

ความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ*

Happiness at work and job effectiveness of Bangkok Civil Servants

จิรพันธุ์ วงษ์คำ และชัยยุทธ ชินกุล

Chiraphan Wongkham and Chaiyuth Chinokul

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

National Institute of Development Administration, Thailand

Corresponding Author, E-mail: chiraphan.wk@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน 2) ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน 3) ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน และ 4) อิทธิพลของความสุขในการทำงานต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำนวน 392 คน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายจากประชากรจำนวน 20,129 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน วิเคราะห์ผลข้อมูลด้วยสถิติพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติอนุมานใช้วิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ อยู่ในระดับมาก
2. ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ อยู่ในระดับมาก
3. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันทำให้ความสุขในการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญแตกต่างกัน
4. ความสุขในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

คำสำคัญ: ความสุขในการทำงาน; ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน; ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

*ได้รับบทความ: 24 พฤษภาคม 2566; แก้ไขบทความ: 29 มีนาคม 2567; ตอรับตีพิมพ์: 29 มีนาคม 2567

Received: May 24, 2023; Revised: March 29, 2024; Accepted: March 29, 2024



Abstract

The purpose of this research was to study; 1) the level of opinion on happiness at work, 2) the level of opinion on effectiveness, 3) the difference of personal factors and the opinion level on happiness at work, and 4) the influence of happiness at work to operational effectiveness of Bangkok civil servants. This research is quantitative research. Data were collected by questionnaires. The sample consisted of 392 Bangkok civil servants drawn from a population of 20,129 people by multistage random sampling. The data were analyzed by descriptive statistics including frequency, percentage, mean and standard deviation, inference statistics including multiple regression analysis.

The results showed that:

1. Happiness at work of Bangkok civil servants at a high level.
2. Effectiveness of Bangkok civil servants at a high level.
2. Different personal factors made the work happiness of ordinary Bangkok civil servants different.
4. The level of opinion on job effectiveness of Bangkok civil servants with statistical.

Keywords: Happiness at Work; Effectiveness; Bangkok Civil Servants

1. บทนำ

ความสุขเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการได้รับ ไม่เพียงแต่เป็นเพียงการรับความสุขแล้วจบไปเท่านั้น แต่ความสุขยังส่งผลกระทบต่อเนื่องไปถึงเรื่องครอบครัว ชีวิตส่วนตัว และรวมไปถึงเรื่องการทำงานอีกด้วย โดยเมื่อกล่าวถึงการทำงานและมีความสุข ก็มีความเชื่อมโยงถึงกันได้อย่างชัดเจน สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2560 อ้างถึงใน ปิยะวัฒน์ เจริญศักดิ์, 2564) ได้ทำการศึกษาความสุขของคนทำงาน พบว่า กรุงเทพมหานครมีร้อยละของความสุขในการทำงานอยู่ที่ 56.18 ทั้งนี้กรุงเทพมหานครเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษที่มี

การบริหารจัดการที่มีความน่าสนใจ ในพื้นที่กรุงเทพมหานครมีการจัดเก็บรายได้จากการจัดเก็บภาษีบำรุงท้องที่ ภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีป้าย ค่าธรรมเนียมใบอนุญาต ค่าปรับ ค่าบริการ และรายได้เบ็ดเตล็ด อีกทั้งยังมีความร่วมมือในการจัดเก็บรายได้โดยมีส่วนราชการอื่นจัดเก็บให้ เช่น ภาษีมูลค่าเพิ่ม ภาษีสรรพสามิต นอกจากนี้ ยังมีรายได้จากเงินอุดหนุนรัฐบาล ได้แก่ เงินงบประมาณแบบสมดุล โดยกำหนดวงเงินงบประมาณรายจ่ายเท่ากับประมาณการรายรับ ดังนั้นจะเห็นว่าภาระหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการในพื้นที่กรุงเทพมหานครมีความหลากหลาย อีกทั้ง



กรุงเทพมหานครยังเป็นพื้นที่ที่มีประชากรอยู่อาศัยมากที่สุดและการเติบโตของเมืองก็เติบโตอย่างมากอันเป็นผลมาจากการย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครทำให้เกิดความหลากหลายของประชากรในพื้นที่ ดังนั้นด้วยบทบาทที่กรุงเทพมหานครมีการบริหารจัดการรูปแบบพิเศษ จึงทำให้เป็นความน่าสนใจในการศึกษาประสิทธิผลในการทำงานและความสุขในการทำงาน

ปัจจุบันการทำงานไม่เป็นเพียงแต่การสร้างผลงานและสร้างผลลัพธ์ต่อองค์กรเท่านั้น แต่การทำงานยังต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กร สวัสดิการ ค่าตอบแทน และรวมไปถึงความสุขในการทำงาน จะเห็นได้ว่าการทำงานอย่างมีความสุขนั้นเป็นสิ่งที่บุคลากรทุกคนในองค์กรนั้นปรารถนา (ภัทรดนัย ฉลองบุญ, 2561, หน้า 590-599) การทำงานในองค์กรที่ทำให้บุคลากรมีความสุขจะช่วยสร้างความรู้สึกรักผูกพัน ความสนุกสนาน การมีส่วนร่วมในที่ทำงานความสุขในการทำงานจึงเป็นภาวะอารมณ์ที่สะท้อนความยินดี ความพึงพอใจและความคิดเชิงบวกในผลลัพธ์ของเป้าหมายในการทำงานที่บุคคลเกิดการรับรู้ด้วยตนเองและเกิดความพึงพอใจต่อผลลัพธ์นั้น ไม่ว่าผลลัพธ์ของเป้าหมายในการทำงานนั้นจะออกมาในรูปแบบใดก็ตาม โดยความสุขในการทำงานต้องมีความเชื่อมโยงและสนับสนุนให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจต่อคุณธรรมและจริยธรรมในเชิงปฏิบัติและการตัดสินใจของตนในการทำงานด้วย (ปิยะวัฒน์ เจริญศักดิ์, 2564) ดังนั้น เมื่อบุคคลเกิดความสุขในการทำงานย่อมส่งผลกระทบเชิงบวกกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง และทำให้เป้าหมายขององค์กรประสบความสำเร็จเร็ว

ขึ้น อีกทั้งความสุขในการทำงานยังทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าและสามารถทำให้พนักงานเกิดการแข่งขันเพื่อพัฒนาองค์การให้เทียบเท่ากับองค์กรอื่นด้วย

ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรต้องให้ความสำคัญและสนใจในประเด็นการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากร ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีค่าและเป็นกำลังสำคัญ โดยองค์กรจะต้องใส่ใจและส่งเสริมให้บุคลากรรู้สึกว่าการทำงานได้อย่างมีความสุข (สุมาลี ดวงกลาง, 2560) เพื่อสร้างสรรค์ผลงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และก่อประโยชน์สูงสุดกับบุคลากร องค์กร และสังคม ทั้งนี้ Oswald, Protoand and Sgroi (2014, pp. 789-822) ทำการทดลองแล้วพบว่าคนที่มีความสุขจะมีผลิตผลในการทำงานเพิ่มมากขึ้นประมาณร้อยละ 12 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Bellet, De Neve & Ward (2022, pp. 1-61) ว่าความสุขหรือการคิดเชิงบวกมีผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญเพื่อต้องการเพื่อทราบถึงระดับความสุขในการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของประชาชนว่าความสุขในการทำงานเป็นอย่างไร และความสุขในการทำงานจะส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานหรือไม่อย่างไร อีกทั้งผลของการศึกษาสามารถนำไปเพื่อใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงระบบการบริหาร



ทรัพยากรมนุษย์ในสังกัดกรุงเทพมหานคร ให้เกิดความสุขในการทำงานและพนักงานเจ้าหน้าที่ ซึ่งส่งผลให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน บรรลุเป้าหมาย อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับประชาชน

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
2. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
3. เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน
4. เพื่อศึกษาอิทธิพลของความสุขในการทำงานต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ซึ่งเป็นการหาความรู้ที่ยึดมั่นในญาณวิทยาแบบปฏิฐานนิยม ยึดหลักและวิธีการทางวิทยาศาสตร์ ในการรวบรวมข้อมูล การวัดด้วยเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ และการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติอย่างเป็นระบบ (พงษ์เทพ สันติกุล, 2560) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้มาจากประชากรซึ่งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำนวน 20,129 คน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร, 2562) คำนวณหา

ขนาดตัวอย่างด้วยสูตรทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973 อ้างถึงใน อีรวิฑูมิ เอกะกุล, 2543) ที่ระดับความคาดเคลื่อนที่ 5% ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 392 คน ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling) ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามในการรวบรวมข้อมูล โดยจัดทำแบบสอบถามด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ตามแพลตฟอร์มกูเกิล (Google Form)

ในการสร้างแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ทำการนำแบบสอบถามของสิริพัทธ์ ชูยก (2563) และมนชนก ชูพรรคเจริญ (2562) มาทำการปรับปรุงให้เหมาะสมกับบริบทของกลุ่มตัวอย่างเสียก่อน แล้วจึงทำการเก็บข้อมูลจริง โดยทำตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติเหมือนกับกลุ่มที่ศึกษา แต่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างของการศึกษา โดยนำไปทดลอง (Try-out) จำนวน 40 คน โดยการใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของ Cronbach ได้ค่าเท่ากับ 0.932 ถือว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือสามารถนำไปใช้ได้ แบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ส่วน รวม 40 ข้อ ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่วนที่ 2 สอบถามเรื่องความสุขในการทำงาน ได้แก่ ข้อคำถามเรื่องการติดต่อสัมพันธ์ (Connection) ความรักในงาน (Love of the Work) ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) และการเป็นที่ยอมรับ (Recognition) ตามแนวคิดของ Manion (2003, อ้างถึงใน ปิยะวัฒน์ เจริญศักดิ์, 2564) และส่วนที่ 3 สอบถามเรื่อง



ประสิทธิผลในการบริหารงาน ได้แก่ ข้อคำถามเรื่อง ผลิตภาพของบุคคล (Productivity) ผลการปฏิบัติงาน (Performance) การขาดงาน (Absenteeism) การย้ายเข้าออก (Turnover) ทักษะของบุคคล (Individual attitudes) และความเครียด (Stress) ตามแนวคิดของ Moorhead & Griffin (2001)

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป การวิจัยทางสังคมศาสตร์ ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ 1) สถิติพรรณนา (Descriptive statistics) อธิบายข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) 2) สถิติอนุมาน (Inferential statistics) ใช้สำหรับทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงาน โดยสถิติที่ใช้ คือ การทดสอบค่าที (t-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way

ANOVA) และ 3) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปร เพื่อทดสอบสมมติฐาน ใช้วิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple regression analysis) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ค่าทำนาย (Coefficient of Determination หรือ R^2) เท่ากับ 0.422 คิดเป็นร้อยละ 4.2% โดยมีสมการถดถอยดังนี้ $MS = R^2$ มีสมการ $MS = 0.422 + 0.12WA + 0.39R$

4. สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงาน กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามคือ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำนวน 392 คน มีรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (n=392)

คุณลักษณะส่วนบุคคล		จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	125	31.9
	หญิง	267	68.1
	อื่นๆ	-	-
	รวม	392	100
อายุ	ต่ำกว่า 30 ปี	369	94.1
	31-50 ปี	15	3.8
	51 ปีขึ้นไป	8	2.0
	รวม	392	100



คุณลักษณะส่วนบุคคล		จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	25	6.4
	ระดับปริญญาตรี	334	85.2
	สูงกว่าระดับปริญญาตรี	33	8.4
	รวม	392	100
สถานภาพ	โสด	350	89.3
	สมรส	42	10.7
	หย่าร้าง	-	-
	แยกกันอยู่	-	-
	รวม	392	100
อายุงาน	ต่ำกว่า 2 ปี	151	38.5
	2-5 ปี	218	55.6
	5 ปีขึ้นไป	23	5.9
	รวม	392	100
เงินเดือน	ไม่เกิน 18,000 บาท	130	33.2
	ตั้งแต่ 18,001 บาทขึ้นไป	262	66.8
	รวม	392	100

จากตารางที่ 1 อธิบายได้ ดังนี้ 1) เพศ ส่วนใหญ่ของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ เป็นเพศหญิง จำนวน 267 คน คิดเป็นร้อยละ 68.1 และเพศชาย จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 31.9 2) อายุ ส่วนใหญ่ของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ มีอายุระหว่าง 31-50 ปี จำนวน 369 คน คิดเป็นร้อยละ 94.1 รองลงมาอายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8 และมีอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.0 3) ระดับ

การศึกษา ส่วนใหญ่ของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จบการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 334 คน คิดเป็นร้อยละ 85.2 และรองลงมาจบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 8.4 และจบการศึกษาด้านต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 6.4 4) สถานภาพ ส่วนใหญ่ของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ เป็นสถานภาพโสด อยู่ที่จำนวน 350 คน คิดเป็นร้อยละ 89.3 และสถานภาพสมรส จำนวน 42 คน



คิดเป็นร้อยละ 10.7 5) อายุงาน ส่วนใหญ่ของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ มีอายุงาน 2-5 ปี จำนวน 218 คน คิดเป็นร้อยละ 55.6 รองลงมาอันดับที่ 2 มีอายุงานต่ำกว่า 2 ปี จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 38.5 รองลงมาอันดับที่ 3 มีอายุงาน 5 ปีขึ้นไป จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 5.9 6) รายได้ต่อเดือน ส่วนใหญ่ของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ มีรายได้ต่อเดือน 18,001

บาทขึ้นไป อยู่ที่ 262 คน คิดเป็นร้อยละ 66.8 รองลงมามีรายได้ไม่เกิน 18,000 บาท จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 33.2

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานและระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำนวน 392 คน อยู่ในระดับมากมีรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 ระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานและระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ (n = 392)

หัวข้อ	ระดับ		
	M	S.D.	แปลผล
ภาพรวมความสุขในการทำงาน	3.46	1.04	มาก
ภาพรวมด้านการติดต่อสัมพันธ์	3.53	1.07	มาก
ภาพรวมด้านความรักในงาน	3.28	1.04	ปานกลาง
ภาพรวมด้านความสำเร็จในงาน	3.47	1.00	มาก
ภาพรวมด้านการเป็นที่ยอมรับ	3.57	1.06	มาก
ภาพรวมความสุขในการทำงาน	3.46	1.04	มาก
ภาพรวมประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน	3.58	0.93	มาก
ภาพรวมด้านผลิตภาพของบุคคล	3.62	0.97	มาก
ภาพรวมด้านผลการปฏิบัติงาน	3.55	0.67	มาก
ภาพรวมด้านการขาดงาน	3.75	1.00	มาก
ภาพรวมด้านการย้ายเข้าออก	3.38	1.02	ปานกลาง
ภาพรวมด้านทัศนคติของบุคคล	3.48	0.95	มาก
ภาพรวมด้านความเครียด	3.69	0.99	มาก



จากตารางที่ 2 พบว่า ผลรวมระดับความคิดเห็นของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ที่มีต่อระดับความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับมาก เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่าความสุขในการทำงาน ของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการติดต่อสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก ด้านความรักในงาน อยู่ในระดับปานกลาง ด้านความสำเร็จในงาน อยู่ในระดับมากและด้านการเป็นที่ยอมรับ อยู่ในระดับมากผลรวมระดับความคิดเห็นของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ที่มีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่าประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านผลผลิตภาพของบุคคล อยู่ในระดับมาก ด้านผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ด้านการขาดงาน อยู่ในระดับมาก ด้านการย้ายเข้าออก อยู่ในระดับปานกลาง ด้าน

ทัศนคติของบุคคล อยู่ในระดับมาก ด้านความเครียด อยู่ในระดับมาก

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญแตกต่างกัน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานของข้าราชการแตกต่างกันซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 3 ที่ว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงาน ของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญแตกต่างกัน โดยเรียงลำดับจากปัจจัยส่วนบุคคลจากมากไปหาน้อย ดังนี้อายุที่แตกต่างกันมีความสุขแตกต่างกันทุกด้าน รายได้ที่แตกต่างกันมีความสุขแตกต่างกันทุกด้าน อายุงานที่แตกต่างกันมีความสุขแตกต่างกัน 2 ด้าน สถานภาพที่แตกต่างกันมีความสุขแตกต่างกัน 1 ด้าน เพศ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความสุขไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยส่วนบุคคล ดังแสดงในตารางที่ 3 ดังนี้

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 392)

ปัจจัยส่วนบุคคล	Slg
เพศ	0.37
อายุ	0.00
ระดับการศึกษา	0.00
สถานภาพ	0.26
อายุงาน	0.16
รายได้ต่อเดือน	0.00



3.1 เพศของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานในภาพรวมที่ไม่แตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.2 อายุของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานในภาพรวมที่แตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อแยกรายด้านพบว่า ด้านการติดต่อสัมพันธ์ มีคู่แตกต่างระหว่างอายุ ได้แก่ (1) ช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี กับช่วงอายุ 31-50 ปี และช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป (2) ช่วงอายุ 31-50 ปี กับช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี และช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป (3) ช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป กับช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี และช่วงอายุ 31-50 ปี ด้านความรักในงาน มีคู่แตกต่างระหว่างอายุ ได้แก่ (1) ช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี กับช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป (2) ช่วงอายุ 31-50 ปี กับช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป (3) ช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป กับช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี และช่วงอายุ 31-50 ปี ด้านความสำเร็จในงาน มีคู่แตกต่างระหว่างอายุ ได้แก่ (1) ช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี กับช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป (2) ช่วงอายุ 31-50 ปี กับช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป (3) ช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป กับช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี และช่วงอายุ 31-50 ปี ด้านการเป็นที่ยอมรับ มีคู่แตกต่างระหว่างอายุ ได้แก่ (1) ช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี กับช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป (2) ช่วงอายุ 31-50 ปี กับช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป (3) ช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป กับช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี และช่วงอายุ 31-50 ปี

3.3 ระดับการศึกษาของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานในภาพรวมที่ไม่

แตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.4 สถานภาพของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานในภาพรวมที่ไม่แตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อแยกรายด้านพบว่า มีการตอบคำถามด้านความสำเร็จในงานของสถานภาพโสด และสมรสแตกต่างกัน

3.5 อายุงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานในภาพรวมที่ไม่แตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่เมื่อแยกรายด้านพบว่า คู่แตกต่างระหว่างอายุงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ด้านความสำเร็จในงาน ได้แก่ 1) อายุงานต่ำกว่า 2 ปี กับอายุงาน 2-5 ปี และอายุงาน 5 ปีขึ้นไป 2) อายุงาน 2-5 ปี กับอายุงานต่ำกว่า 2 ปี และอายุงาน 5 ปีขึ้นไป 3) อายุงาน 5 ปีขึ้นไป กับอายุงานต่ำกว่า 2 ปี และอายุงาน 2-5 ปี ส่วนด้านการเป็นที่ยอมรับ ไม่มีคู่แตกต่างระหว่างอายุงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

3.6 รายได้ต่อเดือนของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานในภาพรวมที่แตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อแยกรายด้าน พบว่า 1) การตอบคำถามด้านการติดต่อสัมพันธ์ของรายได้ไม่เกิน 18,000 บาทต่อเดือน และรายได้ 18,001 บาทต่อเดือนขึ้นไปแตกต่างกัน 2) การตอบคำถามด้านความรักในงานของรายได้ไม่เกิน 18,000 บาทต่อเดือนและรายได้ 18,001 บาทต่อเดือนขึ้นไปแตกต่างกัน 3) การตอบคำถาม



ด้านความสำเร็จในงานของรายได้ไม่เกิน 18,000 บาทต่อเดือนและรายได้ 18,001 บาทต่อเดือนขึ้นไปแตกต่างกัน 4) การตอบคำถามด้านการเป็นที่ยอมรับของรายได้ไม่เกิน 18,000 บาทต่อเดือนและรายได้ 18,001 บาทต่อเดือนขึ้นไปแตกต่างกัน

4. ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ผู้วิจัยได้ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 4 ที่ว่าความสุขในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ มีรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 3 ดังนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

4.1 ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านผลผลิตภาพของบุคคล พบว่า ด้านความรักในงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านผลผลิตภาพของบุคคล ของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ ตามลำดับ

4.2 ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านผลการปฏิบัติงาน พบว่า ด้านความรักในงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านผลการปฏิบัติงานของข้าราชการฯ มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ และด้านการเป็นที่ยอมรับ ตามลำดับ

4.3 ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน พบว่า ด้านความรักในงานมี

อิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน ของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับตามลำดับ

4.4 ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านการย้ายเข้าออก พบว่า ด้านความรักในงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านการย้ายเข้าออก ของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับตามลำดับ

4.5 ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านทัศนคติของบุคคล พบว่า ด้านการเป็นที่ยอมรับ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านทัศนคติของบุคคล ของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความรักในงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ และด้านความสำเร็จในงาน ตามลำดับ

4.6 ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านความเครียด พบว่า ด้านความสำเร็จในงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านความเครียด ของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความรักในงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ และด้านการเป็นที่ยอมรับตามลำดับ

5. อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของ



ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ทั้ง 4 วัตถุประสงค์ ได้แก่ 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน ของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ 2) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ 3) เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน และ 4) เพื่อศึกษาอิทธิพลของความสุขในการทำงานต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ พบว่า ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน ของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญพบว่า 1) ความเห็นต่อระดับความสุขในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความเห็นต่อระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยระดับความสุขในการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ พบว่า ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ อยู่ในระดับมาก และด้านความรักในงาน อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสิรพัทธ์ ชูยก (2563) และมนชนก ชูพรรคเจริญ (2562) ที่ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญรายด้าน พบว่า ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ พบว่า ด้านผลิตรายของบุคคล ด้านผลการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน

ด้านทัศนคติของบุคคล ด้านความเครียด อยู่ในระดับมาก และด้านการย้ายเข้าออกอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญส่วนใหญ่ มีความสุขในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้ง 2 ส่วนซึ่งสอดคล้องกับ สุมาลี ดวงกลาง (2560) ที่มีความสุขและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับจงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546 อ้างถึงใน สุมาลี ดวงกลาง, 2560) ไชยญาติ แซ่ตั้ง และนันทน์หทัย อ่อนนอก (2562 อ้างถึงใน สิรพัทธ์ ชูยก, 2563) ณัฐชยา ศรีจันทร์ (2560) ที่อธิบายถึงความสุขในการทำงานที่อยู่ในระดับมาก และส่งผลไปถึงการปฏิบัติงานของบุคลากรในกลุ่มอื่นๆ

ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานพบว่า เพศ และระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมที่ไม่แตกต่างกัน ในขณะที่ อายุ สถานภาพ อายุงาน และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546 อ้างถึงใน สุมาลี ดวงกลาง, 2560) ที่กล่าวถึงสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน มนชนก ชูพรรคเจริญ (2562) กล่าวถึง ปัจจัยด้านเพศ มีผลต่อความสุขในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกันในระหว่างกลุ่ม และสอดคล้องกับสุพิศ ฤทธิ์แก้ว และคณะ (2563, หน้า 97-117) อธิบายว่า อายุ สถานภาพสมรสรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน



ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 เพื่อศึกษาอิทธิพลของความสุขในการทำงานต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญพบว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน พบว่า ด้านความรักในงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านผลผลิตภาพของบุคคล ด้านผลการปฏิบัติงาน ด้านการขาดงานด้านการย้ายเข้าออก มากที่สุด ในขณะที่ ด้านการเป็นที่ยอมรับมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านทัศนคติของบุคคล มากที่สุด และด้านความสำเร็จในงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านความเครียด มากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546 อ้างถึงใน สุมาลี ดวงกลาง, 2560) ที่ศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน มีส่วนเสริมพลังในการทำงาน และกิติคุณ ชี้อัสตัยดี (2556 อ้างถึงใน สุมาลี ดวงกลาง, 2560) ที่อธิบายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานว่า มีความสอดคล้องไปด้วยกัน

6. ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความสุขในการทำงานกับระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ และพบว่า ด้านความรักในงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านผลผลิตภาพของบุคคล ด้านผลการปฏิบัติงาน ด้านการขาดงานด้านการย้ายเข้าออก มากที่สุด ในขณะที่ ด้านการเป็นที่ยอมรับมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้าน

ทัศนคติของบุคคล มากที่สุด และด้านความสำเร็จในงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านความเครียด มากที่สุด ดังนั้นจึงเสนอแนะให้มีส่งเสริมและสนับสนุนนโยบายขององค์กรที่มีการให้ความสำคัญกับด้านความรักในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ และด้านความสำเร็จในงาน เพื่อกระตุ้นให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ในงานวิจัยถัดไปผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของกลุ่มบุคลากรที่ทำงานในหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนควบคู่กันเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการประเมินผลและศึกษาความแตกต่างระหว่างประเภทของหน่วยงาน ซึ่งจะทำงานวิจัยมีความน่าสนใจและพบข้อมูลที่หลากหลายมากขึ้น

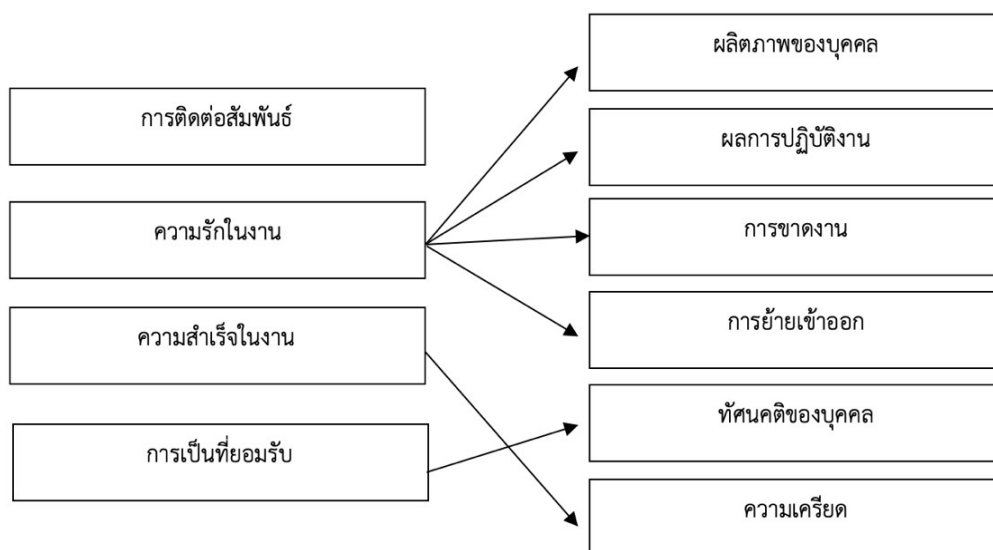
7. องค์ความรู้ที่ได้รับ

การวิจัยครั้งนี้พบความสุขในการทำงานและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และความสุขในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายว่า ควรมีการให้ความสำคัญกับด้านความรักในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ และด้านความสำเร็จในงาน เพื่อกระตุ้นให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ทั้งนี้เมื่อมีการเปรียบเทียบกับกรอบแนวคิดของ



การวิจัย โดยพบความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านมากที่สุด ความสุขในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานที่มากที่สุด คือ ความรักในงาน ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานมากที่สุด 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านผลผลิตภาพของบุคคล ด้าน

ผลการปฏิบัติงาน ด้านการขาดงาน และด้านการย้ายเข้าออก ในขณะที่ความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานมากที่สุด อยู่ทั้งด้านความเครียด และด้านการเป็นที่ยอมรับ ตามลำดับ ผู้วิจัยได้สรุปเป็นภาพดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้รับ

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐชา ศรีจันทร์. (2560). *ความสุขในการทำงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท เอพี ออโต้ มาสเตอร์ จำกัด*. (สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- ธีรวุฒิ เอกะกุล. (2543). *ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- ปิยะวัฒน์ เจริญศักดิ์. (2564). *ความสุขและความผูกพันในการทำงานของพรีตตี้ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พงษ์เทพ สันติกุล. (2560). *การวิจัยทางวิทยาศาสตร์สังคมสำหรับนักศึกษาและผู้ปฏิบัติงานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.



- ภัทรดนัย ฉลองบุญ (2561). ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*, 6, 590-599.
- มนชนก ชูพรรคเจริญ. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ. (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร. (2562). *กรอบอัตราค่าจ้างและจำนวนข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญ จำแนกตามหน่วยงาน*. เข้าถึงได้จาก http://203.155.220.238/csc/images/Files/report_stat/num_office_by_department.pdf
- สิรพัทธ์ ชูยก. (2563). ความสัมพันธ์เชิงเหตุผลระหว่างธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรณีศึกษา กองวิชาการและแผนงาน กรมการปกครอง. (สารนิพนธ์ทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุพิศ ฤทธิ์แก้ว และคณะ. (2563). ความสัมพันธ์ของความสุขในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทซัวร์เท็กซ์ จำกัด. *วารสารวิทยาการจัดการ*, 7(1), 97-117.
- สุมาลี ดวงกลาง. (2560). *ความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์*. (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- Bellet, C. S., De Neve, J. E. & Ward, G. (2022). Does Employee Happiness Have an Impact on Productivity?. *Saïd Business School*, 13, 1-61.
- Moorhead, G. & Griffin, R. W. (2001). *Organizational behavior*. Boston: Houghton Mifflin.
- Oswald, J. A., Protoand, E. & Sgroi, D. (2014). Happiness and Productivity. *Journal of Labor Economics*, 33(4), 789-822.