

ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงบประมาณ

สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี

Happiness at Work of the Budget Bureau Personnel, Office of the Prime Minister

กรเกษ สONGVORAVARA^{1*} / สุภพัชรพิมล สิมลี² / สมเกียรติ วันทะนะ³

Koraket Songvoravara / Suppatpimol Simlee / Somkiat Wanthana

¹⁻³ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Faculty of Social Sciences, Kasetsart University

*Corresponding author's E-mail: koraket.s@ku.th

Received: July 9, 2025

Revised: July 22, 2025

Accepted: July 24, 2025

DOI: <http://doi.org/10.14456/jhusoc.2025.14>

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงบประมาณ สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี 2) เปรียบเทียบความสุขในการทำงานตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขกับความสุขในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรสำนักงบประมาณ จำนวน 299 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ระยะเวลาทำงาน และรายได้ มีผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และปัจจัยทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ สุขภาพดี น้ำใจงาม สังคมดี ผ่อนคลาย หาคำรู้ ทางสงบ

ปลอดภัย และครอบครัวดี มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ : ความสุขในการทำงาน, บุคลากร, ปัจจัยส่วนบุคคล, สำนักงานประมาณ

Abstract

This research aimed to 1) study the level of happiness at work of personnel of the Budget Bureau, Office of the Prime Minister, 2) compare happiness at work according to personal factors, and 3) study the relationship between factors affecting happiness and happiness at work. The sample group consisted of 299 personnel of the Budget Bureau. A questionnaire was used as the research tool. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance, LSD pairwise difference test, and Pearson's correlation coefficient analysis at the .05 significance level. The results of the research found that overall happiness at work was at a moderate level. Personal factors include gender, age, education, working period, and income had significantly different effects on happiness at work. The 8 factors, namely, Happy Body, Happy Heart, Happy Society, Happy Relax, Happy Brain, Happy Soul, Happy Money, and Happy Family.

Keywords: happiness at work, personnel, personal factors, budget bureau

บทนำ

งบประมาณถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารราชการแผ่นดินที่มีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับการขับเคลื่อนนโยบายสาธารณะของรัฐมาโดยตลอด โดยประเทศไทยได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ. 2502 ซึ่งริเริ่มระบบ

งบประมาณแบบแสดงรายการ (Line-Item Budgeting) และต่อมาได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จนกระทั่งในปีงบประมาณ พ.ศ. 2546 ได้มีการนำระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ (Strategic Performance-Based Budgeting: SPBB) มาใช้ โดยเน้นการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับเป้าหมายระดับชาติ ภายใต้หลักธรรมาภิบาลและความต้องการของประชาชน

สำนักงานงบประมาณในฐานะหน่วยงานกลางด้านการบริหารงบประมาณของรัฐ จึงมีบทบาทสำคัญในการจัดทำและควบคุมงบประมาณรายจ่าย การวางแผน การประเมินผล และการรายงานผลการใช้งบประมาณอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นให้การจัดสรรทรัพยากรเกิดความคุ้มค่า โปร่งใส และตอบสนองยุทธศาสตร์ชาติอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งนี้ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 142 ได้บัญญัติเกี่ยวกับความโปร่งใสของการจัดทำงบประมาณ ทั้งในด้านแหล่งที่มาของเงิน ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับ และการจัดทำตัวชี้วัดผลลัพธ์จากการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ในกระบวนการที่มีความซับซ้อนและมีภาระงานสูงดังกล่าว บุคลากรของสำนักงานงบประมาณจึงต้องมีความสามารถเฉพาะด้าน มีความรอบคอบสูง และสามารถปรับตัวต่อแรงกดดันต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นการทำงานภายใต้กรอบเวลาที่จำกัด ความคาดหวังของผู้บริหาร และแรงกดดันจากภายนอกองค์กร สภาพแวดล้อมการทำงานเหล่านี้มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร และอาจนำไปสู่ความเครียด ความเหนื่อยล้า และการลดลงของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพของระบบงบประมาณ โดยรวม (Walton, 1975)

ดังนั้น “ความสุขในการทำงาน” จึงเป็นปัจจัยที่ควรให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรภาครัฐ โดยเฉพาะในสำนักงานงบประมาณ เพราะความสุขในการทำงานสามารถส่งเสริมแรงจูงใจ ลดอัตราการลาออก เสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร และเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานของหน่วยงานได้อย่างยั่งยืน จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานงบประมาณ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กร ส่งเสริมขวัญ

กำลังใจ และเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เอื้อต่อประสิทธิภาพและความยั่งยืนในระยะยาวของระบบบริหารงบประมาณภาครัฐ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานงบประมาณ สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี
2. เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานงบประมาณ สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานงบประมาณ สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี

สมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรสำนักงานงบประมาณ สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีความสุขในการทำงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อความสุข มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานงบประมาณ สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรในการศึกษา แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย 2 ตัวแปร 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน รายได้ และตำแหน่งงาน 2) ปัจจัยที่มีผลต่อความสุข จากแนวคิด “ความสุข 8 ประการ” ของ Thai Health Promotion Foundation (2010) ประกอบด้วย ด้านสุขภาพดี (Happy Body) ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart) ด้านสังคมดี (Happy Society) ด้านผ่อนคลาย (Happy Relax) ด้านหาความรู้ (Happy Brain) ด้านทางสงบ (Happy Soul) ด้านปลอดภัย (Happy Money) และด้าน

ครอบครัวดี (Happy Family)

2. **ตัวแปรตาม** คือ ความสุขในการทำงาน จากแนวคิดความเป็นอยู่ที่ดีในงาน (Well-being at Work) ของ Warr (1990) ประกอบด้วย ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานงบประมาณ สังกัดสำนักงานกฤษฎีกา โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรของสำนักงานงบประมาณ จำนวน 976 คน (The Budget Bureau, 2024) ใช้สูตรของ Yamane (1973) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความคลาดเคลื่อน 5% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 284 คน และเพิ่มจำนวนสำรองอีก 5% รวมเป็น 299 คน ดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนตำแหน่งงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการพัฒนาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะคำถามแบบเลือกตอบ (Multiple Choice Questions) จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขของบุคลากรสำนักงานงบประมาณ มีลักษณะเป็นมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert's Scale) จำนวน 35 ข้อ

ส่วนที่ 3 ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานงบประมาณ มีลักษณะเป็นมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert's Scale) จำนวน 15 ข้อ

ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เป็นคำถามปลายเปิด เพื่อเปิดโอกาสให้กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม

ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การแบ่งระดับคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 3 ระดับ (Best, 1977) เพื่อความชัดเจนในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยสามารถแปลความหมายได้ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ระดับคะแนน
มาก	3.67 - 5.00
ปานกลาง	2.34 - 3.66
น้อย	1.00 - 2.33

การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่

1. การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความครบถ้วนของเนื้อหา ความชัดเจนของภาษา และความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อให้มั่นใจว่าแบบสอบถามสามารถวัดตัวแปรที่ต้องการศึกษาได้อย่างถูกต้องและครอบคลุม

2. การตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) แบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงตามข้อเสนอแนะจากอาจารย์ที่ปรึกษาไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ซึ่งเป็นบุคลากรของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ กระทรวงศึกษาธิการ และวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่า แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นรวมเท่ากับ 0.954

การเก็บรวบรวมข้อมูล แจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 299 ชุด ตั้งแต่เดือนมกราคม พ.ศ. 2568 ถึงเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2568 โดยได้รับคืนครบทั้งหมด ดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์และนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ t-test, ANOVA ทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD และ Pearson Correlation เพื่อตรวจสอบความแตกต่างและความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 61.54 มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 40.80 ซึ่งมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 1 – 5 ปี จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 50.83 มีรายได้อยู่ระหว่าง 15,000 – 20,000 บาท จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 44.15 ส่วนใหญ่มีตำแหน่งข้าราชการ จำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 67.56

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความสุข

ตารางที่ 1

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขของบุคลากรสำนักงานงบประมาณ สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี โดยภาพรวม

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุข	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1.สุขภาพดี	2.40	.62	ปานกลาง
2.น้ำใจงาม	4.26	.69	มาก
3.สังคมดี	3.75	.89	มาก
4.ผ่อนคลาย	3.66	.93	ปานกลาง
5.หาความรู้	3.63	.87	ปานกลาง
6.ทางสงบ	3.87	.81	มาก
7.ปลอดภัย	3.16	1.11	ปานกลาง
8.ครอบครัวดี	4.08	.81	มาก
ภาพรวม	3.60	.62	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ภาพรวมของปัจจัยที่มีผลต่อความสุขของบุคลากรสำนักงานงบประมาณ สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.60 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านน้ำใจงาม อยู่ในระดับมาก มี

ค่าเฉลี่ย 4.26 รองลงมาคือ ด้านครอบครัวดี และด้านทางสงบ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.08 , 3.87 ตามลำดับ โดยลำดับสุดท้าย ด้านสุขภาพดี อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.40

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงาน

ตาราง 2

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานงบประมาณ สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรีในภาพรวม

ความสุขในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1.ความรื่นรมย์ในงาน	3.46	.84	ปานกลาง
2.ความพึงพอใจในงาน	3.59	.92	ปานกลาง
3.ความกระตือรือร้นในการทำงาน	3.80	.93	มาก
ภาพรวม	3.62	.82	ปานกลาง

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ภาพรวมความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานงบประมาณ สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.62 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.80 ด้านความพึงพอใจในงาน มีค่าเฉลี่ย 3.59 และด้านความรื่นรมย์ในงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 3.46

ส่วนที่ 4 ผลการสรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

กลุ่มตัวอย่างมีประเด็นความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม จำนวน 24 คน ดังนี้

1. ควรมีการเพิ่มสวัสดิการและค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับค่าครองชีพที่สูงขึ้น เนื่องจากค่าจ้างไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ทำให้เกิดความเครียดและลดทอนความสุขในการทำงาน จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 29.17

2. ความเชื่อใจต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความมั่นใจในการทำงาน ซึ่งเมื่อเกิดปัญหาหากมีคนที่เราไว้วางใจได้ในทีม จะช่วยให้สามารถแก้ไขสถานการณ์ได้อย่างมั่นคงและมีประสิทธิภาพ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 20.83

3. ควรมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถ (Expertise) ของแต่ละบุคคล จะช่วยให้งานมีคุณภาพและปฏิบัติงานมีความสุขกับผลสำเร็จของงานได้ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67

4. อยากให้มีการขยายรูปแบบการทำงานจากที่บ้าน (WFH) มากขึ้น เพราะสามารถจัดการชีวิตได้ดีขึ้น จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50

5. ปริมาณงานที่มากเกินไปและไม่มีจุดสิ้นสุด ทำให้ความพยายามในการทำงานที่ดีเริ่มลดลง เพราะงานล้นมือ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 8.33

6. ต้องการให้ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้นำที่มีความยุติธรรม ไม่ลำเอียง และมีภาวะผู้นำที่เหมาะสม จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 8.33

7. ควรสร้างบรรยากาศที่เห็นอกเห็นใจและ เน้นความเท่าเทียมในการสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจของบุคลากรทุกระดับอย่างทั่วถึง จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 4.17

ส่วนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรสำนักงานงบประมาณ สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีความสุขในการทำงานต่างกัน

ตาราง 3

บุคลากรสำนักงานประมาณ สังกัดสำนักงานรัฐมนตรีที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน
มีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความสุขในการทำงาน	
	t-test	P-value
เพศ	.022*	
อายุ		.000*
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน		.008*
รายได้		.000*
ตำแหน่ง		.852

*ระดับนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และรายได้ มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญ ขณะที่ปัจจัยด้านตำแหน่งไม่มีผลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อความสุข มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานประมาณ สังกัดสำนักงานรัฐมนตรี

ตาราง 4

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุข มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร
สำนักงานประมาณ สังกัดสำนักงานกฤษฎมณตรี

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุข	ความสุขในการทำงาน	
	r	P
1.สุขภาพดี	.406	.000*
2.น้ำใจงาม	.505	.000*
3.สังคมดี	.667	.000*
4.ผ่อนคลาย	.654	.000*
5.หาความรู้	.618	.000*
6.ทางสงบ	.714	.000*
7.ปลอดภัย	.561	.000*
8.ครอบครัวดี	.483	.000*

*ระดับนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุข ทั้ง 8 ด้าน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานประมาณ สังกัดสำนักงานกฤษฎมณตรีทั้งภาพรวมและรายด้านในทิศทางเดียวกัน

อภิปรายผล

1. ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขของบุคลากรสำนักงานประมาณ สังกัดสำนักงานกฤษฎมณตรี ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.60 โดยเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

1) ด้านสุขภาพดี อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากลักษณะงาน

ที่มีความกดดันสูง ปริมาณงานมาก และมีกำหนดเวลาที่เคร่งครัด ส่งผลต่อสุขภาพกาย และจิตใจของบุคลากร ทำให้มีเวลาพักผ่อนน้อย และขาดการดูแลสุขภาพอย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ World Health Organization (1996) และ Thai Health Promotion Foundation (2010) ที่เน้นความสำคัญของสภาวะต่อการสร้างความสุขในการทำงาน งานวิจัยของ Sukkasem (2024) ศึกษาเรื่อง “การศึกษาตัวชี้วัดระดับความสุขขององค์กรสภาวะ กรณีศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร” และงานวิจัยของ Chantrarangsee (2021) ศึกษาเรื่อง “ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี”

2) ด้านน้ำใจงาม อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และให้ความสำคัญกับคุณค่าทางสังคม แม้บางรายอาจแสดงพฤติกรรมในชีวิตประจำวันได้น้อยกว่าความเชื่อมั่นที่มี แต่โดยรวมบรรยากาศการทำงานยังสะท้อนคุณค่าของการมีน้ำใจ ซึ่งสอดคล้องกับ Thai Health Promotion Foundation (2010) ที่ระบุว่า การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น การมีน้ำใจ การให้ การเสียสละ การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น จะสร้างความอบอุ่นและบรรยากาศที่ดีในการทำงาน งานวิจัยของ Sukkasem (2024) ศึกษาเรื่อง “การศึกษาตัวชี้วัดระดับความสุขขององค์กรสภาวะ กรณีศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร” และงานวิจัยของ Chantrarangsee (2021) ศึกษาเรื่อง “ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี”

3) ด้านสังคมดี อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีมุมมองเชิงบวกต่อบทบาททางสังคมของงานราชการ โดยเฉพาะการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมสร้างสรรค์สังคม ทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม และได้รับการยอมรับในองค์กรมากขึ้น ซึ่งส่งผลต่อความภาคภูมิใจและความผูกพัน สอดคล้องกับ Thai Health Promotion Foundation (2010) ที่ระบุว่า การช่วยเหลือผู้อื่น การเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน จะสร้างความสุขและความภาคภูมิใจได้ สอดคล้องกับงานวิจัย Sukkasem (2024) ศึกษาเรื่อง “การศึกษาตัวชี้วัดระดับความสุขขององค์กรสภาวะ กรณีศึกษา

จังหวัดกำแพงเพชร”

4) ผ่อนคลาย อยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเครียดจากภาระงานสูงและมีเวลาพักผ่อนไม่เพียงพอ ส่งผลต่อความสามารถในการผ่อนคลาย โดยความแตกต่างของทักษะการจัดการความเครียดแต่ละบุคคลมีผลต่อระดับความผ่อนคลาย ซึ่งสอดคล้องกับ Thai Health Promotion Foundation (2010) ที่ระบุว่า จิตใจเบิกบานและมีความสุขทำให้บุคลากรมีความสุขทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม ซึ่งจะส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นตามไปด้วย งานวิจัยของ Sukkasem (2024) ศึกษาเรื่อง “การศึกษาตัวชี้วัดระดับความสุขขององค์กรสุขภาวะ กรณีศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร” และงานวิจัยของ Chantrarangsee (2021) ศึกษาเรื่อง “ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี”

5) หากความรู้ อยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าการแสวงหาความรู้ยังไม่เป็นแรงจูงใจหลักของบุคลากร โดยอาจมีข้อจำกัดด้านเวลา ทรัพยากร หรือแรงจูงใจในการเรียนรู้เพิ่มเติม ทั้งนี้ การพัฒนาตนเองยังคงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงาน และคุณภาพชีวิตตามแนวทางของ Thai Health Promotion Foundation (2010) งานวิจัยของ Sukkasem (2024) ที่ได้ศึกษาเรื่อง “การศึกษาตัวชี้วัดระดับความสุขขององค์กรสุขภาวะ กรณีศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร” และงานวิจัยของ Chantrarangsee (2021) ที่ได้ศึกษาเรื่อง “ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี”

6) ทางสงบ อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างการมีสภาวะจิตใจที่มั่นคง มีสมาธิ และสามารถจัดการกับความเครียดได้ดี ซึ่งอาจเกิดจากการมีหลักยึดทางจิตวิญญาณ การปฏิบัติกิจกรรมผ่อนคลาย หรือการฝึกสมาธิ อย่างไรก็ตาม ควรส่งเสริมการเติบโตด้านจริยธรรมและความสงบในเชิงระบบมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ Thai Health Promotion Foundation (2010) ที่ระบุว่า การมีจิตใจเบิกบานและมีความสุข เป็นการสร้างความสุขในการทำงานทำให้บุคลากรมีความสุขทั้งในด้าน

ร่างกาย จิตใจ และสังคม ซึ่งจะส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นตามไปด้วย งานวิจัยของ Sukkasem (2024) ที่ได้ศึกษาเรื่อง “การศึกษาตัวชี้วัดระดับความสุขขององค์กรสุขภาพ กรณีศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร” และงานวิจัยของ Chantrarangsee (2021) ที่ได้ศึกษาเรื่อง “ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี”

7) ปลอดภัย อยู่ในระดับปานกลาง บุคลากรบางส่วนยังมีภาระหนี้สินและมีปัญหาการบริหารการเงินส่วนบุคคล ซึ่งส่งผลต่อความมั่นคงและความสุขในชีวิตประจำวัน ซึ่งสอดคล้องแนวคิดของ Thai Health Promotion Foundation (2010) ว่าการมีวินัยการเงินจะช่วยลดความเครียดและสร้างความสุขได้ในระยะยาว งานวิจัยของ Sukkasem (2024) ที่ได้ศึกษาเรื่อง “การศึกษาตัวชี้วัดระดับความสุขขององค์กรสุขภาพ กรณีศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร” และงานวิจัยของ Chantrarangsee (2021) ศึกษาเรื่อง “ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี”

8) ครอบครัวยุติ อยู่ในระดับมาก บ่งบอกว่าบุคลากรมีความสัมพันธ์ในครอบครัวที่ดี ได้รับการสนับสนุนทางอารมณ์ และสามารถจัดสรรเวลาเพื่อครอบครัวได้อย่างเหมาะสม แม้จะมีภาระงานมาก แต่โดยรวมสามารถรักษาสมดุลระหว่างงานและครอบครัวได้ดี ซึ่งสอดคล้องกับ Thai Health Promotion Foundation (2010) ที่ระบุว่า การใช้เวลาแก่ครอบครัว การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับคนในครอบครัว จะส่งผลให้มีความสุขในชีวิตส่วนตัวและมีพลังในการทำงาน งานวิจัยของ Sukkasem (2024) ที่ได้ศึกษาเรื่อง “การศึกษาตัวชี้วัดระดับความสุขขององค์กรสุขภาพ กรณีศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร” และงานวิจัยของ Chantrarangsee (2021) ที่ได้ศึกษาเรื่อง “ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี”

2. ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานประมาณ สังกัดสำนัก

นายกรัฐมนตรี ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.62 พิจารณารายด้าน พบว่า

1) ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นผลมาจากลักษณะงานที่มีความท้าทายและน่าสนใจ ทำให้ไม่รู้สึกละเอินหน่าย รวมถึงการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน การได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ และโอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ช่วยส่งเสริมความเพลิดเพลินในการทำงาน อย่างไรก็ตาม ความเครียดและแรงกดดันจากการทำงานอาจเป็นปัจจัยลดทอนความรื่นรมย์ในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Warr (1990) ที่ระบุว่า ความรื่นรมย์ในการทำงานเกิดจากการรู้สึกสนุก เพลิดเพลิน และมีความสุขในสิ่งที่ทำ ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของความสุขในการทำงาน

2) ด้านความพึงพอใจในงาน อยู่ในระดับปานกลาง อันเนื่องมาจากการะงานที่มาก ความกดดันจากเวลา รวมถึงความไม่พึงพอใจต่อค่าตอบแทน สวัสดิการ และความสัมพันธ์ภายในองค์กร โดยเฉพาะในส่วนของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความไม่พึงพอใจในปัจจัยเหล่านี้ส่งผลโดยตรงต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Warr (1990) ที่ชี้ให้เห็นว่า ความพึงพอใจในงานเป็นองค์ประกอบสำคัญที่เกิดจากปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมการทำงาน และเป็นตัวกำหนดระดับความสุขของพนักงาน และผลการวิจัยของ Boontavee (2018) ที่ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 กรมสรรพากร”

3) ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน อยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากบุคลากรมีแรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการทำงานสูง มองเห็นคุณค่าในสิ่งที่ทำ และต้องการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะเมื่องานมีความท้าทาย และเปิดโอกาสในการเติบโตทางสายอาชีพ ปัจจัยเหล่านี้ช่วยกระตุ้นให้เกิดพลังในการทำงาน ซึ่งตรงกับแนวคิดของ Warr (1990) ที่มองว่า ความกระตือรือร้นเป็นการแสดงออกถึงแรงจูงใจ ความตั้งใจ และการมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในงานที่รับผิดชอบ และงานวิจัย

ของ Boontavee (2018) ที่ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 กรมสรรพากร”

3. ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรสำนักงานประมาณ สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีความสุขในการทำงานต่างกัน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลบางด้านมีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญ ดังนี้

เพศ มีความสัมพันธ์กับความแตกต่างของความสุขในการทำงาน โดยเพศชายและหญิงอาจประสบความท้าทายที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะในด้านความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว ส่งผลให้ระดับความสุขมีความแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Wongpan (2022)

อายุ มีผลต่อความแตกต่างของความสุขในการทำงาน โดยแต่ละช่วงวัยมีความคาดหวังและลำดับความสำคัญต่อปัจจัยต่าง ๆ ในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Phobata (2022) และ Thongpradap et al. (2023)

ระยะเวลาปฏิบัติงาน มีผลต่อความแตกต่างของความสุขในการทำงาน โดยผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่ามักมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ และสามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กรได้ดีกว่า ส่งผลให้มีความสุขในการทำงานมากกว่าผู้ที่เพิ่งเริ่มปฏิบัติงาน

รายได้ มีผลต่อความแตกต่างของความสุขในการทำงาน โดยรายได้ที่สูงขึ้นช่วยเพิ่มความมั่นคงทางการเงินและความพึงพอใจในชีวิต ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน ตามแนวทางงานวิจัยของ Boontavee (2018)

ตำแหน่งงาน ไม่มีผลต่อความแตกต่างของความสุขในการทำงาน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องจากลักษณะงานและบริบทของหน่วยงานที่มีความคล้ายคลึงกัน ทำให้บุคลากรในตำแหน่งที่แตกต่างกันมีประสบการณ์และความพึงพอใจในระดับใกล้เคียงกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อความสุข มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงบประมาณ สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี พบว่า ปัจจัยทั้ง 8 ด้าน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรในทิศทางเดียวกันทั้งหมด และเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนี้

สุขภาพดี มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงาน โดยสุขภาพที่ดีเป็นพื้นฐานสำคัญที่เอื้อต่อการมีพลังในการทำงานและสร้างความพึงพอใจในชีวิตประจำวัน

น้ำใจงาม มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง การมีน้ำใจต่อกันช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและเพิ่มความผูกพันในองค์กร

สังคมดี มีความสัมพันธ์ในระดับสูง สะท้อนว่าสภาพแวดล้อมทางสังคมที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน การสนับสนุนและการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี ส่งผลเชิงบวกต่อความสุข

ผ่อนคลาย มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง การจัดการความเครียดและการรักษาสมดุลชีวิตช่วยเพิ่มความสุขในการทำงาน

หาความรู้ มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง การแสวงหาความรู้และการพัฒนาตนเองช่วยเพิ่มความมั่นใจและโอกาสในการเติบโตในสายอาชีพ

ทางสงบ มีความสัมพันธ์ในระดับสูง การมีจิตใจที่สงบ มั่นคง และมีสมาธิ ส่งผลให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขมากขึ้น

ปลอดภัย มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง การไม่มีภาระหนี้สินช่วยลดความเครียดทางการเงินและส่งเสริมความมั่นคงในการดำรงชีวิต

ครอบครัวดี มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง โดยครอบครัวที่อบอุ่นและให้การสนับสนุนทางจิตใจมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมความสุขของบุคลากร

ทั้งนี้ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sukkasem (2024) ที่ได้ศึกษาเรื่อง “การศึกษาตัวชี้วัดระดับความสุขขององค์กรสุภาพะ กรมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร” และงานวิจัยของ Chantrarangsee (2021) ที่ได้ศึกษาเรื่อง “ความสุขใน

การปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี” ซึ่งชี้ให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของปัจจัยด้านสุขภาวะกับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์กรต่าง ๆ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

- 1) ส่งเสริมสุขภาพองค์รวมของบุคลากร โดยจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพกายและจิตอย่างต่อเนื่อง เช่น การออกกำลังกาย การให้คำปรึกษาทางสุขภาพจิต และการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาวะ
- 2) ปรับปรุงการทำงานให้ยืดหยุ่นพิจารณาใช้รูปแบบเวลาทำงานที่ยืดหยุ่น หรือการทำงานทางไกล เพื่อลดความตึงเครียดและเพิ่มความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน
- 3) ส่งเสริมค่านิยมของการมีน้ำใจ การช่วยเหลือกัน และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน เพื่อเสริมสร้างความผูกพันในองค์กร
- 4) กำหนดนโยบายและสวัสดิการด้านการเงิน สนับสนุนการวางแผนการเงิน การให้คำปรึกษาทางการเงิน และการเข้าถึงแหล่งทุนอย่างเหมาะสมเพื่อเพิ่มความมั่นคงทางการเงินของบุคลากร
- 5) ส่งเสริมกิจกรรมสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร และพัฒนาระบบการสื่อสารภายในให้มีประสิทธิภาพ เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี
- 6) สนับสนุนความสมดุลชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว กำหนดแนวทางที่ช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานควบคู่กับการมีคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อส่งเสริมทั้งประสิทธิภาพและความสุขในการทำงาน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ศึกษาปัจจัยเชิงลึก เช่น ความเครียดจากภาระงาน ความสมดุลชีวิตและงาน หรือผลของมาตรการส่งเสริมสุขภาพจิตที่มีต่อความสุขในการทำงาน

- 2) ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน เพิ่มเติมการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อเข้าถึงความคิดเห็นและประสบการณ์ของบุคลากรในมิติเชิงลึกมากขึ้น
- 3) ศึกษาผลกระทบของนโยบายองค์กรต่อความสุขของบุคลากร ที่มีผลต่อความรู้สึกผูกพันและความพึงพอใจในงาน
- 4) วิเคราะห์บทบาทของเทคโนโลยีในความสุขในการทำงาน โดยเน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เช่น ระบบออนไลน์ หรือเครื่องมือดิจิทัลที่มีผลต่อการจัดการงานและความเป็นอยู่ทางจิตใจของบุคลากร

References

- Best, J. W. (1977). *Research in education* (3rd ed.). Prentice-Hall.
- Boontavee, P. (2018). *Factors affecting job happiness among officers at Bangkok Area Revenue Office 7, Revenue Department* [Master's independent study, Mahidol University, College of Management]. [in Thai]
- Chantrarangsee, S. (2021). *Happiness at work of personnel at the Faculty of Science and Technology, Rajamangala University of Technology Thanyaburi* [Master's thesis, Rajamangala University of Technology Thanyaburi]. [in Thai]
- Charoensuk, A. (2018). *Happiness at work of employees at Muang Samui Spa Resort* [Independent study, Sukhothai Thammathirat Open University, School of Management Science]. [in Thai]
- Lao-theng, S., & Jetsadalak, W. (2014). Influence of organizational happiness activities based on eight happiness principles on job happiness, work efficiency, and intention to resign among private company employees. *Veridian E-Journal*, 7(2), 988–1002. [in Thai]

- Palangwitwatthana, N. (2016). *A study of the relationship between eight happiness factors of employees and organizational commitment* [Master's independent study, Mahidol University, College of Management]. [in Thai]
- Phobata, J. (2022). *Happiness at work among personnel of Chonburi Provincial Administrative Organization* [Master's thesis, Burapha University]. [in Thai]
- Pitt-Catsouphe, M., Swanberg, J. E., Bond, J. T., & Galinsky, E. (2004). Work-life policies and programs: Comparing the responsiveness of nonprofit and for-profit organizations. *Nonprofit Management & Leadership*, 14(3), 291–312. <https://doi.org/10.1002/nml.35>
- Sukkasem, T. (2024). A study of organizational happiness indicators: A case study of Kamphaeng Phet Province. *Interdisciplinary Journal of Social Science and Communication*, 7(1), 164–172. <https://doi.org/10.14456/issc.2024.14> [in Thai]
- Thai Health Promotion Foundation. (2010, December 14). *Eight elements of happiness*. <https://www.thaihealth.or.th/?p=232629> [in Thai]
- Thongpradap, N., Piyasakulkiat, A., Yanatharo, P. P., Sathukit Koson, P. K., & Prasertsri, R. (2023). Factors affecting happiness at work among personnel at Bueng Kum District Office, Bangkok. *Mahachula Kanchasarn Journal*, 14(1), 180–193. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/gajasara/article/view/261646> [in Thai]
- Walton, R. E. (1975). Criteria for quality of working life. In L. E. Davis, A. B. Cherns, & Associates (Eds.), *The quality of working life*. The Free Press.

- Warr, P. B. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 63(3), 193–210.
<https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00521.x>
- Wongpan, A. (2022). Happiness at work: A comparison between public and private sectors. *Journal of Research and Development Suan Sunandha Rajabhat University*, 14(1), 44–53. <https://doi.org/10.53848/irdssru.v14i1.253058>
[in Thai]
- The Budget Bureau. (2024, October 1). *Personnel data of the Budget Bureau as of October 1, 2024*. Office of the Prime Minister. [in Thai]
- World Health Organization. (1996). *Healthy workplace framework and model: Background and supporting literature and practices*. WHO.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). Harper & Row.

Authors

Koraket Songvoravara

Faculty of Social Sciences, Kasetsart University

Corresponding author's Tel.: 0934721985 E-mail: koraket.s@ku.th

Suppatpimol Simlee, Ph.D.

Faculty of Social Sciences, Kasetsart University

E-mail: supatpimol.s@ku.th

Somkiat Wanthana, Ph.D.

Faculty of Social Sciences, Kasetsart University

E-mail: fsocskw@ku.ac.th