



ความผาสุก และความผูกพันต่อองค์กร ของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ
กรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

โดย

นางรัชดา เหมปฐวี

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารจัดการสาธารณะ)
สาขาวิชาการบริหารจัดการสาธารณะ สำหรับนักบริหาร
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ปีการศึกษา 2559
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ความผาสุก และความผูกพันต่อองค์กร ของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ
กรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

โดย

นางรัชดา เหมปฐวี



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารจัดการสาธารณะ)
สาขาวิชาการบริหารจัดการสาธารณะ สำหรับนักบริหาร
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ปีการศึกษา 2559
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

THE HAPPINESS AND ENGAGEMENT OF GOVERNMENT
PERSONNAL, DEPARTMENT OF SCIENCE SERVICE,
MINISTRY OF SCIENCE AND TECHNOLOGY

BY

MRS. RACHADA HEMAPATTAWEE



AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF
MASTER OF POLITICAL SCIENCE (PUBLIC AFFAIRS)
EXECUTIVE PROGRAM IN PUBLIC AFFAIRS
FACULTY OF POLITICAL SCIENCE
THAMMASAT UNIVERSITY
ACADEMIC YEAR 2016
COPYRIGHT OF THAMMASAT UNIVERSITY

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์

การค้นคว้าอิสระ

ของ

นางรัชดา เหมปฐวี

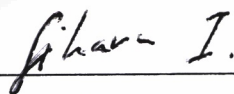
เรื่อง

ความผาสุก และความผูกพันต่อองค์กร ของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ
กรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ได้รับการตรวจสอบและอนุมัติ ให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารจัดการสาธารณะ)

เมื่อวันที่ 15 สิงหาคม พ.ศ. 2560

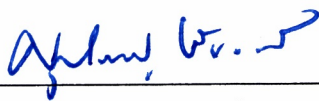
ประธานกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ อิสสระชัยยศ)

กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนิสา ช่อแก้ว)

คณบดี


(รองศาสตราจารย์ ดร.ศุภสวัสดิ์ ชัยวาลย์)

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	ความผาสุก และความผูกพันต่อองค์กร ของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ กรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
ชื่อผู้เขียน	นางรัชดา เหมปฐวี
ชื่อปริญญา	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารจัดการสาธารณะ)
สาขาวิชา/คณะ/มหาวิทยาลัย	การบริหารจัดการสาธารณะ สำหรับนักบริหาร คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนิสา ช่อแก้ว
ปีการศึกษา	2559

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องความผาสุก และความผูกพันต่อองค์กร ของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยตามแนวคิดองค์การแห่งความสุขที่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เพื่อนำเสนอแนวทางการบริหารบุคลากรและสร้างความผูกพันต่อไป ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือแบบสอบถาม (Questionnaire) อ้างอิงจากเครื่องมือสำรวจความสุขด้วยตนเอง (Happinometer) ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากร 481 คน โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของบุคลากรในด้าน เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร และ รายได้ต่อเดือน มีระดับความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดองค์การแห่งความสุข และระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน ยกเว้นปัจจัยด้านเพศที่ไม่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังพบว่าระดับความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดองค์การแห่งความสุขทั้ง 9 มิติ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร, องค์การแห่งความสุข, ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล, เจ้าหน้าที่
ภาครัฐ, กรมวิทยาศาสตร์บริการ

Independent Study Title	THE HAPPINESS AND ENGAGEMENT OF GOVERNMENT PERSONNAL, DEPARTMENT OF SCIENCE SERVICE, MINISTRY OF SCIENCE AND TECHNOLOGY
Author	Mrs. Rachada Hemapattawee
Degree	Master of Political Science (Public Affairs)
Major Field/Faculty/University	Executive Program in Public Affairs Faculty of Political Science Thammasat University
Independent Study Advisor	Assistant Professor Dr. Sunisa Chorkaew
Academic Years	2016

ABSTRACT

As the concept of employee engagement has become an essential issue for sustaining the organization, the objectives of this research are to study the corporate engagement level of government personal in the Department of Science Service, Ministry of Science and Technology and to unfold the factors affecting their level of corporate engagement under Happy Workplace concept. The researcher employed a quantitative research approach by using a survey questionnaire to collect primary data from 481 government personal. The data was analyzed and reported by using Statistic Package for the Social (SPSS) to find frequency, mean, percentage, standard deviation, T-Test, One Way ANOVA, and correlation analysis.

The study revealed that there are significant differences regarding their happiness level and their corporate engagement level among the government personal with differences in the demographic characteristics– including sex, age, marital status, educational level, work position, length of work experience, and salary level. However, there is not a difference between gender regarding their corporate engagement level. In addition, there is also a significant positive relationship between the level of happiness and the level of corporate engagement.

Keywords: corporate engagement, Happy Workplace concept, demographic characteristics, government personal, Department of Science Service

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระเรื่อง “ความพอใจ และความผูกพันต่อองค์กร ของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ ของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี” เล่มนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาในการตรวจเพื่อปรับปรุงเนื้อหาของการค้นคว้าอิสระ รวมถึงคำแนะนำต่างๆอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษาจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนิสา ช่อแก้ว อาจารย์ที่ปรึกษาและกรรมการการค้นคว้าอิสระ รวมทั้ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ อิศระชัยยศ ประธานกรรมการการค้นคว้าอิสระ อีกทั้ง ผู้วิจัยต้องขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านในโครงการหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการสาธารณะ สำหรับนักบริหาร ที่ให้ความกรุณาถ่ายทอดหลักการ ความรู้ และทฤษฎีต่างๆอันเป็นประโยชน์ให้ผู้วิจัยสามารถนำมาประมวล และถ่ายทอดออกมาเป็นการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ได้สำเร็จลุล่วง

นอกจากนี้ ผู้วิจัยใคร่ขอขอบพระคุณคณะผู้บริหารและบุคลากรของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง

นางรัชดา เหมปฐวี
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
พ.ศ. 2559

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(1)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(2)
กิตติกรรมประกาศ	(3)
สารบัญตาราง	(7)
สารบัญภาพ	(9)
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาของคำถามวิจัย (Introduction or Problem statement)	1
1.2 คำถามวิจัย (Research questions)	3
1.3 วัตถุประสงค์ในการวิจัย (Research Objective)	4
1.4 ประโยชน์ที่ได้จากงานวิจัย	4
1.5 ขอบเขตการวิจัย	4
1.6 วิธีการศึกษาโดยย่อ	5
1.7 ขอบเขตของการศึกษา (Scope of Study)	5
1.8 นิยามศัพท์เฉพาะ (Definition)	6
บทที่ 2 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
2.1 ความรู้เกี่ยวกับกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	8
2.2 แนวคิดและทฤษฎีด้านลักษณะทางประชากรศาสตร์	10
2.3 แนวคิดและทฤษฎีด้านวัฒนธรรมองค์กร	11
2.4 แนวคิดและทฤษฎีด้านความผูกพันต่อองค์กร	16

2.4.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร	16
2.4.2 ลักษณะของความผูกพันต่อองค์กร	17
2.4.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	17
2.4.4 Generation Y และความผูกพันต่อองค์กร	19
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	20
2.6 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย (Theoretical framework)	24
2.7 สมมติฐานในการวิจัย	25
บทที่ 3 วิธีการวิจัย	26
3.1 ขอบเขตของการศึกษา (Scope of Study)	26
3.2 การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	26
3.3 ตัวแปรที่ทำการศึกษา (Variable)	27
3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	29
3.5 แหล่งที่มาของข้อมูล	32
3.6 การเก็บรวบรวมข้อมูล	32
3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล	33
บทที่ 4 ผลการวิจัยและอภิปรายผล	36
4.1 ส่วนที่ 1: การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา	37
4.1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	37
4.1.2 การวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานใน 9 มิติ	40
4.1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์กร	50
4.2 ส่วนที่ 2: การทดสอบสมมติฐาน	52
4.2.1 สมมติฐานการวิจัยที่ 1	52
4.2.2 สมมติฐานการวิจัยที่ 2	62

4.2.3 สมมติฐานการวิจัยที่ 3	70
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	73
5.1 วัตถุประสงค์ในการวิจัย (Research objective)	73
5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	73
5.3 สมมติฐานการวิจัย	75
5.4 การวิเคราะห์ข้อมูล	76
5.5 สรุปผลการวิจัย	76
5.6 อภิปรายผลการวิจัย	81
5.7 ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการวิจัย	90
5.8 ข้อจำกัดและข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต	92
รายการอ้างอิง	93
ภาคผนวก: แบบสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐ กรมวิทยาศาสตร์บริการ	96
ประวัติผู้เขียน	115

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 แสดงข้อมูลประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	27
4.1 แสดงข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	37
4.2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงาน มิติที่ 1 Happy Body (สุขภาพดี)	41
4.3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงาน มิติที่ 2 Happy Heart (น้ำใจงาม)	42
4.4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงาน มิติที่ 3 Happy Society (สังคมดี)	43
4.5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงาน มิติที่ 4 Happy Relax (การผ่อนคลาย)	44
4.6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงาน มิติที่ 5 Happy Brain (การหาความรู้)	45
4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงาน มิติที่ 6 Happy Soul (คุณธรรม)	46
4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงาน มิติที่ 7 Happy Money (การรู้จักใช้เงิน)	47
4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงาน มิติที่ 8 Happy Family (ครอบครัวดี)	48
4.10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงาน มิติที่ 9 Happy Work-Life (การงานดี)	49
4.11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กร	51
4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าสถิติของความสุขในการทำงาน จำแนกตามเพศ	52
4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าสถิติของความสุขในการทำงาน จำแนกตามอายุ	54
4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าสถิติของความสุขในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส	55

4.15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าสถิติของความสุขในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด	56
4.16 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าสถิติของความสุขในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน	58
4.17 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าสถิติของความสุขในการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบัน	59
4.18 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าสถิติของความสุขในการทำงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	60
4.19 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าสถิติของความสุขผู้พันต่อองค์กร จำแนกตามเพศ	62
4.20 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าสถิติของความสุขผู้พันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ	63
4.21 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าสถิติของความสุขผู้พันต่อองค์กร จำแนกตามสถานภาพสมรส	64
4.22 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าสถิติของความสุขผู้พันต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด	65
4.23 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าสถิติของความสุขผู้พันต่อองค์กร จำแนกตามตำแหน่งงาน	66
4.24 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าสถิติของความสุขผู้พันต่อองค์กร จำแนกตามระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบัน	68
4.25 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าสถิติของความสุขผู้พันต่อองค์กร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	69
4.26 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความสุขผู้พันต่อองค์กร	71
5.1 สรุปภาพรวม ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงาน 9 มิติ	77
5.2 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 1	78
5.3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 2	80
5.4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 3	81

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 โครงสร้างกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	9
2.2 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	24



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาของคำถามวิจัย (Introduction or Problem Statement)

เนื่องจากปัจจุบันการจ้างงานในตลาดแรงงานของประเทศไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาคเอกชน มีแนวโน้มการแข่งขันที่รุนแรงขึ้น องค์กรชั้นนำจำนวนมากได้ตระหนักถึงความสำคัญของการออกแบบระบบค่าตอบแทน ระบบสวัสดิการ และแนวทางการสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่พนักงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจและดึงดูดให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้าร่วมทำงานกับองค์กร อีกทั้งยังเพื่อเป็นการธำรงรักษาบุคคล

บุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับหน่วยงานซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการสนับสนุนให้องค์กรเหล่านั้นสามารถขับเคลื่อนการเจริญเติบโตทางธุรกิจขององค์กรต่อไปในระยะยาว ซึ่งปัจจัยดังกล่าวส่งผลกระทบต่อการรักษาบุคลากรให้คงทำงานอยู่กับภาครัฐ จึงทำให้หน่วยงานภาครัฐในหลายภาคส่วนหันมาให้ความสำคัญกับเรื่องสร้างแรงจูงใจและดึงดูดให้บุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งจะให้หน่วยงานภาครัฐสามารถแข่งขันในตลาดแรงงานได้ เพื่อดำเนินภารกิจที่สำคัญต่อการพัฒนาประเทศชาติในระยะยาวอย่างยั่งยืน

ด้วยนโยบายของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ที่ประสงค์ปรับโครงสร้างของหน่วยราชการมีขนาดกะทัดรัดหรือเล็กลงตามภารกิจ จึงได้มีการปรับโครงสร้างส่วนราชการตามการปฏิรูประบบราชการ เมื่อปี พ.ศ. 2545 สำนักงาน ได้นำระบบลูกจ้างสัญญาจ้างเดิมมาปรับปรุงรูปแบบการจ้างงานในหน่วยงานภาครัฐให้มีความหลากหลายและยืดหยุ่นมากขึ้น รวมทั้งเพื่อเพิ่มความหลากหลายของรูปแบบการจ้างงานในส่วนของการจ้างผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญทั้งชาวไทยและต่างประเทศ โดยได้เปลี่ยนชื่อจาก “ลูกจ้างสัญญาจ้าง” เป็น “พนักงานราชการ” เพื่อดึงดูดใจและแสดงสถานะที่ชัดเจน ตลอดจนการวางระบบบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้อง ตั้งแต่เรื่องการกำหนดลักษณะงาน ตำแหน่ง และกรอบอัตราค่าจ้าง การกำหนดค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ การสรรหาและเลือกสรร และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ภายใต้หลักการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สำคัญคือหลักสมรรถนะ (Competency) หลักผลงาน (Performance) และหลักคุณธรรม (Merit) ตลอดจนมอบอำนาจให้ส่วนราชการบริหารจัดการเอง เพื่อให้สอดคล้องกับการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ดังนั้นระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการต่างๆ จึงกำหนดไว้อย่างกว้างๆ เพื่อให้ส่วนราชการมีความอิสระและยืดหยุ่น

อย่างไรก็ตามด้วยข้อจำกัดทางด้านงบประมาณ และนโยบายที่ต้องการลดกรอบ อัตรากำลังราชการอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้เกิดความไม่มั่นคงในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของกรม วิทยาศาสตร์บริการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มพนักงานราชการ ซึ่งได้รับสิทธิผลประโยชน์และสวัสดิการ ที่ดีไปกว่าสิทธิผลประโยชน์และสวัสดิการของข้าราชการ เช่น สิทธิการเบิกค่ารักษาพยาบาลที่ได้ เฉพาะประกันสังคม ไม่มีบำเหน็จบำนาญ ข้อจำกัดของสิทธิด้านการศึกษาดูงานและการเข้าร่วม กิจกรรมบางประเภท เป็นต้น ยิ่งเมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนที่ได้รับเทียบกับพนักงานภาคเอกชน จะยิ่งเห็นความแตกต่างอย่างมาก ซึ่งส่งผลให้เจ้าหน้าที่ของกรมวิทยาศาสตร์บริการเกิดความไม่มั่นใจ ในความมั่นคงต่อการปฏิบัติงานและมีปัจจัยหลายอย่างที่อาจส่งผลกระทบต่อระดับความผูกพันต่อ องค์กร ซึ่งจัดว่าเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเสี่ยงต่อการบริหารงานขององค์กรภาครัฐ ที่เกิดการ เคลื่อนย้ายหรือเปลี่ยนงานของเจ้าหน้าที่ ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานตามเป้าหมายภารกิจและ กระทบต่อการขับเคลื่อนเชิงนโยบายด้านต่างๆของประเทศทั้งระยะสั้นและระยะยาว

จากปัญหาดังกล่าวส่งผลกระทบต่อกรมวิทยาศาสตร์บริการอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็น หน่วยงานภาครัฐที่มีภารกิจเกี่ยวข้องกับการให้บริการทางวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี ด้านกำกับดูแล ส่งเสริม วิจัยพัฒนาทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมทั้งเป็นสถานปฏิบัติการกลางทางวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีของประเทศในการส่งเสริมคุณภาพการผลิตของภาคอุตสาหกรรมให้สามารถแข่งขันได้ ในตลาดสากล ซึ่งบุคลากรส่วนใหญ่ของหน่วยงานจำเป็นจะต้องมีทักษะความสามารถเฉพาะทางด้าน วิทยาศาสตร์ปฏิบัติการ รวมถึงผู้ปฏิบัติงานในหน้าที่อื่นๆ เช่น งานการคลัง งานการเจ้าหน้าที่ งาน ธุรการ งานคอมพิวเตอร์ งานช่างเทคนิค เป็นต้น ที่จำเป็นจะต้องมีประสบการณ์และทักษะเหมาะสม ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายและจะต้องปฏิบัติงานให้เป็นไปตามข้อกำหนดและกฎระเบียบของ ภาครัฐ ซึ่งความเชี่ยวชาญของงานเฉพาะด้านนั้นเกิดจากการสอนงานและการสั่งสมประสบการณ์ใน ระยะเวลาหนึ่ง แต่เนื่องจากปัญหาของการขาดแคลนบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเนื่องจากการ เกษียณอายุราชการและถูกทดแทนด้วยพนักงานราชการอย่างต่อเนื่องมาเป็นเวลาหลายปี ปัญหาที่ เกิดขึ้นคือเจ้าหน้าที่ทดแทนดังกล่าวของกรมวิทยาศาสตร์บริการ จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทักษะ ความเชี่ยวชาญในระยะเวลาหนึ่ง และพบปัญหาการโยกย้ายเปลี่ยนงานไปปฏิบัติที่อื่นทั้งใน ภาคเอกชนและภาครัฐที่ดีกว่า คาดการว่าปัจจัยที่อาจส่งผลต่อการโยกย้ายเนื่องจากไม่มีความผูกพัน ต่อองค์กรและเกิดความรู้สึกไม่มั่นคงต่อตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ จำเป็นต้องศึกษาแนวทางการ บริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ เพื่อรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับหน่วยงานต่อไป ซึ่งการสร้าง ความผูกพันของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กรเชื่อว่าจะเป็นปัจจัยที่จะทำให้เกิดการทุ่มเทความพยายาม มีพลังและมีความมุ่งมั่นอย่างแรงกล้า พร้อมผนึกกำลังและร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ต่อองค์กร ตลอดจนสามารถสื่อสารภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรให้มีความน่าเชื่อถือในสังคม ความผูกพันของ

ผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กรจึงเป็นกลไกสำคัญในการสร้างผลงานที่มีคุณภาพสูงขององค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในการส่งเสริมและยกระดับขีดความสามารถและภาพลักษณ์ขององค์กรได้อย่างยั่งยืน ในขณะที่เดียวกันผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันกับองค์กรจะมีความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน ผลักดันให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น เป็นที่ยอมรับ สามารถร่วมทำงานกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขโดยมีความเชื่อถือไว้วางใจซึ่งกันและกัน ซึ่งนำไปสู่บรรยากาศของการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน การวิจัยครั้งนี้จะสามารถนำไปใช้กำหนดแนวทางในการสร้างเสริมบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี เพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำให้ระดับความผูกพันของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กรสูงขึ้น เพื่อที่จะเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามแผนยุทธศาสตร์ทั้งระยะสั้นและระยะยาวต่อไป

ด้วยข้อเท็จจริงข้างต้น ผู้ศึกษาวิจัยจึงมีความประสงค์ที่จะศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ และปัจจัยตามแนวคิดองค์การแห่งความสุขที่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ด้วยแนวทางการดำเนินงานขององค์กรในด้านต่างๆ ของความสุข 8 ประการ ที่เป็นประเด็นข้อมูลปัญหาและความต้องการของเจ้าหน้าที่ สำหรับกำหนดแนวทางเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของกรมวิทยาศาสตร์บริการต่อไป ซึ่งเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการมีจำนวนทั้งสิ้น 519 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ 328 คน พนักงานราชการ 133 คน และลูกจ้างประจำ 58 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 มกราคม 2560) ที่ดำรงในตำแหน่งต่างๆ ตามสายงาน คือ สายงานหลัก ได้แก่ นักวิทยาศาสตร์ และสายงานสนับสนุนที่มีมากกว่า 15 ประเภท เช่น นักวิชาการคอมพิวเตอร์ นักจัดการงานทั่วไป นักวิชาการพัสดุ นักวิชาการเงินและบัญชี เป็นต้น

1.2 คำถามวิจัย (Research Question)

1.2.1 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

1.2.2 ปัจจัยตามแนวคิดองค์การแห่งความสุขที่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีหรือไม่

1.3 วัตถุประสงค์ในการวิจัย (Research Objective)

1.3.1 เพื่อทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

1.3.2 เพื่อศึกษาปัจจัยตามแนวคิดองค์การแห่งความสุขที่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

1.3.3 เพื่อนำเสนอแนวทางการจัดการบริหารการบุคลากร เพื่อส่งเสริมการสร้าง ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

1.4 ประโยชน์ที่ได้จากงานวิจัย

1.4.1 ทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

1.4.2 ทำให้ทราบถึงปัจจัยตามแนวคิดองค์การแห่งความสุขที่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

1.4.3 ทำให้สามารถใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคลากร เพื่อส่งเสริมการสร้าง ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อกำหนดแนวทางนโยบายลงสู่การปฏิบัติ

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ระดับความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยตามแนวคิดองค์การแห่งความสุขที่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี หรือไม่” มีขอบเขตในการศึกษา ดังนี้

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ดำเนินการศึกษาวิจัยระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และปัจจัยตามแนวคิดองค์การแห่งความสุขที่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

1.5.2 ขอบเขตด้านประชากร

การศึกษาคั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดให้ เจ้าหน้าที่ภาครัฐทั้งหมดของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เป็นกลุ่มประชากรในการศึกษา โดยกลุ่มประชากรดังกล่าว จำแนกประเภทการจ้างงานของภาครัฐได้ 3 กลุ่ม ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ และ ลูกจ้างประจำ

1.6 วิธีการศึกษาโดยย่อ

ศึกษารวบรวมข้อมูลด้านการบรรจุเจ้าหน้าที่ภาครัฐทั้งหมดของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ณ วันที่ 1 มกราคม 2560 ซึ่งมีสถานภาพเป็นข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ ที่ดำรงในตำแหน่งต่างๆ ตามสายงาน 2 ลักษณะ คือ สายงานหลัก ได้แก่ นักวิทยาศาสตร์ และสายงานสนับสนุนที่มีมากกว่า 15 ประเภท เช่น นักวิชาการคอมพิวเตอร์ นักจัดการงานทั่วไป นักวิชาการพัสดุ นักวิชาการเงินและบัญชี เป็นต้น

ดำเนินการศึกษาวิจัยเรื่อง “ระดับความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยตามแนวคิดองค์การแห่งความสุขมีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี หรือไม่”

1.7 ขอบเขตของการศึกษา (Scope of Study)

1.7.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาคั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดให้เจ้าหน้าที่ภาครัฐทั้งหมดของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เป็นประชากรในการศึกษาเรื่อง “ระดับความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยตามแนวคิดองค์การแห่งความสุขมีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี หรือไม่”

1.7.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่ภาครัฐทั้งหมดของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยเก็บข้อมูลจากทุกๆหน่วยของประชากร (Census) จำนวน 519 ตัวอย่าง

1.8 นิยามศัพท์เฉพาะ (Definition)

1.8.1 ข้าราชการพลเรือนสามัญ คือ ข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการในกระทรวง ทบวง กรมฝ่ายพลเรือน ซึ่งได้รับการบรรจุแต่งตั้งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับปัจจุบัน คือ พ.ศ. 2551) แบ่งออกเป็นประเภทย่อย 4 ประเภท คือ ประเภทบริหาร ประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการและประเภททั่วไป

1.8.2 พนักงานราชการ หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้าง โดยได้รับค่าตอบแทนจากงบประมาณของส่วนราชการเพื่อเป็นพนักงานของรัฐในการปฏิบัติงานให้กับส่วนราชการนั้น สามารถจำแนกประเภทพนักงานราชการออกเป็น 2 ประเภท คือ

1.8.2.1 พนักงานราชการทั่วไป ได้แก่ พนักงานราชการซึ่งปฏิบัติในลักษณะเป็นงานประจำทั่วไป ประกอบด้วย 5 กลุ่ม คือ

- (1) กลุ่มงานบริการ
- (2) กลุ่มงานเทคนิค
- (3) กลุ่มงานบริหารทั่วไป
- (4) กลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ
- (5) กลุ่มงานเชี่ยวชาญเฉพาะ

1.8.2.2 พนักงานราชการพิเศษ ได้แก่ พนักงานราชการซึ่งปฏิบัติงานในลักษณะที่ต้องใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญสูงมากเป็นพิเศษ ปฏิบัติงานในเรื่องที่มีความสำคัญและจำเป็นเฉพาะเรื่องของส่วนราชการ มี 1 กลุ่ม คือ กลุ่มงานเชี่ยวชาญพิเศษ

1.8.3 ลูกจ้างประจำ หมายถึง ลูกจ้างรายเดือน รายวัน และรายชั่วโมง ซึ่งส่วนราชการจ้างไว้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะประจำไม่มีกำหนดเวลา และจ่ายค่าจ้างจากเงินงบประมาณ แต่ไม่รวมถึงลูกจ้างประจำที่มีสัญญาจ้าง และลูกจ้างที่จ้างปฏิบัติงานของส่วนราชการในต่างประเทศ ซึ่งลูกจ้างประจำถือเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐประเภทหนึ่งซึ่งมีหน้าที่ในการปฏิบัติราชการในลักษณะงานที่คล้ายคลึงกับข้าราชการ ตั้งแต่การสรรหาบรรจุแต่งตั้ง การเพิ่มพูนประสิทธิภาพ วินัยและการรักษา วินัย จนถึงการพ้นจากราชการ ดังนั้น การบริหารจัดการในบางส่วนอาจต้องใช้หลักเกณฑ์ของข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม โดยเฉพาะด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูล

1.8.4 ลักษณะเฉพาะบุคคล หมายถึง ปัจจัยต่างๆที่เป็นหลักเกณฑ์ในการบ่งบอกถึงลักษณะทางประชากรที่อยู่ในตัวบุคคลนั้นๆ ได้แก่ อายุ เพศ ขนาดครอบครัว รายได้ การศึกษา อาชีพ วัฏจักรชีวิต ศาสนา เชื้อชาติ สัญชาติ และสถานภาพทางสังคม เป็นต้น

1.8.5 อายุราชการ หมายถึง ระยะเวลาที่พนักงานราชการได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการ เป็นพนักงานของรัฐบาล

1.8.6 ตำแหน่งราชการ ถูกกำหนดตำแหน่งโดยแยกเป็นกลุ่มงานตามลักษณะงานและผลผลิตของงาน ได้แก่ 1) กลุ่มงานบริการ 2) กลุ่มงานเทคนิค 3) กลุ่มงานบริการทั่วไป 4) กลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ 5) กลุ่มงานเชี่ยวชาญเฉพาะ 6) กลุ่มงานเชี่ยวชาญพิเศษ

1.8.7 รายได้ครัวเรือน หมายถึง รายได้ทั้งหมดของครัวเรือน ประกอบด้วย 1) ค่าจ้างและเงินเดือน เงินรางวัลบริการ เงินโบนัส เป็นต้น 2) กำไรสุทธิจากการประกอบธุรกิจการเกษตร และธุรกิจอื่นๆ 3) รายได้จากทรัพย์สิน 4) เงินได้รับเป็นการช่วยเหลือ บำเหน็จ บำนาญ เงินทุนการศึกษา 5) รายได้ที่ไม่เป็นตัวเงิน 6) รายรับที่เป็นตัวเงินอื่นๆ

1.8.8 ลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะต่างๆ ที่เป็นคุณลักษณะเฉพาะของงานที่พนักงานราชการปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน ประกอบด้วย 1) ขอบข่ายงานและความรับผิดชอบที่ชัดเจน 2) งานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ 3) งานมีความท้าทาย 4) ความสมดุลระหว่างชีวิต และการทำงาน

1.8.9 ค่าตอบแทน หมายถึง ค่าใช้จ่ายต่างๆที่องค์การจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน อาจจ่ายในรูปตัวเงินหรือมีใช่ตัวเงินก็ได้ เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

1.8.10 สวัสดิการ หมายถึง ค่าตอบแทนที่ทางราชการจัดให้แก่พนักงานราชการในฐานะที่เป็นสมาชิกขององค์กร เพื่อช่วยให้มีความมั่นคงในชีวิตและเป็นขวัญกำลังใจให้พนักงานราชการให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบังเกิดประสิทธิผล

บทที่ 2

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ความรู้เกี่ยวกับกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

2.1.1 ประวัติความเป็นมา

กรมวิทยาศาสตร์บริการเป็นหน่วยงานปฏิบัติการทางวิทยาศาสตร์ที่เก่าแก่ของประเทศไทย โดยเริ่มดำเนินงานในปี พ.ศ. 2434 ใช้ชื่อแรกว่า สถานปฏิบัติการวิเคราะห์แร่ ในสังกัดกรมราชโลหกิจและภูมิวิทยากระทรวงเกษตรราธิการและมีพัฒนาการเรื่อยมาจนปี พ.ศ. 2522 มีการจัดตั้งกระทรวงวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและการพลังงาน กรมวิทยาศาสตร์ได้ย้ายมาสังกัดกระทรวงวิทยาศาสตร์ และต่อมาเปลี่ยนชื่อเป็น “กรมวิทยาศาสตร์บริการ” ในปี พ.ศ. 2535 ภายใต้สังกัดกระทรวงวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและการพลังงานที่ต่อมาเปลี่ยนชื่อเป็น “กระทรวงวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม” ในปี พ.ศ. 2540 และจากการปฏิรูประบบราชการในปี พ.ศ. 2545 กระทรวงวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม ได้เปลี่ยนชื่อเป็น “กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี” โดยกรมวิทยาศาสตร์บริการยังคงอยู่ภายใต้สังกัดกระทรวงดังกล่าวจนถึงปัจจุบัน

2.1.2 วิสัยทัศน์ พันธกิจ และภารกิจ

2.1.2.1 วิสัยทัศน์

เป็นแหล่งอ้างอิงทางวิชาการ และมีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง ที่เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและภาคบริการในระดับสากล

2.1.2.2 พันธกิจ

บริการด้านการทดสอบในระดับเชี่ยวชาญของประเทศ วิจัยและพัฒนาเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านการทดสอบที่สามารถแข่งขันได้ในระดับสากล และเพื่อการยกระดับคุณภาพชีวิตโดยการบริหารจัดการเชิงรุกแบบบูรณาการภายใต้ระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

2.1.2.3 ภารกิจ

ให้บริการทางวิทยาศาสตร์โดยการดำเนินการกำกับดูแลส่งเสริมวิจัยพัฒนาทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมทั้งเป็นสถานปฏิบัติการกลางทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของประเทศเพื่อเสริมสร้างการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต ความสามารถในการแข่งขันของประเทศและการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน

2.1.3 โครงสร้างองค์กร



ภาพที่ 2.1

โครงสร้างกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ที่มา: กรมวิทยาศาสตร์บริการ, “แผนภูมิการแบ่งส่วนราชการภายในกรมวิทยาศาสตร์บริการ,” กรมวิทยาศาสตร์บริการ, <http://www.dss.go.th/index.php/th/aboutus/structure.html> (สืบค้นเมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2560).

2.1.4 อัตรากำลังคน

ข้อมูลเจ้าหน้าที่ภาครัฐทั้งหมดของกรมวิทยาศาสตร์บริการ ณ วันที่ 1 มกราคม 2560 มีจำนวนทั้งสิ้น 519 คน จำแนกตามประเภทการจ้างงานของภาครัฐ ซึ่งประกอบด้วย

2.1.4.1 ข้าราชการ 328 คน

2.1.4.2 พนักงานราชการ 133 คน

2.1.4.3 ลูกจ้างประจำ 58 คน

2.2 แนวคิดและทฤษฎีด้านลักษณะทางประชากรศาสตร์

2.2.1 จิราภรณ์ ขุนรัง¹ กล่าวว่า ลักษณะประชากรศาสตร์ เป็นลักษณะด้านจิตวิทยา และสังคม ซึ่งมีความแตกต่างระหว่างบุคคล อันประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพครอบครัว ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ เป็นต้น

2.2.2 ประมะ สตะเทวิน² ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า คนที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน จะมีลักษณะทางจิตวิทยาที่แตกต่างกัน โดยได้ให้รายละเอียดเพิ่มเติม ดังนี้

2.2.2.1 เพศ ส่งผลถึงความแตกต่างด้านความคิด ค่านิยม และทัศนคติ อันเป็น ผลมาจากการที่สังคมกำหนดบทบาทและกิจกรรมระหว่างเพศหญิงกับเพศชายไว้แตกต่างกัน นอกจากนี้ ความแตกต่างทางเพศทำให้บุคคลมีพฤติกรรมการติดต่อสื่อสารที่ต่างกัน กล่าวคือ เพศหญิงมีแนวโน้มที่จะมีความต้องการที่จะรับและส่งข่าวสารมากกว่าเพศชาย ในขณะที่เพศชายมีความต้องการที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีจากการรับและส่งข่าวสาร เพิ่มเติมจากการรับและส่งข่าวสารเพียงอย่างเดียวเท่านั้น

2.2.2.2 อายุ เป็นหนึ่งปัจจัยที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันในเรื่องความคิดและพฤติกรรม เนื่องจากการมีประสบการณ์ชีวิตที่แตกต่างกัน คนที่มีอายุมากมักมีความคิดอนุรักษ์นิยม ยึดถือการปฏิบัติและระมัดระวังในการดำเนินชีวิตมากกว่าคนที่มีอายุน้อย นอกจากนี้ทั้งสองกลุ่มยังมี

¹จิราภรณ์ ขุนรัง, “การศึกษาปัจจัยลักษณะประชากรศาสตร์ ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตอำเภอพระสมุทรเจดีย์,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจบัณฑิต, สาขาบริหารธุรกิจบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, 2557), 49-52.

² ประมะ สตะเทวิน, *การสื่อสารมวลชน กระบวนการและทฤษฎี* (กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์, 2541), 1-7.

ความแตกต่างด้านลักษณะการใช้สื่อ กล่าวคือ คนอายุมาก มักจะใช้สื่อเพื่อการแสวงหาข่าวสารมากกว่าเพื่อการแสวงหาความบันเทิงดังเช่นคนที่มีอายุน้อย

2.2.2.3 สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ ซึ่งหมายรวมถึง อาชีพ รายได้ และสถานภาพทางสังคมของบุคคล มีอิทธิพลต่อปฏิกริยาของผู้รับข่าวสารที่มีต่อผู้ส่งสาร เนื่องจากกลุ่มคนที่มีสถานะทางสังคมและเศรษฐกิจแตกต่างกัน มักมีทัศนคติ ค่านิยม เป้าหมาย และประสบการณ์ ที่แตกต่างกันด้วย

2.2.2.4 ระดับการศึกษา ถือเป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความคิด ค่านิยม ทัศนคติและพฤติกรรม ที่แตกต่างกัน กล่าวคือ คนที่มีการศึกษาสูงมักจะเป็นผู้รับสารที่ดี เนื่องจากเป็นผู้มีความรู้ และสามารถ เข้าใจสารที่ได้รับได้เป็นอย่างดี ในขณะที่เดียวกันกลุ่มคนดังกล่าวมีแนวโน้มที่จะใช้เหตุผล และหลักฐานประกอบการตัดสินใจจากข้อมูลที่ได้รับ นอกจากนี้ยังพบว่ากลุ่มผู้มีการศึกษาสูงและการศึกษาดำเนินการเลือกสื่อที่แตกต่างกัน กล่าวคือกลุ่มผู้มีการศึกษาดำเนินการเลือกสื่อประเภทวิทยุและโทรทัศน์เป็นหลัก แต่กลุ่มผู้มีการศึกษาสูงมักจะเลือกรับข่าวสารจากทั้งสื่อสิ่งพิมพ์วิทยุและโทรทัศน์ แต่หากมีเวลาจำกัดก็มักจะเลือกรับข่าวสารจากสื่อสิ่งพิมพ์มากกว่าสื่ออื่น

2.3 แนวคิดและทฤษฎีด้านวัฒนธรรมองค์กร

2.3.1 ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร คือ แบบแผนพฤติกรรมที่บุคลากรในองค์กรยึดถือเป็นแนวทาง ในการประพฤติปฏิบัติ ซึ่งมีพื้นฐานมาจากความเชื่อ ค่านิยมและเป็นสิ่งที่องค์กรคาดหวังจากบุคลากรในองค์กรนั้นๆ

ธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์³ ได้ให้ความหมายและลักษณะสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรเพิ่มเติมไว้ดังนี้

2.3.1.1 ค่านิยมร่วมกัน ค่านิยมเป็นรากฐานความเชื่อร่วมกันของการให้คุณค่าการกระทำ ใดๆอย่างหนึ่งของคนในองค์กรซึ่งเป็นตัวชี้แนะแนวทางให้แก่บุคลากรในองค์กรรู้ว่าพฤติกรรมที่ควร ปฏิบัติในการทำงานและการอยู่ร่วมกันมีอะไรบ้าง

³ธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์, “การสร้างและปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร,” *วารสารธุรกิจ*, ฉบับที่ 83 (2542): 45-59.

2.3.1.2 ความคาดหวังร่วมกัน เนื่องจากทุกคนต้องการการยอมรับซึ่งกันและกัน จากคนในองค์กร ดังนั้นคนส่วนใหญ่จึงพยายามทำตามคาดหวังของกลุ่ม เช่น พนักงานของ Coca-Cola ได้รับการคาดหวังว่าจะไม่ดื่ม Pepsi และต้องทำงานร่วมกันเป็นทีม

2.3.1.3 มีอุดมการณ์และแรงบันดาลใจร่วมกัน อุดมการณ์และแรงบันดาลใจ คือ เป้าหมาย อุดมคติ ซึ่งถือเป็นเป้าหมายสูงสุดของมนุษย์ หากพนักงานมีเป้าหมายและแรงบันดาลใจในภารกิจขององค์กรร่วมกัน ย่อมผลักดันให้พนักงานมีพฤติกรรมในทิศทางเดียวกับองค์กรโดยอัตโนมัติ

2.3.1.4 ระบบควบคุมทางสังคมขององค์กร ระบบควบคุมเป็นหนึ่งในขั้นตอนของ หลักการบริหารองค์กร รวมถึงเป็นตัวชี้วัดความมีประสิทธิภาพของการบริหารองค์กรชนิดหนึ่ง

2.3.2 ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร

Geert Hofstede⁴ ได้จำแนกวัฒนธรรมองค์กร 4 มิติ ดังต่อไปนี้

2.3.2.1 Individualism versus Collectivism กล่าวถึงระดับความเป็นปัจเจกชนและ ความเกื้อกูลกันในสังคม โดยสังคมที่เน้นความเป็นปัจเจกของแต่ละบุคคลมีแนวโน้มที่แต่ละบุคคลจะให้น้ำหนักกับความคิดของตนเองเป็นหลัก และยึดถือสิทธิตามกฎหมาย ส่วนสังคมที่มีความเกื้อกูลกันจะเน้นให้ความสำคัญกับความรู้สึกของกลุ่มมากกว่าความรู้สึกส่วนตัว

2.3.2.2 Large versus Small Power Distance กล่าวถึงระดับความเท่าเทียม และการก้าวข้ามชนชั้นทางสังคม โดยสังคมที่มีความแตกต่างในเรื่องอำนาจสูง มีแนวโน้มเกิดความแบ่งแยกระหว่างผู้ที่มีสถานภาพทางสังคมแตกต่างกัน เช่น เจ้านายกับลูกจ้าง เป็นต้น

2.3.2.3 Strong versus Weak Uncertainty Avoidance กล่าวถึงระดับความอดทนต่อความไม่แน่นอน โดยสังคมที่มีระดับความอดทนต่อความไม่แน่นอนต่ำ มีแนวโน้มที่จะมุ่งเน้นการสร้างกฎระเบียบเพื่อควบคุมและลดความไม่แน่นอน ส่วนสังคมที่มีระดับความอดทนต่อความไม่แน่นอนสูง สะท้อนให้เห็นถึงการเป็นสังคมที่พร้อมยอมรับการเปลี่ยนแปลง

2.3.2.4 Masculinity versus Femininity กล่าวถึงลักษณะความแข็งแกร่งหรือ ประณีประนอมที่แสดงออกมาในรูปแบบการทำงาน บทบาทหน้าที่ การแข่งขันและการควบคุมในสังคม โดยสังคมแบบ Masculinity มีแนวโน้มของการแข่งขันสูง โดยมุ่งเน้นความเป็นเลิศเป็นหลัก ส่วนสังคมแบบ Femininity มีแนวโน้มสมาชิกจะเน้นให้ความใส่ใจต่อผู้อื่นและอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข โดยไม่เน้นการแข่งขันระหว่างสมาชิกในสังคม

⁴Hofstede Geert, "Cultural dimensions in management and planning," *Asia Pacific journal of management* (1984): 81-99.

2.3.3 องค์กรแห่งความสุข (Happy Work Place)⁵

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ (สสส.) ได้พัฒนาคู่มือความสุข 8 ประการในการทำงานตามแนวคิดองค์กรแห่งความสุข เพื่อให้สมาชิกขององค์กรมีความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้น ด้วยการจัดสมดุลของชีวิตอย่างเหมาะสมทั้งด้านความสุขของตนเอง ความสุขของครอบครัว และความสุขขององค์กรและสังคม ซึ่งแนวคิดขององค์กรแห่งความสุข (Happy Work Place) โดยใช้เครื่องมือ 9 ประการ ดังต่อไปนี้

2.3.3.1 Happy Body (สุขภาพดี) มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ ที่เกิดจากการรู้จักกิน รู้จักนอน เหมาะสมกับเพศ วัย และสถานการณ์ เพราะมีความเชื่อว่าถ้ามนุษย์มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงก็จะมีจิตใจที่ดีก็จะพร้อมที่จะรับมือกับปัญหาที่จะเข้ามาได้ เป็นอย่างดี

2.3.3.2 Happy Heart (น้ำใจงาม) ในองค์กรที่อยู่ร่วมกันปัจจัยที่สำคัญคือ การมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน รู้จักแบ่งปันกันอย่างเหมาะสม เนื่องจากมีความเชื่อว่าความสุขที่แท้จริงคือการเป็นผู้ให้

2.3.3.3 Happy Society (สังคมดี) มีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงาน และพักอาศัย เพื่อให้มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี เพราะเชื่อว่าการที่ผู้คนมีความเป็นอยู่ที่ดีภายในสังคมหรือชุมชน ย่อมเป็นพื้นฐานที่ดีทำให้ผู้อยู่อาศัยมีความรักความปรองดองสามัคคีกันต่อกัน พร้อมร่วมแรงร่วมใจช่วยกันพัฒนาชุมชนให้มีชีวิตการเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

2.3.3.4 Happy Relax (การผ่อนคลาย) รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆในการดำเนินชีวิตเพราะเชื่อว่าการที่คนทำงานหากไม่รู้จักสรรหาการผ่อนคลายให้กับตนเอง จะทำให้ร่างกายและจิตใจเกิดความเครียดอันส่งผลกระทบต่อหน้าที่การทำงาน

2.3.3.5 Happy Brain (การหาความรู้) มีการศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลา จากแหล่งต่างๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน เพราะเชื่อว่าถ้าเราทุกคนแสวงหาความรู้ใหม่ๆมาเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ก็จะเป็นอีกหนึ่งแรงผลักดันช่วยให้ องค์กรพัฒนาขึ้นด้วยบุคลากรที่มีศักยภาพ

2.3.3.6 Happy Soul (คุณธรรม) มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะเชื่อว่าหลักธรรมคำสอนของศาสนาเป็นสิ่งที่ช่วยการดำเนินชีวิตของทุกคนให้ดำเนินไปในเส้นทางที่ดีได้ ทำให้ทุกคนมีสติ มีสมาธิในการทำงานสามารถรับมือกับปัญหาที่เข้ามาได้

⁵สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ, *คู่มือความสุข 8 ประการ*, (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ธรรมดาเพรส จำกัด, 2555), 3-33.

2.3.3.7 Happy Money (การรู้จักใช้เงิน) มีเงิน รู้จักเก็บรู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้ ปลูกฝังนิสัยอดออม ประหยัด รู้จักวิธีใช้เงินไม่ใช้สุรุ่ยสุร่าย ใช้จ่ายแต่เท่าที่จำเป็น ยึดหลักคำสอนการดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง

2.3.3.8 Happy Family (ครอบครัวดี) มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ปลูกฝังนิสัยรักครอบครัว เพื่อนำไปเป็นหลักการใช้ชีวิตให้รู้จักความรัก ความเชื่อมั่น และความศรัทธาในความดีงาม จึงจะเกิดเป็นคนดีในสังคม

2.3.3.9 Happy Work-Life (การทำงานดี) มีความก้าวหน้าในอาชีพการงานได้รับการพัฒนาตามความต้องการ สภาพแวดล้อมในที่ทำงานดี มีการส่งเสริมให้ทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ มีมิตรไมตรีต่อกัน ได้รับความเข้าใจและการยอมรับ ความช่วยเหลือเกื้อกูลจากเพื่อนร่วมงาน

2.3.4 เครื่องมือสำรวจความสุขด้วยตนเอง (Happinometer)⁶

เครื่องมือสำรวจความสุขด้วยตนเอง (Happinometer) ถูกพัฒนาขึ้นภายใต้ความร่วมมือของสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุน การสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล และศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ (NECTEC) เพื่อใช้ในการวัดคุณภาพชีวิต และ ความสุขด้วยตนเองของพนักงานในองค์กรทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ได้อย่างเป็นรูปธรรม และมีประสิทธิภาพ สามารถนำผลที่ได้มาสร้างเสริมคุณภาพชีวิตและความสุขของตนเองได้ทันที

การวัด ติดตาม และประเมินผล ความสุขคนทำงานโดยเครื่องมือสำรวจความสุขด้วยตนเอง (Happinometer) ได้ถูกออกแบบให้สอดคล้องกับแนวคิด “ความสุข 8 ประการ” ของ “องค์กรแห่งความสุข: Happy Workplace” อีกทั้งยังมีการเพิ่มมิติที่ 9 Happy Work-life ซึ่งเป็นมิติที่เน้นการวัดผลความรู้สึกและประสบการณ์ของคนทำงานกับองค์กร โดยองค์ประกอบของ เครื่องมือสำรวจความสุขด้วยตนเอง (Happinometer) ประกอบด้วยส่วนข้อมูลทั่วไป และมิติความสุข 9 มิติ ดังนี้

⁶ ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ, *คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง HAPPINOMETER*, (กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2555), 25-33.

2.3.4.1 ส่วนของคำถามด้านข้อมูลทั่วไป ซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญในการนำมาวิเคราะห์ ให้เห็นความชัดเจนว่า ควรพัฒนา สร้างเสริมความสุขคนทำงานกับใคร ที่ไหน และอย่างไร ทำให้การ สร้างสุขไปถูกทิศทางและได้ผลตรงกับกลุ่มเป้าหมายอย่างแท้จริง ประกอบด้วย 8 คำถาม ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส จำนวนบุตร ลักษณะงาน สภาพการจ้าง ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบัน

2.3.4.2 ส่วนของคำถามด้านคุณภาพชีวิตและความผาสุกของคนทำงานใน 9 มิติ ซึ่งประกอบด้วยตัวชี้วัดรวม 56 ตัวชี้วัด ดังนี้

(1) **Happy Body (สุขภาพดี)** ประกอบด้วย 6 ตัวชี้วัด ได้แก่ ค่า BMI ภาวะอ้วนลงพุง ออกกำลังกาย สูดบุหรี ต้มเครื่องต้มแอลกอฮอล์ และความพึงพอใจต่อ สุขภาพกาย

(2) **Happy Heart (น้ำใจงาม)** ประกอบด้วย 9 ตัวชี้วัด ได้แก่ ความรู้สึกเอื้ออาทร การให้ความช่วยเหลือแก่คนรอบข้าง การทำงานเป็นทีม ความสัมพันธ์ เหมือนพี่เหมือนน้อง การสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร การถ่ายทอดแลกเปลี่ยนการทำงาน การทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม และการเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

(3) **Happy Society (สังคมดี)** ประกอบด้วย 6 ตัวชี้วัด ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนบ้าน การปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคม ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การขอความช่วยเหลือจากคนในชุมชน สังคมสงบสุข และ การใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข

(4) **Happy Relax (การผ่อนคลาย)** ประกอบด้วย 5 ตัวชี้วัด ได้แก่ ความพอเพียงในการพักผ่อน กิจกรรมหย่อนใจ ความเครียด ชีวิตเป็นไปตามที่คาดหวัง และการจัดการกับปัญหาในชีวิต

(5) **Happy Brain (การหาความรู้)** ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ การแสวงหาความรู้ใหม่ๆ การพัฒนา ตนเอง และโอกาสในการพัฒนาตนเอง

(6) **Happy Soul (คุณธรรม)** ประกอบด้วย 5 ตัวชี้วัด ได้แก่ การทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม ศาสนา การให้ทาน และการปฏิบัติกิจตามศาสนา การให้อภัย การยอมรับและการขอโทษ รวมถึง การตอบแทนผู้มีพระคุณ

(7) **Happy Money (การรู้จักใช้เงิน)** ประกอบด้วย 4 ตัวชี้วัด ได้แก่ การผ่านชำระหนี้ต่างๆ การชำระหนี้ เงินออม และความเพียงพอของค่าตอบแทนที่ได้รับ

(8) **Happy Family (ครอบครัวดี)** ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ เวลาอยู่กับครอบครัว การทำกิจกรรม กับครอบครัว และมีความสุขกับครอบครัว

(9) **Happy Work-life (การงานดี)** ประกอบด้วย 15 ตัวชี้วัด ได้แก่ ความสุขต่อสภาพแวดล้อมในองค์กร การได้รับการดูแลด้านสุขภาพ ความพึงพอใจต่อสวัสดิการ การได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน ความเหมาะสมของการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ความมั่นคงในอาชีพ ความเสี่ยงจากการทำงาน การลาออกจากงาน การเปลี่ยนสถานที่ทำงาน การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ความถูกต้องของการจ่ายค่าจ้าง ความตรงเวลาของการจ่ายค่าจ้าง และการทำงานอย่างมีความสุข

2.4 แนวคิดและทฤษฎีด้านความผูกพันต่อองค์กร

2.4.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

2.4.1.1 Mowday, Steers & Porter⁷ ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นและผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตนเพื่อการสร้างสรรค์องค์กร ให้ก้าวหน้าและอยู่ในสภาพที่ดียิ่งขึ้น ซึ่งถือเป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีตามปกติ

2.4.1.2 Steers⁸ ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ไว้ว่าเป็น ความรู้สึกของสมาชิกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อองค์กรและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นๆ และความผูกพันองค์กรยังสามารถใช้เป็นตัวชี้วัดประสิทธิผลขององค์กรได้ในอีกชนิดหนึ่ง โดยความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วยลักษณะ 3 ประการ ดังต่อไปนี้

- (1) ความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- (2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทและพยายามเพื่อองค์กร
- (3) ความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกของตนเองในองค์กรนั้น

⁷Mowday R. T., Steer R. M., & Porter L. W., “The Measure of Organization Commitment,” *Journal of Vocational Behavior* (1979): 224-247.

⁸Steer R. M., “Antecedents and Outcome of Organizational Commitment,” *Administrative Science Quarterly* (1977): 46-75.

2.4.2 ลักษณะของความผูกพันต่อองค์กร

2.4.2.1 The Gallup Organization⁹ แบ่งประเภทของพนักงานตามความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร 3 ประเภท ดังต่อไปนี้

(1) พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร (Engaged) คือ พนักงานที่คำนึงถึงองค์กรและมีความตั้งใจในการทำงานเป็นอย่างสูง

(2) พนักงานที่ไม่ยึดติดกับความผูกพันต่อองค์กร (Not – Engaged) คือ พนักงานที่ไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน และไม่ตั้งใจในการทำงาน

(3) พนักงานที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร (Actively Disengaged) คือ พนักงานที่ไม่มีความสุขในการทำงานร่วมกับองค์กร

นอกจากนี้ The Gallup Organization ยังได้เสนอให้องค์กรและนายจ้างมุ่งเน้นในการตอบสนองความต้องการของพนักงาน โดยตั้งวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายขององค์กรและการทำงาน รวมถึงความคาดหวังที่ชัดเจนเพื่อให้พนักงานรู้ถึงผลลัพธ์ต่อองค์กร ต้องการใช้เป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติแก่พนักงาน นอกจากนี้องค์กรยังควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้ทำงานในสิ่งที่ตนเองถนัด รวมถึงการแสดงความเอาใจใส่ต่อพนักงานเพื่อช่วยเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรแก่พนักงานให้มากยิ่งขึ้น

2.4.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

2.4.3.1 Hewitt Associates¹⁰ สรุปว่าความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรเป็นพฤติกรรมที่พนักงานแสดงออกถึงความผูกพันของตนต่อองค์กรนั้นๆ ผ่านการพูด การดำรงอยู่ การใช้ความสามารถและความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อช่วยเหลือและให้การสนับสนุนกิจการขององค์กร โดยปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร มีดังต่อไปนี้

(1) ภาวะผู้นำ (Leadership)

(2) วัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร (Organization Culture)

⁹ปาริชาติ บัวเป็ง, “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไตกิ้น อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด),” (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต, สาขาธุรกิจระหว่างประเทศ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2554), 15-16.

¹⁰สกว สำราญคง, “การพัฒนาแบบวัดความผูกพันของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทในกลุ่มสมบูรณ์,” (ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2547), 16.

- (3) ค่าตอบแทนโดยรวม (Total Compensation)
- (4) คุณภาพชีวิต (Quality of Life)
- (5) โอกาสที่ได้รับ (Opportunity)
- (6) ลักษณะงาน (Work Activity)
- (7) ความสัมพันธ์ในองค์กร (Relationship)

2.4.3.1 Vincent-Hoper และคณะ¹¹ ได้กล่าวถึงแนวทางที่องค์กรสามารถประยุกต์ใช้กับบุคลากรเพื่อสร้างความผูกพันที่มีต่อองค์กรประกอบด้วย

- (1) การให้ค่าตอบแทนในรูปแบบต่างๆ (Compensation and Benefits) เช่น การให้เงินเดือนและสวัสดิการที่เหนือกว่าองค์กรอื่นๆ
- (2) การส่งเสริมให้บุคลากรได้รับความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path Management)
- (3) การสื่อสารในองค์กรและการรับทราบข่าวสารข้อมูลต่างๆ ภายในองค์กร (Communication and Information Flow)
- (4) ภาวะผู้นำในองค์กร (Leadership)
- (5) การมีส่วนร่วมของบุคลากรและเรื่องการเปิดโอกาสให้กับบุคลากร (Involvement and Opportunity)
- (6) การได้รับการยกย่องชมเชย (Recognition)
- (7) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment)
- (8) แนวทางของมนุษยนิยม (Humanism) ภายใต้แนวคิดที่ว่าบุคลากรจะรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและพร้อมจะทุ่มเทให้กับองค์กรต่อเมื่อบุคลากรนั้นมีความสุขในการทำงานให้กับองค์กรนั้นๆ

¹¹Vincent-Hoper และคณะ, “Transformational leadership, work engagement and occupational success,” *Career Development International*, Vol 27: 663-682.

2.4.4 Generation Y และความผูกพันต่อองค์กร

2.4.4.1 กังวาน ยอดวิศิษฐ์ศักดิ์¹² ได้กล่าวถึงคนกลุ่ม Gen-Y คือ ประชากรกลุ่มที่เกิดหลัง Extraordinary Generation หรือ Generation X (Gen-X) โดยเติบโตมาในช่วงเวลาที่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างมากทั้งในด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง อีกทั้งในด้านเทคโนโลยีที่ได้รับการพัฒนาอย่างก้าวกระโดด ประชากรกลุ่ม Gen-Y นี้ เติบโตขึ้นมาจากการเลี้ยงดูของ Baby Boomer ที่มีความตั้งใจจะเลี้ยงดู เอาอกเอาใจพวกเขาอย่างดี ให้ตรงข้ามกับที่ตัวเองเคยได้รับมาในวัยเด็ก สำหรับพฤติกรรมของคนกลุ่ม Gen-Y โดยทั่วไปแล้วพบว่า พวกเขาเป็นกลุ่มที่เพิ่งเริ่มเข้าสู่การทำงาน มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง มั่นใจในความสามารถที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จด้วยตนเอง มีความคาดหวังสูง และไม่เคยหยุดค้นหาสิ่งต่างๆ ตามอุดมคติ คนกลุ่ม Gen-Y นี้มองว่ามีการเปลี่ยนงานบ่อยไม่เป็นเรื่องผิด ทำให้พวกเขามองหาสิ่งสำคัญในงานอยู่เสมอ และมีความพอใจกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อแสวงหาความสำเร็จอยู่ตลอดเวลา สำหรับพฤติกรรมในการทำงานของคนกลุ่ม Gen-Y ในบริบทของไทยพบว่า คนกลุ่ม Gen-Y ศักยภาพสูงมากในการเรียนรู้ มีพลังในตัวเองมาก ทำให้พวกเขาต้องการการทำงานที่มีความท้าทายและได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ เพื่อแสดงความสามารถของตนเอง แสวงหาโอกาสก้าวหน้าในสายงาน รวมถึงคนกลุ่มนี้ยังยึดหลักความสบายใจในการทำงาน ต้องการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน

2.4.4.2 Samantha Bond¹³ ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่เป็นกลุ่ม Generation Y ในประเทศสหรัฐอเมริกา โดยสรุปปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มดังกล่าว ไว้ดังต่อไปนี้

(1) **พันธกิจองค์กร (Mission)** องค์กรต้องมีการกำหนดพันธกิจขององค์กรที่ชัดเจน รวมถึงพันธกิจ ดังกล่าวจะต้องสามารถช่วยสร้างแรงบันดาลใจและเป้าหมายในการทำงานร่วมกันของสมาชิกในองค์กรอย่างชัดเจน

(2) **ผู้นำองค์กร (CEO)** ผู้นำองค์กรต้องเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างความเชื่อมั่นให้แก่สมาชิก กล้ายอมรับความเปลี่ยนแปลง และส่งเสริมให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของพนักงานทุกระดับ

¹²กังวาน ยอดวิศิษฐ์ศักดิ์, “การสร้างความผูกพันของพนักงานโดยแนวคิดองค์การแห่งความสุขในกลุ่มคน Gen-Y,” (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารองค์การ ผู้ประกอบการ และทรัพยากรมนุษย์ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2557), 7-8.

¹³Samantha Bond, “The new rules of engagement,” *International Journal of Market Research* (2016): 351-353.

(3) **สภาพแวดล้อมการทำงาน (Community)** ผู้บริหารต้องส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีแก่สมาชิกในองค์กร อันจะช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีของสมาชิก และผลักดันให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน รวมถึงความร่วมมือกันของสมาชิกในองค์กร

(4) **ความมีอิสระและความยืดหยุ่นในการทำงาน (Autonomy and Flexibility)** ผู้บริหารควร เปิดโอกาสให้พนักงานมีอิสระในการทำงานและการแสดงความคิดเห็น รวมถึงมีความยืดหยุ่นในการทำงาน เช่น ระยะเวลาการทำงาน อำนาจในการตัดสินใจ เป็นต้น

(5) **ความโปร่งใสในการบริหารงาน (Transparency)** ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้ทราบแนวทางการบริหารงาน และต้องลดความซับซ้อนในการบริหารงาน เพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการทำงาน รวมถึงความโปร่งใสในการประเมินผลงาน อันจะทำให้พนักงานเกิดความไว้วางใจในองค์กรที่ตนเป็นสมาชิก

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 **นภัส จิตต์ธีรภาพ**¹⁴ ได้ทำการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร และเพื่อทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจากความสุขในการทำงานตามแนวคิดของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) โดยได้ทำการศึกษา กับกลุ่มประชากรตัวอย่าง พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารแห่งหนึ่งจำนวน 194 ตัวอย่าง การศึกษาดังกล่าวพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุงาน ระดับตำแหน่งงาน และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของพนักงาน มีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของพนักงาน มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

นอกจากนี้ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ยังพบว่า ความสุขในการทำงาน ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart) ด้านสังคมดี (Happy Society) ด้านผ่อนคลาย (Happy Relax) ด้านหาความรู้ (Happy Brain) ด้านใจสงบ (Happy Soul) และ ด้านปลอดภัย (Happy Money) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

¹⁴นภัส จิตต์ธีรภาพ, “ปัจจัยส่วนบุคคล ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารแห่งหนึ่ง,” (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2554), 112-125.

2.5.2 วิมลรัตน์ อินทะเสย์¹⁵ ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยด้านประสพการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน ในสถาบันการเงินแห่งหนึ่ง จำนวนประชากรตัวอย่าง 150 ตัวอย่าง

ผลการศึกษาดังกล่าวพบว่าปัจจัย ลักษณะงานที่ปฏิบัติ โอกาสในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร นอกจากนี้ปัจจัยด้านประสพการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านความน่าเชื่อถือขององค์กร และความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรมีผลต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงาน

และยังพบว่าปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ และสถานภาพสมรส ที่แตกต่างกันของพนักงานนั้นมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

2.5.3 วราภร พรหมทา¹⁶ ได้ทำการศึกษาวัฒนธรรมในการทำงานขององค์กรข้ามชาติที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่ทำงานในบริษัทข้ามชาติ กรณีศึกษาเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร จำนวนประชากร 385 ตัวอย่าง

การศึกษาดังกล่าวพบว่า วัฒนธรรมในการทำงานขององค์กรด้าน ลักษณะความเป็นส่วนรวม ลักษณะการใช้อำนาจของผู้บริการ ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และด้านลักษณะการทำงาน ร่วมกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

อย่างไรก็ตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ซึ่งประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ย ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มบริษัทข้ามชาติที่ทำการสำรวจดังกล่าว

¹⁵วิมลรัตน์ อินทะเสย์, “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานสถาบันการเงิน แห่งหนึ่ง,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2554), 91-94.

¹⁶วราภร พรหมทา, “การศึกษาวัฒนธรรมการทำงานองค์กรข้ามชาติที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่ทำงานในบริษัทข้ามชาติ: กรณีศึกษาเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2557), 89-103.

2.5.4 แสงเดือน รักษาใจ¹⁷ ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทกรุงเทพประกันภัย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จำนวนประชากร 277 ตัวอย่าง

การศึกษาดังกล่าวพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยเกี่ยวกับงานทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความมีอิสระในการทำงาน ประกอบด้วยพนักงานที่มีโอกาสกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเอง สามารถใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ และสามารถใช้วิจารณ์ญาณของตนเองในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ 2) ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ประกอบด้วยพนักงานจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำและมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอย่างแน่นแฟ้น 3) ด้านความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้า ประกอบด้วยหน่วยงานมีการสนับสนุนพนักงานให้ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น มีความรู้สึกต่อโอกาสก้าวหน้าจากการทำงาน และมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในการทำงาน

2.5.5 Rigg, Julaine, และคณะ¹⁸ ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประชากรศาสตร์และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการโรงแรมแห่งหนึ่งในประเทศสหรัฐอเมริกา จำนวนประชากร 290 ตัวอย่าง

การศึกษาดังกล่าวพบว่าพนักงานที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน โดยกลุ่มพนักงานที่อายุระหว่าง 18 – 25 ปี และกลุ่มพนักงานที่มีอายุ 42 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุระหว่าง 26 – 41 ปี

อย่างไรก็ตาม การศึกษาดังกล่าวพบว่า เพศ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

¹⁷แสงเดือน รักษาใจ, “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทกรุงเทพประกันภัย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่,” (วิทยานิพนธ์ปริญญา, บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ), 78.

¹⁸Rigg, Julaine, และคณะ, "Employee engagement in Jamaican hotels: do demographic and organizational characteristics matter?." *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism* (2014): 12.

2.5.6 อมฤต จิรเศรษฐสิริ และ ไกรสร อัมมวรรณ¹⁹ ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขของบุคลากรโรงพยาบาลปากเกร็ดโดยอาศัยเครื่องมือสำรวจความสุขด้วยตนเอง (Happinometer) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวนประชากร 201 ตัวอย่าง โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามครบถ้วนที่สามารถนำมาวิเคราะห์ผลทั้งสิ้น 154 ตัวอย่าง

การศึกษาดังกล่าวพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน ช่วงอายุ ระดับการศึกษาสูงสุด การมีบุตร ลักษณะงาน และ สภาพการจ้างงาน มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขของบุคลากร ในขณะที่ผลงานวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ สถานภาพสมรส และ ระยะเวลาการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขของบุคลากร

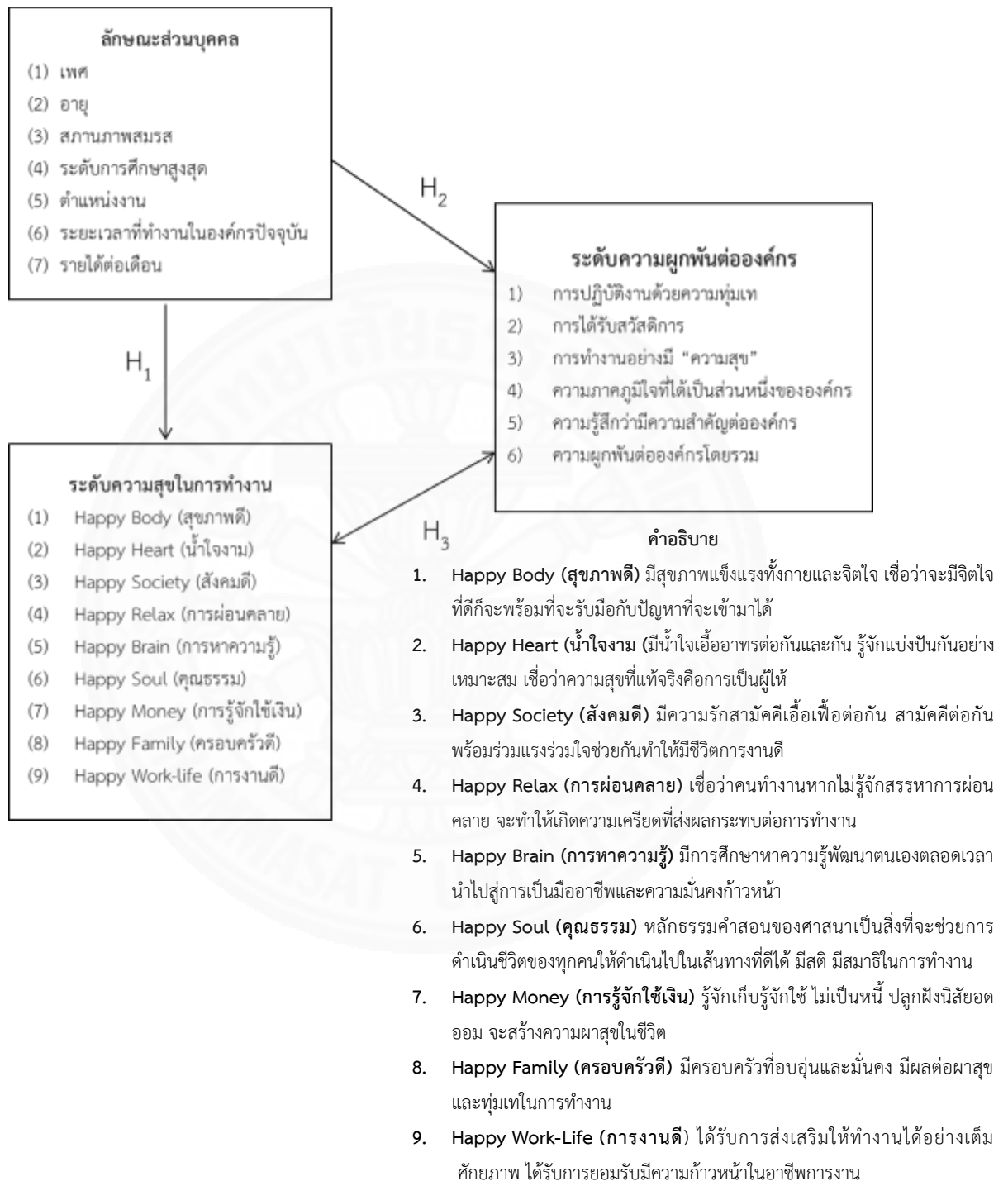
2.5.7 จิตสวาท ปาละสิงห์²⁰ ได้ทำการวิจัยเพื่อสำรวจดัชนีความสุขของประชาคมในมหาวิทยาลัยบูรพา ผ่านกลุ่มตัวอย่างซึ่งประกอบด้วย อาจารย์ เจ้าหน้าที่ นิสิต และบุคลากรที่จ้างมาจากภายนอกมหาวิทยาลัย รวมจำนวนประชากร 816 ตัวอย่าง เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างลักษณะประชากรศาสตร์กับดัชนีความสุขของประชาคมในมหาวิทยาลัยบูรพา โดยอาศัยเครื่องมือสำรวจความสุขด้วยตนเอง (Happinometer) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาดังกล่าวพบว่า ลักษณะประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันในด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และ การมีบุตร ส่งผลให้ดัชนีความสุข 9 มิติของกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังพบว่าลักษณะประชากรศาสตร์ด้าน สถานภาพการทำงานที่แตกต่างกันในด้านประเภทกลุ่มทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านสถานภาพการจ้างงาน ด้านระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร และด้านรายได้ต่อเดือน ส่งผลให้ดัชนีความสุข 9 มิติ ของกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเช่นกัน

¹⁹อมฤต จิรเศรษฐสิริ และ ไกรสร อัมมวรรณ, “ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขของโรงพยาบาลปากเกร็ด,” *วารสารสมาคมเวชศาสตร์ป้องกันแห่งประเทศไทย* (2557), 118 – 124.

²⁰จิตสวาท ปาละสิงห์, “ดัชนีความสุขของประชาคมในมหาวิทยาลัยบูรพา,” (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2558), 112-125.

2.6 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย (Theoretical framework)



ภาพที่ 2.2

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

2.7 สมมติฐานในการวิจัย

2.7.1 ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ในด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบัน และ รายได้ต่อเดือน มีระดับความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดองค์การแห่งความสุขของที่แตกต่างกัน

2.7.2 ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ในด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบัน และ รายได้ต่อเดือน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

2.7.3 ระดับความสุขในการทำงานตามแนวคิดองค์การแห่งความสุขของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความผูกพันต่อองค์กร

บทที่ 3

วิธีการวิจัย

3.1 ขอบเขตของการศึกษา (Scope of Study)

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาค้นคว้าเพื่อทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และปัจจัยตามแนวคิดองค์การแห่งความสุขที่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดบริหารการองค์กรเพื่อเสริมสร้างความผูกพันของเจ้าหน้าที่ภาครัฐต่อองค์กรของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี อันจะเป็นประโยชน์ต่อภาครัฐในการกำหนดนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลลงสู่การปฏิบัติต่อไป

3.2 การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษานี้ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และปัจจัยตามแนวคิดองค์การแห่งความสุขที่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ด้วยแนวทางการดำเนินงานขององค์การในด้านต่างๆ ของความสุข 8 ประการ ที่เป็นประเด็นข้อมูลปัญหา โดยกำหนดให้เจ้าหน้าที่ภาครัฐทั้งหมดของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ) เป็นกลุ่มประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

3.2.1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นเจ้าหน้าที่ภาครัฐทั้งหมดของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 519 คน เป็นประชากรที่ใช้ในการวิจัย โดยประชากรกลุ่มดังกล่าว ประกอบด้วย ข้าราชการ 328 คน พนักงานราชการ จำนวน 133 คน และลูกจ้างประจำ 58 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 มกราคม 2560)

3.2.2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยเลือกเก็บข้อมูลจากทุกๆหน่วยของประชากร (Census) จำนวน 519 ตัวอย่าง เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของ กรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และปัจจัยตามแนวคิดองค์การแห่งความสุขที่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์ บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ตารางที่ 3.1

แสดงข้อมูลประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประเภทการจ้างงาน	ประชากร (N)	กลุ่มตัวอย่าง (N)
1. ข้าราชการ	328	328
2. พนักงานราชการ	133	133
3. ลูกจ้างประจำ	58	58
รวม	519	519

3.3 ตัวแปรที่ทำการศึกษา (Variable)

3.3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่

3.3.1.1 ลักษณะส่วนบุคคล

- (1) เพศ
- (2) อายุ
- (3) สถานภาพสมรส
- (4) ระดับการศึกษาสูงสุด
- (5) ตำแหน่งงาน
- (6) ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบัน
- (7) รายได้ต่อเดือน

3.3.1.2 Happy Body (สุขภาพดี)

- (1) เวลาว่างในการออกกำลังกาย
- (2) ความพึงพอใจต่อสุขภาพกาย

- (3) ความพึงพอใจต่อแหล่งส่งเสริมสุขภาพขององค์กร
- (4) ความพึงพอใจต่อคุณภาพของร้านอาหารภายในองค์กร

3.3.1.3 Happy Heart (น้ำใจงาม)

- (1) การทำงานเป็นทีม
- (2) ความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร
- (3) การช่วยเหลือเกื้อกูลกันของเพื่อนร่วมงานภายในองค์กร
- (4) การเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

3.3.1.4 Happy Society (สังคมดี)

- (1) ความสัมพันธ์อันดีกับคนในสังคม
- (2) ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (3) การใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข

3.3.1.5 Happy Relax (การผ่อนคลาย)

- (1) ความพอเพียงในการพักผ่อน
- (2) กิจกรรมพักผ่อนหย่อนใจ
- (3) ความเครียด
- (4) การจัดการกับความเครียด

3.3.1.6 Happy Brain (การหาความรู้)

- (1) ความพึงพอใจในการพัฒนาตนเองจากงานที่ทำ
- (2) โอกาสที่ได้รับเพื่อพัฒนาตนเอง
- (3) ความพึงพอใจในโอกาสที่ได้รับ

3.3.1.7 Happy Soul (คุณธรรม)

- (1) การยกโทษและให้อภัยอย่างจริงจังต่อผู้ที่สำนึกผิด
- (2) การได้รับการยกโทษและให้อภัยจากเพื่อนร่วมงานเมื่อกระทำความผิด
- (3) การตอบแทนผู้มีพระคุณ

3.3.1.8 Happy Money (การรู้จักใช้เงิน)

- (1) เงินออม
- (2) ภาระการชำระหนี้ต่างๆ
- (3) ความเพียงพอของค่าตอบแทนที่ได้รับ
- (4) ความพึงพอใจต่อการช่วยเหลือจากองค์กรด้านการเงิน

3.3.1.9 Happy Family (ครอบครัวดี)

- (1) เวลาอยู่กับครอบครัว
- (2) การทำกิจกรรมกับครอบครัว
- (3) มีความสุขกับครอบครัว

3.3.1.10 Happy Work-life (การทำงานดี)

- (1) ความพึงพอใจต่อสวัสดิการ
- (2) การได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม
- (3) ความรู้สึกมั่นคงในอาชีพ
- (4) ความสุขต่อสภาพแวดล้อมโดยรวมภายในองค์กร

3.3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables)

ระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์และสรุปผลการศึกษาในรูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อทำการศึกษาความสัมพันธ์ทางสถิติของระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และปัจจัยตามแนวคิดองค์การแห่งความสุขที่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ตามรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.4.1 แบบสอบถาม (Questionnaire)

ผู้วิจัยได้ทำการออกแบบแบบสอบถาม (Questionnaire) สำหรับใช้ในการเก็บข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่าง โดยการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และอ้างอิงแนวทางจากเครื่องมือสำรวจ ความสุขด้วยตนเอง (Happinometer) ที่ถูกพัฒนาขึ้นภายใต้ความร่วมมือของสำนักสนับสนุน สุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุน การสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) สถาบันวิจัยประชากรและ สังคม มหาวิทยาลัยมหิดล และศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์ แห่งชาติ (NECTEC) โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย

3.4.1.1 ส่วนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

- (1) เพศ
- (2) อายุ
- (3) สถานภาพสมรส
- (4) ระดับการศึกษาสูงสุด
- (5) ตำแหน่งงาน
- (6) ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบัน
- (7) รายได้ต่อเดือน

3.4.1.2 ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความสุข ของคนทำงานใน 9 มิติ

แบบสอบถามส่วนที่ 2 นี้เป็นคำถามที่ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แต่ละข้อคำถามมีระดับความคิดเห็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ซึ่งเป็นคำถามด้านคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน สามารถแบ่งออกเป็น 9 มิติ ดังต่อไปนี้

(1) Happy Body (สุขภาพดี) ประกอบด้วย 6 ตัวชี้วัด ได้แก่ การรับประทานอาหาร เวลาร่างในการออกกำลังกาย การสูบบุหรี่ การดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ ความพึงพอใจ ต่อสุขภาพกาย และ ความพึงพอใจต่อคุณภาพของร้านอาหารภายในองค์กร

(2) Happy Heart (น้ำใจงาม) ประกอบด้วย 9 ตัวชี้วัด ได้แก่ ความเอื้ออาทร ห่วงใยต่อคนรอบข้าง การช่วยเหลือแก่คนรอบข้าง การทำงานเป็นทีม บรรยากาศความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในที่ทำงาน การสื่อสารพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน การถ่ายทอดแลกเปลี่ยนประสบการณ์ทำงาน ระหว่างกัน ความเต็มใจและยินดีในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม การเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ ต่อสังคม และ ความสามารถทำกิจกรรมที่มีประโยชน์ต่อสังคมได้ด้วยตนเอง

(3) Happy Society (สังคมดี) ประกอบด้วย 5 ตัวชี้วัด ได้แก่ ความสัมพันธ์อันดีกับคนในสังคม การปฏิบัติตามกฎระเบียบ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความสามารถในการขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน และ สภาพแวดล้อมของที่ทำงานทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน

(4) Happy Relax (การผ่อนคลาย) ประกอบด้วย 5 ตัวชี้วัด ได้แก่ ความพอเพียงในการพักผ่อน กิจกรรมพักผ่อนหย่อนใจ ความเครียด ความคาดหวัง และการจัดการกับปัญหา

(5) Happy Brain (การหาความรู้) ประกอบด้วย 5 ตัวชี้วัด ได้แก่ ความสนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ ความสนใจที่จะพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้า โอกาสในการอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงาน แหล่งเรียนรู้ภายในหน่วยงาน และ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของหน่วยงาน

(6) Happy Soul (คุณธรรม) ประกอบด้วย 7 ตัวชี้วัด ได้แก่ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม/ ศาสนา/ การให้ทาน การปฏิบัติกิจตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบ การยกโทษและให้อภัยอย่างจริงใจต่อผู้ที่สำนึกผิด การยอมรับและขอโทษ การตอบแทนผู้มีพระคุณ ผู้บังคับบัญชาด้วยความเสมอภาค และ การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งภายในหน่วยงานด้วยความเป็นธรรม

(7) Happy Money (การรู้จักใช้เงิน) ประกอบด้วย 6 ตัวชี้วัด ได้แก่ ภาระการผ่อนชำระหนี้สิน การผ่อนชำระหนี้ตามกำหนดเวลา เงินออม ความเพียงพอของค่าตอบแทนที่ได้รับ ค่าตอบแทนมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน และการใช้สิทธิ์เบิกค่ารักษาพยาบาลและค่าสวัสดิการ

(8) Happy Family (ครอบครัวดี) ประกอบด้วย 5 ตัวชี้วัด ได้แก่ เวลาอยู่กับครอบครัว การทำกิจกรรมกับครอบครัว การมีความสุขกับครอบครัว การทำงานเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว และ การจัดสรรเวลา

(9) Happy Work-life (การงานดี) ประกอบด้วย 10 ตัวชี้วัด ได้แก่ สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน สวัสดิการส่งเสริมสุขภาพ ผลการปฏิบัติงานตามภารกิจ การได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตาม พรบ.ข้าราชการ 2551 การพิจารณาเลื่อนขั้น / เลื่อนตำแหน่ง ความมั่นคง ความคุ้มค่ากับความเสี่ยง ความท้าทาย โอกาสเปลี่ยนสถานที่ทำงาน และ โอกาสแสดงความคิดเห็น

3.4.1.3 ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามส่วนที่ 3 นี้ประกอบด้วย 6 ข้อคำถามย่อยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยคำถามข้อที่ 1-5 เป็นคำถามที่ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แต่ละข้อคำถามมีระดับความคิดเห็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ส่วนคำถามข้อที่ 6 เรื่องภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรนั้น ผู้วิจัยได้ทำการออกแบบให้เป็นแบบสอบถามตามแบบมาตรวัดลิเคิร์ต (Likert Scale) ทั้งหมด 10 ระดับ ระดับที่ 10 แสดงถึงความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอย่างมากที่สุด และ ระดับที่ 1 แสดงถึงความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอย่างน้อยที่สุด

3.5 แหล่งที่มาของข้อมูล

3.5.1 แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data source) ซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้มาจากการสืบค้นเอกสาร หนังสือ บทความวิชาการ วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย ข้อมูลวิชาการ และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้องต่างๆ

3.5.2 แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data source) ซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูลในสำหรับการวิเคราะห์และสรุปผลการศึกษาในรูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) กับผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 3 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำเพื่อทำการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ทั้งหมด

3.6 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ และสรุปผลการศึกษาตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.6.1 ผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามไปพร้อมหนังสือราชการขอความอนุเคราะห์ (แบบเวียนภายในหน่วยงาน) ให้แก่กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเพื่อทำแบบสำรวจผ่านระบบออนไลน์ และขอความร่วมมือกลุ่มตัวอย่างพิมพ์แบบสำรวจที่ทำ เพื่อส่งกลับคืนมาให้ภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้

3.6.2 เมื่อได้รับการตอบกลับจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความถูกต้องและนับจำนวนแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับ

3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.7.1 ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และคัดเลือกเฉพาะ แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาทำการวิเคราะห์ข้อมูล

3.7.2 บันทึกข้อมูลลงในโปรแกรมคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรม Microsoft Excel

3.7.3 ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล (Editing) และนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัส (Coding) โดยกำหนดระดับลักษณะการตอบแบบสอบถามตามแบบมาตรวัดลิเคิร์ต (Likert Scale) ทั้งหมด 5 ระดับ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	กำหนดเชิงบวกมีค่าเท่ากับ	กำหนดเชิงลบมีค่าเท่ากับ
เห็นด้วยอย่างมาก	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างมาก	1	5

3.7.4 ประมวลผลข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ Statistic Package for the Social (SPSS) โดยการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ 0.05 ตามรายละเอียดดังนี้

3.7.4.1 สถิติพื้นฐาน

- (1) ค่าความถี่ (Frequency) เพื่อใช้แสดงความถี่ของข้อมูลด้านต่างๆ
- (2) ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลในด้านต่างๆ
- (3) ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
- (4) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้รวมกับค่าเฉลี่ยเพื่อแสดงการกระจายของข้อมูล

3.7.4.2 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

(1) T-Test ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน

(2) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป

(3) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) ใช้ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทั้ง 10 กลุ่ม และระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ

3.7.4.3 การแปลความหมายระดับความคิดเห็น

การแปลความหมายระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร พิจารณาจาก แปลค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น ตามเกณฑ์ของเบสท์ (Best, 1981: 179-187 อ้างใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ, 2541: 67) โดยจัดระดับค่าเฉลี่ยออกเป็นช่วงดังนี้

ช่วงการวัด	=	$\frac{\text{ค่าคะแนนสูงสุด} - \text{ค่าคะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$
แทนค่าได้ดังนี้	=	$\frac{5 - 1}{5} = 0.80$
ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างมาก
ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20	หมายถึง	เห็นด้วย
ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างมาก

3.7.4.4 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อการแปลความหมาย ผู้วิจัยได้ทำการกำหนดสัญลักษณ์เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

N	แทน	จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง
\bar{x}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
Df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Squares)

MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
X^2	แทน	การแจกแจงแบบไคสแควร์ (Chi-Square)
t	แทน	ค่าที่ใช้ในการพิจารณา t-Distribution
F	แทน	ค่าที่ใช้ในการพิจารณา F- Distribution
Sig	แทน	ค่าผลต่อนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับประชากร
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



บทที่ 4

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ในบทนี้จะอธิบายถึงผลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐ กรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ซึ่งมีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 519 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 มกราคม 2560) โดยผู้วิจัยได้ทำการส่งแบบสอบถามผ่านช่องทางออนไลน์และได้รับแบบสอบถามที่ตอบสมบูรณ์กลับคืนมารวมทั้งสิ้น 481 ชุด คิดเป็นร้อยละ 92.68 ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด โดยผู้วิจัยได้ทำการแบ่งแนวทางการวิเคราะห์และการนำเสนอผลการวิจัย ออกเป็น 2 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ซึ่งประกอบด้วย

- 1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง อันได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบัน และรายได้ต่อเดือน
- 1.2 การวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานใน 9 มิติ
- 1.3 การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 2 การทดสอบสมมติฐาน ซึ่งประกอบด้วย

- 2.1 ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ในด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบัน และ รายได้ต่อเดือน มีระดับความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดองค์การแห่งความสุขของที่แตกต่างกัน
- 2.2 ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ในด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบัน และ รายได้ต่อเดือน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน
- 2.3 ระดับความสุขในการทำงานตามแนวคิดองค์การแห่งความสุขของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความผูกพันต่อองค์กร

4.1 ส่วนที่ 1: การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา

4.1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 4.1

แสดงข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	186	38.7%
หญิง	295	61.3%
รวม	481	100.0%
2. อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	3	0.6%
25-35 ปี	154	32.0%
36-45 ปี	137	28.5%
46-55 ปี	187	38.9%
รวม	481	100.0%
3. สถานภาพสมรส		
โสด	262	54.5%
แต่งงานและอยู่ร่วมกัน	156	32.4%
แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ร่วมกัน	17	3.5%
อยู่ร่วมกันโดยไม่ได้แต่งงาน	6	1.2%
หม้าย	5	1.0%
หย่า/ แยกทาง	18	3.7%
ไม่ประสงค์จะให้ข้อมูล	17	3.5%
รวม	481	100.0%
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	84	17.5%
ปริญญาตรี	212	44.1%
ปริญญาโท	145	30.1%
ปริญญาเอก	40	8.3%
รวม	481	100.0%

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)
แสดงข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ
5. ประเภทตำแหน่ง		
ข้าราชการ	302	62.8%
ลูกจ้างประจำ	53	11.0%
พนักงานราชการ	126	26.2%
รวม	481	100.0%
6. ตำแหน่งงาน		
สายงานหลัก	326	67.8%
สายงานสนับสนุน	155	32.2%
รวม	481	100.0%
7. ระยะเวลาที่ทำงานภายในองค์กรปัจจุบัน		
ต่ำกว่า 2 ปี	57	11.9%
2 - 10 ปี	158	32.8%
11 - 20 ปี	113	23.5%
21 - 30 ปี	107	22.2%
มากกว่า 30 ปี	46	9.6%
รวม	481	100.0%
8. รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า 15,000 บาท	31	6.4%
15,000-20,000 บาท	115	23.9%
20,001-30,000 บาท	182	37.8%
30,001-40,000 บาท	76	15.8%
40,001-50,000 บาท	40	8.3%
มากกว่า 50,000 บาท	37	7.7%
รวม	481	100.0%

จากตารางที่ 4.1 แสดงการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ วิเคราะห์ตามข้อมูล ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ รวมทั้งสิ้น 481 คน พบว่า

4.1.1.1 เพศ: กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 295 คน คิดเป็นร้อยละ 61.3 ส่วนเพศชาย มีจำนวนทั้งสิ้น 186 คน คิดเป็นร้อยละ 38.7

4.1.1.2 อายุ: กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 46 – 55 ปี จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 38.9 รองลงมา คือกลุ่มที่มีอายุระหว่าง 25 – 35 ปี จำนวน 154 คน และ กลุ่มที่มีอายุระหว่าง 36 – 45 ปี จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 32 และ 28.5 ตามลำดับ ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 3 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 0.6 ทั้งนี้ยังพบว่า ไม่มีผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ที่มีอายุมากกว่า 55 ปีขึ้นไป

4.1.1.3 สถานภาพสมรส: ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า มากกว่าครึ่งหนึ่งของกลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพโสด จำนวน 262 คน คิดเป็นร้อยละ 54.5 รองลงมา คือกลุ่มที่มีสถานะแต่งงาน และอยู่ร่วมกัน จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 32.4 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ร่วมกัน และ กลุ่มตัวอย่างที่หย่า/ แยกทาง มีจำนวนใกล้เคียงกันที่ 17 คน (ร้อยละ 3.5) และ 18 คน (ร้อยละ 3.7) ตามลำดับ กลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ กลุ่มที่มีสถานะหม้าย จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1 ทั้งนี้มีผู้ที่ไม่ประสงค์จะให้ข้อมูลสถานภาพสมรส จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 3.5

4.1.1.4 ระดับการศึกษา: กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาในปริญญาตรี จำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 44.1 รองลงมา คือ กลุ่มที่มีการศึกษาในระดับปริญญาโท จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 30.1 และ กลุ่มที่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 17.5 ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ กลุ่มที่มีการศึกษาในระดับปริญญาเอก จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 8.3

4.1.1.5 ประเภทตำแหน่ง: กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ จำนวน 302 คน คิดเป็นร้อยละ 62.8 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานราชการ และ ลูกจ้างประจำ มีจำนวน 126 คน (ร้อยละ 26.2) และ 53 คน (ร้อยละ 11) ตามลำดับ

4.1.1.6 ตำแหน่งงาน: ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ร้อยละ 67.8 ของกลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานในสายงานหลัก (จำนวน 326 คน) ส่วนผู้ที่ปฏิบัติงานในสายงานสนับสนุนมีจำนวนทั้งสิ้น 155 คน คิดเป็นร้อยละ 32.2

4.1.1.7 ระยะเวลาที่ทำงานภายในองค์กรปัจจุบัน: กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ทำงานภายในกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอยู่ระหว่าง 2 – 10 ปี จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 32.8 รองลงมา คือกลุ่มที่มีอายุงานระหว่าง 11 – 20 ปี จำนวน 113 คน และ กลุ่มที่มีอายุงานระหว่าง 21 – 30 ปี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 23.5 และ 22.2 ตามลำดับ กลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ กลุ่มที่มีอายุงานมากกว่า 30 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 9.6

4.1.1.8 รายได้ต่อเดือน: กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 20,001-30,000 บาท จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 37.8 รองลงมา คือกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 15,000-20,000 บาท จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 23.9 และ กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 30,001-40,000 บาท จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 15.8 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท มีจำนวนทั้งสิ้น 31 คน คิดเป็นร้อยละ 6.4

4.1.2 การวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานใน 9 มิติ

การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานใน 9 มิติ ของบุคลากรภาครัฐ กรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐานเพื่อหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ทั้งนี้ได้ทำการแปลความหมายระดับความคิดเห็นโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น ตามเกณฑ์ของเบสท์ โดยจัดระดับค่าเฉลี่ยออกเป็นช่วงดังนี้

$$\text{ช่วงการวัด} = \frac{\text{ค่าคะแนนสูงสุด} - \text{ค่าคะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\text{แทนค่าได้ดังนี้} = \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างมาก
ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20	หมายถึง	เห็นด้วย
ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างมาก

ตารางที่ 4.2

แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงาน

มิติที่ 1 Happy Body (สุขภาพดี)

1. Happy Body (สุขภาพดี)	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล	อันดับ
การรับประทานอาหารเช้า (5=กินทุกวัน, 1=ไม่กิน)	4.41	1.03	เห็นด้วยอย่างมาก	2
ปัจจุบันท่านมีเวลาว่างในการออกกำลังกาย (5=ออกกำลังกายทุกวัน, 1=ไม่ออกกำลังกาย)	1.96	1.09	ไม่เห็นด้วย	6
ปัจจุบันท่านสุขสบาย (5=ไม่เคยสุขสบาย, 1=สุขเป็นประจำ)	4.63	0.92	เห็นด้วยอย่างมาก	1
ปัจจุบันท่านดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ (5=ไม่ดื่มเลย, 1=ดื่มเป็นประจำ)	3.68	1.20	เห็นด้วย	3
ท่านมีความพึงพอใจกับสุขภาพกายของท่าน	3.22	0.85	ไม่แน่ใจ	5
ท่านมีความพึงพอใจต่อคุณภาพและสุขอนามัย ของร้านอาหารภายในองค์กร	3.24	0.73	ไม่แน่ใจ	4
รวม	3.52	0.49	เห็นด้วย	5

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงาน มิติที่ 1 Happy Body (สุขภาพดี) ของบุคลากรภาครัฐ กรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{x} = 3.52$, S.D.= 0.49) ซึ่งจัดอยู่ในอันดับที่ 5 เมื่อเปรียบเทียบกับค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความสุขในการทำงานทั้ง 9 มิติ

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย มากที่สุด 3 อันดับ พบว่าบุคลากรมีแนวโน้มที่จะไม่สุขสบายเลย ($\bar{x} = 4.63$, S.D.= 0.92) รองลงมา คือ บุคลากรมีแนวโน้มที่จะรับประทานอาหารเช้าทุกวัน ($\bar{x} = 4.08$, S.D.= 0.66) และบุคลากรมีแนวโน้มที่จะไม่ดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์เลย ($\bar{x} = 3.68$, S.D.= 1.20) อย่างไรก็ตาม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าบุคลากรมีแนวโน้มที่จะไม่มีเวลาว่างในการออกกำลังกาย ($\bar{x} = 1.96$, S.D.= 1.09)

ตารางที่ 4.3

แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงาน

มิติที่ 2 Happy Heart (น้ำใจงาม)

2. Happy Heart (น้ำใจงาม)	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล	อันดับ
ท่านรู้สึกเอือมอ恼 ห่วงใยต่อคนรอบข้าง	3.89	0.65	เห็นด้วย	5
ท่านให้การช่วยเหลือแก่คนรอบข้าง	3.93	0.71	เห็นด้วย	4
ท่านให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม	4.17	0.70	เห็นด้วย	1
บรรยากาศในที่ทำงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	3.67	0.77	เห็นด้วย	6
ท่านสื่อสารพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร	3.94	0.68	เห็นด้วย	3
ในองค์กรมีการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนประสบการณ์ทำงานระหว่างกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	3.54	0.74	เห็นด้วย	8
ท่านเต็มใจและยินดีในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม	4.07	0.63	เห็นด้วย	2
ท่านเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (เช่น การปลูกป่า กิจกรรมจิตอาสา เป็นต้น)	3.54	0.86	เห็นด้วย	8
ท่านได้ทำกิจกรรมที่สามารถทำได้ด้วยตนเองและมีประโยชน์ต่อสังคม (เช่น คัดแยกขยะ เป็นต้น)	3.60	0.85	เห็นด้วย	7
รวม	3.82	0.47	เห็นด้วย	1

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงาน มิติที่ 2 Happy Heart (น้ำใจงาม) ของบุคลากรภาครัฐ กรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{x} = 3.82$, S.D.= 0.47) ซึ่งจัดอยู่ในอันดับที่ 1 เมื่อเปรียบเทียบกับค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความสุขในการทำงานทั้ง 9 มิติ

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อยังพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยในทุกๆ ประเด็นย่อย โดยหากเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับ พบว่าบุคลากรให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม ($\bar{x} = 4.17$, S.D.= 0.70) รองลงมา คือ บุคลากรมีความเต็มใจและยินดีในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม ($\bar{x} = 4.07$, S.D.= 0.63) และบุคลากรมีการสื่อสารพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร ($\bar{x} = 3.94$, S.D.= 0.68)

ตารางที่ 4.4

แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงาน

มิติที่ 3 Happy Society (สังคมดี)

3. Happy Society (สังคมดี)	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล	อันดับ
ท่านรู้สึกว่าเป็นเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	3.61	0.70	เห็นด้วย	4
ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบ/ ข้อบังคับของหน่วยงาน	4.07	0.63	เห็นด้วย	1
ท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินระหว่างปฏิบัติงานในหน่วยงาน	3.68	0.74	เห็นด้วย	3
เมื่อท่านมีปัญหาท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้	3.81	0.70	เห็นด้วย	2
ท่านรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมของที่ท่านทำงานทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน	3.35	0.82	ไม่แน่ใจ	5
รวม	3.70	0.50	เห็นด้วย	3

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงาน มิติที่ 3 Happy Society (สังคมดี) ของบุคลากรภาครัฐ กรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{x} = 3.70$, S.D.= 0.50) ซึ่งจัดอยู่ในอันดับที่ 3 เมื่อเปรียบเทียบกับค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความสุขในการทำงานทั้ง 9 มิติ

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย มากที่สุด พบว่าบุคลากรมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบ/ ข้อบังคับของหน่วยงาน ($\bar{x} = 4.07$, S.D.= 0.63) อย่างไรก็ตาม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าบุคลากรมีความไม่แน่ใจว่าคุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมของที่ท่านทำงานทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงานหรือไม่ ($\bar{x} = 3.35$, S.D.= 0.82)

ตารางที่ 4.5

แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงาน

มิติที่ 4 Happy Relax (การผ่อนคลาย)

4. Happy Relax (การผ่อนคลาย)	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล	อันดับ
ท่านรู้สึกว่าได้รับการพักผ่อนเพียงพอ	3.08	0.84	ไม่แน่ใจ	3
ท่านทำกิจกรรมเพื่อเป็นการพักผ่อนหย่อนใจ (เช่น อ่านหนังสือ ดูหนัง ฟังเพลง ซ้อมเปียโน เล่นเกมส์ เป็นต้น)	2.88	1.38	ไม่แน่ใจ	5
ท่านมีความเครียด (5=ไม่เครียดเลย, 1=เครียดมากที่สุด)	3.19	0.82	ไม่แน่ใจ	2
ท่านคิดว่าชีวิตของท่านเป็นไปตามที่ท่านคาดหวัง	3.05	0.79	ไม่แน่ใจ	4
เมื่อประสบปัญหาในชีวิต ท่านสามารถจัดการกับปัญหาได้	3.64	0.75	เห็นด้วย	1
รวม	3.17	0.60	ไม่แน่ใจ	8

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงาน มิติที่ 4 Happy Relax (การผ่อนคลาย) ของบุคลากรภาครัฐ กรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยภาพรวมอยู่ในระดับไม่แน่ใจ ($\bar{x} = 3.17$, S.D.= 0.60) ซึ่งจัดอยู่ในอันดับที่ 8 เมื่อเปรียบเทียบกับค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความสุขในการทำงานทั้ง 9 มิติ

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด 3 อันดับ พบว่าบุคลากรไม่แน่ใจว่าได้ทำกิจกรรมเพื่อเป็นการพักผ่อนหย่อนใจหรือไม่ ($\bar{x} = 2.88$, S.D.= 1.38) รองลงมา คือบุคลากรไม่แน่ใจว่าชีวิตเป็นไปตามที่ท่านคาดหวังหรือไม่ ($\bar{x} = 3.05$, S.D.= 0.75) และบุคลากรไม่แน่ใจว่าได้รับการพักผ่อนเพียงพอหรือไม่ ($\bar{x} = 3.08$, S.D.= 0.84) อย่างไรก็ตาม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า บุคลากรมีความเห็นด้วยว่าเมื่อประสบปัญหาในชีวิตจะสามารถจัดการกับปัญหาได้ ($\bar{x} = 3.64$, S.D.= 0.60)

ตารางที่ 4.6

แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงาน

มิติที่ 5 Happy Brain (การหาความรู้)

5. Happy Brain (การหาความรู้)	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล	อันดับ
ท่านสนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่างๆ	3.77	0.72	เห็นด้วย	2
ท่านสนใจที่จะพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในชีวิต	4.02	0.68	เห็นด้วย	1
ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเอง	3.20	0.88	ไม่แน่ใจ	5
หน่วยงานมีแหล่งเรียนรู้ เช่น ห้องสมุด มุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ฯลฯ ที่เหมาะสมต่อการค้นหาและพัฒนาความรู้	3.64	0.78	เห็นด้วย	3
ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของหน่วยงาน ช่วยส่งเสริมการค้นหาความรู้ได้สะดวกและรวดเร็ว	3.61	0.79	เห็นด้วย	4
รวม	3.65	0.50	เห็นด้วย	4

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงาน มิติที่ 5 Happy Brain (การหาความรู้) ของบุคลากรภาครัฐ กรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{x} = 3.65$, S.D. = 0.50) ซึ่งจัดอยู่ในอันดับที่ 4 เมื่อเปรียบเทียบกับค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความสุขในการทำงานทั้ง 9 มิติ

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย มากที่สุด 3 อันดับ พบว่าบุคลากรมีแนวโน้มที่จะสนใจพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในชีวิต ($\bar{x} = 4.02$, S.D. = 0.68) รองลงมา คือ บุคลากรมีแนวโน้มที่จะแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่างๆ ($\bar{x} = 3.77$, S.D. = 0.72) และบุคลากรเห็นด้วยว่าหน่วยงานมีแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสมต่อการค้นหาและพัฒนาความรู้ ($\bar{x} = 3.64$, S.D. = 0.78) อย่างไรก็ตาม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า บุคลากรมีความไม่แน่ใจว่าได้รับโอกาสอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเองหรือไม่ ($\bar{x} = 3.20$, S.D. = 0.88)

ตารางที่ 4.7

แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงาน

มิติที่ 6 Happy Soul (คุณธรรม)

6. Happy Soul (คุณธรรม)	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล	อันดับ
ท่านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม/ ศาสนา/ การให้ทาน	3.86	0.76	เห็นด้วย	4
ท่านปฏิบัติกิจตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบ	3.44	0.91	เห็นด้วย	5
ท่านยกโทษและให้อภัยอย่างจริงใจต่อผู้ที่น่ากษิต	3.89	0.65	เห็นด้วย	3
ท่านยอมรับและขอโทษในความผิดที่ทำหรือมีส่วนรับผิดชอบ	4.10	0.58	เห็นด้วย	2
ท่านตอบแทนผู้มีพระคุณ หรือผู้ที่ช่วยเหลือท่าน	4.30	0.62	เห็นด้วยอย่างมาก	1
ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคต่อบุคลากรภายในหน่วยงาน	3.34	0.91	ไม่แน่ใจ	6
หน่วยงานสามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้งภายในหน่วยงานด้วยความเป็นธรรม	3.15	0.79	ไม่แน่ใจ	7
รวม	3.73	0.47	เห็นด้วย	2

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงาน มิติที่ 6 Happy Soul (คุณธรรม) ของบุคลากรภาครัฐ กรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{x} = 3.73$, S.D.= 0.47) ซึ่งจัดอยู่ในอันดับที่ 2 เมื่อเปรียบเทียบกับค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความสุขในการทำงานทั้ง 9 มิติ

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย**มากที่สุด** 3 อันดับ พบว่าบุคลากรมีแนวโน้มที่จะตอบแทนผู้มีพระคุณ ($\bar{x} = 4.30$, S.D.= 0.62) รองลงมา คือ บุคลากรมีแนวโน้มที่จะยอมรับและขอโทษในความผิดที่ทำหรือมีส่วนรับผิดชอบ ($\bar{x} = 4.10$, S.D.= 0.58) และบุคลากรมีแนวโน้มที่จะยกโทษและให้อภัยอย่างจริงใจต่อผู้ที่น่ากษิต ($\bar{x} = 3.89$, S.D.= 0.65) อย่างไรก็ตาม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า บุคลากรมีความไม่แน่ใจว่าหน่วยงานสามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้งภายในหน่วยงานด้วยความเป็นธรรมหรือไม่ ($\bar{x} = 3.15$, S.D.= 0.79) และ ไม่แน่ใจว่าผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคต่อบุคลากรภายในหน่วยงานหรือไม่ ($\bar{x} = 3.34$, S.D.= 0.91)

ตารางที่ 4.8

แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงาน

มิติที่ 7 Happy Money (การรู้จักใช้เงิน)

7. Happy Money (การรู้จักใช้เงิน)	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล	อันดับ
ท่านรู้สึกว่าการผ่อนชำระหนี้สินต่างๆเป็นภาระ (5=ไม่เป็นภาระ, 1=เป็นภาระหนักที่สุด)	3.44	1.06	เห็นด้วย (เป็นภาระน้อย)	3
ท่านผ่อนชำระหนี้ตามกำหนดเวลาทุกครั้ง (5=ตรงเวลาทุกครั้ง, 1=ไม่ตรงเวลาทุกครั้ง)	4.59	0.75	เห็นด้วยอย่างมาก (ตรงเวลาทุกครั้ง)	1
ท่านมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือน (5=มีเก็บออมมากที่สุด, 1=ไม่มี/มีน้อยที่สุด)	2.47	0.91	ไม่เห็นด้วย (มีเพียงเล็กน้อย)	6
ค่าตอบแทนที่ได้รับเทียบกับรายจ่ายในแต่ละเดือน (5=รายจ่ายน้อยกว่ารายได้มาก, 1=รายจ่ายมากกว่า รายได้มาก)	2.98	0.97	ไม่แน่ใจ (รายได้พอๆกับ รายจ่าย)	5
รายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ได้รับมีความ เหมาะสมกับปริมาณงานหรือภารกิจที่ท่านปฏิบัติอยู่ (5=เหมาะสมมากที่สุด, 1=ไม่เหมาะสม)	2.99	0.81	ไม่แน่ใจ (เหมาะสมปานกลาง)	4
ท่านได้รับความสะดวกรวดเร็วในการใช้สิทธิ์เบิกค่า รักษาพยาบาลและค่าสวัสดิการต่างๆ	3.46	0.89	เห็นด้วย	2
รวม	3.32	0.59	ไม่แน่ใจ	6

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงาน มิติที่ 7 Happy Money (การรู้จักใช้เงิน) ของบุคลากรภาครัฐ กรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยภาพรวมอยู่ในระดับไม่แน่ใจ ($\bar{x} = 3.32$, S.D.= 0.59) ซึ่งจัดอยู่ในอันดับที่ 6 เมื่อเปรียบเทียบกับค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความสุขในการทำงานทั้ง 9 มิติ

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด 3 อันดับ พบว่าบุคลากร มีแนวโน้มที่จะมีเงินเก็บออมเพียงเล็กน้อยในแต่ละเดือน ($\bar{x} = 2.47$, S.D.= 0.91) รองลงมา คือ บุคลากรมีแนวโน้มที่จะมีรายได้พอๆกับรายจ่าย ($\bar{x} = 2.88$, S.D.= 1.38) และบุคลากรรู้สึกว่ารายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมปานกลางกับปริมาณงาน ($\bar{x} = 2.99$, S.D.= 0.81) อย่างไรก็ตามบุคลากรมีความเห็นด้วยว่าได้รับความสะดวกรวดเร็วในการใช้สิทธิ์เบิกค่ารักษาพยาบาลและค่าสวัสดิการต่างๆ ($\bar{x} = 3.46$, S.D.= 0.89)

ตารางที่ 4.9
แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงาน

มิติที่ 8 Happy Family (ครอบครัวดี)

8. Happy Family (ครอบครัวดี)	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล	อันดับ
ท่านมีเวลาให้กับครอบครัวเพียงพอ	3.36	0.89	ไม่แน่ใจ	4
ท่านทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัว (เช่น ออกกำลังกาย ไปทำบุญ ไปซื้อของ เป็นต้น)	3.32	0.96	ไม่แน่ใจ	5
ท่านรู้สึกมีความสุขกับครอบครัวของท่าน	4.20	0.76	เห็นด้วย	1
การทำงานเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว (5=ไม่เป็นอุปสรรค, 1=เป็นอุปสรรคมากที่สุด)	4.07	0.95	เห็นด้วย (เป็นอุปสรรคเล็กน้อย)	2
ท่านสามารถจัดสรรเวลาได้อย่างเหมาะสม	3.57	0.77	เห็นด้วย	3
รวม	3.70	0.64	เห็นด้วย	3

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงาน มิติที่ 8 Happy Family (ครอบครัวดี) ของบุคลากรภาครัฐ กรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{x} = 3.70$, S.D.= 0.64) ซึ่งจัดอยู่ในอันดับที่ 3 เมื่อเปรียบเทียบกับค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความสุขในการทำงานทั้ง 9 มิติ

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย**มากที่สุด** 3 อันดับ พบว่าบุคลากรมีแนวโน้มที่จะมีความสุขกับครอบครัว ($\bar{x} = 4.20$, S.D.= 0.76) รองลงมา คือ บุคลากรรู้สึกว่าการทำงานเป็นอุปสรรคเพียงเล็กน้อยต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว ($\bar{x} = 4.07$, S.D.= 0.95) และบุคลากรมีแนวโน้มที่จะจัดสรรเวลาได้อย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 3.57$, S.D.= 0.77) อย่างไรก็ตาม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า บุคลากรมีความไม่แน่ใจว่าได้ทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัวอย่างเพียงพอหรือไม่ ($\bar{x} = 3.32$, S.D.= 0.96) และ ไม่แน่ใจว่ามีเวลาให้กับครอบครัวเพียงพอหรือไม่ ($\bar{x} = 3.36$, S.D.= 0.89)

ตารางที่ 4.10
แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงาน

มิติที่ 9 Happy Work-Life (การงานดี)

9. Happy Work-Life (การงานดี)	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล	อันดับ
หน่วยงานมีการจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้มีความเหมาะสม และส่งเสริมบรรยากาศการทำงาน	3.18	0.81	ไม่แน่ใจ	6
หน่วยงานจัดสวัสดิการเพื่อส่งเสริมสุขภาพได้เหมาะสมกับความต้องการ	2.94	0.80	ไม่แน่ใจ	9
ท่านมีความสุขกับผลการปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย	3.50	0.68	เห็นด้วย	3
ท่านได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตาม พรบ.ข้าราชการ 2551 จากองค์กรของท่าน	3.43	0.75	เห็นด้วย	4
ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น / เลื่อนตำแหน่ง อย่างเหมาะสม	3.27	0.81	ไม่แน่ใจ	5
ท่านรู้สึกว่าการงานของท่านมีความมั่นคง	3.67	0.90	เห็นด้วย	1
ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความคุ้มค่ากับความเสี่ยงที่อาจเกิดจากการทำงาน (เช่น ถูกฟ้องร้อง ได้รับอันตราย)	2.89	0.86	ไม่แน่ใจ	10
ท่านรู้สึกว่าการงานที่มีความท้าทายและช่วยให้คุณได้เรียนรู้ และมีประสบการณ์มากขึ้น	3.60	0.75	เห็นด้วย	2
ถ้าท่านมีโอกาสเปลี่ยนสถานที่ทำงานหรือหน่วยงาน (5=ไม่ไปแน่นอน, 1=ไปแน่นอน/ไปทันที)	3.03	0.97	ไม่แน่ใจ	8
ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในข้อเสนอแนะกับผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน	3.16	0.89	ไม่แน่ใจ	7
รวม	3.27	0.53	ไม่แน่ใจ	7

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงาน มิติที่ 9 Happy Work-Life (การงานดี) ของบุคลากรภาครัฐ กรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยภาพรวมอยู่ในระดับไม่แน่ใจ ($\bar{x} = 3.27$, S.D. = 0.53) ซึ่งจัดอยู่ในอันดับที่ 7 เมื่อเปรียบเทียบกับค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความสุขในการทำงานทั้ง 9 มิติ

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด 3 อันดับ พบว่าบุคลากรไม่แน่ใจว่าค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความคุ้มค่ากับความเสี่ยงที่อาจเกิดจากการทำงานหรือไม่ ($\bar{x} = 2.89$, S.D.= 0.86) รองลงมา คือ บุคลากรไม่แน่ใจว่าหน่วยงานจัดสวัสดิการเพื่อส่งเสริมสุขภาพได้เหมาะสมกับความต้องการหรือไม่ ($\bar{x} = 2.94$, S.D.= 0.80) และบุคลากรไม่แน่ใจว่าหากมีโอกาสเปลี่ยนสถานที่ทำงานหรือหน่วยงานจะไปหรือไม่ ($\bar{x} = 3.03$, S.D.= 0.97) อย่างไรก็ตาม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า บุคลากรมีความเห็นด้วยว่าอาชีพการงานของท่านมีความมั่นคง ($\bar{x} = 3.97$, S.D.= 0.90)

4.1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์กร

การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรภาครัฐ กรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐานเพื่อหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ทั้งนี้ได้ทำการแปลความหมายระดับความคิดเห็นโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น ตามเกณฑ์ของเบสท์ โดยจัดระดับค่าเฉลี่ยออกเป็นช่วงดังนี้

$$\text{ช่วงการวัด} = \frac{\text{ค่าคะแนนสูงสุด} - \text{ค่าคะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

สำหรับข้อคำถามข้อที่ 1-5 ซึ่งเป็นแบบสอบถามตามแบบมาตรวัดลิเคิร์ต (Likert Scale) ทั้งหมด 5 ระดับ

$$\text{แทนค่าได้ดังนี้} = \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างมาก
ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20	หมายถึง	เห็นด้วย
ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างมาก

สำหรับข้อคำถามที่ 6 เรื่องภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรซึ่งเป็นแบบสอบถามตามแบบมาตรวัดลิเคิร์ต (Likert Scale) ทั้งหมด 10 ระดับ

$$\text{แทนค่าได้ดังนี้} = \frac{10 - 1}{5} = 1.80$$

ค่าเฉลี่ย 8.21 – 10.00	หมายถึง	ผูกพันมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 6.41 – 8.20	หมายถึง	ผูกพันมาก
ค่าเฉลี่ย 4.61 – 6.40	หมายถึง	ผูกพันปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 2.81 – 4.60	หมายถึง	ผูกพันน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 2.80	หมายถึง	ผูกพันน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.11

แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล	อันดับ
1. การปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทและคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเหนือส่วนตัว	3.99	0.66	เห็นด้วย	1
2. การได้รับสวัสดิการและการดูแลจากองค์กรเป็นอย่างดี	3.26	0.77	ไม่แน่ใจ	5
3. การทำงานอย่างมี “ความสุข”	3.41	0.71	เห็นด้วย	3
4. ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	3.76	0.75	เห็นด้วย	2
5. ความรู้สึกว่ามีค่าสำคัญต่อหน่วยงาน	3.33	0.77	ไม่แน่ใจ	4
รวม (1-5)	3.55	0.78	เห็นด้วย	
6. ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	6.81	1.94	ผูกพันมาก	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรภาครัฐ กรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยภาพรวมจากข้อคำถามที่ 1-5 อยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{x} = 3.55$, S.D.= 0.78) นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาเฉพาะข้อคำถามที่ 6 ซึ่งวัดภาพรวมระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยใช้มาตรวัดลิเคิร์ต (Likert Scale) ทั้งหมด 10 ระดับ พบว่าบุคลากรระดับความผูกพันต่อองค์กร กรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอยู่ในระดับผูกพันมาก ($\bar{x} = 6.81$, S.D.= 1.94)

เมื่อพิจารณาข้อคำถามที่ 1-5 เป็นรายข้อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย**มากที่สุด** 3 อันดับ พบว่าบุคลากรมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทและคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเหนือส่วนตัว ($\bar{x} = 3.99$, S.D.= 0.66) รองลงมา คือ บุคลากรมีภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ($\bar{x} = 3.76$, S.D.= 0.75) และบุคลากรทำงานอย่างมี “ความสุข” ($\bar{x} = 3.41$, S.D.= 0.71) อย่างไรก็ตาม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า บุคลากรมีความไม่แน่ใจว่าได้รับสวัสดิการและการดูแลจากองค์กรเป็นอย่างดีหรือไม่ ($\bar{x} = 3.26$, S.D.= 0.77) และ ไม่แน่ใจว่ามีความสำคัญต่อหน่วยงาน หรือไม่ ($\bar{x} = 3.33$, S.D.= 0.77)

4.2 ส่วนที่ 2: การทดสอบสมมติฐาน

4.2.1 สมมติฐานการวิจัยที่ 1: ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีระดับความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดองค์กรแห่งความสุขของที่แตกต่างกัน

4.2.1.1 สมมติฐานการวิจัยที่ 1.1: เพศที่ต่างกันของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีระดับความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดองค์กรแห่งความสุขที่ต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มเป็นอิสระกัน (Independent t-test) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อพบว่า ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.12

แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าสถิติของความสุขในการทำงาน จำแนกตามเพศ

ความสุขในการทำงาน	เพศชาย (n=186)		เพศหญิง (n=295)		t	Sig.
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.		
HappyBody	3.360	0.590	3.620	0.386	-5.335	0.000
HappyHeart	3.770	0.500	3.850	0.448	-1.685	0.093
HappySociety	3.640	0.484	3.740	0.511	-2.054	0.041
HappyRelax	3.090	0.630	3.210	0.576	-2.148	0.032
HappyBrain	3.590	0.520	3.680	0.481	-1.853	0.065
HappySoul	3.660	0.484	3.770	0.448	-2.482	0.013
HappyMoney	3.150	0.598	3.420	0.560	-4.999	0.000
HappyFamily	3.610	0.618	3.770	0.652	-2.697	0.007
HappyWorklife	3.200	0.536	3.300	0.517	-2.027	0.043

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า เพศที่ต่างกันของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีระดับความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดองค์การแห่งความสุขที่ต่างกันในด้าน HappyBody ($t = -5.335, P = 0.000$), HappySociety ($t = -2.054, P = 0.041$), HappyRelax ($t = -2.148, P = 0.032$), HappySoul ($t = -2.482, P = 0.013$), HappyMoney ($t = -4.999, P = 0.000$), HappyFamily ($t = -2.697, P = 0.007$) และ HappyWorklife ($t = -2.027, P = 0.043$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยพบว่าบุคลากรเพศหญิงมีแนวโน้มที่จะมีระดับความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดองค์การแห่งความสุขในด้านดังกล่าวสูงกว่าบุคลากรเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปได้ว่า เพศที่ต่างกันของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีระดับความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดองค์การแห่งความสุขในด้าน HappyBody HappySociety HappyRelax HappySoul HappyMoney HappyFamily และHappyWorklife ที่แตกต่างกัน

4.2.1.2 สมมติฐานการวิจัยที่ 1.2: อายุที่ต่างกันของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีระดับความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดองค์การแห่งความสุขของที่แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก เมื่อพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.13

แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าสถิติของความสุขในการทำงาน จำแนกตามอายุ

ความสุขในการ ทำงาน	อายุ ต่ำกว่า 25 ปี		อายุ 25-35 ปี		อายุ 36-45 ปี		อายุ มากกว่า 46 ปี		F	Sig.
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.		
HappyBody	3.730	0.404	3.480	0.469	3.530	0.471	3.540	0.526	0.617	0.604
HappyHeart	3.830	0.551	3.870	0.450	3.740	0.451	3.840	0.494	1.969	0.118
HappySociety	4.000	0.721	3.770	0.462	3.620	0.523	3.710	0.510	2.520	0.057
HappyRelax	3.530	0.503	3.170	0.576	3.100	0.604	3.210	0.615	1.278	0.281
HappyBrain	3.600	0.800	3.660	0.448	3.650	0.464	3.630	0.557	0.122	0.947
HappySoul	3.910	0.641	3.750	0.440	3.660	0.478	3.750	0.472	1.298	0.274
HappyMoney	3.530	0.252	3.190	0.488	3.260	0.563	3.460	0.656	6.611	0.000
HappyFamily	4.470	0.503	3.650	0.625	3.670	0.655	3.760	0.644	2.410	0.066
HappyWorklife	3.300	0.721	3.210	0.486	3.160	0.513	3.390	0.544	6.256	0.000

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า อายุที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีระดับความสุขในการทำงานตามแนวคิดองค์การแห่งความสุขที่แตกต่างกันในด้าน HappyMoney ($F = 6.611$, $Sig. = 0.000$) และ HappyWorklife ($F = 6.256$, $Sig. = 0.000$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยพบว่าบุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีแนวโน้มที่จะมีระดับความสุขในการทำงานตามแนวคิดองค์การแห่งความสุขในด้าน HappyMoney สูงกว่าบุคลากรกลุ่มอื่น นอกจากนี้ยังพบว่าบุคลากรที่มีอายุมากกว่า 46 ปี มีแนวโน้มที่จะมีระดับความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดองค์การแห่งความสุขในด้าน HappyWorklife สูงกว่าบุคลากรกลุ่มอื่น

สรุปได้ว่า อายุที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีระดับความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดองค์การแห่งความสุขในด้าน HappyMoney และ HappyWorklife ที่แตกต่างกัน

4.2.1.3 สมมติฐานการวิจัยที่ 1.3: สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีระดับความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดองค์การแห่งความสุขของที่แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก เมื่อพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.14

แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าสถิติของความสุขในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส

ความสุข ในการทำงาน	โสด		แต่งงานและ อยู่ร่วมกัน		แต่งงานแต่ ไม่ได้อยู่ร่วมกัน		อยู่ร่วมกันโดย ไม่ได้แต่งงาน		หม้าย		หย่า/ แยกทาง		ไม่ประสงค์ จะให้ข้อมูล		F	Sig.
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.		
HappyBody	3.55	0.49	3.54	0.48	3.35	0.52	2.90	0.43	3.54	0.57	3.40	0.47	3.45	0.51	2.423	0.026
HappyHeart	3.81	0.46	3.85	0.47	3.84	0.51	3.53	0.66	3.86	0.79	3.91	0.34	3.58	0.56	1.373	0.224
HappySociety	3.68	0.50	3.75	0.49	3.80	0.49	3.80	0.34	3.68	0.54	3.74	0.68	3.49	0.50	0.973	0.443
HappyRelax	3.18	0.61	3.16	0.61	3.08	0.35	3.07	0.47	3.28	0.96	3.21	0.55	2.91	0.57	0.703	0.647
HappyBrain	3.63	0.50	3.72	0.51	3.42	0.45	3.33	0.24	3.52	0.54	3.63	0.51	3.58	0.47	1.791	0.099
HappySoul	3.73	0.47	3.73	0.46	3.87	0.46	3.40	0.49	3.89	0.24	3.71	0.45	3.60	0.55	1.063	0.384
HappyMoney	3.36	0.55	3.33	0.66	3.01	0.52	2.95	0.78	3.18	0.66	3.19	0.62	3.19	0.33	1.7	0.119
HappyFamily	3.61	0.68	3.89	0.54	3.49	0.73	3.60	0.59	3.80	0.85	3.67	0.70	3.67	0.58	3.464	0.002
HappyWorklife	3.22	0.52	3.34	0.53	3.29	0.46	3.00	0.58	3.36	0.87	3.43	0.51	3.15	0.45	1.451	0.193

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีระดับความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดองค์การแห่งความสุขที่แตกต่างกันในด้าน HappyBody (F = 2.423, Sig. = 0.026) และ HappyFamily (F = 3.464, Sig. = 0.002) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยพบว่าบุคลากรที่มีสถานะอยู่ร่วมกันโดยไม่ได้แต่งงานมีแนวโน้มที่จะมีระดับความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดองค์การแห่งความสุขในด้าน HappyBody ต่ำกว่าบุคลากรกลุ่มอื่น นอกจากนี้ยังพบว่า บุคลากรที่มีสถานะแต่งงานและอยู่ร่วมกัน มีแนวโน้มที่จะมีระดับความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดองค์การแห่งความสุขในด้าน HappyFamily สูงกว่าบุคลากรกลุ่มอื่น

สรุปได้ว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีระดับความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดองค์การแห่งความสุข ในด้าน HappyBody และ HappyFamily ที่แตกต่างกัน

4.2.1.4 สมมติฐานการวิจัยที่ 1.4: ระดับการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีระดับความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดองค์การแห่งความสุขของที่แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก เมื่อพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.15

แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าสถิติของความสุขในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ความสุขในการทำงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		ปริญญาโท		ปริญญาเอก		F	Sig.
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.		
HappyBody	3.400	0.610	3.500	0.484	3.610	0.427	3.600	0.417	3.717	0.012
HappyHeart	3.810	0.506	3.820	0.470	3.830	0.462	3.790	0.427	0.106	0.957
HappySociety	3.700	0.511	3.730	0.482	3.690	0.495	3.600	0.611	0.804	0.492
HappyRelax	3.170	0.570	3.120	0.586	3.220	0.616	3.230	0.667	1.002	0.392
HappyBrain	3.470	0.571	3.610	0.468	3.730	0.473	3.870	0.449	8.115	0.000
HappySoul	3.690	0.501	3.730	0.444	3.750	0.457	3.700	0.530	0.384	0.765
HappyMoney	3.070	0.568	3.230	0.577	3.510	0.546	3.620	0.529	16.596	0.000
HappyFamily	3.710	0.657	3.680	0.648	3.700	0.651	3.800	0.574	0.341	0.796
HappyWorklife	3.290	0.458	3.220	0.521	3.300	0.581	3.320	0.476	0.872	0.456

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ระดับการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีระดับความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดองค์การแห่งความสุขที่แตกต่างกันในด้าน HappyBody ($F = 3.717$, $Sig. = 0.012$) HappyBrain ($F = 8.115$, $Sig. = 0.000$) และ HappyMoney ($F = 16.596$, $Sig. = 0.000$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยพบว่าบุคลากรที่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโทและปริญญาเอกมีแนวโน้มที่จะมีระดับความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดองค์การแห่งความสุขในด้าน HappyBody สูงกว่าบุคลากรกลุ่มอื่น นอกจากนี้ยังพบว่า ระดับการศึกษาที่สูงขึ้นของบุคลากรมีแนวโน้มที่จะมีระดับความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดองค์การแห่งความสุขในด้าน HappyBrain และ HappyMoney ที่สูงขึ้นด้วย โดยบุคลากรที่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาเอกมีแนวโน้มที่จะมีระดับความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดองค์การแห่งความสุขในด้าน HappyBrain และ HappyMoney สูงกว่าบุคลากรกลุ่มอื่น

สรุปได้ว่า ระดับการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีระดับความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดองค์การแห่งความสุข ในด้าน HappyBody HappyBrain และ HappyMoney ที่แตกต่างกัน

4.2.1.5 สมมติฐานการวิจัยที่ 1.5: ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีระดับความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดองค์การแห่งความสุขของที่แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก เมื่อพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.16

แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าสถิติของความสุขในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ความสุขในการทำงาน	ข้าราชการประจำ		ลูกจ้างประจำ		พนักงานราชการ		F	Sig.
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.		
HappyBody	3.560	0.448	3.320	0.536	3.510	0.549	5.701	0.004
HappyHeart	3.810	0.453	3.730	0.504	3.880	0.489	2.025	0.133
HappySociety	3.690	0.507	3.630	0.483	3.770	0.495	1.904	0.150
HappyRelax	3.160	0.622	3.120	0.586	3.190	0.552	0.273	0.761
HappyBrain	3.710	0.483	3.370	0.533	3.610	0.478	11.644	0.000
HappySoul	3.720	0.459	3.600	0.463	3.810	0.470	3.997	0.019
HappyMoney	3.430	0.583	3.040	0.583	3.170	0.535	16.790	0.000
HappyFamily	3.700	0.627	3.660	0.659	3.740	0.678	0.292	0.747
HappyWorklife	3.310	0.542	3.340	0.473	3.140	0.491	5.255	0.006

จากตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีระดับความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดองค์การแห่งความสุขที่แตกต่างกันในด้าน HappyBody (F = 5.701, Sig. = 0.004), HappyBrain (F = 11.644, Sig. = 0.000), HappySoul (F = 3.997, Sig. = 0.019), HappyMoney (F = 16.790, Sig. = 0.000) และ HappyWorklife (F = 5.255, Sig. = 0.006) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยพบว่าลูกจ้างประจำมีแนวโน้มที่จะมีระดับความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดองค์การแห่งความสุขในด้าน HappyBody ต่ำกว่าบุคลากรกลุ่มอื่น ส่วนข้าราชการประจำมีแนวโน้มที่จะมีระดับความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดองค์การแห่งความสุขในด้าน HappyBrain และ HappyMoney สูงกว่าบุคลากรกลุ่มอื่น ในขณะที่พนักงานราชการมีแนวโน้มที่จะมีระดับความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดองค์การแห่งความสุขในด้าน HappySoul สูงกว่าบุคลากรกลุ่มอื่น แต่ในด้าน HappyWorklife ต่ำกว่าบุคลากรกลุ่มอื่น

สรุปได้ว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีระดับความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดองค์การแห่งความสุขในด้าน HappyBody HappyBrain HappySoul HappyMoney และ HappyWorklife ที่แตกต่างกัน

4.2.1.6 สมมติฐานการวิจัยที่ 1.6: ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบันที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีระดับความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดองค์การแห่งความสุขของที่แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก เมื่อพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.17

แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าสถิติของความสุขในการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบัน

ความสุขในการทำงาน	ต่ำกว่า 2 ปี		2-10 ปี		11-20 ปี		21-30 ปี		มากกว่า 30 ปี		F	Sig.
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.		
HappyBody	3.600	0.473	3.490	0.474	3.530	0.474	3.500	0.568	3.580	0.420	0.846	0.497
HappyHeart	3.880	0.394	3.860	0.472	3.720	0.459	3.810	0.481	3.890	0.523	1.980	0.096
HappySociety	3.840	0.444	3.730	0.495	3.620	0.519	3.660	0.542	3.770	0.419	2.325	0.056
HappyRelax	3.310	0.541	3.120	0.582	3.100	0.604	3.130	0.648	3.370	0.546	2.881	0.022
HappyBrain	3.760	0.464	3.610	0.462	3.630	0.488	3.630	0.552	3.680	0.549	1.081	0.365
HappySoul	3.830	0.450	3.780	0.451	3.590	0.479	3.700	0.477	3.810	0.401	3.989	0.003
HappyMoney	3.330	0.489	3.180	0.525	3.260	0.589	3.430	0.620	3.630	0.680	7.029	0.000
HappyFamily	3.750	0.641	3.630	0.664	3.740	0.638	3.700	0.623	3.810	0.633	0.999	0.408
HappyWorklife	3.340	0.501	3.180	0.471	3.180	0.491	3.350	0.597	3.500	0.546	5.460	0.000

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบันที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีระดับความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดองค์การแห่งความสุขที่แตกต่างกันในด้าน HappyRelax (F = 2.881, Sig. = 0.022), HappySoul (F = 3.989, Sig. = 0.003), HappyMoney (F = 7.029, Sig. = 0.000) และ HappyWorklife (F = 5.460, Sig. = 0.000) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยพบว่าบุคลากรกลุ่มที่มีอายุงานต่ำกว่า 2 ปี และ กลุ่มที่มีอายุงานมากกว่า 30 ปีมีแนวโน้มที่จะมีระดับความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดองค์การแห่งความสุขในด้าน HappyRelax และ HappySoul สูงกว่าบุคลากรกลุ่มอื่น นอกจากนี้ยังพบว่า บุคลากรกลุ่มที่มีอายุงานมากกว่า 30 ปีมีแนวโน้มที่จะมีระดับความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดองค์การแห่งความสุขในด้าน HappyMoney และ HappyWorklife สูงกว่าบุคลากรกลุ่มอื่นอีกด้วย

สรุปได้ว่า ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบันที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีระดับความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดองค์การแห่งความสุข ในด้าน HappyRelax HappySoul HappyMoney และ HappyWorklife ที่แตกต่างกัน

4.2.1.7 สมมติฐานการวิจัยที่ 1.7: รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีระดับความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดองค์การแห่งความสุขของที่แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก เมื่อพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.18

แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าสถิติของความสุขในการทำงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ความสุขในการทำงาน	< 15,000 บาท		15,001-20,000 บาท		20,001-30,000 บาท		30,001-40,000 บาท		40,001-50,000 บาท		> 50,000 บาท		F	Sig.
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.		
HappyBody	3.540	0.566	3.500	0.484	3.430	0.519	3.650	0.444	3.690	0.424	3.580	0.378	3.363	0.005
HappyHeart	4.030	0.377	3.800	0.491	3.790	0.463	3.780	0.459	3.810	0.439	3.970	0.514	2.303	0.044
HappySociety	3.920	0.422	3.750	0.494	3.640	0.508	3.630	0.503	3.770	0.578	3.790	0.403	2.611	0.024
HappyRelax	3.200	0.568	3.160	0.611	3.070	0.580	3.230	0.640	3.230	0.552	3.410	0.592	2.433	0.034
HappyBrain	3.750	0.546	3.540	0.486	3.600	0.478	3.660	0.499	3.830	0.470	3.880	0.508	4.348	0.001
HappySoul	3.800	0.441	3.710	0.495	3.700	0.460	3.670	0.419	3.820	0.482	3.880	0.458	1.689	0.136
HappyMoney	3.050	0.488	3.150	0.521	3.170	0.563	3.490	0.528	3.690	0.501	4.020	0.369	25.63	0.000
HappyFamily	3.740	0.564	3.650	0.685	3.660	0.634	3.780	0.620	3.700	0.655	3.920	0.633	1.397	0.224
HappyWorklife	3.230	0.499	3.220	0.516	3.180	0.507	3.290	0.446	3.510	0.555	3.570	0.628	5.725	0.000

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีระดับความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดองค์การแห่งความสุขที่แตกต่างกันในด้าน HappyBody ($F = 3.363$, Sig. = 0.005), HappyHeart ($F = 2.303$, Sig. = 0.044), HappySociety ($F = 2.611$, Sig. = 0.024), HappyRelax ($F = 2.433$, Sig. = 0.034), HappyBrain ($F = 4.348$, Sig. = 0.001), HappyMoney ($F = 25.634$, Sig. = 0.000) และ HappyWorklife ($F = 5.725$, Sig. = 0.000) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยพบว่าบุคลากรกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 20,001-30,000 บาท มีแนวโน้มที่จะมีระดับความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดองค์การแห่งความสุขในด้าน HappyBody ต่ำกว่าบุคลากรกลุ่มอื่น ในขณะที่บุคลากรกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท มีแนวโน้มที่จะมีระดับความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดองค์การแห่งความสุขในด้าน HappyHeart และ HappySociety สูงกว่าบุคลากรกลุ่มอื่น

บุคลากรกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนสูงมีแนวโน้มที่จะมีระดับความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดองค์การแห่งความสุขในด้าน HappyMoney สูงกว่าบุคลากรกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำ นอกจากนี้ยังพบว่า บุคลากรกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 40,001-50,000 บาท และ มากกว่า 50,000 บาท มีแนวโน้มที่จะมีระดับความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดองค์การแห่งความสุขในด้าน HappyBrain และ HappyWorklife สูงกว่าบุคลากรกลุ่มอื่น โดยบุคลากรกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 50,000 บาท ยังมีแนวโน้มที่จะมีระดับความสุขในด้าน HappyRelax สูงกว่าบุคลากรกลุ่มอื่นอีกด้วย

สรุปได้ว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีระดับความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดองค์การแห่งความสุขในด้าน HappyBody, HappyHeart, HappySociety, HappyRelax, HappyBrain, HappyMoney, และ HappyWorklife ที่แตกต่างกัน

4.2.2 สมมติฐานการวิจัยที่ 2: ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ในด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบัน และ รายได้ต่อเดือน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

4.2.2.1 สมมติฐานการวิจัยที่ 2.1: เพศที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม เป็นอิสระกัน (Independent t-test) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อพบว่า ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.19

แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าสถิติของความผูกพันต่อองค์กร

จำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์กร	เพศชาย (n=186)		เพศหญิง (n=295)		t	Sig.
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.		
การปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท	3.979	0.673	4.000	0.644	-0.347	0.729
การได้รับสวัสดิการ	3.199	0.791	3.292	0.758	-1.271	0.205
การทำงานอย่างมี “ความสุข”	3.419	0.754	3.397	0.682	0.334	0.739
ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	3.731	0.766	3.773	0.733	-0.591	0.555
ความรู้สึกรู้สึกว่ามีความสำคัญต่อองค์กร	3.360	0.802	3.312	0.754	0.659	0.510
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	6.795	2.008	6.820	1.904	-0.139	0.889

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า เพศที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน ภายใต้ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สรุปได้ว่า เพศที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

4.2.2.2 สมมติฐานการวิจัยที่ 2.2: อายุที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก เมื่อพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.20

แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าสถิติของความผูกพันต่อองค์กร

จำแนกตามอายุ

ความผูกพันต่อองค์กร	ต่ำกว่า 25 ปี		25-35 ปี		36-45 ปี		มากกว่า 46 ปี		F	Sig.
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.		
การปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท	4.000	1.000	3.994	0.600	3.891	0.672	4.064	0.677	0.186	0.135
การได้รับสวัสดิการ	3.333	0.577	3.136	0.793	3.153	0.766	3.428	0.732	5.286	0.001
การทำงานอย่างมี “ความสุข”	3.667	0.577	3.409	0.673	3.285	0.685	3.487	0.750	2.292	0.077
ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	4.333	0.577	3.818	0.671	3.606	0.808	3.808	0.744	3.151	0.025
ความรู้สึกรู้สึกว่ามีความสำคัญต่อองค์กร	4.333	1.155	3.318	0.720	3.204	0.796	3.417	0.774	3.763	0.011
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	4.667	3.215	6.649	1.728	6.445	2.111	7.247	1.878	6.539	0.000

จากตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า อายุที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันในด้าน การได้รับสวัสดิการ ($F = 5.286$, $Sig. = 0.001$) ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ($F = 3.151$, $Sig. = 0.025$) และ ความรู้สึกว่ามีค่าสำคัญต่อองค์กร ($F = 3.763$, $Sig. = 0.011$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ยังพบว่า อายุที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมที่แตกต่างกัน ($F = 6.539$, $Sig. = 0.000$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยพบว่าบุคลากรที่มีอายุมากกว่า 46 ปี มีแนวโน้มที่จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านการได้รับสวัสดิการ และ ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมที่สูงกว่าบุคลากรกลุ่มอื่น ในขณะที่บุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีแนวโน้มที่จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และ ความรู้สึกว่ามีค่าสำคัญต่อองค์กรสูงกว่าบุคลากรกลุ่มอื่น แต่กลับมีแนวโน้มที่จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมที่ต่ำกว่าบุคลากรกลุ่มอื่นอย่างมีนัยสำคัญ

สรุปได้ว่า อายุที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านการได้รับสวัสดิการ ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความรู้สึกว่ามีค่าสำคัญต่อองค์กร และ ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ที่แตกต่างกัน

4.2.2.3 สมมติฐานการวิจัยที่ 2.3: สถานภาพสมรสที่ต่างกันของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก เมื่อพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.21

แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าสถิติของความผูกพันต่อองค์กร

จำแนกตามสถานภาพสมรส

ความสุขในการ ทำงาน	โสด		แต่งงานและอยู่ร่วมกัน		แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ร่วมกัน		อยู่ร่วมกันโดยไม่ได้แต่งงาน		หม้าย		หย่า/ แยกทาง		ไม่ประสงค์จะให้ข้อมูล		F	Sig.
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.		
การปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท	3.989	0.652	3.968	0.637	4.177	0.529	4.167	0.753	4.000	0.707	4.167	0.618	3.824	0.951	1.730	0.625
การได้รับสวัสดิการ	3.183	0.771	3.340	0.749	3.412	0.618	2.500	0.837	3.600	0.894	3.444	0.922	3.412	0.712	2.268	0.036
การทำงานอย่างมี “ความสุข”	3.359	0.679	3.397	0.733	3.706	0.686	3.333	0.516	4.000	1.000	3.889	0.583	3.235	0.831	2.916	0.008
ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	3.725	0.733	3.782	0.703	3.824	0.728	3.667	0.817	3.600	1.517	4.222	0.732	3.529	0.943	1.630	0.137
ความรู้สึกว่ามีค่าสำคัญต่อองค์กร	3.309	0.778	3.372	0.755	3.529	0.624	3.000	1.095	3.000	1.225	3.500	0.707	3.118	0.781	0.990	0.431
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	6.613	1.957	7.090	1.836	7.177	1.510	6.333	1.211	6.800	3.347	7.889	1.410	5.941	2.585	2.695	0.014

จากตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า สถานภาพสมรสที่ต่างกันของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกันในการด้านการได้รับสวัสดิการ ($F = 2.268$, $Sig. = 0.036$) และ ด้านการทำงานอย่างมี “ความสุข” ($F = 2.916$, $Sig. = 0.008$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ยังพบว่า สถานภาพสมรสที่ต่างกันของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมที่ต่างกัน ($F = 2.695$, $Sig. = 0.014$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อีกด้วย

โดยพบว่าบุคลากรที่มีสถานะอยู่ร่วมกันโดยไม่ได้แต่งงานมีแนวโน้มที่จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านการได้รับสวัสดิการต่ำกว่าบุคลากรกลุ่มอื่น ในขณะที่ บุคลากรที่มีสถานะหม้าย และ หย่า/แยกทาง มีแนวโน้มที่จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านการทำงานอย่างมี “ความสุข” สูงกว่าบุคลากรกลุ่มอื่น นอกจากนี้บุคลากรกลุ่มที่มีสถานะ หย่า/แยกทาง นี้ยังมีแนวโน้มที่จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมที่สูงกว่าบุคลากรกลุ่มอื่นอย่างมีนัยสำคัญอีกด้วย

สรุปได้ว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านการได้รับสวัสดิการด้านการทำงานอย่างมี “ความสุข” และ ด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ที่แตกต่างกัน

4.2.2.4 สมมติฐานการวิจัยที่ 2.4: ระดับการศึกษาสูงสุดที่ต่างกันของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก เมื่อพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.22

แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าสถิติของความผูกพันต่อองค์กร

จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ความสุขในการทำงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		ปริญญาโท		ปริญญาเอก		F	Sig.
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.		
การปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท	4.024	0.711	3.962	0.687	4.035	0.606	3.925	0.526	0.553	0.646
การได้รับสวัสดิการ	3.369	0.724	3.203	0.786	3.248	0.769	3.325	0.797	1.049	0.370
การทำงานอย่างมี “ความสุข”	3.619	0.657	3.401	0.678	3.324	0.725	3.275	0.847	3.682	0.012
ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	3.845	0.720	3.793	0.691	3.717	0.805	3.525	0.816	1.995	0.114
ความรู้สึกรู้ว่ามีความสำคัญต่อองค์กร	3.369	0.773	3.297	0.774	3.352	0.759	3.350	0.834	0.245	0.865
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	7.108	1.821	6.793	1.926	6.710	1.925	6.650	2.316	0.876	0.454

จากตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ระดับการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันในด้านการทำงานอย่างมี “ความสุข” ($F = 3.682, \text{Sig.} = 0.012$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยพบว่า ระดับการศึกษาที่สูงขึ้นของบุคลากรมีแนวโน้มที่จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านการทำงานอย่างมี “ความสุข” ที่ลดลง โดยบุคลากรที่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาเอกมีแนวโน้มที่จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านการทำงานอย่างมี “ความสุข” ต่ำกว่าบุคลากรกลุ่มอื่นอย่างมีนัยสำคัญ

สรุปได้ว่า ระดับการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านการทำงานอย่างมี “ความสุข” ที่แตกต่างกัน

4.2.2.5 สมมติฐานการวิจัยที่ 2.5: ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่

ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก เมื่อพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.23

แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าสถิติของความผูกพันต่อองค์กร
จำแนกตามตำแหน่งงาน

ความสุขในการ ทำงาน	ข้าราชการประจำ		ลูกจ้างประจำ		พนักงานราชการ		F	Sig.
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.		
การปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท	4.023	0.612	3.981	0.747	3.921	0.711	1.098	0.335
การได้รับสวัสดิการ	3.305	0.743	3.434	0.747	3.064	0.817	6.061	0.003
การทำงานอย่างมี “ความสุข”	3.331	0.713	3.660	0.706	3.476	0.678	5.811	0.003
ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	3.689	0.771	3.906	0.714	3.857	0.678	3.495	0.031
ความรู้สึกรู้สึกว่ามีความสำคัญต่อองค์กร	3.331	0.779	3.415	0.663	3.294	0.801	0.460	0.631
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	6.725	2.023	7.173	1.654	6.865	1.848	1.248	0.288

จากตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันในด้าน การได้รับสวัสดิการ ($F = 6.061, \text{Sig.} = 0.003$) ด้านการทำงานอย่างมี “ความสุข” ($F = 5.811, \text{Sig.} = 0.003$) และ ด้านความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ($F = 3.495, \text{Sig.} = 0.031$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยพบว่า พนักงานราชการมีแนวโน้มที่จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านการได้รับสวัสดิการ ที่ต่ำกว่าบุคลากรกลุ่มอื่น อย่างไรก็ตามผลการวิเคราะห์พบว่า ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ มีแนวโน้มที่จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สูงกว่าข้าราชการ โดยกลุ่มลูกจ้างประจำยังมีแนวโน้มที่จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านการทำงานอย่างมี “ความสุข” ที่สูงกว่าบุคลากรกลุ่มอื่นอีกด้วย

สรุปได้ว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านการได้รับสวัสดิการ ด้านการทำงานอย่างมี “ความสุข” และ ด้านความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ที่แตกต่างกัน

4.2.2.6 สมมติฐานการวิจัยที่ 2.6: ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบันที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก เมื่อพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.24

แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าสถิติของความผูกพันต่อองค์กร
จำแนกตามระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบัน

ความสุขในการ ทำงาน	ต่ำกว่า 2 ปี		2-10 ปี		11-20 ปี		21-30 ปี		มากกว่า 30 ปี		F	Sig.
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.		
การปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท	4.018	0.668	3.956	0.680	3.920	0.600	3.991	0.651	4.261	0.648	2.448	0.046
การได้รับสวัสดิการ	3.439	0.824	3.108	0.754	3.133	0.762	3.336	0.726	3.652	0.706	6.602	0.000
การทำงานอย่างมี “ความสุข”	3.509	0.710	3.354	0.668	3.327	0.737	3.402	0.725	3.652	0.706	2.260	0.062
ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	3.947	0.692	3.747	0.740	3.628	0.746	3.748	0.754	3.891	0.767	2.179	0.070
ความรู้สึกรู้ว่ามีความสำคัญต่อองค์กร	3.404	0.704	3.266	0.777	3.230	0.802	3.439	0.716	3.457	0.862	1.728	0.143
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	6.456	1.833	6.690	1.788	6.504	2.217	7.196	1.835	7.533	1.854	4.040	0.003

จากตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบันที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันในด้านการปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท ($F = 2.448$, $Sig. = 0.046$) และ ด้านการได้รับสวัสดิการ ($F = 6.602$, $Sig. = 0.000$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ยังพบว่า ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบันที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมที่แตกต่างกัน ($F = 4.040$, $Sig. = 0.003$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อีกด้วย

โดยพบว่าบุคลากรกลุ่มที่มีอายุงานมากกว่า 30 ปีมีแนวโน้มที่จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านการปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท และ ด้านการได้รับสวัสดิการ ที่สูงกว่าบุคลากรกลุ่มอื่น นอกจากนี้ยังพบว่า บุคลากรกลุ่มที่มีอายุงานอยู่ระหว่าง 21-30 ปี และ บุคลากรกลุ่มที่มีอายุงานมากกว่า 30 ปี ยังมีแนวโน้มที่จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมที่สูงกว่าบุคลากรกลุ่มอื่นอย่างมีนัยสำคัญอีกด้วย

สรุปได้ว่า ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบันที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านการปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท ด้านการได้รับสวัสดิการ และ ด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ที่แตกต่างกัน

4.2.2.7 สมมติฐานการวิจัยที่ 2.7: รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่

ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก เมื่อพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.25

แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าสถิติของความผูกพันต่อองค์กร

จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ความสุขในการทำงาน	< 15,000 บาท		15,001-20,000 บาท		20,001-30,000 บาท		30,001-40,000 บาท		40,001-50,000 บาท		> 50,000 บาท		F	Sig.
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.		
การปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท	4.226	0.560	3.983	0.725	3.907	0.637	3.934	0.574	4.075	0.656	4.270	0.652	3.060	0.010
การได้รับสวัสดิการ	3.387	0.803	3.270	0.787	3.110	0.793	3.224	0.685	3.450	0.639	3.676	0.709	4.364	0.001
การทำงานอย่างมี "ความสุข"	3.548	0.850	3.452	0.679	3.341	0.685	3.316	0.657	3.475	0.784	3.568	0.801	1.364	0.236
ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	4.097	0.651	3.809	0.724	3.654	0.733	3.645	0.761	3.975	0.660	3.811	0.877	3.239	0.007
ความรู้สึกรู้สึกว่ามีความสำคัญต่อองค์กร	3.387	0.955	3.296	0.701	3.253	0.767	3.303	0.783	3.600	0.672	3.541	0.869	2.010	0.076
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	6.710	2.179	6.678	1.876	6.670	1.812	6.640	2.109	7.675	1.542	7.405	2.339	2.756	0.018

จากตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันในด้านการปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท ($F = 3.060$, $Sig. = 0.010$) ด้านการได้รับสวัสดิการ ($F = 4.364$, $Sig. = 0.001$) และ ด้านความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ($F = 3.239$, $Sig. = 0.007$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ยังพบว่า ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบันที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมที่แตกต่างกัน ($F = 2.756$, $Sig. = 0.018$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อีกด้วย

โดยพบว่าบุคลากรกลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท มีแนวโน้มที่จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านการปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท และ ด้านความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่สูงกว่าบุคลากรกลุ่มอื่น นอกจากนี้ยังพบว่า บุคลากรกลุ่มที่มีรายได้สูงกว่า 50,000 บาท มีแนวโน้มที่จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านการปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท และ ด้านการได้รับ

สวัสดิการที่สูงกว่าบุคลากรกลุ่มอื่น และสำหรับระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม พบว่าบุคลากรกลุ่มที่มีรายได้ระหว่าง 40,001-50,000 บาท และ กลุ่มที่มีรายได้สูงกว่า 50,000 บาท มีแนวโน้มที่จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมที่สูงกว่าบุคลากรกลุ่มอื่นอย่างมีนัยสำคัญ

สรุปได้ว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านการปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท ด้านการได้รับสวัสดิการ ด้านความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และ ด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ที่แตกต่างกัน

4.2.3 สมมติฐานการวิจัยที่ 3: ระดับความสุขในการทำงานตามแนวคิดองค์การแห่งความสุขของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความผูกพันต่อองค์กร

ผู้ทำการวิจัยได้ทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ทางสถิติ ด้วยการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) โดยสูตรของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และ เลือกใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 99% โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก เมื่อพบว่า ค่า p-value มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.01

โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าตั้งแต่ -1 ถึง 1 ค่าลบแสดงความสัมพันธ์ทางลบหรือทางตรงกันข้าม ค่าบวกแสดงความสัมพันธ์ทางบวกหรือทางเดียวกัน

$r = .50$ ถึง 1.00 หรือ $r = -.50$ ถึง -1.00 แปลความได้ว่า ข้อมูลมีความสัมพันธ์ในระดับสูง

$r = .30$ ถึง $.49$ หรือ $r = -.30$ ถึง $-.49$ แปลความได้ว่า ข้อมูลมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

$r = .10$ ถึง $.29$ หรือ $r = -.10$ ถึง $-.29$ แปลความได้ว่า ข้อมูลมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

ตารางที่ 4.26

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ความสุขในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร
HappyBody	.172** (.000)
HappyHeart	.381** (.000)
HappySociety	.436** (.000)
HappyRelax	.222** (.000)
HappyBrain	.324** (.000)
HappySoul	.347** (.000)
HappyMoney	.166** (.000)
HappyFamily	.217** (.000)
HappyWorklife	.521** (.000)

** แทนค่า $p < 0.01$, ค่าใน () คือ ค่า p-value

จากตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ค่า p-value ทั้งหมดมีค่าน้อยกว่าระดับความมีนัยสำคัญที่ 0.01 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 3 และสรุปว่าระดับความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดองค์การแห่งความสุขทั้ง 9 มิติ ของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 99%

เมื่อพิจารณาค่า r จำแนกรายมิติ พบว่า ระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ตามแนวคิดองค์การแห่งความสุข ในด้าน HappyBody, HappyRelax, HappyMoney, และ HappyFamily มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าอยู่ระหว่าง .10 ถึง .29 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ หากเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีความสุขในด้าน HappyBody, HappyRelax, HappyMoney, และ HappyFamily ที่มากขึ้น ก็จะส่งผลให้มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่มากขึ้นในระดับต่ำ

สำหรับด้าน HappyHeart, HappySociety, HappyBrain, และ HappySoul พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยค่าสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์ (r) มีค่าอยู่ระหว่าง .30 ถึง .49 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ หากเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีความสุขในด้าน HappyHeart, HappySociety, HappyBrain, และ HappySoul ที่มากขึ้น ก็จะส่งผลให้มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่มากขึ้นในระดับปานกลาง

สำหรับด้าน HappyWorklife พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าอยู่ระหว่าง .50 ถึง 1.00 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ หากเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีความสุขในด้าน HappyWorklife ที่มากขึ้น ก็จะส่งผลให้มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่มากขึ้นในระดับสูง



บทที่ 5

สรุปผลวิจัยและข้อเสนอแนะ

5.1 วัตถุประสงค์ในการวิจัย (Research objective)

5.1.1 เพื่อทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

5.1.2 เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานตามแนวคิดองค์การแห่งความสุขของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร

5.1.3 เพื่อนำเสนอแนวทางการจัดการบริหารการบุคลากร เพื่อส่งเสริมการสร้าง ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูลใน สำหรับการวิเคราะห์และสรุปผลการศึกษาในรูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยได้ทำการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และอ้างอิงแนวทางจากเครื่องมือสำรวจความสุขด้วยตนเอง (Happinometer) ที่ถูกพัฒนาขึ้นภายใต้ความร่วมมือของสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุน การสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล และศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ (NECTEC) โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

5.2.1 ส่วนที่ 1: ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

- (1) เพศ
- (2) อายุ
- (3) สถานภาพสมรส
- (4) ระดับการศึกษาสูงสุด
- (5) ตำแหน่งงาน
- (6) ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบัน
- (7) รายได้ต่อเดือน

5.2.2 ส่วนที่ 2: แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความสุขของ คนทำงานใน 9 มิติ

แบบสอบถามส่วนที่ 2 นี้เป็นคำถามที่ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แต่ละข้อคำถามมีระดับความคิดเห็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ซึ่งเป็นคำถามด้านคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน สามารถแบ่งออกเป็น 9 มิติ ดังต่อไปนี้

(1) Happy Body (สุขภาพดี) ประกอบด้วย 6 ตัวชี้วัด ได้แก่ การรับประทานอาหาร เวลาว่างในการออกกำลังกาย การสูบบุหรี่ การเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ ความพึงพอใจต่อสุขภาพกาย และ ความพึงพอใจต่อคุณภาพของร้านอาหารภายในองค์กร

(2) Happy Heart (น้ำใจงาม) ประกอบด้วย 9 ตัวชี้วัด ได้แก่ ความเอื้ออาทร ห่วงใยต่อคนรอบข้าง การช่วยเหลือแก่คนรอบข้าง การทำงานเป็นทีม บรรยากาศความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในที่ทำงาน การสื่อสารพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน การถ่ายทอดแลกเปลี่ยนประสบการณ์ทำงานระหว่างกัน ความเต็มใจและยินดีในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม การเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และ ความสามารถทำกิจกรรมที่มีประโยชน์ต่อสังคมได้ด้วยตนเอง

(3) Happy Society (สังคมดี) ประกอบด้วย 5 ตัวชี้วัด ได้แก่ ความสัมพันธ์อันดีกับคนในสังคม การปฏิบัติตามกฎระเบียบ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความสามารถในการขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน และ สภาพแวดล้อมของที่ทำงานทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน

(4) Happy Relax (การผ่อนคลาย) ประกอบด้วย 5 ตัวชี้วัด ได้แก่ ความพอเพียงในการพักผ่อน กิจกรรมพักผ่อนหย่อนใจ ความเครียด ความคาดหวัง และการจัดการกับปัญหา

(5) Happy Brain (การหาความรู้) ประกอบด้วย 5 ตัวชี้วัด ได้แก่ ความสนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ ความสนใจที่จะพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้า โอกาสในการอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงาน แห่่งเรียนรู้ภายในหน่วยงาน และ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของหน่วยงาน

(6) Happy Soul (คุณธรรม) ประกอบด้วย 7 ตัวชี้วัด ได้แก่ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม/ ศาสนา/ การให้ทาน การปฏิบัติกิจตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบ การยกโทษและให้อภัยอย่างจริงใจต่อผู้ที่สำนึกผิด การยอมรับและขอโทษ การตอบแทนผู้มีพระคุณ ผู้บังคับบัญชาให้ ความเสมอภาค และ การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งภายในหน่วยงานด้วยความเป็นธรรม

(7) Happy Money (การรู้จักใช้เงิน) ประกอบด้วย 6 ตัวชี้วัด ได้แก่ ภาระการผ่อนชำระหนี้สิน การผ่อนชำระหนี้ตามกำหนดเวลา เงินออม ความเพียงพอของค่าตอบแทนที่ได้รับ ค่าตอบแทนมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน และการใช้สิทธิ์เบิกค่ารักษาพยาบาลและค่าสวัสดิการ

(8) Happy Family (ครอบครัวดี) ประกอบด้วย 5 ตัวชี้วัด ได้แก่ เวลาอยู่กับครอบครัว การทำกิจกรรมกับครอบครัว การมีความสุขกับครอบครัว การทำงานเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว และ การจัดสรรเวลา

(9) Happy Work-life (การงานดี) ประกอบด้วย 10 ตัวชี้วัด ได้แก่ สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน สวัสดิการส่งเสริมสุขภาพ ผลการปฏิบัติงานตามภารกิจ การได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตาม พรบ. ข้าราชการ 2551 การพิจารณาเลื่อนขั้น / เลื่อนตำแหน่ง ความมั่นคง ความคุ้มค่ากับความเสี่ยง ความท้าทาย โอกาสเปลี่ยนสถานที่ทำงาน และ โอกาสแสดงความคิดเห็น

5.2.3 ส่วนที่ 3: แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามส่วนที่ 3 นี้ประกอบด้วย 6 ข้อคำถามย่อยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยคำถามข้อที่ 1-5 เป็นคำถามที่ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แต่ละข้อคำถามมีระดับความคิดเห็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ส่วนคำถามข้อที่ 6 เรื่องภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรนั้น ผู้วิจัยได้ทำการออกแบบให้เป็นแบบสอบถามตามแบบมาตรวัดลิเคิร์ต (Likert Scale) ทั้งหมด 10 ระดับ ระดับที่ 10 แสดงถึงความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอย่างมากที่สุด และ ระดับที่ 1 แสดงถึงความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอย่างน้อยที่สุด

5.3 สมมติฐานในการวิจัย

5.3.1 ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ในด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบัน และ รายได้ต่อเดือน มีระดับความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดองค์การแห่งความสุขที่แตกต่างกัน

5.3.2 ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ในด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบัน และ รายได้ต่อเดือน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

5.3.3 ระดับความสุขในการทำงานตามแนวคิดองค์การแห่งความสุขของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความผูกพันต่อองค์กร

5.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา ทำการประมวลผลข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ Statistic Package for the Social (SPSS) เพื่อหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) ค่าร้อยละ (Percentage) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบค่าที (T-Test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) และ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis)

5.5 สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัย เรื่อง ความผาสุก และความผูกพันต่อองค์กร ของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ กรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ซึ่งมีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 519 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 มกราคม 2560) ผู้วิจัยได้ทำการส่งแบบสอบถามผ่านช่องทางออนไลน์และได้รับแบบสอบถามที่ตอบสมบูรณ์กลับคืนมารวมทั้งสิ้น 481 ชุด คิดเป็นร้อยละ 92.68 ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด

ผลสรุปของการวิจัยครั้งนี้พบว่าเจ้าหน้าที่ภาครัฐมีระดับความผูกพันต่อองค์กร กรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในภาพรวมอยู่ในระดับผูกพันมาก ($\bar{x} = 6.81$, S.D. = 1.94) โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับ ได้แก่ บุคลากรมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทและคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเหนือส่วนตัว ($\bar{x} = 3.99$, S.D. = 0.66) รองลงมา คือ บุคลากรมีภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ($\bar{x} = 3.76$, S.D. = 0.75) และ บุคลากรทำงานอย่างมี “ความสุข” ($\bar{x} = 3.41$, S.D. = 0.71) และผลการวิจัยพบว่าระดับความสุขในการทำงานตามแนวคิดองค์กรแห่งความสุขทั้ง 9 มิติ ของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ กรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในด้าน HappyWorklife มีความสัมพันธ์เชิงบวกใน ระดับสูง กับระดับความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่าระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในด้าน HappyHeart, HappySociety, HappyBrain, และ HappySoul มีความสัมพันธ์เชิงบวกใน ระดับปานกลาง กับระดับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งรายละเอียดของผลการศึกษาวินิจฉัยในครั้งนี้มีดังนี้

5.5.1 ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 295 คน คิดเป็นร้อยละ 61.3 มีอายุอยู่ระหว่าง 46 – 55 ปี จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 38.9 มีสถานภาพโสด จำนวน 262 คน คิดเป็น

ร้อยละ 54.5 มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 44.1 มีตำแหน่งเป็นข้าราชการ จำนวน 302 คน คิดเป็นร้อยละ 62.8 ปฏิบัติงานในสายงานหลัก จำนวน 326 คน คิดเป็นร้อยละ 67.8 มีระยะเวลาที่ทำงานภายในกรมวิทยาศาสตร์บริการ อยู่ระหว่าง 2-10 ปี จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 32.8 และมีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 20,001-30,000 บาท จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 37.8

5.5.2 ระดับความสุขในการทำงานใน 9 มิติ

ตารางที่ 5.1

สรุปภาพรวม ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงาน 9 มิติ

ความสุขในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล	อันดับ
HappyBody	3.52	0.49	เห็นด้วย	5
HappyHeart	3.82	0.47	เห็นด้วย	1
HappySociety	3.70	0.50	เห็นด้วย	3
HappyRelax	3.17	0.60	ไม่แน่ใจ	8
HappyBrain	3.65	0.50	เห็นด้วย	4
HappySoul	3.73	0.47	เห็นด้วย	2
HappyMoney	3.32	0.59	ไม่แน่ใจ	6
HappyFamily	3.70	0.64	เห็นด้วย	3
HappyWorklife	3.27	0.53	ไม่แน่ใจ	7

จากการศึกษาพบว่าโดยส่วนใหญ่ บุคลากรภาครัฐ กรมวิทยาศาสตร์บริการ มีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วย (\bar{x} มีค่าอยู่ระหว่าง 3.41 – 4.20) เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับ ได้แก่ HappyHeart ($\bar{x} = 3.82$, S.D.= 0.47) HappySoul ($\bar{x} = 3.73$, S.D.= 0.47) และ HappyFamily ($\bar{x} = 3.70$, S.D.= 0.64)

อย่างไรก็ตาม ผลการวิเคราะห์พบว่า มีระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรถึง 3 ด้านที่จัดอยู่ในระดับไม่แน่ใจ (\bar{x} มีค่าอยู่ระหว่าง 2.61 – 3.40) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายมิติ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 3 อันดับ ได้แก่ HappyRelax ($\bar{x} = 3.17$, S.D.= 0.60) HappyWorklife ($\bar{x} = 3.27$, S.D.= 0.53) และ HappyMoney ($\bar{x} = 3.32$, S.D.= 0.59)

5.5.3 ระดับความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาพบว่าเจ้าหน้าที่ภาครัฐมีระดับความผูกพันต่อองค์กร กรมวิทยาศาสตร์บริการ ในภาพรวมอยู่ในระดับผูกพันมาก ($\bar{x} = 6.81$, S.D. = 1.94) โดยมีประเด็นเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับ ได้แก่ บุคลากรมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท และคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเหนือส่วนตัว ($\bar{x} = 3.99$, S.D. = 0.66) รองลงมา คือ บุคลากรมีภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ($\bar{x} = 3.76$, S.D. = 0.75) และบุคลากรทำงานอย่างมีความสุข ($\bar{x} = 3.41$, S.D. = 0.71) อย่างไรก็ตาม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า บุคลากรมีความไม่แน่ใจว่าได้รับสวัสดิการและการดูแลจากองค์กรเป็นอย่างดีหรือไม่ ($\bar{x} = 3.26$, S.D. = 0.77) และ ไม่แน่ใจว่ามีความสำคัญต่อหน่วยงาน หรือไม่ ($\bar{x} = 3.33$, S.D. = 0.77)

5.5.4 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 1: ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีระดับความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดองค์การแห่งความสุขของที่แตกต่างกัน สามารถสรุปได้ตามตารางที่ 5.2 ดังนี้

ตารางที่ 5.2

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 1

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานการวิจัยที่ 1.1: เพศที่ต่างกันของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีระดับความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดองค์การแห่งความสุขที่ต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยบางส่วน โดยมีรายด้านที่ต่างกัน ดังนี้ HappyBody (t = -5.335, P = 0.000) HappySociety (t = -2.054, P = 0.041) HappyRelax (t = -2.148, P = 0.032) HappySoul (t = -2.482, P = 0.013) HappyMoney (t = -4.999, P = 0.000) HappyFamily (t = -2.697, P = 0.007) HappyWorklife (t = -2.027, P = 0.043)
สมมติฐานการวิจัยที่ 1.2: อายุที่ต่างกันของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีระดับความสุขในการทำงานตามแนวคิดองค์การแห่งความสุขของที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยบางส่วน โดยมีรายด้านที่ต่างกัน ดังนี้ HappyMoney (F = 6.611, Sig. = 0.000) HappyWorklife (F = 6.256, Sig. = 0.000)

ตารางที่ 5.2

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 1 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานการวิจัยที่ 1.3: สถานภาพสมรสที่ต่างกันของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีระดับความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดองค์การแห่งความสุขของที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยบางส่วน โดยมีรายด้านที่ต่างกัน ดังนี้ HappyBody (F = 2.423, Sig. = 0.026) HappyFamily (F = 3.464, Sig. = 0.002)
สมมติฐานการวิจัยที่ 1.4: ระดับการศึกษาสูงสุดที่ต่างกันของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีระดับความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดองค์การแห่งความสุขของที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยบางส่วน โดยมีรายด้านที่ต่างกัน ดังนี้ HappyBody (F = 3.717, Sig. = 0.012) HappyBrain (F = 8.115, Sig. = 0.000) HappyMoney (F = 16.596, Sig. = 0.000)
สมมติฐานการวิจัยที่ 1.5: ตำแหน่งงานที่ต่างกันของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีระดับความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดองค์การแห่งความสุขของที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยบางส่วน โดยมีรายด้านที่ต่างกัน ดังนี้ HappyBody (F = 5.701, Sig. = 0.004) HappyBrain (F = 11.644, Sig. = 0.000) HappySoul (F = 3.997, Sig. = 0.019) HappyMoney (F = 16.790, Sig. = 0.000) HappyWorklife (F = 5.255, Sig. = 0.006)
สมมติฐานการวิจัยที่ 1.6: ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบันที่ต่างกันของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีระดับความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดองค์การแห่งความสุขของที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยบางส่วน โดยมีรายด้านที่ต่างกัน ดังนี้ HappyRelax (F = 2.881, Sig. = 0.022) HappySoul (F = 3.989, Sig. = 0.003) HappyMoney (F = 7.029, Sig. = 0.000) HappyWorklife (F = 5.460, Sig. = 0.000)
สมมติฐานการวิจัยที่ 1.7: รายได้ต่อเดือนที่ต่างกันของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีระดับความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดองค์การแห่งความสุขของที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยบางส่วน โดยมีรายด้านที่ต่างกัน ดังนี้ HappyBody (F = 3.363, Sig. = 0.005) HappyHeart (F = 2.303, Sig. = 0.044) HappySociety (F = 2.611, Sig. = 0.024) HappyRelax (F = 2.433, Sig. = 0.034) HappyBrain (F = 4.348, Sig. = 0.001) HappyMoney (F = 25.634, Sig. = 0.000) HappyWorklife (F = 5.725, Sig. = 0.000)

5.5.5 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 2: ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกันของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ในด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบัน และ รายได้ต่อเดือน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน สามารถสรุปได้ตามตารางที่ 5.3 ดังนี้

ตารางที่ 5.3

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 2

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานการวิจัยที่ 2.1: เพศที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย
สมมติฐานการวิจัยที่ 2.2: อายุที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยบางส่วน โดยมีรายด้านที่แตกต่างกัน ดังนี้ การได้รับสวัสดิการ (F = 5.286, Sig. = 0.001) ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (F = 3.151, Sig. = 0.025) ความรู้สึกรู้ว่ามีความสำคัญต่อองค์กร (F = 3.763, Sig. = 0.011) ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม (F = 6.539, Sig. = 0.000)
สมมติฐานการวิจัยที่ 2.3: สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยบางส่วน โดยมีรายด้านที่แตกต่างกัน ดังนี้ การได้รับสวัสดิการ (F = 2.268, Sig. = 0.036) การทำงานอย่างมี “ความสุข” (F = 2.916, Sig. = 0.008) ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม (F = 2.695, Sig. = 0.014)
สมมติฐานการวิจัยที่ 2.4: ระดับการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยบางส่วน โดยมีรายด้านที่แตกต่างกันเพียง 1 ด้าน คือ การทำงานอย่างมี “ความสุข” (F = 3.682, Sig. = 0.012)
สมมติฐานการวิจัยที่ 2.5: ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยบางส่วน โดยมีรายด้านที่แตกต่างกัน ดังนี้ การได้รับสวัสดิการ (F = 6.061, Sig. = 0.003) การทำงานอย่างมี “ความสุข” (F = 5.811, Sig. = 0.003) ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (F = 3.495, Sig. = 0.031)
สมมติฐานการวิจัยที่ 2.6: ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบันที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยบางส่วน โดยมีรายด้านที่แตกต่างกัน ดังนี้ การปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท (F = 2.448, Sig. = 0.046) การได้รับสวัสดิการ (F = 6.602, Sig. = 0.000) ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม (F = 4.040, Sig. = 0.003)
สมมติฐานการวิจัยที่ 2.7: รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยบางส่วน โดยมีรายด้านที่แตกต่างกัน ดังนี้ การปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท (F = 3.060, Sig. = 0.010) การได้รับสวัสดิการ (F = 4.364, Sig. = 0.001) ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (F = 3.239, Sig. = 0.007) ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม (F = 2.756, Sig. = 0.018)

5.5.6 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 3: ระดับความสุขในการทำงานตามแนวคิดองค์การแห่งความสุขของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ค่า p-value ทั้งหมดมีค่าน้อยกว่าระดับความมีนัยสำคัญที่ 0.01 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 3 และสรุปว่าระดับความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดองค์การแห่งความสุขทั้ง 9 มิติ ของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 99% โดยสามารถสรุประดับความสัมพันธ์จากค่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ได้ตามตารางที่ 5.4 ดังนี้

ตารางที่ 5.4

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 3

ความสุขในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร	ผลการทดสอบสมมติฐาน	ความสัมพันธ์
HappyBody	.172** (.000)	ยอมรับสมมติฐาน	ระดับต่ำ
HappyHeart	.381** (.000)	ยอมรับสมมติฐาน	ระดับปานกลาง
HappySociety	.436** (.000)	ยอมรับสมมติฐาน	ระดับปานกลาง
HappyRelax	.222** (.000)	ยอมรับสมมติฐาน	ระดับต่ำ
HappyBrain	.324** (.000)	ยอมรับสมมติฐาน	ระดับปานกลาง
HappySoul	.347** (.000)	ยอมรับสมมติฐาน	ระดับปานกลาง
HappyMoney	.166** (.000)	ยอมรับสมมติฐาน	ระดับต่ำ
HappyFamily	.217** (.000)	ยอมรับสมมติฐาน	ระดับต่ำ
HappyWorklife	.521** (.000)	ยอมรับสมมติฐาน	ระดับสูง

5.6 อภิปรายผลการวิจัย

5.6.1 สมมติฐานการวิจัยที่ 1: ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีระดับความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดองค์การแห่งความสุขของที่แตกต่างกัน

5.6.1.1 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 1.1: เพศที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีระดับความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดองค์การแห่งความสุขในด้าน HappyBody HappySociety HappyRelax HappySoul HappyMoney HappyFamily และHappyWorklife ที่แตกต่างกัน โดยผลการวิจัยพบว่าบุคลากรเพศหญิงมีแนวโน้มที่จะมีระดับความสุขในการทำงานในด้านดังกล่าวข้างต้นสูงกว่าบุคลากรเพศชาย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นภัส จิตต์ธีรภาพ และ จิตสวาท ปาละสิงห์ ที่พบว่าเพศที่แตกต่างกันของพนักงาน มีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ไม่สอดคล้องกับ อมฤต จิรเศรษฐสิริ และ ไกรสร อัมมวรรณ ที่พบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขของบุคลากร

5.6.1.2 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 1.2: อายุที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีระดับความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดองค์การแห่งความสุขในด้าน HappyMoney และHappyWorklife ที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิตสวาท ปาละสิงห์ อมฤต จิรเศรษฐสิริ และ ไกรสร อัมมวรรณ ที่กล่าวว่า ช่วงอายุมีความสัมพันธ์กับระดับความสุขของบุคลากร

โดยผลการวิจัยพบว่าบุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีแนวโน้มที่จะมีระดับความสุขในด้าน HappyMoney สูงกว่าบุคลากรกลุ่มอื่น ซึ่งผู้วิจัยได้ตั้งข้อสันนิษฐานว่า บุคลากรกลุ่มนี้ยังมีภาระความรับผิดชอบที่ไม่มาก ทำให้ระดับความสุขในด้าน HappyMoney สูงกว่าบุคลากรกลุ่มอื่นที่มีอายุมากกว่า มีครอบครัว และ ความรับผิดชอบที่มากกว่านั่นเอง

นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่าบุคลากรที่มีอายุมากกว่า 46 ปี มีแนวโน้มที่จะมีระดับความสุขในด้าน HappyWorklife สูงกว่าบุคลากรกลุ่มอื่น ซึ่งผู้วิจัยได้ตั้งข้อสังเกตว่า บุคลากรกลุ่มนี้เริ่มทำงานมาเป็นระยะเวลาานพอสมควร ทำให้สามารถบริหารจัดการชีวิตได้ดีเมื่อเทียบกับบุคลากรที่มีอายุน้อยกว่าและเพิ่งเริ่มต้นทำงาน ดังนั้นจึงมีแนวโน้มที่จะมีระดับความสุขในด้าน HappyWorklife สูงกว่าบุคลากรกลุ่มอื่น

5.6.1.3 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 1.3: สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีระดับความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดองค์การแห่งความสุข ในด้าน HappyBody และ HappyFamily ที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิตสวาท ปาละสิงห์ ที่ว่าสถานภาพการสมรสส่งผลให้

ดัชนีความสุข 9 มิติของกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อมฤต จิรเศรษฐสิริ

โดยพบว่าบุคลากรที่มีสถานะอยู่ร่วมกันโดยไม่ได้แต่งงานมีแนวโน้มที่จะมีระดับความสุขในด้าน HappyBody ต่ำกว่าบุคลากรกลุ่มอื่น และ บุคลากรที่มีสถานะแต่งงานและอยู่ร่วมกัน มีแนวโน้มที่จะมีระดับความสุขในด้าน HappyFamily สูงกว่าบุคลากรกลุ่มอื่น ซึ่งผู้วิจัยได้ตั้งข้อสังเกตว่าบุคลากรที่มีสถานะแต่งงานและอยู่ร่วมกันมีแนวโน้มที่จะให้ความสำคัญในเรื่องครอบครัวมากกว่ากลุ่มอื่น ดังนั้นจึงมีการบริหารจัดการชีวิต เช่น การจัดสรรเวลาให้ครอบครัว การทำกิจกรรมร่วมกัน ได้ดีกว่ากลุ่มอื่น

5.6.1.4 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 1.4: ระดับการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีระดับความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดองค์การแห่งความสุข ในด้าน HappyBody HappyBrain และ HappyMoney ที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นภัส จิตต์ธีรภาพ จิตสวาท ปาละสิงห์ อมฤต จิรเศรษฐสิริ และ ไกรสร อัมมวรรณ ที่ว่าระดับการศึกษาส่งผลให้ดัชนีความสุข 9 มิติของกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษาที่สูงขึ้นของบุคลากรมีแนวโน้มที่จะมีระดับความสุขในด้าน HappyBrain และ HappyMoney ที่สูงขึ้นด้วย โดยบุคลากรที่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาเอกมีแนวโน้มที่จะมีระดับความสุขในด้าน HappyBrain และ HappyMoney สูงกว่าบุคลากรกลุ่มอื่น ซึ่งผู้วิจัยได้ตั้งข้อสังเกตว่าระดับการศึกษาที่สูงขึ้น สามารถส่งผลให้บุคลากรมีแนวโน้มที่จะสามารถวางแผน คิดวิเคราะห์ และบริหารจัดการในด้านต่างๆ เช่น ด้านการเงิน หรือ ด้านการแสวงหาความรู้และโอกาสในชีวิตได้ดีขึ้น นอกจากนี้ยังพบว่าบุคลากรที่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโทและปริญญาเอกมีแนวโน้มที่จะมีระดับความสุขในด้าน HappyBody สูงกว่าบุคลากรกลุ่มอื่นด้วย

5.6.1.5 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 1.5: ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีระดับความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดองค์การแห่งความสุข ในด้าน HappyBody HappyBrain HappySoul HappyMoney และ HappyWorklife ที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นภัส จิตต์ธีรภาพ จิตสวาท ปาละสิงห์ อมฤต จิรเศรษฐสิริ และ ไกรสร อัมมวรรณ ที่ว่าตำแหน่งงานส่งผลให้ดัชนีความสุข 9 มิติของกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

โดยข้าราชการประจำมีแนวโน้มที่จะมีระดับความสุขในด้าน HappyBrain และ HappyMoney สูงกว่าบุคลากรกลุ่มอื่น ซึ่งผู้วิจัยได้ตั้งข้อสังเกตว่าข้าราชการประจำมีแนวโน้มที่จะได้รับเงินเดือน สวัสดิการ และ โอกาสในการแสวงหาความรู้ ศึกษาต่อ และ หน่วยงานที่สูงกว่าบุคลากรกลุ่มอื่น ดังนั้นจึงเป็นไปได้ที่ข้าราชการประจำมีแนวโน้มที่จะมีระดับความสุขในด้าน HappyBrain และ HappyMoney สูงกว่าบุคลากรกลุ่มอื่นนั่นเอง ส่วนลูกจ้างประจำมีแนวโน้มที่จะมีระดับความสุขในด้าน HappyBody ต่ำกว่าบุคลากรกลุ่มอื่น ในขณะที่พนักงานราชการมีแนวโน้มที่จะมีระดับความสุขในด้าน HappySoul สูงกว่าบุคลากรกลุ่มอื่น แต่ในด้าน HappyWorklife ต่ำกว่าบุคลากรกลุ่มอื่น

5.6.1.6 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 1.6: ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบันที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีระดับความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดองค์การแห่งความสุข ในด้าน HappyRelax HappySoul HappyMoney และ HappyWorklife ที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของจิตสวาท ปาละสิงห์ ที่ว่าระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรส่งผลให้ดัชนีความสุข 9 มิติ ของกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ไม่สอดคล้องกับ อมฤต จิระเศรษฐสิริ และ ไกรสร อัมมวรรณ ที่ว่าระยะเวลาการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขของบุคลากร

โดยพบว่าบุคลากรกลุ่มที่มีอายุงานมากกว่า 30 ปีมีแนวโน้มที่จะมีระดับความสุขในด้าน HappyMoney และ HappyWorklife สูงกว่าบุคลากรกลุ่มอื่น ซึ่งผู้วิจัยได้ตั้งข้อสังเกตเป็นไปในทิศทางเดียวกับผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 1.2 ที่ว่าบุคลากรกลุ่มที่มีอายุงานมากกว่า 30 ปี เริ่มทำงานมาเป็นระยะเวลานานพอสมควร ทำให้สามารถบริหารจัดการชีวิตได้ดีเมื่อเทียบกับบุคลากรที่มีอายุน้อยกว่าและเพิ่งเริ่มต้นทำงาน ดังนั้นจึงมีแนวโน้มที่จะมีระดับความสุขในด้าน HappyMoney และ HappyWorklife สูงกว่าบุคลากรกลุ่มอื่นนั่นเอง นอกจากนี้ยังพบว่า บุคลากรกลุ่มที่มีอายุงานต่ำกว่า 2 ปี และ กลุ่มที่มีอายุงานมากกว่า 30 ปีมีแนวโน้มที่จะมีระดับความสุขในด้าน HappyRelax และ HappySoul สูงกว่าบุคลากรกลุ่มอื่นด้วย

5.6.1.7 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 1.7: รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีระดับความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดองค์การแห่งความสุข ในด้าน HappyBody, HappyHeart, HappySociety, HappyRelax, HappyBrain, HappyMoney, และ HappyWorklife ที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิตสวาท ปาละสิงห์ ที่ว่ารายได้ต่อเดือนส่งผลให้ดัชนีความสุข 9 มิติ ของกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

โดยพบว่าบุคลากรกลุ่มที่มีรายได้สูงมีแนวโน้มที่จะมีระดับความสุขในด้าน HappyMoney สูงกว่าบุคลากรกลุ่มที่มีรายได้ต่ำ บุคลากรกลุ่มที่มีรายได้ระหว่าง 40,001-50,000 บาท และ มากกว่า 50,000 บาท มีแนวโน้มที่จะมีระดับความสุขในด้าน HappyBrain และ HappyWorklife สูงกว่ากลุ่มอื่น และ บุคลากรที่มีรายได้มากกว่า 50,000 บาท ยังมีแนวโน้มที่จะมีระดับความสุขในด้าน HappyRelax สูงกว่ากลุ่มอื่นอีกด้วย ซึ่งผู้วิจัยได้ตั้งข้อสังเกตว่ารายได้ต่อเดือนที่มากขึ้น หมายความว่าถึงความสามารถในการบริหารจัดการชีวิต เช่น การชำระหนี้ การวางแผน ใช้จ่ายใช้สอยภายในครัวเรือนที่ดีขึ้น รวมถึงโอกาสในการแสวงหาความรู้ เช่น การศึกษาต่อที่มากขึ้น ดังนั้น ระดับความสุขในด้าน HappyMoney HappyBrain และ HappyWorklife จึงสูงกว่ากลุ่มอื่น

นอกจากนี้ยังพบว่ากลุ่มที่มีรายได้อยู่ระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท มีแนวโน้มที่จะมีระดับความสุขในด้าน HappyBody ต่ำกว่าบุคลากรกลุ่มอื่น ในขณะที่บุคลากรกลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท มีแนวโน้มที่จะมีระดับความสุขในด้าน HappyHeart และ HappySociety สูงกว่าบุคลากรกลุ่มอื่น

5.6.2 สมมติฐานการวิจัยที่ 2: ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ กรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ในด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบัน และ รายได้ต่อเดือน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

5.6.2.1 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 2.1: เพศที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิลลาร์ด อินทเสย์ วราภร พรหมทา Rigg, Julaine, และคณะ ที่ว่าเพศที่แตกต่างกันของพนักงานนั้นมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

5.6.2.2 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 2.2: อายุที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านการได้รับสวัสดิการ ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความรู้สึกว่ามี ความสำคัญต่อองค์กร และ ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Rigg, Julaine, และคณะ ที่ว่าช่วงอายุแตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของวิลลาร์ด อินทเสย์ ที่ว่าอายุที่แตกต่างกันของพนักงานนั้นมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

โดยพบว่าบุคลากรที่มีอายุมากกว่า 46 ปี มีแนวโน้มที่จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านการได้รับสวัสดิการ และ ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมที่สูงกว่าบุคลากรกลุ่มอื่น โดยผู้วิจัยได้ตั้งข้อสังเกตว่าบุคลากรที่มีอายุมากกว่า 46 ปีมีแนวโน้มที่จะทำงานกับองค์กรมาเป็นระยะเวลาที่ยาวนาน ทำให้มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่สูง รวมถึงมีโอกาสได้รับสวัสดิการที่มากกว่าบุคลากรอายุน้อย ในขณะที่ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีแนวโน้มที่จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และ ความรู้สึกว่ามี ความสำคัญต่อองค์กร สูงกว่าบุคลากรกลุ่มอื่น แต่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมที่ต่ำกว่า บุคลากรกลุ่มอื่นอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งผู้วิจัยได้ตั้งข้อสังเกตว่าบุคลากรกลุ่มนี้ส่วนใหญ่เพิ่งจบการศึกษา และได้รับการตอบรับเริ่มงานในองค์กร จึงมีความภาคภูมิใจ และ รู้สึกว่ามีความสำคัญต่อองค์กร แต่อย่างไรก็ตาม ปัจจัยที่สนับสนุนระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมด้านอื่นๆ เช่น การได้รับสวัสดิการ ยังอยู่ในระดับต่ำ จึงส่งผลให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับต่ำนั่นเอง

5.6.2.3 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 2.3: สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านการได้รับสวัสดิการ ด้านการทำงานอย่างมี “ความสุข” และ ด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ที่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิมลรัตน์ อินทะเสย์ Rigg, Julaine, และคณะ ที่ว่าสถานภาพสมรส และระดับการศึกษา ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

โดยพบว่าบุคลากรที่มีสถานะอยู่ร่วมกันโดยไม่ได้แต่งงานมีแนวโน้มที่จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านการได้รับสวัสดิการต่ำกว่าบุคลากรกลุ่มอื่น ซึ่งผู้วิจัยได้ตั้งข้อสังเกตว่าอาจมีผลมาจากการที่คู่ครองของบุคลากรกลุ่มนี้ไม่ได้รับสวัสดิการเหมือนกับบุคลากรที่มีสถานะอยู่ร่วมกันและแต่งงาน นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่า บุคลากรที่มีสถานะหม้าย และ หย่า/แยกทาง มีแนวโน้มที่จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านการทำงานอย่างมี “ความสุข” สูงกว่าบุคลากรกลุ่มอื่น โดยบุคลากรกลุ่มที่มีสถานะ หย่า/แยกทาง นี้ยังมีแนวโน้มที่จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมที่สูงกว่าบุคลากรกลุ่มอื่นอย่างมีนัยสำคัญอีกด้วย ซึ่งผู้วิจัยได้ตั้งข้อสังเกตว่า บุคลากร 2 กลุ่มนี้ต้องเผชิญความลำบากในด้านต่างๆ เช่น การเงิน เมื่อคู่ครองเสียชีวิต หรือ มีการหย่าร้าง ทำให้องค์กรกลายเป็นหนึ่งในผู้มีส่วนสำคัญในการเยียวยาและสนับสนุนคุณภาพชีวิตที่ดี จึงก่อให้เกิดระดับความผูกพันต่อองค์กรที่สูงนั่นเอง

5.6.2.4 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 2.4: ระดับการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านการทำงานอย่างมี “ความสุข” ที่แตกต่างกัน ซึ่ง ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นภัส จิตต์ธีรภาพ ที่ว่าระดับการศึกษามีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วราภร พรหมทา Rigg, Julaine, และคณะ

โดยพบว่า ระดับการศึกษาที่สูงขึ้นของบุคลากรมีแนวโน้มที่จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านการทำงานอย่างมี “ความสุข” ที่ลดลง โดยบุคลากรที่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาเอกมีแนวโน้มที่จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านการทำงานอย่างมี “ความสุข” ต่ำกว่าบุคลากรกลุ่มอื่นอย่างมีนัยสำคัญ ถึงแม้ว่าผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.4 จะแสดงว่าระดับการศึกษาที่สูงขึ้นของบุคลากรมีแนวโน้มที่จะมีระดับความสุขในด้าน HappyBrain และ HappyMoney ที่สูงขึ้น ผู้วิจัยได้ตั้งข้อสังเกตว่าบุคลากรที่มีการศึกษาในระดับสูง อาจมีหน้าที่ความรับผิดชอบภายในองค์กรที่สูง แรงกดดัน และความเครียดมากกว่าบุคลากรกลุ่มอื่น จึงทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านการทำงานอย่างมี “ความสุข” ต่ำนั่นเอง

5.6.2.5 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 2.5: ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านการได้รับสวัสดิการ ด้านการทำงานอย่างมี “ความสุข” และ ด้านความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิมลรัตน์ อินทเสัย ที่ว่าลักษณะงานที่ปฏิบัติมีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร แต่ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วราภร พรหมทา

โดยพบว่า พนักงานราชการมีแนวโน้มที่จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านการได้รับสวัสดิการที่ต่ำกว่าบุคลากรกลุ่มอื่น ซึ่งผู้วิจัยได้ตั้งข้อสังเกตว่าอาจเกิดจากการที่พนักงานราชการได้รับสิทธิผลประโยชน์และสวัสดิการที่ดีกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการ เช่น สิทธิการเบิกค่ารักษาพยาบาลที่ได้เฉพาะประกันสังคม ไม่มีบำเหน็จบำนาญ ข้อจำกัดของสิทธิด้านการศึกษาดูงาน และการเข้าร่วมกิจกรรมบางประเภท

อย่างไรก็ตามผลการวิจัยยังพบว่า ลูกจ้างประจำ และ พนักงานราชการ มีแนวโน้มที่จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สูงกว่าข้าราชการ โดยกลุ่มลูกจ้างประจำยังมีแนวโน้มที่จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านการทำงานอย่างมี “ความสุข” ที่สูงกว่าบุคลากรกลุ่มอื่นอีกด้วย

5.6.2.6 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 2.6: ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร ปัจจุบันที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านการปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท ด้านการได้รับสวัสดิการ และ ด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ที่แตกต่างกัน

โดยพบว่าบุคลากรกลุ่มที่มีอายุงานมากกว่า 30 ปีมีแนวโน้มที่จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านการปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท และ ด้านการได้รับสวัสดิการ ที่สูงกว่าบุคลากรกลุ่มอื่น นอกจากนี้ยังพบว่า บุคลากรกลุ่มที่มีอายุงานอยู่ระหว่าง 21-30 ปี และ บุคลากรกลุ่มที่มีอายุงานมากกว่า 30 ปี ยังมีแนวโน้มที่จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมที่สูงกว่าบุคลากรกลุ่มอื่นอย่างมีนัยสำคัญอีกด้วย

5.6.2.7 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 2.7: รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านการปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท ด้านการได้รับสวัสดิการ ด้านความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และ ด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ที่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วราภร พรหมทา ที่ว่ารายได้เฉลี่ยไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

โดยพบว่า บุคลากรที่มีรายได้สูงกว่า 50,000 บาท มีแนวโน้มที่จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านการปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท และ ด้านการได้รับสวัสดิการที่สูงกว่าบุคลากรกลุ่มอื่น และบุคลากรที่มีรายได้ระหว่าง 40,001-50,000 บาท และ กลุ่มที่มีรายได้สูงกว่า 50,000 บาท มีแนวโน้มที่จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมที่สูงกว่าบุคลากรกลุ่มอื่นอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งผู้วิจัยได้ตั้งข้อสังเกตว่าผลการวิจัยเป็นไปในทิศทางเดียวกับผลทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 2.6 ที่ว่าบุคลากรกลุ่มที่มีอายุงานมากมีแนวโน้มที่จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านการปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท ด้านการได้รับสวัสดิการ ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมที่สูงกว่าบุคลากรกลุ่มอื่น

ผลการวิจัยยังพบว่าบุคลากรกลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท มีแนวโน้มที่จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านการปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท และ ด้านความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่สูงกว่าบุคลากรกลุ่มอื่น

5.6.3 สมมติฐานการวิจัยที่ 3: ระดับความสุขในการทำงานตามแนวคิดองค์การแห่งความสุขของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิจัยพบว่าระดับความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดองค์การแห่งความสุขทั้ง 9 มิติ ของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งมีส่วนสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นภัส จิตต์ธีรภาพ ที่ว่าความสุขในการทำงาน ด้าน Happy Heart, Happy Society, Happy Relax, Happy Brain, Happy Soul, และ Happy Money มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

โดยพบว่า ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในด้าน HappyWorklife มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับระดับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ หากเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีความสุขในด้าน HappyWorklife ที่มากขึ้น ก็จะส่งผลให้มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่มากขึ้นใน ระดับสูง ซึ่งผู้วิจัยได้ตั้งข้อสังเกตว่า ความสุขมิติที่ 9 HappyWorklife นี้ เกิดจากการผสมผสานปัจจัยหลายด้าน เช่น สภาพแวดล้อมในองค์กร สุขภาพ สวัสดิการ ความมั่นคง การจ่ายค่าจ้าง และการทำงานอย่างมีความสุข ซึ่งมีส่วนให้สามารถทำนายระดับความผูกพันต่อองค์กรได้เป็นอย่างดี

นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่าระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในด้าน HappyHeart, HappySociety, HappyBrain, และ HappySoul มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับ ปานกลางกับระดับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ หากบุคลากรมีความสุขในด้านดังกล่าวที่มากขึ้น ก็จะส่งผลให้มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่มากขึ้นในระดับปานกลาง

ส่วนระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในด้าน HappyBody, HappyRelax, HappyMoney, และ HappyFamily มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับระดับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ หากบุคลากรมีความสุขในด้านดังกล่าวที่มากขึ้น ก็จะส่งผลให้มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่มากขึ้นใน ระดับต่ำ

5.7 ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการวิจัย

งานวิจัยนี้ได้จัดทำขึ้นเพื่อทำการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร และ ปัจจัยตามแนวคิดองค์การแห่งความสุขที่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยผู้วิจัยได้ทำการสรุปข้อเสนอแนะที่ได้รับจากผลการวิจัยเพื่อนำเสนอแนวทางการจัดการบริหารการบุคลากรและกำหนดแนวทางนโยบายลงสู่การปฏิบัติ เพื่อส่งเสริมการสร้าง ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีต่อไป ดังนี้

5.7.1 จากการวิจัยพบว่าค่าเฉลี่ยที่ต่ำที่สุด 3 อันดับ ของระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรภาครัฐ กรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ได้แก่ ด้าน HappyRelax, HappyWorklife, และ HappyMoney ซึ่งจัดอยู่ในระดับไม่แน่ใจ ดังนั้นองค์กรจึงควรตระหนักและกำหนดแนวทางเพื่อเพิ่มระดับความสุขทั้ง 3 ด้านนี้ให้แก่บุคลากร เช่น การกำหนดนโยบายกำชับให้ผู้บังคับบัญชามีการดูแลพนักงานภายใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด และพร้อมที่จะปรับงานที่มอบหมายให้เหมาะสมกับพนักงาน เมื่อพบว่าพนักงานมีความเครียดในการทำงาน หรือ การสนับสนุนการจัดกิจกรรมสันทนาการด้านต่างๆให้แก่บุคลากร ทั้งนี้เพื่อเป็นการเพิ่มระดับความสุขในด้าน HappyRelax และ HappyWorklife นอกจากนี้องค์การอาจจัดตั้งหน่วยงานสำหรับให้คำปรึกษาแก่บุคลากรเรื่องการวางแผนการเงิน ทั้งด้านการจัดการหนี้สิน และ การบริหารเงินออมแก่พนักงาน เพื่อเป็นการเพิ่มระดับความสุขในด้าน HappyMoney

5.7.2 จากการวิจัยพบว่า ถึงแม้ว่าเจ้าหน้าที่ภาครัฐมีระดับความผูกพันต่อองค์กร กรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในภาพรวมอยู่ในระดับผูกพันมาก แต่บุคลากรยังมีความไม่แน่ใจว่าได้รับสวัสดิการและการดูแลจากองค์กรเป็นอย่างดีหรือไม่ รวมถึงไม่แน่ใจว่ามีความสำคัญต่อหน่วยงานหรือไม่ ดังนั้นสิ่งสำคัญที่องค์กรควรคำนึงถึง คือ การชี้แจงเรื่องระบบสวัสดิการที่ชัดเจน เข้าใจง่าย และ มีความเหมาะสมกับบุคลากร โดยหากพิจารณาแล้วพบว่าระบบสวัสดิการที่จัดให้บุคลากรในปัจจุบันมีความไม่เหมาะสม อาจต้องมีการพิจารณาปรับปรุง เพื่อรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กร เพื่อความสามารถในการแข่งขันกับภาคเอกชน และเพื่อสร้างแรงจูงใจและดึงดูดให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้าร่วมทำงานกับองค์กร

5.7.3 จากการวิจัยพบว่าบุคลากรกลุ่มที่มีรายได้สูงมีแนวโน้มที่จะมีระดับความสุขในด้าน HappyMoney HappyBrain และ HappyWorklife ที่สูงกว่าบุคลากรกลุ่มที่มีรายได้ต่ำ รวมถึงมีแนวโน้มที่จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านการปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท ด้านการได้รับสวัสดิการ และระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมที่สูงกว่าบุคลากรกลุ่มอื่นอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น

เรื่องอัตราค่าจ้างจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญ ดังนั้นองค์กรภาครัฐควรเร่งพิจารณาทบทวนปรับอัตราค่าจ้าง ในยุคปัจจุบันมีความเหมาะสมต่อการครองชีพ

5.7.4 จากการวิจัยพบว่าถึงแม้ว่าระดับการศึกษาที่สูงขึ้นของบุคลากรมีแนวโน้มที่จะมีระดับความสุขในด้าน HappyBrain และ HappyMoney ที่สูงขึ้น แต่ระดับการศึกษาที่สูงขึ้นของบุคลากรมีแนวโน้มที่จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านการทำงานอย่างมี “ความสุข” ที่ลดลง โดยบุคลากรที่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาเอกมีแนวโน้มที่จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านการทำงานอย่างมี “ความสุข” ต่ำกว่าบุคลากรกลุ่มอื่น จึงเป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรควรพิจารณาอยู่เสมอ หากพบว่าพนักงานมีระดับความเครียดในการทำงานที่สูงเกินไป ผู้บังคับบัญชาควรมีการปรับปรุงแผนการบริหารงานที่มอบหมายให้เหมาะสม ทั้งนี้เพื่อเป็นการรักษาพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่มีการศึกษาสูงให้อยู่กับองค์กรในระยะยาว

5.7.5 จากการวิจัยพบว่า พนักงานราชการมีแนวโน้มที่จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านการได้รับสวัสดิการที่ต่ำกว่าบุคลากรกลุ่มอื่น แต่กลับมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่สูง ดังนั้นหากองค์กรสามารถปรับนโยบายเรื่องสิทธิผลประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานราชการให้ดีขึ้น เช่น สิทธิการเบิกค่ารักษาพยาบาลที่ได้เฉพาะประกันสังคม บำเหน็จบำนาญ สิทธิด้านการศึกษาดูงานและการเข้าร่วมกิจกรรมบางประเภท และแนวทางการสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่พนักงานราชการ เพื่อสร้างแรงจูงใจและดึงดูดใจให้พนักงานราชการทำงานกับองค์กรในระยะยาว

5.7.6 จากการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเด็กรุ่นใหม่ มีแนวโน้มที่จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และความรู้สึกรู้สึกว่ามีความสำคัญต่อองค์กร สูงกว่าบุคลากรกลุ่มอื่น แต่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมที่ต่ำกว่าบุคลากรกลุ่มอื่น เพื่อเป็นการจูงใจให้บุคลากรกลุ่มนี้ทำงานกับองค์กรในระยะยาว องค์กรอาจมีการจัดตั้งโครงการอบรมเพื่อสนับสนุนและเสริมสร้างทักษะในด้านต่างๆ รวมถึงมีการชี้แจงนโยบายด้านค่าตอบแทน และ สวัสดิการที่ชัดเจนและจูงใจ เพื่อให้บุคลากรกลุ่มนี้เล็งเห็นผลประโยชน์ที่จะได้รับจากองค์กรในระยะยาว และ ทำงานร่วมกับองค์กรต่อไป

5.8 ข้อจำกัดและข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

จากการวิจัย เรื่องความผาสุกและความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ผู้วิจัยขอเสนอข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต ดังต่อไปนี้

5.8.1 เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่ภาครัฐทั้งหมดของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยผู้วิจัยมีความประสงค์ที่จะเก็บข้อมูลจากทุกๆหน่วยของประชากร (Census) จำนวน 519 ตัวอย่าง โดยหลังจากการส่งแบบสอบถามผ่านช่องทางออนไลน์ ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามที่ตอบสนองครบถ้วนกลับคืนมารวมทั้งสิ้น 481 ชุด คิดเป็นร้อยละ 92.68 ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด ซึ่งอัตราการตอบกลับถือว่าอยู่ในระดับที่น่าพึงพอใจ แต่อย่างไรก็ตามสำหรับงานวิจัยในอนาคต ผู้วิจัยควรคำนึงถึงแนวทางที่จะสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรในการตอบกลับแบบสอบถามอย่างครบถ้วน เช่น การมอบสิ่งตอบแทนสำหรับผู้ตอบกลับข้อมูล ทั้งนี้เพื่อเพิ่มอัตราการตอบกลับของแบบสอบถามและจำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ซึ่งจะนำไปสู่การที่ผลวิเคราะห์ข้อมูลจะสามารถนำเสนอข้อมูลประชากรได้อย่างใกล้เคียงที่สุดนั่นเอง

5.8.2 เมื่อพิจารณาในทางปฏิบัติแล้วนั้น การศึกษาเพื่อหาแนวทางการจัดการบริหารบุคลากรและส่งเสริมการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ มิได้จำกัดอยู่เฉพาะภายในกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเท่านั้น หากแต่งานวิจัยควรที่จะสามารถนำผลลัพธ์มาใช้ได้กับหน่วยงานราชการอื่นๆด้วย ทั้งนี้เพื่อเป็นการสร้างความยั่งยืนให้กับหน่วยงานภาครัฐในทุกส่วน ซึ่งจะส่งผลดีต่อประเทศไทยในระยะยาวต่อไป ซึ่งข้อจำกัดของการศึกษาคั้งนี้ คือ ผลลัพธ์ที่ได้จากงานวิจัยเกิดจากเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเท่านั้น อาจไม่สามารถประยุกต์ใช้ได้กับหน่วยงานภาครัฐภาพรวม ดังนั้น สำหรับงานวิจัยในอนาคต ผู้วิจัยควรขยายขอเขตประชากรในการศึกษาไปยังบุคลากรภาครัฐในส่วนอื่นๆต่อไปในอนาคต

รายการอ้างอิง

วิทยานิพนธ์

- กั้ววาน ยอดวิเศษศักดิ์. “การสร้างความผูกพันของพนักงานโดยแนวคิดองค์การแห่งความสุขในกลุ่มคน Gen-Y.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารองค์การ ผู้ประกอบการและทรัพยากรมนุษย์ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2557.
- จิตสวาท ปาละสิงห์. “ดัชนีความสุขของประชาคมในมหาวิทยาลัยบูรพา.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2558.
- จิราภรณ์ ขุนรัง. “การศึกษาปัจจัยลักษณะประชากรศาสตร์ ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตอำเภอพระสมุทรเจดีย์.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, 2557.
- นภัส จิตต์ธีรภาพ. “ปัจจัยส่วนบุคคล ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน: กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารแห่งหนึ่ง.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2554.
- ปาริชาติ บัวเป็ง. “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไตกิ้น อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด).” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจบัณฑิต, สาขาธุรกิจระหว่างประเทศ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2554.
- วรภกร พรหมทร. “การศึกษาวัฒนธรรมการทำงานองค์กรข้ามชาติที่มีผลต่อความผูกพัน ของพนักงาน ที่ทำงานในบริษัทข้ามชาติ กรณีศึกษาเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2557.
- วิมลรัตน์ อินทะเสย์. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานสถาบันการเงิน แห่งหนึ่ง.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 2554.
- สกว สำราญคง. “การพัฒนาแบบวัดความผูกพันของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทในกลุ่ม สมบูรณ์.” ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, โครงการบัณฑิตศึกษากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2547.

แสงเดือน รักษาใจ. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทกรุงเทพ ประกันภัย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่.” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

บทความวารสาร

ธีระศักดิ์ กำบรรณรักษ์. “การสร้างและปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร.” *วารสารธุรกิจ* ฉบับที่ 83 (2542): 45-59.

อมฤต จิระเศรษฐสิริ, และ ไกรสร อัมมวรรณ. “ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขของโรงพยาบาลปากเกร็ด.” *วารสารสมาคมเวชศาสตร์ป้องกันแห่งประเทศไทย* (2557): 118-124.

Hofstede Geert. "Cultural dimensions in management and planning." *Asia Pacific journal of management* (1984): 81-99.

Mowday R.T., Steer R.M., & Porter L.W. “The Measure of Organization Commitment.” *Journal of Vocational Behavior* (1979): 224-247.

Rigg, Julaine, และคณะ. "Employee engagement in Jamaican hotels: do demographic and organizational characteristics matter?." *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism* (2014): 12.

Samantha Bond. “The new rules of engagement.” *International Journal of Market Research* (2016): 351-353.

Steer R.M. “Antecedents and Outcome of Organizational Commitment.” *Administrative Science Quarterly* (1977): 46-75.

Vincent-Hoper และคณะ. “Transformational leadership, work engagement and occupational success.” *Career Development International*, Vol 27: 663-682.

หนังสือและบทความในหนังสือ

ปรมะ สตะเทวิน. *การสื่อสารมวลชน กระบวนการและทฤษฎี*. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์, 2541.

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ. *คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง HAPPINOMETER*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2555.

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ. *คู่มือความสุข 8 ประการ*. กรุงเทพฯ: ธรรมดาเพรส จำกัด, 2555.

เว็บไซต์

กรมวิทยาศาสตร์บริการ. “แผนภูมิการแบ่งส่วนราชการภายในกรมวิทยาศาสตร์บริการ.” กรมวิทยาศาสตร์บริการ. <http://www.dss.go.th/index.php/th/aboutus/structure.html> (สืบค้นเมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2560).



ภาคผนวก

แบบสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐ กรมวิทยาศาสตร์บริการ

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยตามแนวคิดองค์การแห่งความสุขที่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับกำหนดแนวทางส่งเสริมการสร้าง ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการต่อไป ดังนั้นจึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านโปรดกรุณาตอบข้อคำถามตรงตามความเป็นจริงมากที่สุด และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้ที่ท่านกรุณาให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี (ข้อมูลที่ได้รับจากท่านจะถูกเก็บรักษาไว้เป็นความลับ และท่านจะไม่ได้รับผลกระทบใดๆจากการตอบแบบสอบถามครั้งนี้)

ชุดแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ด้านคุณภาพชีวิตและความสุขของบุคลากรใน 9 มิติ

ส่วนที่ 3 ระดับความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด

- | | | |
|---------|---|--|
| 1. เพศ | <input type="checkbox"/> 1) ชาย | <input type="checkbox"/> 2) หญิง |
| 2. อายุ | <input type="checkbox"/> 1) ต่ำกว่า 25 ปี | <input type="checkbox"/> 2) 25-35 ปี |
| | <input type="checkbox"/> 3) 36-45 ปี | <input type="checkbox"/> 4) 46 – 55 ปี |
| | <input type="checkbox"/> 5) มากกว่า 55 ปี | |

3. สถานภาพสมรส 1) โสด 2) แต่งงานและอยู่ร่วมกัน
 3) แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ร่วมกัน 4) อยู่ร่วมกันโดยไม่ได้แต่งงาน
 5) หม้าย 6) หย่า/แยกทาง
 7) ไม่ประสงค์จะให้ข้อมูล

4. ระดับการศึกษาสูงสุด (ไม่รวมระดับการศึกษาที่ยังไม่สำเร็จการศึกษา)

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

5. ประเภทตำแหน่ง

- 1) ข้าราชการ 2) ลูกจ้างประจำ 3) พนักงานราชการ

6. ตำแหน่งงาน

สายงานหลัก

- 1) ผู้บริหาร 2) นักวิทยาศาสตร์ 3. บรรณารักษ์
 4) นักวิชาการคอมพิวเตอร์ 5) วิศวกร 6) เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์
 7) นายช่าง (เครื่องกล / ไฟฟ้า)

สายงานสนับสนุน

- 1) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน 2) นักจัดการงานทั่วไป 3. นักวิชาการเงินและบัญชี
 4) นักวิชาการพัสดุ 5) นักทรัพยากรบุคคล 6) เจ้าพนักงานธุรการ
 7) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี 8) เจ้าพนักงานพัสดุ 9) อื่นๆ โปรดระบุ _____

7. ระยะเวลาที่ท่านทำงานภายในองค์กร ณ ปัจจุบัน

1. น้อยกว่า 2 ปี 2. ระหว่าง 2 -10 ปี 3. ระหว่าง 11 - 20 ปี
 4. ระหว่าง 21 - 30 ปี 5. มากกว่า 30 ปี

8. รายได้ต่อเดือนของท่าน

- 1) ต่ำกว่า 15,000 บาท 2) 15,001-20,000 บาท 3) 20,001-30,000 บาท
 4) 30,001-40,000 บาท 5) 40,001-50,000 บาท 6) มากกว่า 50,000 บาท

ส่วนที่ 2 ด้านคุณภาพชีวิตและความสุขของบุคลากรใน 9 มิติ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือ ช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

1. Happy Body (สุขภาพดี)	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1.1 โดยปกติท่านทานอาหารเช้า เฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน - กินทุกวัน กรุณาเลือก (5) - กินเป็นประจำ(5-6 วัน) กรุณาเลือก (4) - กินเป็นบางครั้ง (3-4 วัน) กรุณาเลือก (3) - กินแต่ไม่บ่อย(1-2 วัน) กรุณาเลือก (2) - ไม่กิน กรุณาเลือก (1)					
1.2 ปัจจุบันท่านมีเวลาว่างในการออกกำลังกาย - ทุกวัน กรุณาเลือก (5) - 5-6 วันต่อสัปดาห์ กรุณาเลือก (4) - 3- 4 วันต่อสัปดาห์ กรุณาเลือก (3) - 1-2 วันต่อสัปดาห์ กรุณาเลือก (2) - ไม่ได้ออกกำลังกาย กรุณาเลือก (1)					
1.3 ปัจจุบันท่านสุขสบายหรือไม่ - ไม่เคยสุขสบาย กรุณาเลือก (5) - ไม่สุขแต่เคยสุข กรุณาเลือก (4) - สุขนานๆครั้ง กรุณาเลือก (3) - สุขบ่อยครั้ง กรุณาเลือก (2) - สุขเป็นประจำ กรุณาเลือก (1)					
1.4 ปัจจุบันท่านดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์หรือไม่ (เช่น เหล้า เบียร์ ไวน์ เป็นต้น) - ไม่เคยดื่มเลย กรุณาเลือก (5) - ไม่ดื่ม แต่เคยดื่ม กรุณาเลือก (4) - ดื่มปีละ 1-2 ครั้ง กรุณาเลือก (3) - ดื่มเกือบทุกเดือน กรุณาเลือก (2) - ดื่มเกือบทุกวัน กรุณาเลือก (1)					

1.Happy Body (สุขภาพดี) ต่อ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1.5 ท่านมีความพึงพอใจกับสุขภาพกายของท่าน เพียงใด - มากที่สุด กรุณาเลือก (5) - มาก กรุณาเลือก (4) - ปานกลาง กรุณาเลือก (3) - น้อย กรุณาเลือก (2) - ไม่พึงพอใจ/น้อยที่สุด กรุณาเลือก (1)					
1.6 ท่านมีความพึงพอใจต่อคุณภาพและสุขอนามัยของ ร้านอาหารภายในองค์กร หรือไม่ - มากที่สุด กรุณาเลือก (5) - มาก กรุณาเลือก (4) - ปานกลาง กรุณาเลือก (3) - น้อย กรุณาเลือก (2) - ไม่พึงพอใจ/น้อยที่สุด กรุณาเลือก (1)					

2. Happy Heart (น้ำใจงาม)	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
2.1 โดยรวมแล้วท่านรู้สึกเอื้ออาทร ห่วงใยต่อคนรอบข้าง หรือไม่ - มากที่สุด กรุณาเลือก (5) - มาก กรุณาเลือก (4) - ปานกลาง กรุณาเลือก (3) - น้อย กรุณาเลือก (2) - ไม่รู้สึกเลย/น้อยที่สุด กรุณาเลือก (1)					
2.2 โดยรวมแล้ว ท่านให้การช่วยเหลือแก่คนรอบข้างหรือไม่ - ช่วยทุกครั้ง กรุณาเลือก (5) - ช่วยแทบทุกครั้ง กรุณาเลือก (4) - ช่วยบ้างบางครั้ง กรุณาเลือก (3) - นานๆ ครั้ง กรุณาเลือก (2) - ไม่เคย/แทบจะไม่เคยช่วย กรุณาเลือก (1)					

2. Happy Heart (น้ำใจงาม) ต่อ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
2.3 โดยรวมแล้วบรรยากาศในที่ทำงานของท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน หรือไม่ <ul style="list-style-type: none"> - มากที่สุด กรุณาเลือก (5) - มาก กรุณาเลือก (4) - ปานกลาง กรุณาเลือก (3) - น้อย กรุณาเลือก (2) - ไม่/น้อยที่สุด กรุณาเลือก (1) 					
2.4 โดยรวมแล้วท่านสื่อสารพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรหรือไม่ <ul style="list-style-type: none"> - มากที่สุด กรุณาเลือก (5) - มาก กรุณาเลือก (4) - ปานกลาง กรุณาเลือก (3) - น้อย กรุณาเลือก (2) - ไม่สื่อสารเลย/สื่อสารน้อยที่สุด กรุณาเลือก (1) 					
2.5 โดยรวมแล้วในองค์กรของท่านมีการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนประสบการณ์ทำงานระหว่างกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย หรือไม่ <ul style="list-style-type: none"> - มากที่สุด กรุณาเลือก (5) - มาก กรุณาเลือก (4) - ปานกลาง กรุณาเลือก (3) - น้อย กรุณาเลือก (2) - ไม่เลย/น้อยที่สุด กรุณาเลือก (1) 					
2.6 โดยรวมแล้วท่านเต็มใจและยินดีในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม <ul style="list-style-type: none"> - มากที่สุด กรุณาเลือก (5) - มาก กรุณาเลือก (4) - ปานกลาง กรุณาเลือก (3) - น้อย กรุณาเลือก (2) - ไม่เต็มใจ/น้อยที่สุด กรุณาเลือก (1) 					

3. Happy Heart (น้ำใจงาม) ต่อ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
2.7 โดยรวมแล้วท่านเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (เช่น การปลูกป่า กิจกรรมจิตอาสา เป็นต้น) หรือไม่ <ul style="list-style-type: none"> - มากที่สุด กรุณาเลือก (5) - มาก กรุณาเลือก (4) - ปานกลาง กรุณาเลือก (3) - น้อย กรุณาเลือก (2) ไม่เข้าร่วม/เข้าร่วมน้อยที่สุด กรุณาเลือก (1)					
2.8 โดยรวมแล้วท่านได้ทำกิจกรรมที่สามารถทำได้ด้วยตนเอง และมีประโยชน์ต่อสังคม (เช่น คัดแยกขยะ เป็นต้น) <ul style="list-style-type: none"> - มากที่สุด กรุณาเลือก (5) - มาก กรุณาเลือก (4) - ปานกลาง กรุณาเลือก (3) - น้อย กรุณาเลือก (2) - ไม่ทำ/ทำน้อยที่สุด กรุณาเลือก (1) 					

3. Happy Society (สังคมดี)	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
3.1 โดยรวมแล้วท่านรู้สึกว่าเป็นร่วมงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันหรือไม่ <ul style="list-style-type: none"> - มากที่สุด กรุณาเลือก (5) - มาก กรุณาเลือก (4) - ปานกลาง กรุณาเลือก (3) - น้อย กรุณาเลือก (2) - ไม่มี/มีน้อยที่สุด กรุณาเลือก (1) 					
3.2 โดยรวมแล้วท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบ/ ข้อบังคับของหน่วยงาน หรือไม่ <ul style="list-style-type: none"> - มากที่สุด กรุณาเลือก (5) - มาก กรุณาเลือก (4) - ปานกลาง กรุณาเลือก (3) - น้อย กรุณาเลือก (2) - ไม่ปฏิบัติ/ปฏิบัติน้อยที่สุด กรุณาเลือก (1) 					

3. Happy Society (สังคมดี) ต่อ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
3.3 โดยรวมแล้วท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินระหว่างปฏิบัติงานในหน่วยงาน หรือไม่ <ul style="list-style-type: none"> - มากที่สุด กรุณาเลือก (5) - มาก กรุณาเลือก (4) - ปานกลาง กรุณาเลือก (3) - น้อย กรุณาเลือก (2) - ไม่รู้สึก/รู้สึกน้อยที่สุด กรุณาเลือก (1) 					
3.4 โดยรวมแล้ว เมื่อท่านมีปัญหาท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้ หรือไม่ <ul style="list-style-type: none"> - มากที่สุด กรุณาเลือก (5) - มาก กรุณาเลือก (4) - ปานกลาง กรุณาเลือก (3) - น้อย กรุณาเลือก (2) - ไม่ได้/ได้น้อยที่สุด กรุณาเลือก (1) 					
3.5 โดยรวมแล้ว ท่านรู้สึกว่าสถานที่และสภาพแวดล้อมของที่ทำงานทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงานหรือไม่ <ul style="list-style-type: none"> - มากที่สุด กรุณาเลือก (5) - มาก กรุณาเลือก (4) - ปานกลาง กรุณาเลือก (3) - น้อย กรุณาเลือก (2) - ไม่รู้สึก/รู้สึกน้อยที่สุด กรุณาเลือก (1) 					

4.Happy Relax (การผ่อนคลาย)	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
4.1 โดยรวมแล้วท่านรู้สึกว่าการพักผ่อนเพียงพอหรือไม่ <ul style="list-style-type: none"> - มากที่สุด กรุณาเลือก (5) - มาก กรุณาเลือก (4) - ปานกลาง กรุณาเลือก (3) - น้อย กรุณาเลือก (2) - ไม่พอ กรุณาเลือก (1) 					
4.2 โดยรวม ท่านทำกิจกรรมเพื่อเป็นการพักผ่อนหย่อนใจ (เช่น อ่านหนังสือ ดูหนัง ฟังเพลง ช็อปปิ้ง เล่นเกมส์ เป็นต้น) หรือไม่ <ul style="list-style-type: none"> - ทำทุกวัน กรุณาเลือก (5) - ทำ 5-6 วัน/สัปดาห์ กรุณาเลือก (4) - ทำ 3-4 วัน/สัปดาห์ กรุณาเลือก (3) - ทำ 1-2 วัน/สัปดาห์ กรุณาเลือก (2) - ไม่ได้ทำ/ทำน้อย กรุณาเลือก (1) 					
4.3 โดยรวมแล้วท่านมีความเครียด (แหล่งความเครียดเช่น การทำงาน/ เรื่องครอบครัว เป็นต้น) บ้างหรือไม่ <ul style="list-style-type: none"> - ไม่เครียดเลย กรุณาเลือก (5) - เครียดน้อย กรุณาเลือก (4) - เครียดปานกลาง กรุณาเลือก (3) - เครียดมาก กรุณาเลือก (2) - เครียดมากที่สุด กรุณาเลือก (1) 					
4.4 โดยรวมแล้วท่านคิดว่าชีวิตของท่านเป็นไปตามที่ท่านคาดหวังหรือไม่ <ul style="list-style-type: none"> - เป็นไปตามที่คาดหวังมากที่สุด กรุณาเลือก (5) - เป็นไปตามที่คาดหวังมาก กรุณาเลือก (4) - เป็นไปตามที่คาดหวังปานกลาง กรุณาเลือก (3) - เป็นไปตามที่คาดหวังเล็กน้อย กรุณาเลือก (2) - ไม่เป็นไปตามที่คาดหวังเลย กรุณาเลือก (1) 					

4.Happy Relax (การผ่อนคลาย) ต่อ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
4.5 เมื่อประสบปัญหาในชีวิต โดยทั่วไปท่านสามารถจัดการกับปัญหาได้หรือไม่ <ul style="list-style-type: none"> - จัดการได้มากที่สุด กรุณาเลือก (5) - จัดการได้มาก กรุณาเลือก (4) - ปานกลาง กรุณาเลือก (3) - จัดการได้ปานกลาง กรุณาเลือก (2) - ไม่สามารถจัดการได้เลย กรุณาเลือก (1) 					

5.Happy Brain (การหาความรู้)	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
5.1 โดยรวมแล้วท่านสนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆเพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่างๆ หรือไม่ <ul style="list-style-type: none"> - มากที่สุด กรุณาเลือก (5) - มาก กรุณาเลือก (4) - ปานกลาง กรุณาเลือก (3) - น้อย กรุณาเลือก (2) - ไม่สนใจ/สนใจน้อยที่สุด กรุณาเลือก (1) 					
5.2 โดยรวมแล้ว ท่านสนใจที่จะพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในชีวิต หรือไม่ <ul style="list-style-type: none"> - มากที่สุด กรุณาเลือก (5) - มาก กรุณาเลือก (4) - ปานกลาง กรุณาเลือก (3) - น้อย กรุณาเลือก (2) - ไม่สนใจ/สนใจน้อยที่สุด กรุณาเลือก (1) 					

5.Happy Brain (การหาความรู้)	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
5.3 ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเองหรือไม่ <ul style="list-style-type: none"> - มากที่สุด กรุณาเลือก (5) - มาก กรุณาเลือก (4) - ปานกลาง กรุณาเลือก (3) - น้อย กรุณาเลือก (2) - ไม่มีโอกาส/มีโอกาสน้อยที่สุด กรุณาเลือก (1) 					
5.4 หน่วยงานมีแหล่งเรียนรู้ เช่น ห้องสมุด มุม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ฯลฯ ที่เหมาะสมต่อการค้นหาและพัฒนาความรู้เพิ่มเติม หรือไม่ <ul style="list-style-type: none"> - มากที่สุด กรุณาเลือก (5) - มาก กรุณาเลือก (4) - ปานกลาง กรุณาเลือก (3) - น้อย กรุณาเลือก (2) - ไม่มี/มีน้อยที่สุด กรุณาเลือก (1) 					
5.5 ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของหน่วยงาน ช่วยส่งเสริมการค้นคว้า หาความรู้ได้สะดวกและรวดเร็ว หรือไม่ <ul style="list-style-type: none"> - มากที่สุด กรุณาเลือก (5) - มาก กรุณาเลือก (4) - ปานกลาง กรุณาเลือก (3) - น้อย กรุณาเลือก (2) - ไม่มี/มีน้อยที่สุด กรุณาเลือก (1) 					

6. Happy Soul (คุณธรรม)	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<p>6.1 โดยรวมแล้วท่านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การให้ทาน / ศาสนา / หรือไม่</p> <ul style="list-style-type: none"> - มากที่สุด กรณเลือก)5(- มาก กรณเลือก (4) - ปานกลาง กรณเลือก (3) - น้อย กรณเลือก (2) - ไม่ทำทำน้อยที่สุด/ กรณเลือก (1) 					
<p>6.2 โดยรวมแล้ว ท่านปฏิบัติกิจตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบ หรือไม่</p> <ul style="list-style-type: none"> - มากที่สุด กรณเลือก)5(- มาก กรณเลือก (4) - ปานกลาง กรณเลือก (3) - น้อย กรณเลือก (2) - ไม่ปฏิบัติปฏิบัติน้อยที่สุด/ กรณเลือก (1) 					
<p>6.3 โดยรวมแล้ว ท่านยกโทษและให้อภัยอย่างจริงจังต่อผู้ที่สำนึกผิดหรือไม่</p> <ul style="list-style-type: none"> - มากที่สุด กรณเลือก)5(- มาก กรณเลือก (4) - ปานกลาง กรณเลือก (3) - น้อย กรณเลือก (2) - ไม่ยกโทษให้อภัยน้อยที่สุด/ กรณเลือก (1) 					
<p>6.4 โดยรวมแล้ว ท่านยอมรับและขอโทษในความผิดที่ท่านทำหรือมีส่วนรับผิดชอบหรือไม่</p> <ul style="list-style-type: none"> - มากที่สุด กรณเลือก)5(- มาก กรณเลือก (4) - ปานกลาง กรณเลือก (3) - น้อย กรณเลือก (2) - ไม่ยอมรับขอโทษน้อยที่สุด/ กรณเลือก (1) 					
<p>6.5 โดยรวมแล้ว ท่านตอบแทนผู้มีพระคุณ หรือผู้ที่ช่วยเหลือท่าน หรือไม่</p> <ul style="list-style-type: none"> - มากที่สุด กรณเลือก)5(- มาก กรณเลือก (4) - ปานกลาง กรณเลือก (3) - น้อย กรณเลือก (2) - ไม่ตอบแทนตอบแทนน้อยที่สุด/ กรณเลือก (1) 					

6. Happy Soul (คุณธรรม) ต่อ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
6.6 โดยรวมแล้ว ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคต่อบุคลากรภายใน หน่วยงาน หรือไม่ <ul style="list-style-type: none"> - มากที่สุด กรณำเลือก)5(- มาก กรณำเลือก (4) - ปานกลาง กรณำเลือก (3) - น้อย กรณำเลือก (2) - ไม่ให้ให้น้อยที่สุด/ กรณำเลือก (1) 					
6.7 โดยรวมแล้ว หน่วยงานสามารถแก้ไขปัญหาคำขัดแย้งภายใน หน่วยงานด้วยความเป็นธรรม หรือไม่ <ul style="list-style-type: none"> - มากที่สุด กรณำเลือก)5(- มาก กรณำเลือก (4) - ปานกลาง กรณำเลือก (3) - น้อย กรณำเลือก (2) - ไม่ได้ได้น้อยที่สุด/ กรณำเลือก (1) 					

7. Happy Money (การรู้จักใช้เงิน)	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
7.1 ท่านรู้สึกว่าการผ่อนชำระหนี้สินต่างๆ โดยรวมของท่านในปัจจุบัน เป็นภาระ หรือไม่ <ul style="list-style-type: none"> - ไม่เป็นภาระ/ไม่มีหนี้สิน กรณำเลือก (5) - เป็นภาระน้อย กรณำเลือก (4) - เป็นภาระปานกลาง กรณำเลือก (3) - เป็นภาระหนักมาก กรณำเลือก (2) - เป็นภาระหนักที่สุด กรณำเลือก (1) 					

7.Happy Money (การรู้จักใช้เงิน) ต่อ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
7.2 ท่านผ่อนชำระหนี้ตามกำหนดเวลาทุกครั้งหรือไม่(กรณีที่มีหนี้สิน) - ตรงเวลาทุกครั้ง/กรุณาเลือก (5) - ตรงเวลาเกือบทุกครั้ง กรุณาเลือก (4) - ตรงเวลาบ้างบางครั้ง กรุณาเลือก (3) - ไม่ตรงเวลาบ่อยครั้ง กรุณาเลือก (2) - ไม่ตรงเวลาทุกครั้ง กรุณาเลือก (1)					
7.3 ท่านมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือนหรือไม่ - มีเก็บออมมากที่สุด กรุณาเลือก (5) - มีเก็บออมมาก กรุณาเลือก (4) - มีเก็บออมปานกลาง กรุณาเลือก (3) - มีเก็บออมเพียงเล็กน้อย กรุณาเลือก (2) - ไม่มี/มีน้อยที่สุด กรุณาเลือก (1)					
7.4 โดยรวมแล้ว ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับทั้งหมดในแต่ละเดือนเป็นอย่างไร เมื่อเปรียบเทียบกับรายจ่ายทั้งหมดในแต่ละเดือน - รายจ่ายน้อยกว่ารายได้อยู่มาก กรุณาเลือก (5) - รายจ่ายน้อยกว่ารายได้ กรุณาเลือก (4) - รายได้พอๆ กับรายจ่าย กรุณาเลือก (3) - รายจ่ายมากกว่ารายได้เล็กน้อย กรุณาเลือก (2) - รายจ่ายมากกว่ารายได้อยู่มาก กรุณาเลือก (1)					
7.5 รายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับปริมาณงานหรือภารกิจที่ท่านปฏิบัติอยู่ หรือไม่ - เหมาะสมมากที่สุด กรุณาเลือก (5) - เหมาะสมมาก กรุณาเลือก (4) - เหมาะสมปานกลาง กรุณาเลือก (3) - เหมาะสมน้อย กรุณาเลือก (2) - ไม่เหมาะสม(1) เหมาะสมน้อยที่สุด กรุณาเลือก/					

7.Happy Money (การรู้จักใช้เงิน) ต่อ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
7.6 ท่านได้รับความสะดวกรวดเร็วในการใช้สิทธิ์เบิกค่ารักษาพยาบาล และค่าสวัสดิการต่างๆ หรือไม่ <ul style="list-style-type: none"> - มากที่สุด กรุณาเลือก (5) - มาก กรุณาเลือก (4) - ปานกลาง กรุณาเลือก (3) - น้อย กรุณาเลือก (2) - ไม่ได้(1) ได้น้อยที่สุด กรุณาเลือก/ 					

8. Happy Family (ครอบครัวดี)	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
8.1 โดยรวมท่านมีเวลาให้กับครอบครัว เพียงพอหรือไม่ <ul style="list-style-type: none"> - มากที่สุด กรุณาเลือก (5) - มาก กรุณาเลือก (4) - ปานกลาง กรุณาเลือก (3) - น้อย กรุณาเลือก (2) - ไม่ตอบแทน/ตอบแทนน้อยที่สุด กรุณาเลือก (1) 					
8.2 โดยรวมท่านทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัว (เช่น ออกกำลังกาย ไปทำบุญ ไปซื้อของ เป็นต้น) หรือไม่ <ul style="list-style-type: none"> - มากที่สุด กรุณาเลือก (5) - มาก กรุณาเลือก (4) - ปานกลาง กรุณาเลือก (3) - น้อย กรุณาเลือก (2) - ไม่ตอบแทน/ตอบแทนน้อยที่สุด/ กรุณาเลือก (1) 					
8.3 โดยรวมแล้วท่านรู้สึกมีความสุขกับครอบครัวของท่าน หรือไม่ <ul style="list-style-type: none"> - มากที่สุด กรุณาเลือก (5) - มาก กรุณาเลือก (4) - ปานกลาง กรุณาเลือก (3) - น้อย กรุณาเลือก (2) - ไม่รู้สึก/รู้สึกน้อยที่สุด กรุณาเลือก (1) 					

8. Happy Family (ครอบครัวดี) ต่อ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
8.4 โดยรวม การทำงานของท่านเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต ครอบครัว หรือไม่ <ul style="list-style-type: none"> - ไม่เป็นอุปสรรค กรุณาเลือก (5) - เป็นอุปสรรคเล็กน้อย กรุณาเลือก (4) - เป็นอุปสรรคปานกลาง กรุณาเลือก (3) - เป็นอุปสรรคมาก กรุณาเลือก (2) - เป็นอุปสรรคมากที่สุด กรุณาเลือก (1) 					
8.5 โดยรวมท่านสามารถจัดสรรเวลาได้อย่างเหมาะสม (ในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาครอบครัว และสังคม) หรือไม่ <ul style="list-style-type: none"> - มากที่สุด กรุณาเลือก (5) - มาก กรุณาเลือก (4) - ปานกลาง กรุณาเลือก (3) - น้อย กรุณาเลือก (2) - ไม่เหมาะสมเหมาะสมน้อยที่สุด/ กรุณาเลือก (1) 					

9. Happy Work-Life (การงานดี)	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
9.1 หน่วยงานมีการจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้มีความเหมาะสม และ ส่งเสริมบรรยากาศการทำงาน หรือไม่ <ul style="list-style-type: none"> - มากที่สุด กรุณาเลือก (5) - มาก กรุณาเลือก (4) - ปานกลาง กรุณาเลือก (3) - น้อย กรุณาเลือก (2) - ไม่มี/มีน้อยที่สุด กรุณาเลือก (1) 					

9. Happy Work-Life (การงานดี) ต่อ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
9.2 หน่วยงานของท่านจัดสวัสดิการ เพื่อส่งเสริมสุขภาพได้เหมาะสมกับความต้องการ หรือไม่ <ul style="list-style-type: none"> - มากที่สุด กรุณาเลือก (5) - มาก กรุณาเลือก (4) - ปานกลาง กรุณาเลือก (3) - น้อย กรุณาเลือก (2) - ไม่เหมาะสม/เหมาะสมน้อยที่สุด กรุณาเลือก (1) 					
9.3 ท่านมีความสุขกับผลการปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย หรือไม่ <ul style="list-style-type: none"> - มากที่สุด กรุณาเลือก (5) - มาก กรุณาเลือก (4) - ปานกลาง กรุณาเลือก (3) - น้อย กรุณาเลือก (2) - ไม่มี/มีน้อยที่สุด กรุณาเลือก (1) 					
9.4 ท่านได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตาม พรบ.ข้าราชการ 2551 จากองค์กรของท่าน หรือไม่ <ul style="list-style-type: none"> - ได้รับมากที่สุด กรุณาเลือก (5) - ได้รับมาก กรุณาเลือก (4) - ได้รับพอสมควร กรุณาเลือก (3) - ได้รับเล็กน้อย กรุณาเลือก (2) - ไม่ได้เลย/ได้รับน้อยที่สุด กรุณาเลือก (1) 					
9.5 ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น / เลื่อนตำแหน่ง อย่างเหมาะสมหรือไม่ <ul style="list-style-type: none"> - มากที่สุด กรุณาเลือก (5) - มาก กรุณาเลือก (4) - ปานกลาง กรุณาเลือก (3) - น้อย กรุณาเลือก (2) - ไม่เหมาะสม/เหมาะสมน้อยที่สุด กรุณาเลือก (1) 					
9.6 โดยรวม ท่านรู้สึกว่าการงานของท่านมีความมั่นคง หรือไม่ <ul style="list-style-type: none"> - มั่นคงมากที่สุด กรุณาเลือก (5) - มั่นคงมาก กรุณาเลือก (4) - มั่นคงปานกลาง กรุณาเลือก (3) - มั่นคงน้อย กรุณาเลือก (2) - ไม่มั่นคง/มั่นคงน้อยที่สุด กรุณาเลือก (1) 					

9. Happy Work-Life (การงานดี) ต่อ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
9.7 โดยรวม ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความคุ้มค่ากับความเสี่ยงที่อาจเกิดจากการทำงาน (เช่น ถูกฟ้องร้อง ได้รับอันตราย เป็นต้น) หรือไม่ <ul style="list-style-type: none"> - คุ้มค่ามากที่สุด กรุณาเลือก (5) - คุ้มค่ามาก กรุณาเลือก (4) - คุ้มค่าคุ้มค่าปานกลาง กรุณาเลือก (3) - คุ้มค่าน้อย กรุณาเลือก (2) - ไม่คุ้มค่า/คุ้มค่าน้อยที่สุด กรุณาเลือก (1) 					
9.8 ท่านรู้สึกว่าการที่ทำความดีและช่วยให้ท่านได้เรียนรู้และมีประสบการณ์มากขึ้น หรือไม่ <ul style="list-style-type: none"> - มากที่สุด กรุณาเลือก (5) - มาก กรุณาเลือก (4) - ปานกลาง กรุณาเลือก (3) - น้อย กรุณาเลือก (2) - ไม่มี/มีน้อยที่สุด กรุณาเลือก (1) 					
9.9 ถ้าท่านมีโอกาสเปลี่ยนสถานที่ทำงานหรือหน่วยงานอื่นเชิญไปทำงาน ท่านพร้อมที่จะไป หรือไม่ <ul style="list-style-type: none"> - ไม่ไปแน่นอน กรุณาเลือก (5) - ไม่ไป กรุณาเลือก (4) - ไม่แน่ใจ กรุณาเลือก (3) - คิดว่าจะไป กรุณาเลือก (2) - ไปแน่นอน/ไปทันที กรุณาเลือก (1) 					
9.10 โดยรวมแล้วท่านสามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในข้อเสนอแนะกับผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน หรือไม่ <ul style="list-style-type: none"> - มีส่วนร่วมมากที่สุด กรุณาเลือก (5) - มีส่วนร่วมมาก กรุณาเลือก (4) - มีส่วนร่วมปานกลาง กรุณาเลือก (3) - มีส่วนร่วมบ้างเล็กน้อย กรุณาเลือก (2) - ไม่มีส่วนร่วม/มีน้อยที่สุด กรุณาเลือก (1) 					

ส่วนที่ 3 ระดับความผูกพันต่อองค์กร

ระดับความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. ท่านปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทและคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กร เหนือส่วนตัว หรือไม่ <ul style="list-style-type: none"> - มากที่สุด กรุณาเลือก (5) - มาก กรุณาเลือก (4) - ปานกลาง กรุณาเลือก (3) - น้อย กรุณาเลือก (2) - ไม่/น้อยที่สุด กรุณาเลือก (1) 					
2. ท่านรู้สึกได้รับสวัสดิการและการดูแลจากองค์กรเป็นอย่างดี หรือไม่ <ul style="list-style-type: none"> - มากที่สุด กรุณาเลือก (5) - มาก กรุณาเลือก (4) - ปานกลาง กรุณาเลือก (3) - น้อย กรุณาเลือก (2) - ไม่ได้รับ/ได้รับน้อยที่สุด กรุณาเลือก (1) 					
3. โดยรวมแล้วท่านทำงานอย่างมี “ความสุข” หรือไม่ <ul style="list-style-type: none"> - มากที่สุด กรุณาเลือก (5) - มาก กรุณาเลือก (4) - ปานกลาง กรุณาเลือก (3) - น้อย กรุณาเลือก (2) - ไม่มี/มีน้อยที่สุด กรุณาเลือก (1) 					
4. ท่านมีภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้ หรือไม่ <ul style="list-style-type: none"> - มากที่สุด กรุณาเลือก (5) - มาก กรุณาเลือก (4) - ปานกลาง กรุณาเลือก (3) - น้อย กรุณาเลือก (2) - ไม่ภาคภูมิใจ/ภูมิใจน้อยที่สุด กรุณาเลือก (1) 					
5. ท่านรู้สึกว่าท่านมีความสำคัญต่อหน่วยงาน หรือไม่ <ul style="list-style-type: none"> - มากที่สุด กรุณาเลือก (5) - มาก กรุณาเลือก (4) - ปานกลาง กรุณาเลือก (3) - น้อย กรุณาเลือก (2) - ไม่รู้สึก/รู้สึกน้อยที่สุด กรุณาเลือก (1) 					

6. โดยรวมแล้วท่านรู้สึกมี**ความผูกพันต่อองค์กร**อยู่ในระดับใด โปรด ลงในช่องระดับความผูกพัน
ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ระดับความผูกพันต่อองค์กร									
(10) มากที่สุด	(9)	(8)	(7)	(6)	(5)	(4)	(3)	(2)	(1) น้อยที่สุด



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นางรัชดา เหมปฐวี
วันเดือนปีเกิด	30 กรกฎาคม 2502
ตำแหน่ง	เลขานุการกรม กรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
ทุนการศึกษา (ถ้ามี)	-
ผลงานทางวิชาการ	-
ประสบการณ์ทำงาน	1 กรกฎาคม พ.ศ. 2559 ถึงปัจจุบัน : เลขานุการกรม กรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 75/7 ถนนพระรามที่ 6 เขตราชเทวี กรุงเทพฯ 10400 26 ธันวาคม พ.ศ. 2554 ถึง 30 มิถุนายน พ.ศ. 2559 : ผู้อำนวยการศูนย์บริหารจัดการทดสอบ ความชำนาญห้องปฏิบัติการ กรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 75/7 ถนนพระรามที่ 6 เขตราชเทวี กรุงเทพฯ 10400