

**ปัจจัยความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์**  
**Factors in happiness at work that affect engagement of personnel**  
**of the Department of Medical Sciences**

ณฐนนพวรรณ ภควัฒน์ชัยกุล  
Nathanonphan Phakawatchaikul

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยความสุขในการทำงานที่มีผลกับความผูกพันของบุคลากร กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรของกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ จำนวน 400 คน โดยคำนวณตามสูตรของ ทาโร ยามานะ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุป พบว่า ปัจจัยความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับความสัมพันธ์กันสูงกับความผูกพันของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**คำสำคัญ :** ความสุขในการทำงาน , ความผูกพันต่อองค์กร

**ABSTRACT**

The objectives of this research were 1) to study organizational engagement of Department of Medical Sciences personnel 2) to study the happiness at work factors affecting employee engagement. Department of Medical Sciences the sample group used in the study was 400 personnel of the Department of Medical Sciences, calculated according to Taro Yamane's formula. The statistics used in the data analysis were percentage, mean, standard deviation. and Multiple Regression Analysis statistic at the significance level at 0.05. The results of the analysis of the summary data showed that the happiness factor at work had a high positive correlation with the engagement of Department of Medical Sciences personnel. statistically significant at the 0.05 level

**Keywords :** happiness at work, commitment to the organization

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์เป็นองค์กรหลักด้านวิทยาศาสตร์การแพทย์และสาธารณสุขของประเทศซึ่งก่อตั้งขึ้นมา 80 ปี มีองค์ความรู้ที่สำคัญสะสมอย่างต่อเนื่อง มีบทบาทในการพัฒนานวัตกรรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ การเฝ้าระวังเตือนภัยสุขภาพ การกำหนดมาตรฐานห้องปฏิบัติการทางการแพทย์สาธารณสุข และสมรรถนะหลักในการเป็นห้องปฏิบัติการอ้างอิงทั้งในระดับประเทศและนานาชาติ ภายใต้ความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์ คือ การมีบุคลากรที่มีองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์การแพทย์เชิงลึกเป็นที่ยอมรับทั้งในและต่างประเทศ โดยมีสายงานสนับสนุน ประกอบด้วยระบบคุณภาพ การพัฒนาบุคลากร การพัฒนากลยุทธ์และงบประมาณ การคลังและพัสดุ รวมถึงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งองค์ประกอบทั้งหมดนี้ล้วนเป็นปัจจัยขับเคลื่อนองค์กร โดยในช่วงระยะเวลา 3 ปี (พ.ศ.2562-พ.ศ.2564) มีจำนวนบุคลากรที่ลาออกเพิ่มมากขึ้นตามลำดับ (พ.ศ.2562 จำนวน 61 คน, พ.ศ.2563 จำนวน 59 คน ,พ.ศ.2564 จำนวน 71 คน (รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากร กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ประจำปี พ.ศ.2564) และเพื่อมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561-2580 แผนการพัฒนาประเทศที่กำหนดกรอบและแนวทางการพัฒนาให้หน่วยงานของรัฐทุกภาคส่วนต้องทำตาม เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ประเทศไทย ที่ว่า “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อสนองตอบต่อผลประโยชน์แห่งชาติ โดยยุทธศาสตร์ชาติข้อ 3 เน้นในด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะแนวทางดำเนินการบริหารบุคลากรเพื่อรองรับการปรับโครงสร้างองค์กรในส่วนราชการของประเทศ สามารถบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด

ในปัจจุบันที่บุคลากรเป็นทุนและเป็นทรัพยากรองค์กร จึงมีความจำเป็นในการพัฒนาสุขภาวะ และคุณภาพชีวิตการทำงานให้แก่บุคลากร เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรมีความพร้อมในการสร้างสรรค้งาน ในการขับเคลื่อนองค์กรเพื่อบรรลุเป้าหมาย ดังนั้นหากองค์กรสามารถหาแนวทางในการบริหารทุนมนุษย์ในองค์กรได้อย่างเหมาะสมก็จะทำให้องค์กรได้ผลตอบแทนที่สูง

จากความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยเล็งเห็นความสำคัญของปัจจัยด้านต่าง ๆ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง “ปัจจัยความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์” ซึ่งมุ่งเน้นที่จะศึกษาด้านความผูกพันต่อองค์กร เพื่อเข้าใจถึงความต้องการของบุคลากร ได้ และสามารถนำมากำหนดนโยบายและการบริหารรวมถึงสร้างกลยุทธ์นโยบายต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับสิ่งที่บุคลากรต้องการต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความผูกพันในองค์กรของบุคลากร กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์
2. เพื่อศึกษาปัจจัยความสุขในการทำงานที่มีผลกับความผูกพันของบุคลากร กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

### นิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้อง

1. ความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ทางอารมณ์ที่ดีต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมายโดยจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ความจงรักภักดี และมีอัตราการลาออกที่น้อยลง
2. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกเป็นทีมเดียวกัน มีค่านิยมและแนวทางปฏิบัติเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

### ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร คือบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ จำนวนทั้งหมด 2,101 คน (ข้อมูลจากรายงานประจำปีกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ พ.ศ.2564 ณ วันที่ 30 กันยายน 2564)
2. ขอบเขตด้านกลุ่มตัวอย่าง คือบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ โดยการคำนวณใช้สูตรของ Taro Yamane จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้มีจำนวน 336 คน แต่เพื่อป้องกันการเก็บข้อมูลที่ไม่สมบูรณ์ จากแบบสอบถามจึงเพิ่มขนาดตัวอย่างเป็นจำนวน 400 คน
3. ขอบเขตด้านเนื้อหา ประเด็นที่ทำการศึกษา คือ ปัจจัยความสุขในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์
4. ขอบเขตด้านระยะเวลา ใช้เวลาในการสำรวจและเก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่เดือนมิถุนายน – กรกฎาคม พ.ศ 2565
5. ขอบเขตด้านตัวแปร ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ความพึงพอใจในชีวิต,ความพึงพอใจในงาน,อารมณ์ทางบวก,อารมณ์ทางลบ ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประกอบด้วยด้านความรู้สึก,ด้านความต่อเนื่อง,ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ขจรศักดิ์ เพ็ชรรัตน์ (2561) ความสุข หมายถึง การประเมินของแต่ละบุคคลว่าชื่นชอบชีวิตโดยรวมของตนเองมากแค่ไหน การที่เราบอกว่าเรามีความสุข จึงหมายถึงเรารู้สึกชอบหรือพึงพอใจกับชีวิตเรานั้นเอง คนที่มีความสุขนั้น เป็นคนที่แทบจะไม่มีรู้สึกวิตกกังวลกับชีวิตตนเองชอบสนุกสนานอยู่กับเพื่อนฝูง และชอบประสบการณ์ใหม่ๆ มีอารมณ์มั่นคงไม่เปลี่ยนแปลงหรือขึ้นลงง่ายและมักจะหวังว่าตนจะพบเจอสิ่งดีๆ

ในอนาคต ถิตรัตน์ พิมพ์ภรณ์ (2559) กล่าวว่าความสุข หมายถึง ระดับความรู้สึกทางบวกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน ตามแนวคิดความสุขในการทำงานของ Diener (2000); Manion (2003); และ Warr (2007) กิติพัฒน์ ดามาพงษ์ (2559) กล่าวว่าความสุขที่พึงประสงค์นั้นต้องได้รับการพัฒนาอย่างสมดุลโดยคำนึงถึงปัจจัย แวดล้อมที่เกี่ยวข้อง รวมไปถึงการสร้างสังคมแห่งความพอเพียง ทั้งในระดับบุคคล ครอบครัว ชุมชน Diener (อ้างถึงในณัฐชยา ศรีจันทร์, 2560 : 8) กล่าวว่าโดยสรุปความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ หรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการทำงานหรือความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลรวมถึงอารมณ์ที่แสดงออกทั้งด้านบวก และด้านลบจากการ ใช้ชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ทำงานรวมถึงรู้สึกพอใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน รู้สึกตนเองมีคุณค่าสนุกสนานกับการทำงานพยายามที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน เป็นความรู้สึกชื่นชอบ หรือเป็นสุขจากงานที่ได้ทำ

#### **แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร**

อนุศิษฐ์ ฐานไชยกร (2562) ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญอย่างมาก เพราะทำให้องค์กรได้มาซึ่งพนักงานที่ทุ่มเทเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ทำให้องค์กรได้รับประโยชน์มากมาย ทั้งด้านอัตราการขาดงาน อัตราการลาออกหรือเปลี่ยนงานและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้อัตราผลผลิตขององค์กร ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ Meyer, Allen and Smith (1993) (อ้างถึงใน พิมพ์กมล จักรานุกุล, 2560) ได้จำแนกความผูกพันต่อองค์กรตามปัจจัยที่สมาชิกยังคงข้องอยู่กับองค์กร 3 ลักษณะ ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการทางด้านจิตใจ หมายถึง ทัศนคติและความรู้สึกที่ดีในการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นๆ มีความผูกพัน เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีเป้าหมายการทำงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการคงอยู่ หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นเนื่องจากพนักงานตระหนักถึงความคุ้มค่าในการลงทุนกับองค์กรที่อยู่ มากกว่าประโยชน์ที่จะได้จากองค์กรอื่นๆ ทั้งด้านจิตใจและด้านกายภาพ
3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน หมายถึง ความผูกพันของพนักงานที่เป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม ผ่านการรับรู้ถึงบทบาทของความจำเป็นด้านจริยธรรมที่ต้องรู้สึกผูกพันต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ โดยแสดงออกมาในลักษณะของความจงรักภักดีต่อองค์กร

#### **สมมติฐานการวิจัย**

ปัจจัยด้านความสุขในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

### ตัวแปรอิสระ

#### ด้านความสุขในการทำงาน

1. ความพึงพอใจในชีวิต
2. ความพึงพอใจในงาน
3. อารมณ์ทางบวก
4. อารมณ์ทางลบ

### ตัวแปรตาม

#### ความผูกพันต่อองค์กร

1. ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก
2. ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง
3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาประยุกต์ให้สอดคล้องกับเรื่องที่ศึกษา ซึ่งเนื้อหาในแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

**ส่วนที่ 1** แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานในปัจจุบัน ระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่ง รายได้ที่ได้รับต่อเดือน

**ส่วนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยความสุขในการทำงาน จำนวน 15 ข้อ ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในชีวิต,ด้านความพึงพอใจในงาน,ด้านอารมณ์ทางบวก,ด้านอารมณ์ทางลบ

**ส่วนที่ 3** แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร จำนวน 15 ข้อ ใน 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก,ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง,ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

**ส่วนที่ 4** เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถาม แสดงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

โดยแบบสอบถามในส่วนที่ 2 และ 3 จะเป็นการให้คะแนน (Rating Scale) มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ คือมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

2. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบหาความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อถือได้ (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยมีวิธีการดังนี้

1) การหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอต่อ ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อช่วยตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

2) การหาความเชื่อถือได้ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไข แล้วไปทดสอบ (Per-Test) โดยการทดสอบการใช้ (Try-Out) จำนวน 40 ชุด เพื่อหาข้อผิดพลาด ในแบบสอบถามและนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม ด้วยการใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ผลการทดสอบค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.958 ที่มีค่าใกล้เคียง 1.0 แสดงว่าผลการทดสอบมีค่าความเชื่อมั่นสูง สามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นการเก็บข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

- 1) ขอนหนังสือจากมหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อขออนุญาตในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์
- 2) นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบคุณภาพแล้วนำไปจัดเก็บข้อมูลด้วยตนเองจำนวน 400 ชุด

### การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามแล้ว จึงได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์ ดังนี้

**1) การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)** เพื่ออธิบายข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

(1) การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency Descriptive) และใช้ค่าร้อยละ (Percentage)

(2) การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 2, ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน และความผูกพันของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ โดยใช้วิธีหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

### 2) การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ ( Multiple Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ โดยตัวแปรอิสระ ได้แก่ ในด้านความพึงพอใจในชีวิต,ด้านความพึงพอใจในงาน,ด้านอารมณ์ทางบวก,ด้านอารมณ์ทางลบ ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

## ผลการศึกษา

### ส่วนที่ 1 การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ พบว่าส่วนมาก เป็นเพศหญิงจำนวน 265 คน คิดเป็นร้อยละ 66 มีอายุระหว่าง 30-39 ปี จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 40 มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 267 คน คิดเป็นร้อยละ 67 มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานระดับราชการ จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 53 มีอายุการทำงานตั้งแต่ 1-5 ปีขึ้นไป จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 40 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 15,000 - 20,000 บาท จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 37

### ส่วนที่ 2 การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	0.484	0.156		3.113	0.002		
ปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน	0.870	0.039	0.746	22.316	0.000	1.000	1.000

ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย ของตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน เท่ากับ 0.746 (B = 0.746) และมีค่าคงที่ (Constant) เท่ากับ 0.484 (B = 0.484) ค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระ ปัจจัยด้านความสุขในการทำงานเท่ากับ 0.039 (S.E. = 0.039) ค่าสัมประสิทธิ์ การถดถอยของตัวแปรอิสระ ในรูปคะแนนดิบ ปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน เท่ากับ 0.870 (B = 0.870) ค่า  $t = 22.316$  ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Sig.) ที่ 0.000 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ และค่า Variance Inflation Factor (VIF) เท่ากับ 1.000 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีระดับความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

### ส่วนที่ 3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านความสุขในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร

\*ที่ระดับนัยสำคัญ 0.5

ปัจจัย	r	sig	ระดับความสัมพันธ์
ด้านความสุขในการทำงาน	0.746*	0.000	สูง

จากการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยด้านความสุขในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แปลว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ โดยมีค่าความสัมพันธ์ อยู่ที่ 0.746 ( $R = 0.746$ ) ซึ่งแปลความหมายได้ว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และสามารถพยากรณ์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ คือ ร้อยละ 55.5 (Adjusted  $R^2 = 0.555$ ) และค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดจากผลการทดสอบสมมติฐาน

### อภิปรายผลการวิจัย

งานวิจัย เรื่องปัจจัยความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ และเพื่อศึกษาปัจจัยความสุขในการทำงานที่มีผลกับความผูกพันของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ โดยได้แบ่งรูปแบบความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 3 รูปแบบ คือด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม จากผลการศึกษาพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย ของตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน เท่ากับ 0.746 ( $B = 0.746$ ) หมายความว่า ปัจจัยความสุขในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ อย่างมีนัยสำคัญ ดังนี้

ปัจจัยความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) ในเรื่องความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัวมีผลต่อความสุขในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรอันเนื่องมาจากความสุขของครอบครัว คือการมีความสัมพันธ์ในครอบครัวที่อบอุ่น เพราะบุคลากรทุกคนต่างก็มีบุคคลในครอบครัวที่รักและต้องการดูแล ซึ่งการที่ครอบครัวมีความอบอุ่นมั่นคงนั้น เป็นรากฐานสำคัญที่ส่วนหนึ่งที่เชื่อมความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ทำให้บุคลากรมีพร้อมที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพเพื่อความสุขของครอบครัว โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $X = 3.99$ ) ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัย ของ นายเพชร สุกฤษณ์อนวัช (2560) จากการศึกษาความพึงพอใจในชีวิต พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ของบริษัท โทรคมนาคมแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $X = 3.62$ ) นิวการ์เทนและคณะ (Neugarten, et al. 1961) ได้ให้ความหมายไว้ว่าความพึงพอใจในชีวิตนั้นเป็นความรู้สึกที่บุคคลรู้สึกสุขใจ รู้สึกว่าตนเองนั้นมีคุณค่า มีความพึงพอใจในชีวิตครอบครัวและชีวิตในการทำงาน โดยอธิบายได้ว่ากลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นบุคลากรที่อยู่ในช่วงที่ยัง



รอกการเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ มีความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในอาชีพตลอดจนสิทธิประโยชน์ที่ตนพึงได้รับในอนาคต และส่วนใหญ่อยู่ในช่วงวัยของการสร้างครอบครัวและความมั่นคงในชีวิต

ปัจจัยความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) ในเรื่องรู้สึกรักและเอาใจใส่กับงานที่ทำอยู่เสมอ ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร อันเนื่องมาจากการที่บุคลากรพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มีความสุขเมื่องานที่ปฏิบัติสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย และเกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีนวล แดงภู (2561) เรื่องความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัทมหาชน อธิบายได้ว่าบุคลากรมีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ มองเห็นคุณค่าและประโยชน์ของงานที่ทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ สุขใจที่ได้ทำงานที่ตนชอบและเอาใจใส่กับงานที่ทำ เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของไดเนอร์ (Diener, 2003) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ การรับรู้ของบุคลากรถึงอารมณ์ ความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขกับภารกิจหลัก อันเป็นผลมาจากการทำงาน สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของตนเอง ให้ชีวิตมีคุณค่า ได้ทำงานที่เกิดประโยชน์ เกิดความสมหวังในประสบการณ์ที่ได้รับ

ปัจจัยความสุขในการทำงาน ด้านอารมณ์ทางบวก (Positive Affect) ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร เนื่องจากบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ เป็นหน่วยงานในด้านวิชาการ และการบริการตรวจวิเคราะห์ทางห้องปฏิบัติการด้านการแพทย์และสาธารณสุข ซึ่งเป็นงานเฉพาะที่จะต้องใช้ทักษะและความรู้ในขั้นสูง จึงมีผลต่อปัจจัยด้านความสุข ในเรื่องอารมณ์ทางบวกในด้านของความรู้สึกว่าชีวิตมีค่าเมื่อได้ทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Diener (อ้างถึงในณัฐชยา ศรีจันทร์, 2560 : 8) กล่าวโดยสรุปว่าความสุขในการทำงานคือ การรับรู้หรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการทำงานหรือความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลรวมถึงอารมณ์ที่แสดงออกทั้งด้านบวก และด้านลบจากการ ใช้ชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ทำงานรวมถึงรู้สึกพอใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน รู้สึกตนเองมีคุณค่าเมื่อได้ทำงาน และพยายามที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน รู้สึกชื่นชอบ หรือเป็นสุขจากงานที่ได้ทำ และมักมองว่าปัญหาและอุปสรรคเป็นโอกาสในการพัฒนาตนเอง

ปัจจัยความสุขในการทำงาน ด้านอารมณ์ทางลบ (Negative Affect) ในเรื่องความสามัคคีและการแบ่งพรรคแบ่งพวก คือการที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับเหตุการณ์แย่หรือเลวร้ายที่เกิดขึ้นทำให้เกิดอารมณ์ความรู้สึกไม่ดี เช่น คับข้องใจ เบื่อหน่าย เศร้าหมอง หดหู่ โกรธเคือง ไม่สบายใจ โดยอารมณ์ด้านนี้มีผลกระทบต่อความสุขในการทำงานมาก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $X = 3.82$ ) โดยไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ติตรัตน์ พิมพาภรณ์ (2559) เรื่อง องค์ประกอบความสุขการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจ

โรงแรมเมืองพัทยา ด้านความคิดเชิงลบ โดยกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเชิงลบอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งองค์ประกอบนี้มีความเกี่ยวข้องกันโดยความคิดและทัศนคติของพนักงานที่มีต่องานและองค์การเป็นสิ่งสำคัญเพราะจะส่งผลต่อความกระตือรือร้น ทุ่มเท และคุณภาพในการทำงานของบุคคล (ฉัฐพันธ์ เจริญนันท์, 2551; วิภาส ทองสุทธิ, 2552 บุคคลที่มีความคิดเชิงบวกจะมี มองว่างานเป็นเรื่องที่น่าสนใจ มีความท้าทาย ในทางตรงข้ามหากบุคคลมีความคิดเชิงลบก็จะมองว่างานมีความน่าเบื่อหน่าย ซ้ำซากไม่มีคุณค่า ไม่น่าภาคภูมิใจ และขาดความสุขในการทำงาน นอกจากนี้ ความคิดที่มีต่อเพื่อนร่วมงานก็เป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงาน จะเห็นได้ว่า ความคิดและทัศนคติในการทำงานเป็นเรื่องสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลในองค์การ

ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลความผูกพันในด้านความรู้สึก ในเรื่องความรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นการยึดติดทางอารมณ์ต่อองค์กร ได้แก่ รู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในองค์กร ความรู้สึกสามัคคีในกลุ่มพนักงานที่บุคคลต้องการอยู่ทำงานกับองค์กร เพราะว่าเห็นพ้องกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร คนที่มีความผูกพันด้านความรู้สึกมาก จะเป็นผู้ที่เห็นพ้องกับสิ่งที่องค์กรกำลังทำอยู่ และเต็มใจที่จะให้ความช่วยเหลือ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่องค์กรกำลังเกิดการเปลี่ยนแปลงพนักงานอาจจะสงสัยว่าค่านิยมของตนยังคงเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรหรือไม่ หากพนักงานคิดว่าไม่เป็นก็จะลาออกไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของอนุศิษฐ์ ฐานไชยกร (2562) เรื่องความผูกพันในองค์การ ซึ่งมีองค์ประกอบใน 3 ด้าน คือ 1) ความผูกพันด้านความรู้สึก 2) ความผูกพันด้านความต่อเนื่องกับองค์กร 3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

การที่บุคลากรรับรู้ว่างานที่ตนเองปฏิบัติมีความหมาย และมีผลต่อคุณภาพชีวิต จะทำให้บุคลากรเห็นคุณค่าและตระหนักถึงความสำคัญ เกิดความทุ่มเทและมีความตั้งใจปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพแก่องค์กร ดังนั้นการพัฒนาทุนมนุษย์ เพื่อเปลี่ยนเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพองค์กรเกิดความสำเร็จ จำเป็นต้องมีการวิเคราะห์ ออกแบบแผนพัฒนาความสุขในองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อรักษาและพัฒนาบุคลากรให้มีความสุขในการทำงานในทุกๆด้าน เพื่อผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันจะส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรและเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาประเทศในด้านสาธารณสุข ต่อไป

### ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ด้านความสุขในการทำงาน พบว่า ด้านอารมณ์ทางบวก มีผลการวิเคราะห์ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.870 แสดงให้เห็นว่าบุคลากรให้ความสำคัญกับอารมณ์ทางบวกในการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารทุกระดับของกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ จึงควรให้ความสำคัญและเสริมสร้าง ให้

บุคลากรมีสภาวะอารมณ์ที่ดีในการทำงาน มีรูปแบบการรับรู้และการคิดไปในทิศทางที่ดีเชื่อในความเป็นไปได้ของเหตุการณ์บนพื้นฐานความเป็นจริง ความเป็นเหตุเป็นผลและความเอื้ออาทร มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน เห็นความสำคัญของงานและใช้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ จากงานวิจัยครั้งนี้ ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา พบว่าอยากให้กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ มีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรและมีการวิเคราะห์ผล ความก้าวหน้า อย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม โดยควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้มีกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร เพื่อลดช่องว่างความแตกต่างและข้อขัดแย้งของความคิดเห็นระหว่างวัย (generation gap) และระหว่างหน่วยงาน อันมีผลกระทบทางด้านสภาวะอารมณ์ระหว่างการทำงานในองค์กร โดยทางออกของปัญหาช่องว่างระหว่างวัย อาทิเช่น การเข้าใจและนับถือตัวตนซึ่งกันและกัน, การรับฟังความเห็นต่างจากคนวัยอื่น และการหากิจกรรมทำร่วมกันเพื่อกระชับความสัมพันธ์ เป็นต้น และหน่วยงานควรมีแนวทางการเปิดรับข้อคิดเห็นที่ส่งตรงไปยังผู้บริหารระดับสูง เพื่อเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงพัฒนาองค์กร โดยมีช่องทางการสื่อสาร อาทิ การเขียนเสนอแนะยื่นลงกล่องรับความคิดเห็น, การเสนอแนะผ่านอีเมล, การเสนอแนะแบบนิรนามที่ไม่ต้องลงชื่อผู้เสนอแนะ เป็นต้น

### ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน โดยแยกตามสายการปฏิบัติงาน เช่น การศึกษาวิจัยเปรียบเทียบระหว่างด้านสายงานวิชาการกับด้านสายงานสนับสนุน เป็นต้น
2. ควรจัดทำวิจัยในเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้บุคลากรทุกระดับในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการหาแนวทางเพื่อการพัฒนาความสุขในการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนา รูปแบบแนวทางการทำงานอย่างมีความสุขของบุคลากรในกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ได้
3. ควรมีการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมว่ามีปัจจัยอื่น ๆ ที่คาดว่าจะส่งผลต่อความสุขในการทำงานบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ เช่น ปัจจัยด้านภายในองค์กร ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

### เอกสารอ้างอิง

อนุศิษฐ์ ฐานไชยกร (2562) ความผูกพันในองค์กร,บทคัดย่อ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย  
 ถิรัตน์ พิมพากรณ์,ประสพชัย พสุนนท์ (2559) องค์ประกอบความสุขการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ  
 ในธุรกิจ โรงแรมเมืองพัทยา ,Veridian E-Journal, Silpakom University

- กิติพัฒน์ ดามาพงษ์ (2559) ความสุข ความพึงพอใจ ต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อสำนักงานกองทุน  
สนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ,คั่นคว่ำอิสระ,มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ภัทรคนัย ฉลองบุญ (2560) ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ, บทความหอมหาวิทยาลัยราชภัฏ  
วไลยอลงกรณ์วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์มจร ปีที่ 6 ฉบับพิเศษ
- อนุรักษ์ วัฒนธรรวรงค์ (2561) ความผูกพันองค์กร (Organizational Commitment) วารสารนวัตกรรมการ  
จัดการภาครัฐและภาคเอกชนปีที่ 5 ฉบับที่ 1 ม.ค. – มิ.ย. 2560
- พิมพ์กมล จักรานุกูล และคณะ (2560) อิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อการ  
ธำรงรักษาพนักงานโรงแรมระดับ 5 ดาว ในเขตกรุงเทพมหานคร ,บทความหอ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
- นิตยา บ้านโก้ (2558) ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพณิชยน์นำวิกรมเจ้าท่า  
กระทรวงคมนาคม ,การคั่นคว่ำอิสระมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- นายพิพัฒน์ มีเถื่อน (2562) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฮันนี่ เวลล์ อิเล็กทรอนิกส์ แมธิ  
เรียลส์(ประเทศไทย) จำกัด ,คั่นคว่ำอิสระ มหาวิทยาลัยเกริก
- ชไมพร คงโพ (2559) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล  
รัตนโกสินทร์ ,คั่นคว่ำอิสระเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
- ณัฐชยา ศรีจันทร์ (2560) ความสุขในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท เอพี ออโต้ มาสเตอร์ จำกัด  
สารนิพนธ์,มหาวิทยาลัยเกริก
- ถาวร อ่อนล่อ (2561) ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย  
เทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
- อัครเดช เกตุฉ่ำ (2562) คุณสมบัตินทางจิตมิติของแบบวัดความพึงพอใจในชีวิตฉบับภาษาไทยของนักเรียนชั้น  
มัธยมศึกษาตอนปลาย: การทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนระหว่างเพศ , มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้าน  
สมเด็จพระเจ้าพระยา
- ศรินทร์า แดงภู (2561) เรื่องความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัทมหาชน, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
- กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร เมษายน (2563) ลักษณะสำคัญขององค์กรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ประจำปี พ.ศ. 2563  
รายงานประจำปีกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ประจำปี พ.ศ. 2564 , <https://online.fliphtml5.com/ccksq/ornk/#p=1>