



การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลาง กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

Analysis of factors influencing the development of a happy organization for central personnel of the Department of Medical Sciences

รุจิราพร แต่งผึ่ง¹, ชัยมงคล สุพรหมินทร์^{2*}, ปรรฐมาศ พลิชฐักกุล³

Rujiraporn Tangphung¹, Chaimongkhon Supromin^{2*}, Pattama Pasitpakakul³

^{1,2,3} หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการจัดการภาครัฐ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลธัญบุรี

^{1,2,3} Master of Arts Program in Public Management Innovation, Faculty of Liberal Arts, Rajamangala
University of Technology Thanyaburi

*Corresponding author's e-mail: rujiraporn_t@mail.mutt.ac.th¹, chaimongkhon_s@mutt.ac.th², pattama@mutt.ac.th³

Received: February 19, 2025

Revised: March 7, 2025

Accepted: March 18, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลาง กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ 2. วิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลาง กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรในหน่วยงานส่วนกลางของกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ได้มาโดยใช้ตาราง สุ่มอย่างง่ายของเครซีและมอร์แกน จำนวน 317 คน เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่าระดับความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรม วิทยาศาสตร์ การแพทย์อยู่ในระดับมาก ระดับความสุขที่มากที่สุดคือการอยู่ร่วมกันกับสังคมอย่างสงบสุข ผลลัพธ์การวิจัยปัจจัยที่มี อิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข โดยมี 6 องค์ประกอบ อยู่ในระดับมากและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย 4 ปัจจัย หลัก คือ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร สวัสดิการและผลประโยชน์ นโยบายและการบริหารจัดการ และ ความก้าวหน้าในการทำงาน โดยปัจจัยทั้งสี่ด้านมีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจพหุคูณ (R^2) เท่ากับ 0.698 ซึ่งสามารถทำนายความสุขของ บุคลากรในกรมวิทยาศาสตร์ การแพทย์ ได้ถึงร้อยละ 69.80 โดยเขียนเป็นสมการถดถอยเชิงเส้น $Y = 1.421 + 0.226$ (วัฒนธรรม

องค์กร) + 0.149 (สวัสดิการ) + 0.138 (นโยบาย/การบริหารจัดการ) + 0.099 (ความก้าวหน้าในการทำงาน) ทั้งนี้ องค์กรและผู้บริหารสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขได้

คำสำคัญ: ปัจจัยที่ส่งผล, องค์กรแห่งความสุข, กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

Abstract

This quantitative research aimed to 1. assess the level of happiness within the central personnel of the Department of Medical Sciences, and 2. analyze the factors influencing the creation of a happy workplace for the central personnel of the Department of Medical Sciences. This quantitative study used a sample of 317 personnel, determined by the Krejcie and Morgan sample size table. The research instrument was a questionnaire, and the data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis. The results revealed that the overall level of happiness among the central personnel was high, with the highest happiness level reported in peaceful coexistence with society. The study identified six components that influenced the creation of a happy workplace, all rated at a high level. The main factors influencing happiness included organizational culture, welfare and benefits, policies and management, and career advancement. The regression model, with an R² Square value of 0.698, indicated that these four factors could predict 69.8% of the variance in employee happiness. The linear regression equation is: $Y = 1.421 + 0.138(\text{Policies/Management}) + 0.099(\text{Career Advancement}) + 0.149(\text{Welfare}) + 0.226(\text{Organizational Culture})$. This study provides valuable insights that organizations and management can use as guidelines for promoting the development of a happy workplace.

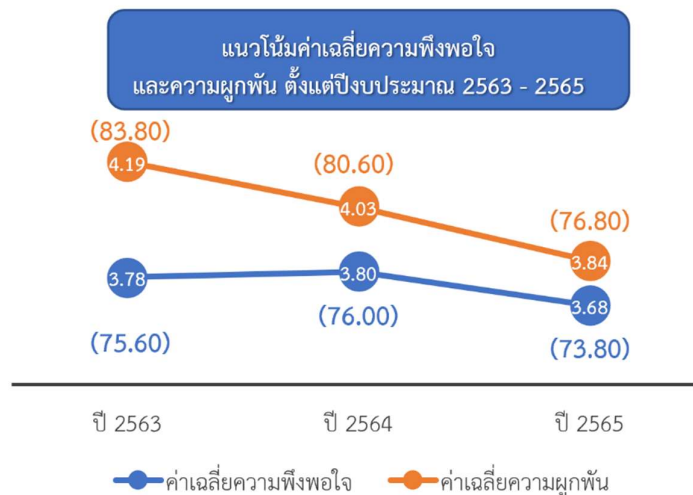
Keywords: Influencing Factor, Happy Organization, Department of Medical Sciences

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ความสุขในการทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานขององค์กรและเป็นหัวใจหลักในการขับเคลื่อนประเทศให้เติบโตอย่างมีประสิทธิภาพ ความสุขในการทำงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับรายได้เพียงอย่างเดียว แต่ยังรวมถึง “คุณภาพชีวิตในการทำงาน” ซึ่งสะท้อนถึงคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยให้ความสำคัญกับมิติด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในองค์กร (Judge & Zapata, 2015; พรชนก กุลยะ, 2563) การสร้างองค์กรแห่งความสุข หรือองค์กรสุขภาวะให้ประสบความสำเร็จนั้น องค์กรจะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีระบบการจัดการและความร่วมมือทั้งในด้านองค์ความรู้ และการวิจัยปฏิบัติการ ซึ่งหลักสำคัญที่เป็นแกนกลางจะต้องปรากฏอยู่ในทุกขั้นตอนของกระบวนการ คือ ความเป็นผู้นำ (leadership engagement) การมีส่วนร่วมของพนักงาน (worker involvement) (วรรณภา สือกิตินันท์ 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 มุมมองแบบเฮโดนิคส์ (Hedonic) มองว่าความสุขคือความรู้สึกพึงพอใจและการตัดสินใจเชิงบวก ซึ่งเป็นประสบการณ์เชิงอัตวิสัย ส่วนมุมมองแบบยูโดโมนิกส์ (Eudemonic) เน้นที่ความเป็นอยู่ที่ดี การเติมเต็มตนเอง และการบรรลุศักยภาพของตนเอง ซึ่งแนวคิดทั้งสองนี้ชี้ให้เห็นว่า ความสุขเกิดขึ้นจากการได้รับความพึงพอใจจากภายในและการทำในสิ่งที่ถูกต้องต่อตนเอง (Seligman, 2002) ทั้งนี้ ในทฤษฎีนี้ได้นำเสนอองค์ประกอบสำคัญของสุขภาวะและความสุขที่ยั่งยืน โดยประกอบไปด้วย 5 ประการ ได้แก่ อารมณ์ทางบวก การมีส่วนร่วม ความสัมพันธ์ที่ดี ความหมายของชีวิต และความสำเร็จ การนำแนวคิดนี้มาปรับใช้ในชีวิตประจำวันสามารถช่วยให้บุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และมีความสุขที่มั่นคงและยั่งยืน ดังนั้น การสร้างองค์กรแห่งความสุขไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน แต่ยังช่วยให้บุคลากรเกิดความผูกพันกับองค์กร ลดความเครียด ลดความขัดแย้ง และส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมเชิงบวก

กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์มีวิสัยทัศน์ในการเป็นองค์กรชั้นนำ ด้านวิทยาศาสตร์การแพทย์และสาธารณสุขในเอเชีย จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรและนำแนวคิด การวัดระดับความสุข (happinometer) มาใช้ในการวัดระดับความสุขและความผูกพันของบุคลากร กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ได้ทำการสำรวจความสุขและความผูกพันของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม ผลการสำรวจในปีงบประมาณ 2563-2565 พบว่า ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง กล่าวคือในปี พ.ศ. 2563 มีค่าเฉลี่ยความผูกพันที่ 4.19 ต่อมาในปี พ.ศ. 2564 มีค่าเฉลี่ยความผูกพันลดลงที่ 4.03 และ พ.ศ. 2565 มีค่าเฉลี่ยความผูกพันลดลงเหลือที่ 3.84 (ภาพที่ 1) ผลการสำรวจนี้สะท้อนให้เห็นถึงความท้าทายในการสร้างองค์กรแห่งความสุขในบริบทของกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์



ภาพที่ 1 ผลการสำรวจความสุขและความผูกพันของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2563 – 2565
ที่มา: กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ (2566)

จากปัญหาและความท้าทายดังกล่าวนี้ กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์จึงได้มีนโยบายและกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากร โดยได้นำแนวคิด "ความสุขแปดประการ" (happy 8 ด้าน) ของกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) มาเป็นแนวทางการพัฒนาสู่องค์กรสมรรถนะสูง และเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น มีความสมดุลชีวิตกับการทำงาน มีความสามารถในการปรับตัวยืดหยุ่นได้ในภาวะวิกฤต ทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีเป้าหมายและค่านิยมร่วมกัน อย่างไรก็ตาม การพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งความสุขในบริบทอื่น ๆ อาจเกิดขึ้นจากหลายปัจจัย จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการ เช่น ฮาริน จันทรวงศ์ และคณะ

(2561) วัลลภา องค์ไทร (2561) จินดา ชัยปัน (2562) อภิสรา เปาอินทร์ (2562) พิกุล แสงจันทร์ (2564) เอื้องคำ จันทะพรม (2564) วรญา สารณียกิจ (2565) ธนสิทธิ์ สุจริตภักดิ์ และพุทธิไกร ประมวล (2566) Nida Sarwar et al (2023) Awada & Ismail (2019) adnan Bataineh (2019) Joo & Lee (2017) พบว่า ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขมีหลายปัจจัย ได้แก่ 1) ความสัมพันธ์ของบุคลากร 2) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 3) นโยบายขององค์กร การบริหารจัดการขององค์กร 4) การสวัสดิการและผลประโยชน์ 5) ความก้าวหน้าในการทำงาน และ 6) วัฒนธรรมองค์กร อย่างไรก็ตาม การศึกษาที่ผ่านมาเน้นเป็นการศึกษาที่มุ่งเน้นศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขในมิติของภาคเอกชน สถาบันการศึกษาที่เป็นโรงเรียน และองค์กรภาครัฐ ระดับท้องถิ่น แต่การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขในมิติของหน่วยงานภาครัฐระดับส่วนกลางกรมยังมีอยู่อย่างจำกัด

ดังนั้น ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของบุคลากรและนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการวางแผนและดำเนินงาน จะช่วยให้กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์บรรลุวิสัยทัศน์ในการเป็นองค์กรชั้นนำ และส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความสุข มีความผูกพันกับองค์กร และพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโลกปัจจุบัน ผลการวิจัยนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์
2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยนี้ ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปสู่การกำหนดกรอบการวิจัย ดังนี้

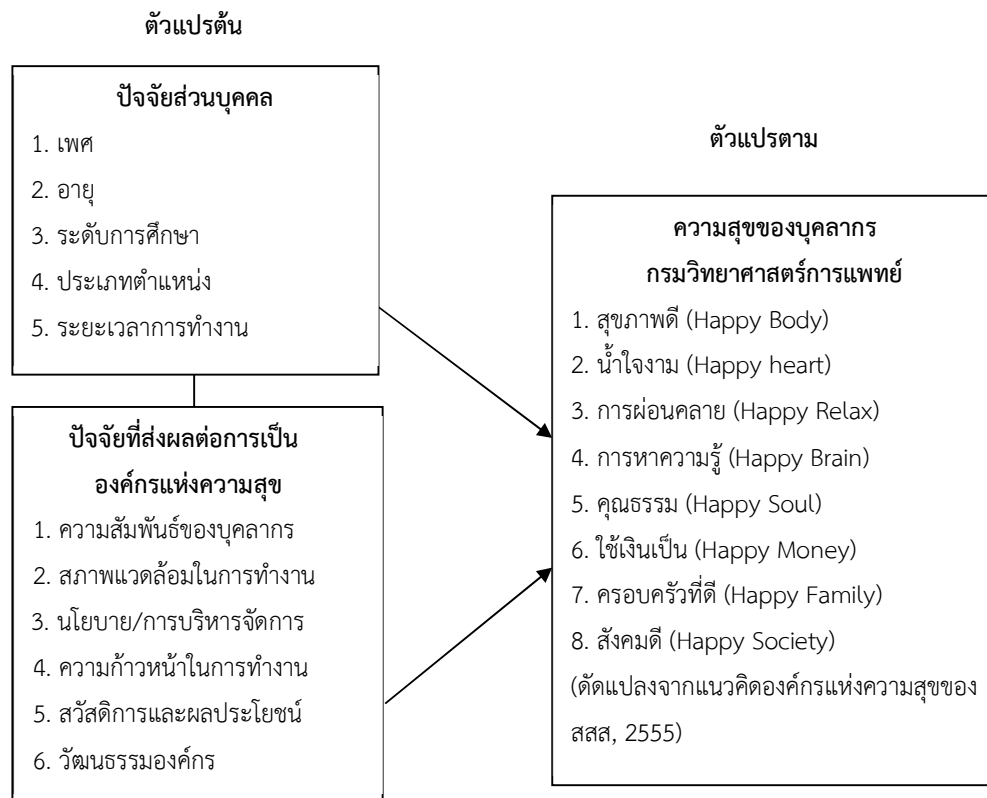
1. การเป็นองค์กรแห่งความสุข ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้แนวคิดและทฤษฎีการเป็นองค์กรแห่งความสุข 8 ประการ (หรือ Happy 8) ของสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) โดยชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (2551) มุ่งเน้นการพัฒนาการสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตของบุคลากรให้เกิดความสุขและยั่งยืน กล่าวคือ การมีความสุขของตนเอง สุขภาพของครอบครัว และความสุขขององค์กร ทั้งนี้ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กรผ่าน 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) สุขภาพดี (happy body) 2) มีน้ำใจ (happy heart) 3) การผ่อนคลาย (happy relax) 4) รู้จักเรียนรู้ (happy brain) 5) คุณธรรมและความกตัญญู (happy soul) 6) ใช้เงินเป็น (happy money) 7) มีครอบครัวที่อบอุ่น (happy family) 8) องค์กรและสังคมดี (happy society) และเสริมด้วยทฤษฎี PERMA ในบริบทองค์กร ที่พัฒนาโดย Seligman (2002) เป็นกรอบแนวคิดในการเสริมสร้างความสุข และความเจริญรุ่งเรืองในชีวิตและการทำงาน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ อารมณ์เชิงบวก (P – Positive Emotion) ความรู้สึกผูกพันและมีส่วนร่วม (E – Engagement) ความสัมพันธ์กับผู้อื่น (R – Relationship) ความหมายของชีวิต (M – Meaning) และความสำเร็จ (A – Accomplishment) การประยุกต์ใช้ทฤษฎี PERMA ในบริบทองค์กรไม่เพียงแต่ช่วยสร้างความสุขให้กับพนักงานแต่ยังสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญ (ฐณัฐ อัจฉริยะวัฒนา, 2567)

2. ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรมและสังเคราะห์ที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการไทยและต่างประเทศ ซึ่งประกอบด้วย นักวิชาการไทย อาทิ อิตารักษ์ ลือชา (2561) วัลลภา องค์ไทร (2561) ธาริน จันทระจตุรงค์ และคณะ (2561) ภณิดา บุญทวี (2561) นูร์ปาศิยะห์ ภูนา (2562) จินดา ชัยปัน (2562) อภิสรา เปาอินทร์ (2562) พิกุล แสงจันทร์ (2564) เอื้องคำ จันทะพรม (2564) วรญา สารณียกิจ (2565) ธนสิทธิ์ สุจริตภักดิ์

และพุทธิกร ประมวล (2566) และนักวิชาการต่างประเทศ Sarwar et al. (2023) Awada & Ismail (2019) adnan Bataineh (2019) Anjum & Islam (2021) Joo & Lee (2017) และ Yu & Jianchun (2024) และได้สังเคราะห์และสรุปตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข ได้ 6 ด้าน คือ 1) ความสัมพันธ์ของบุคลากร 2) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 3) นโยบาย/การบริหารจัดการ/HR/ความสมดุลชีวิต 4) สวัสดิการและผลประโยชน์ 5) ความก้าวหน้าในการทำงาน และ 6) วัฒนธรรมองค์กร

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยและตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้ ตัวแปรอิสระ 6 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 2) นโยบาย/การบริหารจัดการ 3) ความก้าวหน้าในการทำงาน 4) ความสัมพันธ์ของบุคลากร 5) สวัสดิการและผลประโยชน์ และ 6) วัฒนธรรมองค์กร ส่วนตัวแปรตาม การเป็นองค์กรแห่งความสุข 8 ด้าน ตามแผนภาพที่ 2 ดังนี้



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณเป็นหลักและเสริมด้วยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ รายละเอียดดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่กึ่งกลางของกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ข้อมูลจำนวนบุคลากรประเภทข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการทั่วไป และพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป ของส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ จำนวน 1,300 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 กรกฎาคม 2567) กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้มาโดยตารางสำเร็จของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1977) โดยกำหนดการยอมรับค่าความคลาดเคลื่อน 5% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จำนวนตัวอย่างที่เก็บรวมทั้งสิ้น จำนวน 297 คน เพื่อป้องกันความผิดพลาดจากแบบสอบถามที่กลับคืนมาไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงเพิ่มจำนวนแบบสอบถามอีก 20 ชุด กลุ่มตัวอย่างจึงเท่ากับ 317 คน หลังจากนั้น ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควต้า (quota sampling) คือกำหนดสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างของแต่ละหน่วยงาน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยพัฒนาเครื่องมือการวิจัย ดังนี้ 1) พัฒนาแบบสอบถามจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี วรรณกรรมและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งความสุข 2) ตรวจสอบความถูกต้องและความสอดคล้องเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ประกอบด้วย (1) นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติการวิจัย (2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ (3) ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ พบว่า ข้อคำถามมีค่าดัชนี IOC (Index of Item Objective Congruence) อยู่ระหว่าง 0.50-1.00 ซึ่งแสดงว่าเครื่องมือวิจัยมีคุณภาพในด้านความตรงเชิงเนื้อหา เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด 3) จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ในหน่วยงานอื่นภายใต้สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.985 จึงเป็นแบบสอบถามที่มีความเหมาะสมสามารถนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลได้ การตรวจสอบผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามรายข้อ (Cronbach, 1990) พบว่า ทุกข้อมีค่ามากกว่า 0.954 สามารถนำเอาแบบสอบถามชุดนี้ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้ 1) ขออนุมัติการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ 2) ผู้วิจัยจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์และขออนุญาตเก็บข้อมูลจากบุคลากรของหน่วยงานส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ 3) หลังจากนั้นดำเนินเก็บข้อมูลโดยจัดทำแบบสอบถาม (questionnaire) แบบออนไลน์ผ่านระบบ google form ที่จะไม่สามารถระบุถึงตัวตนของบุคลากรได้ และไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อการปฏิบัติงาน งานวิจัยนี้ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ฉบับที่ COA. No.100 RMUT_REC No.Exp100/67 ลงวันที่ 10 มกราคม 2568

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1) การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) โดยถือเกณฑ์การประเมินเป็นคะแนน (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) ดังนี้

4.50 – 5.00	หมายถึง ระดับเห็นด้วยมากที่สุด
3.50 – 4.49	หมายถึง ระดับเห็นด้วยมาก
2.50 – 3.49	หมายถึง ระดับเห็นด้วยปานกลาง
1.50 – 2.49	หมายถึง ระดับเห็นด้วยน้อย
1.00 – 1.49	หมายถึง ระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

2) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบวิธี Enter และการทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยกำหนดการแปลผลค่าคะแนนเฉลี่ยในระดับปัจจัย การปฏิบัติงานและระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

ผลการวิจัย**1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง**

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 317 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 63.4 มีอายุระหว่าง 30-34 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.8 มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 55.2 ประเภทตำแหน่งข้าราชการ ร้อยละ 70.7 และด้านระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 37.9

2. ผลการศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

ความสุข 8 ประการ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
1. มีคุณธรรม (Happy Soul)	4.21	0.58	มาก	1
2. สังคมดี (Happy Society)	4.17	0.62	มาก	2
3. การหาความรู้ (Happy Brain)	4.16	0.69	มาก	3
4. มีน้ำใจงาม (Happy Heart)	4.03	0.72	มาก	4
5. ครอบครัวที่ดี (Happy Family)	3.92	0.75	มาก	5
6. ใช้เงินเป็น (Happy Money)	3.84	0.71	มาก	6
7. การผ่อนคลาย (Happy Relax)	3.70	0.63	มาก	7
8. สุขภาพดี (Happy Body)	3.68	0.81	มาก	8
ภาพรวม	3.97	0.56	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่าภาพรวมระดับความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, $SD = 0.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับความสุขที่มากที่สุด คือ ด้านการมีคุณธรรมในการดำเนินชีวิต ($\bar{X} = 4.21$, $SD = 0.58$) รองลงมาเป็นด้านสังคมดี ($\bar{X} = 4.17$, $SD = 0.62$) และด้านด้านสุขภาพดีเป็นลำดับสุดท้าย ($\bar{X} = 3.68$, $SD = 0.81$) ซึ่งเป็นด้านที่ผู้บริหารองค์กรต้องหาแนวทางในการส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพที่ดีขึ้น

3. ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

ตารางที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(ค่าคงที่)	1.421	0.124		11.449	0.000*		
วัฒนธรรมองค์กร (X_6)	0.226	0.044	0.334	5.116	0.000*	0.228	4.391
สวัสดิการและผลประโยชน์ (X_5)	0.149	0.043	0.212	3.497	0.001*	0.264	3.795
นโยบาย/การบริหารจัดการ (X_3)	0.138	0.049	0.197	2.843	0.005*	0.203	4.925
ความก้าวหน้าในการทำงาน (X_4)	0.099	0.042	0.136	2.355	0.019*	0.292	3.423
ความสัมพันธ์ของบุคลากร (X_1)	0.030	0.039	0.034	0.768	0.443	0.507	1.973
สภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_2)	0.001	0.043	0.002	0.029	0.977	0.336	2.973
R = 0.836, R ² = 0.698, Adjusted R ² = 0.693, Durbin-Watson = 1.961							

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ในการวิเคราะห์การใช้สถิติ Multiple Regression ขั้นแรกผู้วิจัยตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณโดย 1) ตรวจสอบค่าความคลาดเคลื่อนแต่ละค่าเป็นอิสระกันของตัวแปร (Autocorrelation) โดยจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าค่า Durbin-Watson เท่ากับ 1.961 ซึ่งอยู่ระหว่าง 1.5 – 2.5 (Durbin & Watson, 1951) จึงสรุปได้ว่าตัวแปรอิสระนั้นสามารถนำมาใช้ในการทดสอบไม่มีความสัมพันธ์ภายในตัวเอง และ 2) การตรวจปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระหรือ Multicollinearity โดยการทดสอบค่า Pearson Correlation โดยทั่วไปกำหนดค่า Tolerance ให้ไม่ต่ำกว่า 0.10 ส่วนค่า Variance Inflation Factor (VIF) ทุกตัวแปรต้องมีค่าน้อยกว่า 10 จึงจะสรุปได้ว่าไม่มีปัญหา Multicollinearity (สุวิมล ติรภานันท์, 2555) ซึ่งจากการตรวจสอบค่า Tolerance ของตัวแปรปัจจัย พบว่ามีค่าตั้งแต่ 0.203 – 0.507 และค่า Variance Inflation factor (VIF) ของตัวแปรปัจจัยมีค่าตั้งแต่ 1.973 – 4.925 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์แสดงว่าปัจจัยแต่ละตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างเหมาะสมและไม่มีปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ

จากตารางที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ทั้งหมด 6 ปัจจัยพบว่า มี 4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร (X_6) มีน้ำหนักทำนาย (B) 0.226 สวัสดิการและผลประโยชน์ (X_5) มีน้ำหนักทำนาย (B) 0.149 นโยบาย/การบริหารจัดการ (X_3) มีน้ำหนักทำนาย (B) 0.138 ความก้าวหน้าในการทำงาน (X_4) มีน้ำหนักทำนาย (B) 0.099 ความสัมพันธ์ของบุคลากร (X_1) มีน้ำหนักทำนาย (B) 0.030 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_2) มีน้ำหนักทำนาย (B) 0.001 และสามารถเขียนเป็นสมการทำนาย ดังนี้

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

สรุปผลได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เรียงตามลำดับความสำคัญ คือ วัฒนธรรมองค์กร สวัสดิการและผลประโยชน์ นโยบาย/การบริหารจัดการ ความก้าวหน้าในการทำงาน ความสัมพันธ์ของบุคลากร สภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์

การตัดสินใจ (R^2) เท่ากับ 0.698 สามารถทำนายปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลาง กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ได้ร้อยละ 69.80

การอภิปรายผล

ผลการวิจัยพบว่าภาพรวมระดับความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ อยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นถึงองค์กรคือได้ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุข ได้แก่ การมีคุณธรรม การมีสังคมดี และการแสวงหาความรู้ของบุคลากร ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับสอดคล้องกับงานวิจัยของจินดา ชัยปัน (2562) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ มีค่าระดับอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมด้านคุณธรรมมากที่สุด

ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ พบว่ามี 4 ปัจจัย ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์จากผลการวิจัยวัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยที่มีค่าน้ำหนักในการทำนายเป็นลำดับแรก ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า วัฒนธรรมองค์กร เช่น มีค่านิยม วัฒนธรรมองค์กรทำงานอย่างโปร่งใสไม่ทุจริต การมีจิตสาธารณะ การทำงานเป็นทีม มีผลต่อการส่งเสริมพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของภัทรพล สายแวว (2564) ศึกษาแนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาควรต้องให้ความสำคัญกับเรื่องการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเกื้อกูลกันด้วย และผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ Jianchun (2024) ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าวัฒนธรรมองค์กร ส่งผลเชิงบวกต่อความสุขของพนักงานและความพึงพอใจในงาน โดยที่ความสุขของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญ และทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่านบางส่วนระหว่างวัฒนธรรมองค์กร และความสุขของพนักงาน

ปัจจัยด้านสวัสดิการและผลประโยชน์มีค่าน้ำหนักในการทำนายเป็นลำดับที่สอง ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าสวัสดิการและผลประโยชน์ เช่น มีการนำระบบการพัฒนาศักยภาพบุคลากรมาใช้เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าให้บุคลากร ผลการวิจัยนี้สะท้อนให้เห็นว่า การพัฒนาระบบการจัดสวัสดิการและผลประโยชน์ที่ดีและเหมาะสมส่งผลสำคัญต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข กล่าวคือ บุคลากรจะมีความผูกพันและมุ่งมั่นทำงานให้กับองค์กรถ้าหน่วยงานหรือองค์กรจัดระบบสวัสดิการที่เหมาะสมกับงาน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ Anjum & Islam (2021) ได้ศึกษาความสุขในที่ทำงาน การสำรวจปัจจัยที่หล่อหลอมความเป็นอยู่ที่ดีในเชิงวิชาการ สำรวจปัจจัยที่กำหนดการทำงานความสุขของการเรียน ผลการวิจัย พบว่า คือ การจ่ายค่าตอบแทนและการจ่ายค่าชดเชย มีผลกระทบต่อความสุขในการทำงานด้านวิชาการมากที่สุด

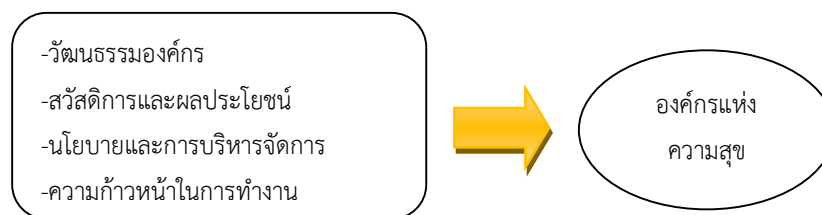
นโยบาย/การบริหารจัดการมีค่าน้ำหนักในการทำนายเป็นลำดับที่สาม ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่านโยบาย/การบริหารจัดการขององค์กร เช่น นโยบายการส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุข การส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรักและผูกพันต่อองค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ adnan Bataineh (2019) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ความสุข และประสิทธิภาพของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่าความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานและความสุข ส่งผลเชิงบวกต่อการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ และสอดคล้องกับการศึกษาของ Anjum & Islam (2021) ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยความสัมพันธ์ และความเป็นอิสระ มีผลกระทบต่อความสุขในการทำงานด้านวิชาการมากที่สุด

ความก้าวหน้าในการทำงานมีค่าน้ำหนักในการทำนายเป็นลำดับที่สี่ ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าความก้าวหน้าในการทำงาน เช่น มีการประเมิน ผลการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม มีการจัดอบรมพัฒนาความรู้และประสบการณ์ เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงานผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของยุพาวรรณ ทองตะนูนาม และคณะ (2558)

ผลการวิจัยพบว่า องค์กรแห่งความสุขในบริบทขององค์กรภาครัฐ จะมีลักษณะเป็นองค์กรที่บุคลากรมีความพึงพอใจ ในทำงาน โดยมีปัจจัยพัฒนาองค์กรแห่งความสุข ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กร การบริหารทรัพยากรบุคคล ความผูกพันต่อองค์กร และการวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัยของธนสิทธิ์ สุจริตภักดี และพุทธิไกร ประมวล (2566) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุข อำเภอบุณฑล จังหวัดศรีสะเกษ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุข ได้แก่ ปัจจัยด้านรายได้ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน องค์กรและผู้บริหารสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขได้

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัยนี้สรุปได้ว่าการเป็นองค์กรแห่งความสุขได้รับอิทธิพลจาก 4 ปัจจัยหลัก ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร สวัสดิการและผลประโยชน์ นโยบายและการบริหารจัดการของฝ่ายบริหาร และความก้าวหน้าในการทำงาน โดยวัฒนธรรมองค์กรที่ดีจะช่วยสร้างความร่วมมือและความผูกพันของบุคลากร ขณะที่สวัสดิการที่เหมาะสมช่วยเพิ่มความมั่นคงและความพึงพอใจ นโยบายที่มีประสิทธิภาพส่งเสริมแรงจูงใจ และโอกาสก้าวหน้าในอาชีพทำให้บุคลากรมีคุณค่า หากองค์กรให้ความสำคัญกับปัจจัยเหล่านี้ ย่อมส่งผลต่อความสุขและความยั่งยืนในระยะยาว



ภาพที่ 3 การเป็นองค์กรแห่งความสุข

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยสรุปเป็นข้อเสนอแนะสำหรับการบริหารองค์กรและผู้บริหารจะต้องเน้นปัจจัยที่ส่งผลให้ได้ทั้ง 4 ปัจจัย เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมหรือพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งความสุข ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อความสุขของบุคลากร ควรส่งเสริมค่านิยมองค์กรที่เน้นการทำงานร่วมกัน สนับสนุนความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร เพื่อลดความตึงเครียดและเพิ่มความผูกพันของบุคลากร

1.2 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรพัฒนาระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้เหมาะสม ควรมีการทบทวนและปรับปรุงสวัสดิการให้ตอบโจทย์ความต้องการของบุคลากร เช่น การดูแลสุขภาพ สวัสดิการด้านครอบครัว และการสนับสนุนด้านการเงิน เพื่อสร้างความมั่นคงและเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การปรับปรุงนโยบายการบริหารและโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ ควรมีแนวทางที่ชัดเจนและเป็นธรรมในการบริหารจัดการบุคลากร เปิดโอกาสให้มีการพัฒนาทักษะและความก้าวหน้าในสายงาน พร้อมทั้งสนับสนุนระบบ

การประเมินผลที่โปร่งใส เพื่อสร้างแรงจูงใจและเสริมสร้างคุณค่าของบุคลากรในองค์กรจึงควรวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ข้อมูลเชิงลึกในการปรับปรุงนโยบาย

เอกสารอ้างอิง

- กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์. (2566). รายงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566. สำนักงานเลขาธิการกรม กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข.
- กองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). (2565). แผนหลัก (พ.ศ. 2566 - 2570). กองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. [https://www.thaihealth.or.th/wp-content/uploads/2023/01/ สสส-แผนหลัก-66-70-Final.pdf](https://www.thaihealth.or.th/wp-content/uploads/2023/01/สสส-แผนหลัก-66-70-Final.pdf).
- จินดา ชัยปัน. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) กรณีศึกษา คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์. รายงานวิจัย. อุดรดิตถ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. (2551). องค์กรแห่งความสุขด้วยความสุข 8 ประการ. สืบค้น 31 สิงหาคม 2564 จาก <https://www.doctor.or.th/article/detail/5572>.
- ธัญญ์ อัทธวิทัดธนา. (2567). ทฤษฎี PERMA: ภาวะสูงส่งแห่งความสุข. วารสารสังคมศึกษาปริทรรศน์, 1(1), 78-88.
- ธนสิทธิ์ สุจิตต์ภักดี และพุทธิไกร ประมวล. (2566). ปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอชุมพวง จังหวัดศรีสะเกษ. วารสารวิจัยและพัฒนาสุขภาพ ศรีสะเกษ, 2(2), 103-111 .
- ธาริน จันทระจตุรงค์, อธิวัฒน์ เจียวิวรรณกุล และศิวะพร ภูพันธ์. (2561). การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน. วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์, 8(พิเศษ), 80-91.
- ธิดารักษ์ ลือชา. (2561). ตัวแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงานสำหรับบุคลากรในเทศบาลนคร. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นุรป่าชัยยะ ภูนา. (2562). ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี. สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). หลักการวิจัยเบื้องต้น พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พรชนก กลุยะ. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด. วารสารโรงพยาบาลนครพนม, 7(1), 95-104.
- พิกุล แสงจันทร์. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข กรณีศึกษา: เทศบาลตำบลเชียงรากน้อย อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทรัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ภณิดา บุญทวี. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 กรมสรรพากร. (สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล).
- ภัทรพล สายแวว. (2564). แนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ยุพาวรรณ ทองตะนูนาม, ดวงเนตร ธรรมกุล, อังศรา ประเสริฐสิน, จริยา ชื่นศิริมงคล และศิริพร ครุฑกาศ. (2558). ปัจจัยพัฒนาองค์กรแห่งความสุข (ภาครัฐ): การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ. วารสารวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จังหวัดนนทบุรี, 9 (1), 52-62.
- วรญา สารานิชกิจ. (2565). การศึกษาปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดีและความสุขขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความยั่งยืน ในบุคลากรภาครัฐในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล.

- วรรณภา ลือกิตตินันท์ และกมลมาลย์ พลโยธา. (2559). *โครงการรวบรวมวรรณกรรมเกี่ยวกับความสุขในการทำงานและองค์กรสุขภาวะ*. รายงานการวิจัย. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- วัลลภา องค์กร. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอนครชัยศรี*. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐมเขต 2. การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุวิมล ติกรนันท์. (2555). *การวิเคราะห์ตัวแปรพหุในงานวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อภิสร เปาอินทร์. (2562). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย. การค้นคว้าอิสระ* รัชศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เอื้องคำ จันทะพรม. (2564). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- adnan Bataineh, K. (2019). *Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance. International Business Research*, 12(2), 9-112.
- Anjum, N. & Islam, A. (2021). Workplace Happiness: Exploring the Factors Shaping Academics' Subjective Well-being. *Journal of Management in Practice*. 6(1), 1-23.
- Awada, N. I. & Ismail, F. (2019). Happiness in the Workplace. *International Journal of Innovative Technology and Exploring Engineering*, 8(9S3), 1496-1500.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). New York: Harper & Row.
- Durbin, J. & Watson, G. S. (1951). Testing for serial correlation in least squares regression, II. *Biometrika*, 38(1-2), 159-179.
- Jianchun, Y. (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>.
- Joo, BK. & Lee, I. (2017). Workplace happiness: work engagement, career satisfaction, and subjective well-being. Evidence-based HRM: a *Global Forum for Empirical Scholarship*, 5(2), 206-221.
- 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.
- Krejcic, R.V. and Caryle Morgan. (1977). *Educational Psychology* (3rd ed.). New York: Harcourt Brace.
- Sarwar, N., Bung, P., Shaikh, M., Jaiswal, R., Malla, M., & 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*, 3(2), 1526-1540.
- Seligman, M. E. P. (2002). Positive Psychology, Positive Prevention and Positive Therapy. In C. R. Snyder, & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of Positive Psychology*. New York, NY: Oxford University Press.