

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลาง
กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

Factors Influencing the Development of a Happy Organization
for Central Personnel of the Department of
Medical Sciences

รุจิราพร แต่งผึ่ง

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการจัดการภาครัฐ
คณะศิลปศาสตร์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2567
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลาง
กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการจัดการภาครัฐ
คณะศิลปศาสตร์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2567
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลาง
กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์
Factors Influencing the Development of a Happy Organization
for Central Personnel of the Department of Medical Sciences

ชื่อ - นามสกุล

นางสาวรุจิราพร แต่งผึ่ง

สาขาวิชา

นวัตกรรมการจัดการภาครัฐ

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชัยมงคล สุพรรณอินทร์, รป.ด.

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปรรรฐมาศ พลิชฐภักกุล, ป.ร.ด.

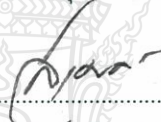
ปีการศึกษา

2567

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิระยุทธ พรพจน์ธนาศ, ร.ด.)



..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุพิศ บุญลาภ, D.P.A.)



..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปรรรฐมาศ พลิชฐภักกุล, ป.ร.ด.)



..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชัยมงคล สุพรรณอินทร์, รป.ด.)

คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต



..... คณบดีคณะศิลปศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นิศากร สิงห์เสนี, Ph.D.)

วันที่ 13 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2568

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลาง กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์
ชื่อ – นามสกุล	นางสาวจุริพร แต่งผึ้ง
สาขาวิชา	นวัตกรรมการจัดการภาครัฐ
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชัยมงคล สุพรรณอินทร์, รพ.ด.
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปรธรรมาศ พลิชฐ์ภคกุล, พร.ด.
ปีการศึกษา	2567

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นแบบผสมผสาน มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ 2) วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ 3) ศึกษาปัญหาและแนวทางการบริหารจัดการสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงปริมาณ คือ บุคลากรของกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ จำนวน 317 คน และผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยเชิงคุณภาพ จำนวน 8 คน เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ และการวิจัยเชิงคุณภาพวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์อยู่ในระดับมาก โดยด้านการอยู่ร่วมกันกับสังคมอย่างสงบสุข มีระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด 2) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย 4 ปัจจัยหลัก คือ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร สวัสดิการและผลประโยชน์ นโยบายและการบริหารจัดการ และความก้าวหน้าในการทำงาน โดยปัจจัยทั้งสี่ด้านสามารถทำนายความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ได้ร้อยละ 69.80 3) การศึกษาปัญหาและแนวทางการบริหารจัดการสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข พบปัญหาสำคัญหลัก คือ ปัญหาสุขภาพและความเครียดจากการทำงาน ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ความขัดแย้งและขาดความสามัคคี ค่าตอบแทนและสวัสดิการไม่เพียงพอ แนวทางในการเสริมสร้างการเป็นองค์กรแห่งความสุข ควรดำเนินการมุ่งเน้นกิจกรรมสร้างความสามัคคีและผ่อนคลายความเครียด ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมปรับสมดุลชีวิตการทำงาน การส่งเสริมสุขภาพกายและจิตใจ การจัดพื้นที่พักผ่อนในสำนักงาน และการพัฒนาบุคลากรด้านงานวิจัย ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนานโยบายและกลยุทธ์เพื่อเสริมสร้างความสุขในองค์กร โดยให้ความสำคัญกับการปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กร การบริหารจัดการ สวัสดิการและโอกาสความก้าวหน้าให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

คำสำคัญ: องค์กรแห่งความสุข บุคลากร กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

Thesis Title	Factors Influencing the Development of a Happy Organization for Central Personnel of the Department of Medical Sciences
Name – Surname	Miss Rujiraporn Tangphung
Program	Public Management Innovation
Thesis Advisor	Assistant Professor Chaimongkhon Supromin, D.P.A.
Thesis Co – Advisor	Assistant Professor Pattama Pasitpakakul, Ph.D.
Academic Year	2024

ABSTRACT

This mixed-method research aims to: 1) examine the level of organizational happiness among personnel at the central office of the Department of Medical Sciences, 2) analyze the factors influencing the establishment of a happy organization, and 3) explore challenges and management guidelines for fostering organizational happiness.

The quantitative study involved a sample group of 317 personnel, while the qualitative study included in-depth interviews with eight key informants. Data collection tools comprised questionnaires and interview forms. Statistics used in the quantitative analysis included percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis, while qualitative data were analyzed using content analysis.

The research results revealed that: 1) the overall happiness among personnel was at a high level, with social harmony ranking as the most prominent factor, 2) four key factors significantly influenced organizational happiness: organizational culture, welfare and benefits, policies and management, and career advancement, collectively predicting 69.80% of personnel happiness and 3) key challenges to achieving a happy organization included work-related stress and health issues, difficulties in maintaining work-life balance, conflicts and lack of cohesion, and insufficient compensation and benefits. Recommended strategies for fostering organizational happiness included promoting teamwork, implementing stress-relief activities, supporting work-life balance initiatives, providing relaxation areas within the workplace, and enhancing personnel development in research-related fields. The findings of this study can serve as a guideline for developing policies and strategies to enhance organizational happiness by improving organizational culture, management practices, welfare provisions, and career advancement opportunities.

Keywords: happy organization, human resources, Department of Medical Sciences

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษานิพนธ์ ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาและความอนุเคราะห์ของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยมงคล สุพรมอินทร์ อาจารย์ที่ปรึกษาได้กรุณาเสียสละเวลาให้คำปรึกษา คำแนะนำ และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้ทำการศึกษาวิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระยุทธ พรพจน์ธนาศ ประธานกรรมการสอบและกรรมการสอบผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุพิศ บุญลาภ ที่ได้ให้ความกรุณา ในการแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ของงานวิจัย รวมทั้งเสียสละเวลาในการเป็นกรรมการในครั้งนี้ ขอขอบพระคุณ ท่านผู้บริหารกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ที่ให้ความอนุเคราะห์และอนุญาตในการเก็บข้อมูลวิจัยและขอขอบคุณบุคลากรทุกท่านที่ได้เสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามและให้สัมภาษณ์ในการวิจัยครั้งนี้

กราบขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาชีววิทยา ภาควิชาชีววิทยา คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาให้ความรู้ตลอดระยะเวลาที่ศึกษาในครั้งนี้ และขอขอบพระคุณครอบครัวของดิฉัน เพื่อนร่วมรุ่นและทุกๆ คนที่เป็นกำลังใจ

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้สนใจหากวิทยานิพนธ์นี้ขาดตกบกพร่องหรือไม่สมบูรณ์ประการใด ผู้วิจัยกราบขออภัยมา ณ โอกาสนี้

รุจิราพร แต่งผึ้ง



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(9)
สารบัญภาพ.....	(12)
บทที่ 1 บทนำ.....	13
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	13
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	15
1.3 คำถามของการวิจัย.....	15
1.4 สมมติฐานของการวิจัย.....	16
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	16
1.6 คำจำกัดความในการวิจัย.....	17
1.7 กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	20
1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	21
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	22
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กร.....	22
2.1.1 ความหมายของการบริหารจัดการองค์กร	22
2.1.2 องค์ประกอบและกระบวนการของการบริหารจัดการองค์กร.....	23
2.1.3 ทฤษฎีการบริหารจัดการภาครัฐยุคใหม่.....	24
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข.....	26
2.2.1 ความหมายเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข.....	26
2.2.2 ความสำคัญเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข.....	27
2.2.3 องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข.....	28
2.2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข.....	31
2.3 คุณลักษณะของการเป็นองค์กรแห่งความสุข.....	34
2.4 ข้อมูลเกี่ยวกับกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์.....	54
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	56

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	67
3.1 การออกแบบวิจัย.....	67
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	68
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	72
3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	73
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	74
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	75
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	76
4.1 สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์.....	76
4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	77
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	77
4.3.1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในตอบแบบสอบถาม.....	77
4.3.2 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากร ส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์.....	79
4.3.3 การวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากร ส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์.....	86
4.3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐาน.....	94
4.3.5 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางการบริหารจัดการสู่การเป็น องค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์.....	109
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	116
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	117
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย.....	125
5.3 องค์ความรู้ใหม่.....	127
5.4 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	127
5.4 ข้อเสนอแนะของการวิจัยในครั้งต่อไป.....	128

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บรรณานุกรม.....	129
ภาคผนวก.....	135
ภาคผนวก ก การทดสอบความเที่ยงตรง (IOC) ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	136
ภาคผนวก ข การทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	145
ภาคผนวก ค เอกสารรับรองการพิจารณาแบบเร็ว คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.....	151
ภาคผนวก ง แบบสอบถามการวิจัย.....	153
ภาคผนวก จ แบบสัมภาษณ์การวิจัย.....	164
ประวัติผู้เขียน.....	167



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 ตารางการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	40
ตารางที่ 2.2 วิเคราะห์ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข.....	52
ตารางที่ 2.3 การวิเคราะห์หาตัวแปรตามใช้ในการวัดระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุข.....	53
ตารางที่ 3.1 ระเบียบวิธีวิจัย.....	68
ตารางที่ 3.2 จำนวนประชากรจำแนกตามประเภทของบุคลากร.....	69
ตารางที่ 3.3 กลุ่มตัวอย่าง.....	70
ตารางที่ 3.4 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักกับการวิจัยเชิงคุณภาพ.....	71
ตารางที่ 3.5 กำหนดรหัสผู้ให้ข้อมูลสำคัญ.....	71
ตารางที่ 4.1 จำนวน(ความถี่) และร้อยละของบุคลากร จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ระยะเวลาการทำงาน.....	77
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุข ของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ (n = 317) โดยรวม.....	79
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกรายด้านของระดับการเป็นองค์กรแห่ง ความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ด้านสุขภาพดี.....	80
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกรายด้านของระดับการเป็นองค์กรแห่ง ความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ด้านผ่อนคลาย.....	80
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกรายด้านของระดับการเป็นองค์กรแห่ง ความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ด้านน้ำใจงาม.....	81
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกรายด้าน ของระดับการเป็นองค์กรแห่ง ความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ด้านคุณธรรม.....	82
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกรายด้านของระดับการเป็นองค์กรแห่ง ความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ด้านครอบครัวที่ดี.....	82
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกรายด้าน ของระดับการเป็นองค์กรแห่ง ความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ด้านสังคมดี.....	83
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกรายด้านของระดับการเป็นองค์กรแห่ง ความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ด้านการหาความรู้.....	84
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกรายด้านของระดับการเป็นองค์กรแห่ง ความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ด้านใช้เงินเป็น.....	85

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กร แห่งความสุข จำนวน 6 ด้าน ($n = 317$) โดยรวม.....	86
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกรายด้านของปัจจัยที่ส่งผลต่อ การเป็นองค์กรแห่งความสุข ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร.....	86
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกรายด้านของปัจจัยที่ส่งผลต่อ การเป็นองค์กรแห่งความสุข ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	87
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกรายด้านของปัจจัยที่ส่งผลต่อ การเป็นองค์กรแห่งความสุข ด้านนโยบายและการบริหารจัดการ.....	88
ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกรายด้านของปัจจัยที่ส่งผลต่อ การเป็นองค์กรแห่งความสุข ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน.....	88
ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกรายด้านของปัจจัยที่ส่งผลต่อ การเป็นองค์กรแห่งความสุข ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์.....	89
ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกรายด้านของปัจจัยที่ส่งผลต่อ การเป็นองค์กรแห่งความสุข ด้านวัฒนธรรมองค์กร.....	90
ตารางที่ 4.18 แสดงค่า Tolerance และ VIF ของตัวแปรอิสระ	94
ตารางที่ 4.19 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้านความคิดเห็น เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข.....	95
ตารางที่ 4.20 สรุปค่าวิเคราะห์กรอบแนวคิดของงานวิจัย.....	96
ตารางที่ 4.21 ค่าสถิติการวิเคราะห์การถดถอย (Regression).....	96
ตารางที่ 4.22 วิเคราะห์ผลการทำนายปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข.....	97
ตารางที่ 4.23 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ ของตัวแปรที่ส่งผลต่อ การเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ด้านสุขภาพดี.....	98
ตารางที่ 4.24 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ ของตัวแปรที่ส่งผลต่อ การเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ด้านผ่อนคลาย.....	99
ตารางที่ 4.25 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ ของตัวแปรที่ส่งผลต่อ การเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ด้านน้ำใจงาม.....	100

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.26 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ ของตัวแปรที่ส่งผลต่อ การเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ด้านคุณธรรม.....	101
ตารางที่ 4.27 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ ของตัวแปรที่ส่งผล ต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ด้านครอบครัวที่ดี.....	102
ตารางที่ 4.28 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ ของตัวแปรที่ส่งผลต่อ การเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ด้านสังคมดี.....	103
ตารางที่ 4.29 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ ของตัวแปรที่ส่งผลต่อ การเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ด้านหาความรู้.....	104
ตารางที่ 4.30 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ ของตัวแปรที่ส่งผลต่อ การเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ด้านใช้เงินเป็น.....	105
ตารางที่ 4.31 ตารางสมมติฐาน.....	108
ตารางที่ 4.32 ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	109

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 ผลการสำรวจความสุขและความผูกพันของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ระหว่างปีงบประมาณ 2563–2565	14
ภาพที่ 1.2 กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	20
ภาพที่ 3.1 รูปแบบการวิจัยแบบผสมผสาน.....	67
ภาพที่ 5.1 การเป็นองค์กรแห่งความสุข.....	127



บทที่ 1

บทนำ

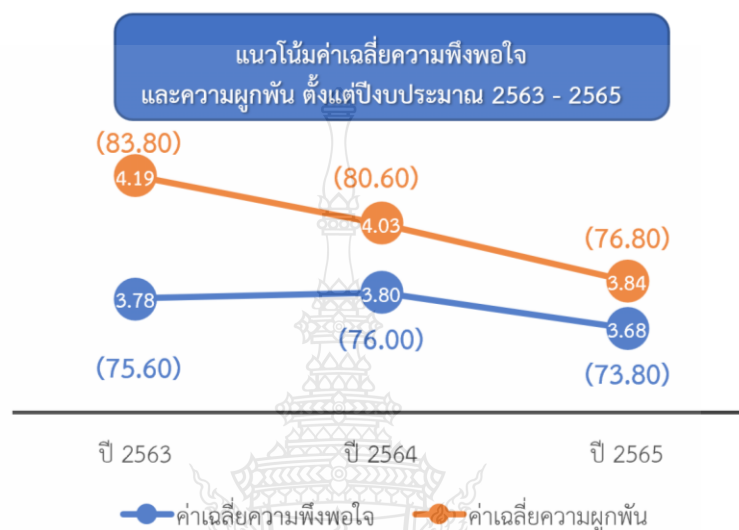
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความสุขในการทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานขององค์กรและเป็นหัวใจหลักในการขับเคลื่อนประเทศให้เติบโตอย่างมีประสิทธิภาพ ความสุขในการทำงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับรายได้เพียงอย่างเดียว แต่ยังรวมถึง “คุณภาพชีวิตในการทำงาน” ซึ่งสะท้อนถึงคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยให้ความสำคัญกับมิติด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในองค์กร (Judge & Zapata, 2015 ; พรชนก กุลยะ, 2563) การสร้างองค์กรแห่งความสุข หรือองค์กรสุขภาวะให้ประสบความสำเร็จนั้น องค์กรจะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีระบบการจัดการและการร่วมมือทั้งในด้านองค์ความรู้ และการวิจัยปฏิบัติการ ซึ่งหลักสำคัญที่เป็นแกนกลางจะต้องปรากฏ อยู่ในทุกขั้นตอนของกระบวนการ คือ ความเป็นผู้นำ (Leadership Engagement) การมีส่วนร่วมของพนักงาน (Worker Involvement) (วรรณภา ลือกิตินันท์ และกมลมาลย์ พลโยธา, 2559) กองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (2565) ได้กล่าวถึงแนวคิด "องค์กรแห่งความสุข" (Happy Workplace) เริ่มต้นจากการตระหนักถึงความสำคัญของสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร โดยมีหลักการและเครื่องมือที่ช่วยพัฒนาองค์กรใน 3 ด้านหลัก ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพและจิตวิทยาทางสังคม, ทรัพยากรมนุษย์, และการปฏิบัติการด้านสุขภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด "องค์กรสุขภาวะ" (Healthy Workplace) ขององค์การอนามัยโลกที่เน้นการป้องกัน ส่งเสริม และสนับสนุนทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร

แนวคิดเกี่ยวกับความสุขสามารถแบ่งได้เป็นสองมุมมองหลัก คือ มุมมองแบบเฮโดนิสต์ (Hedonic) มองว่าความสุขคือความรู้สึกพึงพอใจและการตัดสินใจเชิงบวก ซึ่งเป็นประสบการณ์เชิงอัตวิสัย ส่วนมุมมองแบบยูโดโมนิสต์ (Eudemonic) เน้นที่ความเป็นอยู่ที่ดี การเติมเต็มตนเอง และการบรรลุศักยภาพของตนเอง ซึ่งแนวคิดทั้งสองนี้ชี้ให้เห็นว่า ความสุขเกิดขึ้นจากการได้รับความพึงพอใจจากภายในและการทำในสิ่งที่ถูกต้องต่อตนเอง (Seligman, 2002) ทั้งนี้ ในทฤษฎีนี้ได้นำเสนอองค์ประกอบสำคัญของสุขภาวะและความสุขที่ยั่งยืน โดยประกอบไปด้วย 5 ประการ ได้แก่ อารมณ์ทางบวก การมีส่วนร่วม ความสัมพันธ์ที่ดี ความหมายของชีวิต และความสำเร็จ การนำแนวคิดนี้มาปรับใช้ในชีวิตประจำวันสามารถช่วยให้บุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และมีความสุขที่มั่นคงและยั่งยืน ดังนั้น การสร้างองค์กรแห่งความสุขไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานแต่ยังช่วยให้บุคลากรเกิดความผูกพันกับองค์กร ลดความเครียด ลดความขัดแย้ง และส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมเชิงบวก

กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์มีวิสัยทัศน์ในการเป็นองค์กรชั้นนำด้านวิทยาศาสตร์การแพทย์และสาธารณสุข 1 ใน 3 ของเอเชีย จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรและนำแนวคิด happinometer มาใช้ในการวัดระดับความสุขและความผูกพันของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ได้ทำการสำรวจความสุขและความผูกพันของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตามผลการสำรวจในปีงบประมาณ 2563-2565 พบว่า ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรมีแนวโน้มลดลง

อย่างต่อเนื่อง กล่าวคือในปี พ.ศ. 2563 มีค่าเฉลี่ยความผูกพันที่ 4.19 ต่อมาในปี พ.ศ. 2564 มีค่าเฉลี่ยความผูกพันลดลงที่ 4.03 และพ.ศ. 2565 มีค่าเฉลี่ยความผูกพันลดลงเหลือที่ 3.84 (ภาพที่ 1) ผลการสำรวจนี้สะท้อนให้เห็นถึงความท้าทาย ในการสร้างองค์กรแห่งความสุขในบริบทของ กรรณวิทยาการศาสตร์การแพทย์



ภาพที่ 1.1 ผลการสำรวจความสุขและความผูกพันของบุคลากรกรรณวิทยาการศาสตร์การแพทย์ ระหว่างปีงบประมาณ 2563-2565

แหล่งข้อมูล: รายงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขาธิการกรรณ

ปัจจัยที่อาจส่งผลกระทบต่อความสุขของบุคลากรมีหลากหลาย เช่น ปัญหาทางเศรษฐกิจ การเมือง สาธารณภัย รวมถึงการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคดิจิทัล การบริหารองค์กรสมัยใหม่จึงต้องปรับเปลี่ยนไปสู่แนวทางการบริหารแบบองค์รวม (Holistic Management) ที่เน้นการเติบโตอย่างยั่งยืน (Sustainable Growth) และให้ความสำคัญกับการสร้างสุขภาวะของบุคลากร

จากปัญหาและความท้าทายดังกล่าวนี้ กรรณวิทยาการศาสตร์การแพทย์จึงได้มีนโยบายและ กิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสุขและความผูกพัน โดยได้นำแนวคิด "ความสุขแปดประการ" (Happy 8) ของกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) มาเป็นแนวทางการพัฒนาสู่องค์กรสมรรถนะสูง และ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น มีความสมดุลชีวิตกับการทำงาน มีความสามารถในการปรับตัวยืดหยุ่นได้ในภาวะวิกฤต ทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมี เป้าหมายและค่านิยมร่วมกัน อย่างไรก็ตาม การพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งความสุขในบริบทอื่น ๆ อาจเกิดขึ้นจากหลายปัจจัย จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการ เช่น ธาริน จันทรงตุงค์ และคณะ (2561) วัลลภา องค์ไทร (2561) จินดา ชัยปิ่น (2562) อภิสร่า เปาอินทร์ (2562) พิกุล แสงจันทร์ (2564) เอื้องคำ จันทะพรม (2564) วรญา สารณียกิจ (2565) ปรางทิพย์ มังธานี (2565) ธนสิทธิ์ สุจริตภักดี และพุทธิไกร ประมวล (2567) Nida Sarwar et al (2023)

Nesreen Awada (2019) Khaled adnan Bataineh (2019) Suriati Akmal (2020) Baek-Kyoo Joo (2017) พบว่า ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขมีหลายปัจจัย ได้แก่ ความสัมพันธ์ของบุคลากร สภาพแวดล้อมในการทำงาน นโยบายขององค์กร การบริหารจัดการขององค์กร การสวัสดิการและผลประโยชน์ ความก้าวหน้าในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร อย่างไรก็ตาม การศึกษาที่ผ่านมา นั้น เป็นการศึกษาที่มุ่งเน้นศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขในมิติของภาคเอกชน สถาบันการศึกษาระดับโรงเรียน และองค์กรภาครัฐระดับท้องถิ่น แต่การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขในมิติของหน่วยงานภาครัฐส่วนกลางระดับกรมยังมีอยู่อย่างจำกัด ดังนั้น ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของบุคลากรและนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการวางแผนและดำเนินงาน จะช่วยให้กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์บรรลุวิสัยทัศน์ในการเป็นองค์กรชั้นนำ และส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความสุข มีความผูกพันกับองค์กร และพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโลกปัจจุบัน ผลการวิจัยนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขอย่างยั่งยืนต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

1.2.2 เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

1.2.3 เพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางการบริหารจัดการสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

1.3 คำถามของการวิจัย

1.3.1 ระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์อยู่ในระดับใด

1.3.2 ปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรหน่วยงานส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

1.3.3 อะไรคือปัญหาหลักที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขและควรมีแนวทางการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของหน่วยงานส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์อย่างไร

1.4 สมมติฐานของการวิจัย

1.4.1 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ของบุคลากรในการทำงานส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

1.4.2 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

1.4.3 ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารจัดการส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

1.4.4 ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงานส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

1.4.5 ปัจจัยด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

1.4.6 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1.5.1 ด้านเนื้อหาและตัวแปร เนื้อหาในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ โดยประยุกต์ใช้แนวคิดความสุข 8 ประการของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) มาเป็นกรอบในการศึกษา ซึ่งกำหนดตัวแปร ดังนี้

ตัวแปรอิสระ ได้แก่

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข 6 ด้าน ประกอบด้วย

- 1) ความสัมพันธ์ของบุคลากร
- 2) สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 3) นโยบายและการบริหารจัดการ
- 4) ความก้าวหน้าในการทำงาน
- 5) สวัสดิการและผลประโยชน์
- 6) วัฒนธรรมองค์กร

ตัวแปรตาม ได้แก่

ความสุขของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ตามแนวคิดความสุข 8 ประการ ประกอบด้วย

- 1) สุขภาพดี (Happy Body)
- 2) ผ่อนคลาย (Happy Relax)
- 3) น้ำใจงาม (Happy heart)
- 4) คุณธรรม (Happy Soul)
- 5) ครอบครัวที่ดี (Happy Family)
- 6) สังคมดี (Happy Society)
- 7) หาความรู้ (Happy Brain)
- 8) ใช้เงินเป็น (Happy Money)

1.5.2 ด้านประชากร: ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรหน่วยงานส่วนกลางของกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ จำนวน 1,300 คน

(เอกสารจากฝ่ายการเจ้าหน้าที่ กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์, 2567)

1.5.3 ด้านพื้นที่และระยะเวลาดำเนินการ: พื้นที่กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

กระทรวงสาธารณสุข อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี โดยกำหนดเวลาศึกษาในช่วงมิถุนายน 2567 - มีนาคม 2568

1.6 คำจำกัดความในการวิจัย

1.6.1 องค์กรแห่งความสุข หมายถึง องค์กรที่มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยมีเป้าหมายในการสร้างสุขภาพกายและสุขภาพใจของบุคลากร ภายใต้บรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อกันและกันในการทำงาน มุ่งเน้นการสนับสนุนและกระตุ้นบุคลากรให้มีความรักความภาคภูมิใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบและเกิดความผูกพันในองค์กร ส่งเสริมทัศนคติเชิงบวกมีความร่วมมือในการพัฒนาด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และคุณภาพชีวิตของบุคลากร โดยต้องตอบสนองความต้องการ ของบุคลากรและบริบทขององค์กร เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) และสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน โดยมีองค์ประกอบ ความสุข 8 ประการ ดังนี้

1) สุขภาพดี (happy body) สุขภาพจากการมีสุขภาพดี แข็งแรงทั้งกายและใจ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการรู้จักใช้ชีวิตเป็น สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่

2) ผ่อนคลาย (Happy Relax) หมายถึง ต้องรู้จักการผ่อนคลายกับสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต เมื่อชีวิตในการทำงานเครียดก็ต้องมีวิธีผ่อนคลายจากการทำงาน

3) น้ำใจงาม (happy heart) ความมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกันในองค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญ เชื่อว่าไม่มีใครอยู่ได้คนเดียวในโลกนี้ เราต้องรู้จักการแบ่งปัน และต้องรู้สึกละเมียดถึงคนอื่นที่มีความสุขใจเกิดขึ้น

4) คุณธรรม (happy soul) ความศรัทธาศาสนาและศีลธรรมในการดำเนินชีวิต ความสุขของคนทำงานเกิดได้จากธรรมะ จริยธรรม ความซื่อสัตย์ เป็นสิ่งสำคัญของมนุษย์ทุกคนที่องค์กรต้องปลูกฝังความศรัทธาศาสนาและศีลธรรมให้เกิดในองค์กร

5) ครอบครัวที่ดี (Happy Family) มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคงให้ความสำคัญกับครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน

6) สังคมดี (happy society) สังคมดีจะเกิดขึ้นได้เมื่อมีความรักความสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อคนในชุมชนที่พหุอาศัยและคนทำงานร่วมกัน

7) หาความรู้ (happy brain) ความสุขจากการได้เรียนรู้ พัฒนาสมองตัวเอง จากแหล่งต่างๆ นำไปสู่ความเป็นมืออาชีพและความก้าวหน้าในการทำงานคนเราเรียนรู้เพื่อรู้มีปัญญาก้าวหน้าในชีวิตเป็นสิ่งสำคัญ อนาคตก้าวหน้า เงินทอง เกียรติยศ ชื่อเสียง ความต้องการต่างๆ ของมนุษย์เกิดจากการเรียนรู้พัฒนาตนเอง

8) ใช้เงินเป็น (Happy Money) หมายถึง รู้จักเก็บรู้จักใช้เป็นหนี้ให้พอดี มีชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง

1.6.2 บุคลากรส่วนกลาง หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการทั่วไป พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานส่วนกลาง ณ กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข จังหวัดนนทบุรี

1.6.3 กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ หมายถึง หน่วยงานราชการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีภารกิจกำหนดและพัฒนาคุณภาพมาตรฐานของระบบและวิธีการตรวจวิเคราะห์ผลิตภัณฑ์สุขภาพ พร้อมทั้งศึกษา วิจัย พัฒนางค์ความรู้และเทคโนโลยีด้านวิทยาศาสตร์การแพทย์และสาธารณสุข

1.6.4 ความสัมพันธ์ของบุคลากร หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์และการสื่อสารที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานในองค์กร ซึ่งมีผลต่อการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างบรรยากาศที่ดีในที่ทำงาน การสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีช่วยส่งเสริมความสุขและความพึงพอใจในงาน โดยมีองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ 1) การยอมรับ ได้รับคำชมเชย และความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน 2) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาการมีการสื่อสารที่ดีให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน 3) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การรู้สึกดีและเป็นกันเองเมื่อทำงานร่วมกัน ทั้งนี้ สัมพันธภาพที่ดียังช่วยเสริมสร้างมิตรภาพและความร่วมมือในองค์กร ทำให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นและมีความสุขมากขึ้น การมีบรรยากาศที่อบอุ่นและเป็นมิตรในที่ทำงานจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรให้เป็นสถานที่ทำงานที่มีความสุขและมีประสิทธิภาพ

1.6.5 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีผลต่อการทำงานในองค์กร ซึ่งรวมถึงสภาพแวดล้อมทางกายภาพ จิตใจ และสังคม โดยมีองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ 1) สถานที่ทำงานให้มีความสะอาดและปลอดภัยสะดวกสบาย 2) หน่วยงานมีอุปกรณ์และเครื่องมือที่ทันสมัยเพียงพอต่อการทำงาน 3) บุคลากรในหน่วยงานยิ้มแย้มแจ่มใสก่อให้เกิดบรรยากาศที่เป็นมิตรและเอื้ออาทรต่อกันและกัน

1.6.6 นโยบายและการบริหารจัดการ หมายถึง โครงสร้างและการบริหารงานภายในองค์กร ซึ่งรวมถึงการวางนโยบายที่ชัดเจน การสื่อสารภายใน และการกำกับดูแลที่มีประสิทธิภาพ นโยบายการบริหารสำคัญต่อการส่งเสริมความเจริญเติบโตของพนักงานและการสร้างความมั่นคงในงาน การมีความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวช่วยเพิ่มความสุขและประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจและผูกพันกับองค์กรมากขึ้น นอกจากนี้ การเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็น และการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพก็เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร

1.6.7 ความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งและเงินเดือนที่สูงขึ้น รวมถึงการศึกษาต่อและการพัฒนาทักษะต่างๆ องค์กรต้องมีการกำหนดความก้าวหน้าในอาชีพ มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน เพื่อให้พนักงานทุกคนทราบถึงโอกาสในสายอาชีพและมาตรฐานในการเลื่อนตำแหน่ง การสร้างความก้าวหน้าในงานจะช่วยตอบสนองความต้องการของพนักงาน ส่งผลให้เกิดการยอมรับและความน่าเชื่อถือในองค์กร นอกจากนี้ การมีโอกาสนในการฝึกอบรมและพัฒนาตนเองยังช่วยเพิ่มความพึงพอใจและลดอัตราการลาออกของพนักงาน ความก้าวหน้าในอาชีพจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสุขและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร

1.6.8 สวัสดิการและผลประโยชน์ หมายถึง การจัดสวัสดิการและค่าตอบแทนต้องมีความเหมาะสมและเพียงพอ เช่น ค่าเงินเดือน ค่าล่วงเวลา โบนัส และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ รวมถึงการจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาบุคลากร เช่น การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ผลตอบแทนและสวัสดิการรวมถึงเงินเดือน ค่าจ้าง เบี้ยเลี้ยง และประโยชน์อื่นๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร และค่าเช่าบ้าน มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานกับองค์กร การจัดสวัสดิการและค่าตอบแทนที่เหมาะสม จึงเป็นปัจจัยสำคัญในการตอบสนองความต้องการพื้นฐานและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

1.6.9 วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ และพฤติกรรมที่เป็นแนวทางในการปฏิบัติ รวมถึงความรับผิดชอบและการสื่อสารภายในองค์กร วัฒนธรรมที่เอื้อให้เกิดความสุขในการทำงานประกอบด้วยความเสมอภาค การบรรลุผลสำเร็จและการมีทีมงานที่ดี

1.7 กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ว่า การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขงานวิจัยส่วนมากใช้แนวคิดความสุขในการทำงาน ของกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) มาเป็นกรอบในการศึกษาองค์กรแห่งความสุข (ธาริน จันทระจตุรงค์ และคณะ, 2018) ความสุข 8 ประการ ประกอบด้วย สุขภาพดี (Happy body) ผ่อนคลาย (Happy relax) น้ำใจงาม (Happy heart) คุณธรรม (Happy soul) ครอบครัวที่ดี (Happy family) สังคมดี (Happy society) หาความรู้ (Happy brain) และใช้เงินเป็น (Happy money) เป็นกรอบแนวคิดเพื่อศึกษาระดับองค์กรแห่งความสุข เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข และเพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางการบริหารจัดการสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข โดยได้กำหนด กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1.2 กรอบแนวคิดของการวิจัย

1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.8.1 ได้ผลการวิจัยที่เป็นองค์ความรู้ซึ่งผู้บริหารองค์กรสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาการองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข

1.8.2 ได้ข้อมูลที่เกิดจากงานวิจัยเพื่อนำไปใช้ในการวางแผนการส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุขและการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อลดปัญหาการโยกย้ายหน่วยงานและการลาออกของเจ้าหน้าที่

1.8.3 ผลการวิจัยเป็นประโยชน์ต่อผู้สนใจและหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งสามารถนำไปใช้เพื่อการเป็นแนวทางการวิจัยและพัฒนาการบริหารองค์กรสู่องค์กรแห่งความสุข



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลาง กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ มีแนวคิดทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องครอบคลุมกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กร
 - 2.1.1 ความหมายของการบริหารจัดการองค์กร
 - 2.1.2 องค์ประกอบและกระบวนการของการบริหารจัดการองค์กร
 - 2.1.3 ทฤษฎีการบริหารจัดการภาครัฐยุคใหม่
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข
 - 2.2.1 ความหมายเกี่ยวกับขององค์กรแห่งความสุข
 - 2.2.2 ความสำคัญเกี่ยวกับขององค์กรแห่งความสุข
 - 2.2.3 องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข
 - 2.2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข
- 2.3 คุณลักษณะของการเป็นองค์กรแห่งความสุข
- 2.4 ข้อมูลเกี่ยวกับกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กร

วินัย มีมาก (2564, น. 415-416) ได้อธิบายแนวคิดการบริหารจัดการว่ามีต้นกำเนิดจากธรรมชาติของมนุษย์ที่เป็นสัตว์สังคม ต้องอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มและมีผู้นำ พร้อมแนวทางการควบคุมเพื่อความสงบสุข คำว่าการบริหารเกี่ยวข้องกับแนวทาง วิธีการ และกระบวนการปฏิบัติงานขององค์กร โดยเฉพาะในภาครัฐ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย เช่น การพัฒนาประเทศและความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน คำที่เกี่ยวข้อง เช่น การปกครอง การบริหารการพัฒนา และการบริหารการบริการ ล้วนมีความหมายใกล้เคียงกัน ขึ้นอยู่กับยุคสมัยและผู้มีอำนาจในการใช้ ธรรมชาติเป็นหลักสำคัญในการบริหารที่ดีทั้งในภาครัฐและภาคธุรกิจ เพื่อความโปร่งใสและมีประสิทธิภาพ

- 2.1.1 ความหมายของการบริหารจัดการองค์กร มีนักวิชาการได้อธิบายไว้ ดังนี้

ปรีชา คุณฮวย และนนธิยา น้อยจันทร์ (2565, น. 1394) ได้อธิบายว่าการบริหารจัดการองค์กรเป็นกระบวนการวางแผนการจัดการ การสั่งการ และการควบคุมองค์กรที่ก่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร หรือ กระบวนการทำงานที่เป็นผลสำเร็จด้วยการใช้บุคลากรและทรัพยากรต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ ในองค์กรแต่ละองค์กรจะมีบริบทหรือสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอกที่แตกต่างกัน การนำทฤษฎีการบริหารต่างๆ มาประยุกต์ใช้เปรียบเสมือนการเลือกวิธีการหรือ

กลยุทธ์ในการทำงานที่เหมาะสมกับสภาพขององค์กรนั้น ซึ่งต้องเข้าใจว่าทฤษฎีใดเหมาะสมจะนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารองค์กร

ชื่นนภา บุตติวงศ์ และกิตติยาภรณ์ บรรพ (2566, น. 84) ได้อธิบายงานวิจัยว่า การบริหารองค์กรว่าต้องเลือกใช้เทคนิคที่เหมาะสมกับสถานการณ์ขององค์กรเทคนิคที่ใช้ เช่น การบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์ (Management by Objective) การบริหารแบบมีส่วนร่วม การจัดการคุณภาพโดยรวม (Total Quality Management) การบริหารอย่างสมดุล (Balanced Scorecard) การเปรียบเทียบ (Benchmarking) การบริหารซิกซ์ซิกม่า การจัดการความรู้ (Knowledge Management) และการบริหารแบบไคเซ็น (Kaizen) ทั้งนี้การบริหารต้องคำนึงถึงขวัญกำลังใจของทีมงาน และใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

ธีระพล บุญตารวะ (2563, น. 383-384) ได้อธิบายว่า การบริหารองค์กรหมายถึง การร่วมมือกันขับเคลื่อนงานให้คล่องตัว ใช้ทรัพยากร เช่น คน เงิน วัสดุ และการจัดการอย่างเหมาะสม และการทำงานทุกคนในองค์กรต้องร่วมมือกัน ต้องมีความเสมอภาคและมุ่งมั่นให้บรรลุเป้าหมาย

กฤษฎา ไกรสุริยวงศ์ และสายรุ้ง บุบผาพันธ์ (2567, น. 399-400) ได้อธิบายว่า การบริหารองค์กรคือการบริหารทรัพยากรต่างๆ เพื่อสามารถขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย โดยทรัพยากรได้แก่ บุคลากร การเงิน วัสดุ เทคโนโลยี และอื่นๆ รวมถึงการวางแผนยุทธศาสตร์ การจัดการโครงสร้างองค์กร และการสื่อสาร

ตามที่นักวิชาการได้อธิบายความของการบริหารองค์กรทั้ง 4 งานวิจัย สรุปได้ว่าการบริหารองค์กรเป็นกระบวนการควบคุม วางแผน สั่งการ และใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย การเลือกใช้ทฤษฎีหรือเทคนิคการบริหารต้องสอดคล้องกับบริบทขององค์กร นอกจากนี้ การทำงานเป็นทีม ความร่วมมือของบุคลากร และการบริหารทรัพยากรในทุกๆ ด้านเป็นสิ่งสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร

2.1.2 องค์ประกอบและกระบวนการของการบริหารจัดการองค์กร

สัญญา เคนาภูมิ และคณะ (2567, น. 292-293) ได้อธิบายว่าการบริหารองค์กรเป็นเครื่องมือสนับสนุนให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ โดยมีองค์ประกอบ 7 ประการ ที่เรียกว่า "7M's" ได้แก่ บุคลากร (Man), เงิน (Money), การบริหารทั่วไป (Management), การบริการประชาชน (Market), คุณธรรม (Moral), ข้อมูลข่าวสาร (Message) และการวัดผล (Measurement) นอกจากนี้ นักวิชาการได้กำหนดกระบวนการบริหารจัดการเป็น 5 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผน (Planning), การจัดองค์กร (Organizing), การบังคับบัญชา (Commanding), การประสานงาน (Coordinating) และการควบคุม (Controlling) ซึ่งหลักการนี้รู้จักกันในชื่อทฤษฎี POCCC การบริหารจัดการมีการพัฒนาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยบูรณาการเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อให้เกิดรูปแบบใหม่ๆ ที่สอดคล้องกับยุคสมัย

พระครูรัตนสุตาภรณ์ (2567, น. 53-36) อธิบายว่าการบริหารจัดการองค์กรมี 4 กระบวนการหลักที่เชื่อมโยงกัน ได้แก่ 1) การวางแผนคือการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และแนวทางการดำเนินการ 2) การจัดองค์กรคือการกำหนดโครงสร้างองค์กรและมอบหมายหน้าที่ 3) การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมกับงาน และ 4) การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ โดยผู้บริหาร

ต้องใช้ภาวะผู้นำในการควบคุมกำกับและติดตามประเมินผลการดำเนินงาน การประสานงานที่ดีระหว่าง
ทุกๆ ขั้นตอน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ปรีดี นุกุลสมปรารณา (2566) ได้อธิบายการบริหารจัดการที่ดีมีองค์ประกอบ
สำคัญ 3 ส่วน ได้แก่ 1) ความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหาร 2) ทักษะการบริหาร
จัดการ (Management Skills) ทักษะการจัดการที่มีประสิทธิภาพ 3) การใช้ทรัพยากร (Physical
Resources) การบริหารทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด 4) ลักษณะของการบริหารจัดการที่ดี ได้แก่
การปรับตัวได้ในทุกสถานการณ์ ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า มุ่งเน้นที่เป้าหมาย มีความต่อเนื่อง
และเชื่อมโยง เข้าใจกระบวนการที่แตกต่าง มีความสามารถที่หลากหลาย มีการควบคุมและกระตุ้น
ทีมงาน มีการปรับเปลี่ยนได้อย่างรวดเร็ว มีการบริหารจัดการเวลาได้ดี พร้อมทั้งมีการปรับปรุง
ประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

พระยาศรีสุทนต์ สิริจินโท (2556) โดยอธิบายการบริหารจัดการเป็นกลไกสำคัญที่ช่วย
ให้ทรัพยากรองค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพจนบรรลุเป้าหมาย โดยมีกิจกรรมพื้นฐาน 4 ประการ
ได้แก่ 1) การวางแผน (Planning) เพื่อกำหนดเป้าหมายและแนวทางดำเนินงาน 2) การจัดองค์กร
(Organizing) เพื่อจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสม 3) การนำและสั่งการ (Leading and Directing)
การชี้นำและกระตุ้นบุคลากรให้ทำงานสอดคล้องกับเป้าหมาย 4) การควบคุม (Controlling) กำกับดูแล
ให้กิจกรรมเป็นไปตามมาตรฐานและเป้าหมายที่วางไว้

พระมหาดุรงค์ศักดิ์ สันยคติทัศน์ (2562, น. 263) ได้อธิบายว่าการบริหารองค์กร
แนวใหม่ต้องใช้หลักการกำหนดนโยบายและแผนงานที่มีประสิทธิภาพ โดยอาศัยแนวคิดและทฤษฎีการ
ทำงานร่วมกัน เพื่อพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย กระบวนการบริหารรวมถึงการกำหนดนโยบาย
ระบบการทำงานร่วมกัน และแนวคิดที่สนับสนุนการพัฒนาองค์กรผ่านการบริหารแบบสัญลักษณ์
(Symbolic Interactionism) เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงสุด

จากการศึกษางานวิจัยของนักวิชาการที่อธิบายข้างต้น สรุปได้ว่าองค์ประกอบและ
กระบวนการของการบริหารองค์กรเป็นกระบวนการที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย
โดยมีองค์ประกอบหลัก 7 ประการ (7M's) ได้แก่ บุคลากร เงิน การบริหารทั่วไป การบริการประชาชน
คุณธรรม ข้อมูลข่าวสาร และการวัดผล นอกจากนี้ยังมีกระบวนการบริหารจัดการที่เป็นที่ยอมรับ เช่น
ทฤษฎี POCCC ที่ประกอบด้วย การวางแผน การจัดการองค์กร การบังคับบัญชา การประสานงาน และ
การควบคุม ทั้งนี้ การบริหารจัดการที่ดีต้องมีความยืดหยุ่น ปรับตัวเข้ากับยุคสมัย และสามารถบูรณา
การเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อพัฒนาองค์กรให้ทันสมัย ทั้งนี้การบริหารที่มีประสิทธิภาพต้องมี
โครงสร้างที่ชัดเจน มอบหมายหน้าที่อย่างเหมาะสม มีระบบการทำงานร่วมกัน และสามารถใช้
ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า อีกทั้งยังต้องสามารถกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจน ควบคุม และติดตามผล
เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.3 ทฤษฎีการบริหารจัดการภาครัฐยุคใหม่

ฉัตรชัย นาถอำพลอย (2563, น. 469-470) ได้ศึกษาการพัฒนากระบวนการไทย
ที่ต้องเผชิญกับปัญหาเชิงโครงสร้างและความล่าช้าในการดำเนินงาน รัฐบาลจึงนำแนวคิดการบริหาร
จัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management - NPM) มาใช้เพื่อลดขั้นตอน ปรับปรุงคุณภาพ

การให้บริการและเพิ่มประสิทธิภาพของข้าราชการผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมถึงการบูรณาการการทำงานระหว่างหน่วยงานเพื่อเสริมสร้างความโปร่งใสและความเชื่อมั่นในระบบราชการ

ไพฑูรย์ สนสาย และคณะ (2565, น. 539) ได้อธิบายว่าการบริหารภาครัฐแนวใหม่เน้นการเพิ่มประสิทธิภาพระบบราชการโดยนำแนวทางบริหารของภาคเอกชนมาปรับใช้ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม มุ่งเน้นความคุ้มค่าและการให้บริการประชาชนเป็นสำคัญ

ธำรงเกียรติ อุทัยสาธ (2564, น. 101) ได้อธิบายว่าการบริหารองค์กรภาครัฐสมัยใหม่โดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ร่วมกับสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ จัดทำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA) เพื่อใช้เป็นแนวทางให้หน่วยงานราชการประเมินตนเองและพัฒนาไปสู่องค์กรสมรรถนะสูง โดยมุ่งเน้นการบริหารจัดการที่ดีใน 7 มิติ ได้แก่ 1) การนำองค์กรผู้บริหารต้องกำกับดูแลองค์กรและมีความรับผิดชอบต่อสังคม 2) การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์กำหนดและนำยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ 3) การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้าใจและสร้างความผูกพันกับผู้เกี่ยวข้อง 4) การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีในการปรับปรุงผลการดำเนินงาน 5) การมุ่งเน้นบุคลากรสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและส่งเสริมความผูกพันของบุคลากร 6) การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ผลลัพธ์การดำเนินการประเมินผลสำเร็จในด้านต่างๆ เช่น ประสิทธิภาพองค์กร งบประมาณ และคุณภาพการให้บริการ ดังนั้น คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA) จึงเป็นแนวทางสำคัญที่ช่วยยกระดับการบริหารจัดการภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้ดียิ่งขึ้น

ศศิธร บุตรเมือง และคณะ (2567, น. 187-188) ได้อธิบายว่าการบริหารภาครัฐในปัจจุบันว่ายุคดิจิทัลทำให้การสื่อสารและการเข้าถึงข้อมูลสะดวกและรวดเร็ว เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นส่วนสำคัญของชีวิตและการพัฒนาประเทศ มนุษย์ต้องปรับตัวให้ทันการเปลี่ยนแปลง และใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่และอาชีพที่ใช้ในการดำรงชีพด้วย

เชษฐภัทร พรหมชนะ และคณะ (2567, น. 79-80) ได้อธิบายว่าการบริหารภาครัฐในปัจจุบันว่ากระบวนการเปลี่ยนแปลงจากยุคโลกาภิวัตน์สู่ปัจจุบันยุคดิจิทัล ส่งผลให้องค์กรภาครัฐต้องปรับกระบวนการทำงานใน 3 ประเด็น ได้แก่ 1) การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีมีผลกระทบต่อการบริหารภาครัฐ 2) องค์กรภาครัฐต้องพัฒนาศักยภาพบุคลากรในด้านต่างๆ มากยิ่งขึ้น เพื่อรับมือกับความเปลี่ยนแปลง 3) การปรับเปลี่ยนวิธีทำงานในการปรับปรุงการให้บริการประชาชนโดยการนำรูปแบบดิจิทัลเข้ามาช่วยลดขั้นตอนการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพมากขึ้น

จากการอธิบายของนักวิชาการข้างต้น สรุปได้ว่าการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management - NPM) เป็นแนวคิดที่ถูกนำมาปรับใช้เพื่อพัฒนาระบบราชการให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี ซึ่งเห็นว่าการพัฒนาระบบราชการได้รับอิทธิพลจากปัญหาภายในระบบราชการไทยที่สะสมมายาวนาน รวมถึงผลกระทบจากกระแสโลกาภิวัตน์ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยแนวทางหลักในการพัฒนาระบบราชการ ประกอบด้วย 1) การปรับลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติราชการ

2) การปรับปรุงคุณภาพการให้บริการประชาชน 3) การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรภาครัฐ ให้ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการบริการมากขึ้น (e-Service) 4) การบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ทั้งนี้ การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ ได้รับแรงบันดาลใจจากแนวทางการบริหารของภาคเอกชน โดยเน้นผลสัมฤทธิ์คำนึงถึงความคุ้มค่าและปรับโครงสร้างให้กะทัดรัด โดยมีเป้าหมายหลักคือ การให้บริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การบริหารภาครัฐสมัยใหม่ มุ่งเน้นการปรับปรุงระบบราชการให้มีประสิทธิภาพ โดยใช้แนวคิด (New Public Management - NPM) และ เกณฑ์ (Public Sector Management Quality Award : PMQA) เพื่อสร้างองค์กรสมรรถนะสูง พร้อมทั้งนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการประชาชน ลดขั้นตอนการทำงานและพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข

2.2.1 ความหมายเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข

ความหมายขององค์กรแห่งความสุข จากการศึกษา มีนักวิชาการได้นิยามความหมายสรุปได้ ดังนี้

กฤษณะ สายสมบัติ (2563, น. 61-62) ได้อธิบายว่าองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) หมายถึง องค์กรที่มีกระบวนการพัฒนาด้วยการส่งเสริมสนับสนุน กระตุ้น จูงใจ บุคลากรในองค์กรอย่างมีเป้าหมายสอดคล้องกับวิสัยทัศน์องค์กร มีระบบการจัดการสร้างบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมที่ดีก่อให้เกิดสุขภาพกายควบคู่สุขภาพใจของบุคลากรที่ทำงานในองค์กร เพื่อให้องค์กรมีการพัฒนาอย่างยั่งยืนด้วยความรู้ความสามารถของบุคลากรทุกๆ ส่วนของการปฏิบัติงาน

ภัทรพล สายแวว (2564, น. 20-21) อธิบายว่าองค์กรแห่งความสุข ความหมาย องค์กรที่มีแนวทางการส่งเสริมและให้การสนับสนุนบุคลากรในองค์กรให้เกิดความรักในการทำงาน มีความรักในองค์กร สร้างทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร สร้างแรงจูงใจในการทำงาน สร้างความสุขให้แก่ บุคลากรในองค์กรทั้งทางด้านร่างกายและด้านจิตใจ ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรเกิดความรักสร้าง ความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยมีแนวทางสำคัญในการสร้างความสุขจากสภาพแวดล้อม ทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางสังคมในสถานที่ทำงานมีการเตรียมความพร้อมทั้งพลังกายและพลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้

พระครูประสาท ปัญญาธร และคณะ (2567, น. 229) สรุปและอธิบายว่าองค์กรแห่งความสุข ความหมายรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีเพิ่มขีด ความสามารถและเสริมสร้างขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพในการทำงานและ มีความสุขในชีวิตที่ทำงานและชีวิตส่วนตัว มีความพร้อมในการเรียนรู้ที่สมดุลต่อปัจจัยแห่งความสำเร็จ ในชีวิตไม่ได้เพียงความฉลาดทางสติปัญญา (Intelligence Quotient : IQ) แต่ยังรวมถึงความฉลาดทาง อารมณ์ (Emotional Quotient : EQ) การมีปฏิสัมพันธ์กับคนรอบข้างในสังคม (Social Quotient : SQ) ความฉลาดในการคิดสร้างสรรค์ (Creativity Quotient : CQ) ความสามารถแก้ปัญหาวิกฤติ ให้เป็นโอกาส (Adversity Quotient : AQ) การรู้จักดูแลสุขภาพ (Health Quotient: HQ) และความ ฉลาดในคุณธรรม (Moral Quotient : MQ) ที่กล่าวมา เป็นปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อความสุขของ

บุคลากรได้ดีเยี่ยม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าและมีประสิทธิผลบรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์ขององค์กร

พงศกร ศรีรงค์ทอง (2565, น. 155) อธิบายแนวคิดการเป็นองค์กรแห่งความสุขจากการทบทวนวรรณกรรมได้ว่าองค์กรแห่งความสุข คือ การเป็นองค์กรที่สร้างความสุขให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์กร โดยมีการดำเนินการ ที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและบริบทขององค์กร เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และองค์กรแห่งความสุขในบริบทขององค์กรภาครัฐยังมีความหมายว่าเป็นองค์กรที่บุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจต่อการทำงานในองค์กร

วัลลภา องค์กร (2561, น. 14) อธิบายว่าองค์กรแห่งความสุขมีความหมายว่าสถานที่ทำงานที่มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างความสุข ในด้านร่างกายและจิตใจ ให้ทุกคนในองค์กร พร้อมปฏิบัติภารกิจขององค์กรให้บรรลุตามเป้าหมาย

สรุปได้ว่าองค์กรแห่งความสุข คือ องค์กรที่มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีมีเป้าหมายในการสร้างสุขภาพกายและสุขภาพใจของบุคลากร ภายใต้บรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน มุ่งเน้นการสนับสนุนและกระตุ้นบุคลากรให้มีความรักความภาคภูมิใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบและเกิดความผูกพันในองค์กร ส่งเสริมทัศนคติเชิงบวกมีความร่วมมือในการพัฒนาด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และคุณภาพชีวิตของบุคลากร โดยต้องตอบสนองความต้องการ ของบุคลากรและบริบทขององค์กร เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) และสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

2.2.2 ความสำคัญเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข

องค์กรแห่งความสุขเป็นแนวคิดที่ได้รับความสนใจอย่างมากในด้านการบริหารองค์กรและทรัพยากรมนุษย์ โดยนักวิชาการและนักวิจัยได้ให้ความสำคัญในการสร้างองค์กรแห่งความสุข ดังนี้

1) ความสำคัญขององค์กรแห่งความสุข กฤษณะ สายสมบัติ (2563, น. 62) อธิบายว่าองค์กรแห่งความสุขต้องประกอบด้วยการทำงานเป็นทีม (Teamwork) ความสุขในการทำงาน (Happy) และความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) เพื่อให้เกิดสุขภาวะที่ดีใน 4 มิติ ได้แก่ กาย ใจ สังคม และจิตวิญญาณ โดยกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กรมีบทบาทสำคัญในการสร้างความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของบุคลากร

2) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความสุขในการทำงาน ภัทรพล สายแวว (2564, น. 21) อธิบายว่าองค์กรแห่งความสุขต้องสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมทั้งคุณภาพชีวิตและบรรยากาศการทำงานที่ดี โดยผู้บริหารและบุคลากรต้องร่วมมือกันเพื่อดูแลสุขภาพกายและจิตใจของพนักงาน ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

3) ผลกระทบขององค์กรแห่งความสุขต่อบุคลากร พงศกร ศรีรงค์ทอง (2565, น. 155) จากการศึกษาพบว่าองค์กรแห่งความสุขมีบทบาทสำคัญในการลดความเครียดของบุคลากร ลดอัตราการขาดงาน ลาป่วย และการลาออก ทั้งยังช่วยเพิ่มแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งส่งผลดีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวม

4) องค์กรแห่งความสุขกับแรงจูงใจในการทำงาน ศรีวิไล แสงเลิศศิลป์ชัย (2560, น. 17) อธิบายว่าความสำคัญขององค์กรแห่งความสุขเป็นปัจจัยเสริมสร้างแรงจูงใจของบุคลากร นำไปสู่ความทุ่มเทในการทำงานและความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว

องค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง อำเภอสำโรงทาบ จังหวัดสุรินทร์ (2566, น. 2) ได้อธิบายความสำคัญไว้ในแผนการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ว่าแนวทางองค์กรแห่งความสุขที่องค์การอนามัยโลก (Burton.J.,2010) ได้ให้ความสำคัญขององค์กรแห่งความสุข มีดังนี้

1) การสร้างจริยธรรมและการส่งเสริมสิทธิของพนักงาน องค์กรต้องบริหารงานอย่างโปร่งใส กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ดี และส่งเสริมสวัสดิการที่บุคลากรควรได้รับ รวมถึงการทำงานในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและยั่งยืน

2) การส่งเสริมความสำเร็จขององค์กร การดูแลบุคลากรสุขภาพกายและจิตใจของบุคลากรมีผลต่อความสามารถในการทำงาน องค์กรที่ส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรจะช่วยลดการลาออกและการขาดงาน รวมถึงสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร

3) การปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบที่องค์กรต้องถือปฏิบัติให้ความสำคัญกับสุขภาพ ความปลอดภัย และความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร เพื่อเป็นการขจัดปัญหาต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้น เช่น การร้องเรียนองค์กร ความขัดแย้งภายในองค์กร เป็นต้น

4) แนวทางสากลในการบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การอนามัยโลก (World Health Organization: WHO) เน้นว่าสุขภาพและสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ต้องได้รับการพัฒนา เพื่อให้บุคลากรทุกระดับสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

สรุปได้ว่าความสำคัญขององค์กรแห่งความสุขมีสำคัญการบริหารจัดการภายในองค์กร โดยเน้นการทำงานเป็นทีมความสุขและความคิดสร้างสรรค์ เพื่อสร้างสุขภาวะที่ดีในทุกมิติ (กาย ใจ สังคม และจิตวิญญาณ) การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานจะช่วยให้บุคลากรมีความเป็นอยู่ที่ดีและมีแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร โดยการส่งเสริมสิทธิและสวัสดิการของบุคลากร รวมถึงการลดความเครียดและการลาออก องค์กรแห่งความสุขยังช่วยให้มีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้นและเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สำคัญขององค์กรระดับโลกอีกด้วย

2.2.3 องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข

องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข จากการศึกษานักวิชาการหลายท่านอธิบายว่าองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข ดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง อำเภอสำโรงทาบ จังหวัดสุรินทร์ (2566, น. 3) ได้อธิบายว่าองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย

1) คนทำงานมีความสุข (Happy People) บุคลากรสามารถจัดสมดุลชีวิตได้ รวมถึงตระหนักว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีความสำคัญขององค์กร มีความเป็นมืออาชีพ มีความเป็นอยู่ที่ดี มีครอบครัวที่อบอุ่น มีศีลธรรมอันดีงาม และเอื้ออาทรต่อตนเองและสังคม

2) ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home) พนักงานรู้สึกว่ที่ทำงานคือบ้านหลังที่ 2 ของพนักงาน มีความรัก ความสามัคคีในองค์กร โดยที่ทำงานน่าอยู่นี้ ประกอบด้วย ความอบอุ่นของบ้าน (House) คนในองค์กร (Human) และความสุข (Happy)

3) ชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork) ชุมชนต้องมีความสามัคคี มีการทำงานเป็นทีมมีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกัน และเอื้ออาทรกับสังคมรอบข้าง ชุมชนสมานฉันท์ยังหมายรวมถึง ลูกค้ำหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร รวมถึงชุมชนสังคมพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กร

อุมาวรรณ วาทกิจ (2560, น. 128) อธิบายว่าองค์ประกอบที่สำคัญในการเป็นองค์กรแห่งความสุขในมุมมองของด้านบุคลากร มี 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1) สุขด้วยการจัดการ (Management) การมีผลตอบแทนที่เหมาะสม การมีการมอบรางวัลยกย่องที่ปฏิบัติงานมีผลงานดี การเป็นที่ยอมรับ การมีความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และการมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น

2) สุขด้วยกระบวนการสร้างสุข (Process) การมีนโยบายสร้างสุขในองค์กร มีการกำหนดผู้รับผิดชอบ มีการจัดกิจกรรมสร้างมิตรภาพที่ดีกิจกรรมเหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กร บุคลากรทุกระดับร่วมกิจกรรม มีช่องทางการสื่อสาร มีการประเมินที่ยึดธรรม มีสวัสดิการด้านสุขภาพและการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี

3) สุขด้วยผลลัพธ์ขององค์กร (Result) ได้แก่ การเพิ่มขึ้นของผลผลิต บุคลากรมีการลางานน้อยลง ระดับความเครียดของบุคลากรลดลงและทำงานด้วยความสุข

ยุพาวรรณ ทองตะนูนาม และคณะ (2558, น. 55-62) อธิบายจากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งความสุขในบริบทองค์กรภาครัฐ พบว่ามีองค์ประกอบของปัจจัยการพัฒนาความสุขของคนในองค์กรภาครัฐที่นำไปสู่องค์กรแห่งความสุข ดังนี้

1) ด้านภาวะผู้นำ ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การบริหารความแตกต่าง และการเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้นำองค์กรและการให้การสนับสนุน

2) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ การมอบหมายงานที่เหมาะสมกับตัวบุคลากร การให้รางวัลและค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม การลดและป้องกันการลาออก ความก้าวหน้าในวิชาชีพของบุคลากร ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร

3) ด้านความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ การนึกคิดและความรู้สึกระหว่างปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ความผูกพันต่อองค์กรเป็นการทุ่มเทพลังกายพลังใจอย่างเต็มที่ให้กับงานที่ตนได้รับมอบหมาย

4) ด้านพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้แก่ พฤติกรรมของบุคคลที่ปฏิบัติงานอย่างสมัครใจ ซึ่งการปฏิบัตินั้นจะช่วยสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จในองค์กร บุคลากรยินดีที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรแม้ว่าจะเป็นงานที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ก็เต็มใจปฏิบัติ

พิกุล พุ่มช้าง และปริญญา มีสุข (2560, น. 260-261) อธิบายถึงองค์ประกอบจากการวิเคราะห์องค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการศึกษาไทย ดังนี้

1) ความสุขทางด้านจิตใจ (Happy Heart) ความสุขที่มาจากบุคลากรมีการทำงานเป็นทีมและมีการสื่อสารในการปฏิบัติงานที่ดี

2) ความสุขทางด้านสังคม (Happy Society) ความสุขที่มาจากบุคลากรได้มีส่วนร่วมในการทำงาน และการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและชุมชน

3) ความสุขทางการเงิน (Happy Money) ความสุขที่มาจากบุคลากรได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน มีการจัดทำบัญชีรายรับรายจ่ายของตนเอง

4) ความสุขทางสมอง (Happy Brain) ความสุขที่มาจากบุคลากรรู้วิธีในการพัฒนาตนเอง และพร้อมที่จะแลกเปลี่ยนความรู้ในการปฏิบัติงาน

5) ความสุขของครอบครัว (Happy Family) ความสุขที่บุคลากรได้ร่ำก่ำกำลังใจในการทำงานจากครอบครัวและเป็นครอบครัวที่มีความอบอุ่น

6) ความสุขทางด้านร่างกาย (Happy Body) ความสุขที่มาจากการเป็นผู้มีสุขภาพจิตที่ดี ได้รับสิทธิ์การรักษาพยาบาลอย่างทั่วถึง และรวมถึงการมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงจากการเข้าร่วมกิจกรรมการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ

7) การปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบ (Abide by principle) การที่บุคลากรเคารพ และปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร

8) ความสุขทางวัฒนธรรมและศาสนา (Happy Soul) การที่บุคลากรของมีส่วนร่วมกิจกรรมทางศาสนาที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม พร้อมทั้งมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีจรรยาบรรณต่อการปฏิบัติงาน

9) ความสุขจากการผ่อนคลาย (Happy Relax) ความสุขที่มาจากบุคลากรมีงานอดิเรกที่ชอบทำในเวลาว่างและรู้จักหากิจกรรม เพื่อผ่อนคลายเมื่อรู้สึกเกิดความเครียดจากการทำงาน

วัลลภา องค์กร (2561, น. 41) อธิบายถึงองค์ประกอบองค์กรแห่งความสุข ไว้ดังนี้

1) การบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารงานให้มีความยุติธรรมต่อการปฏิบัติงาน มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบด้วยความเสมอภาค การพิจารณาความดีความชอบอย่างเหมาะสม เป็นธรรมให้โอกาสเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ และให้การยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในที่ประชุม

2) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พฤติกรรมของบุคคลที่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความเอื้อเฟื้อและมีน้ำใจช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน เชื่อมั่นในความสามารถของเพื่อนร่วมงานรับผิดชอบที่จะทำงานให้สำเร็จทันเวลาและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ส่งเสริมการจัดทำโครงการของสถานศึกษา

3) วัฒนธรรมองค์กรการปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรบรรยากาศในการทำงานอย่างเป็นมิตรและเป็นกันเอง มีวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมของสมาชิก ค่านิยมในการทำงานอยู่ที่คุณภาพความสำเร็จของงาน และส่งเสริมให้สมาชิกประสบความสำเร็จในการทำงาน

4) การสื่อสารในองค์กรการพูดสื่อความหมายได้ตรงประเด็น มีระบบสั่งการ มอบหมายงานที่ชัดเจน ใช้การสื่อสารด้วยสื่อสังคม เช่น ไลน์ เฟสบุ๊ก เป็นต้น มีทักษะการพูด การเขียน ที่ดีในการสื่อสารกับผู้ที่เกี่ยวข้อง และการให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องชัดเจนในการทำงาน

พระเมธี ผิวขาว (2567, น. 8) อธิบายว่าองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการตอบสนองของ บุคลากรที่นำมาซึ่งความสุขในการทำงาน ได้แก่

1) ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) หมายถึง การที่บุคลากรมีความ พึงพอใจในสิ่งที่ตนเป็นและกระทำอยู่มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิต สอดคล้องกับความเป็นจริง สามารถกระทำได้ตามความตั้งใจ สมเหตุสมผลเข้าใจและยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว

2) ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) หมายถึง การที่บุคลากรได้กระทำ ในสิ่งที่ตนรักและชอบ พึงพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มีความสุขเมื่องานที่กระทำ สำเร็จตามเป้าหมาย ตลอดจนงานทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

3) อารมณ์ทางบวก (Positive Effect) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึก เป็นสุขกับสิ่งที่มีรีนรมยหรรษา สนุกสนานกับการทำงาน ยิ้มแย้มแจ่มใส เบิกบานใจได้เสมอในขณะที่ ทำงานเลื่อมใสศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำ รับรู้ถึงความดีงาม และคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ

4) อารมณ์ทางลบ (Negative Effect) หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับ สิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น คับข้องใจ เบื่อหน่าย เศราหมอง ไม่สบายใจเมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ ซื่อสัตย์หรือไม่ถูกต้อง อยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นเพื่อสนองความต้องการของตนใหม่มีความสุข

สรุปจากการศึกษาปัจจัยและองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องของการเป็นองค์กรแห่ง ความสุข มีหลากหลายมุมมอง โดยการสร้างองค์กรแห่งความสุขต้องมีการจัดการที่ดี สร้างบรรยากาศที่ เอื้อต่อความสุข และส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร

2.2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข

แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขสามารถแบ่งได้เป็นสองมุมมองหลัก คือ มุมมอง แบบเฮโดนิคส์ (Hedonic) มองว่าความสุขคือความรู้สึกพึงพอใจและการตัดสินใจเชิงบวก ซึ่งเป็น ประสบการณ์เชิงอัตวิสัย ส่วนมุมมองแบบยูโดมอนิกส์ (Eudemonic) เน้นที่ความเป็นอยู่ที่ดี การเติม เต็มตนเอง และการบรรลุศักยภาพของตนเอง ซึ่งแนวคิดทั้งสองนี้ชี้ให้เห็นว่า ความสุขเกิดขึ้นจากการ ได้รับความพึงพอใจจากภายในและการทำในสิ่งที่ถูกต้องต่อตนเอง สอดคล้องกับ (Seligman, 2002) ได้พัฒนาทฤษฎี PERMA เพื่อส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีและความเจริญรุ่งเรืองของบุคคลในองค์กร ที่พัฒนาเป็นกรอบแนวคิดสำคัญในการสร้างสุขภาวะและความพึงพอใจในชีวิต โดยมีองค์ประกอบ หลัก 5 ประการ ได้แก่

1) อารมณ์เชิงบวก (Positive Emotions) การส่งเสริมอารมณ์เชิงบวกในองค์กร สามารถช่วยลด ความเครียดและสร้างสภาพแวดล้อมที่เต็มไปด้วยความหวังและความสุข ส่งผลให้มีการ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน ซึ่งส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

2) การมีส่วนร่วม (Engagement) การมีส่วนร่วมในงานเป็นองค์ประกอบสำคัญ ที่ช่วยให้พนักงานทำงานอย่างเต็มที่ โดยการเข้าสู่สภาวะที่เรียกว่า “Flow” ซึ่งเป็นภาวะที่บุคคลมีสมาธิ สูงสุดและความพึงพอใจในการทำงาน

3) ความสัมพันธ์ (Relationships) ความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงานเป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างความผูกพันและความสุขในองค์กร

4) ความหมายในชีวิต (Meaning) การมีความหมายในงานจะช่วยเพิ่มความสุขในการทำงานและเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน โดยการทำงานที่มีเป้าหมายและการรู้สึกที่กำลังทำสิ่งที่มีความหมายสามารถสร้างความพึงพอใจในชีวิต

5) ความสำเร็จ (Achievement) การตั้งเป้าหมายที่ท้าทายและการบรรลุผลสำเร็จในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจและการพัฒนาอาชีพของพนักงาน โดยการประสบความสำเร็จในงานสามารถเสริมสร้างความภาคภูมิใจและความพึงพอใจในการทำงาน

การประยุกต์ใช้ทฤษฎี PERMA ในบริบทองค์กร ซึ่งพัฒนาโดย Martin Seligman ได้รับความนิยมและการยอมรับในวงกว้างเป็นโมเดลที่มุ่งเน้นการสร้างความสุขและการพัฒนาองค์ความรู้ด้านจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychology) ในองค์กรต่างๆ ที่ต้องการส่งเสริมความสุขและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสามารถเสริมสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นมิตรและยั่งยืนได้

ธัญญ์ อัทธวิทัดธนา (2567, น. 82) ได้อธิบายการประยุกต์ใช้ทฤษฎี PERMA ในองค์กรสามารถช่วยเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนความสุขและประสิทธิภาพการทำงานได้อย่างยั่งยืน อย่างไรก็ตาม องค์ประกอบต่างๆ ของทฤษฎีนี้ยังคงมีการศึกษาที่ไม่เต็มที่ในบริบทขององค์กรที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อม โดยเฉพาะในเรื่องของการวัดผลกระทบของแต่ละองค์ประกอบที่ใช้ในองค์กรและความเหมาะสมในการนำไปปฏิบัติในแต่ละสถานการณ์การทำงาน นอกจากนี้ก็เป็นการเสริมสร้างความผูกพันในงานยังสามารถประยุกต์ใช้กับทฤษฎีการมีส่วนร่วมในการทำงานของ Kahn (1990) ซึ่งบ่งชี้ถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมทางอารมณ์และจิตใจในงานที่ทำหากองค์กรสามารถส่งเสริมความหมายในงานและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในทีมงานได้ก็จะช่วยเพิ่มความสุขของพนักงานและผลสัมฤทธิ์การทำงานในระยะยาว สรุปได้ว่า การประยุกต์ใช้ทฤษฎี PERMA ในองค์กรไม่เพียงแต่ช่วยสร้างความสุขให้กับพนักงาน แต่ยังสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญ โดยองค์ประกอบทั้ง 5 ของทฤษฎีนี้เป็นสิ่งที่องค์กรควรนำมาพิจารณาและบูรณาการเข้ากับการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อสร้างความยั่งยืนและเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน

สำหรับองค์การอนามัยโลก (World Health Organization: WHO) Burton, J. (2010) ได้กำหนดแนวทางสำคัญในการสร้างองค์กรแห่งความสุข ดังนี้

1) ส่งเสริมจริยธรรมและสิทธิของบุคลากรต้องปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงาน ส่งเสริมสวัสดิการ และให้ความปลอดภัยแก่บุคลากร

2) สนับสนุนความสำเร็จขององค์กรสุขภาพและความพึงพอใจของบุคลากรส่งผลต่อการเติบโตขององค์กร

3) ป้องกันปัญหาทางกฎหมายองค์กรควรดูแลสุขภาพและความเป็นอยู่ของบุคลากร เพื่อลดข้อพิพาทและค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น

4) ใช้แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับสากลปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมและเป็นธรรม

ทั้งนี้ องค์กรแห่งความสุขเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพชีวิตของบุคลากร ที่ส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์กร และการนำแนวความคิดความสุข 8 ประการ มาประยุกต์ใช้ อาจเป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข มีประสิทธิภาพ และเกิดความก้าวหน้าอย่างยั่งยืน

สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ขาญวิทย์ วสันต์ธนรัตน์ (2551) แนวความคิดความสุข 8 ประการ หรือ Happy 8 สังเคราะห์ขึ้นมาจากพื้นฐานของความต้องการให้เกิดความสุขที่สมดุลและยั่งยืนโดยเป็นความสุข ได้แก่ ความสุขของตนเอง ความสุขของครอบครัว และความสุขขององค์กรและสังคม ความสุข 8 ประการ ได้แก่

1) สุขภาพดี (Happy body) คือ เป็นผู้ที่ดีดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข

2) การผ่อนคลาย (Happy relax) คือสามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองการรู้จักการผ่อนคลายกับสิ่งต่างๆ ในการใช้ชีวิต เมื่อมีความเครียดต้องหาวิธีผ่อนคลายเพื่อรักษาสมดุลของชีวิต

3) น้ำใจงาม (Happy heart) คือ เป็นผู้ที่ช่วยเหลือผู้อื่น การคิดถึงคนอื่น มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน การรับทราบของตนเองในสถานะต่างๆ

4) คุณธรรม (Happy soul) คือ เป็นผู้ที่มีคุณธรรม มีหลักธรรมทางศาสนา โดยเฉพาะ หิริ โอตตัปปะ (ความละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำของตน) ซึ่งเป็นคุณธรรมเบื้องต้นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของสังคม และเป็นคุณธรรมที่สำคัญในการทำงานเป็นทีม การเป็นคนดี มีศรัทธาต่อศาสนา มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ มีระเบียบวินัย ตรงต่อเวลา

5) ครอบครัวที่ดี (Happy family) คือ เป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเอง มีครอบครัวที่อบอุ่น มั่นคง ให้ความสำคัญต่อครอบครัว และมีครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน เป็นเหมือนภูมิคุ้มกัน เมื่อต้องเผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคในชีวิต

6) สังคมดี (Happy society) คือ เป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กรสังคมของตนเองได้ การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม โดยสังคมมี 2 ระดับ คือ สังคมในที่ทำงานกับสังคมนอกที่ทำงาน

7) หาคความรู้ (Happy brain) คือ เป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตนเอง การศึกษา หาคความรู้ การพัฒนาตัวเองตลอดเวลา เพื่อให้เป็นมืออาชีพ และเพื่อให้เกิดความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

8) ใช้เงินเป็น (Happy money) คือ เป็นผู้ใช้เงินเป็น รู้จักใช้ เป็นหนี้อย่างมีเหตุผล ใช้ชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง เป็นบุคคลที่สามารถบริหารจัดการรายรับและรายจ่ายของตนเองและครอบครัว โดยการทำเป็นบัญชีรายรับ รายจ่าย เป็นต้น

อย่างไรก็ตามแนวคิดความสุข 8 ประการ เป็นกรอบแนวทางที่ครอบคลุมทุกมิติของความสุข ในประเทศไทยหลายหน่วยงานนำไปใช้พัฒนาการเป็นองค์กรแห่งความสุข สร้างความสามัคคี สนับสนุนสมดุลชีวิตกับการทำงาน สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ตอบโจทย์ยุคปัจจุบันที่มุ่งเน้นคุณภาพชีวิต

2.3 คุณลักษณะของการเป็นองค์กรแห่งความสุข

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข จำนวน 20 งานวิจัย พบว่ามีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง มีดังนี้

1) ความสัมพันธ์ของบุคลากร หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์และการสื่อสารที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ซึ่งส่งผลต่อการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร องค์กรประกอบสำคัญ ได้แก่ การยอมรับ การได้รับคำชมและความไว้วางใจ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาการสื่อสารและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานการรู้สึกดีและเป็นกันเองเมื่อทำงานร่วมกัน

2) สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง องค์กรประกอบที่มีผลต่อการทำงานในองค์กร แบ่งออกเป็นสภาพแวดล้อมภายใน คือ นโยบาย โครงสร้าง วัฒนธรรม และกฎระเบียบ สภาพแวดล้อมภายนอก คือ สภาพเศรษฐกิจ เทคโนโลยี และกฎหมาย องค์กรประกอบสำคัญ ได้แก่ ความสะอาดสบาย สถานที่ทำงานสะอาดและปลอดภัย อุปกรณ์และเครื่องมือทันสมัยมีเพียงพอต่อการใช้งาน บรรยากาศการทำงานดีมีความเป็นมิตร

3) นโยบายและการบริหารจัดการ หมายถึง โครงสร้างและการบริหารงานภายในองค์กร โดยเน้นการวางนโยบายที่ชัดเจน การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การสร้างความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ซึ่งช่วยเพิ่มความสุขและประสิทธิภาพในการทำงาน

4) ความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งและเงินเดือนที่สูงขึ้น รวมถึงการพัฒนาทักษะ องค์กรต้องมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนเพื่อให้พนักงานทราบถึงโอกาสในสายอาชีพ การมีโอกาสนในการฝึกอบรมช่วยเพิ่มความพึงพอใจและลดอัตราการลาออก

5) สวัสดิการและผลประโยชน์ หมายถึง การจัดสวัสดิการและค่าตอบแทนที่เหมาะสม เช่น เงินเดือน ค่าล่วงเวลา โบนัส และสิ่งอำนวยความสะดวก การจัดสวัสดิการที่ดีช่วยตอบสนองความต้องการพื้นฐานและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

6) วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ และพฤติกรรมที่เป็นแนวทางในการปฏิบัติ วัฒนธรรมที่เอื้อให้เกิดความสุขในการทำงานประกอบด้วยความเสมอภาค การบรรลุผลสำเร็จและการมีทีมงานที่ดี

ลัทธิธรรมา บุญพิมพ์ (2559) ได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและความสุขของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรที่มีความสัมพันธ์กับความสุข โดยวิธีการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา บุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ จำนวน 300 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สถิติ t-test และสถิติ F-test (One-way ANOVA) การเปรียบเทียบเชิงซ้อนแบบ Least สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยเชิงพหุ ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน พบว่าสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีผลต่อความสุขของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ มี 3 ปัจจัย ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการหรือประโยชน์อื่น ๆ

สุวิณา ไชยแสนย์ และคณะ (2559) ศึกษาาระดับองค์กรแห่งความสุขและปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม และศึกษาข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 159 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม ได้แก่ ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความรักในงาน และค่านิยมร่วมขององค์กร

ฐิติวัจน์ ทองแก้ว และประสพชัย พสุนนท์ (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม โดยใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม จำนวน 200 คน เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน โดยผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานในเชิงบวกของบุคลากร มี 3 ด้าน คือ 1) ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล 2) ด้านครอบครัว และ 3) ด้านองค์กร

จิตารักษ์ ลือชา (2561) ได้ศึกษาวิจัยตัวแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงานสำหรับบุคลากรในเทศบาลนคร เพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานสำหรับบุคลากรในเทศบาลนคร กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานอยู่ในเทศบาลนคร 29 แห่ง จำนวน 394 คน การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการโดยใช้สถิติพรรณนา โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard division) ผลการวิเคราะห์หาค่าสถิติพบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ($3 = 0.57$) สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ($13 = 0.19$)

ธาริน จันทรจตุรงค์ และคณะ (2561) ได้ศึกษารูปแบบผลงานการวิจัยในประเด็นความสุขในการทำงาน เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยต่างๆ รวมไปถึงวิธีการศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน และวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาความสุขในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยที่นำมาสังเคราะห์คือผลงานการวิจัยที่ปรากฏอยู่บนฐานข้อมูลออนไลน์ ในโครงการเครือข่ายห้องสมุดในประเทศไทย (Thailis) ที่เผยแพร่ระหว่างปี พ.ศ. 2551-2560 จำนวน 20 เรื่อง จากงานวิจัยที่สามารถสืบค้นได้จำนวน 60 เรื่อง เครื่องมือที่ใช้คือแบบประเมินคุณภาพงานวิจัย และแบบบันทึกข้อมูลรายงานผลการวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและคำนวณหาค่าอิทธิพลด้วยสูตรของ Cohen's d ผลการวิจัยพบว่างานวิจัยส่วนใหญ่พบปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุด คือ กระบวนการเรียนรู้ และแนวทางการพัฒนาความสุขในการทำงาน โดยควรมุ่งเน้นการพัฒนาทางกาย จิตใจ และสังคม รวมถึงควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานทั้ง 8 ด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการเรียนรู้ดี ด้านการจัดการอารมณ์ดี และด้านสุขภาพดี

วัลลภา องค์ไทร (2561) ได้ศึกษาวิจัยระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอนครชัยศรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมเขต 2 ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างองค์กรแห่งความสุข ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา และปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอนครชัยศรี จำนวน 198 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.98 การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุข คือ ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร ปัจจัยสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและปัจจัยคุณลักษณะงาน

ภณิดา บุญทวี (2561) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 กรมสรรพากร เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ เจ้าหน้าที่สำนักงานพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 กรมสรรพากร จำนวนทั้งสิ้น 143 คน ใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ นโยบายการบริหารงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน

นุรปาศิยะห์ ภูนา (2561) ได้ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรและปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลใน อำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 184 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามวัดปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยสรุปได้ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร โดยภาพรวมมีปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานและด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

จินดา ชัยปัน (2562) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม เพื่อให้ได้แนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข กลุ่มตัวอย่างการวิจัย มี 2 กลุ่ม คือ กลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงานเต็มเวลา จำนวน 58 คน และกลุ่มนักศึกษาในปีการศึกษา 2561 จำนวน 230 คน โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็น แบบ 5 ระดับ และข้อเสนอแนะ ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุข มีค่าระดับอยู่ในระดับมาก ทั้ง 8 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยตามลำดับ คือ ด้านคุณธรรม ด้านน้ำใจงาม ด้านครอบครัวที่ดี ด้านความสุขขององค์กรและสังคม ด้านผ่อนคลาย ด้านการใช้เงิน ด้านหาความรู้ และด้านสุขภาพดี

อภิสร่า เปาอินทร์ (2562) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 347 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างเชิงช่วงชั้นอย่างมีสัดส่วน (Proportional stratified random sampling) ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล ใช้สถิติการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการ

วิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ด้านมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ด้านจิตใจเอื้อเฟื้อต่อกันและกัน ด้านการผ่อนคลายลดความเครียด ด้านการมีความศรัทธาในศาสนาและศีลธรรม ด้านความสุขขององค์กรและสังคม ด้านการศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเอง ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านการมีเงินรู้จักใช้ไม่เป็นหนี้ และด้านการมีสุขภาพที่แข็งแรง ตามลำดับ

พิกุล แสงจันทร์ (2564) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข กรณีศึกษาเทศบาลตำบลเชียงรากน้อย อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของเทศบาลตำบลเชียงรากน้อย เปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งความสุข และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยในการปฏิบัติงานกับการเป็นองค์กรแห่งความสุข โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลเชียงรากน้อย จำนวน 119 คน ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งความสุข คือ ด้านความสุขทางใจ ด้านความสุขทางสังคม และด้านความสุขทางกาย

เอื้องคำ จันทะพรม (2564) ได้ศึกษาระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล เพื่อศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จำนวน 254 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบกลุ่ม (Chater Nordem Songling) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที่การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่ส่งผล ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร และความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับมาก

วรญา สารณียกิจ (2565) ได้ศึกษาปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดีและมีความสุขขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความยั่งยืนในบุคลากรภาครัฐในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อปัจจัยด้านสุขภาวะ และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขขององค์กรในการทำงานในบุคลากรภาครัฐ กลุ่มตัวอย่างจากกลุ่มข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง หรือผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานรัฐในเขตกรุงเทพฯ โดยเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ค่าสถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงพรรณนา การประเมินโมเดลการวัดแบบสะท้อนการประเมินโมเดลเชิงโครงสร้าง ในการทดสอบสมมุติฐานผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความสุขในการทำงาน คือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ปัจจัยด้านสวัสดิการและขวัญกำลังใจ และปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน

ปรางทิพย์ มังธานี (2565) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในสถานที่ทำงานของบุคลากรในภาครัฐศึกษาเปรียบเทียบระดับความสุขในสถานที่ทำงานของบุคลากรในภาครัฐที่มีผลการประเมินตามมาตรฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการต่างกันและวิเคราะห์หาอิทธิพลของปัจจัยที่เป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในภาครัฐ ตัวอย่างการวิจัย คือ

ข้าราชการประจำที่ปฏิบัติงานอยู่ในสังกัดกระทรวงการคลัง กระทรวงยุติธรรม กระทรวงการต่างประเทศและกระทรวงอุตสาหกรรม จำนวน 412 คน ใช้สถิติเชิงอนุมาน เพื่อตรวจสอบเปรียบเทียบค่าทางสถิติที่สำคัญของตัวแปรต่างๆ ในการวิจัย วิเคราะห์ความแปรปรวน วิเคราะห์ความถดถอย โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในสถานที่ทำงานของบุคลากรในภาครัฐ ได้แก่ บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และการเป็นที่ยอมรับ ซึ่งทั้งสามปัจจัยมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสุขในสถานที่ทำงานของบุคลากรในภาครัฐ

ธนสิทธิ์ สุจริตภักดี และพุทธิไกร ประมวล (2567) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุข อำเภอบางบาล จังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 161 คน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ข้อมูลทั่วไป ปัจจัยด้านองค์กร และความสุขของบุคลากรในองค์กร วิเคราะห์ข้อมูล เพื่อหาปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขของบุคลากร โดยใช้ด้วยสถิติ Multivariable linear regression นำเสนอขนาดความสัมพันธ์ด้วยค่า Adjusted mean difference และช่วงความเชื่อมั่น 95% ปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีอยู่ 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านรายได้ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

Nida Sarwar et al (2023) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในสถานที่ทำงานและความสัมพันธ์ความพึงพอใจในงานการรักษานักงานและประสิทธิภาพการทำงาน การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในสถานที่ทำงานและความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน การรักษานักงานไว้และประสิทธิภาพในการทำงาน โดยใช้แบบสอบถาม สอบถามพนักงาน 500 คน เทคนิคที่ใช้ในการศึกษานี้เพื่อรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 446 คน คือ การสุ่มตัวอย่างแบบมีจุดประสงค์ วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การทดสอบการถดถอยเชิงเส้นหลายตัวแปร การทดสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือ และการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุด คือ ด้านการจัดการ และความสัมพันธ์การรับรู้ของพนักงานต่อการสนับสนุนจากองค์กร ระหว่างความพึงพอใจและผลงาน เมื่อผู้คนรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน จะมีแรงจูงใจ มีส่วนร่วมและมีประสิทธิผลมากขึ้น

Nesreen Awada (2019) ได้ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงาน จากแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับจิตวิญญาณของบุคลากรในบริษัทต่างๆ ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการพัฒนามาตรฐานที่สามารถใช้ในการวัดระดับทัศนคติของบุคคลต่อการรับรู้ถึงอำนาจที่สูงกว่าธรรมชาติและผู้อื่นและอธิบายแนวคิดโดยรวมกับข้อค้นพบในวรรณกรรมบอกเป็นนัยว่าจริยธรรม ความเชื่อ และค่านิยมมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์การการค้าในเรื่องความสุขวรรณกรรมที่ได้รับการตรวจสอบให้ความเข้าใจในธรรมชาติที่ซับซ้อนซึ่งเอื้อต่อความสุขในที่ทำงาน จิตวิญญาณมีส่วนทำให้เกิดความรู้สึกมีความสุขในที่ทำงาน ซึ่งรวมถึงการมีสติและความเห็นอกเห็นใจ ซึ่งช่วยให้เข้าใจถึงลักษณะเฉพาะของการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมโดยสร้างความเชื่อมโยงระหว่างองค์กรและพนักงาน ซึ่งจะทำให้องค์กรรู้สึกมั่นใจและปลอดภัย

Khaled adnan Bataineh (2019) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ความสุข และประสิทธิภาพของพนักงาน ได้ทำการสำรวจโดยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากพนักงาน จำนวน 289 คน จากอุตสาหกรรมยาในประเทศจอร์แดนได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อตรวจสอบสมมติฐานการวิจัย ผลการวิจัยพบว่าความ

สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานและความสุขส่งผลเชิงบวกต่อการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ

Suriati Akmal (2020) ได้ศึกษากรอบแนวคิดเรื่องความสุขในที่ทำงานและการส่งเสริมความสุขของพนักงานในองค์กรสาธารณะสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความสุขเป็นกุญแจสำคัญสู่ความสำเร็จขององค์กร การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยจะส่งผลให้พนักงานทำงานอย่างขยันขันแข็ง ผลการวิจัยเห็นได้ว่าความสุขที่ไม่เพียงพอในหมู่พนักงานส่งผลกระทบเชิงลบต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร ซึ่งวัตถุประสงค์หลักของการวิจัยนี้คือการพัฒนารูปแบบความความสุขในการทำงาน สำหรับองค์กรภาครัฐในสหรัฐอเมริกาแบบเอมิเรตส์ การศึกษาเป็นการทบทวนวรรณกรรมก่อนหน้าเพื่อเปรียบเทียบเกี่ยวกับสถานะที่ไม่แน่นอนของสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความสุขของพนักงานในองค์กรของรัฐ ซึ่งจะช่วยให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผลจากการศึกษารังนี้คาดหวังที่จะช่วยปรับปรุงและมอบความสุขระดับสูงแก่พนักงานในองค์กร ตลอดจนมีแนวทางใหม่ๆ สำหรับการวิจัยในอนาคตต่อไป

Afsarul Islam (2021) ได้ศึกษาความสุขในที่ทำงานการสำรวจปัจจัยที่หล่อหลอมความเป็นอยู่ที่ดีในเชิงวิชาการ เป็นการสำรวจปัจจัยที่กำหนดการทำงาน ความสุขของการเรียนรู้ โดยใช้แบบสอบถาม ผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งหมด 141 คน จากมหาวิทยาลัยเอกชน 4 แห่ง ในเมืองซิลเฮต ประเทศบังกลาเทศ การศึกษาความสุขในการทำงานในครั้งนี้ใช้ตัวแปร 6 ด้าน ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร ค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับงาน ความเป็นอิสระและข้อเสนอแนะ การศึกษานี้ใช้การทดสอบความน่าเชื่อถือของคำถามแบบสำรวจร่วมกับสถิติเชิงพรรณนา ความสัมพันธ์และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เพื่อวัดผลกระทบของตัวแปรต่อความสุขในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า 3 ตัวแปรที่ส่งผลต่อความสุข ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับงาน ความเป็นอิสระ ค่าตอบแทนและมีผลกระทบต่อความสุขในการทำงานมากที่สุด

ตารางที่ 2.1 ตารางการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชื่อผู้แต่ง/ปี	ทฤษฎีที่ใช้	ระเบียบวิธีวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ข้อค้นพบสำคัญ
1. ยุพาวรรณ ทองตะนูนาม และคณะ (2558)	แนวคิดทฤษฎี เกี่ยวข้องกับ ความสุขของ คนในองค์กร	การวิจัย เชิงคุณภาพ โดยศึกษา เอกสารทบทวน วรรณกรรม	รายงานวิจัย ต่างประเทศ ที่ศึกษาเกี่ยว กับองค์กรแห่ง ความสุขภาครัฐ ตั้งแต่ปี ค.ศ. 2005-2014	ผลการทบทวนงานวิจัยพบว่า องค์กรแห่งความสุขในภาครัฐ มีลักษณะเด่นคือบุคลากรพึงพอใจ และมีจิตวิญญาณในการทำงาน พร้อมทั้งองค์กรมีสมรรถนะสูง ปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคือภาวะ ผู้นำ การบริหารทรัพยากรบุคคล ความผูกพันของบุคลากร และ พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดี แนวทางพัฒนาคือการพัฒนาผู้นำ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ส่งเสริมความ ผูกพันและสร้างพฤติกรรมที่ดีใน องค์กร
2. ลัลลธิมา บุญพิมพ์ (2559)	1. ทฤษฎีเกี่ยว กับสภาพแวดล้อมในการ ปฏิบัติงาน Gilmer (1973) Moos (1974) 2. ทฤษฎีองค์กร แห่งความสุข ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (2555)	การวิจัย เชิงปริมาณ	บุคลากร 778 คน (กรมสนับสนุน บริการสุขภาพ, 2558)	ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกรม สนับสนุนบริการสุขภาพ ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง มีความสัมพันธ์ ต่อความสุขที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีผลต่อความสุขของบุคลากร โดยมีปัจจัยที่มีผลต่อความสุขของ บุคลากร ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าใน การทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการหรือ ประโยชน์อื่น ๆ
3. สุวีณา ไชยแสนย์ และคณะ (2559)	กรอบแนวคิด ของสำนัก งานกองทุน สนับสนุนการ สร้างเสริม สุขภาพ (2552 : 38) องค์กร แห่งความสุข	การวิจัย เชิงปริมาณ	บุคลากร 159 คน (องค์การ บริหารส่วน ตำบลในเขต อำเภอแกดำ จังหวัด มหาสารคาม)	1. องค์กรแห่งความสุขขององค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณา รายชื่อพบว่าอยู่ในระดับมาก โดย เรียง 3 ลำดับ คือ ความสุขของ ครอบครัว มีสุขภาพดีและการหา ความรู้ 2. ปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่ง ความสุข ได้แก่ ความสัมพันธ์ในที่

ชื่อผู้แต่ง/ปี	ทฤษฎีที่ใช้	ระเบียบวิธีวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ข้อค้นพบสำคัญ
				ทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความรักในงาน และค่านิยมร่วม ขององค์กร
4. ศรีวิไล แสงเลิศศิลปชัย (2560)	แนวคิด ความสุข 8 ประการ (ชาญวิทย์ วสันตธนารัตน, 2551)	การวิจัย เชิงปริมาณ	พยาบาลวิชาชีพ จำนวน 61 คน	1. พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล เวชศาสตร์เขตรอนมีระดับความสุข โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งความสุขตามจิตวิญญาณ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ความสุขด้านน้ำใจ สวณด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความสุขด้านผ่อนคลาย 2. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขใน การทำงานของพยาบาลวิชาชีพ สามอันดับแรก คือ ความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน คาทอบแทนและ สวัสดิการ และความสมดุลของงาน และชีวิต
5. บุรเทพ โชคนานกุล และนภณ สัจจรัชธีระ ฐิติ2 (2560)	1. แนวคิด ความสุข ในการทำงาน 2. แนวคิด ความผูกพัน ต่อองค์กร	การวิจัย เชิงปริมาณ รูปแบบของการ วิเคราะห์สถิติ เชิงพรรณนา	บุคลากร จำนวน 12 คน	บุคลากรรุ่น Baby Boomer ปัจจัย ความสุขในการทำงานสามารถใช้ พยากรณ์ ปัจจัยความพึงพอใจใน การให้บริการ คือ หากบุคลากร รุ่น Baby Boomer มีความสุข เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีความพึง พอใจในการให้บริการเพิ่มขึ้น 0.620 หน่วย และพบว่า บุคลากร รุ่น Generation Y ใช้พยากรณ์ ปัจจัยความพึงพอใจในการ ให้บริการ คือ หากบุคลากรรุ่น Generation Y มีความผูกพันต่อ องค์กรเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีความ พึงพอใจในการให้บริการเพิ่มขึ้น 1.128 หน่วย แต่สำหรับ รุ่น Generation X ไม่ปรากฏผล ทั้ง 2 ปัจจัย ที่สามารถใช้พยากรณ์

ชื่อผู้แต่ง/ปี	ทฤษฎีที่ใช้	ระเบียบวิธีวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ข้อค้นพบสำคัญ
				ปัจจัยความพึงพอใจในการให้บริการที่สอดคล้องกับการศึกษาเชิงคุณภาพ ที่พบว่ารุ่น Generation X มุ่งเน้นความสำเร็จที่ผลงานเป็นสำคัญ โดยไม่ได้ตระหนักถึงปัจจัยความสุขในการทำงานและปัจจัย ความผูกพันต่อองค์กร
6. วัลลภา องค์ไทร (2561)	1. ทฤษฎี สองปัจจัย (Herzberg' s Two Factors Theory) ของ เฮอริชเบอร์ก และ คณะ 2. แนวคิด องค์กรแห่ง ความสุข (สสส.)	การวิจัย เชิงปริมาณ	ผู้บริหารและครู โรงเรียนประถม ศึกษา ในอำเภอ นครชัยศรี 198 คน	ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับการเป็นองค์กรแห่ง ความสุข อยู่ใน ระดับ มาก ตามลำดับ ดังนี้ วัฒนธรรมองค์กร พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดี การสื่อสารในองค์กร และการ บริหารทรัพยากรบุคคล 2. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้าง องค์กรแห่งความสุข โดยรวมอยู่ใน ระดับมากทุกด้าน คือ ปัจจัย สภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร และ ปัจจัยคุณลักษณะงาน 3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ เกี่ยวข้องและการสร้างองค์กรแห่ง ความสุข ในโรงเรียนประถม ศึกษา มีความสัมพันธ์กันในทางบวก 4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้าง องค์กรแห่งความสุขเรียงตามลำดับ ดังนี้ ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร ปัจจัยสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และปัจจัยคุณลักษณะงาน

ชื่อผู้แต่ง/ปี	ทฤษฎีที่ใช้	ระเบียบวิธีวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ข้อค้นพบสำคัญ
7. จินดา ชัยปัน (2562)	1. แนวคิดการ บริหารและจัด องค์การแบบ ราชการ ของ แมคซ์เวเบอร์ (Max Weber) และการจัดการ ทางวิทยา ศาสตร์ ของ เฟรดเดอริก เทย์เลอร์ 2.แนวคิด ความสุข 8 ประการ ของ (สสส.)	เป็นการวิจัย เชิงปริมาณ โดยใช้วิธีเชิง พรรณนา	นักศึกษา ปีการศึกษา 2561 จำนวน 68 คน	ปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์การแห่ง ความสุขของคณะเทคโนโลยี อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏ อุดรดิตถ์ มีค่าระดับอยู่ในระดับ มากทั้ง 8 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยรวม ด้านคุณธรรมมากที่สุดเท่ากับ 3.98 รองลงมา คือ ด้านน้ำใจงาม ค่าเฉลี่ยรวม 3.91 ด้านครอบครัว ที่ดี ค่าเฉลี่ยรวม 3.90 ส่วนค่าเฉลี่ย รวม น้อยที่สุด คือ สุขภาพดี ค่าเฉลี่ย 3.72 รองลงมา คือ ด้าน หาความรู้ ค่าเฉลี่ย 3.81 และด้าน ผ่อนคลายกับด้านการใช้เงินมี ค่าเฉลี่ย 3.83 เท่ากัน
8. วุฒิเดช ซึ่งจิตสิริโรจน์ และ พรรรัตน์ แสดงหาญ (2562)	แนวคิดและ หลักการสร้าง องค์กรสุข แบบความสุข 8 ประการ	การวิจัย เชิงคุณภาพ ใช้ยุทธศาสตร์ การวิจัยแบบ กรณีศึกษา	ผู้แทนสถาน ประกอบการ องค์กรสุขภาวะ ต้นแบบ ในภาค ตะวันออก จำนวน 5 ท่าน	ผลการศึกษานี้ สอดคล้องกับกรอบ แนวคิดของสุขภาวะในสถานที่ ทำงานขององค์การอนามัยโลก (Burton, 2010) โดยอธิบายไว้ว่า องค์กรจะต้องพิจารณาแนวทาง 4 ด้าน ดังนี้ 1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ 2. สภาพแวดล้อมทางจิตสังคม 3. สุขภาวะบุคคลในที่ทำงาน 4. ชุมชนบริษัท ซึ่งกิจกรรมที่องค์กรทั้ง 5 แห่ง ได้ จัดขึ้นมีความเหมาะสมกับองค์กร ของตน
9. ธนสิทธิ์ สุจริตภักดี และ พุทธิไกร ประมวล (2566)	องค์กรแห่ง ความสุข (ชาลววิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และคณะ, 2556)	การวิจัย เชิงปริมาณ	บุคลากรใน สังกัดสำนักงาน สาธารณสุข อำเภอขุนหาญ จังหวัด ศรีสะเกษ	ความสุขในการทำงานของบุคลากร อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 61.49 ปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความ สุขของบุคลากร พบว่ามีอยู่ 4 ปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่ง ความสุขของบุคลากร ได้แก่ ปัจจัย

ชื่อผู้แต่ง/ปี	ทฤษฎีที่ใช้	ระเบียบวิธีวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ข้อค้นพบสำคัญ
			จำนวน 161 คน	ด้านรายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงานด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน และด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน
10. ภัทรพล สายแวว (2564)	แนวคิดองค์กร สุขภาวะ หรือ Happy Workplace ความสุข 8 ประการ (สสส.)	การวิจัย เชิงปริมาณ	1. ผู้บริหาร สถานศึกษา 2. ครู บุคลากร ทางการศึกษา จำนวน 345 คน	ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพปัจจุบันของการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากและสภาพที่พึงประสงค์ของการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2. แนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข ของสถานศึกษา ได้แก่ (1) ส่งเสริมสุขภาพจิตที่ดี (2) การสร้างวัฒนธรรมองค์กร (3) การส่งเสริมวินัยทางการเงิน (4) การส่งเสริมการนำหลักการทางศาสนามาประยุกต์ใช้ในการใช้ชีวิต (5) การเพิ่มพูนความรู้ พัฒนางาน (6) บริหารเวลา (7) ส่งเสริมสุขภาพกาย (8) การสร้างความรักสามัคคี
11. อภิสร เปาอินทร์ (2562)	1. ทฤษฎี สองปัจจัย (Herzberg's Two Factors Theory) ของ เฮิร์ซเบอร์ก 2. แนวคิด องค์กรแห่ง ความสุข (สสส.)	การวิจัย เชิงปริมาณ	พนักงาน ธนาคารแห่ง ประเทศไทย สำนักงานใหญ่ จำนวน 347 คน	ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ด้านมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ด้านจิตใจเอื้อเฟื้อต่อกันและกัน ด้านการผ่อนคลายลดความเครียด ด้านการมีความศรัทธาในศาสนา และศีลธรรม ด้านความสุขขององค์กรและสังคม ด้านการศึกษา หาความรู้พัฒนาตนเอง ด้านความ

ชื่อผู้แต่ง/ปี	ทฤษฎีที่ใช้	ระเบียบวิธีวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ข้อค้นพบสำคัญ
				สมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านการมีเงินรู้จักใช้ไม่เป็นหนี้และด้านการมีสุขภาพที่แข็งแรงตามลำดับ
12. อนุพงศ์ รอดบุญปาน (2561)	แนวคิดความสุข 8 ประการ (สสส.)	การวิจัยเชิงปริมาณ	บุคลากรโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี จำนวน 48 คน	1. องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณารายด้าน พบว่า มีด้านคุณธรรมอยู่ในระดับมากที่สุด คือ และอีก 7 ด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้แก่ มีสังคมดี การหาความรู้ น้ำใจงาม ครอบครัวที่ดี การผ่อนคลายสุขภาพดี และใช้เงินเป็น 2. จากการวิจัยได้แนวทางพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี จำนวน 10 แนวทาง
13. สุภาณี ชนสมบัติ (2565)	องค์กรแห่งความสุข (สสส.)	วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน	บุคลากรของสำนักงานสาธารณสุขที่ปฏิบัติงาน 1 ปีขึ้นไป จำนวน 97 คน	1. ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในภาพรวม อยู่ในระดับมีความสุขดี ($SD=71.54$) โดยในมิติที่ 3 น้ำใจดีมีค่าระดับความสุขสูงกว่าด้านอื่น ($SD=77.28$) รองลงมา คือ ความสุขด้านครอบครัวดี ($SD=76.05$) และความสุขด้านผ่อนคลายดี มีค่าระดับความสุขต่ำกว่าด้านอื่น ($SD = 65.71$) 2. ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน พบว่ากลุ่มที่ทำงานสำนักงานมีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานสูงกว่ากลุ่มที่ทำงานบริการ และกลุ่มที่ทำงานบริการมีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานสูงกว่ากลุ่มที่ทำงานด้านบริหาร

ชื่อผู้แต่ง/ปี	ทฤษฎีที่ใช้	ระเบียบวิธีวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ข้อค้นพบสำคัญ
				กลุ่มที่ได้รับการจ้างงานประจำและสัญญาจ้าง มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานสูงกว่ากลุ่มที่จ้างรายวัน จากการสัมภาษณ์เชิงลึกพบว่าผู้บริหารให้การสนับสนุนให้ความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กรสร้างสุข ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพกาย ด้านสุขภาพใจ และด้านสุขภาพเงิน
14. กรรณิการ สุจิตประเสริฐ (2562)	แนวความคิด ความสุข 8 ประการ	การวิจัย เชิงปริมาณ	บุคลากรกอง บริหารงานกลาง จำนวน 65 คน	ผลวิเคราะห์ ข้อมูล ควรจะ ดำเนินการใน 4 ประเด็นหลัก คือ การสื่อสารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการบริหารจัดการ กอง บริหารงานกลาง การแลกเปลี่ยน เรียนรู้เพื่อสร้างความสุขในการ ทำงาน การสร้างเสริมขวัญและ กำลังใจในการปฏิบัติงาน และการ ดูแลสุขภาวะแบบองค์รวม ของ กองบริหารงานกลาง
15. วรญา สารานิกิจ (2565)	ทฤษฎีเกี่ยวกับ ความสุขในการ ทำงาน	การวิจัย เชิงปริมาณ	บุคลากรภาครัฐ ในเขตกรุงเทพ มหานคร จำนวน 400 คน	พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อม นโยบายและการบริหารงาน สวัสดิการและขวัญกำลังใจ และ ความสุขในการทำงาน ปัจจัยด้าน สุขภาวะที่ดีและความสุขของ องค์กร ส่งผลกระทบต่อความสุขที่ ยั่งยืนในบุคลากรภาครัฐ เขต กทม.
16. ก้านทอง บุหระ (2560)	1. แนวคิด องค์กรแห่ง ความสุข 2. แนวคิดการ ส่งเสริมคุณภาพ ชีวิตการทำงาน ของคนทำงาน (Work-Life	การวิจัยเชิง คุณภาพ ศึกษาแนวคิด องค์ประกอบ ที่สำคัญของ องค์กรแห่ง ความสุข	ทบทวน ความหมาย แนวคิด และ องค์ประกอบ สำคัญของ องค์กรแห่ง ความสุข	ปัจจัยแห่งความสำเร็จขององค์กร แห่งความสุข ต้องเริ่มต้นจาก พนักงานก่อน โดยองค์กรเป็น ผู้สร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อ ความสุข สิ่งที่สำคัญที่สุดคือ ความ ร่วมมือของทุกคนที่จะสร้างองค์กร แห่งความสุขร่วมกัน ซึ่งจะทำให้ องค์กรสามารถบรรลุตามแนวคิด

ชื่อผู้แต่ง/ปี	ทฤษฎีที่ใช้	ระเบียบวิธีวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ข้อค้นพบสำคัญ
	Balance) 3. ทฤษฎีปัจจัย การผลิตที่สำคัญ 4M คือ Man Money Material และ Management			องค์กรแห่งความสุขได้ โดยมี กระบวนการ คือ การสร้าง สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สังคม พนักงาน และชุมชนให้เอื้อต่อการ ทำงาน ผู้บริหารให้ความสำคัญ แสดงภาวะผู้นำและสร้างความ เชื่อมั่น และการที่ทุกคนในองค์กร ได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้และมี การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง
17. พิกุล แสงจันทร์ (2564)	แนวคิดองค์กร แห่งความสุข ของ (สสส.) ความสุข 8 ประการ	การวิจัย เชิงปริมาณ	บุคลากรใน สังกัดเทศบาล ตำบลเชียงราก น้อย จำนวน 119 คน	ผลศึกษาพบว่าความเป็นองค์กร แห่งความสุขของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลเชียงรากน้อยให้ ความ สำคัญอยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มี ค่าเฉลี่ย มากที่สุด คือ ด้าน ความสุขทางใจ รองลงมาคือ ด้าน ความสุขทางสังคม และด้าน ความสุขทางกาย
18. ศักดา นาควัชร และคณะ (2565)	แนวคิดด้าน สภาพแวด ล้อมในการ ปฏิบัติงานอย่าง มีความสุข (Happy Work Environment) ความสุขในการ ปฏิบัติงาน	การวิจัยแบบ ผสมผสาน	กลุ่มนักบินซึ่งมี คุณลักษณะที่ แตกต่างกัน 3 กลุ่ม รวม 7 ราย และเก็บ แบบสอบถาม จากพนักงาน สายการบิน จำนวน 402 ราย	ผลการวิจัยพบว่าอิทธิพลของตัว แปรต่างๆ ที่ส่งผลให้นักบินไทย เกิดความสุขในการปฏิบัติงาน (HW) พบว่าภาระงาน (WL) มี อิทธิพลมากที่สุด อันดับสอง คือ ความ เครียดในการปฏิบัติงาน (WS) อ น ดั บ ส าม คื อ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน อย่างมีความสุข (HWE) อันดับ สุดท้ายคือคุณภาพชีวิตในการ ปฏิบัติงาน (QWL)

ชื่อผู้แต่ง/ปี	ทฤษฎีที่ใช้	ระเบียบวิธีวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ข้อค้นพบสำคัญ
19. วรรณุชา เศษตะสัถย์ และ วัลลภา เฉลิมวงศาเวช (2566)	แนวคิดองค์กร แห่งความสุข	การวิจัยแบบ ผสมผสาน	ข้าราชการครู และบุคลากร ทางการศึกษา จำนวน 195 คน	การเป็นองค์กรแห่งความสุขของ โรงเรียนมัธยม ศึกษาขนาดใหญ่ พิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาขนาดใหญ่อยู่ ในด้านสุขภาพดี (PN! = 0.437) รองลงมาคือ ด้านครอบครัวดี ด้าน ความสุขขององค์กรและสังคม ด้านการหาความรู้ ด้านการผ่อน คลาย ด้านการใช้เงินเป็น ด้านน้ำใจงาม ด้านคุณธรรม ผลการวิจัยค้นพบแนวทางการ พัฒนาการเป็นองค์กรแห่งความสุข ของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ พิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษามัธยมศึกษา พบว่า ด้าน สุขภาพดี มี 5 แนวทาง ด้านน้ำใจ งาม 4 แนวทาง ด้านการผ่อนคลาย 5 แนวทาง ด้านการหาความรู้ 3 แนวทาง ด้านคุณธรรม 4 แนวทาง ด้านใช้เงินเป็น 5 แนวทาง ด้านครอบครัวที่ดี 5 แนวทาง และ ด้านความสุขขององค์กรและสังคม 4 แนวทาง รวม 35 แนวทาง
20. ภณิดา บุญทวี (2561)	1. แนวคิด ความสุขในการ ทำงานของ Manion (2003) มีองค์ประกอบ ของความสุข มี 4 ด้าน 2. ทฤษฎีสอง ปัจจัยของเฮิร์ท ซเบิร์ก (Herzberg's	การวิจัย เชิงปริมาณ	บุคลากรของ สำนักงาน สรรพากรพื้นที่ กรุงเทพ มหานคร 7 กรมสรรพากร จำนวน 143 คน	ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมี ความคิดเห็นต่อความสุขในการ ทำงานด้านความพึงพอใจในงาน และความกระตือ รือร้นในการ ทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง และ ด้านความรื่นรมย์ในงาน อยู่ใน ระดับน้อย ด้านรายได้ต่อเดือน ด้านของงานที่ปฏิบัติ และประเภท บุคลากรที่แตกต่างกันมีความสุข ในการทำงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงาน สรรพากรพื้นที่

ชื่อผู้แต่ง/ปี	ทฤษฎีที่ใช้	ระเบียบวิธีวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ข้อค้นพบสำคัญ
	two factor theory) ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน			กรุงเทพมหานคร 7 กรมสรรพากรที่แตกต่างกัน และปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงานความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับนโยบายการบริหารงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ ในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงาน
21. Dr. Nida Sarwar, 2Dr.Purushottam Bung, 3Dr. Mohsin Shaikh, 4Dr. Rani Jaiswal, 5Dr. Malaya Malla and	Workplace Happiness	การวิจัยเชิงปริมาณ	พนักงาน 500 คนในการศึกษาครั้งนี้เพื่อรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 446 คน คือ การสุ่มตัวอย่างแบบมีจุดประสงค์	ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าความสุขในที่ทำงานเป็นปัจจัยความพึงพอใจในงานมากที่สุด (R Square = 0.863); ค่าสัมประสิทธิ์เบต้า = 0.929) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานมากที่สุด (R Square = 0.824; ค่าสัมประสิทธิ์เบต้า = 0.908) ในหมู่พนักงานการศึกษาครั้งนี้ ได้สรุปสถานะปัจจุบันของความพึงพอใจในหมู่ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการและความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจและผลงานนั้นสัมพันธ์กัน
22. Kamol Nomngamsak1, Paratchanun haroenarpor, nwattana1, Chalong Tubsree	การส่งเสริม Happy Workplace	การวิจัยแบบผสมผสาน	พนักงานบริษัทอาหาร 3 แห่ง จำนวน 221 คน	การวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่าปัจจัยความสุข ได้แก่ สุขภาพ คือ การออกกำลังกาย สุขภาพ คือ การผ่อนคลาย การทำงานเป็นกันเอง กฎระเบียบ ความเป็นผู้นำ รายได้ และสภาพแวดล้อม คนรุ่น X ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม ความเป็นผู้นำ เงินเดือนและสวัสดิการที่ดี และคนรุ่น Y ให้ความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีม เสรีภาพ เงินเดือนและสวัสดิการที่ดี และสภาพแวดล้อม สำหรับคน

ชื่อผู้แต่ง/ปี	ทฤษฎีที่ใช้	ระเบียบวิธีวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ข้อค้นพบสำคัญ
				รุ่น Z ให้ความสำคัญกับการทำงาน เป็นทีมเสรีภาพ กฎระเบียบ สุขภาพที่ดี เงินเดือนที่ดี และ ลักษณะการทำงาน สรุปได้คือ ความสุขในคนสามรุ่น แตกต่างกัน
23. Nesreen Awada (2019)	แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับจิตวิญญาณ	อภิปรายแนวคิด โดยรวมกับข้อค้นพบในวรรณกรรม	วรรณกรรม	พบว่า ปัจจัยความสุขของพนักงาน ได้แก่ มิตรภาพ การสื่อสาร และความเห็นอกเห็นใจ ผู้นำและผู้จัดการ จึงควรกำหนดวิสัยทัศน์ในอนาคตตลอดจนทำให้พนักงานเข้าใจวัตถุประสงค์และความสำคัญในงานที่ตนเองรับผิดชอบมีผลประโยชน์เฉพาะบางประการที่ได้รับจากความสุขในที่ทำงาน ได้แก่ ความเต็มใจที่จะมีส่วนร่วมอย่างซื่อสัตย์ในกิจกรรมของทีมกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับงานที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมและผลผลิตที่เพิ่มขึ้น นอกจากนี้จะลดโอกาสในการลาออกของพนักงานแล้ว ยังรวมถึงความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานคนในทีมด้วย
24. Khaled adnan Bataineh (2019)	แนวคิดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน/ทัศนคติพฤติกรรม	การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการทบทวนวรรณกรรม	พนักงานจำนวน 289 คน	ผลการวิจัยพบว่าความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานและความสุขส่งผลเชิงบวกต่อการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ

ชื่อผู้แต่ง/ปี	ทฤษฎีที่ใช้	ระเบียบวิธีวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ข้อค้นพบสำคัญ
25. Baek-Kyoo Joo (2017)	ทฤษฎีการสนับสนุนองค์กร	การวิจัยเชิงปริมาณ	กลุ่มเป้าหมายคือพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในเกาหลีใต้ จำนวน 550 คน	พบว่า พนักงานมีส่วนร่วมในงานพึงพอใจในอาชีพ ในปัจจัยด้านโอกาสในการเติบโต การจัดการประสิทธิภาพการทำงาน และระบบการจ่ายค่าตอบแทน มีความสุขในชีวิตมากขึ้น และการจัดหาพนักงาน การฝึกอบรม และการพัฒนาความรู้สูงขึ้น การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นตัวกลางในการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างผลในอาชีพการงานมีผลทางอ้อมผ่านความพึงพอใจในอาชีพการงาน เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรผลลัพธ์ทั้งสาม พบว่าความพอใจ ในอาชีพเป็นตัวกลางในการเชื่อมโยงงานสัมพันธ์ระหว่าง การมีส่วนร่วมในการทำงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการ จำนวน 25 เรื่อง ดังนี้
 ยุพาวรรณ ทองตะนูนาม และคณะ (2558) ลัลลธริมา บุญพิมพ์ (2559) สุวีณา ไชยแสนย์ และคณะ (2559) ศรีวิไล แสงเลิศศิลป์ชัย (2560) บุรเทพ โชคธนานุกูล และคณะ (2560) วัลลภา องค์กร (2561) จินดา ชัยปัน (2562) วุฒิเดช ช้างจิตศิริโรจน์ และคณะ (2562) ธนสิทธิ์ สุจริตภักดี และคณะ (2567) ภัทรพล สายแวว (2564) อภิสร่า เปาอินทร์ (2562) อนุพงศ์ รอดบุญปาน (2561) สุภาณี ธนสมบัติ (2565) กรรณิการ สุจิตร์ประเสริฐ (2562) วรญา สารานียกิจ (2565) ก้านทอง บุหระ (2560) พิกุล แสงจันทร์ (2564) ศักดา นาควัชร และคณะ (2565) วรัญญา เศษตะสัถย์ และคณะ (2566) ภณิดา บุญทวี (2561) Nida Sarwar et al (2023) Kamol Nomngamsak (2024) Nesreen Awada (2019) Khaled adnan Bataineh (2019) Baek-Kyoo Joo (2017)

ตารางที่ 2.2 วิเคราะห์ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข

นักวิจัย/นักวิชาการ	ปัจจัย									
	เขตแปะ	ความชัดเจนของแผนยุทธศาสตร์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	การดำเนินงาน	ความก้าวหน้าในการดำเนินงาน	ส่วชีวิตและผลประโยชน์	ระบบบริหารงานบุคคล	ผู้นำองค์กร	วัฒนธรรมองค์กร	ความพึงพอใจของพนักงาน
1. ลัลลิตา บุษบง (2559)	✓		✓	✓	✓	✓	✓			
2. สุวิภา ไชยแสนย์ และคณะ (2559)	✓	✓	✓			✓			✓	
3. ฐิติวัฒน์ ทองแก้ว และคณะ (2560)	✓	✓	✓		✓	✓	✓			✓
4. จิตารักษ์ ลือชา (2561)	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	
5. ชาริน จันทรวงศ์ และคณะ (2561)		✓	✓		✓	✓	✓		✓	
6. วิมลภา องค์กร (2561)		✓	✓		✓			✓		
7. ภณิดา บุญทวี (2561)	✓	✓	✓		✓		✓			✓
8. นุรปาชียะห์ กุณา (2561)	✓	✓	✓						✓	
9. จินดา ชัยปัน (2562)	✓	✓	✓		✓					
10. อภิสร เปาอินทร์ (2562)	✓			✓	✓	✓	✓			
11. พิกุล แสงจันทร์ (2564)	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓
12. เอื้องคำ จันทะพรหม (2564)	✓	✓							✓	
13. วรญา สารานิกิจ (2565)	✓	✓	✓	✓		✓	✓			
14. ปรางทิพย์ มังธานี (2565)	✓	✓	✓	✓		✓	✓			✓
15. ธนสิทธิ์ สุจริตศักดิ์ และคณะ (2567)	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	
16. Nida Sarwar et al (2023)		✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓
17. Nesreen Awada (2019)		✓	✓							
18. Khaled adnan Bataineh (2019)		✓			✓		✓			
19. Suriati Akmal (2020)			✓	✓		✓	✓		✓	
20. Md. Afsarul Islam (2021)	✓	✓			✓	✓	✓		✓	
ความถี่	14	17	16	5	13	13	14	3	9	5

ผู้วิจัย สรุปตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขได้ 6 ด้าน คือ 1) ความสัมพันธ์ของบุคลากร 2) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 3) นโยบายและการบริหารจัดการ 4) ความก้าวหน้าในการทำงาน 5) สวัสดิการและผลประโยชน์ และ 6) วัฒนธรรมองค์กร ดังแสดงในตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.3 การวิเคราะห์หาตัวแปรตามใช้ในการวัดระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุข

นักวิจัย/นักวิชาการ	ตัวแปรตาม					
	ทฤษฎีองค์กรแห่งความสุข/ความสุข 8 ประการ	ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก ปัจจัยความพึงพอใจในงาน	แนวคิดการบริหารและองค์องค์การแบบราชการ (Bureaucracy) ของแมกซ์เวเบอร์ (Max Weber)	ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21	แนวคิดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	ทฤษฎี PERMA
1. ลัลลธริมา บุญพิมพ์ (2559)	√					
2. สุวีณา ไชยแสนย์ และคณะ (2559)	√					
3. ศรีวิไล แสงเลิศศิลปชัย (2560)	√					
4. วัลลภา องค์กร (2561)		√				
5. จินดา ชัยปิ่น (2562)			√			
6. วุฒิเดช ช้างจิตศิริโรจน์ และคณะ (2562)	√					
7. ธนสิทธิ์ สุจริตภักดี และคณะ (2566)	√					
8. ภัทรพล สายแวว (2564)	√					
9. อิศริยา กลิ่นสุนทร (2564)				√		
10. อนุพงศ์ รอดบุญปาน (2561)	√					
11. สุภาณี ชนสมบัติ (2565)	√					
12. ภณิดา บุญทวี (2561)		√				
13. อนุรักษ์ ยลถวิล (2565)						√
14. วิไล ถาวรสุวรรณ (2567)						√
15. กนก พานทอง (2567)						√
16. Nida Sarwar et al (2023)	√					
17. Khaled adnan Bataineh (2019)					√	
18. Seligman Martin (2011)						√
รวม	9	2	1	1	1	4

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า แนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการวัดระดับของการเป็นองค์กรแห่งความสุข มีอยู่หลายทฤษฎีแต่แนวคิดที่นิยมใช้ศึกษามี 2 แนวคิด คือ 1) ทฤษฎีองค์กรแห่งความสุข/ความสุข 8 ประการ และ 2) ทฤษฎี PERMA แนวคิดการสร้างความสุขด้านจิตวิทยาเชิงบวก (positive psychology) มีรายชื่อนักวิชาการที่นำมาศึกษา ดังนี้ ลัลธริมา บุญพิมพ์ (2559) สุวีณา ไชยแสนย์ และคณะ (2559) ศรีวิไล แสงเลิศศิลปชัย (2560) วุฒิเดช ช้างจิตสิริโรจน์ และคณะ (2562) ธนสิทธิ์ สุจริตภักดี และคณะ (2566) ภัทรพล สายแหว (2564) อนุพงศ์ รอดบุญปาน (2561) สุภาณี ธนสมบัติ (2565) และ Nida Sarwar et al (2023) และนักวิชาการได้นำทฤษฎี PERMA รายชื่อนักวิชาการที่นำมาศึกษา ดังนี้ อนุญญา ยลถวิล (2565) วิไล ถาวรสุวรรณ (2567) กนก พานทอง (2567) และ Seligman Martin (2011) ดังแสดงในตารางที่ 2.3

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ประยุกต์ใช้ทฤษฎีของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ขาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (2551) แนวความคิดความสุข 8 ประการ ที่สังเคราะห์ขึ้นมาจากพื้นฐานของความต้องการให้เกิดความสุขที่สมดุลและยั่งยืน โดยเป็นความสุขของตนเอง ความสุขของครอบครัว และความสุขขององค์กรและสังคมในบริบทของประเทศไทย เป็นหลักในการวิจัยและเสริมด้วยทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวก (PERMA) ของ Martin Seligman (2011) ที่ได้รับความนิยมและการยอมรับในวงกว้างเป็นโมเดลที่มุ่งเน้นการสร้างความสุข ด้านจิตวิทยาเชิงบวก (positive psychology) รวมถึงด้านร่างกาย สังคม ความสัมพันธ์ และด้านอื่นๆ ในองค์กรระดับสากล

2.4 ข้อมูลเกี่ยวกับกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ก็เป็นองค์กรภาครัฐที่ดำเนินการตามแนวทางการส่งเสริมแนวคิดองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) โดยความเป็นมากรมวิทยาศาสตร์การแพทย์เป็นหน่วยงานสังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่ก่อตั้งขึ้นพร้อมกับการจัดตั้งกระทรวงสาธารณสุข นับถึงบัดนี้เป็นเวลา 82 ปีแล้ว โดยได้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโครงสร้างหลายครั้ง เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับภาระหน้าที่และให้ทันต่อสภาพความเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี สังคม และสิ่งแวดล้อม เริ่มตั้งแต่เดือนมีนาคม พ.ศ. 2485 กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ก่อตั้งขึ้นตามพระราชกฤษฎีกาจัดวางระเบียบราชการกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ในกระทรวงการสาธารณสุข พ.ศ. 2485 ประกอบด้วยส่วนราชการภายใน 6 กอง คือ สำนักงานเลขานุการกรม กองเภสัชกรรม กองชันสูตรโรค กองเคมี กองวัดขึ้นและเซรุ่ม กองโอสถศาลา (โอนมาจากกรมสาธารณสุข กระทรวงมหาดไทย) และโรงงานเภสัชกรรม (โอนมาจากกรมวิทยาศาสตร์ กระทรวงเศรษฐการ) สถานที่ตั้งอยู่ที่ถนนบำรุงเมือง แขวงคลองมหานาค เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย กรุงเทพมหานคร เมื่อเดือนกันยายน พ.ศ. 2495 มีพระราชกฤษฎีกาจัดวางระเบียบราชการกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ในกระทรวงการสาธารณสุข พ.ศ. 2495 ประกอบด้วยส่วนราชการภายใน 6 กอง คือ สำนักเลขานุการกรม กองวิจัยทางแพทย์ กองชันสูตรทางการแพทย์ (เปลี่ยนชื่อมาจากกองชันสูตรโรค) กองวิเคราะห์ยา กองวิเคราะห์อาหารและเครื่องดื่ม (แยกมาจากกองเภสัชกรรมเดิม) และกองโอสถศาลา สำหรับกองเคมีได้ยุบหน่วยงาน เนื่องจากงานส่วนใหญ่เป็นงานที่กรมวิทยาศาสตร์ กระทรวงเศรษฐการ ดำเนินการอยู่แล้วและเป็นงานที่ซ้ำซ้อนกัน ส่วนโรงงานเภสัชกรรมนั้นได้แยกออกไปเป็นรัฐวิสาหกิจ

เมื่อวันที่ 28 ธันวาคม พ.ศ. 2552 กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข แบ่งส่วนราชการกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ออกเป็น 24 หน่วยงาน ประกอบด้วย สำนักงานเลขานุการกรม กองแผนงานและวิชาการ สถาบันชีววัตถุ สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สาธารณสุข สถาบันวิจัยสมุนไพร สำนักคุณภาพและความปลอดภัยอาหาร สำนักเครื่องสำอางและวัตถุอันตราย สำนักรังสีและเครื่องมือแพทย์ สำนักมาตรฐานห้องปฏิบัติการ สำนักยาและวัตถุเสพติด กลุ่มตรวจสอบภายใน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร และศูนย์วิทยาศาสตร์การแพทย์ที่ 1-12 โดยให้กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

1. กำหนดและพัฒนาคุณภาพมาตรฐานของระบบ และวิธีการตรวจวิเคราะห์ผลิตภัณฑ์สุขภาพ หรือที่เกี่ยวข้องกับอาหาร ยา ยาเสพติด วัตถุที่ออกฤทธิ์ต่อจิตและประสาท สารระเหย เครื่องสำอาง เครื่องมือแพทย์ รังสีและวัตถุอันตรายทางสาธารณสุข ชีววัตถุ สมุนไพร และการชันสูตรโรค

2. ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยเชื้อโรคและพิษจากสัตว์ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

3. ศึกษา วิจัย พัฒนาองค์ความรู้และเทคโนโลยีด้านวิทยาศาสตร์การแพทย์และสาธารณสุข เพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์สุขภาพ ประเมินความเสี่ยงและแจ้งเตือนภัยสุขภาพ

4. ตรวจวิเคราะห์ทางห้องปฏิบัติการด้านผลิตภัณฑ์สุขภาพหรือที่เกี่ยวข้องกับอาหาร ยา ยาเสพติด วัตถุที่ออกฤทธิ์ต่อจิตและประสาท สารระเหย ชีววัตถุ สมุนไพร และการชันสูตรโรค เพื่อควบคุมคุณภาพ ประสิทธิภาพและมาตรฐาน ให้เป็นไปตามกฎหมายและเป็นหลักฐานทางคดีรวมทั้งเพื่อสนับสนุนการ ป้องกันและควบคุมโรค

5. เป็นห้องปฏิบัติการอ้างอิงด้านผลิตภัณฑ์สุขภาพ ชีววัตถุ สมุนไพร ยาเสพติด และการชันสูตรโรค เป็นห้องปฏิบัติการอ้างอิงด้านวิทยาศาสตร์การแพทย์และสาธารณสุข และเป็นห้องปฏิบัติการสอบเทียบเครื่องมือทางการแพทย์และสาธารณสุข

6. สนับสนุนและพัฒนาระบบการประกันคุณภาพ ดำเนินการรับรองคุณภาพทางห้องปฏิบัติการด้านผลิตภัณฑ์สุขภาพชีววัตถุ สมุนไพร ยาเสพติด และการชันสูตรโรค ทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชน

7. พัฒนาระบบและกลไกการดำเนินงานให้เป็นไปตามกฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบ

8. ถ่ายทอดองค์ความรู้และผลผลิตที่ได้จากการศึกษา วิเคราะห์วิจัยสู่ชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

9. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรม หรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

และเพื่อให้สอดคล้องกับเขตสุขภาพของกระทรวงสาธารณสุข โดยมีการจัดตั้งศูนย์วิทยาศาสตร์การแพทย์ขึ้น เป็นหน่วยงานตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2552 จำนวน 12 หน่วยงาน และเป็นหน่วยงานที่จัดตั้งเป็นการภายในจำนวน 3 หน่วยงาน

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

ยุพาวรรณ ทองตะนูนาม และคณะ (2558) ศึกษาปัจจัยพัฒนาองค์กรแห่งความสุข (ภาครัฐ) การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบแบบสรุปลักษณะ งานวิจัยที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วย ชื่อผู้แต่ง วารสารที่เผยแพร่และปีที่ตีพิมพ์ กลุ่มตัวอย่าง วัตถุประสงค์การวิจัยและรูปแบบระเบียบวิธีวิจัย ประเด็นและตัวแปร และผลการวิจัย รายงานวิจัยต่างประเทศที่ศึกษา เกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขภาครัฐ ตั้งแต่ปี ค.ศ. 2005-2014 ผลการทบทวนงานวิจัยพบว่า องค์กรแห่งความสุขในบริบทขององค์กรภาครัฐจะมีลักษณะเป็นองค์กรที่บุคลากรหรือพนักงานในองค์กรมีความพึงพอใจต่อการทำงานในองค์กร มีจิตวิญญาณในการทำงานขององค์กรและองค์กรมีสมรรถนะที่ดี โดยมีปัจจัยพัฒนาองค์กรแห่งความสุข ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กร การบริหารทรัพยากรบุคคล ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ดังนั้นการพัฒนาองค์กรภาครัฐไปสู่องค์กรแห่งความสุข องค์กรควรให้ความสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานทรัพยากรบุคคลและส่งเสริมให้เกิดความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรและมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ลลธรริมา บุญพิมพ์ (2559) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพการวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยใช้วิธีวิจัยเชิงพรรณนาด้วย วิธีการสำรวจ (Survey research) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ โดยมีบุคลากรรวมจำนวน 778 คน (กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ, 2558) พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสุขของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ค่าจ้างสวัสดิการหรือประโยชน์อื่น ๆ

ธนสิทธิ์ สุจริตภักดี และพุทธิไกร ประมวล (2566) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรด้านสาธารณสุขในสังกัดสำนักงานสาธารณสุข อำเภอบางบาล ภาพรวมโดยมาตรฐานทั่วไปของบุคลากรในหน่วยงานสาธารณสุขจะมีผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย แต่ส่วนใหญ่ผู้บริหารมักจะเป็นผู้ชาย ซึ่งจะมีวิธีการบริหารจัดการที่ได้ดขาด มุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นสำคัญ จึงขาดการเข้าใจบริบทของการทำงานของหญิง ทำให้การแสดงออกกับบุคลากรที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชาจะดูแข็งกร้าว ดุดันมากเกินไป จนผู้ใต้บังคับบัญชาหลายคนอาจจะไม่พอใจได้ และส่งผลต่อการสร้างสัมพันธภาพที่ดีในองค์กร ซึ่งจะต้องมีการปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารจัดการองค์กรให้เกิดความสุข โดยการสื่อสารองค์กรที่ดีทำความเข้าใจระหว่างเพื่อนร่วมงาน และสร้างขวัญกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและเท่าเทียม ปัจจัยองค์กรด้านนโยบายและการบริหารด้านรายได้ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ จากผลการศึกษาพบว่า มี 4 ปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขของบุคลากร ได้แก่ ปัจจัยด้านรายได้ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน และด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติสามารถนำมาอภิปราย แยกปัจจัยปัจจัยได้ดังนี้

1. ด้านรายได้ค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยบุคลากรที่มีคะแนนปัจจัยด้านรายได้ค่าตอบแทน สวัสดิการในระดับปานกลาง และระดับมาก จะมีคะแนนองค์กรแห่งความสุขมากกว่าระดับน้อย (Adjusted mean diff = 3.09, 95% CI : 0.07-6.11, Adjusted mean diff = 7.48, 95% CI : 3.44-11.52)

2. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในองค์กร บุคลากรที่มีปัจจัยด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายใน องค์กรอยู่ในระดับดี จะมีคะแนนองค์กรแห่งความสุขมากกว่า ระดับไม่ดีพอ 4.76 คะแนน (Adjusted mean diff = 4.76, 95% CI : 2.12-7.41) และการสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างกันของเพื่อนร่วมงานในองค์กรหรือหน่วยงาน จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาองค์กรให้ไปสู่องค์กรแห่งความสุข หากบุคลากรมีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน ก็จะทำให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างมีความสุข

3. ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน บุคลากรที่มีปัจจัยด้านโอกาสความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับดี จะมีคะแนนองค์กรแห่งความสุขมากกว่าระดับไม่ดีพอ 4.76 คะแนน (Adjusted mean diff = 4.76, 95% CI : 2.12-7.41) ซึ่งความก้าวหน้าในการทำงาน คือ ความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร นำมาซึ่งการยอมรับ ความน่าเชื่อถือ ค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้น และการรู้สึกเห็นคุณค่าในตัวเองของบุคลากร

4. ด้านสภาพแวดล้อมสภาพการทำงาน อยู่ในระดับดีจะมีคะแนนองค์กรแห่งความสุขมากกว่าระดับไม่ดีพอ 2.33 คะแนน (Adjusted mean diff = 2.33, 95% CI : 0.23-4.41) สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร สาธารณสุขและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความดึงดูดใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร สถานที่ทำงานให้มีความน่าอยู่ ทำให้บุคลากรในองค์กรรู้สึกเหมือนอยู่บ้านที่มีความอบอุ่น (Happy Home) เป็นองค์กรที่มีบรรยากาศการทำงานเป็นทีมมีความสุขในการทำงานร่วมกัน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ร่วมกันและพัฒนาไปด้วยกัน ก็จะทำให้องค์กรนั้นเป็นองค์กรที่มีความสุขและมีความเติบโตต่อเนื่องในทิศทางที่ดีขึ้นด้วย

ภัทรพล สายแวว (2564) ศึกษาแนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำนวน 345 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในวิจัย คือ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นและการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ของการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษามีค่าเฉลี่ย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ 2) แนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ได้แก่ การส่งเสริมสุขภาพจิตที่ดีภายในครอบครัว การสร้างวัฒนธรรมองค์กรเกื้อกูลกันการส่งเสริมวินัยทางการเงิน การส่งเสริมการนำหลักการทางศาสนามาประยุกต์ใช้ในการใช้ชีวิต การเพิ่มพูนความรู้เพื่อพัฒนางาน การบริหารเวลา การส่งเสริมสุขภาพกาย และการสร้างความรักสามัคคี

อิสริยา กลิ่นสุนทร (2564) ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาใน ศตวรรษ ที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 1 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 338 คน สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Analysis) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่าการบริหารบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาและมีนโยบายส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กรทุกคนอย่างทั่วถึงกัน ทั้งด้านร่างกายและด้านจิตใจ คำนึงถึงการมอบหมายงานแก่คนในองค์กรตามความสามารถและความถนัดของบุคคลเพื่อให้การดำเนินงานภายในโรงเรียนประสบความสำเร็จจากการให้ความร่วมมือของบุคลากร ในโรงเรียนตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อนุพงศ์ รอดบุญปาน (2561) ได้วิจัยเพื่อหาแนวทางพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว) จำนวนทั้งสิ้น 48 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข (ความสุข 8 ประการ) ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว) การวิจัยพบ ดังนี้

1. องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ คุณธรรม และอีก 7 ด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไป น้อย คือ มีสังคมดี การหาความรู้ น้ำใจงาม ครอบครัวที่ดี การผ่อนคลาย สุขภาพดีและใช้เงินเป็น

2. แนวทางพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี(วัดวังยาว) มีแนวทางที่สำคัญ 10 แนวทาง คือ 1) ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำที่ดี มีความยุติธรรมและเป็นกันเองกับบุคลากร พร้อมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกคนและให้คำปรึกษาปัญหาต่างๆ ได้ และมีการบริหารจัดการที่ดี 2) จัดอบรมให้ความรู้ด้านการดูแลสุขภาพสุขภาพ ให้บุคลากรหมั่นออกกำลังกายเลือกรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ไม่ยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด และจัดโครงการตรวจสุขภาพประจำปี 3) มุ่งเน้นให้บุคลากรทำงานเป็นทีม แสดงความมีน้ำใจต่อกัน และยกย่องผู้เป็นแบบอย่างที่ดีในองค์กร 4) จัดประชุมวางแผน มอบหมายงานให้เหมาะสมตามความสามารถและจัดกิจกรรมผ่อนคลายความเครียด 5) สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ นิเทศติดตามการทำงานและประเมินคุณภาพบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ 6) ปลุกฝังคุณธรรมจริยธรรมที่ดีแก่บุคลากร เกิดความรักความปรารถนาดีต่อกัน ละอายต่อการกระทำผิด 7) ส่งเสริมให้บุคลากรมีการวางแผนการใช้เงินให้มีความรู้ด้านการลงทุน จัดทำบัญชีรายรับ รายจ่าย สร้างนิสัยประหยัดและเก็บออม ลดการก่อหนี้ไม่เล่นการพนันทุกรูปแบบ สนับสนุนงบประมาณ สื่อการสอน สวัสดิการ ให้แก่บุคลากรอย่างเพียงพอและเหมาะสม 8) ปลุกฝังให้บุคลากรตระหนักถึงสถาบันครอบครัวกระทำตนเป็นสมาชิกที่ดีเข้าใจบทบาท

หน้าที่ในครอบครัวเป็นสิ่งสำคัญและส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครอบครัวกับองค์กร 9) จัดภูมิทัศน์ และดูแลอาคารสถานที่ต่างๆ ในองค์กรให้มีบรรยากาศร่มรื่น สะอาด ปลอดภัย น่าอยู่ และ 10) ส่งเสริมให้บุคลากรได้ทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนและสังคมอย่างสม่ำเสมอ

สุภาณี ธนสมบัติ (2565) ได้วิจัยเพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน และปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดปทุมธานี ประชากร คือ บุคลากรปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุข อย่างน้อย 1 ปี จำนวน 97 คน โดยใช้แบบสำรวจความสุขด้วยตนเองและแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน One way ANOVA และการวิเคราะห์เนื้อหา ซึ่งผลการศึกษาพบว่า

1. ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุข (S.D.=71.54) โดยในมิติที่ 3 น้ำใจดีมีค่าระดับความสุขสูงกว่าด้านอื่น (S.D.=77.28) รองลงมา คือ ความสุขมิติที่ 5 ครอบครัวดี (S.D.=76.05) และความสุขในมิติที่ 2 ผ่อนคลายดี มีค่าระดับความสุขต่ำกว่าด้านอื่น (S.D.=65.71)

2. ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน พบว่ากลุ่มที่ทำงานสำนักงาน มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานสูงกว่ากลุ่มที่ทำงานบริการ และกลุ่มที่ทำงานบริการ มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงาน สูงกว่ากลุ่มที่ทำงานบริหาร กลุ่มที่ได้รับการจ้างงานประจำและสัญญาจ้าง มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงาน สูงกว่ากลุ่มที่ประเภทจ้างรายวัน และจากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่าผู้บริหารให้การสนับสนุนให้ความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กรสร้างสุข ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพกาย ด้านสุขภาพใจ และด้านสุขภาพเงิน

กรรณิการ์ สุจิตร์ประเสริฐ (2562) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบริหารงานกลาง ศึกษาแบบการเสริมสร้างความสุขของบุคลากร ประชากร คือ บุคลากรกองบริหารงานกลาง เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม พบว่า ปัจจัยด้านการทำงานและสังคม ประกอบด้วย ความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด คือ มีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความสามารถ ร้อยละ 77 ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร้อยละ 95.10 ทำให้การติดต่อประสานงานประสบความสำเร็จ ร้อยละ 93.50 การได้รับการยอมรับและเป็นที่รู้จักสูงสุด ร้อยละ 91.80 การรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรให้ความสำคัญกับความคิดเห็นส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว เน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรในหน่วยงาน ร้อยละ 96.80 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานสูงสุด คือ ได้รับความร่วมมือในการแลกเปลี่ยนข้อมูลประสบการณ์ และการทำกิจกรรมกับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี เข้าใจความแตกต่างของบุคลากรในหน่วยงาน ยอมรับและปรับตัวได้ดี ร้อยละ 100 ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย การพูดถึงองค์กรในทางที่ดี และเมื่อมีผู้กล่าวถึงองค์กรในทางที่ไม่เหมาะสมท่านได้ให้ข้อมูลที่ถูกต้อง เพื่อปกป้องหน่วยงานมีจำนวนเท่ากัน ร้อยละ 100 ความต้องการอยู่ในองค์กรด้วยมุ่งมั่นทำงานในองค์กรจนเกษียณอายุ ร้อยละ 98.40 ด้านความมุ่งมั่น เพื่อความก้าวหน้าขององค์กรสูงสุด คือ มีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจนพยายามทำงานให้ได้ตามเป้าหมาย เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร ทুমะทำงานเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร และบุคลากรภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีจำนวนเท่ากัน ร้อยละ 100 ปัจจัยด้านสมดุลแห่งชีวิตและการทำงานสูงสุด คือ สามารถทำงานควบคู่ไปกับการดูแลสมาชิกครอบครัวได้เป็นอย่างดี

ร้อยละ 95.10 ปัจจัยด้านความสุขของคนทำงานในมหาวิทยาลัยขอนแก่น ประกอบด้วยด้านสุขภาพร่างกายแข็งแรงสูงสุด คือ การรับประทานอาหารที่ปรุงสุก สะอาด ครบ 5 หมู่ ทุกมื้อ ร้อยละ 93.50 ด้านรู้จักพักผ่อน ผ่อนคลายสูงสุดคือ ในแต่ละสัปดาห์ทำกิจกรรม เพื่อพักผ่อนหย่อนใจ (อ่านหนังสือ ฟังเพลง) ร้อยละ 96.70 ด้านมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันสูงสุด คือ ความภาคภูมิใจเมื่อได้ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน การได้ทุ่มเททำงานแม้ว่าจะต้องทำงานเพียงลำพัง การได้ร่วมแสดงออกถึงความมีน้ำใจ โดยการเยี่ยมไข้ เยี่ยมคลอดและการช่วยเหลือแบ่งปันความรับผิดชอบ ร้อยละ 100 ด้านมีคุณธรรมในการดำรงชีวิตสูงสุด คือ สามารถให้อภัยเพื่อนร่วมงานที่ทำงานผิดพลาดเป็นประจำ เมื่อท่านทำงานผิดพลาด ท่านยอมรับความผิดนั้น การเห็นอกเห็นใจและได้ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีภาระงานค่อนข้างมากการได้ร่วมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ศาสนา ให้ท่าน และการได้แสดงออกถึงความซื่อสัตย์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ ร้อยละ 100 ด้านความรักครอบครัวสูงสุด คือ ครอบครัวช่วยส่งเสริม สนับสนุนให้กระตือรือร้นในการทำงาน และครอบครัวเข้าใจสภาพการทำงานเป็นอย่างดีมีจำนวนเท่ากับร้อยละ 100 ด้านอยู่ร่วมกับสังคมอย่างสงบสุขสูงสุด คือ ความพร้อมปฏิบัติงานตรงตามเวลาที่หน่วยงานกำหนด ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับของหน่วยงาน การได้ตั้งเป้าหมายการทำงานอย่างชัดเจน เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรได้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินทั้งที่ทำงาน ในชุมชน และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมสร้างเสริมที่ทำงานให้น่าอยู่ (5 ส.) มีจำนวนเท่ากับ ร้อยละ 100 ด้านเปิดรับสิ่งใหม่ๆ พัฒนาสมองสูงสุด คือ การค้นคว้าหาความรู้ใหม่และนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในงานและสามารถขอคำแนะนำเพิ่มเติมในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน มีจำนวนเท่ากับร้อยละ 100 ด้านการเงินมั่นคงรู้จักออม รู้จักใช้สูงสุดคือสามารถผ่อนชำระหนี้สินได้ ตรงตามกำหนดเวลาทุกครั้ง ร้อยละ 100

จันทรัตน์ ชนมงคล (2563) ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ “ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานเขตคลองสามวา” ซึ่งในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เครื่องมือวิจัยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทั้งหมด 92 ชุด ผู้วิจัยทำการลงรหัส (Coding) แล้วนำมาประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิจัยตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้ ทั้งนี้ ยังเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรทุกคน ให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรและช่วยให้มีความสุขกับงานที่ได้รับมอบหมายและทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก การวิจัยครั้งนี้สามารถอภิปรายเป็นรายด้าน ดังนี้

1. ด้านสุขภาพดี (Happy Body) ในภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานมาก ในประเด็นมีสุขภาพร่างกายแข็งแรงและการหาวิธีดูแลสุขภาพตนเองส่งเสริมสุขภาพเป็นประจำ
2. ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart) อยู่ในระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานมาก ในการแสดงความยินดีกับความสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน รู้สึกเห็นใจเมื่อเห็นผู้อื่นมีทุกข์ มีความสุขจากการเป็นผู้ให้และช่วยเหลือเพื่อนและมักเสียสละทรัพย์สินช่วยเหลือผู้อื่น
3. ด้านผ่อนคลาย (Happy Relax) อยู่ในระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน โดยเฉพาะประเด็นการหยุดพักผ่อนประจำปีทำให้รู้สึกผ่อนคลาย และมักใช้

เวลาร่างทำกิจกรรมหาวิธีผ่อนคลายความเครียด สงบสติอารมณ์ ในสถานการณ์คับขันได้ และมีเวลาพักผ่อนหลังเลิกงานเพียงพอ

4. ด้านหาความรู้ (Happy Brain) ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานมาก โดยเฉพาะประเด็นแสวงหาความรู้เพิ่มเติมเมื่อมีโอกาสมีความสนใจเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอหาวิธีการทำงานรูปแบบใหม่ๆ และเพื่อนำมาพัฒนาตนเอง มีการเข้าร่วมการศึกษาดูงานภายนอกเมื่อมีโอกาส

5. ด้านใจสงบ (Happy Heart) ในภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานมาก ในประเด็นชื่นชอบการทำงาน และนำหลักธรรมทางศาสนาเป็นแนวทางในการใช้ชีวิต ประเด็นมีความสุข เมื่อได้ปฏิบัติธรรมจิตใจมีความสงบสุข และส่งเสริมให้ผู้อื่นมีศีลธรรมและจริยธรรมด้วย

6. ด้านปลอดภัย (Happy Money) อยู่ในระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานมาก ในประเด็นขยันและตั้งใจในการหาเงิน พึ่งพอใจในทรัพย์สินตนเอง มีประเด็นวางแผนลดรายจ่ายที่ไม่จำเป็นวางแผนเงินเก็บไว้ใช้ช่วงเกษียณ เงินออมไว้ใช้ในเวลาฉุกเฉิน

7. ด้านครอบครัวดี (Happy Family) ในระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานมาก ทำหน้าที่การเป็นสมาชิกในครอบครัวได้ดีเอาใจใส่กันและกัน สมาชิกในครอบครัวปรึกษาหารือกันได้ทุกเรื่อง รู้สึกว่าครอบครัวมั่นคง มีเวลาร่างทำกิจกรรมกับครอบครัวอย่างสม่ำเสมอ

8. ด้านสังคมดี (Happy Society) อยู่ในระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานมาก โดยประเด็นมีความสุขในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ประเด็นมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรชุมชน พึ่งพอใจบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของที่ทำงาน

วรรณฯ สารณียกิจ (2565) ศึกษาปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดีและความสุขขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความยั่งยืน ในบุคลากรภาครัฐในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อปัจจัยด้านสุขภาวะ และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขขององค์กรในการทำงานของบุคลากรภาครัฐ โดยการสุ่มตัวอย่างจากกลุ่มข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างหรือผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานรัฐในเขตกรุงเทพฯ จำนวน 190,572 คน โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม และค่าสถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงพรรณนา การประเมินโมเดลการวัดแบบสะท้อน การประเมินโมเดลเชิงโครงสร้าง ในการทดสอบสมมุติฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับมาก 2) กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร อยู่ในระดับมาก 3) ตามกรอบแนวคิดของปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดีและความสุขขององค์กร

พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ปัจจัยด้านสวัสดิการและขวัญกำลังใจ และปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน ส่งผลต่อความยั่งยืน ในบุคลากรภาครัฐในเขตกรุงเทพมหานคร

ก้านทอง บุหระ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่ององค์กรแห่งความสุข แนวคิดกระบวนการและบทบาทของนักบริหารทรัพยากร ได้ทบทวนความหมายแนวคิดและองค์ประกอบสำคัญขององค์กรแห่งความสุข และพบว่าปัจจัยแห่งความสำเร็จขององค์กรแห่งความสุขหรือ Healthy Workplace ควรต้องเริ่มต้นจากพนักงานเป็นอันดับแรก โดยองค์กรจะเป็นผู้สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความสุขก่อนขยายอิทธิพลของความสุขในวงกว้างออกไป สิ่งที่สำคัญที่สุด คือ ความร่วมมือของทุกคนในการสร้างองค์กรแห่งความสุขร่วมกัน จึงทำให้องค์กรสามารถบรรลุตามแนวคิดองค์กรแห่งความสุขได้ โดยการใช้กระบวนการสร้างองค์กรแห่งความสุข การสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพสังคม พนักงานและชุมชนให้เอื้อต่อการทำงาน ผู้บริหารให้ความสำคัญแสดงภาวะผู้นำ และสร้างความเชื่อมั่น พร้อมทั้งทุกคนในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้และมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยการที่ทุกคนในองค์กรได้ร่วมมือกันในการเปลี่ยนแปลงตั้งแต่เริ่มต้น และผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างองค์กรแห่งความสุขคือนักบริหารทรัพยากรมนุษย์

พิกุล แสงจันทร์ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข กรณีศึกษา : เทศบาลตำบลเชียงรากน้อย อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของเทศบาลตำบลเชียงรากน้อย และเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของเทศบาลตำบลเชียงรากน้อย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยในการปฏิบัติงานกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของเทศบาลตำบลเชียงรากน้อย ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายซึ่งใช้ประชากรทั้งหมด คือ บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลเชียงรากน้อย จำนวน 119 คน ผลการศึกษาพบว่า การเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลเชียงรากน้อยให้ความสำคัญเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งความสุข อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสุขทางใจ รองลงมาคือ ด้านความสุขทางสังคม และด้านความสุขทางกาย

ศักดา นาควัชร และคณะ (2565) ได้ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของนักบินไทย วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบของภาระงาน ความเครียดในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของนักบินไทย โดยใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสานที่มุ่งเน้นการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยใช้ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์เชิงลึกและสัมภาษณ์กลุ่มนักบินซึ่งมีคุณลักษณะที่แตกต่างกัน 3 กลุ่ม รวม 7 ราย สำหรับข้อมูลเชิงปริมาณเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามทางอิเล็กทรอนิกส์ ได้ จำนวน 402 ราย ผลการวิจัยพบว่าอิทธิพลของตัวแปรต่างๆ ที่ส่งผลให้นักบินไทยเกิดความสุขในการปฏิบัติงาน พบว่าภาระงานมีอิทธิพลมากที่สุด อันดับสองคือ ความเครียดในการปฏิบัติงาน อันดับสามคือ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข อันดับสุดท้ายคือคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน

วรัญญา เศษตะสัถย์ และวัลลภา เฉลิมวงศาเวช (2566) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริง สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการเป็นองค์กรแห่งความสุข และนำเสนอแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่ง

ความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาจำนวน 195 คน เป็นการวิจัยแบบ ผสมผสาน เครื่องมือที่ใช้ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ แบ่งออกเป็น 8 ด้านขององค์กรแห่งความสุข คือ ด้านสุขภาพดี ด้านน้ำใจงาม ด้านการผ่อนคลาย ด้านการหาความรู้ ด้านคุณธรรม ด้านใช้เงินเป็น ด้านครอบครัวที่ดี และด้านความสุขขององค์กรและ สังคม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยดัชนีความต้องการจำเป็น ผลการวิจัยพบว่า 1. ความต้องการจำเป็นมากที่สุดใน การพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรีอยู่ในด้านสุขภาพดี (PNI = 0.437) รองลงมาคือ ด้านครอบครัวดี ด้านความสุขขององค์กรและสังคม ด้านการหาความรู้ ด้านการผ่อนคลาย ด้านการใช้เงินเป็น ด้านน้ำใจงาม ด้านคุณธรรม มีค่าความต้องการจำเป็น PNI เท่ากับ 0.428, 0.415, 0.386, 0.384, 0.382, 0.345, 0.311 ตามลำดับ แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน มัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พบว่า ด้านสุขภาพดีมี 5 แนวทาง ด้านน้ำใจงาม 4 แนวทาง ด้านการผ่อนคลาย 5 แนวทาง ด้านการหาความรู้ 3 แนวทาง ด้านคุณธรรม 4 แนวทาง ด้านใช้เงินเป็น 5 แนวทาง ด้านครอบครัวที่ดี 5 แนวทาง และด้านความสุขขององค์กรและ สังคม 4 แนวทาง รวมทั้งหมด 35 แนวทาง

บุรเทพ โชคนานุกุล และนภเรณู สัจจรักษ์ธีระฐิต (2560) ได้ศึกษาปัจจัยความสุขใน การทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการให้บริการของบุคลากรมหาวิทยาลัย ที่มีอายุต่างกัน เพื่อศึกษาถึงปัจจัยความสุขในการทำงานและปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อ ความพึงพอใจในการให้บริการของบุคลากรมหาวิทยาลัยอายุต่างกัน และเพื่อนำเสนอแนวทางการ บริหารงานทางด้านทรัพยากรมนุษย์ที่จะเกิดการพัฒนาที่เหมาะสมกับบุคลากรมหาวิทยาลัยในแต่ละ รุ่นอายุ โดยเป็นการวิจัยแบบผสมผสานทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ในเชิงปริมาณใช้แบบสอบถาม ทำการสำรวจแบบสามะโนในบุคลากรของหน่วยงานแห่งหนึ่งในสังกัดมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และ ในเชิงคุณภาพใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกบุคลากรในสามรุ่นอายุ ได้แก่ Baby Boomer, Generation X และ Generation Y โดยนำผลการวิจัยทั้งสองส่วนมาวิเคราะห์ร่วมกัน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรรุ่น Baby Boomer ปัจจัยความสุขในการทำงานสามารถใช้พยากรณ์ปัจจัยความพึงพอใจในการให้บริการ คือ หากบุคลากรรุ่น Baby Boomer มีความสุขเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีความพึงพอใจในการให้บริการ เพิ่มขึ้น 0.620 หน่วย และบุคลากรรุ่น Generation Y พบว่า ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ พยากรณ์ปัจจัยความพึงพอใจในการให้บริการ คือ หากบุคลากรรุ่น Generation Y มีความผูกพันต่อ องค์กรเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีความพึงพอใจในการให้บริการเพิ่มขึ้น 1.128 หน่วย ในขณะที่รุ่น Generation X ไม่ปรากฏผลของปัจจัยทั้งสองที่สามารถใช้พยากรณ์ปัจจัยความพึงพอใจในการ ให้บริการดังสอดคล้องกับการศึกษาเชิงคุณภาพที่พบว่ารุ่น Generation X มุ่งเน้นความสำเร็จที่ผลงาน เป็นสำคัญ โดยไม่ได้ตระหนักถึงปัจจัยความสุขในการทำงานและปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร

ภณิดา บุญทวี (2561) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 กรมสรรพากร เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานกับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ และศึกษาเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 กรมสรรพากร จำนวนทั้งสิ้น 143 คน วิธีการเก็บข้อมูลใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Independent Samples t-test, One-Way ANOVA และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) ผลการศึกษาพบว่า ประชากรมีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และด้านความรื่นรมย์ในงาน อยู่ในระดับน้อย ด้านรายได้ต่อเดือน ด้านของงานที่ปฏิบัติ และประเภทบุคลากรที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 กรมสรรพากร ที่แตกต่างกันและปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ นโยบายการบริหารงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงาน

จินดา ชัยปัน (2562) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม เพื่อให้ได้แนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม กลุ่มตัวอย่างการวิจัยมี 2 กลุ่มคือ กลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงานเต็มเวลา จำนวน 58 คน และศึกษาในปีการศึกษา 2561 จำนวน 230 คน รวมทั้งสิ้น 288 คน โดยการเลือกแบบเฉพาะรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถามความคิดเห็นแบบ 5 ระดับ และข้อเสนอแนะจากการวิเคราะห์แบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่รวบรวมได้จำนวนทั้งสิ้น 237 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 82.29 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์มีค่าระดับอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 8 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยรวมด้านคุณธรรมมากที่สุดเท่ากับ 3.98 รองลงมาคือด้านน้ำใจงามค่าเฉลี่ยรวม 3.91 ด้านครอบครัวที่ดีค่าเฉลี่ยรวม 3.90 ส่วนค่าเฉลี่ยรวมน้อยที่สุดคือด้านสุขภาพดีค่าเฉลี่ย 3.72 รองลงมาคือด้านหาความรู้ค่าเฉลี่ย 3.81 และด้านผ่อนคลายกับด้านการใช้เงินมีค่าเฉลี่ย 3.83 เท่ากัน แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข ของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ พบว่าผู้ตอบส่วนใหญ่ต้องการให้จัดโครงการ กิจกรรมงานประเพณีต่างๆ ร่วมกันระหว่างนักศึกษาและบุคลากร จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 75 รองลงมาคือ จัดให้มีโครงการกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ ร่วมกันระหว่างนักศึกษาและบุคลากร จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 61 และให้จัดพื้นที่สำหรับทำกิจกรรมผ่อนคลาย จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 60 ส่วนแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข ที่ผู้ตอบแบบสอบถามต้องการน้อยที่สุด คือ การรณรงค์ เชิญชวนให้นักศึกษา และบุคลากรใช้จ่ายเงินอย่างประหยัด โดยใช้เครื่องมือป้ายข้อความหรือสอตแทรกในบทเรียน จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 33 ข้อเสนอแนะพบว่า ต้องการให้มีเตียงนวดหยอดเหรียญตั้งในห้อง Happy Workplace เพื่อพักผ่อนช่วงเวลาและนำเงินที่ได้มาส่งเสริมองค์กร Happy อยากให้มีกิจกรรมที่แสดงถึงองค์กรแห่งความสุข แปลกใหม่ต่างจากที่ทำอยู่เพื่อส่งเสริมให้บุคลากร Happy อย่างแท้จริง

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Nida Sarwar et al (2023) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในสถานที่ทำงาน และความสัมพันธ์ความพึงพอใจในงานการรักษาพนักงานและประสิทธิภาพการทำงาน การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในสถานที่ทำงานและความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน การรักษาพนักงานไว้ และประสิทธิภาพในการทำงาน โดยใช้แบบสอบถามสอบถามพนักงาน 500 คน เทคนิคที่ใช้ในการศึกษานี้เพื่อรวบรวมข้อมูลจากกลุ่ม ตัวอย่าง 446 คน คือ การสุ่มตัวอย่างแบบมีจุดประสงค์ วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การทดสอบการถดถอยเชิงเส้นหลายตัวแปร การทดสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือ และการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุด คือ ด้านการจัดการ และความสัมพันธ์การรับรู้ของพนักงานต่อการสนับสนุนจากองค์กร ระหว่างความพึงพอใจและผลงาน เมื่อผู้คนรู้สึกพึงพอใจในการทำงานจะมีแรงจูงใจ มีส่วนร่วม และมีประสิทธิผลมากขึ้น

Nesreen Awada (2019) ได้ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงาน ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับจิตวิญญาณของบุคลากรในบริษัทต่างๆ ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการพัฒนามาตราส่วนที่สามารถใช้ในการวัดทัศนคติของแต่ละบุคคลต่อการรับรู้ถึงอำนาจที่สูงกว่าธรรมชาติและผู้อื่น และอภิปรายแนวคิดโดยรวมกับข้อค้นพบในวรรณกรรมบอกเป็นนัยว่าจริยธรรม ความเชื่อ และค่านิยมมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์การการค้าในเรื่องความสุขวรรณกรรมที่ได้รับการตรวจสอบให้ความเข้าใจในธรรมชาติที่ซับซ้อนซึ่งเอื้อต่อความสุขในที่ทำงานจิตวิญญาณมีส่วนทำให้เกิดความรู้สึกมีความสุขในที่ทำงาน ซึ่งรวมถึงการมีสติและความเห็นอกเห็นใจ ซึ่งช่วยให้เข้าใจถึงลักษณะเฉพาะของการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมโดยสร้างความเชื่อมโยงระหว่างองค์กรและพนักงาน ซึ่งจะทำให้องค์กรรู้สึกมั่นใจและปลอดภัย

Khaled adnan Bataineh (2019) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานความสุขและประสิทธิภาพของพนักงาน โดยใช้แบบสอบถามเพื่อทดสอบแบบจำลองดังกล่าว โดยใช้ชุดข้อมูลของพนักงานจำนวน 289 คน จากอุตสาหกรรมยาในประเทศจอร์แดนได้ทำการศึกษาการถดถอยพหุคูณ เพื่อตรวจสอบสมมติฐานการวิจัย ผลการวิจัยพบว่าความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานและสุขส่งผลเชิงบวกต่อการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทั้งนี้ ความพึงพอใจในงานไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ผลลัพธ์ที่มีผลกระทบอย่างมากต่อภาคอุตสาหกรรมยาในจอร์แดน และพนักงานที่มีความสุขในการมีส่วนร่วมมีบทบาทต่อการทำงานมากขึ้น ในขณะที่เพลิตเพลิกับความพึงพอใจในงานในระดับที่มากขึ้น ตามที่รายงานโดย American Psychological Association (2014) นายจ้างสนับสนุนความสำคัญในการทำให้ลูกจ้างมีความสุข ซึ่งในประเทศไต้หวันได้กล่าวว่าการทำให้พนักงานมีความสุขเป็นปัจจัยหลักที่นำไปสู่การยอมรับนายจ้างที่ดีที่สุดความกังวลหลักของพวกเขาคือการมีส่วนร่วมของพนักงาน เนื่องจากคนงานที่มีส่วนร่วมดูเหมือนจะมีระดับแรงจูงใจที่สูงกว่า ในขณะที่แสดงให้เห็นถึงการมีส่วนร่วมในงานและองค์กรของพวกเขาเพิ่มขึ้น และระดับการผลิตและความพร้อมในการทำงานเพื่อความอยู่รอดและการเติบโตขององค์กร

Komal Nagar, Dr. Surekha Rana and Anurag Kasana (2024) ได้ศึกษาบทบาทของความผูกพันในการทำงานในฐานะตัวกลางในความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในที่ทำงานของพนักงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มเป้าหมายงานวิจัยเป็นพนักงานระบบสารสนเทศในเมือง Noida และ Gurugram ที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค NCR โดยใช้แบบสอบถามที่มีการปรับโครงสร้างซอฟต์แวร์ทางสถิติ Smart PLS 4

การวิเคราะห์มุ่งเน้นไปที่แบบจำลองการวัดแบบจำลองโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่าความสุขในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันในการทำงาน ความผูกพันในงานส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน ความสุขในการทำงานยังส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานด้วย ความผูกพันในการทำงานเป็นสื่อกลางในความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน การวิจัยนี้ใช้การมีส่วนร่วมในงานระหว่างความสุขและการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อความคิดริเริ่มเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในที่ทำงานและประสิทธิภาพของพนักงาน ความสุขในที่ทำงานและการมีส่วนร่วมของพนักงาน และประสิทธิภาพของพนักงาน บทบาทของการมีส่วนร่วมในการทำงานในฐานะตัวกลางที่มีศักยภาพระหว่างความสุขในการทำงานและประสิทธิภาพของพนักงานได้รับความสนใจ

Baek-Kyoo Joo (2017) ศึกษาวิจัยเรื่องความสุขในสถานที่ทำงานการมีส่วนร่วมในการทำงาน ความพึงพอใจในอาชีพ และความเป็นอยู่ที่ดีส่วนบุคคล ศึกษาผลกระทบของการรับรู้การสนับสนุนองค์กรและทุนทางจิตวิทยาของความสุขในการทำงานของพนักงาน เก็บข้อมูลใช้แบบสอบถามกลุ่มเป้าหมายคือพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในเกาหลีใต้ จำนวน 550 คน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณวิเคราะห์เชิงสถิติ วิเคราะห์ปัจจัยยืนยัน วิเคราะห์ความน่าเชื่อถือและความสัมพันธ์ และวิเคราะห์การสร้างความจำลองสมการเชิงโครงสร้าง ผลการวิจัยพบพนักงานมีส่วนร่วมในงาน พึงพอใจในอาชีพ ในปัจจัยด้านโอกาสในการเติบโต การจัดการประสิทธิภาพการทำงาน และการจ่ายค่าตอบแทนและรู้สึกมีความสุขในชีวิตมากขึ้น และการจัดหาพนักงาน การฝึกอบรม และการพัฒนาสูงขึ้น การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นตัวกลางในการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างผลการดำเนินงานมีผลทางอ้อมผ่านความพอใจในอาชีพ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรผลลัพธ์ทั้งสาม พบว่าความพอใจในอาชีพเป็นตัวกลางในการเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการทำงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมไทยและต่างประเทศพบว่างานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขหรือความสุขในการทำงาน โดยใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ส่วนใหญ่ใช้วิธีเชิงปริมาณสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Independent Samples t-test, One-Way ANOVA และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยภาพรวม พบว่างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลองค์กรแห่งความสุขมีหลายปัจจัยที่สำคัญ เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การบริหารทรัพยากรบุคคล ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดี ความสัมพันธ์ของบุคลากร สภาพแวดล้อมในการทำงาน นโยบายและการบริหารจัดการ สวัสดิการและผลประโยชน์ ความก้าวหน้าในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยที่กล่าวมานี้ ส่งผลต่อความสุขของบุคลากรในองค์กร และการบริหารงานขององค์กรส่งผลต่อความสุขและความผูกพันของบุคลากร การสร้างองค์กรแห่งความสุขจึงต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกคนในองค์กรเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน มีแนวทางการพัฒนาองค์กรร่วมกันด้วย รวมไปถึงการพัฒนาความรู้ตนเองของเจ้าหน้าที่การทำงานเป็นทีม การบริหารเวลาและการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว ตลอดจนการมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดีในด้านคุณธรรมและความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรในองค์กร

บทที่ 3

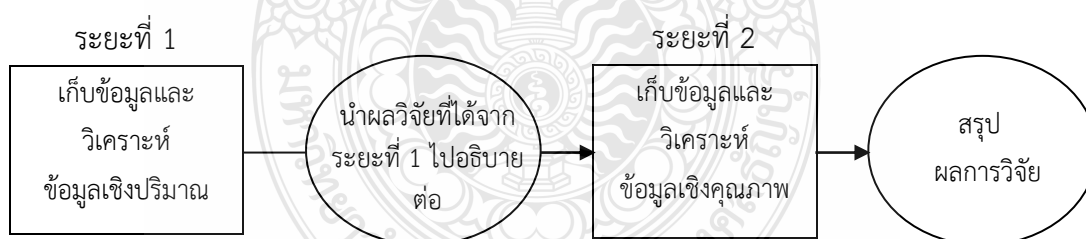
วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลาง กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed method Research) โดยการใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณเป็นหลักและเสริมด้วยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

- 3.1 การออกแบบวิจัย
- 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 การออกแบบวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed method Research) รูปแบบ Explanatory Sequential Design ซึ่งแบ่งเป็น 2 ขั้นตอน โดยขั้นตอนที่ 1) เริ่มจากการเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ และขั้นตอนที่ 2) เก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3.1 รูปแบบการวิจัยแบบผสมผสาน

ที่มา: Adapted from Creswell & Plano Clark (2018)

การวิจัยนี้ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงผสมผสาน (Mixed method Research) โดยการใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณเป็นหลักและเสริมด้วยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ดังแสดงในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 ระเบียบวิธีวิจัย

ลำดับที่	วัตถุประสงค์	วิธีวิจัย	วิธีวิเคราะห์ข้อมูล
1	เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลาง กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์	วิธีวิจัยเชิงปริมาณ	สถิติที่ใช้ - ค่าเฉลี่ย (Mean) - ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation, SD) - ค่าความถี่ (Frequency) - ร้อยละ (Percentage)
2	เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์	วิธีวิจัยเชิงปริมาณ และ วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ	- การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุ (Multiple Regression) - การวิเคราะห์เนื้อหา
3	เพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางการบริหารจัดการสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลาง กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์	วิธีวิจัยเชิงปริมาณ และ วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ	การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานที่ภายในหน่วยงานส่วนกลางของกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ประกอบด้วยข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการทั่วไป และพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป จำนวน 1,300 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 กรกฎาคม 2567) ดังแสดง ในตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 จำนวนประชากรจำแนกตามประเภทของบุคลากร

หน่วยงานส่วนกลาง	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการทั่วไป	พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	รวม
หน่วยงานตามกฎหมายกระทรวงสาธารณสุข					
1. กลุ่มตรวจสอบภายใน	3		3	2	8
2. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	4		2	3	9
3. สำนักงานเลขานุการกรม	47	7	27	44	125
4. กองแผนงานและวิชาการ	11		11	11	33
5. สถาบันชีววัตถุ	40	4	4	4	52
6. สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สาธารณสุข	187	19	5	70	281
7. สถาบันวิจัยสมุนไพร	76		2	41	119
8. สำนักคุณภาพและความปลอดภัยอาหาร	138	2	1	30	171
9. สำนักเครื่องสำอางและวัตถุอันตราย	40		2	8	50
10. สำนักรังสีและเครื่องมือแพทย์	39	1	10	26	76
11. สำนักมาตรฐานห้องปฏิบัติการ	38	2	3	8	51
12. สำนักยาและวัตถุเสพติด	105		1	19	125
หน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นเป็นการภายใน					
13. สถาบันชีววิทยาศาสตร์ทางการแพทย์	88	1	3	45	137
14. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ	14			4	18
15. สำนักวิชาการวิทยาศาสตร์การแพทย์	5		3	4	12
16. กลุ่มงานจริยธรรม	3		1		4
17. กองทดสอบความชำนาญ	11	2		2	15
18. ศูนย์รวมบริการ	2		4	5	11
19. กองความร่วมมือระหว่างประเทศ	1		2		3
รวม	852	38	84	326	1,300

แหล่งที่มา: ข้อมูล ณ วันที่ 1 กรกฎาคม 2567 จำนวน 1,300 คน
(เอกสารจากฝ่ายการเจ้าหน้าที่ กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์, 2567)

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ภายในหน่วยงานส่วนกลางของ กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ประกอบด้วยข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการทั่วไป และพนักงาน กระทรวงสาธารณสุขทั่วไป จำนวน 297 คน ได้มาโดยตารางสำเร็จของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1977) โดยกำหนดการยอมรับค่าความคลาดเคลื่อน 5% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จำนวน กลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 297 คน เพื่อป้องกันความผิดพลาดจากแบบสอบถามที่กลับคืนมา ไม่ครบถ้วน สมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงเพิ่มจำนวนแบบสอบถามอีก 20 ชุด ($297+20=317$) กลุ่มตัวอย่าง จึงเท่ากับ 317 คน หลังจากนั้น ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota sampling) โดยคำนึงถึงสัดส่วนประชากรของ แต่ละหน่วยงาน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) ดังตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 กลุ่มตัวอย่าง

หน่วยงานส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์	จำนวนบุคลากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. กลุ่มตรวจสอบภายใน	8	2
2. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	9	2
3. สำนักงานเลขานุการกรม	125	30
4. กองแผนงานและวิชาการ	33	8
5. สถาบันชีววัตถุ	52	13
6. สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สาธารณสุข	281	69
7. สถาบันวิจัยสมุนไพรม	119	29
8. สำนักคุณภาพและความปลอดภัยอาหาร	171	42
9. สำนักเครื่องสำอางและวัตถุอันตราย	50	12
10. สำนักรังสีและเครื่องมือแพทย์	76	19
11. สำนักมาตรฐานห้องปฏิบัติการ	51	12
12. สำนักยาและวัตถุเสพติด	125	30
13. สถาบันชีววิทยาศาสตร์ทางการแพทย์	137	33
14. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ	18	4
15. สำนักวิชาการวิทยาศาสตร์การแพทย์	12	3
16. กลุ่มงานจริยธรรม	4	1
17. กองทดสอบความชำนาญ	15	4
18. ศูนย์รวมบริการ	11	3
19. กองความร่วมมือระหว่างประเทศ	3	1
รวม	1,300	317

3.2.2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักกับการวิจัยเชิงคุณภาพ

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ได้มาโดยการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยกำหนดเป็น 3 กลุ่ม โดยมีเกณฑ์การคัดเลือก ดังนี้

2.1 ผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหารระดับหน่วยงานจำนวน 2 คน โดยเป็นผู้บริหารระดับรองอธิบดีที่มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงกับการบริหารงานบุคคล

2.2 หัวหน้ากลุ่มงาน จำนวน 2 คน โดยเป็นผู้บริหารหน่วยงานระดับผู้อำนวยการหรือหัวหน้ากลุ่มงานที่มีประสบการณ์บริหารงานบุคคล อย่างน้อย 2 ปี

2.3 เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ จำนวน 4 คน โดยเลือกจากประเภทของบุคลากรที่มาจากหลากหลายกลุ่ม ได้แก่ ข้าราชการ 2 คน พนักงานราชการทั่วไป 1 คน และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข 1 คน ที่ได้ปฏิบัติราชการมาแล้วอย่างน้อย 3 ปี

2.4 ผู้ให้ข้อมูลมีความยินยอมให้ข้อมูลการสัมภาษณ์กับผู้วิจัย ดังแสดงในตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3.4 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักกับการวิจัยเชิงคุณภาพ

ลำดับ	ประเภทบุคลากร	จำนวน
1	ผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหารหน่วยงาน	2 คน
2	หัวหน้ากลุ่มงาน	2 คน
3	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ	4 คน
รวมทั้งหมด		8 คน

ตารางที่ 3.5 กำหนดรหัสผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ลำดับ	กลุ่ม	รหัส
1	ผู้บริหารสูงและผู้บริหารหน่วยงาน	P01 – P02
2	หัวหน้ากลุ่มงาน	P03 – P04
3	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ	P05 – P08

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ปัจจัยด้านคุณลักษณะของบุคคล ประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ประเภทของตำแหน่ง เป็นแบบสอบถามลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข ลักษณะเป็นแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert Scale) จำนวน 26 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความสุขของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ได้แก่ สุขภาพดี ผ่อนคลาย น้ำใจงาม คุณธรรม ครอบคลุมที่ดี สังคมดี การหาความรู้ และใช้เงินเป็น ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert Scale) จำนวน 40 ข้อ

ซึ่งมีความหมายตรงกับระดับความเห็นด้วย เพียงช่องเดียว โดยแต่ละช่องมี ดังนี้

5	หมายถึง ระดับความเห็นด้วย	มากที่สุด
4	หมายถึง ระดับความเห็นด้วย	มาก
3	หมายถึง ระดับความเห็นด้วย	ปานกลาง
2	หมายถึง ระดับความเห็นด้วย	น้อย
1	หมายถึง ระดับความเห็นด้วย	น้อยที่สุด

เกณฑ์ในการประเมินเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ซึ่งดัดแปลงมาจากการประเมินและการแปลความหมายค่าเฉลี่ยของธานินทร์ ศิลป์จารุ (2563) แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง ระดับความเห็นด้วย มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง ระดับความเห็นด้วย มาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง ระดับความเห็นด้วย ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง ระดับความเห็นด้วย น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง ระดับความเห็นด้วย น้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหาและแนวทาง เป็นการให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอแนะความคิดเห็นเพิ่มเติม เกี่ยวกับแบบสอบถามหรือองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้รูปแบบคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นของตน

3.3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi – structured Interview) เป็นแบบคำถามปลายเปิด (Open – ended Question) แบ่งเป็น 4 ด้าน โดยมีแนวคำดังนี้

ด้านที่ 1 นโยบาย แผนหรือโครงการกิจกรรมส่งเสริมในการเป็นองค์กรแห่งความสุข

ด้านที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลาง
กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

ด้านที่ 3 ปัญหาหรืออุปสรรค ในการบริหารจัดการสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข
ของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

ด้านที่ 4 แนวทางหรือวิธีการบริหารจัดการ ที่จะนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข
ของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. ผู้วิจัยพัฒนาแบบสอบถามจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรมและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งความสุข

2. นำร่างแบบสอบถามการวิจัยให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้อง

3. ความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยพัฒนาแบบสอบถามที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมแล้ว หลังจากนั้นได้นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ พิจารณาและตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content validity) ด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item-object congruence: IOC) และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ (Wording) เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปสอบถามในการเก็บข้อมูลจริง จำนวน 3 ท่าน ดังนี้

ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือแบบสอบถาม

3.1 ดร.จารุวรรณ หมั่นมี นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ

กลุ่มงานวิจัยและประเมินเทคโนโลยี

โรงพยาบาลราชวิถี ผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติการวิจัย

3.2 นางสาวรณนา เจริญสวรรค์ ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

3.3 ผศ.ดร.วลัยพร ชินศรี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์

IOC หมายถึง ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ มีค่าอยู่ระหว่าง 1 ถึง -1 ข้อคำถามที่มีความตรงตามเนื้อหาจะมีค่า IOC เข้าใกล้ 1.00 ถ้าข้อใดมีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 ควรจะปรับปรุงข้อคำถามใหม่ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัดสามารถคำนวณได้จากสูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

- ΣR หมายถึง ผลรวมของคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญทุกคน
- N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ
- ค่าคะแนน 1 หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
- ค่าคะแนน 0 หมายถึง ข้อคำถามที่ไม่แน่ใจว่ามีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ 9
- ค่าคะแนน -1 หมายถึง ข้อคำถามไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

โดยผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ของความสอดคล้อง (Index of item-object congruence: IOC) เท่ากับ 1.00

4. การตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้แก้ไขและปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเรียบร้อยแล้ว หลังจากนั้นได้นำแบบสอบถามไปทำการทดสอบ (Try-out) จำนวน 30 ชุด กับกลุ่มประชากรที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง หลังจากนั้นนำมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์ของครอนบาค (Cronbach's alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.954

5. หลังจากปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยเรียบร้อยแล้วผู้วิจัยจึงยื่นเอกสารเพื่อขอการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์เพื่อขออนุมัติการเก็บข้อมูลการวิจัย

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรส่วนกลางของกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ โดยมีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูล
2. ประสานงานกับหน่วยงานส่วนกลางของกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์เพื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามกลุ่มตัวอย่างและติดต่อประสานกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อกำหนดหมายเวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์
3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 317 ราย ให้ครบตามที่กำหนดไว้ โดยการแจ้งหนังสือเวียนขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามแบบอิเล็กทรอนิกส์ Googleform เพื่อเก็บข้อมูลและหลังจากนั้นดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลตามวันและเวลาที่นัดหมายไว้
4. หลังจากเก็บข้อมูล ผู้วิจัยทำการตรวจสอบข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพว่ามีความสมบูรณ์ของข้อมูลหรือไม่ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความถูกต้องสมบูรณ์

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

3.6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

หลังจากรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามทั้งหมดมาดำเนินการ ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม แล้วนำมาลงรหัสข้อมูลและนำมาวิเคราะห์ประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล

2. วิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage)

3. วิเคราะห์ระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation, S.D.)

4. วิเคราะห์ระดับความสุขของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation, S.D.)

5. ทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ โดยใช้สถิติเชิงอนุมานด้วยการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุ (Multiple Regression) แบบ Enter

3.6.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

1. ข้อมูลเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาแนวทางหรือวิธีการบริหารจัดการที่นำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ โดยวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

2. การตรวจสอบข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้การตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Data Triangulation) สุภางค์ จันทวานิช (2552, หน้า 32) เพื่อตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล และการตรวจว่า ข้อมูลที่ ผู้วิจัยได้นั้นถูกต้องหรือไม่ ในการวิจัยนี้ผู้วิจัย ใช้วิธีการตรวจสอบของข้อมูลจากผู้ให้สัมภาษณ์ 3 กลุ่มที่หลากหลายแตกต่างกัน ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับหน่วยงานและหัวหน้ากลุ่มงาน และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ เพื่อตรวจสอบว่าข้อมูลที่ได้รับต่าง ๆ นั้น สอดคล้องกันหรือไม่

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลาง กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ มีวัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อ 1) ศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ 2) วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ 3) ศึกษาปัญหาและแนวทางการบริหารจัดการสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

4.1 สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายจากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงกำหนดความหมายของสัญลักษณ์ ดังนี้

n	แทน	ค่าจำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
F	แทน	ค่าสถิติในการแจกแจงแบบเอฟ (F- distribution)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ t – distribution
k	แทน	ค่าจำนวนตัวแปรอิสระที่ใช้สมการถดถอย
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตัวพยากรณ์รูปคะแนนมาตรฐาน
r	แทน	ค่าความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปร
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
SE_b	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตัวพยากรณ์
SE_{cst}	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนแต่ละตัวยกกำลังสอง
MS	แทน	ค่าความแปรปรวน
Z	แทน	ค่าคะแนนมาตรฐานของตัวพยากรณ์
$\hat{Y}$	แทน	ค่าสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Sig.	แทน	ความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	แสดงความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	แสดงความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.10
H_0	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H_1	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)

4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลออกเป็น 5 ส่วน ตามลำดับ ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในตอบแบบสอบถาม ได้แก่

1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) ประเภทตำแหน่ง 5) ระยะเวลาการทำงาน

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลาง กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ โดยใช้ตัวแปรตาม คือ แนวคิดความสุข 8 ประการ ได้แก่ 1) สุขภาพดี 2) ผ่อนคลาย 3) น้ำใจงาม 4) คุณธรรม 5) ครอบครัวที่ดี 6) สังคมดี 7) หาคำความรู้ และ 8) ใช้เงินเป็น

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลาง กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 5 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางการบริหารจัดการสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลาง กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3.1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 จำนวน(ความถี่) และร้อยละของบุคลากร จำแนกตาม 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) ประเภทตำแหน่ง 5) ระยะเวลาการทำงาน

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	107	33.80
หญิง	201	63.40
เพศทางเลือก	8	2.50
ไม่ประสงค์จะระบุ	1	0.30
รวม	317	100
อายุ		
20-24 ปี	8	2.50
25-29 ปี	39	12.30
30-34 ปี	66	20.80
35-39 ปี	43	13.60
40-44 ปี	51	16.10
45-49 ปี	53	16.70
50 ปีขึ้นไป	57	18.00
รวม	317	100

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	35	11.00
ปริญญาตรี	175	55.20
ปริญญาโท	87	27.40
ปริญญาเอก	20	6.30
รวม	317	100
ประเภทตำแหน่ง		
ข้าราชการ	224	70.70
ลูกจ้างประจำ	11	3.50
พนักงานราชการทั่วไป	27	8.50
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ทั่วไป	55	17.4
รวม	317	100
ระยะเวลาการทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	120	37.90
6 – 10 ปี	52	16.40
11 – 15 ปี	37	11.70
16 – 20 ปี	25	7.90
21 ปีขึ้นไป	83	26.20
รวม	317	100

จากตารางที่ 4.1 สามารถสรุปจำนวนของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 317 คน ได้ดังนี้

ด้านเพศ พบว่า บุคลากรทั้งหมดจำนวน 317 คน เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 33.80 เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 63.40 เป็นเพศทางเลื้อก คิดเป็นร้อยละ 2.50 และไม่ประสงค์จะระบุ คิดเป็นร้อยละ 0.30

ด้านอายุ พบว่า อายุของผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 317 คน ช่วงอายุที่ตอบแบบสอบถามมากที่สุด คือ 30-34 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.80 ลำดับถัดมาเป็นอายุ ตั้งแต่ 45-49 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.70 และน้อยที่สุดคืออายุ ตั้งแต่ 20-24 ปี คิดเป็นร้อยละ 2.50

ด้านระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 55.20 ลำดับถัดมาเป็นปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 27.40 และน้อยที่สุดคือปริญญาเอก

ด้านประเภทตำแหน่ง พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ตำแหน่งประเภทข้าราชการมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 70.70 และลำดับถัดมาเป็นตำแหน่งประเภทพนักงานกระทรวงสาธารณสุข คิดเป็นร้อยละ 17.40 และน้อยที่สุดคือตำแหน่งประเภทลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 3.50

ด้านระยะเวลาการทำงาน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.90 ลำดับถัดมาเป็น 21 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 26.20 และลำดับสุดท้าย ระยะเวลาทำงาน 16-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.90

4.3.2 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลาง กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ (n = 317) โดยรวม

ความสุขขององค์กร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. สุขภาพดี Happy Body	3.68	0.81	มาก	8
2. ผ่อนคลาย Happy Relax	3.70	0.63	มาก	7
3. น้ำใจงาม Happy Heart	4.03	0.72	มาก	4
4. คุณธรรม Happy Soul	4.21	0.58	มาก	1
5. ครอบครัวที่ดี Happy Family	3.92	0.75	มาก	5
6. สังคมดี Happy Society	4.17	0.62	มาก	2
7. หาคำารู้ Happy Brain	4.16	0.69	มาก	3
8. ใช้เงินเป็น Happy Money	3.84	0.71	มาก	6
รวม	3.97	0.56	มาก	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลาง กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.97$, S.D.=0.56) พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านคุณธรรม ($\bar{X}=4.21$, S.D.=0.58) ด้านสังคมดี ($\bar{X}=4.17$, S.D.=0.62) ด้านหาคำารู้ ($\bar{X}=4.16$, S.D.=0.69) ด้านน้ำใจงาม ($\bar{X}=4.03$, S.D.=0.72) ด้านครอบครัวที่ดี ($\bar{X}=3.92$, S.D.=0.75) ด้านใช้เงินเป็น ($\bar{X}=3.84$, S.D.=0.71) ด้านผ่อนคลาย ($\bar{X}=3.70$, S.D.=0.63) และ ด้านสุขภาพดี ($\bar{X}=3.68$, S.D.=0.81) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกรายด้านของระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ด้านสุขภาพดี

ด้านสุขภาพดี	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. หน่วยงานของท่านส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างน้อย 3 วันต่อ สัปดาห์	3.24	1.10	ปานกลาง	5
2. ท่านรับประทานอาหารเช้า ในทุกๆ วัน	3.93	1.19	ปานกลาง	2
3. หน่วยงานของท่านมีการรณรงค์การดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ในช่วงเทศกาล	3.62	1.16	มาก	4
4. หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญเรื่องของสุขอนามัย	3.94	0.96	มาก	1
5. ท่านมีความพึงพอใจกับกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพกายของหน่วยงานของท่านในตอนนี้	3.66	0.97	มาก	3
รวม	3.68	0.81	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขด้านสุขภาพดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.68$, S.D.=0.81) พิจารณาเป็นรายข้อคำถาม พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อที่ 4 หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญเรื่องของสุขอนามัย ($\bar{X}=3.94$, S.D.=0.96) ข้อที่ 2 ท่านรับประทานอาหารเช้าในทุกๆ วัน ($\bar{X}=3.93$, S.D.=1.19) ข้อที่ 5 ท่านมีความพึงพอใจกับกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพกายของหน่วยงานของท่านในตอนนี้ ($\bar{X}=3.66$, S.D.=0.97) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกรายด้านของระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ด้านผ่อนคลาย

ด้านผ่อนคลาย	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. ท่านมีเวลาทำกิจกรรมพักผ่อนหย่อนใจ เช่น ช็อปปิ้ง อ่านหนังสือ ดูโทรทัศน์ ฟังเพลง	3.62	0.96	มาก	4
2. ท่านมีความสุขที่หน่วยงานจัดกิจกรรมหรือโครงการ เสริมสร้าง ความผ่อนคลาย เช่น จัดการแข่งขันกีฬาประจำปี หรือ กิจกรรมตามเทศกาล	3.84	0.97	มาก	2
3. เมื่อมีปัญหาในการทำงานท่านมีหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงานให้คำปรึกษา	3.91	0.95	มาก	1
4. ท่านมีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอในทุกๆ วัน	3.66	0.97	มาก	3
5. ท่านมีความเครียดจากปัญหาการทำงาน	3.48	1.06	ปานกลาง	5
รวม	3.70	0.63	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านผ่อนคลาย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.70$, $S.D.=0.63$) พิจารณาเป็นรายข้อคำถาม พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 3 เมื่อมีปัญหาในการทำงานท่านมีหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงานให้คำปรึกษา ($\bar{X}=3.91$, $S.D.=0.95$) ข้อที่ 2 ท่านมีความสุขที่หน่วยงานจัดกิจกรรมหรือโครงการ เสริมสร้าง ความผ่อนคลาย เช่น จัดการแข่งขันกีฬาประจำปี หรือกิจกรรมตามเทศกาล ($\bar{X}=3.84$, $S.D.=0.97$) ข้อที่ 4 ท่านมีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอในทุกๆ วัน ($\bar{X}=3.66$, $S.D.=0.97$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกรายด้านของระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ด้านน้ำใจงาม

ด้านน้ำใจงาม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้ท่านมีความรู้สึก เอื้ออาทร/ห่วงใยต่อคนรอบข้าง	3.90	0.86	มาก	4
2. หน่วยงานจัดกิจกรรมเพื่อให้ท่านร่วมทำ ประโยชน์เพื่อส่วนรวมในวันสำคัญประจำปี	4.13	0.76	มาก	2
3. หน่วยงานสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ท่านได้ร่วม แสดงออกถึงความมีน้ำใจ เช่น การเยี่ยมไข้ เพื่อนร่วมงาน แสดงความยินดีกับเพื่อนร่วมงาน ในโอกาสต่างๆ	3.89	0.95	มาก	5
4. หน่วยงานจัดกิจกรรมแสดงความยินดียกย่อง ชื่นชม บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเยี่ยมใน เชิงประจักษ์หรือประสบความสำเร็จได้ เลื่อนตำแหน่ง	4.03	0.92	มาก	3
5. ท่านยินดีให้เพื่อนร่วมงานมาปรึกษาปัญหาชีวิต และการทำงาน	4.23	0.74	มาก	1
รวม	4.03	0.72	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขด้านน้ำใจงาม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.03$, $S.D.=0.72$) พิจารณาเป็นรายข้อคำถาม พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 5 ท่านยินดีให้เพื่อนร่วมงานมาปรึกษาปัญหาชีวิตและการทำงาน ($\bar{X}=4.23$, $S.D.=0.74$) ข้อที่ 2 หน่วยงานจัดกิจกรรมเพื่อให้ท่านร่วมทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมในวันสำคัญประจำปี ($\bar{X}=4.13$, $S.D.=0.76$) ข้อที่ 4 หน่วยงานจัดกิจกรรมแสดงความยินดียกย่องชื่นชม บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเยี่ยมในเชิงประจักษ์หรือประสบความสำเร็จได้เลื่อนตำแหน่ง ($\bar{X}=4.03$, $S.D.=0.92$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกรายด้านของระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ด้านคุณธรรม

ด้านคุณธรรม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. เมื่อท่านทำงานผิดพลาดท่านยอมรับความผิดพลาดนั้น	4.46	0.61	มาก	1
2. ท่านยกโทษและให้อภัยต่อเพื่อนร่วมงานอย่างจริงใจที่สำนึกผิด	4.37	0.62	มาก	2
3. หน่วยงานของท่านได้นำหลักศาสนามาใช้เป็นแนวทางในการทำงาน	3.94	0.86	มาก	5
4. หน่วยงานของท่านได้ร่วมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	4.03	0.84	มาก	4
5. หน่วยงานได้ปลูกฝังท่านให้แสดงออกถึงความซื่อสัตย์ต่อการปฏิบัติหน้าที่	4.29	0.81	มาก	3
รวม	4.21	0.58	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขด้านคุณธรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.21$, S.D.=0.58) พิจารณาเป็นรายข้อคำถาม พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อที่ 1 เมื่อท่านทำงานผิดพลาดท่านยอมรับความผิดพลาดนั้น ($\bar{X}=4.46$, S.D.=0.61) ข้อที่ 2 ท่านยกโทษและให้อภัยต่อเพื่อนร่วมงานอย่างจริงใจที่สำนึกผิด ($\bar{X}=4.37$, S.D.=0.62) ข้อที่ 5 หน่วยงานได้ปลูกฝังท่านให้แสดงออกถึงความซื่อสัตย์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ ($\bar{X}=4.29$, S.D.=0.81) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกรายด้านของระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ด้านครอบครัวที่ดี

ด้านครอบครัวที่ดี	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. ท่านมีเวลาอยู่กับครอบครัว ดูแลเอาใจใส่อย่างเพียงพอ	3.75	1.04	ปานกลาง	4
2. ครอบครัวของท่านได้ชี้แนะแนวทางให้คำแนะนำในการทำงาน	3.91	0.91	มาก	3
3. หน่วยงานให้การดูแลท่านเมื่อมีปัญหาทางครอบครัวและให้กำลังใจท่านเสมอ	3.66	1.07	ปานกลาง	5
4. ครอบครัวของท่านมีความสุขและอบอุ่น	4.36	0.71	มาก	1
5. ท่านร่วมทำกิจกรรมกับสมาชิกในครอบครัวเสมอ เช่น ร่วมทำบุญ ท่องเที่ยว ออกกำลังกาย ซ้อมปิ้ง	3.95	1.00	ปานกลาง	2
รวม	3.92	0.75	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขด้านครอบครัวที่ดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.92$, S.D. = 0.75) พิจารณาเป็นรายข้อคำถาม พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ข้อที่ 4. ครอบครัวของท่านมีความสุขและอบอุ่น ($\bar{X}=4.36$, S.D.=0.71) ข้อที่ 5 ท่านร่วมทำกิจกรรมกับสมาชิกในครอบครัวเสมอ เช่น ร่วมทำบุญ ท่องเที่ยว ออกกำลังกาย ซ้อมปิ้ง ($\bar{X}=3.95$, S.D.=1.00) ข้อที่ 2. ครอบครัวของท่านได้ชี้แนะแนวทางให้คำแนะนำในการทำงาน ($\bar{X}=3.91$, S.D.=0.91) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกรายด้านของระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ด้านสังคม

ด้านสังคม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. ท่านมาปฏิบัติงานตรงตามเวลาที่หน่วยงานกำหนด	4.50	0.63	มาก	2
2. ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของหน่วยงาน	4.54	0.60	มาก	1
3. ท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติงานของหน่วยงานมีความสงบและมีความสุขในการทำงาน	3.81	0.94	มาก	5
4. เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือแก้ปัญหาเรื่องงาน	4.02	0.83	มาก	3
5. หน่วยงานของท่านมีความยืดหยุ่นการลงเวลาการปฏิบัติงานของท่านกรณีมีเหตุจำเป็นโดยไม่ทำให้ราชการเสียหาย	3.96	1.03	ปานกลาง	4
รวม	4.17	0.62	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขด้านสังคม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.17$, S.D.=0.62) พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ข้อที่ 2. ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของหน่วยงาน ($\bar{X}=4.54$, S.D.=0.60) ข้อที่ 1. ท่านมาปฏิบัติงานตรงตามเวลาที่หน่วยงานกำหนด ($\bar{X}=4.50$, S.D.=0.63) ข้อที่ 4. เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือแก้ปัญหาเรื่องงาน ($\bar{X}=4.02$, S.D.=0.83) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกรายด้านของระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ด้านการหาความรู้

ด้านหาความรู้	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. หน่วยงานของท่านสนับสนุนการค้นคว้าหาความรู้ใหม่และนำมา ประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในงาน	4.13	0.88	มาก	3
2. ท่านเข้าร่วมฟังการถ่ายทอดนโยบายของผู้บริหาร เพื่อนำมากำหนดทิศทางการทำงานของตนเอง	4.10	0.88	มาก	5
3. ท่านรับฟังข้อแนะนำเพิ่มเติมในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างาน	4.27	0.67	มาก	1
4. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่องค์กรจัดขึ้น	4.16	0.79	มาก	2
5. หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านได้รับการอบรมหรือศึกษาต่อหรือดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเอง	4.12	0.81	มาก	4
รวม	4.16	0.69	มาก	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุข ด้านหาความรู้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.16$, S.D.=0.69) พิจารณาเป็นรายข้อคำถาม พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อที่ 3. ท่านรับฟังข้อแนะนำเพิ่มเติมในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างาน ($\bar{X}=4.27$, S.D.=0.67) ข้อที่ 4. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่องค์กรจัดขึ้น ($\bar{X}=4.16$, S.D.=0.79) ข้อที่ 1. หน่วยงานของท่านสนับสนุนการค้นคว้าหาความรู้ใหม่และนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในงาน ($\bar{X}=4.13$, S.D.=0.88) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกรายด้านของระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ด้านใช้เงินเป็น

ด้านใช้เงินเป็น	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. ท่านได้บริหารจัดการการเงิน เพื่อป้องกันการมีหนี้สินระยะยาว	4.00	0.83	มาก	2
2. หน่วยงานของท่านได้นำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาเป็นแนวทางการปฏิบัติในองค์กร เช่น จัดให้มีตลาดนัดพอเพียงหรือมีการจัดทำบัญชีครัวเรือน	3.83	0.93	มาก	3
3. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอกับรายจ่ายในแต่ละเดือน	3.42	1.03	ปานกลาง	5
4. ท่านผ่อนชำระหนี้ตรงตามกำหนดเวลาเสมอ	4.37	0.84	มาก	1
5. ท่านมีเงินเก็บออมในทุกๆ เดือน	3.59	1.15	ปานกลาง	4
รวม	3.84	0.71	มาก	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุข ด้านใช้เงินเป็น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.84$, S.D.=0.71) พิจารณาเป็นรายข้อคำถาม พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อที่ 4 ท่านผ่อนชำระหนี้ตรงตามกำหนดเวลาเสมอ ($\bar{X}=4.37$, S.D.=0.84) ข้อที่ 1 ท่านได้บริหารจัดการการเงิน เพื่อป้องกันการมีหนี้สินระยะยาว ($\bar{X}=4.00$, S.D.=0.83) ข้อที่ 2. หน่วยงานของท่านได้นำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางการปฏิบัติในองค์กร เช่น จัดให้มีตลาดนัดพอเพียงหรือมีการจัดทำบัญชีครัวเรือน ($\bar{X}=3.83$, S.D.=0.93) ตามลำดับ

4.3.3 การวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลาง กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข จำนวน 6 ด้าน (n = 317) โดยรวม

ตัวแปรอิสระ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร(X_1)	4.24	0.63	มาก	1
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน(X_2)	4.05	0.70	มาก	2
ด้านนโยบายและการบริหารจัดการ(X_3)	3.88	0.79	มาก	5
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน(X_4)	4.05	0.77	มาก	3
ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์(X_5)	3.88	0.79	มาก	6
ด้านวัฒนธรรมองค์กร(X_6)	3.98	0.82	มาก	4
รวม	4.01	0.65	มาก	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข จำนวน 6 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.01$, S.D.=0.65) พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ย สูงที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร ($\bar{X}=4.24$, S.D.=0.63) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X}=4.05$, S.D.=0.70) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{X}=4.05$, S.D.=0.77) ด้านวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{X}=3.98$, S.D.=0.82) ด้านนโยบายและการบริหารจัดการ ($\bar{X}=3.88$, S.D.=0.79) และด้านสวัสดิการ และผลประโยชน์ ($\bar{X}=3.88$, S.D.=0.79) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกรายด้านของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร

1. ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1.1 การยอมรับและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา	4.18	0.75	มาก	4
1.2 การยอมรับและไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน	4.26	0.68	มาก	2
1.3 เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุน ในการทำงาน	4.39	0.69	มาก	1
1.4 ช่องทางการสื่อสารมีความเหมาะสมกับ บุคลากรแต่ละกลุ่ม	4.13	0.83	มาก	5
1.5 บุคลากรมีการแสดงออกที่เป็นมิตรและ เอื้ออาทรต่อกันและกัน	4.25	0.82	มาก	3
รวม	4.24	0.63	มาก	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.24$, S.D.=0.63) พิจารณาเป็นรายข้อคำถาม พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อที่ 1.3 เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนในการทำงาน ($\bar{X}=4.39$, S.D.=0.69) ข้อที่ 1.2 การยอมรับและไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=4.26$, S.D.=0.68) ข้อที่ 1.5 บุคลากรมีการแสดงออกที่เป็นมิตรและเอื้ออาทรต่อกันและกัน ($\bar{X}=4.25$, S.D.=0.82) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกรายด้านของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
2.1 การจัดสถานที่ในการทำงานเป็นสัดส่วนสะอาด สะดวกและปลอดภัยต่อการปฏิบัติงาน	4.21	0.80	มาก	1
2.2 หน่วยงานจัดหาวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงานมีจำนวนเพียงพอและมีความสะดวกที่จะนำมาใช้	4.20	0.79	มาก	2
2.3 หน่วยงานมีการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	4.15	0.81	มาก	3
2.4 หน่วยงานมีการจัดพื้นที่มุมพักผ่อนหรือมุมสงบๆ ในการทำงานที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์ผลงาน	3.84	1.04	ปานกลาง	5
2.5 ท่านมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมโดยรวมของหน่วยงาน	3.85	0.90	มาก	4
รวม	4.05	0.70	มาก	

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.05$, S.D.=0.70) พิจารณาเป็นรายข้อคำถาม พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อที่ 2.1 การจัดสถานที่ในการทำงานเป็นสัดส่วนสะอาด สะดวกและปลอดภัยต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.21$, S.D.=0.80) ข้อที่ 2.2 หน่วยงานจัดหาวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงานมีจำนวนเพียงพอและมีความสะดวกที่จะนำมาใช้ ($\bar{X}=4.20$, S.D.=0.79) ข้อที่ 2.3 หน่วยงานมีการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ($\bar{X}=4.15$, S.D.=0.81) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกรายด้านของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข ด้านนโยบายและการบริหารจัดการ

3. ด้านนโยบายและการบริหารจัดการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
3.1 หน่วยงานมีนโยบายให้ความสำคัญการปรับสมดุลชีวิตส่วนตัว กับการทำงาน (Work-Life Balance)	3.68	0.10	มาก	5
3.2 หน่วยงานมีการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรักและผูกพันต่อองค์กร	3.89	0.86	มาก	3
3.3 หน่วยงานมีแผนงานและโครงการสร้างความสุขแก่บุคลากร	3.78	0.98	มาก	4
3.4 ผู้บังคับบัญชา/ผู้บริหาร เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอย่างเสมอภาคกัน	4.00	0.89	มาก	2
3.5 ผู้บริหารองค์กรส่งเสริมสนับสนุนหรือเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากร	4.06	0.88	มาก	1
รวม	3.88	0.79	มาก	

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข ด้านนโยบายและการบริหารจัดการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.88$, S.D.=0.79) พิจารณาเป็นรายข้อคำถามพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.5 ผู้บริหารองค์กรส่งเสริมสนับสนุนหรือเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากร ($\bar{X}=4.06$, S.D.=0.88) ข้อที่ 3.4 ผู้บังคับบัญชา/ผู้บริหาร เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอย่างเสมอภาคกัน ($\bar{X}=4.00$, S.D.=0.89) ข้อที่ 3.2 หน่วยงานมีการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรักและผูกพันต่อองค์กร ($\bar{X}=3.89$, S.D.=0.86) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกรายด้านของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

4. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
4.1 หน่วยงานมีการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น	3.98	0.84	มาก	3
4.2 หน่วยงานมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม	4.06	0.87	มาก	2
4.3 หน่วยงานมีการจัดอบรมพัฒนาความรู้และประสบการณ์เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงาน	4.11	0.83	มาก	1
รวม	4.05	0.77	มาก	

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.05$, $S.D.=0.77$) พิจารณาเป็นรายข้อคำถาม พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 4.3 หน่วยงานมีการจัดอบรมพัฒนาความรู้และประสบการณ์เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงาน ($\bar{X}=4.11$, $S.D.=0.83$) ข้อที่ 4.2 หน่วยงานมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม ($\bar{X}=4.06$, $S.D.=0.87$) ข้อที่ 4.1 หน่วยงานมีการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ($\bar{X}=3.98$, $S.D.=0.84$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกรายด้านของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์

5. ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
5.1 หน่วยงานสนับสนุนสวัสดิการตรวจสุขภาพประจำปี	4.23	0.84	มาก	1
5.2 หน่วยงานนำระบบการพัฒนาศักยภาพบุคลากรมาใช้เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าให้บุคลากร	4.03	0.88	มาก	2
5.3 รายได้ ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	3.76	1.02	มาก	4
5.4 หน่วยงานจัดให้มีสวัสดิการสนับสนุนเงินช่วยเหลือแก่บุคลากรในเหตุการณ์ต่างๆ	3.82	0.95	มาก	3
5.5 หน่วยงานจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ เช่น ห้องสมุด Co Working Space ที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	3.56	1.08	มาก	5
รวม	3.88	0.79	มาก	

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.88$, $S.D.=0.79$) พิจารณาเป็นรายข้อคำถาม พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 5.1 หน่วยงานสนับสนุนสวัสดิการตรวจสุขภาพประจำปี ($\bar{X}=4.23$, $S.D.=0.84$) ข้อที่ 5.2 หน่วยงานนำระบบการพัฒนาศักยภาพบุคลากรมาใช้เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าให้บุคลากร ($\bar{X}=4.23$, $S.D.=0.88$) ข้อที่ 5.4 หน่วยงานจัดให้มีสวัสดิการสนับสนุนเงินช่วยเหลือแก่บุคลากรในเหตุการณ์ต่าง ๆ ($\bar{X}=3.82$, $S.D.=0.95$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกรายด้านของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข ด้านวัฒนธรรมองค์กร

6. ด้านวัฒนธรรมองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
6.1 หน่วยงานมีแผนและแนวทางการส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุข	3.84	0.95	มาก	3
6.2 หน่วยงานมีการสร้าง ปลุกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรร่วมกันทำงานเป็นทีม	3.99	0.89	มาก	2
6.3 หน่วยงานมีค่านิยมวัฒนธรรมองค์กรทำงานอย่างโปร่งใสไม่ทุจริต	4.12	0.86	มาก	1
รวม	3.98	0.82	มาก	

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข ด้านวัฒนธรรมองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.98$, S.D.=0.82) พิจารณาเป็นรายข้อคำถาม พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อที่ 6.3 หน่วยงานมีค่านิยมวัฒนธรรมองค์กรทำงานอย่างโปร่งใสไม่ทุจริต ($\bar{X}=4.12$, S.D.=0.86) ข้อที่ 6.2 หน่วยงานมีการสร้าง ปลุกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรร่วมกันทำงานเป็นทีม ($\bar{X}=3.99$, S.D.=0.89) ข้อที่ 6.1 หน่วยงานมีแผนและแนวทางการส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุข ($\bar{X}=3.84$, S.D.=0.95) ตามลำดับ

4.3.3.1 การวิจัยเชิงคุณภาพ จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) สามารถนำข้อมูลมาอธิบายเสริมผลการวิจัยเชิงปริมาณได้ ดังนี้

1) ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร

จากการศึกษาเชิงปริมาณ พบว่า ความสัมพันธ์ของบุคลากรไม่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข นั้น ผลการวิจัยเชิงคุณภาพพบมีความสอดคล้องกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเหตุผลสำคัญ 2 ประการ ดังนี้

1.1) บุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ โดยมากจะชอบอยู่แบบ safe zone ไม่ชอบมีความสัมพันธ์กับผู้ภายนอกหน่วยงาน ...ดังผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์ P02 ดังนี้

“...คือด้วยคนกรณวิทย์ชอบอยู่ safe zone ก็จะมีอยู่ในโลกของเขาอะ เขาไม่รับรู้โลกภายนอกสังเกตได้เลย ...” (สัมภาษณ์ผู้บริหารหน่วยงาน วันที่ 3 กุมภาพันธ์ 2568)

1.2) ช่วงวัยที่มีความแตกต่างเกิดความไม่เข้าใจและขัดแย้ง ทำให้ขาดความผูกพันการปฏิสัมพันธ์ระหว่างสายการปฏิบัติงานเนื่องจากสายงานวิชาการจะปฏิบัติงานอยู่ในห้องปฏิบัติการ (LAB) จึงทำให้เป็นปัญหาหรืออุปสรรคในการบริหารจัดการสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข...ดังผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์ P03 ดังนี้

“...อาจจะเป็นเรื่องต่างเจนเนอเรชั่นระหว่างรุ่นอาจจะคุยกันไม่เข้าใจก็จะเป็นส่วนหนึ่ง...เกิดความไม่เข้าใจความขัดแย้งบางเรื่อง...” (สัมภาษณ์หัวหน้ากลุ่มงาน วันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2568)

2) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานผลการวิจัยเชิงคุณภาพไม่มีความสอดคล้องกันกับผลการวิจัยเชิงปริมาณ ทั้งนี้อาจเพราะผู้ให้สัมภาษณ์ให้ความสำคัญ 2 ประการ

2.1) ความสุขในการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ในการทำงานและสิ่งแวดล้อมที่เป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งกรมมีนโยบายเรื่องของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ช่วยให้ทำงานอย่างมีความสุขได้... ดังผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์ P01

“...ความสุขในการทำงานจะต้องเป็นเรื่องของความเป็นอยู่ในเวลาอยู่ที่ทำงาน โดยเฉพาะสิ่งแวดล้อมมีความสำคัญ ผมก็จะช่วยดูแลในเรื่องของสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงาน...” (สัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง วันที่ 6 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2568)

2.2) สภาพแวดล้อมสำคัญด้วยบุคลากรใช้ชีวิตในการทำงานมากกว่าที่บ้าน หากได้ทำงานมีสิ่งอำนวยความสะดวก สภาพอากาศภายในสำนักงานเย็นสบาย ทำให้มีความสุขส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพ...ดังผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์ P07

“...สภาพแวดล้อมสำคัญ คือคุณนะ ใช้ชีวิตในการทำงานนะมากกว่าการอยู่ที่บ้าน ได้ะทำงานสบายที่ทำงานเย็นสบาย...สภาพแวดล้อมเป็นปัจจัยสำคัญ คุณจะทำงานอย่างมีความสุข...” (สัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ เมื่อวันที่ 31 มกราคม พ.ศ.2568)

3) นโยบายและการบริหารจัดการ

จากการศึกษาเชิงปริมาณพบว่า นโยบายและการบริหารจัดการส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข สอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงคุณภาพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเหตุผลสำคัญ 2 ประการ ดังนี้

3.1) เรื่องการรับฟังบุคลากรทุกระดับจะทำให้แก้ไขปัญหาลดอุปสรรคในการทำงาน...ดังผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์ P01

“...การรับฟังบุคลากรทุกระดับจะช่วยให้การทำงานมีทางออกโดยเฉพาะเมื่อมีอุปสรรคและปัญหา...” (สัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง วันที่ 6 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2568)

3.2) ผู้นำองค์กรต้องสร้างค่านิยมเรื่องความสุข ส่งผลให้ปฏิบัติงานดีสังคมในการทำงานดี เรื่ององค์กรแห่งความสุขจึงควรเป็นนโยบายลำดับแรก...ดังผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์ P02

“...เริ่มจากผู้นำ...ต้องสร้างค่านิยมให้ทุกคนมองว่า เอ๊ะ จะทำยังไงให้ทุกคนมีความสุข ...ถ้าทุกคน มีความสุขงานก็จะออกมาดีสังคมก็จะดี ทุกอย่างก็จะดีไปหมด เพราะฉะนั้นเรื่ององค์กรมีความสุขเนี่ย พี่เอาเป็นตัวแรกในวันที่ผมบ่นนโยบาย...” (สัมภาษณ์ผู้บริหารหน่วยงาน วันที่ 3 กุมภาพันธ์ 2568)

4) ความก้าวหน้าในการทำงาน

จากการศึกษาเชิงปริมาณพบว่า ความก้าวหน้าในการทำงานส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขและสอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงคุณภาพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าเหตุผลสำคัญประการ ดังนี้

4.1) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยการฝึกอบรมการให้ความรู้และทักษะใหม่ๆ และการสนับสนุนให้บุคลากรเติบโตในสายงาน...ดังผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์ P06

“...ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยการฝึกอบรม การให้ความรู้และทักษะใหม่ๆ และการสนับสนุนให้บุคลากรเติบโตในสายงาน...” (สัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ วันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2568)

4.2) การบริหารจัดการความก้าวหน้าในสายงานสนับสนุน เช่น การศึกษาต่อระดับปริญญาโท การศึกษาดูงานต่างประเทศ การอบรมหลักสูตรระยะสั้นๆ ที่พัฒนาบุคลากร เพื่อให้เห็นถึงความเจริญก้าวหน้าในสายงานในอนาคตและเพื่อเป็นการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ...ดังผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์ P04

“...เรื่องของความก้าวหน้าในอาชีพของสายงานสนับสนุน รู้สึกว่าเรายังไม่ให้ความสำคัญ อย่างเช่น การศึกษาเรียนต่อหรือการให้โอกาสไปดูงานในต่างประเทศ...” (สัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ วันที่ 31 มกราคม 2568)

5) สวัสดิการและผลประโยชน์

จากการศึกษาเชิงปริมาณพบว่า สวัสดิการและผลประโยชน์ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขและสอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงคุณภาพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าเหตุผลสำคัญ 3 ประเด็น ดังนี้

5.1) เรื่องการดูแลสวัสดิการต่างๆ ที่เป็นองค์ประกอบหลัก...ดังผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์ P01
“...เรื่องของการดูแลสวัสดิการด้านอื่นๆ ต้องเป็นองค์ประกอบหลักๆ...” (สัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง วันที่ 6 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2568)

5.2) มีสวัสดิการต่างๆ มีที่พักผ่อนหย่อนใจ...ดังผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์ P03
“...เรื่องของการสวัสดิการต่างๆ การมีที่พักผ่อนหย่อนใจอะไร ต่างๆ...” (สัมภาษณ์หัวหน้ากลุ่มงาน วันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2568)

5.3) การจัดสวัสดิการให้มีแหล่งซื้อขายสินค้าอุปโภค บริโภค อำนวยความสะดวกสำหรับเจ้าหน้าที่ และร้านค้าอาหารที่มีราคาประหยัดช่วยลดค่าใช้จ่าย...ดังผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์ P04

“...มีการจัดสวัสดิการให้มีตลาดสำหรับอำนวยความสะดวกสำหรับเจ้าหน้าที่ และร้านค้าอาหารที่ราคาถูกช่วยลดค่าครองชีพ...” (สัมภาษณ์หัวหน้ากลุ่มงาน วันที่ 31 มีนาคม 2568)

6) วัฒนธรรมองค์กร

จากการศึกษาเชิงปริมาณพบว่า วัฒนธรรมองค์กรในการทำงานที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข และสอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงคุณภาพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าเหตุผลสำคัญ 3 ประการ ดังนี้

6.1) วัฒนธรรมองค์กรในการทำงานทุกคนต้องช่วยกันสร้างบรรยากาศที่ดี โดยต้องเรียนรู้ความแตกต่างและปัญหาของผู้อื่น รวมถึงการจัดการอารมณ์ที่ต้องใช้วุฒิภาวะ โดยเฉพาะผู้นำที่ต้องมีวุฒิภาวะในการจัดการ...ดังผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์ P02

“...ทุกคนต้องช่วยกันสร้างบรรยากาศ มันถึงจะเป็นองค์กรแห่งการมีความสุข... ทุกคนต้องเรียนรู้ที่จะอยู่กับปัญหาต่างๆ ได้ ที่สำคัญเรื่องวิธีการจัดการอารมณ์ มันต้องมีวุฒิภาวะก็อย่างที่บอกว่าผู้นำเนี่ยวุฒิภาวะไม่ได้มีไม่ได้เลย...” (สัมภาษณ์ผู้บริหารหน่วยงาน วันที่ 3 กุมภาพันธ์ 2568)

6.2) กิจกรรมพี่สอนน้องเป็นพี่เลี้ยงให้กับบุคลากรใหม่ในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์กรการถ่ายทอดองค์ความรู้ ประสบการณ์ทำงานที่อยู่กับตัวบุคคลให้มีผู้สืบทอดองค์ความรู้ด้วย...ดังผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์ P03

“...น่าจะเป็นเรื่อง พี่สอนน้องในส่วนของที่จะได้สร้างความผูกพันก็คือพี่ที่จะเป็นพี่เลี้ยงให้กับน้องการให้รู้เรื่องการปฏิบัติงาน...” (สัมภาษณ์หัวหน้ากลุ่มงาน วันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2568)

6.3) การมีจิตอาสาที่ไม่ได้ปฏิบัติด้วยการบังคับ ช่วยสร้างนิสัยของบุคลากรให้เกิดเป็นการปฏิบัติที่คุ้นชิน เกิดเป็นความสุขในการร่วมมือช่วยกันในการปฏิบัติงานให้สำเร็จร่วมกัน... ดังผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์ P07

“...มีการดำเนินการภายในหน่วยงานที่เข้าวัดทำบุญกิจกรรมจิตอาสาอะไรอย่างเงี้ย...มีจิตอาสาจริงจริงอะไรอย่างเงี้ย มาจากภายในไม่ได้เป็นการบังคับอะไร...เราทำมาแล้วคุ้นชิน...” (สัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ วันที่ 31 มกราคม พ.ศ.2568)

4.3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐาน

ในการวิเคราะห์ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลาง กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณเส้นตรง (Multiple Regression Analysis) ขั้นแรกผู้วิจัยตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ดังนี้

1) ตรวจสอบค่าความคลาดเคลื่อนของแต่ละค่าเป็นอิสระกันของตัวแปร (Autocorrelation) โดยการพิจารณาจากค่า Durbin-Watson เท่ากับ 1.96 (ตารางที่ 4.18) ซึ่งอยู่ระหว่าง 1.5–2.5 (Durbin & Watson, 1951) จึงสรุปได้ว่าตัวแปรอิสระนั้นสามารถนำมาใช้ในการทดสอบไม่มีความสัมพันธ์ภายในตัวเอง

2) การตรวจปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระหรือ Multicollinearity โดยตรวจสอบค่า Tolerance ไม่ต่ำกว่า 0.10 ส่วนค่า Variance Inflation Factor (VIF) ทุกตัวแปร ต้องมีค่าน้อยกว่า 10 จึงจะสรุปได้ว่าไม่มีปัญหา Multicollinearity (สุวิมล ติรภานันท์, 2555, หน้า 73) ซึ่งจากการตรวจสอบค่า Tolerance ของตัวแปรปัจจัย พบว่ามีค่าตั้งแต่ 0.203–0.507 และค่า Variance Inflation factor (VIF) ของตัวแปรปัจจัยมีค่าตั้งแต่ 1.97–0.92 (ตารางที่ 4.18) ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์แสดงว่าปัจจัยแต่ละตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างเหมาะสมและไม่มีปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity)

3) การตรวจสอบความเป็นอิสระของความคลาดเคลื่อน โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ มีค่าระหว่าง 0.53–0.85 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.85 (Munro, 2005) แสดงว่าค่าความคลาดเคลื่อนระหว่างตัวแปรมีความเป็นอิสระต่อกัน (ตารางที่ 4.19)

ตารางที่ 4.18 แสดงค่า Tolerance และ VIF ของตัวแปรอิสระ

ตัวแปร (ค่าคงที่)	ค่าสถิติที่วัดความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ	
	Tolerance	VIF
วัฒนธรรมองค์กร (X_6)	0.228	4.391
สวัสดิการและผลประโยชน์ (X_5)	0.264	3.795
นโยบายและการบริหารจัดการ (X_3)	0.203	4.925
ความก้าวหน้าในการทำงาน (X_4)	0.292	3.423
ความสัมพันธ์ของบุคลากร (X_1)	0.507	1.973
สภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_2)	0.336	2.973
Durbin-Watson = 1.961		

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข	แผนภูมิแสดงองค์ประกอบ	การวัดประสิทธิภาพขององค์กร	ความพึงพอใจในหน้าที่การงาน	ความพึงพอใจในองค์กร	สวัสดิการและผลประโยชน์	วัฒนธรรมองค์กร
สภาพแวดล้อมในการทำงาน(X_2)	1	.672**	.618**	.579**	.577**	.537**
นโยบายและการบริหารจัดการ (X_3)		1	.753**	.651**	.721**	.653**
ความก้าวหน้าในการทำงาน(X_4)			1	.777	.789**	.840**
ความสัมพันธ์ของบุคลากร (X_1)				1	.777**	.790**
สวัสดิการและผลประโยชน์ (X_5)					1	.793**
วัฒนธรรมองค์กร (X_6)						1

หมายเหตุ ** ระดับนัยสำคัญที่ 0.01 , * ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

4.3.4.1 จากนั้นผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติ โดยการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) ด้วยวิธีแบบขั้นตอนเดียว (Enter) เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.20 สรุปค่าวิเคราะห์กรอบแนวคิดงานวิจัย

Model Summary ^b				
ตัวแปร	R	R ²	Adjusted R ²	Std. Error
1	0.83 ^a	0.69	0.69	0.31

a. Predictors: (Constant), วัฒนธรรมองค์กร, ความสัมพันธ์, สภาพแวดล้อม, ความก้าวหน้า, สวัสดิการ, นโยบายการบริหาร

b. Dependent Variable: รวม 8y

ตารางที่ 4.21 ค่าสถิติการวิเคราะห์การถดถอย (Regression)

การวิเคราะห์ความแปรปรวน ANOVA ^a				
ตัวแปร	Sum of Squares	df	Mean Square	F
Regression	68.99	6	11.49	119.66 ^{*b}
Residual	29.79	310	0.09	
Total	98.78	316		

a. Dependent Variable: รวม 8y ^{*b} มีความสัมพันธ์

c. Predictors: (Constant), วัฒนธรรมองค์กร, ความสัมพันธ์, สภาพแวดล้อม, ความก้าวหน้า, สวัสดิการ, นโยบายการบริหาร

จากตารางที่ 4.20 และ 4.21 พบว่า ผลการวิเคราะห์ตัวแปรอิสระ ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร, ความสัมพันธ์, สภาพแวดล้อม, ความก้าวหน้า, สวัสดิการ, นโยบายการบริหาร มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสามารถทำนายการเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข ได้ร้อยละ 69.80 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R²) เท่ากับ 0.69 ด้วยความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการประมาณ (Std. Error) เท่ากับ 0.31

2. ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบสมมติฐาน เพื่อสร้างสมการพยากรณ์เชิงเส้นตรง โดยพิจารณา ค่าคงที่ (Constant) และการหาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (B) ของบริบทวัฒนธรรมองค์กร, ความสัมพันธ์, สภาพแวดล้อม, ความก้าวหน้า, สวัสดิการ, นโยบายการบริหาร มีความสัมพันธ์เชิงบวก กับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข ดังตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 วิเคราะห์ผลการทำนายปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข

ตัวแปร	B	Std. Error	Beta	t	p-value
(ค่าคงที่)	1.421	0.124		11.449	0.000*
วัฒนธรรมองค์กร (X ₆)	0.226	0.044	0.334	5.116	0.000*
สวัสดิการและผลประโยชน์ (X ₅)	0.149	0.043	0.212	3.497	0.001*
นโยบายและการบริหารจัดการ (X ₃)	0.138	0.049	0.197	2.843	0.005*
ความก้าวหน้าในการทำงาน(X ₄)	0.099	0.042	0.136	2.355	0.019*
ความสัมพันธ์ของบุคลากร (X ₁)	0.030	0.039	0.034	0.768	0.443
สภาพแวดล้อมในการทำงาน(X ₂)	0.001	0.043	0.002	0.029	0.977
R = 0.836, R ² = 0.698, Adjusted R Square = 0.693					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากร ส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ทั้งหมด 6 ปัจจัยพบว่ามี 4 ปัจจัยที่ส่งผล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร (X₆) โดยมีน้ำหนักทำนาย (B) 0.226 สวัสดิการและผลประโยชน์ (X₅) โดยมีน้ำหนักทำนาย (B) 0.149 นโยบายและการบริหารจัดการ (X₃) โดยมีน้ำหนักทำนาย (B) 0.138 ความก้าวหน้าในการทำงาน (X₄) โดยมีน้ำหนักทำนาย (B) 0.099 ความสัมพันธ์ของบุคลากร (X₁) โดยมีน้ำหนักทำนาย (B) 0.030 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (X₂) โดยมีน้ำหนักทำนาย (B) 0.001 และสามารถเขียนเป็นสมการทำนายรูปแบบคะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.421 + 0.138 (X_3) + 0.099 (X_4) + 0.149 (X_5) + 0.226 (X_6)$$

สรุปผลได้ดังนี้ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลาง กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เรียงตามลำดับความสำคัญ คือ วัฒนธรรมองค์กร สวัสดิการและผลประโยชน์ นโยบายและการบริหารจัดการ ความก้าวหน้าในการทำงาน ความสัมพันธ์ของบุคลากร สภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R²) เท่ากับ 0.698 สามารถทำนายปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลาง กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ได้ร้อยละ 69.80

ตารางที่ 4.23 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ ของตัวแปรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ด้านสุขภาพดี

ตัวแปร	B	Std. Error	Beta	t	p-value
(Constant)	1.147	0.247		4.638	0.000*
ความสัมพันธ์ของบุคลากร (X ₁)	-0.263	0.077	-0.205	-3.416	0.001*
สภาพแวดล้อมในการทำงาน(X ₂)	0.249	0.085	0.216	2.936	0.004*
นโยบายและการบริหารจัดการ(X ₃)	0.095	0.097	0.092	0.976	0.330
ความก้าวหน้าในการทำงาน(X ₄)	0.144	0.083	0.137	1.731	0.084
สวัสดิการและผลประโยชน์ (X ₅)	0.222	0.085	0.217	2.616	0.009*
วัฒนธรรมองค์กร (X ₆)	0.206	0.088	0.209	2.341	0.020*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 R = 0.661^a R² = 0.436 R² Adjusted = 0.425 F = 39.991

จากตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรพยากรณ์มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ด้านสุขภาพดีมากที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อม(X₂) โดยมีน้ำหนักทำนาย (B) 0.249 ด้านสวัสดิการ(X₅) โดยมีน้ำหนักทำนาย (B) 0.222 ด้านวัฒนธรรมองค์กร(X₆) โดยมีน้ำหนักทำนาย (B) 0.206 ด้านความก้าวหน้า(X₄) โดยมีน้ำหนักทำนาย (B) 0.144 ด้านนโยบายการบริหาร(X₃) โดยมีน้ำหนักทำนาย (B) 0.095 และด้านความสัมพันธ์(X₁) โดยมีน้ำหนักทำนาย (B) -0.263 ตามลำดับ และสามารถเขียนเป็นสมการทำนายรูปแบบคะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.147 + 0.249 (X_2) + 0.222 (X_5) + 0.206 (X_6) - 0.263 (X_1)$$

สรุปผลได้ดังนี้ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ด้านสุขภาพดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เรียงตามลำดับความสำคัญ คือ ด้านสภาพแวดล้อม(X₂) ด้านสวัสดิการ(X₅) ด้านวัฒนธรรมองค์กร(X₆) และด้านความสัมพันธ์(X₁) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.661 มีค่าอำนาจพยากรณ์ได้ร้อยละ 43.60 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานการพยากรณ์เท่ากับ 0.61778 และค่าคงที่ของสมการพยากรณ์อยู่ในรูปคะแนนดิบเท่ากับ 1.147

ตารางที่ 4.24 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ ของตัวแปรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ด้านผ่อนคลาย

ตัวแปร	B	Std. Error	Beta	t	p-value
(Constant)	1.420	0.185		7.687	0.000*
ความสัมพันธ์ของบุคลากร (X ₁)	0.043	0.057	0.043	0.755	0.451
สภาพแวดล้อมในการทำงาน(X ₂)	-0.103	0.063	-0.114	-1.616	0.107
นโยบายและการบริหารจัดการ(X ₃)	0.268	0.072	0.336	3.694	0.000*
ความก้าวหน้าในการทำงาน(X ₄)	0.074	0.062	0.090	1.182	0.238
สวัสดิการและผลประโยชน์ (X ₅)	0.191	0.063	0.240	3.009	0.003*
วัฒนธรรมองค์กร (X ₆)	0.109	0.066	0.142	1.659	0.098

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 R = 0.692^a R² = 0.479 R² Adjusted = 0.469 F = 47.525

จากตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรพยากรณ์มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ด้านผ่อนคลายมากที่สุด คือ ด้านนโยบายการบริหาร(X₃) โดยมีน้ำหนักทำนาย (B) 0.268 ด้านสวัสดิการ(X₅) โดยมีน้ำหนักทำนาย (B) 0.191 ด้านวัฒนธรรมองค์กร(X₆) โดยมีน้ำหนักทำนาย (B) 0.109 ด้านความก้าวหน้า(X₄) โดยมีน้ำหนักทำนาย (B) 0.074 ด้านความสัมพันธ์ (X₁) โดยมีน้ำหนักทำนาย (B) 0.043 และด้านสภาพแวดล้อม(X₂) โดยมีน้ำหนักทำนาย (B) -0.103 ตามลำดับ และสามารถเขียนเป็นสมการทำนายรูปแบบคะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.420 + 0.268(X_3) + 0.191(X_5)$$

สรุปผลได้ดังนี้ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ด้านผ่อนคลาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เรียงตามลำดับความสำคัญ คือ ด้านนโยบายการบริหาร(X₃) และด้านสวัสดิการ(X₅) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.692 มีค่าอำนาจพยากรณ์ได้ร้อยละ 47.90 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานการพยากรณ์เท่ากับ 0.46167 และค่าคงที่ของสมการพยากรณ์อยู่ในรูปคะแนนดิบเท่ากับ 2.976

ตารางที่ 4.25 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ ของตัวแปรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ด้านน้ำใจงาม

ตัวแปร	B	Std. Error	Beta	t	p-value
(Constant)	0.913	0.175		5.219	0.000*
ความสัมพันธ์ของบุคลากร (X ₁)	0.070	0.054	0.062	1.285	0.200
สภาพแวดล้อมในการทำงาน(X ₂)	-0.030	0.060	-0.029	-0.491	0.623
นโยบายและการบริหารจัดการ(X ₃)	0.133	0.069	0.146	1.933	0.054
ความก้าวหน้าในการทำงาน(X ₄)	0.086	0.059	0.092	1.454	0.147
สวัสดิการและผลประโยชน์ (X ₅)	0.134	0.060	0.148	2.223	0.027*
วัฒนธรรมองค์กร (X ₆)	0.393	0.062	0.451	6.320	0.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 R = 0.800^a R² = 0.640 R² Adjusted = 0.633 F = 91.859

จากตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรพยากรณ์มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ด้านน้ำใจงามมากที่สุด คือ ด้านวัฒนธรรมองค์กร(X₆) โดยมีน้ำหนักทำนาย (B) 0.393 ด้านสวัสดิการ(X₅) โดยมีน้ำหนักทำนาย (B) 0.134 ด้านนโยบายการบริหาร(X₃) โดยมีน้ำหนักทำนาย (B) 0.133 ด้านความก้าวหน้า(X₄) โดยมีน้ำหนักทำนาย (B) 0.086 ด้านความสัมพันธ์ (X₁) โดยมีน้ำหนักทำนาย (B) 0.070 และด้านสภาพแวดล้อม(X₂) โดยมีน้ำหนักทำนาย (B) -0.030 ตามลำดับ และสามารถเขียนเป็นสมการทำนายรูปแบบคะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{Y}=0.913 + 0.393(X_6) + 0.134(X_5)$$

สรุปผลได้ดังนี้ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ด้านน้ำใจงาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เรียงตามลำดับความสำคัญ คือ ด้านวัฒนธรรมองค์กร(X₆) และด้านสวัสดิการ(X₅) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.800 มีค่าอำนาจพยากรณ์ได้ร้อยละ 64 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานการพยากรณ์เท่ากับ 0.43683 และค่าคงที่ของสมการพยากรณ์อยู่ในรูปคะแนนดิบเท่ากับ 0.913

ตารางที่ 4.26 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ ของตัวแปรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ด้านคุณธรรม

ตัวแปร	B	Std. Error	Beta	t	p-value
(Constant)	1.708	0.158		10.838	0.000*
ความสัมพันธ์ของบุคลากร (X ₁)	0.121	0.049	0.132	2.472	0.014*
สภาพแวดล้อมในการทำงาน(X ₂)	0.004	0.054	0.004	0.065	0.948
นโยบายและการบริหารจัดการ(X ₃)	-0.017	0.062	-0.024	-0.282	0.778
ความก้าวหน้าในการทำงาน(X ₄)	0.115	0.053	0.152	2.159	0.032*
สวัสดิการและผลประโยชน์ (X ₅)	0.082	0.054	0.113	1.523	0.129
วัฒนธรรมองค์กร (X ₆)	0.317	0.056	0.451	5.654	0.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 R = 0.742^a R² = 0.551 R² Adjusted = 0.542 F = 63.318

จากตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรพยากรณ์มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ด้านคุณธรรมมากที่สุด คือ ด้านวัฒนธรรมองค์กร(X₆) โดยมีน้ำหนักทำนาย (B) 0.317 ด้านความสัมพันธ์(X₁) โดยมีน้ำหนักทำนาย (B) 0.121 ด้านความก้าวหน้า(X₄) โดยมีน้ำหนักทำนาย (B) 0.115 ด้านสวัสดิการ(X₅) โดยมีน้ำหนักทำนาย (B) 0.082 ด้านสภาพแวดล้อม(X₂) โดยมีน้ำหนักทำนาย (B) 0.004 และด้านนโยบายการบริหาร(X₃) โดยมีน้ำหนักทำนาย (B) -0.017 ตามลำดับ และสามารถเขียนเป็นสมการทำนายรูปแบบคะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{Y}=1.708 + 0.317(X_6) + 0.121(X_1) + 0.115 (X_4)$$

สรุปผลได้ดังนี้ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ด้านคุณธรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เรียงตามลำดับความสำคัญ คือ ด้านวัฒนธรรมองค์กร(X₆) ด้านความสัมพันธ์(X₁) และด้านความก้าวหน้า(X₄) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.742 มีค่าอำนาจพยากรณ์ได้ร้อยละ 55.10 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานการพยากรณ์เท่ากับ 0.39380 และค่าคงที่ของสมการพยากรณ์อยู่ในรูปคะแนนดิบเท่ากับ 1.708

ตารางที่ 4.27 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ ของตัวแปรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ด้านครอบครัวที่ดี

ตัวแปร	B	Std. Error	Beta	t	p-value
ความสัมพันธ์ของบุคลากร (X ₁)	2.080	0.249		8.345	0.000*
สภาพแวดล้อมในการทำงาน(X ₂)	-0.091	0.078	-0.077	-1.167	0.244
นโยบายและการบริหารจัดการ(X ₃)	-0.070	0.086	-0.066	-0.821	0.412
ความก้าวหน้าในการทำงาน(X ₄)	0.231	0.098	0.246	2.366	0.019*
สวัสดิการและผลประโยชน์ (X ₅)	-0.035	0.084	-0.036	-0.413	0.680
วัฒนธรรมองค์กร (X ₆)	0.231	0.086	0.246	2.693	0.007*
ความสัมพันธ์ของบุคลากร (X ₁)	0.217	0.089	0.240	2.440	0.015*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 R = 0.563^a R² = 0.317 R² Adjusted = 0.304 F = 24.004

จากตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรพยากรณ์มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ด้านครอบครัวที่ดีมากที่สุด คือ ด้านนโยบายการบริหาร(X₃) โดยมีน้ำหนักทำนาย (B) 0.231 ด้านสวัสดิการ(X₅) โดยมีน้ำหนักทำนาย (B) 0.231 ด้านวัฒนธรรมองค์กร(X₆) โดยมีน้ำหนักทำนาย (B) 0.217 ด้านความก้าวหน้า(X₄) โดยมีน้ำหนักทำนาย (B) -0.035 ด้านสภาพแวดล้อม (X₂) โดยมีน้ำหนักทำนาย (B) -0.070 และด้านความสัมพันธ์(X₁) โดยมีน้ำหนักทำนาย (B) -0.091 ตามลำดับ และสามารถเขียนเป็นสมการทำนายรูปแบบคะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{Y}=2.080 + 0.231 (X_3) + 0.231 (X_5) + 0.217 (X_6)$$

สรุปผลได้ดังนี้ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ด้านครอบครัวที่ดีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เรียงตามลำดับความสำคัญ คือ ด้านนโยบายการบริหาร(X₃) ด้านสวัสดิการ(X₅) ด้านวัฒนธรรมองค์กร(X₆) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.563 มีค่าอำนาจพยากรณ์ได้ร้อยละ 31.700 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานการพยากรณ์เท่ากับ 0.62288 และค่าคงที่ของสมการพยากรณ์อยู่ในรูปคะแนนดิบเท่ากับ 2.080

ตารางที่ 4.28 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ ของตัวแปรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ด้านสังคมดี

ตัวแปร	B	Std. Error	Beta	t	p-value
(Constant)	1.205	0.158		7.628	0.000*
ความสัมพันธ์ของบุคลากร (X ₁)	0.256	0.049	0.263	5.215	0.000*
สภาพแวดล้อมในการทำงาน(X ₂)	-0.035	0.054	-0.040	-0.646	0.519
นโยบายและการบริหารจัดการ(X ₃)	0.149	0.062	0.192	2.412	0.016*
ความก้าวหน้าในการทำงาน(X ₄)	0.109	0.053	0.136	2.048	0.041*
สวัสดิการและผลประโยชน์ (X ₅)	0.044	0.054	0.057	0.813	0.417
วัฒนธรรมองค์กร (X ₆)	0.207	0.056	0.277	3.676	0.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 R = 0.774^a R² = 0.599 R² Adjusted = 0.592 F = 77.330

จากตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรพยากรณ์มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ด้านสังคมดีมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์(X₁) โดยมีน้ำหนักทำนาย (B) 0.256 ด้านวัฒนธรรมองค์กร(X₆) โดยมีน้ำหนักทำนาย (B) 0.207 ด้านนโยบายการบริหาร(X₃) โดยมีน้ำหนักทำนาย (B) 0.149 ด้านความก้าวหน้า(X₄) โดยมีน้ำหนักทำนาย (B) 0.109 ด้านสวัสดิการ(X₅) โดยมีน้ำหนักทำนาย (B) 0.044 และด้านสภาพแวดล้อม(X₂) โดยมีน้ำหนักทำนาย (B) -0.035 ตามลำดับ และสามารถเขียนเป็นสมการทำนายรูปแบบคะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{Y}=1.205 + 0.256(X_1) + 0.207(X_6) + 0.149(X_3) + 0.109(X_4)$$

สรุปผลได้ดังนี้ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ด้านสังคมดีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เรียงตามลำดับความสำคัญ คือ ด้านความสัมพันธ์(X₁) ด้านวัฒนธรรมองค์กร(X₆) ด้านนโยบายการบริหาร(X₃) ด้านความก้าวหน้า(X₄) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.774 มีค่าอำนาจพยากรณ์ได้ร้อยละ 59.900 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานการพยากรณ์เท่ากับ 0.39464 และค่าคงที่ของสมการพยากรณ์อยู่ในรูปคะแนนดิบเท่ากับ 1.205

ตารางที่ 4.29 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ ของตัวแปรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ด้านหาความรู้

ตัวแปร	B	Std. Error	Beta	t	p-value
(Constant)	1.293	0.189		6.831	0.000*
ความสัมพันธ์ของบุคลากร (X ₁)	0.170	0.059	0.156	2.885	0.004*
สภาพแวดล้อมในการทำงาน(X ₂)	-0.147	0.065	-0.150	-2.260	0.025*
นโยบายและการบริหารจัดการ(X ₃)	0.117	0.074	0.135	1.579	0.115
ความก้าวหน้าในการทำงาน(X ₄)	0.169	0.064	0.189	2.649	0.008*
สวัสดิการและผลประโยชน์ (X ₅)	0.161	0.065	0.186	2.477	0.014*
วัฒนธรรมองค์กร (X ₆)	0.245	0.067	0.293	3.635	0.000*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 R = 0.735^a R² = 0.541 R² Adjusted = 0.532 F = 60.866

จากตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรพยากรณ์มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ด้านหาความรู้มากที่สุด คือ ด้านวัฒนธรรมองค์กร(X₆) โดยมีน้ำหนักทำนาย (B) 0.245 ด้านความสัมพันธ์(X₁) โดยมีน้ำหนักทำนาย (B) 0.170 ด้านความก้าวหน้า(X₄) โดยมีน้ำหนักทำนาย (B) 0.169 ด้านสวัสดิการ(X₅) โดยมีน้ำหนักทำนาย (B) 0.161 ด้านนโยบายการบริหาร(X₃) โดยมีน้ำหนักทำนาย (B) 0.117 และด้านสภาพแวดล้อม(X₂) โดยมีน้ำหนักทำนาย (B) -0.147 ตามลำดับ และสามารถเขียนเป็นสมการทำนายรูปแบบคะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{Y}=1.293 + 0.245 (X_6) + 0.170 (X_1) + 0.169 (X_4) + 0.161 (X_5) - 0.147 (X_2)$$

สรุปผลได้ดังนี้ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ด้านหาความรู้ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เรียงตามลำดับความสำคัญ คือ ด้านวัฒนธรรมองค์กร(X₆) ด้านความสัมพันธ์(X₁) ด้านความก้าวหน้า(X₄) ด้านสวัสดิการ(X₅) และด้านสภาพแวดล้อม(X₂) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.735 มีค่าอำนาจพยากรณ์ได้ร้อยละ 54.100 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานการพยากรณ์เท่ากับ 0.47286 และค่าคงที่ของสมการพยากรณ์อยู่ในรูปคะแนนดิบเท่ากับ 1.293

ตารางที่ 4.30 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ ของตัวแปรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ด้านใช้เงินเป็น

ตัวแปร	B	Std. Error	Beta	t	p-value
(Constant)	1.598	0.234		6.835	0.000*
ความสัมพันธ์ของบุคลากร (X_1)	-0.070	0.073	-0.063	-0.967	0.334
สภาพแวดล้อมในการทำงาน(X_2)	0.141	0.080	0.140	1.758	0.080
นโยบายและการบริหารจัดการ(X_3)	0.132	0.092	0.147	1.434	0.152
ความก้าวหน้าในการทำงาน(X_4)	0.127	0.079	0.137	1.605	0.110
สวัสดิการและผลประโยชน์ (X_5)	0.127	0.080	0.142	1.585	0.114
วัฒนธรรมองค์กร (X_6)	0.114	0.083	0.132	1.369	0.172

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 $R = 0.585^a$ $R^2 = 0.343$ R^2 Adjusted = 0.330 $F = 26.924$

จากตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรพยากรณ์มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ด้านใช้เงินเป็นมากที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อม(X_2) โดยมีน้ำหนักทำนาย (B) 0.141 ด้านนโยบายการบริหารจัดการ(X_3) โดยมีน้ำหนักทำนาย (B) 0.132 ด้านความก้าวหน้า(X_4) โดยมีน้ำหนักทำนาย (B) 0.127 ด้านสวัสดิการ(X_5) โดยมีน้ำหนักทำนาย (B) 0.127 ด้านวัฒนธรรมองค์กร(X_6) โดยมีน้ำหนักทำนาย (B) 0.114 และด้านความสัมพันธ์(X_1) โดยมีน้ำหนักทำนาย (B) -0.070 ตามลำดับ และไม่สามารถเขียนเป็นสมการทำนายรูปแบบคะแนนดิบได้เนื่องจากไม่มีตัวแปรพยากรณ์ได้ที่สัมพันธ์กับตัวแปรตามด้านใช้เงินเป็น

สรุปผลได้ดังนี้ ไม่มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ด้านใช้เงินเป็น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.585 มีค่าอำนาจพยากรณ์ได้ร้อยละ 34.300 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานการพยากรณ์เท่ากับ 0.58421 และค่าคงที่ของสมการพยากรณ์อยู่ในรูปคะแนนดิบเท่ากับ 1.598

4.3.4.2 ผลการทดสอบสมมติฐาน

1) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ของบุคลากรในการทำงานส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

H_0 : บริบทด้านความสัมพันธ์ของบุคลากรในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

H_1 : บริบทด้านความสัมพันธ์ของบุคลากรในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

จากผลการทดสอบพบว่า บริบทด้านความสัมพันธ์ของบุคลากรในการทำงานปรากฏค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปแบบคะแนนดิบ (B) เท่ากับ 0.030 และมีค่า t เท่ากับ 0.768 มีค่า p-value เท่ากับ 0.443 ซึ่งมีระดับนัยสำคัญทางสถิติมากกว่า 0.050 ดังนั้นผลการทดสอบสมมติฐานจึงไม่ยอมรับสมมติฐาน H_1 และยอมรับสมมติฐาน H_0 ที่ว่าบริบทด้านความสัมพันธ์ของบุคลากรในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

2) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

H_0 : บริบทด้านสภาพแวดล้อมไม่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

H_1 : บริบทด้านสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

จากผลการทดสอบพบว่า บริบทด้านสภาพแวดล้อมปรากฏค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปแบบคะแนนดิบ (B) เท่ากับ 0.001 และมีค่า t เท่ากับ 0.029 มีค่า p-value เท่ากับ 0.977 ซึ่งมีระดับนัยสำคัญทางสถิติมากกว่า 0.050 ดังนั้นผลการทดสอบสมมติฐานจึงไม่ยอมรับสมมติฐาน H_1 และยอมรับสมมติฐาน H_0 ที่ว่าบริบทด้านสภาพแวดล้อมไม่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

3) ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารจัดการส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

H_0 : บริบทด้านนโยบายและการบริหารจัดการไม่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

H_1 : บริบทด้านนโยบายและการบริหารจัดการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

จากผลการทดสอบพบว่า บริบทด้านนโยบายและการบริหารจัดการปรากฏค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปแบบคะแนนดิบ (B) เท่ากับ 0.138 และมีค่า t เท่ากับ 2.843 มีค่า p-value เท่ากับ 0.005 ซึ่งมีระดับนัยสำคัญทางสถิติต่ำกว่า 0.050 ดังนั้นผลการทดสอบสมมติฐานจึงไม่ยอมรับสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 ที่ว่าบริบทด้านนโยบายและการบริหารจัดการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

4) ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงานส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

H_0 : บริบทด้านความก้าวหน้าในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

H_1 : บริบทด้านความก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

จากผลการทดสอบพบว่า บริบทด้านความก้าวหน้าในการทำงานปรากฏค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปแบบคะแนนดิบ (B) เท่ากับ 0.099 และมีค่า t เท่ากับ 2.355 มีค่า p-value เท่ากับ 0.019 ซึ่งมีระดับนัยสำคัญทางสถิติต่ำกว่า 0.050 ดังนั้นผลการทดสอบสมมติฐานจึงไม่ยอมรับสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 ที่ว่าบริบทด้านความก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

5) ปัจจัยด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

H_0 : บริบทด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ไม่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

H_1 : บริบทด้านสวัสดิการและผลประโยชน์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

จากผลการทดสอบพบว่า บริบทด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ปรากฏค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปแบบคะแนนดิบ (B) เท่ากับ 0.149 และมีค่า t เท่ากับ 3.497 มีค่า p-value เท่ากับ 0.001 ซึ่งมีระดับนัยสำคัญทางสถิติต่ำกว่า 0.050 ดังนั้นผลการทดสอบสมมติฐานจึงไม่ยอมรับสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 ที่ว่าบริบทด้านสวัสดิการและผลประโยชน์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

6) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

H_0 : บริบทด้านวัฒนธรรมองค์กรไม่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

H_1 : บริบทด้านวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

จากผลการทดสอบพบว่า บริบทด้านวัฒนธรรมองค์กรปรากฏค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปแบบคะแนนดิบ (B) เท่ากับ 0.226 และมีค่า t เท่ากับ 5.116 มีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.050 ดังนั้นผลการทดสอบสมมติฐานจึงไม่ยอมรับสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 ที่ว่าบริบทด้านวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

จากผลการทดสอบสมมติฐานสรุปได้ดังตารางที่ 4.31

ตารางที่ 4.31 ตารางสมมติฐาน

ลำดับที่	ตัวแปร	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1	ความสัมพันธ์ของบุคลากร(X_1)	ไม่ยอมรับสมมติฐาน
2	สภาพแวดล้อมในการทำงาน(X_2)	ไม่ยอมรับสมมติฐาน
3	นโยบาย/การบริหารจัดการ(X_3)	ยอมรับสมมติฐาน
4	ความก้าวหน้าในการทำงาน(X_4)	ยอมรับสมมติฐาน
5	สวัสดิการและผลประโยชน์(X_5)	ยอมรับสมมติฐาน
6	วัฒนธรรมองค์กร(X_6)	ยอมรับสมมติฐาน

4.3.5 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางการบริหารจัดการสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

ผลการศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ดังตารางที่ 4.32

ตารางที่ 4.32 ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

ประเด็นข้อเสนอแนะปัญหาและแนวทาง	ความถี่(คน)
1. ปัญหาหลักของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ท่านคิดว่าเป็นอะไร	
1.1 ปัญหาสุขภาพและความเครียดจากการทำงาน	29
1.2 ความสมดุลการทำงานกับชีวิตส่วนตัวและการมอบหมายงาน	27
1.3 การขาดความสามัคคี/มีความคิดเห็นแตกต่างขัดแย้งกัน	19
1.4 กระบวนการบริหารจัดการภายในองค์กร เช่น บุคคล การบริหารงาน	13
1.5 ค่าตอบแทนและสวัสดิการแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่าย เช่น หอพักสำหรับเจ้าหน้าที่	12
1.6 การร่วมกิจกรรมต่างๆ เพื่อสร้างความสัมพันธ์	8
1.7 การสร้างค่านิยมองค์กรที่ดี รักองค์กร และการทำงานเป็นทีม	6
1.8 สถานที่ปฏิบัติงานเก่า ไม่เป็นสัดส่วน ไม่เหมาะต่อการทำงาน	5
1.9 ผู้นำหน่วยงาน ต้องมีความเป็นธรรมในการบริหารงาน	5
1.10 จัดให้มีสถานที่อำนวยความสะดวกสำหรับเจ้าหน้าที่ เช่น สถานที่สำหรับพักผ่อนเวลาพักกลางวัน สถานที่จอดรถ และลานกิจกรรม	5
1.11 ความมีน้ำใจในการทำงานแบบเอื้ออาทรกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน	4
1.12 การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมและการพัฒนาบุคลากร	4
1.13 การสื่อสารการเป็นองค์กรแห่งความสุขในด้านต่างๆ	3
1.14 ยืดหยุ่นเวลาเข้า-ออกงาน	1
2. หน่วยงานของท่านควรมีแนวทางในการเสริมสร้างความสุขของบุคลากรอย่างไร	
2.1 จัดให้มีกิจกรรมสานสัมพันธ์และสร้างความสามัคคี	18
2.2 จัดให้มีกิจกรรมผ่อนคลายความเครียด และเสริมความสุข	14
2.3 ความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม	16
2.4 จัดให้มีกิจกรรมกีฬาการออกกำลังกายและสุขภาพ	13
2.5 Work-Life Balance มีความยืดหยุ่นการทำงานบริหารเวลาและขอบเขตงาน	13
2.6 การจัดสภาพแวดล้อม สิ่งอำนวยความสะดวกและพื้นที่พักผ่อน	12
2.7 โครงสร้างองค์กรและการบริหารบุคลากร และพัฒนาองค์กร (HRD)	8
2.8 ความยุติธรรมและภาวะผู้นำของผู้บริหาร	8
2.9 สุขภาวะและสวัสดิการสำหรับการช่วยเหลือบุคลากรด้านต่างๆ	8

ประเด็นข้อเสนอแนะปัญหาและแนวทาง	ความถี่(คน)
2.10 การมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานและการให้เกียรติซึ่งกันและกัน	8
2.11 Work From Home	6
2.12 การประชุมและการลดภาระงานเอกสาร	6
2.13 จัดให้มีกิจกรรมเสริมทักษะและพัฒนาองค์ความรู้	5
2.14 การพัฒนาทัศนคติและจิตสำนึกที่ดี	5
2.15 การพัฒนาและให้คำแนะนำ การสนับสนุนด้านสุขภาพจิตและที่ปรึกษา	5
2.16 การให้รางวัลและขวัญกำลังใจ	3
2.17 การควบคุมระดับเสียงในที่ทำงาน	3
2.18 การจัดลำดับความสำคัญของงานและพัฒนา Mindset, การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น, และการให้คำแนะนำด้านการเงินและการออม	2
3. เรื่องอื่นๆ ที่ต้องการให้หน่วยงานจัดให้มีขึ้น	
3.1 สุขภาพกายและสุขภาพจิต	
จัดให้มีกิจกรรมผ่อนคลายความเครียด	26
การตรวจสุขภาพกาย ควรสนับสนุนการตรวจสุขภาพจิตหรือมีกิจกรรมบำบัดจิตใจ	26
จัดให้มีกิจกรรมส่งเสริมความสุข workshop เช่น ทำขนม ทำงานประดิษฐ์ ปลูกผัก	17
จัดให้มีอบรมการดูแลสุขภาพทางการเงิน	12
เชิญวิทยากรมาบรรยายเกี่ยวกับแนวทางการใช้ชีวิตให้ผ่อนคลาย	7
3.2 สวัสดิการและค่าตอบแทน	
สวัสดิการอาหารกลางวันสำหรับเจ้าหน้าที่	34
อบรมสัมมนาหลักสูตรดูแลสุขภาพทางการเงินและการวางแผนด้านการเงิน	33
ปรับปรุงฐานเงินเดือนค่าล่วงเวลาเจ้าหน้าที่ให้มีความคุ้มค่า	11
สนับสนุนเงินค่าครองชีพพนักงานกระทรวงสาธารณสุข	9
สวัสดิการรถรับส่ง ที่ใกล้กับจุดรถไฟฟ้า	8
ช่วยเหลือค่าที่พัก	7
มีเงินกองทุนเก็บออมไว้ใช้หลังเกษียณ	2
3.3 กิจกรรมออกกำลังกายและนันทนาการ	
ส่งเสริมให้บุคลากรเล่นกีฬาหรือจัดกิจกรรมส่งเสริมการออกกำลังกาย	49
การจัดกิจกรรมเพื่อผ่อนคลายหลังเลิกงานร่วมกัน	22
การออกแบบออฟฟิศให้มีพื้นที่พักผ่อนและออกกำลังกาย	5
3.4 การพัฒนาบุคลากรและอบรม	
จัดกิจกรรม KM พี่สู่น้อง และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร	36
องค์กรควรสนับสนุนการเรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพบุคลากรในด้านต่างๆ	20

ประเด็นข้อเสนอแนะปัญหาและแนวทาง	ความถี่(คน)
ปฏิสัมพันธ์ระหว่างรุ่นพี่รุ่นน้องให้มากขึ้น	11
ส่งเสริมด้านงานวิจัย การเขียนงานวิจัย	6
จัดอบรมการเป็นหัวหน้างานอย่างมีคุณภาพ	5
3.5 บรรยากาศการทำงานและสถานที่	
สถานที่จอดรถให้เพียงพอ	25
ระบบน้ำ ไฟ อินเทอร์เน็ต Wifi 100% และระบบสุขาภิบาลต้องเหมาะสม	28
ที่นั่งรับประทานอาหารกลางวันไม่พอเพียง	10
การออกแบบออฟฟิศให้เป็นสัดส่วนทันสมัย	8
ความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน	7
พื้นที่พักผ่อนเล็กๆ ว่างสนทนา	6
เพิ่มพื้นที่สีเขียว ปลุกต้นไม้	4
การบริหารจัดการพื้นที่อาคารให้สมประโยชน์และสวยงาม	3
3.6 การสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร	
การจัดกิจกรรมสัมพันธ์ระหว่างกองภายในหน่วยงาน เพื่อสร้างความสามัคคี	38
การแลกเปลี่ยนกับบุคลากรต่างหน่วยงานเพื่อสร้างเครือข่าย	11
การจัดกิจกรรม Service Mind ทั้งผู้รับบริการภายนอกและภายใน	8
การมีชมรมต่างๆ ตามความสนใจ	9
3.7 การปรับปรุงระบบการทำงาน	
ลดการจัดกิจกรรมที่นอกเหนือจากงานปกติ และเพิ่มอิสระในการบริหารให้แก่หน่วยงาน	17
ลดภาระงานที่ซ้ำซ้อน ยุบรวมงานที่ซ้ำซ้อนในรายงานทดสอบ	7
รณรงค์ให้ทำงานเสร็จในเวลางาน ไม่เบียดเบียนเวลาส่วนตัว	7
การปฏิบัติงานตามหน้าที่ให้ดี ไม่เอาเปรียบเพื่อนร่วมงาน	6
การสื่อสารแนวปฏิบัติแก่ผู้ร่วมงาน	5
การบูรณาการงานร่วมกัน	3
3.8 การบริหารองค์กรและความเท่าเทียม	
นโยบายที่เน้นความสุข ควรสนับสนุนปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งความสุขให้เกิดขึ้นจริง	11
การจัดสวัสดิการหรือปรับปรุงกฎระเบียบให้เหมาะสมกับเจ้าหน้าที่ LGBTQ+	4
การให้ความสำคัญกับความเท่าเทียม	3
ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีและการทำงานเป็นทีม	2
การให้อิสระทางความคิดและยอมรับความคิดเห็นของบุคลากร	1

4.3.5.1 สรุปข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทาง จากการวิจัยเชิงปริมาณและผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

1. ปัญหาหลักของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลาง กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ 5 ข้อแรก

- 1.1 กระบวนการบริหารจัดการภายในองค์กร เช่น บุคคล การบริหารงาน
- 1.2 การขาดความสามัคคีและมีความคิดเห็นแตกต่างขัดแย้งกัน
- 1.3 ปัญหาสุขภาพและความเครียดจากการทำงาน
- 1.4 ความสมดุลการทำงานกับชีวิตส่วนตัวและการมอบหมายงาน
- 1.5 ค่าตอบแทนและสวัสดิการเพื่อแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่าย

ทั้งนี้ พบว่า ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์มีประเด็นความสอดคล้องเกี่ยวกับ ปัญหาหรืออุปสรรคที่สำคัญในการบริหารจัดการสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ อาจเป็นเพราะว่าเหตุผลสำคัญ 5 ปัจจัย ดังนี้

ปัจจัยที่หนึ่ง คือ กฎระเบียบที่ไม่ทันสมัยและปัจจุบันในยุคของ AI digital Robot ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงานอาจต้องเปลี่ยนไปใช้เทคโนโลยี AI มากขึ้น ต้องปรับตัวกับการทำงานในปัจจุบัน...ดังผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์ P01

“...ก็อาจจะเป็นในเรื่องของกฎระเบียบต่างๆ ที่มีค่อนข้างที่จะไม่ทันสมัย เพราะปัจจุบันเรามันเป็นยุคของ AI disruption นะครับ เพราะฉะนั้นการทำงานอาจจะต้องเปลี่ยนไปใช้เทคโนโลยีกับ AI มากขึ้น...” (สัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง วันที่ 6 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2568)

ปัจจัยที่สอง คือ ทักษะของคนเป็นอุปสรรคและปัญหาสำคัญที่สุด ถ้าคนมีทัศนคติเชิงลบก็อาจไม่สามารถหาความพึงพอใจกับสิ่งที่มีรอบตัวได้เลย และอาจเป็นการจุดประกายความคิดเชิงลบแก่คนรอบข้างด้วย...ดังผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์ P05

“...ทัศนคติของคนเป็นอุปสรรคและปัญหาที่สำคัญที่สุด ถ้ามีทัศนคติเชิงลบจะไม่มี ความพึงพอใจกับอะไรรอบตัวเลย และเป็นตัวจุดประกายความ Toxic ให้กับคนอื่นรอบข้าง จะทำอะไรก็มีข้อแม้ทุกเรื่อง เพราะมองหาแต่ด้านลบ...” (สัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ วันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2568)

ปัจจัยที่สาม คือ บุคลากรในองค์กรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์มักไม่ค่อยแยกเรื่องงานกับเรื่องส่วนตัวออกจากกัน โดยเน้นความสำคัญที่งานมากเกินไป ส่งผลให้มีปัญหาด้านสุขภาพ เช่น โรคออฟฟิศซินโดรม และโรคที่เกี่ยวกับเส้นเลือดสมอง...ดังผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์ P04

“...คนในองค์กรส่วนใหญ่ของกรมวิทย์นะ จะแยกเรื่องงานกับเรื่องส่วนตัวไม่ค่อยออก เอะจะให้ความสำคัญกับงานเยอะ แล้วก็มีปัญหาเรื่องครอบครัวหนึ่งเนอะ อีกส่วนหนึ่งก็คือว่าเรื่องสุขภาพก็ตาม...ปัญหาเรื่องของโรค ไม่ว่าจะเป็นออฟฟิศซินโดรม...โรคเส้นเลือดสมองอย่างเงี...” (สัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ วันที่ 31 มกราคม 2568)

ปัจจัยที่สี่ คือ เรื่องของ Work-Life Balance เราไม่สามารถแยกงานออกจากชีวิตส่วนตัวได้ จึงต้องหามุมมองใหม่ในการที่จะใช้ชีวิตให้อยู่ร่วมกับงาน ด้วยปัจจุบันนวัตกรรมเทคโนโลยีใหม่ๆ สามารถใช้เทคโนโลยีช่วยในการทำงานในขณะที่ไม่ได้อยู่ที่ทำงานก็สามารถปฏิบัติงานได้ทุกที่...ดังผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์ P02

“...work life balance คือเราไม่สามารถแยกงานออกจากชีวิตส่วนตัวได้ แล้วก็ไม่สามารถเอาชีวิตส่วนตัวออกไปจากงาน...ทุกวันนี้นวัตกรรมที่ใหม่ๆ มีเยอะมากเลยแล้วมันสามารถยืดหยุ่นสามารถปรับเปลี่ยนทุกอย่างได้ ณ เวลานั้น” (สัมภาษณ์ผู้บริหารหน่วยงาน วันที่ 3 กุมภาพันธ์ 2568)

ปัจจัยที่ห้า คือ ปัญหาโอนย้าย ลาออก ซึ่งเป็นเรื่องของความก้าวหน้าในสายงานต้องการเจริญก้าวหน้าในสายงานและเรื่องของสวัสดิการค่าตอบแทนที่หน่วยงานอื่นมีให้มากกว่าเป็นตัวเลือกให้บุคลากรตัดสินใจอีกหนึ่งทางเลือก...ดังผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์ P03

“ส่วนหนึ่งไม่เกี่ยวกับผูกพันเลยเป็นเรื่องความก้าวหน้า อย่างบางคนลาออกไปอยู่...ด้วยมีเงินค่าตอบแทนอะไรที่เพิ่มขึ้นอะไรอย่างงี้ ก็เป็นส่วนหนึ่งซึ่งเงินที่ได้มากกว่า...แม้จะผูกพันนะ...” (สัมภาษณ์หัวหน้ากลุ่มงาน วันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2568)

2. แนวทางในการเสริมสร้างความสุขของบุคลากร 5 ข้อแรก

- 2.1 จัดให้มีกิจกรรมสานสัมพันธ์และสร้างความสามัคคี
- 2.2 จัดให้มีกิจกรรมผ่อนคลายความเครียดและเสริมความสุข
- 2.3 ความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม
- 2.4 จัดให้มีกิจกรรมกีฬารอกกำลังกายและสุขภาพ
- 2.5 Work-Life Balance การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ทั้งนี้ พบว่า ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์มีประเด็นความสอดคล้องเกี่ยวกับนโยบาย แผนหรือโครงการกิจกรรมที่ส่งเสริมในการเป็นองค์กรแห่งความสุข มี 5 ประเด็นสำคัญ ดังนี้

ประเด็นที่หนึ่ง คือ องค์กรแห่งความสุขหมายถึงความเป็นอยู่ในการทำงานและสิ่งแวดล้อมที่เป็นสิ่งสำคัญ กรมจึงมีนโยบายเรื่องของสภาพแวดล้อมในการทำงานและกระบวนการทำงานที่ลดความยุ่งยากซับซ้อน ส่งผลให้ทำงานอย่างมีความสุขได้...ดังผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์ P01

“...ความสุขในการทำงานจะต้องเป็นเรื่องของความเป็นอยู่ในเวลาอยู่ที่ทำงานโดยเฉพาะสิ่งแวดล้อมในการที่สำคัญ...เรื่องของกระบวนการทำงานทำอะไรให้การทำงานไม่ยุ่งยากซับซ้อนจนเกินไป สามารถทำงานได้ ความสุขได้...” (สัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง วันที่ 6 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2568)

ประเด็นที่สอง คือ ผู้นำต้องรับฟังบุคลากรทุกระดับ ซึ่งจะช่วยลดปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้...ดังผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์ P01

“...การรับฟังบุคลากรทุกระดับจะช่วยให้การทำงานมีทางออกโดยเฉพาะเมื่อมีอุปสรรคและปัญหา...”
(สัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง วันที่ 6 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2568)

ประเด็นที่สาม คือ ควรมีการวิเคราะห์กลยุทธ์ที่ชัดเจน เพื่อกำหนดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุขอย่างเหมาะสมและมีคุณภาพ...ดังผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์ P05

“...วิเคราะห์กลยุทธ์ที่ชัดเจน เพื่อกำหนดกิจกรรมที่เหมาะสม และมีคุณภาพ...”
(สัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ วันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2568)

ประเด็นที่สี่ คือ การสนับสนุนให้บุคลากรมีสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว โดยการให้ความยืดหยุ่นในการทำงาน เช่น เวลาทำงานที่ยืดหยุ่น การทำงานจากที่บ้านหรือการลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับการดูแลสุขภาพ...ดังผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์ P06

“...สนับสนุนให้บุคลากรมีสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีความยืดหยุ่นในการทำงาน เวลาทำงานที่ยืดหยุ่น การทำงานจากที่บ้าน หรือการลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ และให้ความสำคัญกับสุขภาพและสุขอนามัยของบุคลากร...” (สัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ วันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2568)

ประเด็นที่ห้า คือ ส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีมโดยการจัดตั้งคณะทำงานต่างๆ ทั้งในระดับกรมและระดับหน่วยงานเพื่อร่วมกันทำงานขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรร่วมกัน และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เคารพซึ่งกันและกัน...ดังผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์ P06

“...การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน มีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมโดยการจัดตั้งคณะทำงานต่างๆ ทั้งในระดับกรมและระดับหน่วยงานเพื่อร่วมกันทำงานขับเคลื่อนภารกิจต่างๆ ของกรมร่วมกัน และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เคารพซึ่งกันและกัน...”

(สัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ วันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2568)

3. สิ่งื่บุคลากรต้องการให้หน่วยงานจัดให้มีขึ้น ดังนี้

3.1 ด้านสุขภาพร่างกายและจิตใจ คือ การจัดกิจกรรมผ่อนคลายความเครียด การตรวจสุขภาพกายและสุขภาพจิต จัดให้มีกิจกรรมบำบัดทางจิตใจ กิจกรรมส่งเสริมความสุข เช่น ทำขนม ทำงานประดิษฐ์ ปลูกผัก และเชิญวิทยากรมาบรรยายเกี่ยวกับแนวทางการใช้ชีวิตให้ผ่อนคลาย

3.2 ส่งเสริมการออกกำลังกายและนันทนาการ คือ ส่งเสริมให้บุคลากร เล่นกีฬา จัดให้มีพื้นที่พักผ่อนและออกกำลังกาย

3.3 การอบรมพัฒนาบุคลากร คือ จัดอบรมเพิ่มศักยภาพบุคลากรในด้านต่างๆ กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร เพื่อสร้างปฏิสัมพันธ์ลดช่องว่างระหว่างช่วงอายุของบุคลากรให้มากขึ้น ส่งเสริมความรู้ด้านการวิจัยและการเป็นหัวหน้างานอย่างมีคุณภาพ

3.4 การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน คือ การออกแบบสถานที่ทำงานให้เป็นสัดส่วน มีความทันสมัย และความปลอดภัย ระบบน้ำ ไฟฟ้า อินเทอร์เน็ต และระบบสุขาภิบาลที่ดี เหมาะสม ปรับปรุงระบบการทำงานลดภาระงานที่ซ้ำซ้อน รณรงคืให้ทำงานแล้วเสร็จในเวลาดางาน ไม่เบียดเบียนเวลาส่วนตัว

3.5 การสร้างวัฒนธรรมองค์กร คือ การจัดกิจกรรมสัมพันธ์ของบุคลากร ระหว่างหน่วยงาน เพื่อสร้างความสามัคคี สร้างเครือข่ายการปฏิบัติงาน สนับสนุนปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งความสุขให้เกิดขึ้นจริง การจัดสวัสดิการหรือปรับปรุงกฎระเบียบให้เหมาะสมกับเจ้าหน้าที่ LGBTQ+

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลาง กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย 1) เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ 2) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ และ 3) เพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางการบริหารจัดการสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed method Research) โดยการใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เป็นหลักและเสริมด้วยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

การวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ที่ส่วนกลางของกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 317 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota sampling) กำหนดสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างของแต่ละหน่วยงาน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบบังเอิญ (Accidental Sampling)

เครื่องมือการวิจัยเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน ประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยมีสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) เปอร์เซ็นต์ (Percent) ค่าร้อยละ (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ในการทดสอบสมมติฐาน สถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis : MRA) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Coefficient of Determination : R^2) ด้วยวิธีการ Enter

เครื่องมือการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi – structured Interview) เป็นแบบคำถามปลายเปิด (Open – ended Question) โดยมีแนวคำถาม ดังนี้

ด้านที่ 1 นโยบายและโครงการกิจกรรมที่ส่งเสริมในการเป็นองค์กรแห่งความสุข

ด้านที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข

ด้านที่ 3 ปัญหาหรืออุปสรรคในการบริหารจัดการสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข

ด้านที่ 4 แนวทางหรือวิธีการบริหารจัดการที่นำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข

โดยการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) กำหนดเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

ลำดับ	ประเภทบุคลากร	จำนวน
1	ผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหารหน่วยงาน	2 คน
2	หัวหน้ากลุ่มงาน	2 คน
3	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ	4 คน
รวมทั้งหมด		8 คน

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่ให้ข้อมูลสำคัญสำหรับการวิจัยครั้งนี้ มีดังนี้

5.1.1.1 สรุปจำนวนของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ที่ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 317 คน พบปัจจัยด้านคุณลักษณะของบุคคล ดังนี้

1) ด้านเพศ บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 33.80 เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 63.40 เป็นเพศทางเลือกคิดเป็นร้อยละ 2.50 และไม่ประสงค์จะระบุคิดเป็นร้อยละ 0.30

2) ด้านอายุ พบว่า อายุบุคลากรส่วนใหญ่ที่ตอบแบบสอบถามมากที่สุด คือ 30-34 ปีคิดเป็นร้อยละ 20.80 ลำดับถัดมาเป็นอายุ ตั้งแต่ 45-49 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.70 และน้อยที่สุด คือ อายุตั้งแต่ 20-24 ปี คิดเป็นร้อยละ 2.50

3) ด้านระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 55.20 ลำดับถัดมาเป็นปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 27.40 และน้อยที่สุดคือสูงกว่าปริญญาเอก

4) ด้านประเภทตำแหน่ง พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ตำแหน่งประเภทข้าราชการมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 70.70 และลำดับถัดมาเป็นตำแหน่งประเภทพนักงานกระทรวงสาธารณสุข คิดเป็นร้อยละ 17.40 และน้อยที่สุดคือตำแหน่งประเภทลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 3.50

5) ด้านระยะเวลาการทำงาน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ทำงานน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.90 ลำดับถัดมาเป็น 21 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 26.20 และลำดับสุดท้ายทำงานมาเป็นเวลา 16-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.90

5.1.1.2 ข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์เชิงลึกนั้น ได้ทำการเลือกจากความเกี่ยวข้องโดยการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และกำหนดเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับหน่วยงาน หัวหน้ากลุ่มงาน และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ จำนวน 8 คน

5.1.2 สรุปผลการวิจัยได้ตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

5.1.2.1 ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ โดยใช้ความสุข 8 ด้าน เป็นตัวแปรตาม เพื่อวัดระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุข ได้แก่ สุขภาพดี น้ำใจงาม การผ่อนคลาย คุณธรรม ครอบคลุมที่ดี สังคมดี การหาความรู้ และใช้เงินเป็น ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความสุขของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ($n = 317$) โดยรวม

ผลการศึกษาพบว่าระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุข 8 ด้าน โดยรวมระดับความสุขของบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.97$, $S.D. = 0.56$) เรียงตามลำดับดังนี้ คือ มีคุณธรรม ($\bar{x} = 4.21$, $S.D. = 0.58$) สังคมดี ($\bar{x} = 4.17$, $S.D. = 0.62$) การหาความรู้ ($\bar{x} = 4.16$, $S.D. = 0.69$) น้ำใจงาม ($\bar{x} = 4.03$, $S.D. = 0.72$) ครอบคลุมที่ดี ($\bar{x} = 3.92$, $S.D. = 0.75$) ใช้เงินเป็น ($\bar{x} = 3.84$, $S.D. = 0.71$) การผ่อนคลาย ($\bar{x} = 3.70$, $S.D. = 0.63$) และสุขภาพดี ($\bar{x} = 3.68$, $S.D. = 0.81$) และผลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รายด้านทั้ง 8 ด้าน มีดังนี้

ด้านสุขภาพดี พบว่า ระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุข อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.68$, S.D.=0.81) เมื่อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 4. หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญเรื่องของสุขอนามัย ($\bar{x}=3.94$, S.D.=0.96) ข้อที่ 2. ท่านรับประทานอาหารเช้าในทุกๆ วัน ($\bar{x}=3.93$, S.D.=1.19) ข้อที่ 5. ท่านมีความพึงพอใจกับกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพกายของหน่วยงานของท่านในตอนนี้ ($\bar{x}=3.66$, S.D.=0.97) ตามลำดับ

ด้านการผ่อนคลาย พบว่า ระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุข อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.70$, S.D.=0.63) เมื่อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 3. เมื่อมีปัญหาในการทำงานท่านมีหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงานให้คำปรึกษา ($\bar{x}=3.91$, S.D.=0.95) ข้อที่ 2. ท่านมีความสุขที่หน่วยงานจัดกิจกรรมหรือโครงการเสริมสร้างความผ่อนคลาย เช่น จัดการแข่งขันกีฬาประจำปีหรือกิจกรรมตามเทศกาล ($\bar{x}=3.84$, S.D.=0.97) ข้อที่ 4. ท่านมีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอในทุกๆ วัน ($\bar{x}=3.66$, S.D.=0.97) ตามลำดับ

ด้านน้ำใจงาม พบว่า ระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุข อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.03$, S.D.=0.72) เมื่อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 5. ท่านยินดีให้เพื่อนร่วมงานมาปรึกษาปัญหาชีวิตและการทำงาน ($\bar{x}=4.23$, S.D.=0.74) ข้อที่ 2. หน่วยงานจัดกิจกรรมให้ท่านร่วมทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมในวันสำคัญประจำปี ($\bar{x}=4.13$, S.D.=0.76) ข้อที่ 4. หน่วยงานจัดกิจกรรมแสดงความยินดียกย่องชื่นชมบุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเยี่ยมในเชิงประจักษ์หรือประสบความสำเร็จได้เลื่อนตำแหน่ง ($\bar{x}=4.03$, S.D.=0.92) ตามลำดับ

ด้านคุณธรรม พบว่า ระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุข อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.21$, S.D.=0.58) เมื่อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 1. เมื่อท่านทำงานผิดพลาดท่านยอมรับความผิดพลาดนั้น ($\bar{x}=4.46$, S.D.=0.61) ข้อที่ 2. ท่านยกโทษและให้อภัยต่อเพื่อนร่วมงานอย่างจริงใจที่สำนึกผิด ($\bar{x}=4.37$, S.D.=0.62) ข้อที่ 5. หน่วยงานได้ปลูกฝังท่านให้แสดงออกถึงความซื่อสัตย์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ ($\bar{x}=4.29$, S.D.=0.81) ตามลำดับ

ด้านครอบครัวที่ดี พบว่า ระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุข อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.92$, S.D.=0.75) เมื่อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 4. ครอบครัวของท่านมีความสุขและอบอุ่น ($\bar{x}=4.36$, S.D.=0.71) ข้อที่ 5. ท่านร่วมทำกิจกรรมกับสมาชิกในครอบครัวเสมอ เช่น ร่วมทำบุญ ท่องเที่ยว ออกกำลังกาย ข้อปี้ง ($\bar{x}=3.95$, S.D.=1.00) ข้อที่ 2. ครอบครัวของท่าน ได้ชี้แนะแนวทางให้คำแนะนำในการทำงาน ($\bar{x}=3.91$, S.D.=0.91) ตามลำดับ

ด้านสังคมดี พบว่า ระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุข อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.17$, S.D.=0.62) เมื่อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 2. ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของหน่วยงาน ($\bar{x}=4.54$, S.D.=0.60) ข้อที่ 1. ท่านมาปฏิบัติงานตรงตามเวลาที่หน่วยงานกำหนด ($\bar{x}=4.50$, S.D.=0.63) ข้อที่ 4. เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือแก้ปัญหาเรื่องงาน ($\bar{x}=4.02$, S.D.=0.83) ตามลำดับ

ด้านการหาความรู้ พบว่า ระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุข อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.16$, S.D.=0.69) เมื่อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 3. ท่านรับฟังข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างาน ($\bar{x}=4.27$, S.D.=0.67) ข้อที่ 4. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่องค์กรจัดขึ้น ($\bar{x}=4.16$, S.D.=0.79) ข้อที่ 1. หน่วยงานของท่านสนับสนุนการค้นคว้าหาความรู้ใหม่และนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในงาน ($\bar{x}=4.13$, S.D.=0.88) ตามลำดับ

ด้านใช้เงินเป็น พบว่า ระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุข อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.84$, S.D.=0.71) เมื่อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 4. ท่านผ่อนชำระหนี้ตรงตามกำหนดเวลาเสมอ ($\bar{x}=4.37$, S.D.=0.84) ข้อที่ 1. ท่านได้บริหารจัดการการเงินเพื่อป้องกันการมีหนี้สินระยะยาว ($\bar{x}=4.00$, S.D.=0.83) ข้อที่ 2. หน่วยงานของท่านได้นำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางการปฏิบัติในองค์กร เช่น จัดให้มีตลาดนัดพอเพียงหรือมีการจัดทำบัญชีครัวเรือน ($\bar{x}=3.83$, S.D.=0.93) ตามลำดับ

5.1.2.2 ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ โดยการกำหนดปัจจัยจำนวน 6 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร 2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 3. ด้านนโยบายและการบริหารจัดการ 4. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน 5. ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ และ 6. ด้านวัฒนธรรมองค์กร ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความสุขของบุคลากร ($n = 317$) โดยรวม

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข จำนวน 6 ด้าน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.01$, S.D.=0.65) เรียงตามลำดับดังนี้ คือ ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร ($\bar{x}=4.24$, S.D.=0.63) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{x}=4.05$, S.D.=0.70) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{x}=4.05$, S.D.=0.77) ด้านวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{x}=3.98$, S.D.=0.82) ด้านนโยบายและการบริหารจัดการ ($\bar{x}=3.88$, S.D.=0.79) และด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ ($\bar{x}=3.88$, S.D.=0.79) ตามลำดับมีผลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รายด้านทั้ง 6 ด้าน มีดังนี้

ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.24$, S.D.=0.63) เมื่อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 1.3 เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนในการทำงาน ($\bar{x} = 4.39$, S.D.=0.69) ข้อที่ 1.2 การยอมรับและไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x}=4.26$, S.D.=0.68) ข้อที่ 1.5 บุคลากรมีการแสดงออกที่เป็นมิตรและเอื้ออาทรต่อกันและกัน ($\bar{x}=4.25$, S.D.=0.82) ตามลำดับ

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.05$, $S.D.=0.70$) เมื่อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อที่ 2.1 การจัดสถานที่ในการทำงานเป็นสัดส่วนสะอาดสะอ้านและปลอดภัยต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{x}=4.21$, $S.D.=0.80$) ข้อที่ 2.2 หน่วยงานจัดหาวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงานมีจำนวนเพียงพอและมีความสะดวก ที่จะนำมาใช้ ($\bar{x}=4.20$, $S.D.=0.79$) ข้อที่ 2.3 หน่วยงานมีการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ($\bar{x}=4.15$, $S.D.=0.81$) ตามลำดับ

ด้านนโยบายและการบริหารจัดการ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.88$, $S.D.=0.79$) เมื่อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ 3.5 ผู้บริหารองค์กรส่งเสริมสนับสนุนหรือเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากร ($\bar{x}=4.06$, $S.D.=0.88$) ข้อที่ 3.4 ผู้บังคับบัญชา/ผู้บริหาร เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอย่างเสมอภาคกัน ($\bar{x}=4.00$, $S.D.=0.89$) ข้อที่ 3.2 หน่วยงานมีการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรักและผูกพันต่อองค์กร ($\bar{x}=3.89$, $S.D.=0.86$) ตามลำดับ

ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.05$, $S.D.=0.77$) เมื่อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อที่ 4.3 หน่วยงานมีการจัดอบรมพัฒนาความรู้และประสบการณ์เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงาน ($\bar{x}=4.11$, $S.D.=0.83$) ข้อที่ 4.2 หน่วยงานมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม ($\bar{x}=4.06$, $S.D.=0.87$) ข้อที่ 4.1 หน่วยงานมีการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ($\bar{x}=3.98$, $S.D.=0.84$) ตามลำดับ

ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.88$, $S.D.=0.79$) เมื่อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ 5.1 หน่วยงานสนับสนุนสวัสดิการตรวจสอบสุขภาพประจำปี ($\bar{x}=4.23$, $S.D.=0.84$) ข้อที่ 5.2 หน่วยงานนำระบบ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรมาใช้เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าให้บุคลากร ($\bar{x}=4.23$, $S.D.=0.88$) ข้อที่ 5.4 หน่วยงานจัดให้มีสวัสดิการสนับสนุนเงินช่วยเหลือแก่บุคลากรในเหตุการณ์ต่างๆ ($\bar{x}=3.82$, $S.D.=0.95$) ตามลำดับ

ด้านวัฒนธรรมองค์กร พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.98$, $S.D.=0.82$) เมื่อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อที่ 6.3 หน่วยงานมีค่านิยมวัฒนธรรมองค์กรทำงานอย่างโปร่งใสไม่ทุจริต ($\bar{x}=4.12$, $S.D.=0.86$) ข้อที่ 6.2 หน่วยงานมีการสร้างปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรร่วมกันทำงานเป็นทีม ($\bar{x}=3.99$, $S.D.=0.89$) ข้อที่ 6.1 หน่วยงานมีแผนและแนวทางการส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุข ($\bar{x}=3.84$, $S.D.=0.95$) ตามลำดับ

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลาง กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณเส้นตรง (Multiple Regression Analysis) โดยมีเงื่อนไขดังต่อไปนี้

ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลาง กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ปัจจัยทั้ง 6 ด้าน พบว่ามี 4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมองค์กร (X_6) โดยมีน้ำหนักทำนาย (B) 0.226 ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ (X_5) โดยมีน้ำหนักทำนาย (B) 0.149 ด้านนโยบาย และการบริหารจัดการ (X_3) โดยมีน้ำหนักทำนาย (B) 0.138 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน (X_4) โดยมีน้ำหนักทำนาย (B) 0.099 ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร (X_1) โดยมีน้ำหนักทำนาย (B) 0.030 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_2) โดยมีน้ำหนักทำนาย (B) 0.001 และสามารถเขียนเป็นสมการ ทำนาย ดังนี้

$$Y = 1.421 + 0.138 (\text{นโยบาย/การบริหารจัดการ}) + 0.099 (\text{ความก้าวหน้าในการทำงาน}) + 0.149 (\text{สวัสดิการ}) + 0.226 (\text{วัฒนธรรมองค์กร})$$

สรุปผลได้ดังนี้ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลาง กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เรียงตามลำดับความสำคัญ คือ วัฒนธรรมองค์กร สวัสดิการและผลประโยชน์ นโยบายและการบริหารจัดการ ความก้าวหน้าในการทำงาน ความสัมพันธ์ของบุคลากร สภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R^2) เท่ากับ 0.698 สามารถทำนายปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลาง กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ได้ร้อยละ 69.80

5.1.4 ผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ มีดังนี้

1) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ของบุคลากรในการทำงานส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

ผลการทดสอบพบว่า บริบทด้านความสัมพันธ์ของบุคลากรในการทำงานปรากฏค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปแบบคะแนนดิบ (B) เท่ากับ 0.030 และมีค่า t เท่ากับ 0.768 มีค่า p-value เท่ากับ 0.443 ซึ่งมีระดับนัยสำคัญทางสถิติมากกว่า 0.050 ดังนั้นผลการทดสอบสมมติฐานจึงไม่ยอมรับสมมติฐาน ที่ว่าบริบท ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากรในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

2) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

ผลการทดสอบพบว่า บริบทด้านสภาพแวดล้อมปรากฏค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปแบบคะแนนดิบ (B) เท่ากับ 0.001 และมีค่า t เท่ากับ 0.029 มีค่า p-value เท่ากับ 0.977 ซึ่งมีระดับนัยสำคัญทางสถิติมากกว่า 0.050 ดังนั้นผลการทดสอบสมมติฐานจึงไม่ยอมรับสมมติฐาน ที่ว่าบริบทด้านสภาพแวดล้อมไม่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

3) ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารจัดการส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

ผลการทดสอบพบว่า บริบทด้านนโยบายและการบริหารจัดการปรากฏค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปแบบคะแนนดิบ (B) เท่ากับ 0.138 และมีค่า t เท่ากับ 2.843 มีค่า p-value เท่ากับ 0.005 ซึ่งมีระดับนัยสำคัญทางสถิติต่ำกว่า 0.050 ดังนั้นผลการทดสอบสมมติฐานจึงยอมรับสมมติฐานที่ว่าบริบทด้านนโยบายและการบริหารจัดการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

4) ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงานส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

ผลการทดสอบพบว่า บริบทด้านความก้าวหน้าในการทำงานปรากฏค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปแบบคะแนนดิบ (B) เท่ากับ 0.099 และมีค่า t เท่ากับ 2.355 มีค่า p-value เท่ากับ 0.019 ซึ่งมีระดับนัยสำคัญทางสถิติต่ำกว่า 0.050 ดังนั้นผลการทดสอบสมมติฐานจึงยอมรับสมมติฐานที่ว่าบริบทด้านความก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

5) ปัจจัยด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

ผลการทดสอบพบว่า บริบทด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ปรากฏค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปแบบคะแนนดิบ (B) เท่ากับ 0.149 และมีค่า t เท่ากับ 3.497 มีค่า p-value เท่ากับ 0.001 ซึ่งมีระดับนัยสำคัญทางสถิติต่ำกว่า 0.050 ดังนั้นผลการทดสอบสมมติฐานจึงยอมรับสมมติฐานที่ว่าบริบทด้านสวัสดิการและผลประโยชน์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

6) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

ผลการทดสอบพบว่า บริบทด้านวัฒนธรรมองค์กรปรากฏค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปแบบคะแนนดิบ (B) เท่ากับ 0.226 และมีค่า t เท่ากับ 5.116 มีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีระดับนัยสำคัญทางสถิติต่ำกว่า 0.050 ดังนั้นผลการทดสอบสมมติฐานจึงยอมรับสมมติฐานที่ว่าบริบทด้านวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

5.1.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) โดยนำผลการวิจัยเชิงคุณภาพมาอธิบายเพิ่มเติมผลการวิจัยเชิงปริมาณ ดังนี้

1) ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร จากการศึกษาเชิงปริมาณพบว่าความสัมพันธ์ของบุคลากรไม่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข นั้น ผลการวิจัยเชิงคุณภาพพบมีความสอดคล้องกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเหตุผลสำคัญ 2 ประการ คือ 1. บุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ โดยมากจะชอบอยู่แบบ safe zone ไม่ชอบมีความสัมพันธ์กับผู้อยู่นอกหน่วยงาน และ 2. ช่วงวัยที่มีความแตกต่างเกิดความไม่เข้าใจและขัดแย้งทำให้ขาดความผูกพัน การปฏิสัมพันธ์ระหว่างสายการปฏิบัติงานเนื่องจากสายงานวิชาการจะปฏิบัติงานอยู่ในห้องปฏิบัติการ (LAB) จึงทำให้เป็นปัญหาหรืออุปสรรคในการบริหารจัดการสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข

2) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จากการศึกษาเชิงปริมาณพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้ให้สัมภาษณ์ได้ให้ความสำคัญ 2 ประการ 1. ความสุขในการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ในการทำงานและสิ่งแวดล้อมที่เป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งกรมมีนโยบายเรื่องของสภาพแวดล้อมในการทำงานจะช่วยให้ทำงานอย่างมีความสุขได้ และ 2. สภาพแวดล้อมสำคัญ ด้วยบุคลากรจะใช้ชีวิตในการทำงานมากกว่าอยู่ที่บ้าน หากโต๊ะทำงานมีสิ่งอำนวยความสะดวก สภาพอากาศภายในสำนักงานเย็นสบาย ก็ทำงานมีความสุขส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพ

3) นโยบายและการบริหารจัดการ จากการศึกษาเชิงปริมาณพบว่า นโยบายและการบริหารจัดการส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข สอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงคุณภาพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเหตุผลสำคัญ 2 ประการ 1. เรื่องการรับฟังบุคลากรทุกระดับจะทำให้แก้ไขปัญหาลดอุปสรรคในการ และ 2. ผู้นำองค์กรต้องสร้างค่านิยมเรื่องความสุขและผลปฏิบัติงานจะดีสังคมในการทำงานดี เรื่ององค์กรแห่งความสุข จึงควรเป็นนโยบายลำดับแรก

4) ความก้าวหน้าในการทำงาน จากการศึกษาเชิงปริมาณพบว่า ความก้าวหน้าในการทำงานส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขและสอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงคุณภาพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเหตุผลสำคัญ 2 ประการ 1. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยการฝึกอบรม การให้ความรู้และทักษะใหม่ๆ และการสนับสนุนให้บุคลากรเติบโตในสายงาน และ 2. การบริหารจัดการความก้าวหน้าในสายงานสนับสนุน เช่น การศึกษาต่อระดับที่สูงขึ้น การศึกษาดูงานต่างประเทศ การอบรมหลักสูตรระยะสั้นๆ ที่พัฒนาบุคลากร เพื่อให้เห็นถึงความเจริญก้าวหน้าในอนาคตและเพื่อเป็นการรักษามูลค่าบุคลากรที่มีคุณภาพ

5) สวัสดิการและผลประโยชน์ จากการศึกษาเชิงปริมาณพบว่า สวัสดิการและผลประโยชน์ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขและสอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงคุณภาพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเหตุผลสำคัญ 3 ประเด็น 1. เรื่องการดูแลสวัสดิการที่จำเป็นต่างๆ 2. จัดสถานที่นั่งพักผ่อน 3. จัดให้มีแหล่งซื้อขายของอุปโภค บริโภค อำนวยความสะดวกสำหรับเจ้าหน้าที่ และร้านค้าอาหารที่มีราคาที่เหมาะสมช่วยลดค่าครองชีพ

6) วัฒนธรรมองค์กร จากการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์กรในการทำงานที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขและสอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงคุณภาพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าเหตุผลสำคัญ 3 ประการ 1. วัฒนธรรมองค์กรในการทำงานทุกคนต้องช่วยกันสร้างบรรยากาศที่ดี โดยต้องเรียนรู้ความแตกต่างและปัญหาของผู้อื่น รวมถึงการจัดการอารมณ์ที่ต้องใช้วุฒิภาวะ โดยเฉพาะผู้นำที่ต้องมีวุฒิภาวะในการจัดการ 2. วัฒนธรรมองค์กรการทำกิจกรรมที่สอนน้องเป็นพี่เลี้ยงให้กับบุคลากรใหม่ในการปฏิบัติงานเป็นวัฒนธรรมองค์กรเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ ประสบการณ์ทำงานที่อยู่กับตัวบุคคลให้ผู้สืบทอดองค์ความรู้ด้วย และ 3. วัฒนธรรมองค์กรในการมีจิตอาสาที่ไม่ได้ปฏิบัติด้วยการบังคับ ช่วยสร้างนิสัยของบุคลากรให้เกิดเป็นการปฏิบัติที่คุ้นชิน เกิดเป็นความสุขในการร่วมมือช่วยกันในการปฏิบัติงานให้สำเร็จร่วมกัน

5.1.5.1 ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางการบริหารจัดการสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

ผลการศึกษาข้อมูลการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความสุข ตามหัวข้อต่างๆ ดังนี้

1) ปัญหาหลักของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ 5 แรก คือ 1. ปัญหาสุขภาพและความเครียดจากการทำงาน 2. ความสมดุลการทำงานกับชีวิตส่วนตัวและการมอบหมายงาน 3. ขาดความสามัคคีมีความคิดเห็นแตกต่างขัดแย้งกัน 4. กระบวนการบริหารจัดการภายในองค์กร เช่น บุคคล การบริหารงาน 5. ค่าตอบแทนและสวัสดิการแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่าย เช่น หอพักสำหรับเจ้าหน้าที่

2) แนวทางในการเสริมสร้างความสุขของบุคลากร คือ 1. จัดกิจกรรมสานสัมพันธ์และสร้างความสามัคคี 2. กิจกรรมผ่อนคลายความเครียดและเสริมความสุข 3. ความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม 4. Work-Life Balance มีความยืดหยุ่นในการทำงานบริหารเวลาและขอบเขตงาน

3) สิ่งที่บุคลากรต้องการให้หน่วยงานจัดให้มีขึ้น ดังนี้

สุขภาพกายและสุขภาพจิต คือ กิจกรรมผ่อนคลายความเครียดการตรวจสุขภาพกาย ควรสนับสนุนการตรวจสุขภาพจิตหรือมีกิจกรรมบำบัดทางจิตใจ อบรมการดูแลสุขภาพทางการเงิน กิจกรรมส่งเสริมความสุข workshop เช่น ทำขนม ทำงานประดิษฐ์ ปลูกผัก และเชิญวิทยากรมาบรรยายให้ความรู้แนวทางการใช้ชีวิตให้ผ่อนคลาย

สวัสดิการและค่าตอบแทน คือ สวัสดิการอาหารกลางวันสำหรับเจ้าหน้าที่ อบรมสัมมนาหลักสูตรดูแลสุขภาพทางการเงินและการวางแผนด้านการเงิน ปรับปรุงฐานเงินเดือน ค่าล่วงเวลาให้มีความคุ้มค่า สนับสนุนเงินค่าครองชีพพนักงานกระทรวงสาธารณสุข และสวัสดิการรถรับส่งที่ใกล้กับจุดรถไฟฟ้า

การจัดกิจกรรมออกกำลังกายและนันทนาการ คือ ส่งเสริมให้บุคลากรเล่นกีฬาหรือจัดกิจกรรมส่งเสริมการออกกำลังกาย การจัดกิจกรรมเพื่อผ่อนคลายหลังเลิกงานร่วมกัน และการออกแบบสำนักงานให้มีพื้นที่พักผ่อนและออกกำลังกาย

การพัฒนาบุคลากรและอบรม คือ จัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์กร เพื่อเพิ่มศักยภาพบุคลากรในด้านต่างๆ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างรุ่นพี่รุ่นน้องให้มากขึ้น ส่งเสริมด้านงานวิจัย การเขียนงานวิจัย และจัดอบรมการเป็นหัวหน้างานอย่างมีคุณภาพ

บรรยากาศการทำงานและสถานที่ คือ สถานที่จัดรถให้เพียงพอ มีสาธารณูปโภคที่ดี และระบบสุขาภิบาลต้องเหมาะสม ที่นั่งรับประทานอาหารกลางวัน การออกแบบ สำนักงานให้เป็นสัดส่วนทันสมัยและความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน

การสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร คือ การจัดกิจกรรมสัมพันธ์ระหว่างกอง ภายในหน่วยงาน เพื่อสร้างความสามัคคีการแลกเปลี่ยนกับบุคลากรต่างหน่วยงาน เพื่อสร้างเครือข่าย การจัดกิจกรรม Service Mind ทั้งผู้รับบริการภายนอกและภายในการมีชมรมต่างๆ ตามความสนใจ

การปรับปรุงระบบการทำงาน คือ ลดการจัดกิจกรรมที่นอกเหนือจากงานปกติ และเพิ่มอิสระในการบริหารให้แก่หน่วยงาน ลดภาระงานที่ซ้ำซ้อน ยุบรวมงานที่ซ้ำซ้อน รณรงค์ให้ทำงานเสร็จในเวลางาน ไม่เบียดเบียนเวลาส่วนตัว การปฏิบัติงานตามหน้าที่ให้ดี ไม่เอาเปรียบเพื่อนร่วมงาน การสื่อสารแนวปฏิบัติแก่ผู้ร่วมงาน

การบริหารองค์กรและความเท่าเทียม คือ นโยบายที่เน้นความสุข ควรสนับสนุนปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งความสุขให้เกิดขึ้นจริง การจัดสวัสดิการหรือปรับปรุงกฎระเบียบให้เหมาะสมกับเจ้าหน้าที่ LGBTQ+ การให้ความสำคัญกับความเท่าเทียม ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีและการทำงานเป็นทีม และการให้อิสระทางความคิดยอมรับความคิดเห็นของบุคลากร

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่าการศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุข โดยรวมระดับความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ อยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นถึงองค์กรคือ กรมได้ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุข ได้แก่ การมีคุณธรรม การมีสังคมดี และการแสวงหาความรู้ของบุคลากร ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับสอดคล้องกับงานวิจัยของจินดา ชัยปัน (2562) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ มีค่าระดับอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมด้านคุณธรรมมากที่สุด

ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลาง กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ทั้งหมด 6 ปัจจัย พบว่ามี 4 ปัจจัย ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ จากผลการวิจัยวัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยที่มีค่าน้ำหนักในการทำนายเป็นลำดับแรก ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าวัฒนธรรมองค์กร เช่น มีค่านิยม วัฒนธรรมองค์กรทำงานอย่างโปร่งใสไม่ทุจริต การมีจิตสาธารณะ การทำงานเป็นทีม มีผลสำคัญต่อการส่งเสริมพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของภัทรพล สายแวว (2564) ศึกษาวิจัยแนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาควรต้องให้ความสำคัญกับเรื่องการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเกื้อกูลกันด้วย และผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ Yu & Jianchun (2024) ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าวัฒนธรรมองค์กร

ส่งผลเชิงบวกต่อความสุขของพนักงานและความพึงพอใจในงาน โดยที่ความสุขของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญ และทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่านบางส่วนระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและความพึงพอใจในงาน

ปัจจัยด้านสวัสดิการและผลประโยชน์มีค่าน้ำหนักในการทำนายเป็นลำดับที่สอง ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าสวัสดิการและผลประโยชน์ เช่น มีการนำระบบการพัฒนาศักยภาพบุคลากรมาใช้เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าให้บุคลากร ผลการวิจัยนี้สะท้อนให้เห็นว่า การพัฒนาระบบการจัดสวัสดิการและผลประโยชน์ที่ดีและเหมาะสมส่งผลสำคัญต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข กล่าวคือ บุคลากรจะมีความสุขพึงพอใจและมุ่งมั่นทำงานให้กับองค์กรถ้าหน่วยงานหรือองค์กรจัดระบบสวัสดิการที่เหมาะสมกับงาน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ Afsarul Islam (2021) ความสุขในที่ทำงานการสำรวจปัจจัยที่หล่อหลอมความเป็นอยู่ที่ดีในเชิงวิชาการ เป็นการสำรวจปัจจัยที่กำหนดการทำงาน ความสุขของการเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่า 3 ตัวแปรที่ส่งผลต่อความสุข ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับงาน ความเป็นอิสระ ค่าตอบแทนและมีผลกระทบต่องานในการทำงานมากที่สุด

นโยบายและการบริหารจัดการมีค่าน้ำหนักในการทำนายเป็นลำดับที่สาม ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่านโยบายและการบริหารจัดการขององค์กร เช่น นโยบายการส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุข การส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรักและผูกพันต่อองค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ Khaled adnan Bataineh (2019) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ความสุข และประสิทธิภาพของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่าความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานและความสุขส่งผลเชิงบวกต่อการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญและสอดคล้องกับการศึกษาของ Afsarul Islam (2021) ศึกษาความสุขในที่ทำงาน: การสำรวจปัจจัยที่หล่อหลอมความเป็นอยู่ที่ดีในเชิงวิชาการ การศึกษาเป็นการสำรวจปัจจัยที่กำหนดการทำงาน ความสุขของการเรียน ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยความสัมพันธ์ และความเป็นอิสระ มีผลกระทบต่องานในการทำงานด้านวิชาการมากที่สุด

ความก้าวหน้าในการทำงานมีค่าน้ำหนักในการทำนายเป็นลำดับที่สี่ ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าความก้าวหน้าในการทำงาน เช่น มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม มีการจัดอบรมพัฒนาความรู้และประสบการณ์ เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงาน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของยุพาวรรณ ทองตะนูนามและคณะ (2558) ผลการทบทวนงานวิจัยพบว่า องค์กรแห่งความสุขในบริบทขององค์กรภาครัฐจะมีลักษณะเป็นองค์กรที่บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน โดยมีปัจจัยพัฒนาองค์กรแห่งความสุข ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กร การบริหารทรัพยากรบุคคล ความผูกพันต่อองค์กร และการวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของธนสิทธิ์ สุจริตภักดี, พุทธิไกร ประมวล (2566) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุข อำเภอบุพผา จังหวัดศรีสะเกษ ผลการวิจัยพบว่า มีอยู่ 4 ปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุข ได้แก่ ปัจจัยด้านรายได้ค่าตอบแทน ด้านสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน องค์กรและผู้บริหารสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขได้

5.3 องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัยนี้สรุปได้ว่าการเป็นองค์กรแห่งความสุขได้รับอิทธิพลจาก 4 ปัจจัยหลัก ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร สวัสดิการและผลประโยชน์ นโยบายและการบริหารจัดการ และความก้าวหน้าในการทำงาน โดยวัฒนธรรมองค์กรที่ดีจะช่วยสร้างความร่วมมือและความผูกพันของบุคลากร ขณะที่สวัสดิการที่เหมาะสมช่วยเพิ่มความมั่นคงและความพึงพอใจ นโยบายที่มีประสิทธิภาพส่งเสริมแรงจูงใจ และโอกาสก้าวหน้าในอาชีพทำให้บุคลากรมีคุณค่า หากองค์กรให้ความสำคัญกับปัจจัยเหล่านี้ย่อมส่งผลต่อความสุขและความยั่งยืนในระยะยาว



ภาพที่ 5.1 การเป็นองค์กรแห่งความสุข
ที่มา: สรุปโดยผู้วิจัย

5.4 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลการวิจัยสรุปเป็นข้อเสนอแนะสำหรับการบริหารองค์กรและผู้บริหารจะต้องเน้นปัจจัยที่ส่งผลที่ได้ ทั้ง 4 ปัจจัย เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมหรือพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งความสุข ดังนี้

1) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อความสุขของบุคลากร ควรส่งเสริมค่านิยมองค์กรที่เน้นการทำงานร่วมกัน สนับสนุนความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร เพื่อลดความตึงเครียดและเพิ่มความผูกพันของบุคลากร

2) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรพัฒนาระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้เหมาะสม ควรมีการทบทวนและปรับปรุงสวัสดิการให้ตอบโจทยความต้องการของบุคลากร เช่น การดูแลสุขภาพ สวัสดิการด้านครอบครัว และการสนับสนุนด้านการเงิน เพื่อสร้างความมั่นคงและเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน

3) การทบทวนนโยบายการบริหารและโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ ควรมีแนวทางที่ชัดเจนและเป็นธรรมในการบริหารจัดการบุคลากรเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาทักษะและความก้าวหน้าในสายงาน พร้อมทั้งสนับสนุนระบบการประเมินผลที่โปร่งใส เพื่อสร้างแรงจูงใจและเสริมสร้างคุณค่าของบุคลากรในองค์กร

5.5 ข้อเสนอแนะของการวิจัยในครั้งต่อไป

ควรศึกษาวิจัยและพัฒนาแนวทางการเป็นองค์กรแห่งความสุขและความผูกพันของบุคลากร กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ในระดับหน่วยงานซึ่งอาจมีความแตกต่างกัน โดยมุ่งวิเคราะห์องค์ประกอบของความสุขในบริบทการทำงาน เพื่อให้เข้าใจมิติสภาพความสุขของบุคลากรในแต่ละหน่วยงานอย่างเป็นระบบ ข้อมูลที่ได้สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาแนวทาง ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานและออกแบบกิจกรรมหรือโครงการที่สอดคล้องกับการส่งเสริมความสุขของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ



บรรณานุกรม

- กนก พานทอง. (2561). การเปรียบเทียบความตรงร่วมสมัยของมาตรวัดความสุขตามทฤษฎี Perma
มาตรวัดความสุข Thai mental health indicator และมาตรวัดความสุขของคนไทย.
วิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กรรณิการ์ สุจิตระประเสริฐ, ผ่องศรี บุญสามารถและพัชรีวรรณ ดิฐสถาพรเจริญ. (2562). ความสุขใน
การทำงานของบุคลากรกองบริหารงานกลาง สำนักงานอธิการบดี. รายงานวิจัย.
กองบริหารงานกลางสำนักงานอธิการบดี: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ก้านทอง บุหว่า (2560). องค์กรแห่งความสุข: แนวคิด กระบวนการ และบทบาทของนักบริหาร
ทรัพยากรมนุษย์. วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 174-175
- กฤษณะ สายสมบัติ (2563). แนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขด้วยหลักไตรสิกขา
วารสารวิจัยนวัตกรรมการศึกษาและเทคโนโลยี (2023). 1(2), 59-67
- กฤษฎา ไกรสุริยวงศ์ และสายรุ้ง บุปผาพันธ์. (2567). การบริหารจัดการองค์กรด้วยปัญญาประดิษฐ์
แห่งโลกเสมือนจริง. วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมการบริหาร, 7(3), 397-411
- จันทร์รัตน์ ชนมงคล. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานเขตคลอง
สามวา. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต)
- จินดา ชัยปัน. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) กรณีศึกษา
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์. (โครงการวิจัยสนับสนุนทุน
จากมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์)
- ฉัตรชัย ดวงรัตนพันธ์. (2567). คุณภาพชีวิต-สังคม. กรุงเทพฯ: องค์กรแห่งความสุข
(Happy Workplace) สร้างได้ ต้องเริ่มจาก ผู้นำองค์กรสูงสุด. สืบค้นจาก
<https://www.bangkokbiznews.com/social/1016414>
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. (2551). องค์กรแห่งความสุขด้วยความสุข 8 ประการ. (31 สิงหาคม 2564).
สืบค้นจาก: <https://www.doctor.or.th/article/detail/5572>
- เชษฐภัทร พรหมชนะ, วรเดช จันทรร, เพ็ญศรี ฉิรินัง และวิวัฒน์ หมั่นการ. (2567). การสร้าง
ศักยภาพดิจิทัลในการบริหารองค์กรภาครัฐต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี. วารสาร
มหาจุฬานาครพรรณ์. 11(3), 78-86.
- ชินนภา บุตติวงศ์ และกิตติยาภรณ์ บรรโ. (2566). การบริหารองค์การด้วยเทคนิคสมัยใหม่.
วารสารการบริหารการจัดการและการพัฒนาที่ยั่งยืน, 1(1), 69-84)
- ฐิตวิจน์ ทองแก้ว และประสพชัย พสุนนท์. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของ
บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ. มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม. วารสารสาขา
มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ, 10(1), 1906 - 3431
- ธนสิทธิ์ สุจิตร์ภักดี และพุทธิไกร ประมวล. (2566). ปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขของบุคลากร
สังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ. วารสารวิจัยและพัฒนา
สุขภาพ ศรีสะเกษ, 2(2). 103-111

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2563). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS. พิมพ์ครั้งที่ 18. นนทบุรี : เอส.อาร์.พรินต์ติ้ง แมสโปรดักส์
- ธาริน จันทรงตรงค์. (2561). การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล)
- ธิดารักษ์ ลือชา. (2561). ตัวแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงานสำหรับบุคลากรในเทศบาลนคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา)
- ธีระพล บุญตารวะ. (2563). การบริหารองค์กร: ผู้นำวิถีพุทธ. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์. 5(1), 382-394
- อัครเกียรติ อุทัยสา. (2564). 5G : การบริหารองค์กรภาครัฐในโลกอนาคต. วารสาร บริษัท เปเปอร์เมท (ประเทศไทย), 5(1). 98-106
- นุรป่าชัยยะ ภูนา. (2561). ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี. (สารนิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์)
- บุรเทพ โชคนานุกุล, และนภเรณู สัจจรักษ์ธีระจิตติ. (2560). ปัจจัยความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการให้บริการของบุคลากรมหาวิทยาลัยต่างรุ่นอายุ. วารสารปัญญาวิวัฒน์, (9)1, 83-95.
- ปรางทิพย์ มังธานี. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในสถานที่ทำงานของบุคลากรในภาครัฐ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง)
- ปรีชา คุณฮวย และนันทิยา น้อยจันทร์. (2565). การประยุกต์ใช้ทฤษฎี Z ในการบริหารองค์กร. การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 4, 1393-1400
- ปรีดี นุกุลสมปรารณา (2566, สิงหาคม). 10 ลักษณะของการบริหารจัดการที่ดี (Management). จาก popticles.com, สืบค้นจาก <https://www.popticles.com/business/10-characteristics-of-management/>
- แผนการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง อำเภอสำโรงทาบ จังหวัดสุรินทร์ (2566, น. 2)
- แผนหลัก (พ.ศ. 2566-2570) กองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). (2565) <https://www.thaihealth.or.th/wp-content/uploads/2023/01/สสส-แผนหลัก-66-70-Final.pdf>
- พงศกร ศรีรงค์ทอง (2565). องค์กรแห่งความสุข: มุมมองจาก. อาจารย์มหาวิทยาลัย. วารสารสุทธิปริทัศน์ (36)2, มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม, (เมษายน - มิถุนายน 2565, น. 155)
- พรชนก กุลยะ (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด. วารสารโรงพยาบาลนครพนม 7(1), 95-104

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พระครูรัตนสุตาภรณ์. (2567). ผู้บริหาร: สมรรถนะการบริหารจัดการองค์กรสู่ความเป็นเลิศ. วารสาร การศึกษาและวาระสังคม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช. 1(1), 31-42.
- พระครูประสาท ปัญญาร, พระครูโกวิท บุญเขต, พระใบฎีกา ธวัชชัย จรณธมโม, และ อำนาจ ทาปิน. (2567). กระบวนการพัฒนางานองค์กรแห่งความสุข. วารสารวิชาการวิทยาลัยบริหารศาสตร์ 223. 7 (1), 222-234.
- พระมหาผดุงศักดิ์ สันยศติทัตต. (2562). นโยบายการบริหารองค์กรแนวใหม่กับกระบวนการทำงาน ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ. บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์, 7(3), 263-276.
- พระเมธี ผิวขาว. (2567). แนวคิดการสร้างสรรค์องค์กรแห่งความสุข. (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช วิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน)
- พระยุทธศักดิ์ สิริจินโท. (2556, มกราคม). หลักการบริหาร. (ออนไลน์)) สืบค้นจาก: <http://www.oknation.net /mediacenter.mcu.ac.th>
- พิกุล แสงจันทร์. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข กรณีศึกษา : เทศบาลตำบล เชียงรากน้อย อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง)
- ไพฑูรย์ สนสาย, รัฐภูมิ มีศิริ และ โชติ บดีรัฐ. (2565). การพัฒนาบุคลากรภายใต้การบริหาร จัดการภาครัฐแนวใหม่. วารสารการพัฒนาการเรียนรู้สมัยใหม่. 7(11), 538-550.
- ภณิดา บุญทวี. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานสรรพากร พื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 กรมสรรพากร. (สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล)
- ภัทรพล สายแวว. (2564). แนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี)
- ยุพาวรรณ ทองตะนูนาม, ดวงเนตร ธรรมกุล, อัจฉรา ประเสริฐสิน, จริญญา ชื่นศิริมงคล และศิริพร ครุฑกาศ. (2558). ปัจจัยพัฒนางานองค์กรแห่งความสุข (ภาครัฐ): การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็น ระบบ. วารสารวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ, 9 (1), 52-62
- รายงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2566. ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขาธิการกรม <https://secretary.dmsc.moph.go.th/page-view/89>
- ลลธริมา บุญพิมพ์. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการ สุขภาพ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา)

บรรณานุกรม (ต่อ)

- วรรณสา สารณียกิจ. (2565). การศึกษาปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดีและความสุขขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความยั่งยืนในบุคลากรภาครัฐในเขตกรุงเทพมหานคร. (สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล)
- วินัย มีมาก. (2564). ทฤษฎีการบริหารจัดการ : หลักการและแนวคิด. สารนิพนธ์พุทธศาสตรบัณฑิต 2564, 415-416
- วิไล ถาวรสุวรรณ. (2567). รูปแบบพุทธจิตวิทยาส่งเสริมภาวะผู้นำสร้างสรรค์สุขในองค์กรธุรกิจเครือข่าย. (พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย)
- วรรณภา ลือกิตินันท์ และกมลมาลย์ พลโยธา. (2559). โครงการรวบรวมวรรณกรรมเกี่ยวกับความสุขในการทำงานและองค์กรสุขภาวะ. รายงานการวิจัย, สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ
- วรัญญา เศษตะสัถย์ และวัลลภา เฉลิมวงศาเวช. (2566, กรกฎาคม-กันยายน). แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น. วารสารวิชาการธรรมศาสตร์, 23(3), 1-16.
- วัลลภา องค์ไทร. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอนครชัยศรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐมเขต 2. (รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช)
- วุฒิเดช ช้างจิตศิริโรจน์. (2562). รูปแบบการดำเนินงานขององค์กรสุขภาวะต้นแบบในเขตภาคตะวันออก. วิทยานิพนธ์การศึกษาหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศักดิ์ดา นาควัชร, ประยงค์ มีใจเชื้อ และนรพล จินันท์เดช. (2565). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ของนักบินไทย. ปีที่ 16 ฉบับที่ 47 กรกฎาคม – สิงหาคม 2565 - TCI กลุ่มที่ 1 มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ปี 2564-2567 วารสารรัชต์ภาคย์, น. 332-348
- ศรวิไล แสงเลิศศิลปชัย. (2560). ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช)
- ศศิธร บุตรเมือง, เฉลิมพล มีชัย และวีระวัฒน์ พัฒนกุลชัย. (2567). องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษายุคเปลี่ยนผ่านดิจิทัล. วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. 7(1), 174-193.
- สุภาณี ชนสมบัติ. (2565). ความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดปทุมธานี. วารสารวิชาการสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม, 6(12), 111-121
- สุวิมล ตีรกันันท์. (2555). การวิเคราะห์ตัวแปรพหุในงานวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุวีณา ไชยแสสมัย, สีดำ สอนศรี และวสันต์ เหลืองประภังค์. (2559). **องค์กรแห่งความสุขขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม**. วารสารการเมืองการปกครอง, 6(1), 167-183.
- สัญญา เคนาภูมิ และวัชรภรณ์ จันทนกุล. (2567). **การจัดการภาครัฐและเอกชน : การวิเคราะห์เปรียบเทียบความท้าทายและการทำงานร่วมกันในการบริหารจัดการองค์กรร่วมสมัย**. วารสารอินทนิลบริหารศาสตร์. 1(1), 19-47.
- อนุพงศ์ รอดบุญปานและนุชนรา รัตนศิริระประภา. (2561). **องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว)**. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 10(2), 245-257
- อนัญญา ยลฉวิล. (2565). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาบุคลากรของสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครราชสีมา**. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อภิสร ปาอินทร์. (2562). **ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย**. (การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- อิสริยา กลิ่นสุนทร. (2564). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถม เขต 1 (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี)**.
- อุมาวรรณ วาทกิจ. (2560). **ปัจจัยสำคัญเป็นองค์กรแห่งความสุข กรณีศึกษา ธุรกิจโรงแรมระดับ 4-5 ดาวในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น**. วารสารวิชาการธรรมทรรศน์, 17(3), 121-131.
- เอื้องคำ จันทะพรม. (2564). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร**. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- Afsarul Islam. (2021). **Workplace Happiness: Exploring the Factors Shaping Academics' Subjective Well-being**. Journal of Management in Practice. 6(1), 2456-1509.
- Baek-Kyoo Joo. (2017). **Workplace happiness: work engagement, career satisfaction, and subjective well-being**. Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship. 5(2), 206-221.
- Burton, J. (2010). **WHO healthy workplace framework and model: Background and supporting literature and practices**. Switzerland: World Health Organization. Retrieved from <http://www.who.int/>.
- Cronbach, L.J. (1990). **Essentials of psychological testing**. (5th ed.). New York: Harper & Row. pp. 202-204.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Durbin, J., & Watson, G. S. (1951). **Testing for serial correlation in least squares regression**, II. *Biometrika*, 38(1-2), 159–179.
- Judge, T. A., & Zapata, C. P. (2015). **The person-situation debate revisited: Effect of situation strength and trait activation on the validity of the Big Five Personality Traits in predicting job performance**. *Academy of Management Journal*, 58(4), 1149–1179.
- Munro, B. H. (2005). **Statistical method for healthcare research (5 thed)**. R.R. Donnelley-Crawfordsvill: United State of America.
- Nesreen Ibrahim Awada and Fadillah Ismail. (2019). **Happiness in the Workplace**. *International Journal of Innovative Technology and Exploring Engineering (IJITEE)* Volume-8, Issue-9S3 ISSN: 2278-3075.
- Nida Sarwar, Purushottam Bung, Mohsin Shaikh, Rani Jaiswal, Malaya Malla and Rajni. (2023). **A Study on Factors Influencing Workplace Happiness and Its Relationship with Job Satisfaction, Employee Retention and Work Performance**. *Journal of Informatics Education and Research*. Vol 3 Issue 2, ISSN: 1526-4726.
- Khaled adnan Bataineh. (2019). **Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance**. *International Business Research*. 12(2), E-ISSN 1913-9012 Published by Canadian Center of Science and Education.
- Krejcie, R.V. and Caryle Morgan. (1977). **Educational Psychology**. 3rd ed. New York: Harcourt Brace.
- Komal Nagar Dr. Surekha Rana and Anurag Kasana (2024). **The Mediating Role of Work Engagement between Happiness at Work and Employee Performance: Smart PLS Approach**. *Journal of Informatics Education and Research*. 4(1) ISSN: 1526-4726
- Seligman, M. E. (2002). **Positive psychology, positive prevention, and positive therapy**. *Handbook of positive psychology*, 2(2002), 3-12.
- Yu, J., & Jianchun, B. (2024). **Enhancing employee job satisfaction through organizational climate and employee happiness at work: A mediated-moderated model**. *BMC Psychology*, 12(744). <https://doi.org/10.1186/s40359-024-02269-5>.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
การทดสอบความเที่ยงตรง (IOC) ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



(ค่า IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ

แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ
 มต่อไปนั้

1. ดร.จารุวรรณ ห่มันมี นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ
กลุ่มงานวิจัยและประเมินเทคโนโลยี โรงพยาบาลราชวิถี
2. นางสาวรณนา เจริญสวรรค์ ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์
3. ผศ.ดร.วัลย์พร ชินศรี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์

ผู้วิจัยได้กำหนดค่าดัชนีความใช้ได้ของวัตถุประสงค์ (IOC) ของแต่ละข้อไม่น้อยกว่า 0.5 (อ้างอิง) ดังตารางสรุปคะแนนแบบทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถาม ดังนี้

-1 หมายถึง ใช้ไม่ได้ 0 หมายถึง ไม่แน่ใจ 1 หมายถึง ใช้ได้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อคำถาม / ประเด็นคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			รวม	คะแนน IOC	สรุปผล
	1	2	3			
1. เพศ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2. อายุ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
3. ระดับการศึกษา	1	1	1	3	1	ใช้ได้
4. ประเภทตำแหน่ง	1	1	1	3	1	ใช้ได้
5. ระยะเวลาการทำงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข 6 ด้าน

ข้อคำถาม / ประเด็นคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่			รวม	คะแนน IOC	แปลผล
	1	2	3			
ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข						
1. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร						
1.1 การยอมรับและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา	1	1	1	3	1	ใช้ได้
1.2 การยอมรับและไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
1.3 เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนในการทำงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
1.4 ช่องทางการสื่อสารมีความเหมาะสมกับบุคลากรแต่ละกลุ่ม	1	1	1	3	1	ใช้ได้
1.5 บุคลากรมีการแสดงออกที่เป็นมิตรและเอื้ออาทรต่อกันและกัน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน						
2.1 การจัดสถานที่ในการทำงานเป็นสัดส่วน สะอาดสะดวกและปลอดภัยต่อการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2.2 หน่วยงานจัดหาวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงานมีจำนวนเพียงพอ และมีความสะดวกที่จะนำมาใช้	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2.3 หน่วยงานมีการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2.4 หน่วยงานมีการจัดพื้นที่มุมพักผ่อนหรือมุมสงบๆ ในการทำงานที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์ผลงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2.5 ท่านมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมโดยรวมของหน่วยงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้

ข้อคำถาม / ประเด็นคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่			รวม	คะแนน IOC	แปลผล
	1	2	3			
3. ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารจัดการ						
3.1 หน่วยงานมีนโยบายให้ความสำคัญการปรับสมดุลชีวิตส่วนตัว กับการทำงาน (Work-Life Balance)	1	1	1	3	1	ใช้ได้
3.2 หน่วยงานมีการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรักและผูกพันต่อองค์กร	1	1	1	3	1	ใช้ได้
3.3 หน่วยงานมีแผนงานและโครงการสร้างความสุขแก่บุคลากร	1	1	1	3	1	ใช้ได้
3.4 ผู้บังคับบัญชา/ผู้บริหาร เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอย่างเสมอภาคกัน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
3.5 ผู้บริหารองค์กรส่งเสริมสนับสนุนหรือเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากร	1	1	1	3	1	ใช้ได้
4. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน						
4.1 หน่วยงานมีการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้นอย่างชัดเจน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
4.2 หน่วยงานมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม	1	1	1	3	1	ใช้ได้
4.3 หน่วยงานมีการจัดอบรมพัฒนาความรู้และประสบการณ์เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
5. ปัจจัยด้านสวัสดิการและผลประโยชน์						
5.1 หน่วยงานสนับสนุนสวัสดิการตรวจสุขภาพประจำปี	1	1	1	3	1	ใช้ได้
5.2 หน่วยงานนำระบบการพัฒนาศักยภาพบุคลากรมาใช้เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าให้บุคลากร	1	1	1	3	1	ใช้ได้
5.3 รายได้ ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้

ข้อคำถาม / ประเด็นคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่			รวม	คะแนน IOC	แปลผล
	1	2	3			
5.4 หน่วยงานจัดให้มีสวัสดิการสนับสนุนเงินช่วยเหลือแก่บุคลากรในเหตุการณ์ต่างๆ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
5.5 หน่วยงานจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ เช่น ห้องสมุด Co Working Space ที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
6. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร						
6.1 หน่วยงานมีแผนและแนวทางการส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุข	1	1	1	3	1	ใช้ได้
6.2 หน่วยงานมีการสร้าง ปลุกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรร่วมมือกันทำงานเป็นทีม	1	1	1	3	1	ใช้ได้
6.3 หน่วยงานมีค่านิยมวัฒนธรรมองค์กรทำงานอย่างโปร่งใสไม่ทุจริต	1	1	1	3	1	ใช้ได้

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความสุขของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

ข้อคำถาม / ประเด็นคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			รวม	คะแนน IOC	แปลผล
	1	2	3			
ความสุข 8 ประการ						
สุขภาพดี Happy Body						
1. หน่วยงานของท่านส่งเสริมการออกกำลังกาย อย่างน้อย 3 วันต่อสัปดาห์	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2. ท่านรับประทานอาหารเช้า ในทุกๆ วัน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
3. หน่วยงานของท่านมีการรณรงค์งดการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ในช่วงเทศกาล	1	1	1	3	1	ใช้ได้
4. หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญเรื่องสุขอนามัย	1	1	1	3	1	ใช้ได้
5. ท่านมีความพึงพอใจกับกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพกายของหน่วยงานของท่านในตอนนี้	1	1	1	3	1	ใช้ได้

ข้อคำถาม / ประเด็นคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			รวม	คะแนน IOC	แปลผล
	1	2	3			
ผ่อนคลาย Happy Relax						
1. ท่านมีเวลาทำกิจกรรมพักผ่อนหย่อนใจ เช่น ซ้อมปี่ อ่านหนังสือ ดูโทรทัศน์ ฟังเพลง	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2. ท่านมีความสุขที่หน่วยงานจัดกิจกรรมหรือ โครงการเสริมสร้างความผ่อนคลาย เช่น จัดการแข่งขันกีฬาประจำปีหรือกิจกรรมตาม เทศกาล	1	1	1	3	1	ใช้ได้
3. เมื่อมีปัญหาในการทำงานท่านมีหัวหน้าหรือ เพื่อนร่วมงานให้คำปรึกษา	1	1	1	3	1	ใช้ได้
4. ท่านมีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอในทุกๆ วัน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
5. ท่านมีความเครียดจากปัญหาการทำงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
น้ำใจงาม Happy Heart						
1. หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้ท่านมี ความรู้สึกเอื้ออาทร/ห่วงใยต่อคนรอบข้าง	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2. หน่วยงานจัดกิจกรรมเพื่อให้ท่านร่วมทำ ประโยชน์เพื่อส่วนรวมในวันสำคัญประจำปี	1	1	1	3	1	ใช้ได้
3. หน่วยงานสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ท่านได้ ร่วมแสดงออกถึงความมีน้ำใจ เช่น การเยี่ยมไข้ เพื่อนร่วมงาน แสดงความยินดีกับเพื่อน ร่วมงานในโอกาสต่างๆ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
4. หน่วยงานจัดกิจกรรมแสดงความยินดียก ย่องชื่นชม บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเยี่ยมในเชิง ประจักษ์หรือประสบความสำเร็จได้เลื่อน ตำแหน่ง	1	1	1	3	1	ใช้ได้
5. ท่านยินดีให้เพื่อนร่วมงานมาปรึกษาปัญหา ชีวิต และการทำงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
คุณธรรม Happy Soul						
1. เมื่อท่านทำงานผิดพลาดท่านยอมรับความ ผิดพลาดนั้น	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2. ท่านยกโทษและให้อภัยต่อเพื่อนร่วมงาน อย่างจริงใจที่สำนึกผิด	1	1	1	3	1	ใช้ได้

ข้อคำถาม / ประเด็นคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			รวม	คะแนน IOC	แปลผล
	1	2	3			
3. หน่วยงานของท่านได้นำหลักศาสนามาใช้เป็นแนวทางในการทำงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
4. หน่วยงานของท่านได้ร่วมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	1	1	1	3	1	ใช้ได้
5. หน่วยงานได้ปลูกฝังท่านให้แสดงออกถึงความซื่อสัตย์ต่อการปฏิบัติหน้าที่	1	1	1	3	1	ใช้ได้
ครอบครัวที่ดี Happy Family						
1. ท่านมีเวลาอยู่กับครอบครัว ดูแลเอาใจใส่อย่างเพียงพอ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2. ครอบครัวของท่านได้ชี้แนะแนวทางให้คำแนะนำในการทำงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
3. หน่วยงานให้การดูแลท่านเมื่อมีปัญหาทางครอบครัวและให้กำลังใจท่านเสมอ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
4. ครอบครัวของท่านมีความสุขและอบอุ่น	1	1	1	3	1	ใช้ได้
5. ท่านร่วมทำกิจกรรมกับสมาชิกในครอบครัวเสมอ เช่น ร่วมทำบุญ/ท่องเที่ยว/ออกกำลังกาย/ช้อปปิ้ง	1	1	1	3	1	ใช้ได้
สังคมดี Happy Society						
1. ท่านมาปฏิบัติงานตรงตามเวลาที่หน่วยงานกำหนด	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2. ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของหน่วยงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
3. ท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติงานของหน่วยงานมีความสงบและมีความสุขในการทำงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
4. เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือแก้ปัญหาเรื่องงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
5. หน่วยงานของท่านมีความยืดหยุ่นการลงเวลาการปฏิบัติงานของท่านกรณีมีเหตุจำเป็นโดยไม่ทำให้ราชการเสียหาย	1	1	1	3	1	ใช้ได้

ข้อคำถาม / ประเด็นคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			รวม	คะแนน IOC	แปลผล
	1	2	3			
หาความรู้ Happy Brain						
1. หน่วยงานของท่านสนับสนุนการค้นคว้าหาความรู้ใหม่และนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2. ท่านเข้าร่วมฟังการถ่ายทอดนโยบายของผู้บริหาร เพื่อนำมากำหนดทิศทางการทำงานของตนเอง	1	1	1	3	1	ใช้ได้
3. ท่านรับฟังขอแนะนำเพิ่มเติมในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
4. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่องค์กรจัดขึ้น	1	1	1	3	1	ใช้ได้
5. หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านได้รับการอบรมหรือศึกษาต่อหรือดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเอง	1	1	1	3	1	ใช้ได้
8. ใช้เงินเป็น Happy Money						
1. ท่านได้บริหารจัดการการเงิน เพื่อป้องกันการมีหนี้สินระยะยาว	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2. หน่วยงานของท่านได้นำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาเป็นแนวทางการปฏิบัติในองค์กร เช่น จัดให้มีตลาดนัดพอเพียงหรือมีการจัดทำบัญชีครัวเรือน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
3. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอกับรายจ่ายในแต่ละเดือน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
4. ท่านผ่อนชำระหนี้ตรงตามกำหนดเวลาเสมอ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
5. ท่านมีเงินเก็บออมในทุกๆ เดือน	1	1	1	3	1	ใช้ได้

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหาและแนวทาง เป็นการให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม โดยใช้รูปแบบคำถามปลายเปิด ปัญหาและแนวทางการเสริมสร้างความสุขของบุคลากรอย่างไร

4.1 ปัญหาหลักของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ท่านคิดว่าเป็นอะไร

.....

.....

.....

.....

4.2 หน่วยงานของท่านควรมีแนวทางในการเสริมสร้างความสุขของบุคลากรอย่างไร

.....

.....

.....

.....

4.3 เรื่องอื่นๆ ที่ต้องการให้หน่วยงานจัดให้มีขึ้น

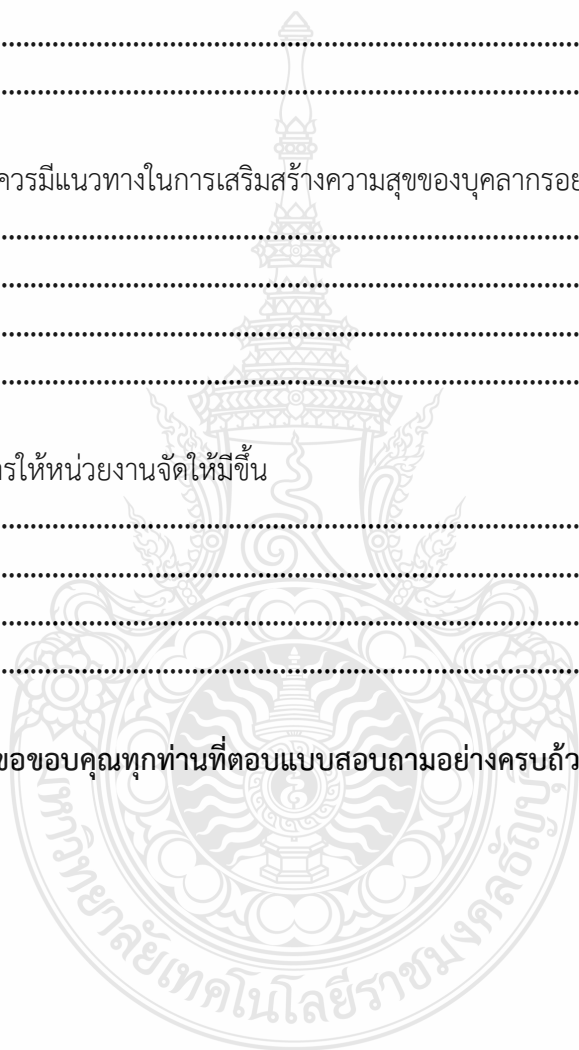
.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่ตอบแบบสอบถามอย่างครบถ้วนค่ะ



ภาคผนวก ข
การทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเนื้อหา

ตารางที่ 1 สรุปผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเนื้อหาแบบสอบถามส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข 6 ด้าน

ตัวแปรที่ใช้วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา
1. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร	0.910
1.1 การยอมรับและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา	0.766
1.2 การยอมรับและไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน	0.835
1.3 เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนในการทำงาน	0.776
1.4 ช่องทางการสื่อสารมีความเหมาะสมกับบุคลากรแต่ละกลุ่ม	0.675
1.5 บุคลากรมีการแสดงออกที่เป็นมิตรและเอื้ออาทรต่อกันและกัน	0.837
2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.812
2.1 การจัดสถานที่ในการทำงานเป็นสัดส่วนสะอาดสะดวกและปลอดภัยต่อการปฏิบัติงาน	0.618
2.2 หน่วยงานจัดหาวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงานมีจำนวนเพียงพอและมีความสะดวกที่จะนำมาใช้	0.577
2.3 หน่วยงานมีการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	0.544
2.4 หน่วยงานมีการจัดพื้นที่มุมพักผ่อนหรือมุมสงบๆ ในการทำงานที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์ผลงาน	0.618
2.5 ท่านมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมโดยรวมของหน่วยงาน	0.680
3. ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารจัดการ	0.895
3.1 หน่วยงานมีนโยบายให้ความสำคัญการปรับสมดุลชีวิตส่วนตัว กับการทำงาน (Work-Life Balance)	0.692
3.2 หน่วยงานมีการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรักและผูกพันต่อองค์กร	0.713
3.3 หน่วยงานมีแผนงานและโครงการสร้างความสุขแก่บุคลากร	0.793
3.4 ผู้บังคับบัญชา/ผู้บริหาร เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอย่างเสมอภาคกัน	0.781
3.5 ผู้บริหารองค์กรส่งเสริมสนับสนุนหรือเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากร	0.778
4. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	0.882
4.1 หน่วยงานมีการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้นอย่างชัดเจน	0.807
4.2 หน่วยงานมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม	0.737
4.3 หน่วยงานมีการจัดอบรมพัฒนาความรู้และประสบการณ์เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงาน	0.775

ตัวแปรที่ใช้วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา
5. ปัจจัยด้านสวัสดิการและผลประโยชน์	0.889
5.1 หน่วยงานสนับสนุนสวัสดิการตรวจสอบสุขภาพประจำปี	0.665
5.2 หน่วยงานนำระบบการพัฒนาศักยภาพบุคลากรมาใช้เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าให้บุคลากร	0.646
5.3 รายได้ ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	0.764
5.4 หน่วยงานจัดให้มีสวัสดิการสนับสนุนเงินช่วยเหลือแก่บุคลากรในเหตุการณ์ต่างๆ	0.778
5.5 หน่วยงานจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ เช่น ห้องสมุด Co Working Space ที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	0.855
6. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร	0.877
6.1 หน่วยงานมีแผนและแนวทางการส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุข	0.721
6.2 หน่วยงานมีการสร้าง plugged ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรร่วมมือกันทำงานเป็นทีม	0.904
6.3 หน่วยงานมีค่านิยมวัฒนธรรมองค์กรทำงานอย่างโปร่งใสไม่ทุจริต	0.711
ภาพรวม	0.954

จากผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม หรือ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach's alpha coefficient) พบว่า ทุกตัวแปรมีค่ามากกว่า 0.70 สามารถนำเอาแบบสอบถามชุดนี้ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้

ภาพรวมแบบสอบถาม

ตารางที่ 2 สรุปผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเนื้อหาแบบสอบถาม
ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความสุขของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

ตัวแปรที่ใช้วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา
1. สุขภาพร่างกายแข็งแรง Happy Body	0.826
1. หน่วยงานของท่านส่งเสริมการออกกำลังกาย อย่างน้อย 3 วันต่อสัปดาห์	0.663
2. ท่านรับประทานอาหารเข้า ในทุกๆ วัน	0.433
3. หน่วยงานของท่านมีการรณรงค์การดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ในช่วงเทศกาล	0.682
4. หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญเรื่องสุขอนามัย	0.682
5. ท่านมีความพึงพอใจกับกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพกายของหน่วยงานของท่านในตอนนี้อย่างไร	0.757
2. รู้จักพักผ่อน ผ่อนคลาย Happy Relax	0.869
1. ท่านมีเวลาทำกิจกรรมพักผ่อนหย่อนใจ เช่น ช็อปปิ้ง อ่านหนังสือ ดูโทรทัศน์ ฟังเพลง	0.791
2. ท่านมีความสุขที่หน่วยงานจัดกิจกรรมหรือโครงการ เสริมสร้างวัฒนธรรม ผ่อนคลาย เช่น จัดการแข่งขันกีฬาประจำปี หรือกิจกรรมตามเทศกาล	0.884
3. เมื่อมีปัญหาในการทำงานท่านมีหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงานให้คำปรึกษา	0.840
4. ท่านมีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอในทุกๆ วัน	0.869
5. ท่านมีความเครียดจากปัญหาการทำงาน	0.149
3. มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกัน Happy Heart	0.878
1. หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้ท่านมีความรู้สึกเอื้ออาทร/ห่วงใยต่อคนรอบข้าง	0.846
2. หน่วยงานจัดกิจกรรมเพื่อให้ท่านร่วมทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมในวันสำคัญประจำปี	0.776
3. หน่วยงานสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ท่านได้ร่วมแสดงออกถึงความมีน้ำใจ เช่น การเยี่ยมไข้เพื่อนร่วมงาน แสดงความยินดีกับเพื่อนร่วมงานในโอกาสต่างๆ	0.777
4. หน่วยงานจัดกิจกรรมแสดงความยินดียกย่องชื่นชม บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเยี่ยมในเชิงประจักษ์หรือประสบความสำเร็จได้เลื่อนตำแหน่ง	0.709
5. ท่านยินดีให้เพื่อนร่วมงานมาปรึกษาปัญหาชีวิตและการทำงาน	0.492

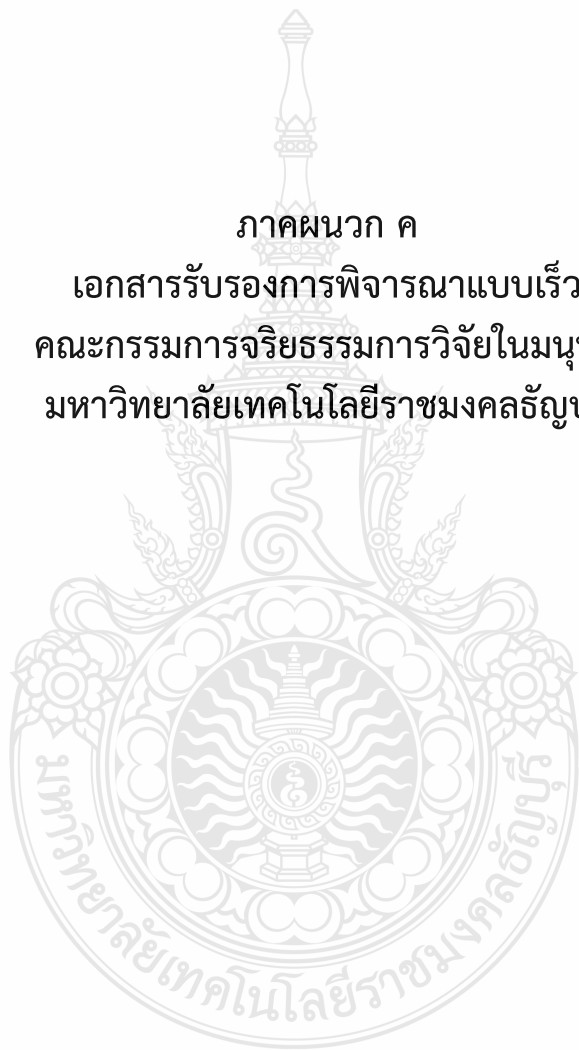
ตัวแปรที่ใช้วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา
4. มีคุณธรรมในการดำเนินชีวิต Happy Soul	0.819
1. เมื่อท่านทำงานผิดพลาดท่านยอมรับความผิดพลาดนั้น	0.528
2. ท่านยกโทษและให้อภัยต่อเพื่อนร่วมงานอย่างจริงใจที่สำนึกผิด	0.566
3. หน่วยงานของท่านได้นำหลักศาสนามาใช้เป็นแนวทางในการทำงาน	0.477
4. หน่วยงานของท่านได้ร่วมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	0.737
5. หน่วยงานได้ปลูกฝังท่านให้แสดงออกถึงความซื่อสัตย์ต่อการปฏิบัติหน้าที่	0.839
5. รักและใช้เวลาอยู่กับครอบครัว Happy Family	0.906
1. ท่านมีเวลาอยู่กับครอบครัว ดูแลเอาใจใส่อย่างเพียงพอ	0.855
2. ครอบครัวของท่านได้ชี้แนะแนวทางให้คำแนะนำในการทำงาน	0.852
3. หน่วยงานให้การดูแลท่านเมื่อมีปัญหาทางครอบครัวและให้กำลังใจท่านเสมอ	0.812
4. ครอบครัวของท่านมีความสุขและอบอุ่น	0.481
5. ท่านร่วมทำกิจกรรมกับสมาชิกในครอบครัวเสมอ เช่น ร่วมทำบุญ/ท่องเที่ยว/ออกกำลังกาย/ซื้อป๊อปปิ้ง	0.855
6. อยู่ร่วมกันกับสังคมอย่างสงบสุข Happy Society	0.843
1. ท่านมาปฏิบัติงานตรงตามเวลาที่หน่วยงานกำหนด	0.525
2. ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของหน่วยงาน	0.688
3. ท่านรู้สึกทว่าหน่วยงานของท่านมีความสงบ และมีความสุขในการทำงาน	0.572
4. เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือแก้ปัญหาเรื่องงาน	0.880
5. หน่วยงานของท่านมีความยืดหยุ่นการลงเวลาการปฏิบัติงานของท่านกรณีมีเหตุจำเป็น โดยไม่ทำให้ราชการเสียหาย	0.657
7. เปิดรับสิ่งใหม่ๆ พัฒนาสมอง Happy Brain	0.925
1. หน่วยงานของท่านสนับสนุนการค้นคว้าหาความรู้ใหม่และนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในงาน	0.683
2. ท่านเข้าร่วมฟังการถ่ายทอดนโยบายของผู้บริหาร เพื่อนำมากำหนดทิศทางการทำงานของตนเอง	0.844
3. ท่านรับฟังขอแนะนำเพิ่มเติมในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างาน	0.905
4. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่องค์กรจัดขึ้น	0.873
5. หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านได้รับการอบรมหรือศึกษาต่อหรือ ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเอง	0.797

ตัวแปรที่ใช้วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา
8. ใช้เงินเป็น Happy Money	0.883
1. ท่านได้บริหารจัดการการเงิน เพื่อป้องกันการมีหนี้สินระยะยาว	0.856
2. หน่วยงานของท่านได้นำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาเป็นแนวทางการปฏิบัติในองค์กร เช่น จัดให้มีตลาดนัดพอเพียงหรือมีการจัดทำบัญชีครัวเรือน	0.670
3. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอกับรายจ่ายในแต่ละเดือน	0.857
4. ท่านผ่อนชำระหนี้ตรงตามกำหนดเวลาเสมอ	0.453
5. ท่านมีเงินเก็บออมในทุกๆ เดือน	0.776
ภาพรวม	0.971

จากผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม หรือ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach's alpha coefficient) พบว่า ทุกตัวแปรมีความมากกว่า 0.70 สามารถนำเอาแบบสอบถามชุดนี้ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้



ภาคผนวก ค
เอกสารรับรองการพิจารณาแบบเร็ว
คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี





COA No. 100

RMUTT_REC No. Exp 100/67

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
39 หมู่ที่ 1 ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี 12110 โทร. 0-2549-4640

เอกสารรับรองการพิจารณาแบบเร็ว

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีดำเนินการให้การรับรองโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในคนที่เป็นมาตรฐานสากล ได้แก่ Declaration of Helsinki, The Belmont Report, CIOMS Guideline และ International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice หรือ ICH-GCP

ชื่อโครงการวิจัย: ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

รหัสโครงการวิจัย: Exp 100/67

ผู้วิจัยหลัก: นางสาวรุจิราพร แต่งผึ่ง

อาจารย์ที่ปรึกษา: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยมงคล สุพรมอินทร์

สังกัดหน่วยงาน: คณะศิลปศาสตร์

วิธีทบทวน: แบบเร็ว (Expedited)

รายงานความก้าวหน้า: ส่งรายงานความก้าวหน้าสิ้นสุดการวิจัย หรือไม่เกิน 1 ปี

เอกสารรับรอง: 1. โครงการวิจัย เวอร์ชัน 2 ฉบับลงวันที่ 10 มกราคม 2568

2. เอกสารข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย เวอร์ชัน 2 ฉบับลงวันที่ 10 มกราคม 2568

3. เอกสารแสดงความยินยอมเข้าร่วมการวิจัย เวอร์ชัน 2 ฉบับลงวันที่ 10 มกราคม 2568

4. แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ เวอร์ชัน 2 ฉบับลงวันที่ 10 มกราคม 2568

5. ประวัติผู้วิจัยและใบประกาศผ่านการอบรม

ลงนาม

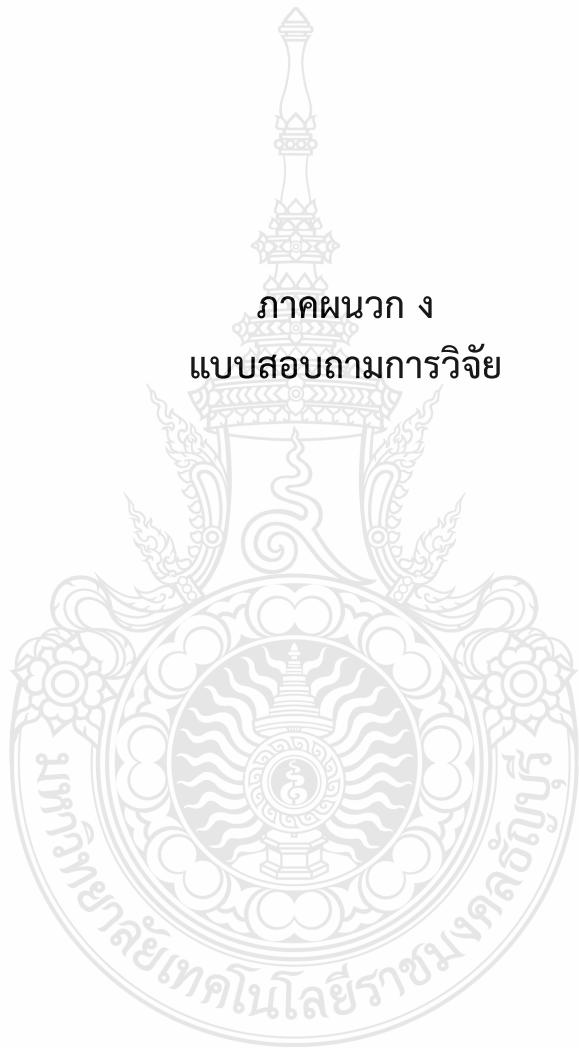
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมหมาย ผิวสอาด)

ประธานกรรมการ

วันที่รับรอง: 10 ม.ค. 2568

วันหมดอายุ: 9 ม.ค. 2569

ภาคผนวก ง
แบบสอบถามการวิจัย





แบบสอบถาม

งานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลาง กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์
1) เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ 2) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ 3) เพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางการบริหารจัดการสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์
2. แบบสอบถามมีทั้งหมด 4 ส่วน
ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข
ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับขององค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์
ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ
3. ข้อมูลที่ได้ผู้วิจัยถือเป็นความลับเพื่อนำไปใช้ในการศึกษาเท่านั้น โดยใช้สรุปผลภาพรวม ไม่มีการเปิดเผยข้อมูลเป็นรายบุคคล ซึ่งจะไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของท่านแต่ประการใด ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามเป็นความจริง และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน จึงขอขอบคุณท่าน มา ณ โอกาสนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ตรงกับความจริง

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1 เพศ

☐ 1) ชาย

☐ 2) หญิง

☐ 3) เพศทางเลือก

☐ 4) ไม่ประสงค์จะระบุ

1.2 อายุ

- | | |
|---|--------------------------------------|
| ☐ 1) 20-24 ปี | ☐ 2) 25-29 ปี |
| ☐ 3) 30-34 ปี | ☐ 4) 35-39 ปี |
| ☐ 5) 40-44 ปี | ☐ 6) 45-49 ปี |
| ☐ 7) 50 ปีขึ้นไป | |

1.3 ระดับการศึกษา

- | | |
|--|---------------------------------------|
| ☐ 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี | ☐ 2) ปริญญาตรี |
| ☐ 3) ปริญญาโท | ☐ 4) ปริญญาเอก |

1.4 ประเภทตำแหน่ง

- | | |
|---|---|
| ☐ 1) ข้าราชการ | ☐ 2) ลูกจ้างประจำ |
| ☐ 3) พนักงานราชการทั่วไป | ☐ 4) พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป |

1.5 ระยะเวลาการทำงาน

- | | |
|---|--|
| ☐ 1) น้อยกว่า 5 ปี | ☐ 2) 6 – 10 ปี |
| ☐ 3) 11 – 15 ปี | ☐ 4) 16 – 20 ปี |
| ☐ 5) 21 ปีขึ้นไป | |

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข 6 ด้าน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความเห็นด้วยกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ มากที่สุด เพียงช่องเดียว โดยแต่ละช่องของระดับความเห็นด้วยมีความหมาย ดังนี้

- | | | |
|---|---------------------------|------------|
| 5 | หมายถึง ระดับความเห็นด้วย | มากที่สุด |
| 4 | หมายถึง ระดับความเห็นด้วย | มาก |
| 3 | หมายถึง ระดับความเห็นด้วย | ปานกลาง |
| 2 | หมายถึง ระดับความเห็นด้วย | น้อย |
| 1 | หมายถึง ระดับความเห็นด้วย | น้อยที่สุด |

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข	ระดับความเห็นด้วย				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร					
1.1 การยอมรับและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา					
1.2 การยอมรับและไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน					
1.3 เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนในการทำงาน					
1.4 ช่องทางการสื่อสารมีความเหมาะสมกับบุคลากรแต่ละกลุ่ม					
1.5 บุคลากรมีการแสดงออกที่เป็นมิตรและเอื้ออาทรต่อกันและกัน					
2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
2.1 การจัดสถานที่ในการทำงานเป็นสัดส่วนสะอาด สะดวกและปลอดภัยต่อการปฏิบัติงาน					
2.2 หน่วยงานจัดหาวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงานมีจำนวนเพียงพอและมีความสะดวกที่จะนำมาใช้					
2.3 หน่วยงานมีการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน					
2.4 หน่วยงานมีการจัดพื้นที่มุมพักผ่อนหรือมุมสงบๆ ในการทำงานที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์ผลงาน					
2.5 ท่านมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมโดยรวมของหน่วยงาน					

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข	ระดับความเห็นด้วย				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
3. ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารจัดการ					
3.1 หน่วยงานมีนโยบายให้ความสำคัญการปรับสมดุลชีวิตส่วนตัว กับการทำงาน (Work-Life Balance)					
3.2 หน่วยงานมีการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรักและผูกพันต่อองค์กร					
3.3 หน่วยงานมีแผนงานและโครงการสร้างความสุขแก่บุคลากร					
3.4 ผู้บังคับบัญชา/ผู้บริหาร เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอย่างเสมอภาคกัน					
3.5 ผู้บริหารองค์กรส่งเสริมสนับสนุนหรือเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากร					
4. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน					
4.1 หน่วยงานมีการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้นอย่างชัดเจน					
4.2 หน่วยงานมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม					
4.3 หน่วยงานมีการจัดอบรมพัฒนาความรู้และประสบการณ์ เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงาน					
5. ปัจจัยด้านสวัสดิการและผลประโยชน์					
5.1 หน่วยงานสนับสนุนสวัสดิการตรวจสุขภาพประจำปี					

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข	ระดับความเห็นด้วย				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
5.2 หน่วยงานนำระบบการพัฒนาศักยภาพบุคลากรมาใช้เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าให้บุคลากร					
5.3 รายได้ ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน					
5.4 หน่วยงานจัดให้มีสวัสดิการสนับสนุนเงินช่วยเหลือแก่บุคลากรในเหตุการณ์ต่างๆ					
5.5 หน่วยงานจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ เช่น ห้องสมุด Co Working Space ที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน					
6. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร					
6.1 หน่วยงานมีแผนและแนวทางการส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุข					
6.2 หน่วยงานมีการสร้าง ปลุกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ร่วมมือกันทำงานเป็นทีม					
6.3 หน่วยงานมีค่านิยมวัฒนธรรมองค์กรทำงานอย่างโปร่งใสไม่ทุจริต					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความเห็นด้วยที่เกี่ยวกับระดับความสุขของบุคลากร
กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ มากที่สุด เพียงช่องเดียว โดยแต่ละช่องของระดับความเห็นด้วย ดังนี้

- | | | |
|---|---------------------------|------------|
| 5 | หมายถึง ระดับความเห็นด้วย | มากที่สุด |
| 4 | หมายถึง ระดับความเห็นด้วย | มาก |
| 3 | หมายถึง ระดับความเห็นด้วย | ปานกลาง |
| 2 | หมายถึง ระดับความเห็นด้วย | น้อย |
| 1 | หมายถึง ระดับความเห็นด้วย | น้อยที่สุด |

ระดับความสุขขององค์กร โดยใช้ความสุข 8 ประการ	ระดับความเห็นด้วย				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
สุขภาพดี Happy Body					
1. หน่วยงานของท่านส่งเสริมการออกกำลังกาย อย่างน้อย 3 วันต่อสัปดาห์					
2. ท่านรับประทานอาหารเช้า ในทุกๆ วัน					
3. หน่วยงานของท่านมีการรณรงค์งดการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ในช่วงเทศกาล					
4. หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญเรื่องสุขอนามัย					
5. ท่านมีความพึงพอใจกับกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพกายของหน่วยงานของท่านในตอนนี้					
ผ่อนคลาย Happy Relax					
1. ท่านมีเวลาทำกิจกรรมพักผ่อนหย่อนใจ เช่น ซ้อมปิ้ง อ่านหนังสือ ดูโทรทัศน์ ฟังเพลง					
2. ท่านมีความสุขที่หน่วยงานจัดกิจกรรมหรือโครงการ เสริมสร้างความผ่อนคลาย เช่น จัดการแข่งขันกีฬาประจำปี หรือกิจกรรมตามเทศกาล					

ระดับความสุขขององค์กร โดยใช้ความสุข 8 ประการ	ระดับความเห็นด้วย				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
3. เมื่อมีปัญหาในการทำงานท่านมีหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงานให้คำปรึกษา					
4. ท่านมีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอในทุกๆ วัน					
5. ท่านมีความเครียดจากปัญหาการทำงาน					
น้ำใจงาม Happy Heart					
1. หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้ท่านมีความรู้สึกเอื้ออาทร/ห่วงใยต่อคนรอบข้าง					
2. หน่วยงานจัดกิจกรรมเพื่อให้ท่านร่วมทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมในวันสำคัญประจำปี					
3. หน่วยงานสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ท่านได้ร่วมแสดงออกถึงความมีน้ำใจ เช่น การเยี่ยมไข้เพื่อนร่วมงาน แสดงความยินดีกับเพื่อนร่วมงานในโอกาสต่างๆ					
4. หน่วยงานจัดกิจกรรมแสดงความยินดียกย่องชื่นชม บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเยี่ยมในเชิงประจักษ์หรือประสบความสำเร็จได้เลื่อนตำแหน่ง					
5. ท่านยินดีให้เพื่อนร่วมงานมาปรึกษาปัญหาชีวิต และการทำงาน					
คุณธรรม Happy Soul					
1. เมื่อท่านทำงานผิดพลาดท่านยอมรับความผิดพลาดนั้น					
2. ท่านยกโทษและให้อภัยต่อเพื่อนร่วมงานอย่างจริงใจที่สำนึกผิด					
3. หน่วยงานของท่านได้นำหลักศาสนามาใช้เป็นแนวทางในการทำงาน					
4. หน่วยงานของท่านได้ร่วมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม					

ระดับความสุขขององค์กร โดยใช้ความสุข 8 ประการ	ระดับความเห็นด้วย				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
5. หน่วยงานได้ปลูกฝังท่านให้แสดงออกถึงความซื่อสัตย์ต่อการปฏิบัติหน้าที่					
ครอบครัวที่ดี Happy Family					
1. ท่านมีเวลาอยู่กับครอบครัว ดูแลเอาใจใส่อย่างเพียงพอ					
2. ครอบครัวของท่านได้ชี้แนะแนวทางให้คำแนะนำในการทำงาน					
3. หน่วยงานให้การดูแลท่านเมื่อมีปัญหาทางครอบครัวและให้กำลังใจท่านเสมอ					
4. ครอบครัวของท่านมีความสุขและอบอุ่น					
5. ท่านร่วมทำกิจกรรมกับสมาชิกในครอบครัวเสมอ เช่น ร่วมทำบุญ/ท่องเที่ยว/ออกกำลังกาย/ช้อปปิ้ง					
สังคมดี Happy Society					
1. ท่านมาปฏิบัติงานตรงตามเวลาที่หน่วยงานกำหนด					
2. ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของหน่วยงาน					
3. ท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติงานของหน่วยงานมีความสงบ และมีความสุขในการทำงาน					
4. เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือแก้ปัญหาเรื่องงาน					
5. หน่วยงานของท่านมีความยืดหยุ่นการลงเวลาการปฏิบัติงานของท่านกรณีมีเหตุจำเป็น โดยไม่ทำให้ราชการเสียหาย					
หาความรู้ Happy Brain					
1. หน่วยงานของท่านสนับสนุนการค้นคว้าหาความรู้ใหม่และนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในงาน					

ระดับความสุขขององค์กร โดยใช้ความสุข 8 ประการ	ระดับความเห็นด้วย				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
2. ท่านเข้าร่วมฟังการถ่ายทอดนโยบายของผู้บริหาร เพื่อนำมา กำหนดทิศทางการทำงานของตนเอง					
3. ท่านรับฟังขอแนะนำเพิ่มเติมในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานหรือ หัวหน้างาน					
4. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่องค์กรจัดขึ้น					
5. หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านได้รับการอบรมหรือศึกษาต่อหรือ ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเอง					
ใช้เงินเป็น Happy Money					
1. ท่านได้บริหารจัดการการเงิน เพื่อป้องกันการมีหนี้สินระยะยาว					
2. หน่วยงานของท่านได้นำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาเป็นแนว ทางการปฏิบัติในองค์กร เช่น จัดให้มีตลาดนัดพอเพียงหรือมีการ จัดทำบัญชีครัวเรือน					
3. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอกับรายจ่ายในแต่ละเดือน					
4. ท่านผ่อนชำระหนี้ตรงตามกำหนดเวลาเสมอ					
5. ท่านมีเงินเก็บออมในทุกๆ เดือน					

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหาและแนวทาง เป็นการให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม โดยใช้รูปแบบคำถามปลายเปิด ปัญหาและแนวทางการเสริมสร้างความสุขของบุคลากรอย่างไร

4.1 ปัญหาหลักของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ท่านคิดว่าเป็นอะไร

.....

.....

4.2 หน่วยงานของท่านควรมีแนวทางในการเสริมสร้างความสุขของบุคลากรอย่างไร

.....

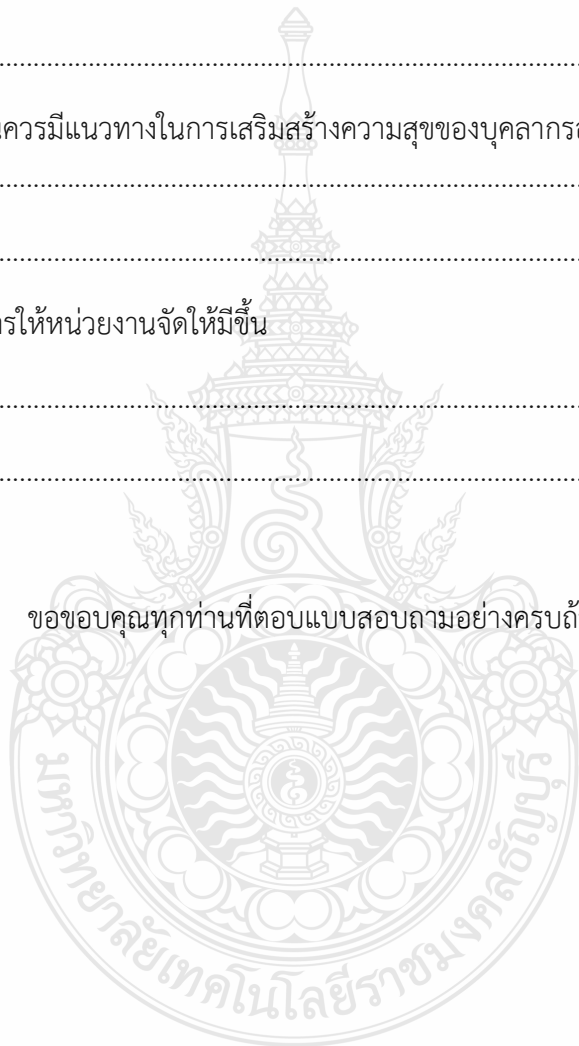
.....

4.3 เรื่องอื่นๆ ที่ต้องการให้หน่วยงานจัดให้มีขึ้น

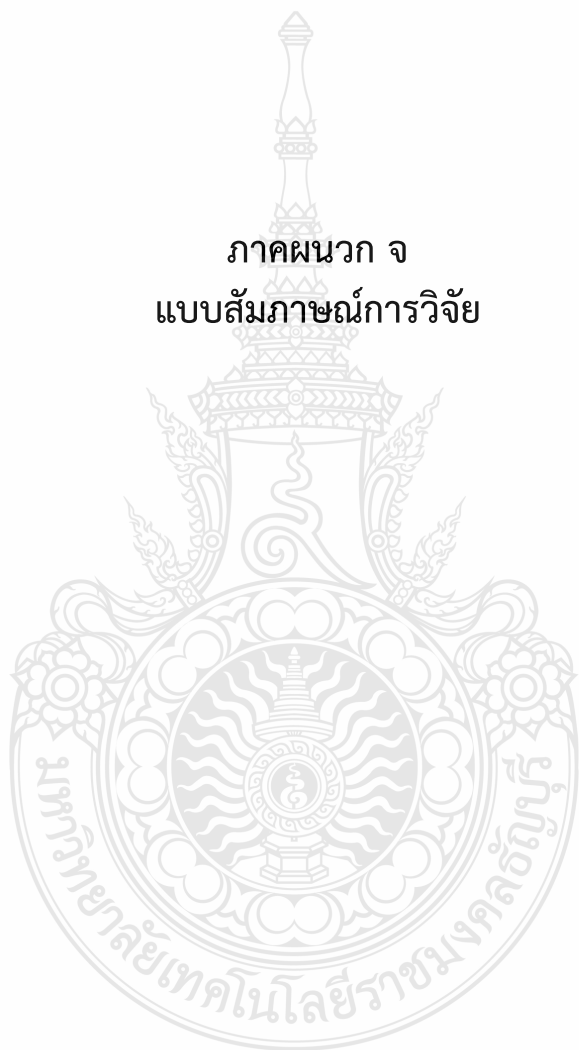
.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่ตอบแบบสอบถามอย่างครบถ้วนค่ะ



ภาคผนวก จ
แบบสัมภาษณ์การวิจัย





แบบสัมภาษณ์
งานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลาง
กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์นี้มีวัตถุประสงค์
1) เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ 2) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ 3) เพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางการบริหารจัดการสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์
2. ข้อมูลที่ได้ผู้วิจัยถือเป็นความลับเพื่อนำไปใช้ในการศึกษาเท่านั้น จะไม่มีการเปิดเผยข้อมูลซึ่งจะไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของท่านแต่ประการใด ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดตอบข้อสัมภาษณ์ตามความเป็นจริง และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน จึงขอขอบคุณท่าน มา ณ โอกาสนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนบุคคล

1. Code รหัสผู้ให้ข้อมูล.....
2. ระดับการศึกษา.....
3. ตำแหน่ง.....
4. วัน เดือน ปี ที่ให้สัมภาษณ์.....
5. สถานที่ที่ให้สัมภาษณ์.....
6. อายุของผู้ให้สัมภาษณ์.....
8. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์.....

นิยามขององค์กรแห่งความสุข หมายถึง องค์กรที่มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยมีเป้าหมายในการสร้างสุขภาพกายและสุขภาพใจของบุคลากร ภายใต้บรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อกันและกันในการทำงาน มุ่งเน้นการสนับสนุนและกระตุ้นบุคลากรให้มีความรักความภาคภูมิใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบและเกิดความผูกพันในองค์กร ส่งเสริมทัศนคติเชิงบวกมีความร่วมมือในการพัฒนาด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และคุณภาพชีวิตของบุคลากร โดยต้องตอบสนองความต้องการของบุคลากรและบริบทขององค์กร เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) และสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน โดยมีองค์ประกอบ ความสุข 8 ประการ ดังนี้

1. สุขภาพดี (happy body) สุขภาพดี สุขจากการมีสุขภาพดี แข็งแรงทั้งกายและใจ ซึ่งเกี่ยวข้อง กับการรู้จักใช้ชีวิตเป็นสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่
2. ผ่อนคลาย (Happy Relax) หมายถึง ต้องรู้จักการผ่อนคลายกับสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต เมื่อชีวิตในการทำงานเครียดก็ต้องมีวิธีผ่อนคลายในการทำงาน
3. น้ำใจงาม (happy heart) ความมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกันในองค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญ เชื่อว่าไม่มีใครอยู่ได้คนเดียวในโลกนี้ เราต้องรู้จักการแบ่งปัน และต้องรู้จักว่าเมื่อคิดถึงคนอื่นก็มีความสุขใจเกิดขึ้น
4. คุณธรรม (happy soul) ความศรัทธา ศาสนาและศีลธรรมในการดำเนินชีวิต สุขของคนทำงานเกิดได้จากธรรมะ จริยธรรม ความซื่อสัตย์ เป็นสิ่งสำคัญของมนุษย์ทุกคน ที่องค์กรต้องสร้าง องค์กรใดไม่ปลูกฝังความศรัทธา ศาสนาและศีลธรรมให้เกิดในองค์กร
5. ครอบครัวที่ดี (Happy Family) มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคงให้ความสำคัญกับครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน
6. สังคมดี (happy society) สังคมดีจะเกิดขึ้นได้เมื่อมีความรักความสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อคนในชุมชน คนทำงาน ที่พักอาศัย
7. หาความรู้ (happy brain) สุขจากการได้เรียนรู้ พัฒนาสมองตัวเองจากแหล่งต่างๆ นำไปสู่ความเป็นมืออาชีพและความก้าวหน้าในการทำงานคนเราเรียนรู้มีปัญญาก้าวหน้าในชีวิตเป็นสิ่งสำคัญ อนาคตก้าวหน้า เงินทอง เกียรติยศ ชื่อเสียง ความต้องการต่างๆ ของมนุษย์เกิดจากการเรียนรู้พัฒนาตนเอง
8. ใช้เงินเป็น (Happy Money) หมายถึง รู้จักเก็บรู้จักใช้ให้เป็นหนี้ให้พอดี มีชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง

ตอนที่ 2 ข้อคำถามในการสัมภาษณ์ มี 4 ประเด็นหลัก ดังนี้

1. หน่วยงานท่านมีนโยบาย แผนหรือโครงการกิจกรรมที่ส่งเสริมในการเป็นองค์กรแห่งความสุข หรือไม่อย่างไรบ้าง
.....
2. ท่านคิดว่ามีปัจจัยใดบ้าง ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลาง กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์
.....
3. ท่านคิดว่ามีปัญหาหรืออุปสรรคอะไรที่สำคัญ ในการบริหารจัดการสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์
.....
4. มีแนวทางหรือวิธีการบริหารจัดการลักษณะใดบ้าง ที่จะนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ของหน่วยงานส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์
.....

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - สกุล นางสาวจิราพร แต่งผึ้ง
วัน เดือน ปีเกิด 18 กันยายน 2523
ที่อยู่ 60/72 หมู่ 8 ตำบลบึงบอน อำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี 12170
การศึกษาปริญญาตรี ศิลปศาสตร์ การบริหารธุรกิจ แขนงวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์
สถาบันราชภัฏพระนคร
ประสบการณ์ทำงาน 2555 – ปัจจุบัน รับผิดชอบ ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
กองแผนงานและวิชาการ กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์
เบอร์โทรศัพท์ 08-9990-5009
อีเมล rujiraporn_t@mail.rmutt.ac.th

