

ปัจจัยด้านความสุขในการทำงานและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์  
ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการ  
กลุ่มเจนเนอเรชั่นวายกรมบัญชีกลาง

Factors of workplace happiness and human resource development affecting  
organizational commitment of Generation Y  
Government Officials at the Comptroller General's Department

จิราพร บุญตันจีน (Jiraporn Boontanjeen)<sup>1</sup> ทองฟู ศิริวงศ์ (Tongfu Siri Wongse)<sup>2</sup>

Received: April 9, 2025

Revised: April 28, 2025

Accepted: May 2, 2025

<sup>1</sup> Corresponding author, Email: Jiraporn.bo@gmail.com

### บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของข้าราชการกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายกรมบัญชีกลาง 2) ศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของข้าราชการกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายกรมบัญชีกลาง 3) ศึกษาระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายกรมบัญชีกลาง 4) ศึกษาความผูกพันในองค์กรของข้าราชการกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายกรมบัญชีกลาง จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล 5) ศึกษาปัจจัยด้านความสุขในการทำงานและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายกรมบัญชีกลาง ใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างจากข้าราชการกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายกรมบัญชีกลาง จำนวน 270 คน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาเพื่ออธิบายลักษณะข้อมูลเบื้องต้น และใช้การวิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมถึงการทดสอบสมมติฐานด้วย t-test, ANOVA และ regression เพื่อหาความสัมพันธ์และอิทธิพลของปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพัน

ในองค์กรของข้าราชการกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายกรมบัญชีกลาง

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 80.4 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 62.2 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 78.1 ระดับการศึกษาปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 65.2 ตำแหน่งงานประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 61.5 และมีอายุงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.1 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีระดับการศึกษาและตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันของบุคลากร ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อปัจจัยด้านความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 3.90 (S.D.=0.78) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 3.90 (S.D.=0.70) และด้านความผูกพันในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.73 (S.D.=0.78) และพบว่าปัจจัยด้านความสุขในการทำงานในด้านการเป็นที่ยอมรับและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนา ด้านการศึกษา มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

<sup>1</sup> หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Master of Business Administration Program,  
Ramkhamhaeng University.

<sup>2</sup> คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University.

**คำสำคัญ:** ปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, ความผูกพันในองค์กร, เจเนอเรชันวาย

### Abstract

This study aims to 1) examine the level of job happiness among Generation Y civil servants at the Comptroller General's Department, 2) study the level of human resource development among Generation Y civil servants at the Comptroller General's Department, 3) examine the level of organizational commitment among Generation Y civil servants at the Comptroller General's Department, 4) study organizational commitment among Generation Y civil servants at the Comptroller General's Department classified by personal characteristics, and 5) study the factors of job happiness and human resource development that influence organizational commitment among Generation Y civil servants at the Comptroller General's Department. Data collection was conducted using questionnaires with a sample of 270 Generation Y civil servants at the Comptroller General's Department. Descriptive statistics were used to describe the initial characteristics of the data, and analysis was conducted using mean, percentage, and standard deviation. Hypothesis testing was performed using t-test, ANOVA, and regression analysis to determine the relationships and influence of various factors affecting organizational commitment among Generation Y civil servants at the Comptroller General's Department.

The study found that the majority of respondents were female 80.4%, aged between 31-40 years 62.2%, and single 78.1%. Most respondents held a bachelor's degree 65.2% and worked in academic positions at the operational level 61.5%. Additionally, 50.1% had work experience of 1-5 years. It was found that individual factors, such as education level and job position, significantly affected organizational commitment at a statistical significance

level of .05. The overall opinion of personnel regarding job happiness factors was at a high level, with a mean score of 3.90 (S.D. = 0.78). The overall level of human resource development was also high, with a mean score of 3.90 (S.D. = 0.70), the overall level of organizational commitment was high, with a mean score of 3.73 (S.D. = 0.78), job happiness factors, particularly in terms of recognition, and human resource development factors, specifically in training, development, and education, showed a positive correlation with organizational commitment, with a statistically significant level of .05.

**Keywords:** factors of workplace happiness, human resource development, organizational commitment, Generation Y

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

หน่วยงานภาครัฐถือว่ามีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาทางเศรษฐกิจของประเทศ เนื่องจากภาครัฐมีหน้าที่ในการกำกับดูแลระดับเศรษฐกิจผ่านนโยบายต่าง ๆ โดยเฉพาะนโยบายการคลังเป็นเครื่องมือในการกระตุ้นและขยายตัวทางเศรษฐกิจเพื่อการรักษาเสถียรภาพของเศรษฐกิจอันเป็นเป้าหมายในการบริหารงานที่สำคัญของรัฐบาลซึ่งการใช้จ่ายรายรับหนี้สาธารณะของรัฐบาลถือเป็นเครื่องมือที่สำคัญของนโยบายการคลัง (บุษรา มัยอิ่ง และคณะ, 2566) ซึ่งการดำเนินงานจะต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เนื่องจากบุคลากรถือเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบุคลากรในด้านพฤติกรรม การแสดงออก การใช้อำนาจความรู้ทักษะในการปฏิบัติงาน และการรับรู้ในบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุถึงความต้องการของงาน ภายใต้ปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์กร และทำให้บุคคลมุ่งมั่นปฏิบัติงานสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ (ชัยวุฒิ เทโพธิ์ และพงษ์เสฐียร เหลืององกต, 2563) หากบุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรก็จะมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร มีความจงรักภักดีและเสียสละเพื่อองค์กร รวมถึงสร้างมาตรฐานการทำงานและสร้างบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ยิ่งจะทำให้บุคลากร

อยากอยู่กับองค์กรด้วยความเต็มใจและพร้อมทุ่มเท ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลัง ความสามารถได้อย่างเต็มที่ ในทางตรงกันข้ามหากบุคลากรในองค์กรไม่มีความผูกพันต่อองค์กรแล้วหรือมีแต่น้อยลง ก็อาจจะทำให้องค์การนั้นสูญเสียบุคลากรที่มากด้วยประสบการณ์และคุณภาพ สูญเสียค่าใช้จ่ายในกระบวนการคัดเลือกและฝึกอบรมบุคลากรใหม่ เป็นต้น (ปรณเกียรติ นิจุสุข, 2566)

ประเทศไทยเข้าสู่สังคมสูงวัยตั้งแต่ปี 2548 และจะเป็นสังคมผู้สูงวัยอย่างสมบูรณ์ในปี 2566 โดยจะมีผู้ที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป เกินร้อยละ 20 ขณะที่ประชากรวัยเด็กและวัยแรงงานลดลง โดยที่คนรุ่นใหม่ หรือคนเจนเนอเรชั่นวาย จะมีสัดส่วนในวัยแรงงานมากที่สุด จึงเป็นกลุ่มที่ถูกคาดหวังให้เป็นกำลังขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) โดยกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายจะมีอายุประมาณ 21-40 ปี เกิดในช่วง พ.ศ. 2527-2546 (ภูเบศร์ สมุทรจักร และคณะ, 2563) บุคลากรกลุ่มนี้จะเป็นส่วนใหญ่ในองค์กรที่ปัจจุบันเป็นผู้ปฏิบัติงานหลัก เป็นกลุ่มผู้ที่เริ่มต้นเข้ามาปฏิบัติงานหลังจากจบการศึกษา หรือเป็นกลุ่มผู้มีประสบการณ์ในการทำงานมาระยะหนึ่งแล้ว สามารถถ่ายทอดการปฏิบัติให้บุคลากรรุ่นใหม่เข้ามาและจะเข้าสู่ระดับผู้บริหารขององค์กรในอนาคต (ศิริวัฒน์ ธีระชาญณรงค์, 2566) โดยกลุ่มคนวัยนี้มีมุมมองหากิจกรรมที่เป็นการเล่นสนุกในการใช้ชีวิต เช่น เล่นเกม อ่านการ์ตูน เพื่อลดความกดดันในสังคม และผ่อนคลายจากภาระหน้าที่ในด้านการงาน (พิมพ์ชนก พุกสุข, 2564) องค์กรจึงจำเป็นต้องปรับปรุงนโยบายและแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังที่เปลี่ยนแปลงไปตามบริบท รวมไปถึงสถานะเศรษฐกิจที่ผันผวน เช่น การชะลอตัวของเศรษฐกิจ ค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้น ส่งผลให้บุคลากรรู้สึกถึงข้อจำกัดทางการเงินและความยากลำบากในการวางแผนชีวิต ซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้ความสุขในการทำงานลดลง และหากบุคลากรในกลุ่มนี้ต้องพบกับปัญหาและอุปสรรคในองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ เกิดเป็นความไม่พึงพอใจในด้านต่าง ๆ ของการปฏิบัติงาน ทำให้ต้องมองหาทางเลือกอื่นที่สามารถแก้ปัญหาที่หลากหลายของคนกลุ่มนี้ ต้องพบเจอ ให้สามารถดำรงชีวิตได้ดียิ่งขึ้น อาจส่งผลให้เกิดการขอย้ายหรือลาออกจากหน่วยงานไปยัง

หน่วยงานอื่น จะทำให้องค์การขาดบุคลากรที่เป็นกำลังสำคัญที่ขับเคลื่อนองค์กร อีกทั้งยังต้องเสียต้นทุนในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรใหม่เข้ามาสู่องค์กรทั้งต้นทุนทางด้านเวลาและต้นทุนที่เป็นตัวเงิน (ศิริวัฒน์ ธีระชาญณรงค์, 2566)

กรมบัญชีกลาง มีหน้าที่ในการวางกรอบหลักเกณฑ์กลางให้หน่วยงานภาครัฐถือปฏิบัติบริการให้บริการคำแนะนำปรึกษาด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การตรวจสอบภายใน การบริหารเงินนอกงบประมาณ และการพัสดุภาครัฐ การดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารเงินคงคลังให้มีใช้จ่ายอย่างเพียงพอ และปฏิบัติงานอื่น ๆ ในการส่งเสริมนโยบายของรัฐ (กรมบัญชีกลาง, 2567) ซึ่งมีบุคลากรที่เป็นข้าราชการโดยรวมทั้งสิ้นอยู่ที่ประมาณ 1,896 คน มีกลุ่มที่เป็นเจนเนอเรชั่นวาย จำนวนประมาณ 825 คน คิดเป็นร้อยละ 43.51 (กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมบัญชีกลาง, 2567) จากข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่ากลุ่มบุคลากรเจนเนอเรชั่นวายเป็นสัดส่วนสำคัญของกรมบัญชีกลาง คิดเป็นเกือบครึ่งหนึ่งของบุคลากรทั้งหมด

ดังนั้น ในฐานะที่ผู้ศึกษาเป็นบุคลากรขององค์กร จึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายกรมบัญชีกลาง เพื่อทราบข้อมูลปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยด้านความสุขในการทำงานและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายกรมบัญชีกลาง เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนา การเสริมสร้างความสุขในการทำงาน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้แก่บุคลากร ให้บุคลากรเกิดความผูกพันในองค์กร สามารถปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความสุข สนุกสนาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย รู้สึกมีความสุขในงาน ทำให้อยู่ในองค์กรต่อไป

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของข้าราชการกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายกรมบัญชีกลาง
2. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของข้าราชการกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย กรมบัญชีกลาง

3. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายกรมนับชีกกลาง

4. เพื่อศึกษาความผูกพันในองค์กรของข้าราชการกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายกรมนับชีกกลาง จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

5. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านความสุขในการทำงานและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายกรมนับชีกกลาง

### สมมติฐาน

1. ปัจจัยส่วนบุคคลในด้าน เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง อายุงาน ของข้าราชการกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายกรมนับชีกกลาง แตกต่างกันมีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน

2. ปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย กรมนับชีกกลาง

### ขอบเขตของการวิจัย

1. ด้านแนวคิดทฤษฎีหรือตัวแปรที่ศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ศึกษาตัวแปรหลัก 3 ตัว ได้แก่

1.1 ปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน ประกอบไปด้วย 4 ด้าน ได้แก่ เครือข่ายสัมพันธ์ การรักในงานความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ (Manion, 2003)

1.2 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบไปด้วย 3 ด้าน ได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา (Nadler & Wiggs, 1989)

1.3 ความผูกพันในองค์กร ประกอบไปด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Allen & Meyer, 1990)

2. กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ เป็นข้าราชการกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายของกรมนับชีกกลาง มีจำนวนประมาณ 825 คน และใช้การคำนวณหากลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการของ Yamane (1973) จะได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ จำนวน 270 ราย

3. การศึกษานี้ดำเนินการในหน่วยงาน กรมนับชีกกลาง ซึ่งเป็นหน่วยงานภาครัฐระดับกรม

4. เวลาที่ใช้ในการเก็บข้อมูล 1 เดือน

### วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ ข้าราชการกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย กรมนับชีกกลาง จำนวน 825 คน (กรมนับชีกกลาง, 2567)

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ ข้าราชการกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายกรมนับชีกกลาง คำนวณหากลุ่มตัวอย่างโดยใช้การคำนวณด้วยวิธีการของ Yamane (1973) มีระดับความเชื่อมั่นอยู่ที่ 95% และสัดส่วนของความคลาดเคลื่อนที่สามารถยอมรับให้เกิดขึ้นได้เท่ากับ 5% ซึ่งสามารถคำนวณได้ ดังนี้

$$n = 825 / 1 + 825(0.05)^2 = 270 \text{ ราย}$$

2. การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง โดยใช้แบบสะดวก (Convenience sampling)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล จะทำการแจกแบบสอบถามตามกลุ่มตัวอย่างที่ได้กำหนดไว้ โดยวิธีส่งแบบสอบถามรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ (Google form) ใช้เวลาในการเก็บข้อมูลตั้งแต่วันที่ 15 ธันวาคม 2567 ถึงวันที่ 15 มกราคม 2568 เป็นระยะเวลา 1 เดือน

4. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Closed-ended question) และ (Open-ended question) โดยแบ่งเป็น

ส่วนที่ 1 ปัจจัย ส่วน บุ ค ล ของ ผู้ ต อ บ แบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check list) จำนวน 6 ข้อคำถามซึ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ 2) ด้านความรักในงาน 3) ด้านความสำเร็จในงาน 4) ด้านการเป็นที่ยอมรับ จำนวนด้านละ 4 ข้อ รวมเป็นจำนวน 16 ข้อ โดยเป็นคำถามแบบ Likert scale ใช้ระดับการวัดประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการฝึกอบรม 2) ด้านการศึกษา 3) ด้านการพัฒนา จำนวนด้านละ 4 ข้อ รวมเป็นจำนวน 12 ข้อ โดยเป็นคำถามแบบ Likert scale ใช้ระดับการวัดประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-ended question) จำนวน 12 ข้อ โดยแบ่งข้อคำถามเป็น 3 ด้าน คือ 1) ความผูกพันด้านจิตใจ 2) ความผูกพันด้านการคงอยู่ 3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน จำนวนด้านละ 4 ข้อ รวมเป็นจำนวน 12 ข้อ โดยเป็นคำถามแบบ Likert scale ใช้ระดับการวัดประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพิ่มเติม เป็นแบบสอบถามชนิดปลายเปิด (Open-ended question) เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสุขในการทำงานและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายกรณบุญชีกกลาง ว่าควรมีการปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาในด้านใดบ้าง

### ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง กับปัจจัยด้านความสุขในการทำงานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ความผูกพันในองค์กร เจเนอเรชั่นจากวารสารวิชาการ หนังสือวิชาการ บทความวิชาการ รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม ให้ครอบคลุมตรงตามความมุ่งหมายในการศึกษา

2. สร้างแบบสอบถาม และนำแบบสอบถามที่ออกแบบและสร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระเพื่อตรวจสอบและขอคำแนะนำ เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขให้แบบสอบถามครอบคลุมและตรงประเด็น มีความสมบูรณ์มากที่สุด และพร้อมที่จะนำเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่านในการพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และเพื่อตรวจสอบความถูกต้องสำหรับข้อคำถามเกี่ยวข้องกับการใช้ภาษา โดยเมื่อแบบสอบถามได้รับการพิจารณาและตรวจสอบความถูกต้องจากผู้ทรงคุณวุฒิเรียบร้อยแล้ว ผู้ศึกษาได้หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (Index of item - objective congruence: IOC) โดยใช้สูตร IOC ซึ่งผลการตรวจสอบ

หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม พบว่าบางข้อคำถามน้อยกว่า 0.6 ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการปรับข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

6. จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) จำนวน 30 ชุด โดยทดสอบกับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง และตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha coefficient) โดยคำนวณหาค่าความสัมพัทธ์กันในแต่ละข้อคำถามกับคะแนนรวมในแต่ละด้าน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นเป็นรายปัจจัยและหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นมากกว่า 0.7 ขึ้นไปทุกข้อ

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยวิธีส่งแบบสอบถามรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ (Google form) ผ่านช่องทางไลน์ส่วนตัว ไลน์กลุ่ม โดยขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างเพื่อตอบแบบสอบถาม ภายในระยะเวลา 1 เดือน และเมื่อมีผู้ตอบแบบสอบถามครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 270 รายแล้ว จึงหยุดการเก็บข้อมูล

2. ตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้องเพื่อนำข้อมูลมาประมวลผล

3. จัดรูปแบบ และหมวดหมู่ของข้อมูลในแบบสอบถามเพื่อวิเคราะห์ผลทางสถิติ

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ทำการวิเคราะห์แบบสอบถามโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ (Frequency), ค่าร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ย (Mean), ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) รวมถึงการวิเคราะห์ทางสถิติ เช่น Independent sample t-test, One-way ANOVA และ Multiple regression โดยใช้เกณฑ์แปลความหมายค่าเฉลี่ยและการวิเคราะห์เนื้อหา

### ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของข้าราชการกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายกรณบุญชีกกลาง ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านความสุขในการทำงานตามความคิดเห็นของข้าราชการกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายกรณบุญชีกกลาง โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.90 (S.D. = 0.78) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในงาน ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้าน ความสุขในการทำงานของข้าราชการกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย กรมบัญชีกลาง

| ตัวแปร                             | $\bar{X}$   | S.D.        | ระดับ      |
|------------------------------------|-------------|-------------|------------|
| <b>ปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน</b> |             |             |            |
| ด้านการติดต่อสัมพันธ์              | 3.94        | 0.80        | มาก        |
| ด้านความรักในงาน                   | 3.82        | 0.92        | มาก        |
| ด้านความสำเร็จในงาน                | 3.97        | 0.77        | มาก        |
| ด้านการเป็นที่ยอมรับ               | 3.87        | 0.93        | มาก        |
| <b>รวมเฉลี่ย</b>                   | <b>3.90</b> | <b>0.78</b> | <b>มาก</b> |

**วัตถุประสงค์ที่ 2** เพื่อศึกษาระดับการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ของข้าราชการกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย กรมบัญชีกลาง ผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ตามความคิดเห็นของข้าราชการกลุ่มเจนเนอเรชั่น วายกรมบัญชีกลาง โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.90 (S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านการศึกษา ดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ของข้าราชการกลุ่มเจนเนอเรชั่น วายกรมบัญชีกลาง

| ตัวแปร                        | $\bar{X}$   | S.D.        | ระดับ      |
|-------------------------------|-------------|-------------|------------|
| <b>การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์</b> |             |             |            |
| ด้านการฝึกอบรม                | 3.95        | 0.74        | มาก        |
| ด้านการศึกษา                  | 3.96        | 0.84        | มาก        |
| ด้านการพัฒนา                  | 3.80        | 0.78        | มาก        |
| <b>รวมเฉลี่ย</b>              | <b>3.90</b> | <b>0.70</b> | <b>มาก</b> |

**วัตถุประสงค์ที่ 3** เพื่อศึกษาระดับความผูกพันใน องค์การของข้าราชการกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายกรมบัญชีกลาง ผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันในองค์การ ตามความคิดเห็น ของข้าราชการกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายกรมบัญชีกลาง โดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.73 (S.D. = 0.78) เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น

ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ความผูกพัน ด้านบรรทัดฐาน ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันในองค์การของข้าราชการกลุ่มเจนเนอเรชั่น วายกรมบัญชีกลาง

| ตัวแปร                     | $\bar{X}$   | S.D.        | ระดับ      |
|----------------------------|-------------|-------------|------------|
| <b>ความผูกพันในองค์การ</b> |             |             |            |
| ความผูกพันด้านจิตใจ        | 3.80        | 0.83        | มาก        |
| ความผูกพันด้านการคงอยู่    | 3.58        | 0.86        | มาก        |
| ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน    | 3.81        | 0.83        | มาก        |
| <b>รวมเฉลี่ย</b>           | <b>3.73</b> | <b>0.78</b> | <b>มาก</b> |

**วัตถุประสงค์ที่ 4** เพื่อศึกษาความผูกพันใน องค์การของข้าราชการกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย กรมบัญชีกลาง จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล จาก การวิจัย พบว่า ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการ กลุ่มเจนเนอเรชั่นวายกรมบัญชีกลาง ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 270 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 217 คน คิดเป็นร้อยละ 80.4 อายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 62.2 ส่วนใหญ่มีสถานภาพ โสด จำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 78.1 ระดับการศึกษา ปริญญาตรี จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 65.2 ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 61.5 และมีอายุงานระหว่าง 1 - 5 ปี จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 50.1 ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 4 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

| ปัจจัยส่วนบุคคล | จำนวน      | ร้อยละ     |
|-----------------|------------|------------|
| <b>เพศ</b>      |            |            |
| ชาย             | 53         | 19.6       |
| หญิง            | 217        | 80.4       |
| <b>รวม</b>      | <b>270</b> | <b>100</b> |
| <b>อายุ</b>     |            |            |
| 21 - 30 ปี      | 102        | 37.8       |
| 31 - 40 ปี      | 168        | 62.2       |
| <b>รวม</b>      | <b>270</b> | <b>100</b> |
| <b>สถานภาพ</b>  |            |            |
| โสด             | 212        | 78.1       |
| สมรส            | 57         | 21.1       |
| หย่า            | 2          | 0.7        |
| <b>รวม</b>      | <b>270</b> | <b>100</b> |

ตาราง 4 (ต่อ)

| ปัจจัยส่วนบุคคล                        | จำนวน      | ร้อยละ     |
|----------------------------------------|------------|------------|
| <b>การศึกษา</b>                        |            |            |
| ประกาศนียบัตรวิชาชีพ<br>ชั้นสูง (ปวส.) | 16         | 5.9        |
| ปริญญาตรี                              | 176        | 65.2       |
| ปริญญาโท                               | 78         | 28.9       |
| <b>รวม</b>                             | <b>270</b> | <b>100</b> |
| <b>ตำแหน่งงาน</b>                      |            |            |
| ประเภททั่วไป                           | 46         | 17.0       |
| ระดับปฏิบัติงาน                        |            |            |
| ประเภททั่วไป                           | 12         | 4.5        |
| ระดับชำนาญงาน                          |            |            |
| ประเภทวิชาการ                          | 166        | 61.5       |
| ระดับปฏิบัติการ                        |            |            |
| ประเภทวิชาการ                          | 46         | 17.0       |
| ระดับชำนาญการ                          |            |            |
| <b>รวม</b>                             | <b>270</b> | <b>100</b> |
| <b>อายุงาน</b>                         |            |            |
| น้อยกว่า 1 ปี                          | 56         | 20.7       |
| 1 - 5 ปี                               | 135        | 50.1       |
| 6 - 10 ปี                              | 60         | 22.2       |
| มากกว่า 10 ปีขึ้นไป                    | 19         | 7.0        |
| <b>รวม</b>                             | <b>270</b> | <b>100</b> |

และพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านการศึกษา และตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีความผูกพันในองค์การแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 และเพศ อายุ สถานภาพ และอายุงาน ไม่มีผลอย่างมีนัยสำคัญ ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 5 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเกี่ยวกับความผูกพัน ในองค์การของข้าราชการกลุ่มเจนเนอเรชั่นวัยกรมบัญชีกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

| ปัจจัยส่วนบุคคล | ความผูกพันในองค์การ |             | ผลการทดสอบสมมติฐาน |
|-----------------|---------------------|-------------|--------------------|
|                 | สถิติ               | P-value     |                    |
| เพศ             | t = 1.677           | Sig = .098  | ปฏิเสธสมมติฐาน     |
| อายุ            | t = 0.210           | Sig = .716  | ปฏิเสธสมมติฐาน     |
| สถานภาพ         | F = 2.744           | Sig = .066  | ปฏิเสธสมมติฐาน     |
| การศึกษา        | F = 4.802           | Sig = .009* | ยอมรับสมมติฐาน     |
| ตำแหน่งงาน      | F = 3.680           | Sig = .013* | ยอมรับสมมติฐาน     |
| อายุงาน         | F = 1.180           | Sig = .318  | ปฏิเสธสมมติฐาน     |

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**วัตถุประสงค์ที่ 5** เพื่อศึกษาปัจจัยด้านความสุขในการทำงานและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความ

ผูกพันในองค์การของข้าราชการกลุ่มเจนเนอเรชั่นวัยกรมบัญชีกลาง จากการวิจัย พบว่า ตัวแปรทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์การ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงาน (A3) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์การ (OC) มากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r=0.787$ ,  $\text{Sig} < .05$ ) รองลงมาเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการศึกษา (B2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r=0.756$ ,  $\text{Sig} < .05$ ) และน้อยที่สุดในปัจจัยด้านความสุข ในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (A1) ( $r=0.665$ ,  $\text{Sig} < .05$ ) ทั้งนี้ ไม่มีตัวแปรใดที่มีค่าสหสัมพันธ์สูงเกิน .90 ซึ่งหมายความว่าไม่มีปัญหาความสัมพันธ์ซ้ำซ้อนระหว่างตัวแปร ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ ปัจจัยด้านความสุขในการทำงานและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของข้าราชการกลุ่มเจนเนอเรชั่นวัยกรมบัญชีกลาง

| ตัวแปร | A1     | A2     | A3     | A4     | B1     | B2     | B3     | OC |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----|
| A1     | 1      |        |        |        |        |        |        |    |
| A2     | 0.670* | 1      |        |        |        |        |        |    |
| A3     | 0.731* | 0.880* | 1      |        |        |        |        |    |
| A4     | 0.854* | 0.719* | 0.816* | 1      |        |        |        |    |
| B1     | 0.698* | 0.678* | 0.708* | 0.716* | 1      |        |        |    |
| B2     | 0.728* | 0.704* | 0.742* | 0.734* | 0.830* | 1      |        |    |
| B3     | 0.499* | 0.653* | 0.672* | 0.538* | 0.607* | 0.632* | 1      |    |
| OC     | 0.665* | 0.741* | 0.787* | 0.677* | 0.735* | 0.756* | 0.675* | 1  |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

#### หมายเหตุ

A1 ปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์  
A2 ปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน ด้านความรักในงาน  
A3 ปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงาน  
A4 ปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ  
B1 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรม  
B2 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการศึกษา  
B3 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนา  
OC ความผูกพันในองค์การ

และพบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) สำหรับสมการถดถอยพหุคูณที่ใช้พยากรณ์ปัจจัยด้านความสุขในการทำงานและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายกรมบัญชีกลางโดยใช้ Stepwise regression ( $n = 270$ ) พบว่า ด้านความร่วมมือในการทำงาน (A4) มีผลต่อความผูกพันในองค์กรมากที่สุด ( $Beta=0.414$ ,  $Sig=.000$ ) รองลงมาคือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรม (B1) ( $Beta=0.227$ ,  $Sig=.002$ ) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรม ( $Beta=0.202$ ,  $Sig=.002$ ) และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนา (B3) ( $Beta=0.174$ ,  $Sig=.005$ ) ค่า  $R^2$  Adjusted = 0.988 ตัวแปรทั้ง 4 ตัวข้างต้น สามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันในองค์กรของข้าราชการกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายกรมบัญชีกลาง ได้ร้อยละ 98.8 ที่ระดับนัยสำคัญ .05 และอีกร้อยละ 1.2 เป็นปัจจัยอื่น ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) สำหรับสมการถดถอยพหุคูณที่ใช้พยากรณ์ปัจจัยด้านความสุขในการทำงานและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายกรมบัญชีกลาง โดยใช้ Stepwise regression ( $n = 270$ )

| ตัวแปรพยากรณ์             | B     | SE (B) | Beta  | t     | sig   |
|---------------------------|-------|--------|-------|-------|-------|
| ความสุขในการทำงาน         | 0.390 | 0.053  | 0.414 | 7.297 | .000* |
| ด้านการเป็นที่ยอมรับ (A4) |       |        |       |       |       |
| การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์    | 0.197 | 0.061  | 0.207 | 3.218 | .001* |
| ด้านการฝึกอบรม (B1)       |       |        |       |       |       |
| การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์    | 0.171 | 0.045  | 0.174 | 3.815 | .000* |
| ด้านการพัฒนา (B3)         |       |        |       |       |       |
| การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์    | 0.190 | 0.060  | 0.202 | 3.197 | .002* |
| ด้านการศึกษา (B2)         |       |        |       |       |       |

\* ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

$R^2$  adjust = .988  $F = 5504.347$   $Sig = .000^*$

## อภิปรายผล

**ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1** พบว่า ระดับปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน ตามความคิดเห็นของข้าราชการกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายกรมบัญชีกลาง โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.90 ( $S.D. = 0.78$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับมากทุกด้านโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรสามารถทำงานสำเร็จด้วยดี สามารถแก้ไขปัญหาและป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นได้ จึงรู้สึกภาคภูมิใจในผลสำเร็จ รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่ผลักดันองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ ซึ่งสอดคล้องกับ กุลธิดา ไทยสุริโย (2562) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม พบว่าระดับความสุขในการทำงาน ของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือด้านความสำเร็จในงาน

**ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2** พบว่า ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามความคิดเห็นของข้าราชการกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายกรมบัญชีกลาง โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.90 ( $S.D. = 0.70$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการศึกษาคือปัจจัยสำคัญ ที่จะทำให้อุตสาหกรรมเติบโตก้าวหน้าในสายงานที่สูงขึ้น และนอกจากนี้ยังช่วยเพิ่มพูนความรู้ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ ชัชชัย สุวรรณรัตน์ และคณะ (2564) เรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย

**ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3** พบว่า ระดับความผูกพันในองค์กร ตามความคิดเห็นของข้าราชการกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายกรมบัญชีกลาง โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.73 ( $S.D. = 0.78$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรมีความตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อองค์กร

ว่าการปฏิบัติงานให้ดีเป็นสิ่งที่ควรทำ มากกว่าเป็นเพียงหน้าที่ที่ต้องทำเท่านั้น รวมถึงเกิดจากความเชื่อว่างค์การคือส่วนหนึ่งที่ตนเอง มีส่วนร่วมในการสร้างคุณค่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐณิย์ คำมาลา (2566) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าระดับความผูกพันของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ สำราญ บุญเจริญ (2563) เรื่อง แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา

**ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 4** พบว่า ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย กรมบัญชีกลาง ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 270 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 217 คน คิดเป็นร้อยละ 80.4 อายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 62.2 ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 78.1 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 65.2 ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 61.5 และมีอายุงานระหว่าง 1 - 5 ปี จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 50.1 และพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านการศึกษา และตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีความผูกพันในองค์การแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 ส่วนปัจจัยด้านเพศ อายุ สถานภาพ และอายุงาน ไม่มีผลอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะระดับการศึกษาของบุคลากรสามารถระบุถึงระดับตำแหน่งหน้าที่ในองค์การได้ จึงเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรมีหน้าที่รับผิดชอบในสิ่งที่ต้องการจนก่อให้เกิดเป็นความผูกพัน และยังทำให้บุคลากรมีมุมมอง ความคิด ทัศนคติที่แตกต่างกันออกไป จึงส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐณิย์ คำมาลา (2566) ที่ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานเขตกรุงเทพมหานครได้ อธิบายว่าระดับการศึกษาของบุคลากรสามารถระบุถึงระดับตำแหน่งหน้าที่ในองค์การได้ จึงเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรมีหน้าที่รับผิดชอบในสิ่งที่ต้องการจน

ก่อให้เกิดเป็นความผูกพัน และยังทำให้บุคลากรมีมุมมอง ความคิด ทัศนคติ ที่แตกต่างกันออกไป จึงส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

**ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 5** พบว่า ตัวแปรทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความผูกพันในองค์การ และผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) สำหรับสมการถดถอยพหุคูณที่ใช้พยากรณ์ปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของข้าราชการกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย กรมบัญชีกลาง โดยใช้ Stepwise regression ( $n = 270$ ) พบว่าปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน ในด้านการเป็นที่ยอมรับและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนา ด้านการศึกษา มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันในองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของข้าราชการกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย กรมบัญชีกลาง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.90 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.78 เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในงาน เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ และด้านความรักในงาน เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่า ด้านการเป็นที่ยอมรับ ( $Beta=0.414$ ) สอดคล้อง กับงานวิจัยของ Salako and Akingbade (2025) อิทธิพลของความสุขในที่ทำงานต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากรทางการแพทย์ ในเขตมหานครอิดาตันรัฐโอโย ประเทศไนจีเรีย พบว่า ความสุขในที่ทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การในมิติของความผูกพันทางอารมณ์ (Affective commitment) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ความสุขในที่ทำงานยังมีอิทธิพลต่อความผูกพันเชิงบรรทัดฐาน (Normative commitment) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับ ศิริพัศตร์ ถาอ้าย (2566) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรวิทยาลัยศิลปะ สื่อและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า ความสุขในการทำงาน

เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร หากองค์กรต้องการเพิ่มความผูกพันของพนักงาน ควรให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์สวัสดิการ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2. การพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร พบว่า ด้านการศึกษา เป็นอันดับแรก รองลงมาคือด้านการฝึกอบรม และด้านการพัฒนา เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพยากรณ์ ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่า ด้านการฝึกอบรม (Beta=0.207) ด้านการศึกษา (Beta=0.174) ด้านการพัฒนา (Beta=0.202) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัชชัย สุวรรณรัตน์ และคณะ (2564) เรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีบทบาทสำคัญต่อความผูกพันของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย โดยต้องสอดคล้องกับค่านิยมและความคาดหวังที่แตกต่างจากรุ่นก่อน แนวทางที่เหมาะสม ได้แก่ การใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ในการสรรหาคัดเลือก ระบบพี่เลี้ยงที่สนับสนุนความก้าวหน้า การจ่ายค่าตอบแทนที่ยืดหยุ่น และการให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างรวดเร็วซึ่งช่วยเพิ่มแรงจูงใจและลดอัตราการลาออก และสอดคล้องกับ Aboramadan et al. (2020) ที่ศึกษาเรื่องแนวปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์และความผูกพันต่อองค์กรในระดับอุดมศึกษา: บทบาทตัวกลางของความผูกพันในการทำงาน พบว่า แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRM) มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญ ต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับอุดมศึกษาผ่านการส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสม และสอดคล้องกับ สำราญ บุญเจริญ (2563) เรื่อง แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา แสดงให้เห็นว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลโดยตรงต่อแรงจูงใจและความผูกพันของบุคลากร ทั้งนี้ จำเป็นต้องมีการวางแผนและปรับปรุงระบบบริหารให้สอดคล้อง กับความต้องการของบุคลากร เช่น การฝึกอบรมพัฒนาทักษะ การส่งเสริมโอกาสความก้าวหน้า และการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

## ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ด้านระดับปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน สนับสนุนและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระในการคิดและตัดสินใจ รับฟังและให้โอกาสบุคลากรในการนำเสนอไอเดียใหม่ ๆ ผ่านการจัดกิจกรรมหรือโครงการ เป็นต้น เนื่องจากบุคลากรเจนเนอเรชั่นวายต้องการการทำงานที่มีความหมาย พวกเขาต้องการเห็นผลกระทบจากงานของตนเอง และรู้สึกว่าการงานของพวกเขามีคุณค่าและเป็นส่วนสำคัญขององค์กร

2. ด้านระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้การฝึกอบรมเหมาะสมกับกลุ่มคนในแต่ละกลุ่ม ดังนั้น องค์กรอาจมีการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมให้เหมาะสมกับกลุ่มคนและสอดคล้องกันกับสถานการณ์ปัจจุบันอยู่เสมอ โดยเน้นไปที่การนำความรู้ไปใช้ได้จริง และเพิ่มกิจกรรมการเรียนรู้ที่เป็นแบบฝึกปฏิบัติมากขึ้น ซึ่งเหมาะกับข้าราชการกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ที่ต้องการการอบรมที่สามารถนำไปใช้ได้ทันที

3. ด้านระดับความผูกพันในองค์กร หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมความผูกพันด้านบรรทัดฐานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่าข้าราชการกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายมีความตระหนักในความรับผิดชอบต่อองค์กร และมีความเชื่อว่าการที่องค์กรคือส่วนหนึ่งที่ตนเองมีส่วนร่วมในการสร้างคุณค่า ดังนั้น องค์กรควรพัฒนาแนวทางหรือกิจกรรมที่เสริมสร้างความรู้สึกมีส่วนร่วม ความภาคภูมิใจในบทบาทหน้าที่ รวมถึงการปลูกฝังจริยธรรมและค่านิยมร่วมในองค์กร เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยแรงจูงใจ จากความรู้สึกที่ว่า “ควรทำ” มากกว่า “ต้องทำ” ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความผูกพันที่ยั่งยืน และเป็นรากฐานสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้มีความมั่นคงและเติบโตในระยะยาว

4. ความผูกพันในองค์กรของข้าราชการกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายกรมบัญชีกลาง จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน ล้วนมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายกรมบัญชีกลาง ดังนั้น ควรมีแนวทางพัฒนาให้เหมาะสมกับแต่ละกลุ่มเป้าหมาย ดังนี้

4.1 มีการพัฒนาแนวทางการศึกษาต่อให้เชื่อมโยงกับความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน แม้ว่าจะมีทุนการศึกษา

สนับสนุนอยู่แล้ว แต่ควรเพิ่มการให้คำปรึกษาและแนะแนวอาชีพ ซึ่งเหมาะสมกับข้าราชการกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ที่ต้องการพัฒนาอาชีพที่ชัดเจน และสามารถคาดการณ์เส้นทางความก้าวหน้าของตนเองได้

4.2 ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูลเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน (Career path) ผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ ที่เข้าถึงได้ง่ายและทันสมัย เพื่อให้บุคลากรสามารถศึกษาแนวทางการเติบโตของตนเองได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และครบถ้วน

5. ปัจจัยด้านความสุขในการทำงานและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายกรมบัญชีกลาง ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กร ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะดังนี้

5.1 เสริมสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สนับสนุนความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน เป็นสิ่งสำคัญต่อการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กร เช่น กิจกรรมสร้างทีม (Team building) หรือการพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างแผนก เพื่อให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและลดความตึงเครียดในการทำงาน นอกจากนี้ การสนับสนุนให้บุคลากรได้ทำงานที่สอดคล้องกับความสนใจและทักษะของตนเองจะช่วยเพิ่มแรงบันดาลใจและความกระตือรือร้นในการทำงาน ส่งผลให้พวกเขารู้สึกผูกพันและอยากเติบโตไปพร้อมกับองค์กรมากขึ้น

5.2 บูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งจะช่วยให้ข้าราชการสามารถเข้าถึงข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสิทธิประโยชน์ โอกาสความก้าวหน้า และการพัฒนาตนเองได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และเหมาะสมกับไลฟ์สไตล์ของคนรุ่นใหม่ซึ่งไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเท่านั้น แต่ยังช่วยสร้างความผูกพันกับองค์กรในระยะยาว โดยทำให้บุคลากรรู้สึกว่าการเป็นพื้นที่ที่สนับสนุนการเติบโตและพัฒนาศักยภาพอย่างแท้จริง และอาจมีการพัฒนาระบบ Chatbot หรือ AI ที่ช่วยตอบคำถามเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์เส้นทางอาชีพ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลได้สะดวกและรวดเร็ว

## เอกสารอ้างอิง

- กรมบัญชีกลาง. (2567). *ภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบ*. <https://www.cgd.go.th>
- กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมบัญชีกลาง. (2567). *สถิติจำนวนข้าราชการจำแนกตามกลุ่มช่วงอายุ (Generation)* [เอกสารที่ไม่ได้ตีพิมพ์]. กรมบัญชีกลาง.
- กุลธิดา ไทยสุริโย. (2562). *คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม* [การค้นคว้าอิสระปริญญาโท มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์].
- ชัชชัย สุวรรณรัตน์, สายสุนีย์ เกษม, และธรรณัฐ ชูไทย. (2564). การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น*, 15(1), 10-28.
- ชัยวุฒิ เทโพธิ และพงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต. (2563). ปัจจัยสมรรถนะของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี*, 8(2), 1-15.
- ณัฐณิย์ คำมาลา. (2566). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร* [การค้นคว้าอิสระปริญญาโท มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์].
- บุษรา มัยอึ้ง, วรเมศ จงโอฬารดำรง, สมเกียรติ ฉัตรแก้ว บริบูรณ์, สรพล สรสุกุลชัย, และธิตี จิรวชิรากร. (2566). ผลของนโยบายการคลังต่อเศรษฐกิจไทย. *วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา*, 12(1), 273–280. <https://doi.org/10.14456/jirgs.2023.24>
- ปรกรณ์เกียรติ นิจุสุข. (2566). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการท่องเที่ยว. *วารสารการวิจัยสหสาขาวิชา (Procedia of Multidisciplinary Research)*, 1(7), 1–9.
- พิมพ์ชนก พุกสุก. (2564, 25 พฤษภาคม). *ทำไม Gen Z และ Gen Y ถึงชอบเล่นเกมผ่อนคลาย (Cozy*

- Games) มา ก ก ว่า รุ่ น อื่น ?*. The Standard. <https://thestandard.co/gen-z-gen-y-cozy-games/>
- ภูเบศร์ สมุทรจักร, กมลชนก ขำสุวรรณ, และกัญญาพัชร สุทธิเกษม. (2563). โลกที่ 3 ของซี-แอลฟา. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. [https://ipsr.mahidol.ac.th/post\\_research/โลกที่-3-ของซี-แอลฟา](https://ipsr.mahidol.ac.th/post_research/โลกที่-3-ของซี-แอลฟา)
- ศิริพัสตร์ ถ้ายาย. (2566). ปัจจัยความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยศิลปะ สื่อและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. วารสาร สังคมศาสตร์วิชาการ, 16(2), 124-141.
- ศิริวัฒน์ ธีระชาญณรงค์. (2566). ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย [การค้นคว้าอิสระปริญญา มหาบัณฑิต]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. <https://digital.car.chula.ac.th/chulaetd/10419/>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564). สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำราญ บุญเจริญ. (2563). แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, 9(2), 131-141.
- Aboramadan, M., Albashiti, B., Alharazin, H., & Dahleez, K. A. (2020). Human resources management practices and organizational commitment in higher education: The mediating role of work engagement. *International Journal of Educational Management*, 34(2), 154-174. <https://doi.org/10.1108/IJEM-04-2019-0145>
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00507.x>
- Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive workplace. *Journal of Nursing Administration*, 33(12), 652-655. <https://doi.org/10.1097/00005110-200312000-00010>
- Nadler, L., & Wiggs, G. D. (1989). *Managing human resources development*. Jossey-Bass.
- Salako, T. A., & Akingbade, R. (2025). Influence of workplace happiness on organisational commitment among healthcare workers in Ibadan Metropolis, Oyo State, Nigeria. *medRxiv*. <https://doi.org/10.1101/2025.02.27.25323070>
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3<sup>rd</sup> ed.). Harper and Row.