าวหน้าให้กับท่านได้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.779

ด้านการเป็นที่ยอมรับ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.584 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมากที่สุด คือ ท่านได้รับความช่วยเหลือและการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา และท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.672 และ 0.624 ตามลำดับ รองลงมา คือ ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.680

3. ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับระดับบรรยากาศในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.523 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมากที่สุด คือ ด้านความยืดหยุ่นผูกพัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.611 รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.559

ด้านโครงสร้างองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.600 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมากที่สุด คือ หน่วยงานมีการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายในการบริหารงานไว้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.690 รองลงมา คือ หน่วยงานมีกฎระเบียบ ข้อบังคับในการทำงานที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.704

ด้านมาตรฐานการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.642 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมากที่สุด คือ หน่วยงานมีการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.666 รองลงมา คือ หน่วยงานมีการ ประเมินผลการทำงานที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.696

ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.559 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมากที่สุด คือ ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้เสร็จตามเป้าหมายอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.568 รองลงมา คือ ท่านยินดีทำงานหนักเพื่อความสำเร็จขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.632

ด้านการได้รับการยอมรับ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.584 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมากที่สุด คือ องค์กรได้รับการยกย่องชื่นชมจากบุคคลภายนอกอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 และ

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.707 รองลงมา คือ ท่านสามารถเป็นที่ปรึกษาให้กับเพื่อนร่วมงานได้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.584

ด้านการสนับสนุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.597 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมากที่สุด คือ ท่านได้รับคำแนะนำ และความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.576 รองลงมา คือ ท่านได้รับการ สนับสนุนในการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.699

ด้านความยืดหยุ่นผูกพัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.611 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมากที่สุด คือ ท่านคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.631 รองลงมา คือ ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.680

4. ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับระดับความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.645 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมากที่สุด คือ ด้านความพึงพอใจในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.634 รองลงมา คือ ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.709

ด้านความรื่นรมย์ในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.730 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมากที่สุด คือ ท่านรู้สึกสนุกสนานกับการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.754 รองลงมา คือ ท่านไม่รู้สึกรำคาญวุ่นวายใจ ใด ๆ ในขณะที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.00 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.778

ด้านความพึงพอใจในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.634 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมากที่สุด คือ ท่านมีความยินดีและเต็มใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.657 รองลงมา คือ ท่านรู้สึกว่าการที่ทำงานมีความน่าสนใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.721

ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.709 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ผู้ตอบ แบบสอบถามให้ความสำคัญมากที่สุด คือ ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับ มอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.708 รองลงมา คือ ท่านมี ความรู้สึกอยากไปทำงานทุกวัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.794

5. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลางโดยใช้ Multiple Regression Analysis พบว่า ตัวแปรต้น แรงจูงใจ

ในการทำงาน อธิบายความผันแปรของความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลางได้ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 64.1 (Adj. $R^2 = 0.641$) และมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F = 95.783, p = 0.000$) และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย แสดงถึงอิทธิพลทำนายของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานกับความสุขในการทำงาน พบว่า ตัวแปรแรงจูงใจในการทำงานที่อธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานมากที่สุด ได้แก่ อิทธิพลของตัวแปรด้านสวัสดิการ มีค่าเท่ากับ 0.296 ($t = 5.076, p = 0.000$) รองลงมา ได้แก่ อิทธิพลของตัวแปรด้านความก้าวหน้า มีค่าเท่ากับ 0.205 ($t = 2.956, p = 0.003$) อิทธิพลของตัวแปรด้านการเป็นที่ยอมรับ มีค่าเท่ากับ 0.167 ($t = 3.115, p = 0.002$) อิทธิพลของตัวแปรด้านเงินเดือน มีค่าเท่ากับ 0.099 ($t = 2.124, p = 0.034$) ตามลำดับ ยกเว้น ตัวแปรต้น ด้านความมั่นคง และด้านกระบวนการปฏิบัติงานขององค์กร ไม่สามารถอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานได้ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

6. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลางโดยใช้ Multiple Regression Analysis พบว่า ตัวแปรต้นบรรยากาศในองค์กร อธิบายความผันแปรของความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลางได้ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 67.2 (Adj. $R^2 = 0.672$) และมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F = 106.695, p = 0.000$) และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย แสดงถึงอิทธิพลทำนายของปัจจัยบรรยากาศในองค์กรกับความสุขในการทำงาน พบว่า ตัวแปรบรรยากาศในองค์กรที่อธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานมากที่สุด ได้แก่ อิทธิพลของตัวแปรด้านความยืดหยุ่นผูกพัน มีค่าเท่ากับ 0.312 ($t = 5.773, p = 0.000$) รองลงมา ได้แก่ อิทธิพลของตัวแปรด้านการสนับสนุน มีค่าเท่ากับ 0.304 ($t = 4.665, p = 0.000$) และอิทธิพลของตัวแปรด้านการได้รับการยอมรับ มีค่าเท่ากับ 0.217 ($t = 3.083, p = 0.002$) ตามลำดับ ยกเว้น ตัวแปรต้น ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านมาตรฐานการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ไม่สามารถอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานได้ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

อภิปรายผล

1. จากการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับระดับแรงจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจันทร์จิรา ศรีสว่าง (2562) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานกระบวนการยุติธรรม จังหวัดสงขลา พบว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมของบุคลากรในหน่วยงานกระบวนการยุติธรรม จังหวัดสงขลา ส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลางโดยใช้ Multiple Regression Analysis สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

ด้านเงินเดือน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง หมายความว่า การที่บุคลากรได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย

เพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน สามารถเทียบเท่ากับองค์กรอื่น ๆ ได้ ทำให้บุคลากรรู้สึกสนุกสนานกับการทำงาน และมีความกระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย ทำงานอย่างเต็มความสามารถ

ด้านความมั่นคง ไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง หมายความว่า การที่บุคลากรมีความเชื่อมั่น และสามารถทำงานในองค์กรได้อย่างยาวนาน ไม่ได้ทำให้บุคลากรรู้สึกว่างานที่ทำมีความน่าสนใจ หรือรู้สึกเต็มใจในการทำงาน

ด้านกระบวนการปฏิบัติงานขององค์กร ไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง หมายความว่า การที่บุคลากรรับรู้ขอบเขตงานที่ต้องรับผิดชอบ มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาให้อำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย และมีการฝึกอบรมบุคลากรขององค์กรให้เติบโตอย่างมีศักยภาพและต่อเนื่อง ไม่ได้ทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย

ด้านความก้าวหน้า มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง หมายความว่า การที่บุคลากรรับรู้ถึงปัจจัยที่สามารถพัฒนาตนเองไปในทางที่ดีขึ้น ได้รับโอกาสในการทำงานสำคัญขององค์กร ทำให้บุคลากรรู้สึกเต็มใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ

ด้านการเป็นที่ยอมรับ มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง หมายความว่า การที่บุคลากรได้รับความช่วยเหลือและการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ทำให้มีความรู้สึกสนุกสนานกับการทำงาน ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว มีชีวิตชีวาในขณะทำงาน

ด้านสวัสดิการ มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง หมายความว่า การที่บุคลากรได้รับสวัสดิการขององค์กรอย่างเหมาะสม ทำให้มีความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ

2. จากการศึกษาบรรยากาศในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับระดับบรรยากาศในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวัชรโรบล ม่วงงาม (2563) ศึกษาบรรยากาศในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานของรัฐในจังหวัดปราจีนบุรี พบว่า มีบรรยากาศในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลางโดยใช้ Multiple Regression Analysis สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

ด้านโครงสร้างองค์กร ไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง หมายความว่า การที่หน่วยงานมีการกำหนดบทบาทหน้าที่และโครงสร้างขององค์กรไว้อย่างชัดเจน มีกฎระเบียบ ข้อบังคับในการทำงานที่เหมาะสม ไม่ได้ทำให้บุคลากรรู้สึกว่างานที่ทำมีความน่าสนใจ และมีความกระตือรือร้นในการทำงาน

ด้านมาตรฐานการทำงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง หมายความว่า การที่หน่วยงานมีการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ไม่ได้ทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน

ด้านความรับผิดชอบ ไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง หมายความว่า การที่บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย และยินดีทำงานหนัก เพื่อความสำเร็จขององค์กร ไม่ได้ทำให้บุคลากรรู้สึกสบายใจ และเพลิดเพลินในการทำงาน

ด้านการได้รับการยอมรับ มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร กรมบัญชีกลาง หมายความว่า การที่บุคลากรได้รับการยอมรับและสามารถเป็นที่ปรึกษาให้กับเพื่อนร่วมงานได้ ทำให้บุคลากรรู้สึกสนุกสนานกับการทำงาน ไม่รู้สึกวิตกกังวลในการทำงาน

ด้านการสนับสนุน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง หมายความว่า การที่บุคลากรได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถ อย่างต่อเนื่อง หรือมีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานเอื้ออำนวยต่อการทำงาน ทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้น และไม่รู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในขณะทำงาน

ด้านความยึดมั่นผูกพัน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง หมายความว่า การที่บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนองค์กรและภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรนี้ ทำให้มีความยินดีและเต็มใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากการศึกษาแรงจูงใจและบรรยากาศในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง ผู้วิจัยสรุปข้อเสนอแนะได้ ดังนี้

1. แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร เนื่องจากกรมบัญชีกลางเป็นหน่วยงานราชการ บุคลากรจึงให้ความสำคัญกับการที่สามารถทำงานในองค์กรได้อย่างมั่นคงยาวนานเพื่ออนาคตข้างหน้า โดยที่ไม่ได้สนใจว่าจะมีความสุขหรือไม่ ดังนั้น องค์กรควรหากิจกรรมที่ช่วยสร้างความสุข เพื่อให้บุคลากรเกิดความผ่อนคลายในการทำงาน

2. แรงจูงใจในการทำงาน ด้านกระบวนการปฏิบัติงานขององค์กรไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร เนื่องจากบุคลากรมีความรอบรู้เฉพาะด้านไม่ครอบคลุมภารกิจที่ต้องรับผิดชอบ ทำให้มีความกดดันกลัวว่าจะทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ไม่เต็มที่ ซึ่งอาจจะเกิดการขาดความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วงตรงตามเวลาที่กำหนด ดังนั้น องค์กรควรมีการจัดฝึกอบรมองค์ความรู้ด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่งานให้บุคลากร

3. บรรยากาศในองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กรไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงรัฐบาล ส่งผลให้หน่วยงานต้องคอยปรับเปลี่ยนโครงสร้างขององค์กร หรือกฎระเบียบ ขอบบังคับให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐ ซึ่งอาจจะส่งผลกระทบต่อการทำงานประจำ ทำให้มีความล่าช้า ไม่สามารถดำเนินงานได้ตามแผนที่กำหนดไว้ ดังนั้น องค์กรควรแบ่งหน้าที่งานให้ชัดเจน ให้ตรงตามเป้าหมายที่วางไว้

4. บรรยากาศในองค์กร ด้านมาตรฐานการทำงานไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง เนื่องจากเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ทำให้องค์กรต้องคอยติดตาม

อยู่เสมอ ซึ่งอาจจะส่งผลเสียกับบุคลากรผู้สูงวัยปรับตัวไม่ทัน ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ดังนั้น องค์กรควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานมากขึ้น

5. บรรยากาศในองค์กร ด้านความรับผิดชอบไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง เนื่องจากอัตรากำลังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน บุคลากรต้องทำหน้าที่หลายอย่าง โดยมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย และยินดีทำงานหนักเพื่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งทำให้บุคลากรรู้สึกเหนื่อย ดังนั้น องค์กรควรรับบุคลากรเพิ่ม เพื่อให้มีอัตราที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

เอกสารอ้างอิง

- Herzberg et al. (1959). *The motivation to work*. New York: JohnWiley & Sons. In: Inc.
- Litwin, G., & Stringer, R. (1968). *Motivation and Organizational Climate*. Massachusetts: Harvard University Press.
- Stringer, R. A. (2002). *Leadership and organizational climate*. Upper Saddle River: Prentice Hall.
- Struckman, C. K., และ Yammarino, F. J. (2003). Managing Through Multiple Change Activities:-A Solution to the Enigma of the 21st Century. *Organizational Dynamics*,3 (32), 234-246.
- Warr, P. (1990). *The measurement of well-being and other aspects of mental health*. *Journal of Occupation Psychology*, 63, 193 – 210.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introduction analysis*: Harper & Row.
- กฤติยา ชินเดช. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์. สารนิพนธ์คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กิริชญญา ของโพธิ์ (2565). บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับพื้นฐาน (ส่วนกลาง). วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- จรรยา ดาสา. (2552). ความสุขในที่ทำงาน (*Happy workplace*). สืบค้น 12 เมษายน 2567, จาก http://www.il.mahidol.ac.th/images/stories/exchange/7-05-52_Column_6.pdf
- ณัฐวิทย์ ฉายสุวรรณ (2564). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชนัดพร เขี่ยมหาญ. (2562). บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

- ธัญญา ยอแซฟ. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท บีทาเท็ก จำกัด (ฝ่ายโรงงาน). วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต. นครปฐม: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (วิทยาเขตกำแพงแสน).
- นาริรัตน์ แก้วมณี (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี. สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นุรป่าชียะห์ ภูนา (2562). ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี. สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- พรเพชร บุตรดี. (2563). อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พระพงษ์ศักดิ์ สุนตมโน (เกษวงค์รอด) (2562). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว. สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พัชรภรณ์ คอระเนิง. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- ยลดา สุพร. (2559). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ส.เฮง เฮง จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- ลำไผ พรหมชัย. (2561). ปัจจัยแรงจูงใจและบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดอุบลราชธานี. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- วราภรณ์ สุริยา. (2565). ความสุขในที่ทำงานและบรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่. สารนิพนธ์คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วัชรโบล ม่วงงาม. (2563). บรรยากาศในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรภาครัฐ จังหวัดปราจีนบุรี. คณะบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุพัตรา โคตรหา. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ บรรยากาศองค์การ การบริหารองค์การกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ (บธ.ม.(การจัดการ)), มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อาชวิน ปิตินันท์กุล. (2562). บรรยากาศในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน คุณลักษณะของผู้บังคับบัญชาและความผูกพันของข้าราชการตำรวจต่อหน่วยงาน. การค้นคว้าอิสระ (บธ.ม.) บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

