

ความสุขในการทำงานของบุคลากรหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน  
ในจังหวัดนครพนม\*

THE HAPPINESS OF THE AGENCIES STAFF UNDER THE MINISTRY OF  
LABOUR IN NAKHONPHANOM PROVINCE

วิกานดา ตั้งเตรียมใจ

Wikanda Tangtriamjai

เขมณัฐ ภูกองไชย

Khemmanat Pookongchai

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

Udon Thani Rajabhat University, Thailand.

E-mail: 61121152109wikanda@udru.ac.th

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน ในจังหวัดนครพนม เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบความสุขในการทำงานของบุคลากรหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน ในจังหวัดนครพนม และข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาความสุขในการทำงานของบุคลากรหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน ในจังหวัดนครพนม ประชากรกลุ่มเป้าหมายการวิจัย คือ บุคลากรทั้งหมดของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดนครพนม จำนวนทั้งสิ้น 108 คน การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงผสมผสาน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่าและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน ในจังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.58$ ) บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 59.26 วิเคราะห์องค์ประกอบความสุขในการทำงานหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน ในจังหวัดนครพนม พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานทั้ง 8 ด้าน ซึ่งอยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ด้าน คือ

---

\* Received: 3 June 2020; Revised: 20 June 2020; Accepted: 23 June 2020



ด้านคุณธรรม ด้านน้ำใจงาม ด้านการหาความรู้ ด้านการผ่อนคลาย ด้านสังคมดี และระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านสุขภาพดี ด้านครอบครัวดี ด้านใช้เงินเป็น

ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาความสุขในการทำงานหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน ในจังหวัด นครพนม บุคลากรควรวางแผนการใช้เงิน ดูแลและแบ่งเวลาให้ครอบครัว ส่งเสริมการออกกำลังกาย จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ จัดมุมพักผ่อนระหว่างวัน แลกเปลี่ยนความรู้แต่ละฝ่ายงาน สร้างค่านิยม “สุขใจเมื่อเป็นผู้ให้” ทำบุญปฏิบัติธรรมประจำปี

**คำสำคัญ:** ความสุขในการทำงาน, บุคลากร, หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดนครพนม

## Abstract

The purposes of this research were to study the happiness of the agencies staff under the Ministry of Labour in Nakhonphanom province: a research survey from organizational members, To analyze the factors level of the happiness and suggestions for improving happiness of the agencies staff under the Ministry of Labour in Nakhonphanom province. The target population in this research is all personnel of the department under the Ministry of Labour in Nakhonphanom province total of 108 people. This research was a mixed method. The instrument used in the research was a rating scale questionnaire and interview form. The statistics used are frequency, percentage, mean, standard deviation.

The findings of this research were as follows: Happiness of the agencies staff under the Ministry of Labour in Nakhonphanom province, it was at the high level ( $\bar{x} = 3.58$ ). Personnels most of them are female, 64 person or 59.26%, Duration from 10 years or more, 38 people, representing 35.19%. Government officials, 44 people, accounting for 40.74%. Earning 10,000 - 20,000 baht/month, 39 people, representing 36.11%. The findings show that to analyze factors affected significantly the happiness of the agencies staff under the Ministry of Labour in Nakhonphanom province. When consider each item, it was found that the factors affect the happiness in work all 8 aspect. High level of 5 aspect are Happy Soul, Happy Heart, Happy Brain, Happy Relax, Happy Society. Middle level of 3 aspect are Happy Body, Happy Family and Happy Money.



Suggestions for improving happiness of the agencies staff under the Ministry of Labour in Nakhonphanom province. Personnels should plan money usage, take care and divide the time for the family, promote exercise, organize service activities, arrange a corner to relax during the day, exchange knowledge among each department, creating value "happy when giving" and merit making annual meditation.

**Keywords:** Happy Workplace; Staff; Ministry of Labour in Nakhonphanom province

## บทนำ

ความสุข (Happiness) เป็นเป้าหมายสูงสุดที่มนุษย์ทุกคนปรารถนา เพราะความสุขเป็นสิ่งที่ทำให้คนมีพลังกาย พลังใจในการดำเนินชีวิตและการทำงาน ความสุขสามารถสร้างขึ้นได้ตลอดเวลาทุกสถานที่ โดยไม่เลือกว่าจะเป็นบ้านหรือจะเป็นที่ทำงาน บุคคลที่มีความสุขส่วนมากเป็นบุคคลที่มีลักษณะยิ้มแย้มแจ่มใส ไม่มีอารมณ์ฉุนเฉียวง่าย เปิดเผย มีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว ทนต่อปัญหาและแรงเสียดทานได้ดี ควบคุมตัวเองได้ดี ใช้ความสามารถของตนเองให้เป็นประโยชน์ที่สุด (จิณณพิภัทร ชูปัญญา, 2562) ประเทศไทยมีผู้อยู่ในวัยกำลังแรงงานรวมกว่า 38.36 ล้านคน (สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดนครพนม, 2562) ถ้าพนักงานทำงานอย่างมีความสุขแล้ว ความเครียด อุบัติเหตุ และโรคจากการทำงานก็จะลดลงไปด้วย ในปัจจุบันองค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการต่างเข้าสู่ระบบประเมินคุณภาพการทำงานโดยเฉพาะภาครัฐ จะได้รับการประเมินทั้งจากองค์กรภายในและภายนอกหน่วยงาน เพื่อพิจารณาการผ่านเกณฑ์คุณภาพของการดำเนินงาน อันส่งผลให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรภาครัฐ ต้องทุ่มเทในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และทำให้บุคลากรบางส่วนในองค์กรภาครัฐเกิดความเครียด สิ่งเหล่านี้เป็นเงื่อนไขสำคัญที่ทำให้องค์กรภาครัฐ ต้องมีการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในแง่ของการปฏิรูประบบราชการ ซึ่งหากไม่มีการบริหารจัดการที่ดี อาจทำให้บุคลากรไม่มีความสุขในการทำงาน

หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดนครพนม เป็นหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาค มีภารกิจในการปฏิบัติงานสนองนโยบายของกระทรวงแรงงาน นำนโยบายของกระทรวงแรงงานไปปฏิบัติด้วยการให้บริการประชาชน การจัดโครงการ/กิจกรรม ปฏิบัติภารกิจทุกด้านทั้งในและนอกเวลาราชการ เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร บุคลากรหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดนครพนม มีจำนวนทั้งสิ้น 108 คน การปฏิบัติงานของบุคลากร จะต้องดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ อาทิ พระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. 2558 ต้องเร่งบริการประชาชนภายในระยะเวลาที่กำหนด ทำให้บุคลากรเร่งดำเนินการด้วยความรวดเร็วและถูกต้อง เหล่านี้ อาจ



ทำให้บุคลากรเกิดความเหนื่อยล้า ความเครียดในการปฏิบัติงาน หากบุคลากรของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดนครพนม มีความสุข ความสมดุลของการใช้ชีวิตและการทำงาน ย่อมส่งผลให้บุคลากรมีพลังกายใจในการทำงาน เป็นมืออาชีพ ส่งผลดีต่อการพัฒนางาน การสร้างสรรค์นวัตกรรมด้านแรงงาน ยกย่องระดับสมรรถนะของบุคลากรกระทรวงแรงงานให้เกิดการพัฒนาต่อไป

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจทำการศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดนครพนม เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดนครพนม วิเคราะห์องค์ประกอบความสุขในการทำงานของบุคลากรหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดนครพนม และข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาความสุขในการทำงานของบุคลากรหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดนครพนม ส่งผลให้บุคลากรมีความพร้อมในการปฏิบัติภารกิจด้านแรงงานอย่างมืออาชีพ สอดรับกับแนวโน้มทิศทางด้านแรงงานในอนาคต

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดนครพนม
2. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบความสุขในการทำงานของบุคลากรหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดนครพนม
3. ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาความสุขในการทำงานของบุคลากรหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดนครพนม

### ขอบเขตการวิจัย

1. ด้านพื้นที่ บุคลากรหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดนครพนม ประกอบด้วย สำนักงานแรงงานจังหวัดนครพนม สำนักงานจัดหางานจังหวัดนครพนม สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนครพนม สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานนครพนม สำนักงานประกันสังคมจังหวัดนครพนม
2. ด้านประชากร คือ บุคลากรหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดนครพนม จำนวน 108 คน
3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
  - 3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่
    - 3.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่



- เพศ
- ระยะเวลาปฏิบัติงานที่หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดนครพนม
- ประเภทบุคลากร
- รายได้ต่อเดือน

3.2 องค์ประกอบความสุขในการทำงาน แนวความคิดเรื่องความสุข 8 ประการ (Happy 8) ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (ฉัญลักษณ์ รุจิภักดิ์, 2557) ได้แก่ สุขภาพดี (Happy Body) น้ำใจงาม (Happy Heart) การผ่อนคลาย (Happy Relax) การหาความรู้ (Happy Brain) คุณธรรม (Happy Soul) ใช้เงินเป็น (Happy Money) ครอบครัวดี (Happy Family) สังคมดี (Happy Society)

3.3 ตัวแปรตาม คือ ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดนครพนม

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

- เก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามด้วยตนเอง หากคำถามใดเกิดปัญหาจะได้ชี้แจงให้ผู้ตอบแบบสอบถามทราบในรายละเอียดก่อนตอบแบบสอบถาม
- สัมภาษณ์บุคลากร โดยการสุ่มอย่างง่ายเพื่อหาตัวแทนบุคลากรหน่วยงานละ 1 ท่าน รวม 5 ท่าน จากนั้นสัมภาษณ์บุคลากรทั้ง 5 ท่าน จนได้ข้อมูลครบถ้วนตามวัตถุประสงค์

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

##### 1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

1.1 นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้อง

1.2 นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ ลงรหัสตามแบบการลงรหัสแล้วให้คะแนนแต่ละข้อ โดยกำหนดไว้ 5 ระดับดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2543)

ระดับความคิดเห็นมากที่สุด	กำหนดให้ 5 คะแนน
ระดับความคิดเห็นมาก	กำหนดให้ 4 คะแนน
ระดับความคิดเห็นปานกลาง	กำหนดให้ 3 คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อย	กำหนดให้ 2 คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด	กำหนดให้ 1 คะแนน

1.3 นำข้อมูลทั้งหมดที่รวบรวมได้ นำมาหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยแยกเป็นแต่ละปัจจัย พร้อมทั้งกำหนดเกณฑ์ให้ความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2543)



ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายความว่า ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายความว่า ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายความว่า ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายความว่า ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายความว่า ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

## 2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) บรรยายเนื้อหาของข้อความหรือเอกสาร โดยใช้วิธีการเชิงปริมาณอย่างเป็นระบบ และเน้นความเป็นวัตถุวิสัยอิงกรอบทฤษฎี การบรรยายจะเน้นเนื้อหาตามที่ปรากฏ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. สถิติที่ใช้วิเคราะห์ความสุขในการทำงาน และองค์ประกอบความสุขในการทำงาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

## ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดนครพนม พบว่า

1. บุคลากรหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดนครพนม เป็นเพศหญิง จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 59.26 และเพศชาย จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 40.74 ปฏิบัติงานที่หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดนครพนม ระยะเวลาตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 35.19 รองลงมา คือ ระยะเวลา 1 - 3 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 40.74 รองลงมา คือ ลูกจ้างจ้างเหมาบริการ/พนักงานประกันสังคม จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 39.81 ส่วนใหญ่มีรายได้ 10,000 - 20,000 บาทต่อเดือน จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 36.11 รองลงมา คือ 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 28.70



2. ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดนครพนม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.58$ )

ความสุขในการทำงานของบุคลากรหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดนครพนม	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
สุขภาพดี (Happy Body)	3.48	0.57	ปานกลาง
น้ำใจงาม (Happy Heart)	3.95	0.54	มาก
การผ่อนคลาย (Happy Relax)	3.66	0.54	มาก
การหาความรู้ (Happy Brain)	3.73	0.76	มาก
คุณธรรม (Happy Soul)	4.16	0.62	มาก
ใช้เงินเป็น (Happy Money)	2.77	0.78	ปานกลาง
ครอบครัวดี (Happy Family)	3.27	0.73	ปานกลาง
สังคมดี (Happy Society)	3.59	0.68	มาก
รวม	3.58	0.43	มาก

3. วิเคราะห์องค์ประกอบความสุขในการทำงานของบุคลากรหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดนครพนม พิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

สุขภาพดี (Happy Body)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านรับประทานอาหารเช้าทุกวัน	3.76	1.16	มาก
2. ท่านออกกำลังกายทุกวัน	2.65	1.04	ปานกลาง
3. ท่านมีเวลานอนพักผ่อนอย่างเพียงพอ	3.69	0.85	มาก
4. ท่านมีความสุขใจในการทำงาน	3.69	0.76	มาก
5. ท่านมีสุขภาพกายแข็งแรง	3.60	0.84	มาก
รวม	3.48	0.57	ปานกลาง
น้ำใจงาม (Happy Heart)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านให้การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อความสำเร็จของหน่วยงาน	4.10	0.67	มาก
2. ความสัมพันธ์ในที่ทำงานของท่านเหมือนพี่เหมือนน้อง	3.90	0.76	มาก
3. ท่านมักเอาใจเขามาใส่ใจเรา	4.02	0.58	มาก
4. ในองค์กรของท่านมีการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนแบบอย่างการทำงานระหว่างกัน	3.49	0.82	ปานกลาง
5. ท่านเต็มใจและยินดีในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม	4.22	0.66	มาก
รวม	3.95	0.54	มาก



การผ่อนคลาย (Happy Relax)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านมีเวลาผ่อนคลายจากการทำงานอย่างเพียงพอ	3.60	0.80	มาก
2. ในหนึ่งสัปดาห์ท่านทำกิจกรรมเพื่อเป็นการพักผ่อนหย่อนใจ	3.67	0.83	มาก
3. ท่านสามารถจัดสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัวได้อย่างลงตัว	3.66	0.64	มาก
4. ท่านสามารถทำงานได้อย่างเบิกบาน แม้วางงานนั้นมีความกดดัน	3.48	0.84	ปานกลาง
5. เมื่อประสบปัญหาในชีวิต ท่านสามารถจัดการกับปัญหา	3.88	0.67	มาก
รวม	3.66	0.54	มาก
การหาความรู้ (Happy Brain)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านสนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ	3.72	0.83	มาก
2. ท่านสนใจที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในชีวิต	3.91	0.82	มาก
3. ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการอบรม ศึกษาต่อ ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะและ ความสามารถของตนเอง	3.44	1.10	ปานกลาง
4. ท่านมีความสนใจศึกษาพระราชบัญญัติ พระราชกำหนดระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่ออกมาใหม่ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการทำงาน	3.72	0.96	
5. ท่านพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ อยู่เสมอ	3.87	0.76	มาก
รวม	3.73	0.76	มาก
คุณธรรม (Happy Soul)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านมีความละเอียดและเกรงกลัวต่อบาป	4.32	0.70	มาก
2. ท่านปฏิบัติกิจตามหลักศาสนาเพื่อขัดเกลาจิตใจ	4.02	0.98	มาก
3. ท่านมีความเมตตากรุณาแก่เพื่อนร่วมงาน	4.15	0.67	มาก
4. ท่านยอมรับและขอโทษในความผิดที่ทำหรือมีส่วนรับผิดชอบ	4.16	0.67	มาก
5. ท่านมีส่วนร่วมในการสร้างความสามัคคีในหน่วยงาน	4.13	0.66	มาก
รวม	4.16	0.62	มาก
ใช้เงินเป็น (Happy Money)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านใช้เงินอย่างรู้คุณค่า	3.70	0.85	มาก
2. ท่านมีการทำบัญชีครัวเรือน	2.26	1.18	น้อย
3. ท่านมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือน	2.70	0.97	ปานกลาง
4. ท่านมีการวางแผนทางการเงินจนถึงหลังเกษียณ	3.06	0.99	ปานกลาง
5. ท่านมีรายได้เสริมจากการทำงานประจำ	2.14	1.23	น้อย
รวม	2.77	0.78	ปานกลาง
ครอบครัวดี (Happy Family)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล



1. ท่านมีเวลาอยู่กับครอบครัวเพียงพอ	3.53	1.05	มาก
2. ท่านทำกิจกรรมร่วมกับสมาชิกในครอบครัว	3.50	1.02	ปานกลาง
3. ครอบครัวของท่านช่วยกันเสนอสถานที่ท่องเที่ยวในการไปท่องเที่ยวพักผ่อนร่วมกัน	3.06	1.11	ปานกลาง
4. สมาชิกในครอบครัวของท่านเข้าใจและให้กำลังใจเมื่อท่านเกิดความท้อแท้ในการทำงาน	3.96	0.96	มาก
5. หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมที่ให้ครอบครัวของท่านมาร่วมกิจกรรมของหน่วยงานด้วย	2.29	1.18	น้อย
รวม	3.27	0.73	ปานกลาง
สังคมดี (Happy Society)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. สังคมในหน่วยงานของท่านส่งเสริมคนดีที่มีความรู้ความสามารถ	3.62	0.84	มาก
2. สังคมในหน่วยงานของท่านมีความรัก ความปรารถนาดีต่อกัน	3.56	0.81	มาก
3. สังคมในหน่วยงานของท่านมีบรรยากาศในการทำงานที่ช่วยเหลือกัน	3.59	0.74	มาก
4. หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศในการทำงานที่มีอารมณ์ขัน สนุกสนาน	3.53	0.80	มาก
5. สังคมในหน่วยงานของท่าน ทำให้ท่านมีความสุขในการทำงาน	3.65	0.79	มาก
รวม	3.59	0.68	มาก

## การอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดนครพนม ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ทั้ง 8 ด้านของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) มาเป็นแนวทางในการสร้างกรอบแนวคิด ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดนครพนม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.58$ ) แสดงให้เห็นว่าบุคลากรหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดนครพนม มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของสุมาลี ดวงกลาง เรื่องความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่ทัศนสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ พบว่า ความสุขในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก (สุมาลี ดวงกลาง, 2560) เมื่อพิจารณาความสุขในการทำงานของบุคลากรหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดนครพนม ทั้ง 8 ด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ด้านคุณธรรม (Happy Soul) ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดนครพนม มีค่าเฉลี่ยรายด้านสูงสุด คือ ด้านคุณธรรม (Happy Soul) อยู่



ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.16$ ) ทั้งนี้ เพราะบุคลากรส่วนใหญ่ให้ความสำคัญเรื่องคุณธรรม มีเมตตาต่อประชาชน ส่งเสริมอาชีพ ฝึกอาชีพ จัดหางานให้กับประชาชนทุกกลุ่ม อาทิ นักเรียน นักศึกษา ทหารก่อนปลดประจำการ ผู้พันโทฯ ผู้พิการ ผู้สูงอายุ เป็นต้น มีจิตใจที่ต้องการให้ประชาชนมีงานทำ มีอาชีพ ลดปัญหาการว่างงาน ยกย่องฝีมือแรงงาน เพิ่มมูลค่าทักษะแรงงาน อีกทั้งคุ้มครองแรงงาน สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ให้ได้รับความเป็นธรรมจากการจ้างงาน มีรายได้ที่เหมาะสม มีสวัสดิการตามกฎหมาย สามารถดูแลครอบครัวได้ บุคลากรมีความละเอียดและเกรงกลัวต่อบาป ยอมรับและขอโทษในความผิดที่กระทำหรือมีส่วนร่วมรับผิดชอบ สามารถให้อภัย นำหลักธรรมคำสอนทางศาสนามาใช้ในการดำเนินชีวิตตามแต่แต่ละคนจะทำได้ เข้าร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องทางศาสนา อาทิ งานนมัสการพระธาตุพนม สวดพุทธาภิเษก การทำนุบำรุงศาสนา บูรณะปฏิสังขรณ์พระธาตุพนม พระธาตุและวัดต่าง ๆ ในจังหวัดนครพนม สืบสานศิลปวัฒนธรรมผ่านการแต่งกายชุดพื้นเมืองประจำจังหวัดนครพนมทุกวันศุกร์ หรือเทศกาลงานบุญต่าง ๆ (ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551) สอดคล้องกับเด่นชัย อาทิตย์เจริญชัย เรื่อง องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนศรีบุญยานนท์ พบว่า องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนศรีบุญยานนท์ ค่าเฉลี่ยด้านคุณธรรม (Happy Soul) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{x} = 4.38$ ) ทั้งนี้ เพราะบุคลากรในโรงเรียนส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการมีคุณธรรมที่ดี ตอบแทนผู้มีพระคุณหรือผู้ที่ช่วยเหลือ ทำงานร่วมกันเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ยกโทษและให้อภัยอย่างจริงใจ ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน นำหลักธรรมคำสอนมาใช้ได้อย่างเหมาะสม เกื้อกูลกัน ส่งผลให้สภาพแวดล้อมและปัจจัยต่าง ๆ ในการทำงานเป็นไปอย่างมีความสุข (เด่นชัย อาทิตย์เจริญชัย, 2558)

2. ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart) ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดนครพนม ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart) อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.95$ ) เนื่องจากภารกิจของกระทรวงแรงงานที่ส่งเสริมการจ้างงาน ฝึกอาชีพ เพื่อให้ประชาชน คนหางานมีโอกาสในการเข้าถึงการมีงานทำ มีอาชีพ มีรายได้เลี้ยงตนเองและครอบครัว บุคลากรกระทรวงแรงงานจึงถูกหล่อหลอมให้เมตตาต่อประชาชน สำนึกในหน้าที่ที่ต้องช่วยเหลือประชาชนให้มีงานทำ รวมถึงหน้าที่ดูแลและคุ้มครองแรงงานให้ได้รับความเป็นธรรม ป้องปรามและดำเนินคดีนายจ้างที่เอารัดเอาเปรียบแรงงาน สอดคล้องกับสุมาลี ดวงกลาง เรื่อง ความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ พบว่า ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ด้านมีน้ำใจเอื้ออาทร อยู่ในระดับมาก เนื่องจากนโยบายการทำงานของกรมราชทัณฑ์ที่มุ่งเน้นการทำงานที่ต้องเสียสละ ดังนั้น การเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ต้องมีความสุขและเตรียมพร้อมในการทำงานต้องมีใจรักในงานด้านนี้ (สุมาลี ดวงกลาง, 2560)



3. ด้านการหาความรู้ (Happy Brain) ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดนครพนม ด้านการหาความรู้ (Happy Brain) อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.73$ ) บุคลากรสนใจพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในชีวิต มีความพร้อมต่อรูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป ขั้นตอนการทำงานต่าง ๆ ที่มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานมากขึ้น บุคลากรมีการเรียนรู้ เปิดใจพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง แสวงหาความรู้ศึกษาข้อมูลหมาย ระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มีความสนใจเข้ารับการอบรม สัมมนา ไม่ว่าจะเป็นที่ภายในและภายนอกหน่วยงาน (สุมาลี ดวงกลาง, 2560) ซึ่งไม่สอดคล้องกับกิ่งทอง กิจจานนท์ เรื่อง ความสุขของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี พบว่า ความสุขของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ด้านความรู้และการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ประชาชนต้องการได้รับโอกาสและการส่งเสริมความรู้เพื่อการประกอบอาชีพและการดำเนินกิจกรรมร่วมกับชุมชน สังคม รวมถึงข้อมูลข่าวสารทั่วไปภายในจังหวัด ทำให้สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันและมีความสุขกับการได้รับความรู้ ข่าวสารต่าง ๆ (กิ่งทอง กิจจานนท์, 2557)

4. ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax) ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดนครพนม ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax) อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.66$ ) ภารกิจงานของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดนครพนม ทำงานในสำนักงาน และต้องออกพื้นที่จัดโครงการส่งเสริมการประกอบอาชีพ การฝึกทักษะอาชีพ การแนะแนวอาชีพและบุคลิกภาพ การพัฒนาเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน ฯลฯ การทำงานจึงเป็นการผ่อนคลายในตัวด้วยการพบปะพูดคุย สร้างความสนุกสนานกับผู้เข้าอบรมโครงการ อีกทั้งประชาชนผู้เข้าร่วมโครงการยิ้มแย้มเบิกบานในการอบรม สอดคล้องกับสุวีณา ไชยแสนย์ เรื่อง องค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม พบว่า องค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม ด้านการผ่อนคลาย อยู่ในระดับมาก พนักงานมีกิจกรรมผ่อนคลาย โดยการเปิดเพลงบรรเลงเย็นๆ ระหว่างทำงาน มีมุมผ่อนคลายดื่มกาแฟ สถานที่ทำงานตกแต่งสวยงามทำให้รู้สึกผ่อนคลายในการทำงาน (สุวีณา ไชยแสนย์, 2558)

5. ด้านสังคมดี (Happy Society) ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดนครพนม ด้านสังคมดี (Happy Society) อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.59$ ) บุคลากรอยู่ในท่ามกลางสังคมในสถานที่ทำงานที่มีบรรยากาศช่วยเหลือกัน ยอมรับนับถือ สนุกสนาน อีกทั้งหน่วยงานส่งเสริมคนดีมีความรู้ ความสามารถ ล้วนเป็นเหตุให้เกิดความสุขและกำลังใจในการทำงาน สอดคล้องกับวิภาดา แก้วนิยมชัยศรี เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข



ของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬ พบว่า เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาควรมีความเอื้ออาทร แบ่งปัน ความรู้กันอย่างเปิดเผยกว้างขวาง มีความเป็นมิตร สามารถขอคำปรึกษา คำแนะนำกันได้ พนักงานก็จะ รู้สึกดี มีความเพลิดเพลินในการทำงาน ส่งผลให้เป็นองค์กรแห่งความสุข (วิภาดา แก้วนิยมชัยศรี, 2556)

6. ด้านสุขภาพดี (Happy Body) ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากร หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดนครพนม ด้านสุขภาพดี (Happy Body) อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.48$ ) บุคลากรส่วนน้อยที่จะให้เวลากับการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ ส่วนใหญ่มีภาระงาน รับผิดชอบมาก รวมถึงอุทิศเวลาให้แก่ทางราชการในการออกตรวจสถานประกอบการทั้งในเวลากลางวัน และกลางคืน ตามที่ได้รับมอบหมายหรือได้รับการประสานจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทำให้ไม่ค่อยมีเวลา ในการดูแลสุขภาพเท่าที่ควร สอดคล้องกับสิรินทร แซ่ฉั่ว เรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิง สร้างสรรค์ กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์ กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน พบว่า ปัจจัยสุขภาพมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง สุขภาพกายเป็น ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์มากต่อการเพิ่มความสุขในการทำงานของแต่ละบุคคล แต่บุคลากรเชิงสร้างสรรค์ ส่วนใหญ่กลับมีสุขภาพที่ไม่แข็งแรงมากนัก ประกอบกับงานมีความยากขึ้น ซึ่งต้องใช้ความคิดใหม่ ตลอดเวลา เกิดความกดดันและความเครียดในงานสูง ส่งผลต่อสุขภาพกายและบางครั้งจำเป็นต้องนำ งานกลับมาทำต่อที่บ้าน เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้การนอนหลับพักผ่อนไม่เต็มที่ ซึ่งส่วนหนึ่งมาจากการ ไม่ให้ความสำคัญกับการออกกำลังกาย (สิรินทร แซ่ฉั่ว, 2553)

7. ด้านครอบครัวดี (Happy Family) ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากร หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดนครพนม ด้านครอบครัวดี (Happy Family) อยู่ในระดับปาน กลาง ( $\bar{x} = 3.27$ ) สมาชิกในครอบครัวของบุคลากรเข้าใจและให้กำลังใจเมื่อเกิดความท้อแท้ในการทำงาน ส่วนใหญ่มีเวลาในการอยู่กับครอบครัวเพียงพอ และทำกิจกรรมร่วมกันในครอบครัว และพบว่า หน่วยงาน สังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดนครพนม ไม่ค่อยมีกิจกรรมที่เชิญครอบครัวของบุคลากรมาร่วมกิจกรรม สอดคล้องกับชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงาน ของบุคลากรในสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า บุคลากรในสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีสัมพันธภาพในครอบครัวที่ดี จะมีความสุขในการทำงาน ทั้งนี้ เพราะ ครอบครัวเป็นส่วนสำคัญในการผลักดัน รวมไปถึงการให้ความดูแลเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน การแสดงออก ถึงความรัก การให้คำปรึกษา การแก้ไขปัญหาและการมีกิจกรรมร่วมกันในครอบครัว ส่งผลทำให้ บุคลากรมีความสุขในการทำงาน (ชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง, 2555)

8. ด้านใช้เงินเป็น (Happy Money) ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากร หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดนครพนม ด้านใช้เงินเป็น (Happy Money) อยู่ในระดับปาน



กลาง ( $\bar{x} = 2.77$ ) บุคลากรส่วนใหญ่ใช้เงินอย่างรู้คุณค่า มีการวางแผนทางการเงินจนถึงหลังเกษียณ นอกเหนือจากเงินเดือน นาน ๆ ครั้ง จะได้เงินค่าล่วงเวลาถ้าผู้บริหารหน่วยงานเห็นควร ส่วนใหญ่อุทิศเวลาให้ราชการเต็มที่ เพื่อให้งานสำเร็จโดยไม่ยื่นเรื่องเบิกค่าล่วงเวลาแต่อย่างใด เงินเก็บออมค่อนข้างน้อย ไม่ค่อยทำอาชีพเสริม เนื่องด้วยเหนื่อยล้าจากงานประจำ ส่วนน้อยที่จะทำบัญชีครัวเรือน ไม่สอดคล้องกับบุญทัน พันธุ์จันทร์ เรื่อง ความสุขของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในตำรวจภูธรภาค 1 พบว่า ตำรวจชั้นประทวนส่วนใหญ่ ไม่พอใจสถานภาพทางเศรษฐกิจ ส่วนใหญ่ต้องการให้เพิ่มอัตราเงินเดือนให้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน ภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันมีผลกระทบต่อตำรวจชั้นประทวนและครอบครัว น้อยที่สุดที่จะมีเงินออมไว้ใช้จ่ายในอนาคต และน้อยที่สุดที่เงินเดือนจะเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน (บุญทัน พันธุ์จันทร์, 2555)

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยได้สรุปข้อเสนอแนะการพัฒนาความสุขในการทำงานของบุคลากรหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดนครพนม ตามตาราง ดังนี้

<b>ใช้เงินเป็น</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ลดรายจ่าย เพิ่มรายได้</li> <li>● วางแผนการใช้เงิน</li> <li>● นำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้</li> </ul>
<b>ครอบครัวดี</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ควรเชิญครอบครัวบุคลากรมาร่วมกิจกรรมของหน่วยงานเสมอ</li> <li>● บุคลากรควรดูแลและแบ่งเวลาให้ครอบครัว</li> <li>● บุคลากรควรรักและให้เกียรติครอบครัวของตนและคู่สมรส</li> </ul>
<b>สุขภาพดี</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ส่งเสริมการออกกำลังกาย</li> <li>● ตรวจสอบสุขภาพกาย สุขภาพใจประจำปี</li> <li>● แข่งขันกีฬา 5 เสือ แรงงานสามัคคี</li> </ul>
<b>สังคมดี</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ร่วมกันทั้ง 5 หน่วยงาน</li> <li>● นำหลักธรรมทางศาสนามาใช้ในการอยู่ร่วมกันในสังคมที่ทำงาน</li> <li>● เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น/แลกเปลี่ยนการทำงาน</li> </ul>
<b>การพักผ่อน</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● จัดมุมพักผ่อนระหว่างวัน</li> <li>● สร้างอารมณ์ขัน รอยยิ้มในการทำงาน</li> <li>● ช่วงพักเที่ยงหรือก่อนเลิกงาน ควรทำกิจกรรมร่วมกัน</li> </ul>



<b>การหา ความรู้</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• หน่วยงานควรจัดทำ KM แลกเปลี่ยนความรู้ของแต่ละฝ่ายงาน</li> <li>• หมุนเวียนบุคลากรเข้าอบรมและกลับมาถ่ายทอดความรู้</li> <li>• เปิดสอบแข่งขันชิงทุนการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา ทั้งในและนอกประเทศ</li> </ul>
<b>น้ำใจงาม</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• สร้างค่านิยม "สุขใจเมื่อเป็นผู้ให้"</li> <li>• เอื้อเฟื้อเกื้อกูล ยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี</li> <li>• จัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ เช่น มอบสิ่งของ ณ บ้านพักคนชรา</li> </ul>
<b>คุณธรรม</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ส่งบุคลากรเข้าอบรมเกี่ยวกับการสร้างเสริมคุณธรรม</li> <li>• นำหลักธรรมทางศาสนามาใช้ในการดำเนินชีวิต</li> <li>• ทำบุญตักบาตร ทำบุญหน่วยงาน ปฏิบัติธรรมประจำปี</li> </ul>

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมตัวแปรปัจจัยหรือองค์ประกอบด้านอื่น ๆ ที่อาจจะส่งผลต่อความสุขในการทำงาน นอกเหนือจากตัวแปรที่ใช้ศึกษาครั้งนี้ เช่น ความผูกพันต่อองค์กร ความฉลาดทางอารมณ์ วัฒนธรรมองค์กร และภาวะผู้นำ เป็นต้น
2. ควรทำการวิจัยเรื่องนี้กับพื้นที่อื่น ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานแต่ละจังหวัด (ส่วนภูมิภาค) และส่วนกลางต่อไป

### เอกสารอ้างอิง

- กิ่งทอง กิจจานนท์. (2557). ความสุขของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี. *วิทยานิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- จิณณพิภัทร ชูปัญญา. (2560). *Happiness*. เรียกใช้เมื่อ 6 พฤษภาคม 2562 จาก <https://1th.me/ZDtn7>.
- ชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. *รายงานการวิจัย*. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เด่นชัย อาทิตย์เจริญชัย. (2558). องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนศรีบุญยานนท์. *การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยศิลปากร.



- ธัญลักษณ์ รุจิภักดี. (2557). *Happy Workplace สรรสาระองค์กรแห่งความสุข เล่ม 8 การพัฒนางานสร้างสุข*. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2543). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.
- บุญทัน พันธุ์จันทร์. (2555). ความสุขของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในตำรวจภูธรภาค 1. *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์*. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงานความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาลงานพยาบาลผ่าตัด : กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง. *วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ*. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิภาดา แก้วนิยมชัยศรี. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬ. *วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์*. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดนครพนม. (2562). *รายงานคุณภาพชีวิตของคนนครพนม ปี 2562*. สืบค้นเมื่อ 2 พฤษภาคม 2562 จาก <https://1th.me/d254R>.
- สิรินทร แซ่ฉั่ว. (2553). ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์ กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน. *วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ*. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุมาลี ดวงกลาง. (2560). ความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์. *สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยเกริก.
- สุวีณา ไชยแสนย์. (2558). องค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม. *วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ*. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.