

**บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งความสุข
ของบุคลากรในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานส่วนกลาง**

**Organizational Climate Affecting Happy Workplace
of Personnel of Central Department of Skill Development**

นางสาวสุดารัตน์ องค์เจริญกุล

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อเปรียบเทียบการเป็นองค์การแห่งความสุขของบุคลากรในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานส่วนกลางจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (2) เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งความสุขของบุคลากรในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานส่วนกลาง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานส่วนกลาง จำนวน 208 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที่การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานส่วนกลาง (1) ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 41 – 50 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตั้งแต่ 11,000 – 20,000 บาท (2) มีการรับรู้ต่อบรรยากาศองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3) มีการรับรู้ต่อการเป็นองค์การแห่งความสุขในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (4) โดยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศแตกต่างกัน จะมีการรับรู้ต่อการเป็นองค์การแห่งความสุขของบุคลากรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน จะมีการรับรู้ต่อการเป็นองค์การแห่งความสุขของบุคลากร ไม่แตกต่างกัน (5) บรรยากาศองค์การด้าน โครงสร้าง ด้านรางวัลตอบแทน ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน และด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การ ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งความสุขของบุคลากรในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานส่วนกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : บรรยากาศองค์การ การเป็นองค์การแห่งความสุข

ABSTRACT

This research aims (1) To compare happy workplace of personnel of Central Department of Skill Development classified by personal factors (2) To study the organizational climate affecting happy workplace of personnel of Central Department of Skill Development by using questionnaire as a tool to collect data. The sample group consisted of 208 personnel of Central Department of Skill Development. The statistics used for the analysis were: Frequency distribution, percentage, mean, and standard deviation, t-value analysis, One-way analysis of variance and multiple regression analysis.

The results of the study found that personnel of Central Department of Skill Development (1) Most of them are female, aged 41 – 50 years and have average monthly income 11,000 – 20,000 baht (2) There is a perception of the overall organizational climate at a high level. (3) There is a perception of the overall happy workplace at a high level. (4) It was found that the personal factors of gender different perceptions of personnel of the overall happy workplace are different with a statistically significant at the .05 level. As for personal factors, age and the average monthly income different perception of personnel of the overall happy workplace not different. (5) Organizational Climate in terms of Structure, Reward, Warmth and Support and Organizational Change effecting happy workplace of personnel of central department of skill development with a statistically significant at the .05 level.

Keywords: Organizational Climate, Happy Workplace

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างมาก การทำงานช่วยให้มนุษย์สามารถดำรงเลี้ยงชีพตนเองและครอบครัวต่อไปได้ และสามารถสร้างความก้าวหน้ามั่นคงให้กับชีวิต นอกจากนั้นการทำงานยังทำให้มนุษย์ได้ใช้ความรู้ สติปัญญา และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จากการได้ศึกษาเล่าเรียนและประสบการณ์ที่ผ่านมา แต่ในขณะเดียวกันการทำงานก็สามารถสร้างความเครียดให้กับมนุษย์ได้มากมายเช่นกัน ซึ่งจากข้อมูลของกรมสุขภาพจิต ในปี 2565 พบว่าคนวัยทำงาน (อายุ 20-59 ปี) มีจำนวนการฆ่าตัวตาย เพิ่มขึ้นเป็น 3,650 คน จาก 3,583 คน ในปี 2564 โดยมีปัจจัยหลักคือ ปัญหาความเครียดสะสมเรื่องงาน เศรษฐกิจ ครอบครัวยุติธรรม รวมทั้งภาวะป่วยกายหรือใจเรื้อรัง ขณะที่สถิติผู้รับบริการจากสายด่วนสุขภาพจิต 1323 ในปี 2565 พบว่า วัยแรงงานอายุ 20 – 59 ปี โทรเข้ามาขอรับบริการปรึกษาเรื่อง ความเครียดวิตกกังวล จำนวน 11,769 สาย เพิ่มขึ้นจากปี 2564 ที่มาขอรับบริการสายด่วน จำนวน 10,681 สาย ส่วนผู้ตอบแบบประเมินสุขภาพจิตผ่านทาง MENTAL HEALTH CHECK – IN ของกรมสุขภาพจิต ในกลุ่มช่วงอายุวัยทำงานมีผู้ตอบแบบประเมิน 6.5 แสนคน โดยพบภาวะเครียดสูงมากที่สุด รองลงมาเป็นเสี่ยงซึมเศร้า และเสี่ยงฆ่าตัวตาย (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566) จากสถิติดังกล่าวจะเห็นได้ชัดว่าช่วงอายุวัยทำงานมีความเครียดจากการทำงานสูงมาก

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นหน่วยงานของรัฐมีฐานะเป็นกรม สังกัดกระทรวงแรงงาน มีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงาน และศักยภาพของกำลังแรงงานและผู้ประกอบกิจการ เพื่อให้กำลังแรงงานมีฝีมือได้มาตรฐานในระดับสากล มีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ มีการกำหนดแผนและตัวชี้วัดการปฏิบัติราชการ อาจส่งผลทำให้บุคลากรเกิดความเครียดจากการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ดังนั้น การที่องค์กรจะทำให้บุคลากรในองค์กรลดความเครียด และสร้างความสุขในการทำงานได้นั้น เป็นสิ่งที่สำคัญ เพราะหากบุคลากรในองค์กรมีความเครียดสูง และไม่มีความสุขในการทำงานก็ส่งผลให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ ขาดแรงจูงใจและหมดขวัญกำลังใจในการทำงาน ซึ่งส่งผลเสียทั้งต่อบุคลากรและองค์กรเป็นอย่างยิ่ง การสร้างความสุขในการทำงานถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพ การสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี เป็นสิ่งหนึ่งที่จะช่วยให้บุคลากรในองค์กรมีความสุขในการทำงาน แต่ในบางครั้งบรรยากาศในการทำงานมีความแตกต่างทางความคิด ข้อคิดเห็นมีความแตกต่างกัน แต่สามารถนำมาประยุกต์ใช้เป็นข้อตกลงร่วมกันได้ โดยยึดผลประโยชน์ขององค์กรเป็นที่ตั้ง หากบรรยากาศภายในองค์กรมีความเป็นมิตรกันฉันท์พี่น้อง ส่งผลให้

ทัศนคติต่อการทำงานเป็นไปในทางบวก จึงเห็นว่าบรรยากาศองค์การที่ดีย่อมส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

ดังนั้นในการศึกษานี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานส่วนกลาง เพื่อที่จะนำข้อมูลผลการศึกษาให้ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องใช้เป็นข้อมูลในการบริหารจัดการองค์การ และเป็นแนวทางข้อมูลในการพัฒนาองค์การให้เหมาะสมกับบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร และสร้างความผูกพันต่อองค์การ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์การต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานส่วนกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
2. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานส่วนกลาง

สมมติฐานของการวิจัย

1. บุคลากรในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานส่วนกลางที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะรับรู้การเป็นองค์กรแห่งความสุขที่แตกต่างกัน
2. บรรยากาศองค์การส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานส่วนกลาง

ขอบเขตของการวิจัย

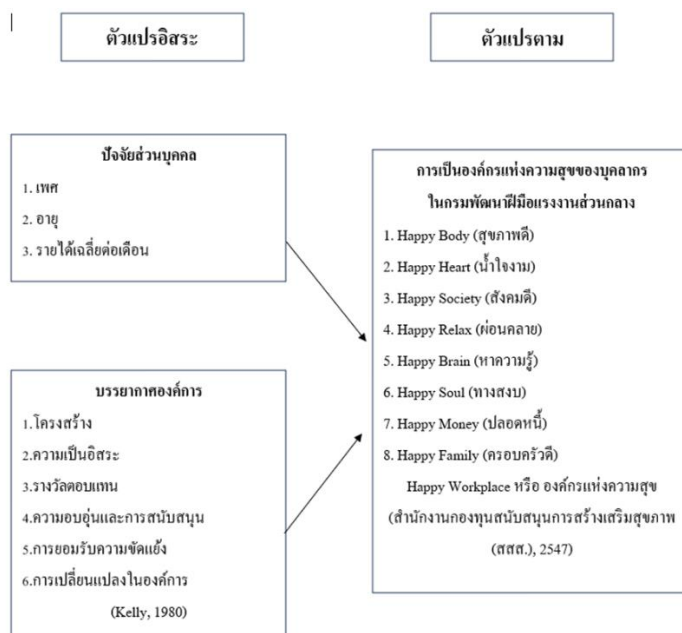
1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตเนื้อหาในการศึกษา โดยกำหนดตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย 3 ตัวแปร คือ (1) เพศ (2) อายุ (3) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย 6 ตัวแปร คือ (1) โครงสร้าง (2) ความเป็นอิสระ (3) รางวัลตอบแทน (4) ความอบอุ่นและการสนับสนุน (5) การยอมรับความขัดแย้ง และ (6) การเปลี่ยนแปลงในองค์การ และกำหนดตัวแปรตาม คือ การเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานส่วนกลาง ประกอบด้วย 8 ตัวแปร คือ (1) Happy Body (สุขภาพดี) (2) Happy Heart (น้ำใจงาม) (3) Happy Society (สังคมดี) (4) Happy Relax (ผ่อนคลาย) (5) Happy Brain (หาความรู้) (6) Happy Soul (ทางสงบ) (7) Happy Money (ปลอดภัย) และ (8) Happy Family (ครอบครัวดี)

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ บุคลากรในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานส่วนกลาง ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่าง

จำนวน 208 ราย ได้จากการคำนวณของกลุ่มตัวอย่างในกรณีที่ทราบจำนวนประชากรที่มีจำนวนจำกัดที่นับได้ (Finite Population) ใช้สูตรทาโร ยามาเน (Taro Yamane) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง โดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Nonprobability sampling) และใช้การสุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling)

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ในการศึกษา กรมพัฒนาฝีมือแรงงานส่วนกลาง

กรอบแนวคิดของการวิจัย



แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบริยาการองค์การ

Kelly (1980) บริยาการองค์การ หมายถึง ความเข้าใจและรับรู้ของบุคลากรในองค์การที่มีต่อสภาพแวดล้อมในองค์การที่ปฏิบัติงานอยู่ ทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งส่งผลกระทบต่อพฤติกรรม และกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน โดยแต่ละองค์การจะมีบริยาการองค์การที่แตกต่างกันไป ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

1. โครงสร้าง (Structure) หมายถึง การที่บุคลากรในองค์การรับรู้เกี่ยวกับองค์ประกอบของงานอันเกิดจากโครงสร้างขององค์การ ขั้นตอนการดำเนินงาน กฎเกณฑ์ และระเบียบข้อบังคับ
2. ความเป็นอิสระ (Autonomy) หมายถึง การที่บุคลากรในองค์การรับรู้เกี่ยวกับความมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นทั้งต่อกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยที่ไม่กระทบกับความสัมพันธ์ส่วนตัว
3. รางวัลตอบแทน (Reward) หมายถึง การที่บุคลากรในองค์การรับรู้เกี่ยวกับ การได้รับรางวัลตอบแทนอย่างยุติธรรมตามความสามารถและตามผลงานที่บรรลุเป้าหมายขององค์การ

4. ความอบอุ่นและการสนับสนุน (Warmth and Support) การที่บุคลากรในองค์กรรับรู้เกี่ยวกับความอบอุ่นและการสนับสนุนทั้งจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ได้รับการช่วยเหลือ มีสัมพันธ์ที่ดีกันภายในองค์กร

5. การยอมรับความขัดแย้ง (Tolerance of conflict) หมายถึง การที่บุคลากรในองค์กรรับรู้เกี่ยวกับการที่ได้รับการยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างจากทั้งผู้จากบังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยมีการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ไม่กระทบกับความสัมพันธ์ส่วนตัว

6. การเปลี่ยนแปลงในองค์กร (Organizational Change) หมายถึง การที่บุคลากรในองค์กรรับรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร อย่างการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ภายในองค์กรเพื่ออำนวยความสะดวกแก่การทำงาน และทำให้งานออกมามีประสิทธิภาพมากขึ้น

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์การแห่งความสุข

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) (2547) Happy Workplace หรือ องค์กรแห่งความสุข หมายถึง กระบวนการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้พร้อมรับกับวิสัยทัศน์และการเปลี่ยนแปลงขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพและมีความก้าวหน้า โดยใช้ความสุข 8 ประการ เป็นแนวทางในการบริหารจัดการชีวิตให้มีความสุขที่ยั่งยืน มีความคิดแง่บวกในการใช้ชีวิต สามารถใช้ชีวิตร่วมกับผู้อื่นและมีความรับผิดชอบต่อสังคม ประกอบด้วย

- 1.Happy Body (สุขภาพดี) สุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ
- 2.Happy Heart (น้ำใจงาม) มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน
- 3.Happy Society (สังคมดี) มีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงานและพักอาศัย มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี
- 4.Happy Relax (ผ่อนคลาย) รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต
- 5.Happy Brain (หาความรู้) มีการศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่างๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน
- 6.Happy Soul (ทางสงบ) มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต
- 7.Happy Money (ปลอดภัย) มีเงิน รู้จักเก็บ รู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้ ปลูกฝังนิสัยอดออม ประหยัด ไม่ใช่สุรุ่ยสุร่าย ใช้จ่ายแต่เท่าที่จำเป็น ยึดหลัก คำสอนการดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง
- 8.Happy Family (ครอบครัวดี) มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ปลูกฝังนิสัยรักครอบครัวเพื่อนำไปเป็นหลักการใช้ชีวิต ให้รู้จักความรัก ความเชื่อมั่น และความศรัทธาในความดีงาม จึงจะเกิดเป็นคนดี ในสังคม

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานส่วนกลาง กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้จากการคำนวณของกลุ่มตัวอย่างในกรณีที่ทราบจำนวนประชากรที่มีจำนวนจำกัดที่นับได้ (Finite Population) โดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน (Taro Yamane) ระดับความเชื่อมั่นที่ใช้สำหรับการศึกษาคือ 95% และค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้คือ 5% ดังนี้ ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 208 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ได้แก่ เพศ อายุ และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่วนที่ 2 เป็นส่วนที่เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานส่วนกลาง และ ส่วนที่ 3 เป็นส่วนที่เกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานส่วนกลาง โดยจากการหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน พบว่ามีค่าเท่ากับ 0.98 ซึ่งมากกว่าระดับความเที่ยงตรงที่ระดับ 0.5 และคำนวณค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ด้วยวิธี Cronbach's Coefficient Alpha พบว่ามีค่าเท่ากับ 0.956 ซึ่งมากกว่าระดับความเชื่อมั่นที่กำหนดไว้ที่ 0.7

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ดังนี้ (1) ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการหาค่าความถี่ และร้อยละ (2) ข้อมูลบรรยากาศองค์การและการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรโดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วทดสอบสมมติฐานที่ 1 โดยใช้สถิติ t-test สำหรับตัวแปรเพศ และค่า F-test สำหรับตัวแปร อายุ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 โดยการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย

ตาราง 1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความถี่มากที่สุด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	หญิง	130	62.50
อายุ	41-50 ปี	83	39.90
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ตั้งแต่ 11,000 – 20,000 บาท	63	30.30

จากตาราง 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 62.50 มีอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 39.90 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตั้งแต่ 11,000 – 20,000 บาท จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 30.30

ตาราง 2 การวิเคราะห์ระดับการรับรู้ต่อบรรยากาศองค์การของบุคลากรในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานส่วนกลาง

บรรยากาศองค์การของบุคลากร	ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ (n = 208)		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1.ด้านโครงสร้าง	4.26	.67	มากที่สุด
2.ด้านความเป็นอิสระ	4.13	.70	มาก
3. ด้านรางวัลตอบแทน	3.83	.82	มาก
4. ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน	4.02	.81	มาก
5. ด้านการยอมรับความขัดแย้ง	3.96	.79	มาก
6. ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การ	4.17	.70	มาก
ภาพรวม	4.06	.64	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับการรับรู้ต่อบรรยากาศองค์การของบุคลากรในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานส่วนกลาง โดยภาพรวมมีระดับบรรยากาศองค์การของบุคลากร อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านโครงสร้าง รองลงมา คือ ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การ ด้านความเป็นอิสระ ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ด้านการยอมรับความขัดแย้ง ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านรางวัลตอบแทน

ตาราง 3 การวิเคราะห์ระดับการรับรู้ต่อการเป็นองค์การแห่งความสุขของบุคลากรในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานส่วนกลาง

การเป็นองค์การแห่งความสุขของบุคลากร	ระดับการรับรู้การเป็นองค์การแห่งความสุข (n=208)		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ด้าน Happy Body (สุขภาพดี)	3.63	.94	มาก
2. ด้าน Happy Heart (น้ำใจงาม)	4.22	.72	มากที่สุด
3. ด้าน Happy Society (สังคมดี)	4.39	.66	มากที่สุด
4. ด้าน Happy Relax (ผ่อนคลาย)	3.97	.87	มาก
5. ด้าน Happy Brain (หาความรู้)	4.30	.70	มากที่สุด
6. ด้าน Happy Soul (ทางสงบ)	4.48	.66	มากที่สุด
7. ด้าน Happy Money (ปลอดภัย)	3.61	.92	มาก
8. ด้าน Happy Family (ครอบครัวดี)	4.00	.91	มาก
ภาพรวม	4.08	.65	มาก

จากตาราง 3 พบว่า ระดับการรับรู้ต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานส่วนกลาง โดยภาพรวมมีระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากร อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้าน Happy Soul (ทางสงบ) รองลงมา คือ ด้าน Happy Society (สังคมดี) ด้าน Happy Brain (หาความรู้) ด้าน Happy Heart (น้ำใจงาม) ด้าน Happy Family (ครอบครัวดี) ด้าน Happy Relax (ผ่อนคลาย) ด้าน Happy Body (สุขภาพดี) ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้าน Happy Money (ปลอดภัย)

การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน จำนวน 2 ข้อ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานส่วนกลางที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะรับรู้การเป็นองค์กรแห่งความสุขที่แตกต่างกัน

ตาราง 4 แสดงการเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานส่วนกลาง จำแนกตามเพศ อายุ และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

การเป็นองค์กรแห่งความสุข	เพศ Sig.	อายุ Sig.	รายได้เฉลี่ยต่อ เดือน Sig.
1. ด้าน Happy Body (สุขภาพดี)	.017*	.057	.023*
2. ด้าน Happy Heart (น้ำใจงาม)	.024*	.061	.190
3. ด้าน Happy Society (สังคมดี)	.075	.326	.287
4. ด้าน Happy Relax (ผ่อนคลาย)	.020*	.208	.255
5. ด้าน Happy Brain (หาความรู้)	.041*	.363	.477
6. ด้าน Happy Soul (ทางสงบ)	.138	.305	.348
7. ด้าน Happy Money (ปลอดภัย)	.049*	.354	.878
8. ด้าน Happy Family (ครอบครัวดี)	.011*	.353	.507
ภาพรวม	.008*	.280	.390

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพศ โดยภาพรวมบุคลากรในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานส่วนกลาง ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับการรับรู้ต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับการรับรู้ต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรแตกต่างกัน จำนวน 6 ด้าน คือ ด้าน Happy Body (สุขภาพดี) ด้าน Happy Heart (น้ำใจงาม) ด้าน Happy Relax (ผ่อนคลาย) ด้าน Happy Brain (หาความรู้) ด้าน Happy Money (ปลอดภัย) และ ด้าน Happy Family (ครอบครัวดี) อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่าเพศชายมีระดับการรับรู้ต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรสูงกว่าเพศหญิง ทั้ง 6 ด้าน

อายุ โดยภาพรวมและรายด้านบุคลากรในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานส่วนกลาง ที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับการรับรู้ต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรไม่แตกต่างกัน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ในภาพรวมบุคลากรในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานส่วนกลาง ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับการรับรู้ต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากร ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีระดับการรับรู้ต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรแตกต่างกัน จำนวน 1 ด้าน คือ ด้าน Happy Body (สุขภาพดี) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้าน Happy Heart (น้ำใจงาม) ด้าน Happy Society (สังคมดี) ด้าน Happy Relax (ผ่อนคลาย) ด้าน Happy Brain (หาความรู้) ด้าน Happy Soul (ทางสงบ) ด้าน Happy Money (ปลอดภัย) และด้าน Happy Family (ครอบครัวดี) พบว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีระดับการรับรู้ต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 บรรยากาสององค์การส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานส่วนกลาง

ตาราง 5 ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของสมการถดถอยเชิงพหุคูณของตัวแปร โดยรวมของบรรยากาสององค์การของบุคลากรในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานส่วนกลาง

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. error	Beta		
ค่าคงที่	.329	.154		2.136	.034*
1.ด้านโครงสร้าง	.238	.051	.247	4.668	.000*
2.ด้านความเป็นอิสระ	.021	.048	.022	.434	.665
3.ด้านรางวัลตอบแทน	.093	.043	.118	2.181	.030*
4.ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน	.148	.046	.186	3.242	.001*
5.ด้านการยอมรับความขัดแย้ง	.043	.058	.053	.745	.457
6.ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร	.366	.047	.398	7.839	.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตัวแปรต้นบรรยากาศองค์การ อธิบายความผันแปรของตัวแปรตามการเป็นองค์การแห่งความสุขของบุคลากรในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานส่วนกลาง ได้ถูกต้องร้อยละ 77.6 ($R^2 = .776$) และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นบรรยากาศองค์การแต่ละด้าน กับการเป็นองค์การแห่งความสุขของบุคลากร พบว่าตัวแปรต้นบรรยากาศองค์การ ด้านโครงสร้าง ด้านรางวัลตอบแทน ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน และด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การ ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งความสุขของบุคลากรในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานส่วนกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ตัวแปรต้นบรรยากาศองค์การ ด้านความเป็นอิสระ และด้านการยอมรับความขัดแย้ง ไม่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งความสุขของบุคลากรในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานส่วนกลาง

ผลการวิเคราะห์การถดถอยทำให้ได้สมการพยากรณ์การเป็นองค์การแห่งความสุขของบุคลากรในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานส่วนกลาง ดังนี้

สมการภาพรวมการเป็นองค์การแห่งความสุขของบุคลากรในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานส่วนกลาง
ในรูปแบบคะแนนดิบ
$$\hat{Y} = .329 + .238(X1) + .093(X3) + .148(X4) + .366(X6) + .31032$$

สมการภาพรวมการเป็นองค์การแห่งความสุขของบุคลากรในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานส่วนกลาง
ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน
$$Z = .247(X1) + .118(X3) + .186(X4) + .398(X6)$$

โดยบรรยากาศองค์การด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การ มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งความสุขของบุคลากรในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานส่วนกลาง มากที่สุด รองลงมาคือด้านโครงสร้าง ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ตามลำดับ และด้านรางวัลตอบแทนมีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งความสุขของบุคลากรในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานส่วนกลาง น้อยที่สุด

อภิปรายผล

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานส่วนกลางที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะรับรู้การเป็นองค์การแห่งความสุขที่แตกต่างกัน

เพศ บุคลากรในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานส่วนกลาง ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับการรับรู้ต่อการเป็นองค์การแห่งความสุขแตกต่างกัน โดยพบว่าเพศชายมีระดับการรับรู้ต่อการเป็นองค์การแห่งความสุขของบุคลากร สูงกว่าเพศหญิง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานส่วนกลางเป็นการฝึกอบรมการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการรับรองความรู้ความสามารถ ซึ่งเป็นงานที่จำเป็นต้องออกนอกสถานที่อยู่บ่อยครั้ง และต้องมีการแบกหามวัสดุอุปกรณ์ที่มีน้ำหนักเยอะเพื่อใช้ในการฝึกอบรมในบางสาขาอาชีพ เพศหญิงซึ่งมีโครงสร้างร่างกายที่มีความบอบบางกว่าและไม่แข็งแรงเท่ากับเพศชาย อาจจะไม่เหมาะกับ

การทำงานในลักษณะนี้ทำให้เพศหญิงมีระดับการรับรู้ต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขน้อยกว่าเพศชาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิกุล แสงจันทร์ (2564) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข กรณีศึกษา : เทศบาลตำบลเชิงรำน้อย อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับการรับรู้ต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของเทศบาลตำบลเชิงรำน้อย อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อายุ บุคลากรในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานส่วนกลาง ที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับการรับรู้ต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานส่วนกลาง มีนโยบายพิจารณาการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งโดยยึดถือตามหลักความสามารถหรือผลงาน และภายในองค์กรมีการช่วยเหลือเกื้อกูลและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันในทุกช่วงวัย ทำให้บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับการรับรู้ต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภณิดา บุญทวี (2561) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานสรรพากรพื้นที่ กรุงเทพมหานคร 7 กรมสรรพากร ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับการรับรู้ต่อความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน บุคลากรในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานส่วนกลาง ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับการรับรู้ต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก อัตราเงินเดือนเริ่มต้นของบุคลากรในหน่วยงานราชการ แต่ละตำแหน่ง มีการกำหนดไว้อย่างชัดเจน รวมทั้ง การปรับขึ้นเงินเดือนก็มีหลักเกณฑ์ที่กำหนดโดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ซึ่งบุคลากรมีความเข้าใจและยอมรับในกฎเกณฑ์ดังกล่าว ทำให้บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับการรับรู้ต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีดาภรณ์ สุทธิเวทิน (2562) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับการรับรู้ต่อความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 บรรยากาศองค์กรส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานส่วนกลาง

ด้านโครงสร้าง ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานส่วนกลาง แสดงว่า การที่องค์กรมีการกำหนดโครงสร้าง แผนปฏิบัติราชการที่ชัดเจน มีระเบียบและข้อบังคับในการปฏิบัติงาน มีการแบ่งงานและหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีความเหมาะสม ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขเกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ

ประภัสสร แก้วแสงแจ่ม (2566) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สทว.) ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรและสอดคล้องกับงานวิจัยของ

ด้านรางวัลตอบแทน ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งความสุขของบุคลากรในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานส่วนกลาง แสดงว่าการที่องค์การได้ให้รางวัลตอบแทน สวัสดิการ และใช้หลักเกณฑ์ที่ยุติธรรมในการให้รางวัลตอบแทนแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดี และมีการเลื่อนขั้นตำแหน่งอย่างเหมาะสม จะทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน และช่วยให้บุคลากรเกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล (2557) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวง สายงานบริการ ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การด้านรางวัลตอบแทนส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร

ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งความสุขของบุคลากรในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานส่วนกลาง แสดงว่าการที่ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานภายในองค์การให้การสนับสนุน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สามารถทำงานร่วมกันโดยไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานสามารถขอคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้ จะทำให้บุคลากรรู้สึกถึงความอบอุ่นและได้รับการสนับสนุนทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฏฐศรีรักษา (2565) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร

ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การ ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งความสุขของบุคลากรในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานส่วนกลาง แสดงว่าการที่องค์การนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้เพื่ออำนวยความสะดวกแก่การทำงาน ซึ่งทำให้งานออกมามีประสิทธิภาพมากขึ้น และมีการเตรียมความพร้อมแก่บุคลากรเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงต่างๆเกิดขึ้นในองค์การ และการที่บุคลากรสามารถปรับตัวและแก้ปัญหาได้เมื่อมีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้ในการทำงาน จะส่งผลให้บุคลากรเกิดความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยธิดา พิชัย (2561) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลแพร่ จังหวัดแพร่ ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การ ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้

1. จากการศึกษา พบว่า บรรยากาศองค์การด้านรางวัลตอบแทน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด และบรรยากาศองค์การด้านรางวัลตอบแทน ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งความสุขของบุคลากรในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานส่วนกลาง ดังนั้นผู้วิจัยขอเสนอแนะให้ผู้บริหารภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานส่วนกลาง พิจารณาเพิ่มสวัสดิการให้กับบุคลากร กำหนดหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมและเที่ยงธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ควรพิจารณาจากความรู้ความสามารถในการเลื่อนตำแหน่งด้วยความเหมาะสม

2. จากการศึกษา พบว่า บรรยากาศองค์การด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การ ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งความสุขของบุคลากรในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานส่วนกลาง ซึ่งเป็นด้านที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งความสุขมากที่สุด ดังนั้นผู้วิจัยขอเสนอแนะให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานส่วนกลางมีการจัดอบรม เตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบสารสนเทศ เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจและใช้งานได้อย่างถูกต้อง สามารถแก้ปัญหาที่เกิดจากการทำงานได้ด้วยตนเอง และเมื่อมีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานส่วนกลางเพื่ออำนวยความสะดวกแก่การทำงาน ก็ควรมีการฝึกอบรมทบทวนให้กับบุคลากรอยู่เสมอเพื่อให้บุคลากรสามารถที่จะปรับตัวได้กับการเปลี่ยนแปลง

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาปัจจัยอื่นเพิ่มเติมที่อาจมีผลต่อการเป็นองค์การแห่งความสุขของบุคลากรในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานส่วนกลาง เช่น แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อการเป็นองค์การแห่งความสุขของบุคลากรในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานส่วนกลาง

2. การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาจากมุมมองของบุคลากรภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานส่วนกลาง ดังนั้นจึงควรศึกษามุมมองของผู้บริหารระดับสูง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

3. ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก และสังเกตพฤติกรรมของบุคลากร เพื่อเจาะลึกถึงสาเหตุของการเป็นองค์การแห่งความสุขของบุคลากรภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ชัดเจนยิ่งขึ้น

4. ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งความสุขของบุคลากรหน่วยงานอื่นๆ เพื่อนำผลการศึกษามาเปรียบเทียบและนำข้อเสนอแนะมาปรับใช้กับการพัฒนากรมพัฒนาฝีมือแรงงานส่วนกลาง

เอกสารอ้างอิง

- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). สถิติช็อค คนวัยทำงาน เสี่ยงนักป่วยโรคหัวใจ
อ้วน เครียด ฆ่าตัวตาย. สืบค้น 22 กุมภาพันธ์ 2567. จาก <https://www.thansettakij.com/health/>
- ณัฏฐร ศรีรักษา. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขต
ชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวง
สาขางานบริการ. วารสารการเงิน การลงทุน การตลาด และการบริหารธุรกิจ, 4(2), 694-716.
- ประภัสสร แก้วแสงเข้ม. (2566). ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม
วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สทศ.). วารสารสหวิทยาการรัฐศาสตร์, 1(1), 27-38.
- ปิยธิดา พิชัย. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับความสุขในการทำงานของบุคลากร
โรงพยาบาลแพร่ จังหวัดแพร่. วารสารวิชาการสาธารณสุขจังหวัดตาก, 1(3), 45-61.
- ปรีดาภรณ์ สุทธิเวทิน. (2562). ความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์. การค้นคว้า
อิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พิกุล แสงจันทร์. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งความสุข กรณีศึกษา : เทศบาลตำบลเชียงรากน้อย
อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
รามคำแหง.
- ภณิดา บุญทวี. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานสรรพากรพื้นที่
กรุงเทพมหานคร 7 กรมสรรพากร. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (2547). Happy Workplace หรือ องค์การแห่งความสุข
กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.
- Kelly, J. (1980). Organizational behavior. Illinois: Richard D. Irwin.
- Yamane, Taro. (1973). Statistics: An Introductory Analysis. New York: Harper&Row.