

การศึกษาปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดีและความสุขขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความยั่งยืน
ในบุคลากรภาครัฐในเขตกรุงเทพมหานคร



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ. 2565

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

สารนิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาวะที่ดีและความสุขในองค์กรของบุคลากรภาครัฐ ในเขต
กรุงเทพมหานคร

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วันที่ 19 กันยายน พ.ศ. 2565



Woraya

นางสาวอรุณา สารานิกิจ

ผู้วิจัย

Sukh Sukh

ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภกรักษ์ สุริยันเกียรติแก้ว,

Ph.Ds.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

อภิชาต อภิชาต

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ตฤณ รัตนาศักดิ์,

Ph.D.

ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์

Viviana Ratanam

รองศาสตราจารย์วิจิตา รักธรรม,

Ph.D.

คณบดีวิทยาลัยการจัดการ

มหาวิทยาลัยมหิดล

สุทธาทิพย์ กำจรพิพัฒนกุล

สุทธาทิพย์ กำจรพิพัฒนกุล,

Ph.D.

กรรมการสอบสารนิพนธ์

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์เรื่องการศึกษาปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดีและความสุขขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความยั่งยืนในบุคลากรภาครัฐในเขตกรุงเทพมหานคร สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ข้าพเจ้าในนามของผู้เขียนสารนิพนธ์ฉบับนี้ ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุภรักษ์ สุริยันเกียรติแก้ว ผู้ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาและแนะนำแนวทางเพื่อใช้ในการทำการศึกษาวิจัยสารนิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จลุล่วงตลอดจนเหล่าคณาจารย์ของวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล ที่ได้ถ่ายทอดความรู้รวมถึงทฤษฎีแนวคิดตามหลักวิชาการให้กับข้าพเจ้า และขอบคุณบุคลากรภาครัฐทุกท่านที่เสียสละเวลาในการให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลในการศึกษาวิจัย จนนำมาสู่การทำสารนิพนธ์ฉบับนี้

ทั้งนี้ ข้าพเจ้าขอขอบพระคุณ ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์ และกรรมการสอบสารนิพนธ์ ที่ท่านได้กรุณาใช้เวลาเป็นประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์ รวมถึงให้คำแนะนำเพื่อปรับแก้ไขสารนิพนธ์ฉบับนี้ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และนอกจากนี้สารนิพนธ์ฉบับนี้จะไม่สำเร็จได้หากไม่ได้ความช่วยเหลือจากเพื่อนนักศึกษาในชั้นเรียน ตลอดจนเจ้าหน้าที่ของวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล ที่ให้การช่วยเหลือจนข้าพเจ้าสามารถสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี และโดยเฉพาะอย่างยิ่งขอขอบพระคุณต่อครอบครัวของข้าพเจ้าที่อยู่เบื้องหลัง ให้การสนับสนุนและกำลังใจ จนกระทั่งสารนิพนธ์ฉบับนี้ได้ออกมาเป็นรูปเล่ม โดบสมบูรณ์

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า สารนิพนธ์ฉบับนี้จะสามารถเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางการศึกษาสำหรับผู้ที่สนใจศึกษาในอนาคต หรือหน่วยงานรัฐ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชน ได้ใช้ประโยชน์จากงานวิจัยนี้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับแนวทางการใช้เพื่อพัฒนาองค์กรต่อไป ซึ่งหากมีข้อผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยขอน้อมรับไว้และต้องขออภัยมา ณ ที่นี้ด้วย

วราญา สารานิชกิจ

การศึกษาปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดีและความสุขขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความยั่งยืนในบุคลากร
ภาครัฐในเขตกรุงเทพมหานคร

THE STUDY OF WELL-BEING AND WORKPLACE HAPPINESS FACTORS THAT AFFECT
TO THE SUSTAINABILITY OF GOVERNMENT PERSONNEL IN THE BANGKOK DISTRICT

วรรณุ สาราณิกิจ 6350364

กจ.ม.

คณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุภกริช สุริยันเกียรติแก้ว, Ph.D., ผู้ช่วย
ศาสตราจารย์ ตฤณ รัตนศักดิ์, Ph.D., สุทธาทิพย์ กำธรพิพัฒน์กุล, Ph.D.

บทคัดย่อ

การศึกษาปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดีและความสุขขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความยั่งยืนใน
บุคลากรภาครัฐในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวัตถุประสงค์งานวิจัยเพื่อ
ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อปัจจัยด้านสุขภาวะ และปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสุขขององค์กรในการทำงานใน
บุคลากรภาครัฐ โดยการสุ่มตัวอย่างจากกลุ่มข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง หรือผู้ปฏิบัติงานใน
หน่วยงานรัฐ ในเขตกรุงเทพฯ จำนวน 190,572 คน โดยมีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม
และค่าสถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงพรรณนา การ
ประเมินโมเดลการวัดแบบสะท้อน การประเมินโมเดลเชิงโครงสร้าง ในการทดสอบสมมุติฐาน

ผลการวิจัย พบว่า 1) กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความสุขในการทำงาน อยู่
ในระดับมาก 2) กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร อยู่ในระดับมาก และ 3) ตาม
กรอบแนวคิดของปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดีและความสุขขององค์กร พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมใน
การทำงาน (WE) ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร (PA) ปัจจัยด้านสวัสดิการและขวัญ
กำลังใจ (WM) และปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน (HW) ส่งผลกระทบต่อความยั่งยืนในบุคลากรภาครัฐใน
เขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งสามารถสรุปปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดีและความสุขขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อ
ความยั่งยืนในบุคลากรภาครัฐในเขตกรุงเทพมหานคร

คำสำคัญ : ความสุขในการทำงาน/ ปัจจัยด้านสุขภาวะ/ บุคลากรภาครัฐ

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ข
บทคัดย่อ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญรูปภาพ	ช
บทที่ 1 บทนำ	1
ที่มาและความสำคัญ	1
คำถามการวิจัย	4
วัตถุประสงค์ในการวิจัย	4
ขอบเขตงานวิจัย	5
ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่ได้รับในงานวิจัย	6
บทที่ 2 แนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
แนวความคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน	7
แนวความคิด ทฤษฎีเกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ	12
แนวความคิด ทฤษฎีเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ	13
แนวความคิด ทฤษฎีเกี่ยวข้องกับปัจจัยองค์กร	17
แนวความคิด ทฤษฎีเกี่ยวข้องกับความสุขมวลรวมประชาชาติ (GNH)	18
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	18
กรอบแนวคิดในงานวิจัย	49
สมมุติฐานการวิจัย	50

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3	
วิธีดำเนินงานวิจัย	53
ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา	53
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา	54
ระยะเวลาในการทำการศึกษา	54
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	55
การเก็บรวบรวมข้อมูล	59
การวิเคราะห์ข้อมูลและการประมวลผล	60
การปกป้องความลับของข้อมูลของผู้เข้าร่วมวิจัย	62
บทที่ 4	
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	63
ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติลักษณะทั่วไปทางประชากรศาสตร์	64
การประเมินโมเดลการวัด (Measurement Model Evaluation)	69
การประเมินโมเดลเชิงโครงสร้าง (Structural Model Assessment)	80
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	90
บทที่ 5	
สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	94
สรุปผลการวิจัย	94
อภิปรายผล	101
ข้อเสนอแนะ	104
บรรณานุกรม	106
ภาคผนวก	110
ภาคผนวก ก : ใบรับรองการผ่านการอบรม CITI Program	111
ภาคผนวก ข : การรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน	112
ภาคผนวก ค : ผลการตรวจสอบโปรแกรม Turnitin	113

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
2.1	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน	33
2.2	สรุปตัวแปรจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	47
3.1	ระดับการวัดปัจจัยด้านประชากรศาสตร์	55
4.1	สัญลักษณ์ทางสถิติและอักษรย่อที่ใช้สื่อความหมายในการวิจัย	63
4.2	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของลักษณะทั่วไปทางประชากรศาสตร์ ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม	65
4.3	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ของกลุ่มตัวอย่าง	69
4.4	ผลการทดสอบความเที่ยงและน้ำหนักองค์ประกอบของเครื่องมือวัด ทางสถิติ	72
4.5	ค่าความตรงเชิงจำแนก (Discriminant Validity) วัดด้วยค่าน้ำหนักไขว้	76
4.6	ค่าความตรงเชิงจำแนก (Discriminant Validity) วัดด้วย Fornell-Larcker	78
4.7	ผลการคำนวณค่าการวัดความเที่ยงและตัวแบบภาพรวม	79
4.8	ผลการทดสอบการมีนัยสำคัญทางสถิติของความสัมพันธ์ใน โมเดล	81
4.9	ค่าอิทธิพลรวม (Total Effect) ค่าอิทธิพลทางตรง (Direct Effect) ค่าอิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect) ของปัจจัยที่มีผลต่อตัวแปรตาม	84
4.10	สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้	86

สารบัญรูปร่าง

รูปร่าง	หน้า
2.1 กรอบแนวคิดในงานวิจัย	49
4.1 กรอบแนวคิด สำหรับการวิเคราะห์โมเดลเชิงโครงสร้างแบบ PLS	70
4.2 ผลการทดสอบการมีนัยสำคัญทางสถิติด้วยกระบวนการ Bootstrapping	82
4.3 ปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดีและความสุขขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความยั่งยืน ในบุคลากรภาครัฐในเขตกรุงเทพมหานคร	93



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประชาชนในปัจจุบันนี้ต้องประสบกับปัญหาต่างๆ ในสังคมที่ส่งผลต่อความสุขในการใช้ชีวิต เช่น ปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง ปัญหาครอบครัวและปัญหาจากที่ทำงาน เป็นต้น จากผลการสำรวจ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้ความสุขของประชาชนในประเทศไทยลดลงประกอบด้วย ปัญหาความไม่สงบ ความวุ่นวายและการเคลื่อนไหวของนักการเมือง ร้อยละ 46.1 ปัญหาด้านเศรษฐกิจ ร้อยละ 22.9 ปัญหาความขัดแย้งทางด้านการเมืองที่เป็นผลจากในอดีต ร้อยละ 21.5 และปัญหาทุจริตคอร์รัปชัน อาชญากรรม ความไม่ปลอดภัยในทรัพย์สินและปัญหาสุขภาพ ร้อยละ 9.5 (มาสเตอร์โพลล์, 2564) นอกจากนี้ในช่วงปลายปี พ.ศ. 2564 ปัญหาจากการก่อการร้ายบริเวณใจกลางกรุงเทพมหานครได้ส่งผลต่อภาพลักษณ์ของประเทศ รวมถึงปัจจัยเสี่ยงด้านความปลอดภัยต่างๆ ภายในประเทศซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการประกอบอาชีพและรายได้ของประชาชนทั้งภาคการท่องเที่ยว โรงแรมและการเกษตรกรรม ปัญหาเหล่านี้ได้สร้างความตึงเครียด รบกวนสุขภาพจิตและบั่นทอนความสุขของประชาชน ส่งผลให้คะแนนเฉลี่ยความสุขของคนไทย คิดเป็น 0.13 คะแนน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2564)

ปัจจุบันบริบทสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ประกอบกับ แผนพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๕๙) และขยายเพิ่มเติม ถึง พ.ศ. ๒๕๖๐ ได้สิ้นสุดลง สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครได้ตระหนักถึงความสำคัญในการเตรียมความพร้อมทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้มีความภาคภูมิใจในองค์กร รวมทั้งมีคุณธรรมจริยธรรม สามารถขับเคลื่อนการดำเนินการของกรุงเทพมหานครให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ จึงจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ ๒๐ ปี ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) แผนบริหารราชการ

กรุงเทพมหานคร แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร และนโยบายของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร เพื่อให้กรุงเทพมหานครมีแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นคนดี คนเก่ง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ สถาบันฯ จึงได้จัดทำโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ขึ้นระหว่างวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๕ ถึงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๐ เพื่อศึกษาและกำหนดแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคดิจิทัล (Digital Age) เพื่อใช้เป็นกรอบทิศทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครต่อไป (แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร, 2565) ผู้ศึกษาจึงศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานในบริบทขององค์กรในเขตกรุงเทพมหานครที่หลากหลาย ซึ่งในแต่ละบุคคลนั้นจะมีปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน เนื่องจากความสุขในการทำงานเป็นการตอบสนองของพนักงานหรือบุคลากรที่เกิดจากจิตใจหรือความรู้สึกภายในซึ่งได้รับผลกระทบมาจากประสบการณ์ แต่จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี และแนวทางต่างๆ นั้น จะพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานจะมีลักษณะร่วมหรือคล้ายคลึงกันและปัจจุบันบุคลากรภาครัฐมีบทบาทเพิ่มมากขึ้น เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับการยอมรับหรือการเลื่อนขั้น เป็นต้น ซึ่งอาจอธิบายให้เห็นภาพได้ชัดเจนหากพิจารณาทฤษฎีความต้องการหรือแรงจูงใจของมาสโลว์ อันมีแนวคิดหลักคือ มนุษย์ทุกคนมีความต้องการเรียงลำดับขั้นต่ำไปยังขั้นที่สูงกว่า คือ ความต้องการด้านร่างกาย ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการความรักและการเป็นที่ยอมรับ ความต้องการได้รับการยกย่อง และความต้องการความสำเร็จตามความนึกคิดของตน โดยความต้องการทั้ง 5 ขั้นที่กล่าวมานี้อาจกล่าวได้ว่า เป็นขั้นความต้องการเพื่อสร้างความสุขในชีวิตให้เกิดขึ้นกับตนเอง (สุภาวดี ทองบุญส่ง, 2556) ของบุคคลในระหว่างการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันไป

นอกจากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ปัญหาที่ประชาชนทุกคนต้องประสบอยู่ทุกวันและส่งผลกระทบท่อระดับความสุขในการดำเนินชีวิตอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ คือ ปัญหาในที่ทำงาน ซึ่งมีสาเหตุที่สำคัญจาก 1) คน เช่น ความขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ลูกค้า 2) งาน เช่น ทำงานไม่ทันตามกำหนด ได้รับมอบหมายงานอย่างไม่ยุติธรรม และ 3) วิธีการทำงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับตัวเราเอง เช่น ขาดมนุษย์สัมพันธ์ ขาดความสามารถในการสื่อสาร เป็นต้น ซึ่งหากพิจารณาตามสภาพการใช้ชีวิตของคนเมืองตามความเป็นจริง ผู้คนใช้เวลาประมาณ 1 ใน 3 ของแต่

ละวันอยู่ในที่ทำงาน นั่นคือคนวัยทำงานส่วนใหญ่ใช้เวลาการทำงานเฉลี่ย 35 ชั่วโมงขึ้นไปต่อสัปดาห์ หรือเฉลี่ยวันละ 7 – 8 ชั่วโมงต่อวัน จากข้อมูลดังกล่าว หากผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องต้องการตอบสนองนโยบายของรัฐบาลที่มีนโยบายคืนความสุขสู่ประชาชนเพื่อเพิ่มดัชนีความสุขในภาพรวมของคนไทย อาจจะต้องหันมาให้ความสนใจพัฒนาและส่งเสริมปัจจัยที่จะส่งผลให้พนักงานหรือบุคลากรในองค์กรต่างๆ เกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งนอกจากจะส่งผลรวมต่อดัชนีความสุขของประเทศแล้ว ยังส่งผลที่ดีต่อหน่วยงานและองค์กรด้วยเช่นกัน

ทั้งนี้ ได้มีผู้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานในบริบทขององค์กรที่หลากหลาย ซึ่งในแต่ละบุคคลนั้นจะมีปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน เนื่องจากความสุขในการทำงานเป็นการตอบสนองของพนักงานหรือบุคลากรที่เกิดจากจิตใจหรือความรู้สึกภายในซึ่งได้รับผลกระทบมาจากประสบการณ์ของบุคคลในระหว่างการทำงานที่แตกต่างกันไป แต่จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี และแนวทางต่างๆ นั้น จะพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานจะมีลักษณะร่วมหรือคล้ายคลึงกัน เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับการได้รับการยอมรับหรือการเลื่อนขั้น เป็นต้น ซึ่งอาจอธิบายให้เห็นภาพได้ชัดเจนหากพิจารณาทฤษฎีความต้องการหรือแรงจูงใจของมาสโลว์ (Maslow) อันมีแนวคิดหลักคือความต้องการด้านร่างกาย ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการความรักและการเป็นที่ยอมรับ ความต้องการได้รับการยกย่อง และความต้องการความสำเร็จตามความนึกคิดของตน โดยความต้องการทั้ง 5 ชั้นที่กล่าวมานี้อาจกล่าวได้ว่า เป็นชั้นความต้องการเพื่อสร้างความสุขในชีวิตให้เกิดขึ้นกับตนเอง มาสโลว์ (Maslow, 1954)

สุขภาวะในองค์กรเกิดขึ้นด้วยปัจจัยหลายประการ ได้มีนักวิชาการเสนอปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะในองค์กรไว้หลากหลาย เพื่อให้ทราบว่าปัจจัยอะไรบ้างที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดสุขภาวะในองค์กร และการที่เกิดสุขภาวะภายในองค์กรแนวคิดการสร้างเสริมสุขภาวะในองค์กรควรคำนึงถึงสุขภาพและความปลอดภัยของสิ่งแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน สุขภาพ ความปลอดภัย และความผาสุกของสิ่งแวดล้อมทางจิตสังคมในการทำงาน รวมทั้งระบบการจัดการและวัฒนธรรมในองค์กร แหล่งทรัพยากรสุขภาพส่วนบุคคลในสถานที่ทำงานและช่องทางการเข้าถึงชุมชนเพื่อปรับปรุงสุขภาพของพนักงาน ครอบครัวของพนักงาน และสมาชิกอื่น ๆ ในชุมชน ซึ่งการสร้างเสริมสุขภาวะในองค์กรต้องมีการดำเนินการตามระบบและขั้นตอนที่กำหนดขึ้น มีการระดม

กำลังการประชุม การประเมิน การจัดลำดับความสำคัญ การวางแผน การลงมือปฏิบัติ การประเมินผลและปรับปรุงการดำเนินงาน เพื่อจะได้ทราบประเด็นที่ควรได้รับการแก้ไข สำหรับดัชนีสำคัญของสุขภาวะองค์กร การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานในครั้งนี้ อาจเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารเพื่อใช้เป็นแนวทางในการทบทวนการดำเนินงานตามนโยบายว่ามีความสอดคล้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรเพื่อพัฒนาและเสริมสร้างความสุขในการทำงานให้กับบุคลากรอย่างตรงประเด็น หรืออาจนำไปพัฒนาตัวชี้วัดความสุขในการทำงาน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2564)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญของการศึกษาปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดีและมีความสุขขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความยั่งยืนในบุคลากรภาครัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งจะผลต่อสุขภาวะและความยั่งยืนในบุคลากรภาครัฐและศักยภาพในการปฏิบัติงานในบุคลากรต่อไป

1.2 คำถามการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านสุขภาวะของบุคลากรภาครัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นอย่างไร
2. เพื่อศึกษาความสุขขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความยั่งยืนในบุคลากรภาครัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อปัจจัยด้านสุขภาวะของบุคลากรภาครัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขขององค์กรในการทำงานในบุคลากรภาครัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร

1.4 ขอบเขตงานวิจัย

ผู้วิจัยจะใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Qualitative Research) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามคำถามปลายเปิด จากกลุ่มตัวอย่างในเขตกรุงเทพมหานคร

1) ขอบเขตด้านประชากร

1.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรภาครัฐ ได้แก่ ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง หรือ ผู้ปฏิบัติงานอื่นในหน่วยงานรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรภาครัฐ ได้แก่ ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง หรือ ผู้ปฏิบัติงานอื่นในหน่วยงานรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน ได้จากการคำนวณโดยใช้สูตรโดยการใส่สูตร ทาโร ยามานะ (Taro Yamane, 1973)

2) ขอบเขตด้านสถานที่

สำหรับสถานศึกษาและพื้นที่เก็บข้อมูล คือ เขตกรุงเทพมหานคร จังหวัด กรุงเทพมหานคร

3) ขอบเขตด้านระยะเวลา

สำหรับระยะเวลาในการศึกษาครั้งนี้เริ่มต้นตั้งแต่เดือนมกราคม ถึง สิงหาคม พ.ศ. 2565

1.5 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยต่างๆ ที่อาจส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล และปัจจัยด้านองค์กรรวมถึงระดับความสุขในการทำงาน โดยวิธีการคัดเลือกปัจจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวความคิดทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow) และทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยความสุขในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยได้มุ่งเน้นปัจจัยความสุขในการทำงานในระดับ 1-2 ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยด้านองค์กรมาใช้ในการศึกษา

ตัวแปรต้น ได้แก่ นโยบายและการบริหารงานขององค์กร, สภาพแวดล้อมในการทำงาน, ความสัมพันธ์และการยอมรับในที่ทำงาน, สวัสดิการและขวัญกำลังใจ, ความก้าวหน้าในการทำงาน

ตัวแปรกลาง คือ ความสุขในการทำงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความสุขส่วนบุคคล, ความพึงพอใจในงาน, ภาวะอารมณ์ต่อการปฏิบัติงาน

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

ความสุขในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นภายใน เกี่ยวข้องกับจิตใจ ความรู้สึกภายในของพนักงาน หรือบุคลากรในองค์กรที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์อันเกิดจากประสบการณ์ของบุคคลระหว่างการปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านสุขภาวะ หมายถึง เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของพนักงานหรือบุคลากรปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านองค์กร

บุคลากรภาครัฐ หมายถึง ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง หรือผู้ปฏิบัติงานอื่นในหน่วยงานของรัฐ

1.7 ประโยชน์ที่ได้รับในงานวิจัย

1. เพื่อทราบปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรภาครัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อทราบปัจจัยด้านองค์กรส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรภาครัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร

บทที่ 2

แนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดีและความสุขขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความยั่งยืนในบุคลากรภาครัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาปัจจัยต่างๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านองค์กร รวมถึงระดับความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยได้ค้นคว้าเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้ดำเนินการเป็นขั้นตอนดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวความคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
- 2.2 แนวความคิด ทฤษฎีเกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ
- 2.3 แนวความคิด ทฤษฎีเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ
- 2.4 แนวความคิด ทฤษฎีเกี่ยวข้องกับปัจจัยองค์กร
- 2.5 แนวความคิด ทฤษฎีเกี่ยวข้องกับความสุขมวลรวมประชาชาติ (GNH)
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.7 กรอบแนวคิดในงานวิจัย
- 2.8 สมมุติฐานการวิจัย

2.1 แนวความคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

2.1.1 คำจำกัดความของความสุข

ความสุข คือ อารมณ์หรือความรู้สึกชนิดหนึ่ง ซึ่งมีอยู่ในหลากหลายระดับ อาทิเช่น ความสุขความสบายใจเล็กน้อยหรือความพอใจจนถึงความเพลิดเพลินหรือเต็มไปด้วยความสนุก หรือสิ่งทำให้เกิดความสุข อีกทั้งพจนานุกรมไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542) ได้ให้ความหมายคำว่า “สุข” คือ ความสบายกายสบายใจ มักใช้เข้าคู่กับคำ เช่น อยู่ดีมีสุข อยู่เย็นเป็นสุข สบายกาย

สบายใจ การศึกษาจำนวนมากได้มีการแทนคำว่า “ความสุข” แต่ความสุขทางด้านจิตวิทยา มักใช้คำว่า “สุขภาวะ” (Subjective well-being) ตามนิยามขององค์การอนามัยโลก (WHO, 1996) ว่า สุขภาวะหมายถึงสุขภาวะที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจและสังคม และมีได้หมายความเพียงการปราศจากโรคและความพิการเท่านั้น

2.1.2 คำจำกัดความของความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นภายใน เกี่ยวข้องกับจิตใจ ความรู้สึกภายในของพนักงาน หรือบุคลากรในองค์กรที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์อันเกิดจากประสบการณ์ของบุคคลระหว่างการปฏิบัติงาน ซึ่งมีบริบทต่างไปในแต่ละบุคคล เป็นการรับรู้ถึงสิ่งที่ตนเองต้องการทำและสามารถทำสิ่งเหล่านั้นได้สำเร็จ บนพื้นฐานความเป็นตัวตนของตนเอง และมีความคิดในเชิงบวกกับสิ่งที่กระทำกับผลที่เกิดขึ้น มีความภาคภูมิใจในความเป็นตัวเอง ภูมิใจในสิ่งที่ตนเองทำ มีแรงกระตุ้นที่จะนำพาชีวิตไปสู่จุดมุ่งหมายที่ดีขึ้น (ศูนย์สุขภาวะทางจิต, 2555)

นอกจากนี้ ยังหมายถึงภาวะอารมณ์ที่เกิดขึ้นในระหว่างที่พนักงานหรือบุคลากรปฏิบัติงาน เช่น ความรื่นรมย์ในขณะที่ปฏิบัติงาน การควบคุมอารมณ์ ความทุ่มเท และความกระตือรือร้น เป็นต้น ซึ่งความรู้สึกในการทำงานลักษณะดังกล่าวจะส่งผลให้พนักงานและบุคลากรรู้สึกสนุกสนานและมีความศรัทธาในงาน ส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานนั้นเป็นไปในเชิงบวก และตรงตามที่บุคคลนั้นหรือองค์กรตั้งเป้าหมายไว้ (สุภาวดี ทองบุญส่ง, 2556)

ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้ ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดเชิงบวกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคลากร ที่เกิดจากการรับรู้และตอบสนองต่อสิ่งต่างๆ ในองค์กร เช่น นโยบายและการบริหารงาน สภาพแวดล้อมการทำงานและความสัมพันธ์ในที่ทำงาน เป็นต้น ซึ่งจะส่งผลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานในภาพรวมขององค์กร

ทั้งนี้ผลการวิจัยที่ผ่านมาพบว่า ความสุขในการทำงานนั้นจะส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานหรือบุคลากร โดย Diener et al.(2009) กล่าวว่า หากคนมีความสุขในการกระทำใดๆ จะส่งผลให้การกระทำนั้นๆ ประสบผลสำเร็จในผลลัพธ์ที่ต้องการ ซึ่งความสุขดังกล่าวจะส่งผลให้บุคคลหรือพนักงานเกิดการพัฒนาและใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังส่งผลให้ระดับความสำเร็จในการกระทำต่างๆ สูงขึ้นด้วยเช่นกัน แสดงให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์ของปัจจัย

ด้านความสุขในการทำงาน โดยจะส่งผลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นได้นั่นเอง งานวิจัยนี้ได้คัดเลือกและสังเคราะห์องค์ประกอบของความสุขในการทำงานจากงานวิจัยต่างๆ ข้างต้น และสรุปเป็นองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน เพื่อวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร ประกอบด้วย 1) ความสุขส่วนบุคคล 2) ความพึงพอใจในงาน และ 3) ภาวะอารมณ์ต่อการปฏิบัติงาน (ในขณะที่ปฏิบัติงาน)

2.1.3 แนวคิดการสร้างความสุขในการทำงาน

2.1.3.1 แนวคิดความสุขในการทำงานของ สสส.

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) แห่งประเทศไทย (2559) ได้มีการเสนอแนวคิดความสุข 8 ประการ หรือ องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ซึ่งกระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความสามารถและพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน และเป็นแนวทางหนึ่งในการตอบคำถามที่ว่าความสุขคืออะไร จะจัดการความสุขได้อย่างไร เพื่อให้เกิดสมดุลของชีวิตในการทำงานและใช้ชีวิต มีโอคิว (ความฉลาดทางสติปัญญา) สมดุลกับอีคิว (ความฉลาดทางอารมณ์และเหตุผล) ดังนี้

1) **Happy Body** มีสุขภาพดี หมายถึง การมีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ มาจากการที่ รู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน ชีวิตมีความสุข เหมาะสมกับเพศ เหมาะสมกับวัย เหมาะสมกับสถานการณ์ เหมาะสมกับฐานะทางการเงิน

2) **Happy Heart** น้ำใจงาม หมายถึง การมีน้ำใจคิดถึงคนอื่น มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน คนเราเอาแต่ตัวเองอยู่คนเดียวไม่ได้ ต้องรู้จักการแบ่งปันอย่างเหมาะสม ต้องรู้บทบาทของเจ้านาย บทบาทของลูกน้อง บทบาทของคุณพ่อ บทบาทของคุณแม่ กับผลสิ่งต่าง ๆ ที่จะเข้ามาในชีวิต

3) **Happy Relax** การผ่อนคลาย หมายถึง การรู้จักการผ่อนคลายกับสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต เมื่อชีวิตในการทำงานเครียดก็ต้องมีวิธีผ่อนคลายในการทำงาน ขณะเดียวกันการใช้ชีวิตส่วนตัวก็ต้องรู้จักผ่อนคลายเหมือนกันนั่นคือสมดุลชีวิต

4) Happy Brain การหาความรู้ หมายถึง การหาความรู้พัฒนาตัวเองตลอดเวลาจากแหล่งต่าง ๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพเพื่อให้เกิดความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน

5) Happy Soul คุณธรรม คุณธรรมเบื้องต้นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ในสังคม ในการทำงานเป็นทีม คือ หิริ โอตตัปปะ ความสะอาด และเกรงกลัวต่อการกระทำของตนเอง โดยเฉพาะการกระทำที่ไม่ดี คนดี มีความศรัทธาต่อศาสนา มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีคุณธรรม มีความซื่อสัตย์ มีความสามัคคี และมีความเอื้ออาทรช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ย่อมนำมาซึ่งความสุขสู่องค์กร

6) Happy Money ใช้เงินเป็น หมายถึง การใช้เงินเป็น มีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้ เป็นหนี้ให้พอดี มีชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง วันนี้นักปฏิเสธเรื่องการเป็นหนี้ไม่ได้ การใช้จ่ายที่เหมาะสมกับสถานะที่ตนเองหามาได้ ทุกคนต้องมีการบริหารจัดการรายรับและรายจ่ายของตนเองและครอบครัว

7) Happy Family ครอบครัวที่ดี หมายถึง การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคงให้ความสำคัญกับครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน เพราะครอบครัวเป็นเหมือนภูมิคุ้มกันเป็นกำลังใจ ในการที่เราจะสามารถเผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคในชีวิตได้ ทำให้เรามุ่งมั่นในการทำให้ชีวิตเราดีขึ้น ฉะนั้นครอบครัวเข้มแข็งสังคมก็ย่อมมั่นคงเสมอ

8) Happy Society สังคมดี หมายถึง สังคม มีสองมิติคือ สังคมในที่ทำงานกับสังคมนอกที่ทำงาน มนุษย์ทุกคนต้องมีความรัก สามัคคี เอื้อเฟื้อต่อสังคมที่ตนเองทำงานและพักอาศัย มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี

2.1.3.2 แนวคิดความสุขในการทำงานของ Manion

Manion (2003) ได้เสนอแนวคิด ความสุขการทำงาน ในรูปแบบ Joy at work หมายถึง ความสุขที่สามารถเกิดขึ้นจากการการเรียนรู้ กระทำ ความคิดสร้างสรรค์ของตนเอง ซึ่งสามารถแสดงออกถึงความสุขผ่านการยิ้ม หัวเราะ นำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เนื่องจากการแสดงออกถึงอารมณ์ในทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมการทำงาน เช่น การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น การแสดงความคิดเห็น ที่จะนำไปสู่การตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เมื่อประสบความสำเร็จในการทำงาน ทำให้แสดงอารมณ์ในทางบวก เช่น ความสุขสนุกสนาน ทำให้สถานที่ทำงานเป็นที่น่ารื่นรมย์ มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี บุคคลที่ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความสุขสนุกสนาน ทำให้เกิด

สัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมายและรู้สึกมีความผูกพันในงาน ทำให้สมาชิกคงอยู่ในองค์กรต่อไป

2.1.3.3 แนวคิดความสุขในการทำงานของ Ed Diener

“ความสุข” (Happiness or Subjective Well-Being) ตามแนวคิดของ Diener (2000) ซึ่งอ้างถึงใน ฌ็องปัสส์ ตังพานทอง (2560) เป็นการมุ่งอธิบายด้วยองค์ประกอบของความสุข ได้แก่ ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) การมีความรู้สึกทางบวก (Positive Affect) และการไม่มีความรู้สึกทางลบ (Negative Affect) ซึ่งบุคคลจะประเมินความพึงพอใจในชีวิตจากหลายๆ ด้านของชีวิต เช่น ชีวิตการงาน ชีวิตการสมรส เป็นต้น เป็นการประเมินจากอารมณ์และความรู้สึกจากสิ่งที่เกิดขึ้นในชีวิต โดยบุคคลที่มีความสุข จะมีความสมดุลระหว่างความรู้สึกทางบวกและความรู้สึกทางลบ โดยที่มีความรู้สึกทางบวกสูงกว่าทางลบ ซึ่งอารมณ์ความรู้สึกเชิงบวกจะเพิ่มขึ้นจากการประเมินของเหตุการณ์ในเชิงบวก ซึ่งความสุขหรือสุขภาวะที่ดีตาม ทฤษฎีของ Diener (2000) ประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบคือ

1) **ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction)** หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวกับการคิดและการตัดสินใจประเมิน เป็นการประเมินโดยทั่วไปถึงคุณภาพชีวิตของบุคคลจากเกณฑ์ที่บุคคลนั้นกำหนดขึ้นมา ซึ่งการประเมินความพึงพอใจขึ้นอยู่กับเปรียบเทียบสภาพความเป็นอยู่ของบุคคลกับมาตรฐานที่บุคคลนั้นคิดว่าเหมาะสม ซึ่งขอบเขตการประเมินความพึงพอใจไม่ได้ขึ้นอยู่กับนักวิจัย แต่ขึ้นอยู่กับเกณฑ์การประเมินของบุคคลนั้น เพราะบุคคลให้คุณค่าความสำคัญกับประเด็นที่แตกต่างกัน (Diener, 1985)

2) **ความพึงพอใจในส่วนที่สำคัญของชีวิต (Satisfaction with Importance Domains)** ยกตัวอย่างเช่น การงาน ครอบครัว ความรัก มิตรภาพกลุ่มเพื่อน สุขภาพ การศึกษา กิจกรรมในเวลาว่าง ที่อยู่อาศัย เป็นต้น

3) **ความรู้สึกทางบวก (Positive Affect)** หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกเป็นสุขกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ทำให้เกิดอารมณ์ความรู้สึกรื่นรมย์สนุกสนาน ยิ้มแย้มแจ่มใส เบิกบานใจ ความยินดีพอใจ มองผู้อื่นในด้านบวก เกิดความกระตือรือร้นที่จะทำสิ่งต่างๆ

4) **ความรู้สึกลบ (Negative Affect)** หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับเหตุการณ์แย่หรือเลวร้ายที่เกิดขึ้น ทำให้เกิดอารมณ์ความรู้สึกไม่ดี เช่น คับข้องใจ เบื่อหน่าย เศร้าหมอง หดหู่ โกรธเคือง ไม่สบายใจ

2.2 แนวความคิด ทฤษฎีเกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ

คุณลักษณะบุคลิกภาพ (Personality Characteristics) เป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลเกี่ยวกับอารมณ์ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การแสดงออก ทักษะคิด การจูงใจ หรือพฤติกรรมของบุคคลแสดงออกใน สถานการณ์ที่แตกต่างกันออกไป (McCrae & Costa, 1989)

บุคลิกภาพของบุคคลสามารถจำแนกออกเป็นประเภทหลัก (Ramalu, et al, 2010) ของ Costa and McCrae (1992) ที่ได้รับความสนใจเป็นอย่างมาก ซึ่งเกี่ยวกับบุคลิกภาพนำมาศึกษาในช่วงที่ผ่านมากันอย่างกว้างขวาง ซึ่งประกอบไปด้วยลักษณะของคุณลักษณะบุคลิกภาพ ได้แก่

1) **บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion)** เป็นบุคคลที่มีลักษณะชอบสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในสังคม โดยบุคคลที่มีบุคลิกภาพแสดงตัวมีแนวโน้มที่จะชอบอยู่รวมกันเป็นกลุ่มเป็นบุคคลช่างพูด มีความกระตือรือร้น กล้าแสดงออก รวมถึงเป็นบุคคลที่ง่าย ๆ และชอบเข้าสังคม (Huang, Chi, & Lawler, 2005)

2) **บุคลิกภาพแบบมีมโนสำนึก (Conscientiousness)** เป็นลักษณะของบุคคลที่แสดงออกด้านความสามัคคี ความเป็นระเบียบ มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ในปฏิบัติงานต่อองค์กร ทุ่มเททำงานหนัก และมีความรอบคอบ (Barrick & Mount, 1991; Hogan & Ones, 1997) ลักษณะของบุคคลที่มีสำนึกดีรวมถึงการแสดงออกถึงความน่าเชื่อถือและไว้วางใจได้

3) **บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness)** เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่แสดงออกถึงความไว้วางใจผู้อื่น ความตรงไปตรงมา เป็นมิตรต่อบุคคลอื่น รวมถึงการมีแนวโน้มของการแสดงความเต็มใจช่วยเหลือผู้อื่น

4) **บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness to Experience)** เป็นลักษณะบุคคลที่ให้ความสนใจกับสิ่งต่างๆ รอบตัว ได้แก่ การมีจินตนาการกว้างไกล ความมีสุนทรียภาพ การรับรู้ต่อความรู้สึกของตนเอง

5) บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism) เป็นลักษณะการตอบสนองต่อสิ่งเร้าของบุคคลที่แสดงอารมณ์ทางด้านลบออกมา ได้แก่ ความรู้สึกเป็นศัตรู โกรธเคือง ความซึมเศร้า การคำนึงถึงแต่ตนเอง ความหุนหันพลันแล่น และควมมีอารมณ์แปรปรวน (Rusting & Larsen, 1998; Dalton & Wilson, 2000)

ชินกร น้อยยงคำ (2555) ได้เสนอองค์ประกอบของบุคลิกภาพปัจจัยด้านบุคลิกภาพส่วนบุคคล คือ คุณลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลที่จะส่งผลผ่านพฤติกรรมของบุคคลนั้นๆ ได้แบ่งประเภทบุคลิกภาพออกเป็น 2 แบบ คือ

1) บุคลิกภาพแบบ เอ คือ มีบุคลิกที่ชอบการแข่งขัน กระตือรือร้น ชอบความรวดเร็ว มาตรฐานการทำงานสูง ชอบการเป็นผู้นำ เป็นต้น

2) บุคลิกภาพแบบ บี คือ มีบุคลิกที่เยือกเย็น มีความอดทน แต่ไม่ชอบการแข่งขัน ไม่หวังผลสัมฤทธิ์ใดๆ ในการทำงาน ไม่ชอบเป็นผู้นำ เป็นต้น

2.3 แนวความคิด ทฤษฎีเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

นักวิชาการหลายท่านทั้งในประเทศและต่างประเทศได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ดังนี้

เสนาะห์ ดิยาวี (2561) แรงจูงใจ หมายถึง ความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่ งานขององค์การบรรลุเป้าหมาย โดยมีเงื่อนไขว่าการทุ่มเทนั้นเพื่อตอบสนองความต้องการของคน

อารี พันธุ์ณี (2546, หน้า 269) แรงจูงใจ หมายถึง การนำปัจจัยต่างๆ ที่เป็นแรงจูงใจมาผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทางเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการ ปัจจัยต่างๆ ที่นำมาอาจจะเป็นเครื่องล่อรางวัล การลงโทษ การทำให้เกิดการตื่นตัว รวมทั้งทำให้เกิดความคาดหวัง เป็นต้น

ตุลา มหาพสุธานนท์ (2547) แรงจูงใจ หมายถึง พลังหรือแรงผลักดันทั้งภายนอกและภายในตัวบุคคลหรืออินทรีย์ ซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมในแนวทางที่สนองตอบต่อความต้องการของตน

เดิมศักดิ์ คทวนิช (อ้างถึงในพาสานาจุลรัตน์, 2548, หน้า 194) แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการของการใช้ปัจจัยทั้งหลายที่จะทำให้บุคคลเกิดความต้องการเพื่อสร้างแรงขับและ

แรงจูงใจไปกระตุ้นร่างกายให้แสดงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายที่ได้วางไว้ โดยปัจจัยดังกล่าวนี้ อาจจะเป็นสิ่งเร้าภายนอกกับสิ่งเร้าภายในหรือทั้งสองประการก็ได้

Vroom (1995, p. 7) แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการในการควบคุมหรือครอบงำ ทางเลือก โดยบุคคลหรืออินทรีย์ต่ำสุด (Lower organism) โดยไม่เปิดโอกาสให้เลือกทางเลือกอื่นๆ ด้วยความสมัครใจ เช่น เมื่อเราเกิดความรู้สึกหิวเราก็ต้องรับประทานอาหารเพื่อตอบสนองความต้องการของร่างกาย ซึ่งไม่มีโอกาสเลือกทางเลือกอื่นแต่อย่างใด

Herzberg, Mauner, and Snyderman (1959, p. 113-115) แนวคิดและทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factors Theory) ปัจจัยของ Herzberg ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล โดยการสัมภาษณ์พนักงานในเรื่องของความพึงพอใจจากการทำงานและทำให้เขาได้ผลสรุปว่าแรงจูงใจของมนุษย์ประกอบด้วย 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยภายนอกหรือเรียกว่า Hygiene Factors และปัจจัยภายในหรือ Motivation Factors

1) ปัจจัยภายนอก (Hygiene Factors) ได้แก่ นโยบายขององค์กรการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ กับหัวหน้างานสภาพแวดล้อม, เงื่อนไขในการทำงานค่าจ้าง / เงินเดือน / สวัสดิการ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

2) ปัจจัยภายใน (Motivation Factors) ได้แก่ การทำงานบรรลุผลสำเร็จ การได้รับการยอมรับ การทำงานได้ด้วยตนเอง ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในงาน ปัจจัยภายนอกนั้นจะเป็นแรงจูงใจที่ตอบสนองต่อความต้องการภายนอกของคน ส่วนปัจจัยภายในจะเป็นแรงจูงใจที่สำคัญต่อคนมากกว่าปัจจัยภายนอก หรือพูดให้ง่าย ๆ ก็ต้องบอกว่าปัจจัยภายนอกจะทำให้คนพึงพอใจได้ในเบื้องต้นและจะมีผลต่อคนอยู่ไม่นานนัก ส่วนปัจจัยภายในจะก่อให้เกิดแรงจูงใจกับคนอยู่ได้นานกว่าปัจจัยภายนอก ปัจจัยภายในที่ประกอบด้วย การที่คนทำงานจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้, การได้รับการยอมรับจากหัวหน้างานหรือคนรอบข้าง, การที่ได้ทำงานอย่างเป็นตัวของตัวเอง, การที่จะต้องมีความรับผิดชอบต่องานที่ตนเองทำอยู่, การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หรือ การเจริญเติบโตในวุฒิภาวะส่วนตัวขึ้นไปเรื่อย ๆ นั้นจะทำให้คนเกิดแรงจูงใจที่จะทำงานให้ดียิ่งขึ้นไปเรื่อย ๆ เพราะสิ่งต่างๆ เหล่านี้จะตอบสนองความต้องการในจิตใจของคน และเป็นแรงจูงใจคนให้ทำงานได้ดีกว่าปัจจัยภายนอก นอกจากนี้เฮิร์ซเบิร์กยังบอกอีกว่า 1) องค์กรควรจะทำให้คนทำงานที่ท้าทายอย่างเต็มความสามารถ 2) พนักงานที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเต็ม

ความสามารถจะต้องได้รับการเพิ่มความรับผิดชอบให้สูงขึ้น 3) หากงานไม่มีความท้าทายและไม่ทำให้คนทำงานได้อย่างเต็มความสามารถแล้วจะเกิด ปัญหาในเรื่องของแรงจูงใจในการทำงาน 4) หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานที่เกี่ยวข้อง หัวหน้างานที่มีความสามารถในการบริหารคน ให้ความสำคัญสนับสนุนความก้าวหน้าของลูกน้อง รวมทั้งมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดี สนับสนุนช่วยเหลือกันและกัน หากองค์กรสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน โดยสร้างปัจจัยทั้ง 4 ประการนี้ให้เกิดขึ้นก่อนนั้น หมายความว่า จะสร้างให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานตามมา แต่ถ้าปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งขาดหายไป อาจมีผลทำให้พนักงานทำงานไม่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากพนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ไม่มีความสุขในการทำงาน ทั้งปฏิกิริยาหนึ่งที่จะเกิดขึ้นเมื่อเราเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานนั้นคือ เกิดความเครียดในการทำงาน

จากการศึกษาข้อมูลแนวคิดและแรงจูงใจอาจสรุปได้ว่า แรงจูงใจ คือ สิ่งกระตุ้นหรือสิ่งเร้า และมีแรงจูงใจที่ทำให้คนมีพลังในการทำงาน หรือการนำความรู้ความสามารถที่มีอยู่และแสวงหาความรู้ใหม่ๆ มาใช้ในการทำงาน และปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ และมีความสุขกับการทำงานเพื่อจะให้งานนั้นๆ บรรลุตามเป้าหมายที่คาดหวัง และบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้

มาสโลว์ (Maslow) เป็นนักจิตวิทยาในกลุ่มมนุษยนิยม ซึ่งนักจิตวิทยาคนนี้เชื่อว่าโดยธรรมชาติแล้วมนุษย์เกิดมาดีและพร้อมที่จะทำสิ่งดี ถ้าความต้องการของมนุษย์ได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอ มาสโลว์ (Maslow) เป็นผู้หนึ่งที่ได้ศึกษาค้นคว้าถึงความต้องการของมนุษย์ โดยมองเห็นว่ามนุษย์ทุกคนล้วนแต่มีความต้องการที่จะสนองความต้องการให้กับตนเองทั้งสิ้น ซึ่งความต้องการมนุษย์ มีมากมายหลายอย่างด้วยกัน เขาได้นำความต้องการเหล่านั้นมาจัดเรียงเป็นลำดับจากขั้นต่ำไปขั้นสูงสุดเป็น 5 ขั้นด้วยกัน คือ

- 1) ความต้องการด้านร่างกาย (physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำดื่ม อากาศ การพักผ่อน ความต้องการทางเพศ ความต้องการความอบอุ่น ต้องการขจัดความเจ็บป่วย และต้องการรักษาความสมดุลของร่างกาย ทุกคนต้องการสิ่งเหล่านี้เหมือนกัน อาจแตกต่างกันเป็นรายบุคคล ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเพศวัย และสถานการณ์ ฯลฯ ความต้องการปัจจัย 4 ดังกล่าวข้างต้น หากเพียงพอแล้วมนุษย์จะพัฒนาในขั้นต่อไป

- 2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (safety needs) เมื่อได้รับความพึงพอใจทางด้านร่างกายแล้ว มนุษย์จะพัฒนาไปสู่ขั้นที่สองคือ ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย สิ่งที่แสดงถึงความต้องการขั้นนี้คือ การที่มนุษย์ชอบอยู่อย่างสงบ มีระเบียบวินัย ไม่รุกรานผู้อื่น ความต้องการระดับนี้อาจแยกย่อยได้ดังนี้
 - 2.1 ความมั่นคงในครอบครัว การมีบ้านแข็งแรงปลอดภัย มีความรักใคร่ปรองดองกันในครอบครัว
 - 2.2 ความมั่นคงปลอดภัยในอาชีพ มีรายได้ยุติธรรม ไม่ถูกไล่ออก งานไม่เสี่ยงอันตราย ผู้บังคับบัญชาที่มีความยุติธรรม ฯลฯ
 - 2.3 มีหลักประกันชีวิต เช่น มีผู้ดูแลเอาใจใส่ยามชรา ยามเจ็บไข้
- 3) ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (belongingness and love need) ความต้องการมีเพื่อความต้องการการยอมรับจากกลุ่ม ต้องการแสดงความคิดเห็นในกลุ่ม ต้องการรักคนอื่นและได้รับความรักจากคนอื่น ต้องการความรู้สึกว่าสังคมเป็นของตน
- 4) ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง และความภาคภูมิใจ (self-esteem need) ได้แก่ ต้องการยอมรับความคิดเห็นหรือข้อเสนอ ต้องการเกียรติยศชื่อเสียงจากสังคม ต้องการนับถือตนเอง มีความมั่นใจตนเอง ไม่ต้องพึ่งผู้อื่น ต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น ต้องการความมั่นใจในตนเอง และรู้สึกตนเองมีคุณค่า
- 5) ความต้องการตระหนักในตนเอง (self-actualization need) ได้แก่ ต้องการรู้จักตนเอง ยอมรับตนเอง เปิดใจรับฟังคำวิจารณ์โดยไม่โกรธ ต้องการรู้จักแก้ไขตนเองในส่วนที่ยังบกพร่อง ต้องการพัฒนาตนประสบความสำเร็จด้วยตัวเอง

แนวคิดตามทฤษฎีของมาสโลว์ จึงเป็นแนวทางหนึ่งในการพัฒนามนุษย์ให้เป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม บุคคลที่พัฒนาถึงขั้นตระหนักในตนเอง (self-actualization) เป็นบุคคลที่มีจริยธรรม มีวินัยในตนเอง และมีบุคลิกภาพประชาธิปไตย การพัฒนาจากขั้นต้นไปสู่ขั้นต่อ ๆ ไปนั้น ต้องอาศัยความ “พอ” ของบุคคล ซึ่งความพอนี้ นอกจากจะขึ้นกับสภาพร่างกายแล้ว ยังขึ้นอยู่กับความรู้สึกพอใจด้วย จึงมิได้หมายความว่าทุกคนจะต้องได้รับการสนองตอบความต้องการพื้นฐานเท่า ๆ กัน แต่เป็นไปตามลำดับขั้นเหมือน ๆ กัน (Abraham H. Maslow)

2.4 แนวความคิด ทฤษฎีเกี่ยวข้องกับปัจจัยองค์กร

ผู้วิจัยได้คัดเลือกตัวแปรที่เหมาะสมจากงานวิจัยของ สุรพงษ์ นิ่มเกิดผล (2555) ซึ่งได้ศึกษา งานวิจัยต่างๆ มากมายเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน โดยปัจจัยทางด้านองค์กรนั้นสามารถสรุปเป็นปัจจัยที่สำคัญในส่วนที่เกี่ยวข้องกับองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานประกอบด้วย

- 1) นโยบายและการบริหาร คือ องค์กรมีความชัดเจนในการกำหนดกฎ ระเบียบ และ ข้อบังคับต่างๆ ที่มีความชัดเจน มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ สายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนเหมาะสม อันจะส่งผลให้ภาพรวมในการปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ รวมถึงการเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคน ได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในโอกาสต่าง ๆ ที่เหมาะสม
- 2) สภาพแวดล้อมและสภาพในการทำงาน คือ องค์กรมีการจัดระเบียบพื้นที่ให้เพียงพอ มีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น วัสดุ อุปกรณ์สำนักงาน ให้เพียงพอต่อการทำงาน รวมถึง การดูแลรักษาสถานที่ให้มีความปลอดภัยในการทำงาน
- 3) สัมพันธภาพในองค์กร คือ ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ทั้งกับเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา มีการให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน มีความเป็นมิตรและร่วมมือกันปฏิบัติงานเป็น ทีม สนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รวมถึงผู้บังคับบัญชาที่รับฟังความคิดเห็นของ ผู้ใต้บังคับบัญชา
- 4) ผลตอบแทนและสวัสดิการ คือ เงินเดือน ค่าตอบแทนอื่นๆ เช่น ค่าล่วงเวลา และ สวัสดิการอื่นๆ ตามความเหมาะสม
- 5) โอกาสความก้าวหน้าในงาน คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความโปร่งใสเหมาะสม มีการให้โอกาสในการก้าวหน้าในสายงานและการให้โอกาสไปอบรมพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ

2.5 แนวความคิด ทฤษฎีเกี่ยวข้องกับความสุขมวลรวมประชาชาติ (GNH)

แนวคิดการวัดจีเอ็นเอชนั้น ริเริ่มโดยสมเด็จพระราชาธิบดีจิกมี ซิงเย วังชุก รัชกาลที่ 4 แห่งราชอาณาจักรภูฏาน เมื่อ พ.ศ. 2515 โดยพระองค์มีดำริว่าแนวคิดที่ดีที่อาจไม่ได้สะท้อนความ

เป็นอยู่ที่ดีของประชาชน จึงรับสั่งให้ออกแบบดัชนีวัดใหม่ตามกฎหมายเก่าแก่ของกฎหมายที่ว่า “หากรัฐบาลไม่สามารถสร้างความสุขให้กับประชาชนได้ รัฐบาลก็ไม่มีหน้าที่ที่จะต้องดำรงอยู่” (Suriyankietkaew, & Kim, 2017).

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ธนา สำนักวิจัย (2562) ได้ศึกษารูปแบบองค์กรแห่งความสุขภาครัฐ กรณีศึกษา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย กำหนดกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง (purpose sampling) จำนวน 20 คน โดย การสัมภาษณ์เชิงลึก (in- depth interview) ใช้อุปกรณ์สำหรับบันทึกเสียงทำการเก็บข้อมูลการ สัมภาษณ์เพื่อทบทวนและนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล 2 เดือน คือ เดือนธันวาคม พ.ศ.2562 ถึงเดือนมกราคม พ.ศ.2563 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าความถี่ ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการสร้างองค์กรแห่งความสุข ที่ยังไม่มีระบบ/แนวทางการให้รางวัล การยกย่องเชิดชูเกียรติ และขาดความชัดเจนเรื่องระบบ/กลไกในการพัฒนา ความก้าวหน้าในอาชีพตามศักยภาพ ปัญหา ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรไม่สะท้อนถึงผลการปฏิบัติงานที่แท้จริง ผู้นำสูงสุด ยังไม่สามารถถ่ายทอดแนวคิดและทิศทางการสร้างสุขในองค์กรให้บุคลากรรับทราบได้ทุกคน บุคลากรให้การยอมรับว่า สุขภาวะเป็นทุนที่สำคัญอย่างหนึ่งขององค์กร แต่ยังไม่มีความชัดเจน ผู้รับผิดชอบกำกับ นโยบายขององค์กรสร้างสุขขององค์กรยังไม่มีระบบดูแลสุขภาพของบุคลากร ส่วนเรื่อง ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร มุ่งแต่เพียงผลสัมฤทธิ์ของงาน ยังขาดเรื่องกำกับติดตาม ประเมินผลอย่างเป็นรูปธรรม และความร่วมมือร่วมใจกันในการทำงาน ดังนั้น การสร้างองค์กรแห่งความสุขควรได้รับการสนับสนุนจาก ผู้นำองค์กร ฝ่ายบริหาร และบุคลากรทุกคน เพื่อให้คนทำงาน และองค์กรมีความสุข พร้อมรับความเปลี่ยนแปลง ร่วมกันขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์กรให้มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างยั่งยืนต่อไป

บัญชา สมบูรณ์สุข. (2556) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างความสุขในการปฏิบัติงาน ในองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนุหลอง อำเภอทุ่งหว้า จังหวัดสตูล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัทมหาชน ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการ

ทำงานของบุคลากรบริษัทมหาชน และแนวทางหรือวิธีการนำไปสู่ความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัทมหาชน โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรบริษัทในเครือซีเมนต์ไทย จำนวน 400 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความน่าจะเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลใช้การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติสหสัมพันธ์ การวิจัยพบว่า ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัทมหาชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัทมหาชน พบว่าด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานและด้านการสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.344, 0.221$ และ 0.141 ตามลำดับซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน แนวทางหรือวิธีการนำไปสู่ความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัทมหาชน มีอยู่ 2 ประเด็นหลัก คือ ประเด็นแรก ด้านสุขภาพกายการมีสุขภาพที่สมบูรณ์แข็งแรงโดยการออกกำลังกายและการบริโภคอาหารที่มีคุณประโยชน์ และประการที่สอง ด้านสุขภาพจิตใจเริ่มต้น จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากร กรมศุลกากร กรุงเทพมหานคร และ 2) เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากร กรมศุลกากร กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประเภทบุคลากรและหน่วยงานในสังกัด กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ บุคลากร กรมศุลกากร กรุงเทพมหานคร จำนวน 320 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ค่าร้อยละค่าเฉลี่ย (X) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบค่า (t-test) และการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) การศึกษาพบว่า บุคลากรกรมศุลกากรกรุงเทพมหานคร มีความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยในเรื่องที่มีความสุขมากที่สุดคือ การทำงานอย่างมีความสุข รองลงมาคือการมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ส่วนเรื่องที่มีความสุขน้อยที่สุดคือ ความพึงพอใจต่อสวัสดิการส่วนผลการเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากร กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน ประเภทบุคลากร และหน่วยงานที่สังกัด พบว่า บุคลากรที่มีความต่างกัน ในด้านสถานภาพ ระดับการศึกษาและ

สุทิน จงจิตต์ (2558) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากร กรุงเทพมหานคร การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากร กรมศุลกากร กรุงเทพมหานคร และ 2) เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากร กรมศุลกากร กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประเภทบุคลากรและหน่วยงานในสังกัด กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ บุคลากร กรมศุลกากร กรุงเทพมหานคร จำนวน 320 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ค่าร้อยละค่าเฉลี่ย (X) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบค่า (t-test) และการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) การศึกษาพบว่า บุคลากรกรมศุลกากรกรุงเทพมหานคร มีความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยในเรื่องที่มีความสุขมากที่สุดคือ การทำงานอย่างมีความสุข รองลงมาคือการมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ส่วนเรื่องที่มีความสุขน้อยที่สุดคือ ความพึงพอใจต่อสวัสดิการส่วนผลการเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากร กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน ประเภทบุคลากร และหน่วยงานที่สังกัด พบว่า บุคลากรที่มีความต่างกัน ในด้านสถานภาพ ระดับการศึกษาและ

หน่วยงานที่สังกัด มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ส่วนบุคลลากรกรมศุลกากรที่มีเพศ อายุ รายได้ ระยะเวลาทำงาน และประเภทบุคลากรต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

วินัย เจียรวัฒนาวิทย์ (2559) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ย่งฮง (ประเทศไทย) จำกัดและบริษัทในเครือ การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ย่งฮง (ประเทศไทย) จำกัด และบริษัทในเครือ ได้แก่ ด้านความรู้สึกเพิลิตเพิลินในการปฏิบัติงาน ด้านความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ด้านความสบายใจในการปฏิบัติงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานบริษัท ย่งฮง (ประเทศไทย) จำกัดและบริษัทในเครือ กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 112 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม คือ แบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD) ผลการวิจัยพบว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 112 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 63.4 มีอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 43.7 มีการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 66.1 มีอายุงาน 1-5 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 79.5 มีเงินเดือน 15,000-20,000 บาท จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 63.4 มีตำแหน่งพนักงานรายเดือน จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 89.3 ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ย่งฮง (ประเทศไทย) จำกัดและบริษัท ในเครือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีอยู่ 6 ด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ด้านความรักในงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรู้สึกเพิลิตเพิลินในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ ตามลำดับ ส่วนด้านอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความสบายใจในการปฏิบัติงาน

ณัฐวรรณ คงประเสริฐ (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 2) ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 3)

ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และ 4) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานฝ่ายผลิตบริษัทเอกชนในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 25 - 35 ปี มีการศึกษาดำรงระดับปริญญาตรี และมีรายได้ต่อเดือน 10,000 - 20,000 บาท ซึ่งระดับแรงจูงใจในการทำงานและระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก การทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในระดับมากและทิศทางเดียวกัน โดยแรงจูงใจในการทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.51 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และความพึงพอใจในการทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.62 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้นองค์กรเอกชนควรให้ความสำคัญกับพนักงานโดยการสร้างความพึงพอใจในการทำงานด้วยความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน อีกทั้งยังทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน ทำให้พนักงานเกิดความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายของตนเองและองค์กร

สุภาภรณ์ ประสงค์ทัน (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการ การวิจัยซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการ และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการ โดยใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มประชากรในการวิจัยได้แก่ พนักงานในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการจำแนกออกเป็น 4 ธุรกิจหลักได้แก่ ธุรกิจโรงแรมและที่พัก ธุรกิจอาหารและเครื่องดื่ม ธุรกิจท่องเที่ยวและการจัดนำเที่ยว และธุรกิจคมนาคมขนส่ง ผลการศึกษพบว่าระดับคะแนนเฉลี่ยรวมความสุขในการทำงานของพนักงานทั้ง 4 ธุรกิจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกตามประเภทธุรกิจแล้วจะพบได้ว่าพนักงานในธุรกิจโรงแรมและพนักงานในธุรกิจคมนาคม

ขนส่งเป็นกลุ่มพนักงานที่มีความสุขในการทำงานน้อย เมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานใน 2 ธุรกิจที่เหลือ ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบการถดถอยแบบขั้นตอนพบว่า มี 5 ตัวแปรองค์ประกอบความสุขในการทำงานซึ่งสามารถร่วมกันอธิบายความสุขในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการได้ร้อยละ 63.6 ($R^2 = .636$) ประกอบด้วย สุขภาพจิตใจ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ความสำเร็จในงาน โอกาสความก้าวหน้า และสุขภาพร่างกาย ตามลำดับ ดังนั้นหากธุรกิจสามารถใช้กระบวนการและเครื่องมือในการคัดเลือกพนักงานเพื่อวัดความสามารถในการควบคุมอารมณ์ และทัศนคติเชิงบวกต่อการดำเนินชีวิต รวมถึงมีการจัดแผนงานพัฒนาบุคลากรและกิจกรรมแรงงานสัมพันธ์อย่างเป็นระบบจะส่งผลให้ได้องค์กรได้พนักงานที่เหมาะสมเข้ามาทำงานและทำงานได้อย่างมีความสุข

ดิตรัตน์ และ ศิริวงศ์ (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การให้ความหมาย ที่มาของความหมายและองค์ประกอบ ความสุขในการทำงานของกลุ่มอาจารย์มหาวิทยาลัยใน เจนเนอเรชันวาย: การวิจัยเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก ผลการวิจัยพบว่า ความหมายและที่มาของความหมายของความสุขในการทำงาน ได้แก่ 1) การได้ทำงานที่ตนเองรัก 2) การมีทีมงานที่ดี 3) บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ 4) มีความสมดุลในชีวิตและการทำงาน 5) ได้พัฒนาตนเอง และ 6) มีความมั่นคงในชีวิต ส่วนองค์ประกอบความสุขในการทำงาน แบ่งได้ 2 ปัจจัยคือ ปัจจัยภายใน ได้แก่ ตนเอง และ ปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย 1) ผู้บริหาร/ หัวหน้างาน 2) องค์กร 3) เพื่อนร่วมงาน และ 4) ลูกศิษย์ ตามลำดับ

ชนเดช และ คณะ (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของข้าราชการไทย : Happiness in Work Life of Thai Achiever ผลการวิจัย พบว่า ความหมายและที่มาของความหมายของความสุขในการทำงาน ได้แก่ 1) การได้ทำงานที่ตนเองรัก 2) การมีทีมงานที่ดี 3) บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ 4) มีความสมดุลในชีวิตและการทำงาน 5) ได้พัฒนาตนเอง และ 6) มีความมั่นคงในชีวิต ส่วนองค์ประกอบความสุขในการทำงาน แบ่งได้ 2 ปัจจัยคือ ปัจจัยภายใน ได้แก่ ตนเอง และปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย 1) ผู้บริหาร/หัวหน้างาน 2) องค์กร 3) เพื่อนร่วมงาน และ 4) ลูกศิษย์ ตามลำดับ

จิตาวิทย์ และ คณะ (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มวัยและสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน กับความสุขในการทำงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ มี

วัตถุประสงค์เพื่อ 1) เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ระหว่างกลุ่มวัยเจนเอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเอเรชั่นวาย 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มวัย สภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ และ 3) วิเคราะห์อำนาจในการทำนายของกลุ่มวัยและสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจ ในการทำงานที่มีต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการกลุ่มวัยเจนเอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเอเรชั่นวาย ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกรุงเทพอย่างน้อย 1 ปี ผลการศึกษา พบว่า (1) พยาบาลวิชาชีพที่อยู่ในกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย มีความสุขในการทำงานสูงกว่า กลุ่มเจนเอเรชั่นเอ็กซ์ (2) กลุ่มวัยและสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ และ (3) สภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน สามารถทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้ ร้อยละ 8.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิญา, ปิยธิดา และ วงเดือน (2562) ได้ทำการศึกษา ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Explanatory Research) ชนิดการศึกษาแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional Study) มีวัตถุประสงค์เพื่อวัดระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลวิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความสุขในการทำงานตามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน โดยสถานภาพสมรสคู่มีความสุขในการทำงานสูงกว่าสถานภาพสมรส โสด/หย่า/แยกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ $p = 0.019$ อายุ การรับรู้คุณค่าในตนเองและสภาพแวดล้อมในงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.146, 0.583, 0.774$ ตามลำดับ โดย $p < 0.05$) สภาพแวดล้อมในงานด้านการมีคุณค่าในสังคม ความเป็นธรรม การมีเป้าหมายภายนอกทั่วไปและความก้าวหน้าทางอาชีพ การรับรู้คุณค่าในตนเองด้านการมีความสำคัญและการมีอำนาจเป็นปัจจัยที่สามารถทำนายความสุขในการทำงานได้ที่ R^2 เท่ากับร้อยละ 74.1อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p < 0.05$

ปัทมพร, ถวัลย์, และ ศยามล (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง อิทธิพลของการรับรู้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พฤติกรรมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และคุณภาพชีวิตการทำงาน

ต่อความสุขในการทำงานของสมาชิกในหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบ ตำบลกำแพงเขา อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า 1) การรับรู้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พฤติกรรมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง 2) การรับรู้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พฤติกรรมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านลงมือปฏิบัติอย่างพอประมาณ ด้านลงมือปฏิบัติอย่างมีเหตุผล และด้านพึ่งพาตนเอง คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านสิทธิของพนักงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของสมาชิกในหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบ ได้ร้อยละ 50.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บุรเทพ และ นภเรณู (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการให้บริการของบุคลากรมหาวิทยาลัยต่างรุ่นอายุ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยความสุขในการทำงานและปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการให้บริการของบุคลากรมหาวิทยาลัยต่างรุ่นอายุ และ 2) เพื่อนำเสนอแนวทางการบริหารงานทางด้านทรัพยากรมนุษย์ที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาที่เหมาะสมกับบุคลากรมหาวิทยาลัยในแต่ละรุ่นอายุ โดยเป็นการวิจัยแบบผสมผสานทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ในเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามทำการสำรวจแบบสำมะโนในบุคลากรของหน่วยงานหนึ่งในสังกัดมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐที่มีบทบาทและหน้าที่สำคัญในการให้บริการสื่อสารสนเทศและเอกสารทางวิชาการทั้งภายในระดับภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย และในเชิงคุณภาพใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกบุคลากรในสามรุ่นอายุ ได้แก่ Baby Boomer, Generation X และ Generation Y จากนั้นนำผลการวิจัยทั้งสองส่วนมาวิเคราะห์ร่วมกัน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรรุ่น Baby Boomer ปัจจัยความสุขในการทำงานสามารถใช้พยากรณ์ปัจจัยความพึงพอใจในการให้บริการ คือ หากบุคลากรรุ่น Baby Boomer มีความสุขเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีความพึงพอใจในการให้บริการเพิ่มขึ้น 0.620 หน่วย และบุคลากรรุ่น Generation Y พบว่า ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้พยากรณ์ปัจจัยความพึงพอใจในการให้บริการ คือ หากบุคลากรรุ่น Generation Y มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีความพึงพอใจในการให้บริการเพิ่มขึ้น 1.128 หน่วย ในขณะที่รุ่น Generation X ไม่ปรากฏผลของปัจจัยทั้งสองที่สามารถใช้พยากรณ์ปัจจัยความพึงพอใจในการให้บริการ ดัง

สอดคล้องกับการศึกษาเชิงคุณภาพที่พบว่า รุ่น Generation X มุ่งเน้นความสำเร็จที่ผลงานเป็นสำคัญ โดยไม่ได้ตระหนักถึงปัจจัยความสุขในการทำงานและปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร

ภาวิน, ทองฟู, และ ศศนันท์ (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณอายุ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยที่สำคัญสรุปได้ดังนี้ 1) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีตำแหน่งงานเป็นพนักงาน สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 –20,000 บาท และมีอายุงานมากกว่า 16 ปี ขึ้นไป 2) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยคุณภาพชีวิตด้านสิทธิของพนักงานมากที่สุด และมีคุณภาพชีวิตด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานต่ำที่สุด 3) ระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยความสุขในการทำงานด้านความรักในงานมากที่สุด และมีความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ต่ำที่สุด 4) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานและมีความสุขในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ พบว่า ปัจจัยด้านเพศในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่ปัจจัยด้านตำแหน่งการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานในปัจจุบันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 5) ผลการหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและมีความสุขในการทำงานทั้งในภาพรวมพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์สูงที่สุด และด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ต่ำที่สุด

ัชชมน และ วาสิณี (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยภายใต้กำกับของรัฐ ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลให้ความหมายความสุขในการทำงานที่รับรู้และตีความตามความคิดและประสบการณ์ที่ผ่านมา เป็นความอึดอุมใจภาคภูมิใจในการทำงานพยาบาลซึ่งเป็นงานที่ทำทนายความรู้ ความสามารถสั่งสมประสบการณ์พัฒนาจนเกิดทักษะเฉพาะตน ต้องมีความอดทน เสียสละ รับผิดชอบสูง และเป็นการทำงานที่มีคุณค่าทั้งต่อตนเอง และต่อชีวิตมนุษย์ทุกช่วงวัยที่ได้รับความทุกข์จากโรคร้ายทั้งที่รักษาหายและไม่หาย ให้ผู้ป่วยสามารถกลับมาดูแลตนเองได้ ส่วนประสบการณ์ ความสุขในการทำงานพยาบาล พบ 6 ประเด็นหลัก ดังนี้ 1) ความสุขจากการดูแลด้วยหัวใจ 2) มีความสุขเมื่อปรับตัว

ได้ 3) ได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดี อบอุ่น และปลอดภัย 4) มีอิสระในงานที่ทำ 5) ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานและผู้ป่วย และ 6) สุขที่ได้พัฒนาตน พัฒนางานด้วย การได้รับการส่งเสริมให้มีความรู้ความสามารถ ผลการศึกษาครั้งนี้สามารถใช้เป็นข้อมูลพื้นฐาน ในการพัฒนาเพื่อให้พยาบาลวิชาชีพทำงานได้อย่างมีความสุข

เหมือนฝัน และ ชีรพัฒน์ (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่องสัมพันธภาพทางสังคม พรหมวิหาร 4 การรับรู้คุณลักษณะของงาน และความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า สัมพันธภาพทางสังคม พรหมวิหาร 4 การรับรู้คุณลักษณะของงาน และความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนอยู่ในระดับสูง อาสาพัฒนาชุมชนที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน พื้นที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการเป็นอาสาพัฒนาชุมชน และสถานภาพการเป็นสมาชิกของชมรมในชุมชนแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สัมพันธภาพทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พรหมวิหาร 4 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ การรับรู้ลักษณะของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

รติ และ มานพ (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคที่พยากรณ์ ความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การขนส่ง ผลการวิจัยพบว่า 1) ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง(=3.65, S.D.=.51) 2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูง (= 3.98, S.D.=.44) 3) ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคอยู่ในระดับสูง (= 3.58, S.D.=.54) 4) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 5) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานร้อยละ 22.5

จินดาวรรณ, พรชัย, และ คนนท์ (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุ ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัย ผลการศึกษา พบว่า โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยตรวจสอบจาก $\chi^2=2.65$, P-Value=.62, GFI=1.00, AGFI=.99, RMR=.015 และ RMSEA=.00 ทั้งนี้ความสุขใน

การทำงานแยกเป็นสองตัวแปร คือ ตัวแปรสุขภาพจิตและสังคม และตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ ตัวแปรสุขภาพจิตและสังคมได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรลักษณะงาน ตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ ตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตัวแปรสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา และตัวแปรสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน และตัวแปรลักษณะงาน ส่วนตัวแปรครอบครัวและสุขภาพได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน และตัวแปรลักษณะงาน ตัวแปรเชิงสาเหตุในโมเดลสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรสุขภาพจิตและสังคม ได้ร้อยละ 59 และตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ ได้ร้อยละ 69 ดังนั้น ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องจึงควรให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคคล ควรมีแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้น

ชูดิมา และ ปรีศณี (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การเสริมสร้างความสุขในการทำงาน เพื่อส่งเสริมความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยมีดังนี้ 1) สถานการณ์ของอาจารย์พยาบาลมีภาระงานที่มาก ทำให้ประสิทธิภาพการสื่อสารลดลง ความเชื่อถือไว้วางใจน้อย ความสุขในการทำงานน้อย ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรลดลง และการลาออกมากขึ้น 2) หลังกิจกรรมการพัฒนา พบว่าอาจารย์พยาบาลมีคะแนนเฉลี่ยของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวม และความเชื่อถือไว้วางใจต่อเพื่อนร่วมงาน หลังการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ความสุขด้านสิ่งแวดล้อมและสวัสดิการ ยังไม่มีการเปลี่ยนแปลง 3) ผลการสนทนากลุ่มอาจารย์พยาบาลสะท้อนให้เห็นว่า กระบวนการจิตปัญญาทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความคิดและการกระทำ โดยรับฟังผู้อื่นโดยไม่ตัดสินมากขึ้น เข้าใจและยอมรับผู้ร่วมงาน/สิ่งที่เกิดขึ้นในองค์กรมากขึ้น มีสัมพันธภาพและความรู้สึกที่ดีต่อผู้ร่วมงาน มีปฏิสัมพันธ์/แสดงออกต่อผู้อื่นไปในทางที่ดีขึ้น มีการดูแลความรู้สึกของตนเองมากขึ้นและมีความสุข โดยสรุป กระบวนการจิตปัญญาศึกษาช่วยส่งเสริมสัมพันธภาพ มีการยอมรับและมีปฏิสัมพันธ์ที่เหมาะสมกับเพื่อนร่วมงาน ก่อให้เกิดความสุขและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น ในระดับหนึ่ง ในขณะที่เดียวกันผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการดูแลสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานและสวัสดิการที่เพียงพอ เพื่อเพิ่มความสุขในการทำงาน อันจะนำไปสู่ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

อาภาพร ประนิสอน และคณะ (2560) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การดำเนินงานเพื่อสร้างองค์กรสุขภาวะกับความสุขในการทำงานระดับองค์กร ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ใน โรงแรมภาคตะวันออก มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อ การดำเนินงานเพื่อสร้างองค์กรสุขภาวะและความคิดเห็นที่มีต่อความสุขในการทำงานระดับองค์กร รวมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การดำเนินงานเพื่อสร้างองค์กรสุขภาวะกับความสุขในการ ทำงานระดับองค์กรตามความคิดเห็นของผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ใน โรงแรมภาคตะวันออก เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้วิธีการเชิงสำรวจประชากร คือ ผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ที่อยู่ โรงแรมภาคตะวันออก สุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ในการวิจัยผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับมากเกี่ยวกับการ ดำเนินงานเพื่อสร้างองค์กรสุขภาวะด้วยกิจกรรมสร้างความสุข 8 ประการเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการหาความรู้เห็นด้วยในระดับมาก ส่วนการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขใน การทำงานระดับองค์กร โดยภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นราย ด้านพบว่า มิติที่ 5 สุขด้วยผลลัพธ์องค์กรมีความเห็นด้วยในระดับมากและผลการศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างการดำเนินงานเพื่อสร้างองค์กรสุขภาวะกับความสุขในการทำงานระดับองค์กรตามความ คิดเห็นของผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ใน โรงแรมภาคตะวันออกพบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ฐิติวัฒน์ ทองแก้ว และประสพชัย พสุนนท์ (2560) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม มี วัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน 2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านองค์กรกับความสุขในการทำงาน และ 3) ระดับความสุขในการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏใน เขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณที่ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายสนับสนุน วิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม จำนวน 200 คน ซึ่งได้จากการคำนวณโดยใช้สูตรของยา มาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ทั้งนี้ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทั้ง 3 ด้าน คือ 1) ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล 2) ด้านครอบครัว และ 3) ด้านองค์กรส่งผล

กระทบต่อความสุขในการทำงานในเชิงบวกของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยทั้ง 3 ปัจจัยมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกและสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการได้ ร้อยละ 67.2 โดยพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมมีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยในครั้งนี้ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปเป็นข้อมูลประกอบการวางแผนการดำเนินงานในองค์กรเพื่อสร้างองค์กรแห่งสุขภาวะต่อไป

Cynthia (2018) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสุขในรูปแบบของอารมณ์และอารมณ์ที่น่าพึงพอใจ ความเป็นอยู่ที่ดี และทัศนคติเชิงบวก ซึ่งได้รับความสนใจเพิ่มขึ้นตลอดการวิจัยทางจิตวิทยา โดยความสนใจในความสุขยังขยายไปสู่ประสบการณ์ในที่ทำงานอีกด้วย บทวิจารณ์บทความนี้ที่ทราบความหมาย เหตุ และผลแห่งความสุขในการทำงานคือข้อมูลเชิงลึกจากวรรณคดีจิตวิทยาเชิงบวกเกี่ยวกับความสุขโดยทั่วไป โครงสร้างพฤติกรรมองค์กรที่ไม่ต่อเนื่องจำนวนมากอาจเป็นของครอบครัวใหญ่ของโครงสร้างที่เกี่ยวข้องกับความสุขและแบ่งปันสาเหตุทั่วไปบางอย่างและผลที่ตามมา. ความสุขในการทำงานรวมถึงแต่มากกว่าความพึงพอใจในงาน อาการวัดความสุขระดับบุคคลอย่างครอบคลุมอาจรวมถึงการมีส่วนร่วมในงานความพึงพอใจในงานและความมุ่งมั่นขององค์กรทางอารมณ์ ด้านของความสุขมิได้รับการและควรกำหนดแนวความคิดและวัดผลในหลายระดับ รวมทั้งประสบการณ์ชั่วคราว ทัศนคติระดับบุคคลที่มั่นคง และทัศนคติส่วนรวม และด้วยเกี่ยวกับจุดโฟกัสหลายจุด เช่น เหตุการณ์ที่ไม่ต่อเนื่อง งานและองค์กร เลยมีหลักฐานว่าความสุขมีผลสำคัญต่อบุคคลทั้งสองและองค์กรต่างๆ งานวิจัยในอดีตมักมองข้ามความสำคัญของความสุขในการทำงาน

Matthias and Bruno (2019) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การเป็นอิสระทำให้เกิดความสุขในที่ทำงาน ผู้ประกอบอาชีพอิสระมีความพึงพอใจกับตนเองมากขึ้นอย่างมากทำงานมากกว่าลูกจ้าง เราบันทึกความสัมพันธ์นี้สำหรับกลุ่มใหญ่หลายประเทศและค้นหาสาเหตุที่ผู้ประกอบอาชีพอิสระมีความสุขกับงานของตนมากขึ้น ผลการวิจัยพบว่าความแตกต่างองค์ประกอบ เช่น ค่าจ้างที่สูงขึ้นหรือจำนวนชั่วโมงทำงานที่น้อยลง เช่นรวมถึงความแตกต่างที่อาจเกิดขึ้นในบุคลิกภาพไม่สามารถอธิบายความแตกต่างของความพึงพอใจในงานที่สังเกตได้ แต่ความพึงพอใจในงานที่สูงขึ้นในหมู่ผู้ประกอบอาชีพอิสระสามารถนำมาประกอบโดยตรงกับความเป็นอิสระและความเป็นอิสระที่มาก

ขึ้นที่พวกเขาชอบ “การเป็นนายตัวเอง” ดูเหมือนเพื่อให้ผลประโยชน์ที่ไม่ใช่เงินจากงานที่เข้าไปที่การมีอยู่ของ "อรรถประโยชน์ขั้นตอน": เอกราชมีค่าเกินกว่าผลลัพธ์ เช่น ขั้นตอนการตัดสินใจที่ดี

Khalel (2019) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ผลกระทบของสมดุลชีวิตการทำงาน ความสุขในการทำงาน ต่อประสิทธิภาพของพนักงาน การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตกับชีวิต ความสุข และประสิทธิภาพพนักงาน โดยใช้แบบสอบถามจึงได้รับการออกแบบเพื่อทดสอบแบบจำลองดังกล่าวตามชุดข้อมูลของพนักงาน 289 คนจาก (Med Pharma) อุตสาหกรรมยาในจอร์แดน ผลการวิจัยพบว่า สมดุลชีวิตการทำงานและความสุขส่งผลในเชิงบวกและอย่างมีนัยสำคัญต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างไรก็ตาม ความพึงพอใจในงานไม่กระทบต่อประสิทธิภาพพนักงานสำหรับภาคอุตสาหกรรมยาในประเทศจอร์แดน

Oerlemans and Bakker (2018) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การจูงใจลักษณะงานและความสุขในการทำงาน ผลการวิจัย พบว่า การรับรู้ถึงความพร้อมในการจูงใจลักษณะงานระหว่างกิจกรรมการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในระหว่างกิจกรรมการทำงานเดียวกันนั้น แต่เฉพาะเมื่อลักษณะงานจูงใจที่คล้ายกันในระดับงานต่ำเท่านั้น นอกจากนี้ ผลกระทบเชิงบวกของลักษณะยังช่วยกระตุ้นการปฏิบัติสัมพันธ์ข้ามระดับนี้อีกด้วย สอดคล้องกับสมมติฐานด้านอารมณ์และพฤติกรรมา ผลปฏิบัติสัมพันธ์ 3 ทางแสดงให้เห็นว่าสำหรับพนักงานที่มีผลกระทบเชิงบวกสูง การรับรู้ความพร้อมในการจูงใจลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับความสุขในทางบวกระหว่างกิจกรรมการทำงานเฉพาะ โดยไม่คำนึงถึงลักษณะงานจูงใจที่คล้ายคลึงกันที่ระดับงานสูงหรือต่ำ

Yanhua Diao (2021) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ผลกระทบของความสามารถตำแหน่งต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริการตามปัจจัยทางจิตวิทยาและปัจจัยองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์การตรวจสอบกลไกของความสามารถของตำแหน่งและความสุขในการทำงานจากผลการใกล้เคียงของการเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา (มุมมองทางจิตวิทยา) และผลการกระตุ้นการของ POS (มุมมองขององค์กร) ผลการวิจัยพบว่า ตำแหน่ง ความสามารถส่งผลกระทบต่ออย่างมีนัยสำคัญต่อความสุขในการทำงาน และตัวแปรความเป็นเจ้าของทางจิตวิทยาเป็นตัวกลางที่มีนัยสำคัญในความสัมพันธ์ ตำแหน่งความสามารถส่งผลในเชิงบวกต่อความเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา ความเป็นเจ้าของทางจิตวิทยาส่งผลในเชิงบวกต่อความสุขในการทำงาน และการรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์กรจะส่งผลลบต่อความสัมพันธ์ ผลการวิจัยให้การสนับสนุนทางทฤษฎีที่สำคัญสำหรับผู้จัดการ

ในการปรับปรุงความเป็นเจ้าของทางจิตวิทยาของพนักงานเพื่อเพิ่มความสุขในการทำงาน และให้แนวคิดใหม่เพื่อปรับปรุงการสนับสนุนองค์กรเพื่อรักษาและใช้ประโยชน์จากความสามารถ

Ilmalwa and Hlatywayo (2022) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความหมายของงาน ความพึงพอใจในชีวิต ความสุข และความผูกพันในการทำงาน ของพยาบาลในโรงพยาบาลของรัฐ วินด์ฮุก ประเทศนามิเบีย โดยได้ศึกษาความเชื่อมโยงระหว่างความหมายของงาน ความพึงพอใจในชีวิต ความสุข และความผูกพันในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่ามีความสัมพันธ์เชิงลบระหว่างความหมายของงานกับความสุขส่วนตัว ความหมายของงานไม่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิต อย่างมีนัยสำคัญ ความพอใจในชีวิตมีความสัมพันธ์ทางสถิติกับความสุขส่วนตัว และความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญเชิงลบระหว่างความหมายของงานกับความผูกพันในการทำงาน ความสุขและความหมายของงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ ความผูกพันในการทำงานเกี่ยวข้องกับความสุขส่วนตัว ความผูกพันของพนักงานคิดเป็นสัดส่วน 15% ของความสัมพันธ์

Guntur and Amy (2021) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสุขในที่ทำงานและการเสริมสร้างความเป็นผู้นำมีส่วนทำให้เกิดพฤติกรรมการเป็นพลเมืองในองค์กรของพนักงานในช่วงการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 หรือไม่? การศึกษานี้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในที่ทำงานและการเสริมสร้างความเป็นผู้นำในการส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นพลเมืองขององค์กรในช่วงการระบาดของโควิด-19 พนักงานหนึ่งร้อยเจ็ดสิบเอ็ดคนประกอบด้วยข้าราชการ 68 คนและพนักงานบริษัทเอกชน 103 คนเข้าร่วมในการศึกษานี้ ความสุขในที่ทำงานวัดโดย Subjective Happiness Scale ที่พัฒนาโดย Alarcon (2006) การเพิ่มขีดความสามารถในการเป็นผู้นำวัดโดยมาตราส่วนที่พัฒนาโดย Ahearn et al (2005) และพฤติกรรมการเป็นพลเมืองขององค์กร (OCB) ในช่วงการระบาดใหญ่ของ COVID-19 วัดจากมาตราส่วนที่นำมาใช้จาก Smith et al. (1983). ใช้การวิเคราะห์การถดถอยเพื่อตอบคำถามการวิจัย ผลการศึกษาพบว่ามีความสัมพันธ์ที่สำคัญระหว่างความสุขในที่ทำงานและการเสริมอำนาจความเป็นผู้นำด้วย OCB ไปพร้อม ๆ กัน บทบาทของความสุขในการทำงานนั้นสูงกว่าการเสริมสร้างความเป็นผู้นำในการทำนาย OCB ในหมู่พนักงานในช่วงการระบาดของ COVID-19 นัยของการศึกษาในปัจจุบันชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการส่งเสริมความสุขในที่ทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการสร้างความหมายชีวิตในเชิงบวกและการดำเนินการตามการเสริมอำนาจความเป็นผู้นำจะนำไปสู่ OCB ที่ดีขึ้นในหมู่พนักงานในช่วงการระบาดใหญ่ของ COVID-19

Mohammad, Ziba, & Nasrin (2022) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การสำรวจปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในที่ทำงานของพยาบาลชาวอิหร่าน โดยมุ่งที่จะตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิดเรื่องทุนทางจิตวิทยา ความยุติธรรมเชิงปฏิสัมพันธ์ การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาและความสุขในที่ทำงาน และวิธีที่พวกเขาได้รับการใกล้เคียงโดยความไว้วางใจของพนักงานที่มีต่อหัวหน้างาน ผลการวิจัยพบว่า ตัวแบบสามารถระบุเส้นทางส่งเสริมความสุขในสถานที่ทำงานของพยาบาลได้อย่างถูกต้อง นอกจากนี้ ยังพบว่าทุนทางจิตวิทยา ความยุติธรรมเชิงปฏิสัมพันธ์ และการสนับสนุนผู้บังคับบัญชานำไปสู่ความพึงพอใจในสถานที่ทำงานที่ดีขึ้นผ่านบทบาทใกล้เคียงของความไว้วางใจของพยาบาลที่มีต่อหัวหน้างาน

Thevanes and Jathurika (2021) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสุขของพนักงานและความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน : การศึกษาเชิงประจักษ์ของเจ้าหน้าที่วิชาการ มหาวิทยาลัยศรีลังกา ซึ่งได้มีการสังเกตช่องว่างความรู้เชิงประจักษ์เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความสุขของพนักงานและความพึงพอใจในงานในภาคการศึกษาระดับอุดมศึกษาของศรีลังกา ดังนั้น เพื่อเติมเต็มช่องว่างความรู้เชิงประจักษ์นี้ การศึกษาครั้งนี้จึงได้ดำเนินการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อค้นหาระดับความสุขของพนักงานและความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่วิชาการและสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างความสุขของพนักงานกับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่วิชาการในมหาวิทยาลัยของรัฐที่เลือกในศรีลังกา ข้อมูลของการศึกษานี้รวบรวมจากคณาจารย์ 57 คนในมหาวิทยาลัยของรัฐที่ได้รับการคัดเลือกในศรีลังกา ผ่านแบบสอบถามที่มีโครงสร้าง นอกจากนี้ ผลการศึกษายังระบุด้วยว่าความสุขของพนักงานและความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ การศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่าระดับความสุขของพนักงานสามารถปรับปรุงความพึงพอใจในงานได้

Mousa and Chaouali (2021) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสุขในที่ทำงานที่สร้างแรงบันดาลใจ: ความเชื่อทางศาสนาและความไว้วางใจขององค์กรในบริบททางวิชาการ บทความนี้เน้นที่นักวิชาการในมหาวิทยาลัยของรัฐในอียิปต์ โดยการสำรวจผลกระทบของการรับรู้เกี่ยวกับศาสนาของอธิการบดีและความไว้วางใจในความสุขในสถานที่ทำงานของนักวิชาการ บทความนี้พบว่าการรับรู้ของนักวิชาการเกี่ยวกับศาสนาของอธิการบดีมีผลในเชิงบวกต่อความผูกพัน ความพอใจในงาน และความมุ่งมั่นขององค์กรทางอารมณ์ นอกจากนี้ การรับรู้ของนักวิชาการเกี่ยวกับศาสนาของอธิการบดีส่งผลในเชิงบวกต่อการรับรู้ความสามารถ ความเมตตา กรุณา และความซื่อสัตย์ของ

อธิการบดี นอกจากนี้ ความไว้วางใจของนักวิชาการที่มีต่ออธิการบดีมีผลดีต่อการมีส่วนร่วม ความพึงพอใจในงาน และความมุ่งมั่นในองค์กรทางอารมณ์

จากการศึกษา ทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี และผลงานที่เกี่ยวข้องกับความสุขในที่ทำงาน จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศไทยและต่างประเทศผู้วิจัยสามารถสกัดตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

หัวข้อ	นักวิจัย	รายละเอียด	เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย	บทสรุป
รูปแบบองค์กรแห่งความสุขภาครัฐ กรณีศึกษา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประถมศึกษา ปรารจันบุรีเขต	ศธนา สำนักวังชัย (2562)	(1) ศึกษาารูปแบบองค์กรแห่งความสุขได้แก่1) มิติที่ 1 สุขด้วยการจัดการ (M: management) 2) มิติที่ 2 สุขด้วยบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน (A: Atmosphere &Environment) 3) มิติที่ 3 สุขด้วยกระบวนการสร้างสุข (P: HWP Process) 4) มิติที่ 4 สุขด้วยสุขภาพกายและใจ (H: Physical & Mental Health) 5) มิติที่5 สุขด้วยผลลัพธ์องค์กร (R: Organizational Result) (2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาจากรูปแบบองค์กรแห่งความสุขภาครัฐ	วิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก	ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการสร้างองค์กรแห่งความสุข ที่ยังไม่มียระบบ/ แนวทางการให้รางวัลการยกย่องเชิดชูเกียรติและขาดความชัดเจนเรื่องระบบ/กลไกในการพัฒนา ความก้าวหน้าในอาชีพตามศักยภาพ ปัญหากระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรไม่ สะท้อนถึงผลการปฏิบัติงานที่แท้จริง ผู้นำสูงสุดยังไม่สามารถถ่ายทอดแนวคิดและทิศทาง การสร้างสุขในองค์กรให้บุคลากรรับทราบได้ทุกคน บุคลากรให้การยอมรับว่า สุขภาวะเป็นทุนที่สำคัญอย่างหนึ่งขององค์กร แต่ยังไม่มียมีคณะทำงานผู้รับผิดชอบกำกับนโยบายขององค์กรสร้างสุของค์กรยังไม่มียมีระบบดูแลสุขภาพของบุคลากร ส่วนเรื่องประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร มุ่งแต่เพียงผลสัมฤทธิ์ของงาน ยังขาดเรื่องกำกับติดตาม ประเมินผลอย่างเป็นทางการ และความร่วมมื้อมีร่วมกันในการทำงาน
ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างความสุขในการปฏิบัติงานในองค์กรบริหารส่วนตำบลทุ่งนุ	บัญชา สมบูรณ์สุข. (2556)	ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัทมหาชน ศึกษาปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร	วิจัยเชิงปริมาณ	ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัทมหาชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากผลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัท มหาชนพบว่าด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานและด้านการสนับสนุนทาง

หัวข้อ	นักวิจัย	รายละเอียด	เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย	บทสรุป
หลัง อำเภอบึงพลาญชัย จังหวัดสกลนคร		บริษัท มหาชนและแนวทางหรือวิธีการนำสู่ความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัท มหาชน		สังคมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01($r = 0.344, 0.221$ และ 0.141 ตามลำดับซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน
ความสุขในการทำงานของบุคลากร กรมศุลกากร กรุงเทพมหานคร	สุทิน จงจิตต์ (2558)	1) เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากร กรมศุลกากร กรุงเทพมหานคร 2) เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากร กรมศุลกากร กรุงเทพมหานคร	วิจัยเชิงปริมาณ	บุคลากรกรมศุลกากรกรุงเทพมหานคร มีความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากโดยในเรื่องที่มีความสุขมากที่สุดคือการทำงานอย่างมีความสุข รองลงมาคือการมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ส่วนเรื่องที่มีความสุขน้อยที่สุดคือความพึงพอใจ ต่อสวัสดิการส่วนผลการเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากร กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศอายุสถานภาพ ระดับการศึกษารายได้ ต่อเดือน ระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน ประเภทบุคลากร และหน่วยงานที่สังกัด พบว่า บุคลากรที่มีความต่างกัน ในด้าน สถานภาพ ระดับการศึกษาและหน่วยงานที่สังกัด มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ส่วนบุคลากรกรมศุลกากรที่มีเพศอายุรายได้ระยะเวลาทำงาน และประเภทบุคลากรต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ ทางสถิติ.05
ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ย่งสง (ประเทศไทย) จำกัด และบริษัทในเครือ	วิ นัย เจริญวัฒน์ นาวิน (2559)	เพื่อศึกษาความความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ย่งสง (ประเทศไทย) จำกัดและบริษัทในเครือ ได้แก่ ด้านความรู้สึกเพิลิคเพิลินในการปฏิบัติงาน ด้านความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ด้านความสบายใจในการปฏิบัติงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ	วิจัยเชิงปริมาณ	ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ย่งสง (ประเทศไทย) จำกัดและบริษัท ในเครือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีอยู่ 6 ด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้าน ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ด้านความรักในงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ด้านความรู้สึกเพิลิคเพิลินใน การปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ ตามลำดับ ส่วนด้านอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความสบายใจในการปฏิบัติงาน

หัวข้อ	นักวิจัย	รายละเอียด	เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย	บทสรุป
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	ณัฐวรรณ คงประเสริฐ (2560)	1) แรงจูงใจใน การทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 2) ความพึงพอใจ ในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 3) ความสุข ในการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชน ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และ 4) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข ในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	วิจัยเชิงปริมาณ	ระดับแรงจูงใจใน การทำงานและระดับความพึงพอใจ ในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก การทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจในในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัทเอกชน ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาในระดับมากและทิศทางเดียวกัน โดยแรงจูงใจในการทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (+) เท่ากับ 0.51 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และความพึงพอใจในการทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (+) เท่ากับ 0.62 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
ความสุขในการทำงานและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการ	สุภาภรณ์ ประสงค์ทัน (2561)	เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการและเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการ	วิจัยเชิงปริมาณ	ระดับคะแนนเฉลี่ยรวมความสุขในการทำงานของพนักงานทั้ง 4 ธุรกิจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกตามประเภทธุรกิจแล้วจะพบได้ว่าพนักงานในธุรกิจโรงแรมและพนักงานในธุรกิจคมนาคมขนส่งเป็นกลุ่มพนักงานที่มีความสุขในการทำงานน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานใน 2 ธุรกิจที่เหลือ ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบการถดถอยแบบขั้นตอนพบว่า มี 5 ตัวแปรองค์ประกอบความสุขในการทำงานซึ่งสามารถร่วมกันอธิบายความสุขในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการได้ร้อยละ 63.6 ($R^2 = .636$) ประกอบด้วยสุขภาพจิตใจ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาความสำเร็จในงาน โอกาสความก้าวหน้า และสุขภาพร่างกาย ตามลำดับอำนาจการทำงาน

หัวข้อ	นักวิจัย	รายละเอียด	เครื่องมือที่ใช้ ในงานวิจัย	บทสรุป
การให้ความหมาย ที่มาของ ความหมายและ องค์ประกอบ ความสุขในการ ทำงานของกลุ่ม อาจารย์ มหาวิทยาลัยใน เจนเนอเรชั่นวาย	ดิตรัตน์ และ ศิ ริวงศ์ (2559)	1) เพื่อค้นหาความหมาย และที่มาของความหมาย ของความสุข ในการทำงาน ของกลุ่มอาจารย์ มหาวิทยาลัยในเจนเนอ เรชั่นวายและ 2) เพื่อสร้าง ทฤษฎีฐานรากเกี่ยวกับ องค์ประกอบความสุขใน การทำงานของกลุ่มอาจารย์ มหาวิทยาลัยในเจนเนอ เรชั่นวาย	วิจัยเชิงคุณภาพ	ความหมายและที่มาของความหมายของความสุขในการ ทำงาน ได้แก่ 1) การได้ทำงานที่ตนเองรัก 2) การมี ทีมงานที่ดี 3) บรรลุผลสำเร็จตาม เป้าหมายที่ตั้งไว้ 4) มี ความสมดุลในชีวิตและการทำงาน 5) ได้พัฒนาตนเอง และ 6) มีความมั่นคงในชีวิต ส่วนองค์ประกอบความสุข ในการทำงาน แบ่งได้ 2 ปัจจัยคือ ปัจจัยภายใน ได้แก่ ตนเอง และปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย 1) ผู้บริหาร/ หัวหน้างาน 2) องค์กร 3) เพื่อนร่วมงาน และ 4) ลูกศิษย์ ตามลำดับ ในตอนท้าย ของบทความ ได้นำเสนอ ข้อเสนอเชิงทฤษฎีและข้อเสนอในการปฏิบัติที่ได้จาก ผลการวิจัย
ความสุขในการ ทำงานของ ข้าราชการไทย : Happiness in Work Life of Thai Achiever	ธนเดช และ คณะ (2560)	ศึกษาความหมายของ ความสุขและคุณภาพชีวิต	วิจัยเชิงคุณภาพ	ความหมายและที่มาของความหมายของความสุขในการ ทำงาน ได้แก่ 1) การได้ทำงานที่ตนเองรัก 2) การมี ทีมงานที่ดี 3) บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ 4) มี ความสมดุลในชีวิตและการทำงาน 5) ได้พัฒนาตนเอง และ 6) มีความมั่นคงในชีวิต ส่วนองค์ประกอบความสุข ในการทำงาน แบ่งได้ 2 ปัจจัยคือ ปัจจัยภายใน ได้แก่ ตนเอง และปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย 1) ผู้บริหาร/ หัวหน้างาน 2) องค์กร 3) เพื่อนร่วมงาน และ 4) ลูกศิษย์ ตามลำดับ
ความสัมพันธ์ ระหว่างกลุ่มวัย และ สภาพแวดล้อมที่ ดึงดูดใจในการ ทำงาน กับ ความสุขในการ ทำงานตามการ รับรู้ของพยาบาล วิชาชีพ	จิตาวิทย์ และ คณะ (2560)	เพื่อ 1) เปรียบเทียบ ความสุขในการทำงานของ พยาบาลวิชาชีพ ระหว่าง กลุ่มวัยเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวาย 2) ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างกลุ่มวัย สภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจ ในการทำงาน กับความสุข ในการทำงานของพยาบาล วิชาชีพ และ 3) วิเคราะห์ อำนาจในการทำนายของ กลุ่มวัยและสภาพแวดล้อม	วิจัยเชิงปริมาณ	(1) พยาบาลวิชาชีพที่อยู่ในกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย มี ความสุขในการทำงานสูงกว่ากลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (2) กลุ่มวัย และสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานมี ความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของ พยาบาลวิชาชีพ และ (3) สภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจใน การทำงาน สามารถทำนายความสุขในการทำงานของ พยาบาลวิชาชีพได้ ร้อยละ 8.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

หัวข้อ	นักวิจัย	รายละเอียด	เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย	บทสรุป
		ที่ดึงดูดใจ ในการทำงานที่มีต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ		
ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล	อภิญา, ปิยธิดา และ วงเดือน (2562)	เพื่อวัดระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลวิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความสุขในการทำงานตามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ	วิจัยเชิงอรรถาธิบาย	พยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันโดยสถานภาพสมรสคู่มีความสุขในการทำงานสูงกว่าสถานภาพสมรสโสด/หย่า/แยกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ $p = 0.019$ อายุ การรับรู้คุณค่าในตนและสภาพแวดล้อมในงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.146, 0.583, 0.774$ ตามลำดับ โดย $p < 0.05$) สภาพแวดล้อมในงานด้านการมีคุณค่าในสังคม ความเป็นธรรมการมีเป้าหมายภายนอกทั่วไปและความก้าวหน้าทางอาชีพ การรับรู้คุณค่าในตนด้านการมีความสำคัญและการมีอำนาจเป็นปัจจัยที่สามารถทำนายความสุขในการทำงานได้ที่ R^2 เท่ากับร้อยละ 74.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p < 0.05$
อิทธิพลของการรับรู้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พฤติกรรมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และคุณภาพชีวิตการทำงานต่อความสุขในการทำงานของสมาชิกในหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบ ตำบลกำแพงเขา อำเภอมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช	ปัทมพร, ถวัลย์, และศยามล (2563)	1) ระดับการรับรู้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พฤติกรรมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง คุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขในการทำงานของสมาชิกในหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบ 2) อิทธิพลของการรับรู้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พฤติกรรมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และคุณภาพชีวิตการทำงานต่อความสุขในการทำงานของสมาชิกใน	วิจัยเชิงปริมาณ	1) การรับรู้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พฤติกรรมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง 2) การรับรู้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พฤติกรรมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ด้านลงมือปฏิบัติอย่างพอประมาณ ด้านลงมือปฏิบัติอย่างมีเหตุผล และด้านพึ่งพาตนเอง คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านสิทธิของพนักงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของสมาชิกในหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบ ได้ร้อยละ 50.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

หัวข้อ	นักวิจัย	รายละเอียด	เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย	บทสรุป
		หมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบ		
ปัจจัยความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการให้บริการของบุคลากรมหาวิทยาลัยต่างรุ่นอายุ	บุรเทพ และ นภเรณู (2560)	1) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยความสุขในการทำงานและปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการให้บริการของบุคลากรมหาวิทยาลัยต่างรุ่นอายุ และ 2) เพื่อนำเสนอแนวทางการบริหารงานทางด้านการทรัพยากรมนุษย์ที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาที่เหมาะสมกับบุคลากรมหาวิทยาลัยในแต่ละรุ่นอายุ	วิจัยแบบผสมผสานทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ	บุคลากรรุ่น Baby Boomer ปัจจัยความสุขในการทำงานสามารถใช้พยากรณ์ปัจจัยความพึงพอใจในการให้บริการ คือ หากบุคลากรรุ่น Baby Boomer มีความสุขเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีความพึงพอใจในการให้บริการเพิ่มขึ้น 0.620 หน่วย และบุคลากรรุ่น Generation Y พบว่า ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้พยากรณ์ปัจจัยความพึงพอใจในการให้บริการ คือ หากบุคลากรรุ่น Generation Y มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีความพึงพอใจในการให้บริการเพิ่มขึ้น 1.128 หน่วย ในขณะที่รุ่น Generation X ไม่ปรากฏผลของปัจจัยทั้งสองที่สามารถใช้พยากรณ์ปัจจัยความพึงพอใจในการให้บริการ ดังสอดคล้องกับการศึกษาเชิงคุณภาพที่พบว่า รุ่น Generation X มุ่งเน้นความสำเร็จที่ผลงานเป็นสำคัญ โดยไม่ได้ตระหนักถึงปัจจัยความสุขในการทำงานและปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร
ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณอายุ ในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดนนทบุรี	ภาวีน, ทองฟู, และ ศศนันท์ (2560)	1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณ 2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ของพนักงานก่อนวัยเกษียณ และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณ	วิจัยเชิงปริมาณ	ผลการวิจัยที่สำคัญสรุปได้ดังนี้ 1) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 –20,000 บาท และมีอายุงานมากกว่า 16 ปี ขึ้นไป 2) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยคุณภาพชีวิตด้านสิทธิของพนักงานมากที่สุด และมีคุณภาพชีวิตด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานต่ำที่สุด 3) ระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยความสุขในการทำงานด้านความรักในงานมากที่สุด และมีความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ต่ำที่สุด 4) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานจากแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ พบว่า ปัจจัยด้านเพศในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่ปัจจัยด้านตำแหน่ง การศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานในปัจจุบันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 5) ผลการหาค่า

หัวข้อ	นักวิจัย	รายละเอียด	เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย	บทสรุป
				<p>สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานทั้งในภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ที่สุด และด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ต่ำที่สุด</p>
<p>ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยภายใต้กำกับของรัฐ</p>	<p>รัชมน และ วาสิณี (2562)</p>	<p>1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณ 2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ของพนักงานก่อนวัยเกษียณ และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณ</p>	<p>วิจัยเชิงปริมาณ</p>	<p>พยายามให้ความหมายความสุขในการทำงานที่รับรู้และตีความตามความคิดและประสบการณ์ที่ผ่านมาว่าเป็นความอ่อนเอมใจภาคภูมิใจในการทำงานพยาบาลซึ่งเป็นงานที่ทำด้วยความรู้ ความสามารถ ส่งเสริมประสบการณ์พัฒนาจนเกิดทักษะเฉพาะตน ต้องมีความอดทน เสียสละ รับผิดชอบสูง และเป็นการทำงานที่มีคุณค่าทั้งต่อตนเอง และต่อชีวิตมนุษย์ทุกช่วงวัยที่ได้รับความทุกข์จากโรคร้ายทั้งที่รักษาหายและไม่หาย ให้ผู้ป่วยสามารถกลับมาดูแลตนเองได้ ส่วนประสบการณ์ความสุขในการทำงานพยาบาล พบ 6 ประเด็นหลัก ดังนี้ 1) ความสุขจากการดูแลด้วยหัวใจ 2) มีความสุขเมื่อปรับตัวได้ 3) ได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดี อบอุ่น และปลอดภัย 4) มีอิสระในงานที่ทำ 5) ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานและผู้ป่วย และ 6) สุขที่ได้พัฒนาตน พัฒนางานด้วย การได้รับการส่งเสริมให้มีความรู้ความสามารถ ผลการศึกษาครั้งนี้สามารถใช้เป็นข้อมูลพื้นฐาน ในการพัฒนาเพื่อให้พยาบาลวิชาชีพทำงานได้อย่างมีความสุข</p>
<p>สัมพันธ์ภาพทางสังคม พรหมวิหาร 4 การรับรู้คุณลักษณะของงาน และความสุขในการทำงานของ</p>	<p>เห มี อ น ฝัน และ ชีรพัฒน์ (2559)</p>	<p>ศึกษาระดับสัมพันธ์ภาพทางสังคม ระดับพรหมวิหาร 4 ระดับการรับรู้คุณลักษณะของงาน และระดับความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนา</p>	<p>วิจัยเชิงปริมาณ</p>	<p>สัมพันธ์ภาพทางสังคม พรหมวิหาร 4 การรับรู้คุณลักษณะของงาน และความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนอยู่ในระดับสูง อาสาพัฒนาชุมชนที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน พื้นที่ปฏิบัติงานระยะเวลาในการเป็นอาสาพัฒนาชุมชน และสถานภาพ</p>

หัวข้อ	นักวิจัย	รายละเอียด	เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย	บทสรุป
<p>อาสาพัฒนาชุมชน จังหวัดนนทบุรี</p>		<p>ชุมชน เพื่อศึกษา เปรียบเทียบความสุขใน การทำงานของอาสาพัฒนา ชุมชนตามปัจจัยส่วนบุคคล เพื่อศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่าง สัมพันธภาพทางสังคมกับ ความสุขในการทำงานของ อาสาพัฒนาชุมชน เพื่อ ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างพระมหาวีร 4 กับ ความสุขในการทำงานของ อาสาพัฒนาชุมชน และ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างการรับรู้ลักษณะ ของงานกับความสุขในการ ทำงานของอาสาพัฒนา ชุมชน</p>		<p>การเป็นสมาชิกของชมรมในชุมชนแตกต่างกันมี ความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01 สัมพันธภาพทางสังคมมีความสัมพันธ์ ทางบวกกับความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนา ชุมชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พระมหาวีร 4 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน ของอาสาพัฒนาชุมชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ การรับรู้ลักษณะของงานมีความสัมพันธ์ ทางบวกกับความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนา ชุมชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01</p>
<p>แรงจูงใจใฝ่ สัมฤทธิ์ และ ความสามารถใน การเผชิญและฟื้น ฝึอุปสรรคที่ พยากรณ์ ความสุข ในการทำงานของ พนักงานองค์กร ขนส่ง</p>	<p>รติ และ มานพ (2561)</p>	<p>1) ศึกษาระดับความสุขใน การทำงานของพนักงาน องค์กรขนส่ง 2) ศึกษา ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในการทำงาน 3) ศึกษา ระดับความสามารถในการ เผชิญและฟื้นฝึอุปสรรค 4) หาความสัมพันธ์ ระหว่างแรงจูงใจใฝ่ สัมฤทธิ์ และความสามารถ ในการเผชิญและฟื้นฝึ อุปสรรคกับความสุขใน การทำงาน 5) พยากรณ์ ความสุขในการทำงานของ พนักงาน แรงจูงใจใฝ่</p>	<p>วิจัยเชิงปริมาณ</p>	<p>1) ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง(=3.65 , S.D.=.51) 2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูง (= 3.98, S.D.=.44) 3) ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝึ อุปสรรคอยู่ในระดับสูง (= 3.58, S.D.=.54) 4) แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์และความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝึ อุปสรรคมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของ พนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 5) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สามารถพยากรณ์ความสุขในการ ทำงานของพนักงานร้อยละ 22.5</p>

หัวข้อ	นักวิจัย	รายละเอียด	เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย	บทสรุป
		สัมฤทธิ์ในการทำงาน และความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค		
โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัย	จินดาวรรณ, พรชัย, และคนนท์ (2560)	เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัย	วิจัยเชิงปริมาณ	โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยตรวจสอบจาก $\chi^2=2.65$, P-Value=.62, GFI=1.00, AGFI=.99, RMR=.015 และ RMSEA=.00 ทั้งนี้ความสุขในการทำงานแยกเป็นสองตัวแปร คือ ตัวแปรสุขภาพจิตและสังคม และตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ ตัวแปรสุขภาพจิตและสังคมได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรลักษณะงาน ตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ ตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตัวแปรสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชา และตัวแปรสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน และตัวแปรลักษณะงาน ส่วนตัวแปรครอบครัวและสุขภาพได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน และตัวแปรลักษณะงาน ตัวแปรเชิงสาเหตุในโมเดลสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรสุขภาพจิตและสังคม ได้ร้อยละ 59 และตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ ได้ร้อยละ 69 ดังนั้น ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องจึงควรให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคคล ควรมีแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้น
การเสริมสร้างความสุขในการทำงานเพื่อส่งเสริมความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาล	ชุติมา และปรีศณี (2560)	เพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานเพื่อส่งเสริมความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพฯ	วิจัยผสมผสานทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ	1.สถานการณ์ของอาจารย์พยาบาลมีภาระงานที่มาก ทำให้ประสิทธิภาพการสื่อสารลดลง ความเชื่อถือไว้วางใจน้อย ความสุขในการทำงานน้อย ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรลดลง และการลาออกมากขึ้น 2. หลังกิจกรรมการพัฒนา พบว่าอาจารย์พยาบาลมีคะแนนเฉลี่ยของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวม และความเชื่อถือไว้วางใจต่อเพื่อนร่วมงาน หลังการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ความสุขด้านสิ่งแวดล้อมและสวัสดิการยังไม่มี การ

หัวข้อ	นักวิจัย	รายละเอียด	เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย	บทสรุป
บรมราชชนนี กรุงเทพ				เปลี่ยนแปลง 3. ผลการสนทนากลุ่มอาจารย์พยาบาลสะท้อนให้เห็นว่ากระบวนการจัดปัญหาทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความคิดและการกระทำ โดยรับฟังผู้อื่นโดยไม่ตัดสินมากขึ้น เข้าใจและยอมรับผู้ร่วมงาน/สิ่งที่เกิดขึ้นในองค์กรมากขึ้น มีสัมพันธภาพและความรู้สึกที่ดีต่อผู้ร่วมงาน มีปฏิสัมพันธ์/แสดงออกต่อผู้อื่นไปในทางที่ดีขึ้น มีการดูแลความรู้สึกของตนเองมากขึ้น และมีความสุข โดยสรุป กระบวนการจัดปัญหาศึกษาช่วยส่งเสริมสัมพันธภาพ มีการยอมรับและมีปฏิสัมพันธ์ที่เหมาะสมกับเพื่อนร่วมงาน ก่อให้เกิดความสุขและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับหนึ่ง ในขณะที่เดียวกันผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการดูแลสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานและสวัสดิการที่เพียงพอ เพื่อเพิ่มความสุขในการทำงาน อันจะนำไปสู่ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น
ความสัมพันธ์ระหว่างการค้าเงินงานเพื่อสร้างองค์ความสุขภาวะกับความสุขในการทำงานระดับองค์กร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในโรงแรมภาคตะวันออกเฉียง	อาภาพร ประนิสอน พรรัตน์ แสงหาญ อภิญา อิงอาจ (2560)	บทความนี้จะทบทวนสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างการค้าเงินงานเพื่อสร้างองค์ความสุขภาวะกับความสุขในการทำงานระดับองค์กร	วิจัยเชิงปริมาณ	ภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับมากเกี่ยวกับการดำเนินงานเพื่อสร้างองค์ความสุขภาวะด้วยกิจกรรมสร้างความสุข 8 ประการเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการหาความรู้เห็นด้วยในระดับมาก ส่วนการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานระดับองค์กร โดยภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามิติที่ 5 สุขด้วยผลลัพธ์องค์กร มีความเห็นด้วยในระดับมากและผลการศึกษาค่าความสัมพันธ์ระหว่างการค้าเงินงานเพื่อสร้างองค์ความสุขภาวะกับความสุขในการทำงานระดับองค์กรตามความคิดเห็นของผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในโรงแรมภาคตะวันออกเฉียง พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	จิตวิจน์ ทองแก้ว ประสพชัย พสุนนท์ (2560)	บทความนี้จะทบทวนเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร	วิจัยเชิงปริมาณ	คุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านครอบครัว และด้านองค์กรส่งผลกระทบทต่อความสุขในการทำงานในเชิงบวกของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยทั้ง 3 ปัจจัยมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกและสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการ

หัวข้อ	นักวิจัย	รายละเอียด	เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย	บทสรุป
มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม				ทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการได้ ร้อยละ 67.2 โดยพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมมีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยในครั้งนี้ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปเป็นข้อมูลประกอบการวางแผนการดำเนินงานในองค์กรเพื่อสร้างองค์กรแห่งสุขภาวะต่อไป
Happiness at Work	Cynthia (2018)	บทความนี้จะทบทวนสิ่งที่ทราบเกี่ยวกับความหมายสาเหตุ และผลที่ตามมาของความสุขในที่ทำงาน โดยใช้ข้อมูลเชิงลึกจากวรรณกรรมจิตวิทยาเชิงบวกเรื่องความสุขโดยทั่วไป	วิจัยผสมผสาน ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ	ความสุขในรูปแบบของอารมณ์และอารมณ์ที่น่าพึงพอใจ ความเป็นอยู่ที่ดี และทัศนคติเชิงบวก ซึ่งได้รับความสนใจเพิ่มขึ้นตลอดการวิจัยทางจิตวิทยา โดยความสนใจในความสุขยังขยายไปสู่ประสบการณ์ในที่ทำงานอีกด้วย บทความทบทวนบทความนี้ที่ทราบความหมาย เหตุและผลแห่งความสุขในการทำงานดึงข้อมูลเชิงลึกจากวรรณคดีจิตวิทยาเชิงบวกเกี่ยวกับความสุขโดยทั่วไป โครงสร้างพฤติกรรมองค์กรที่ไม่ต่อเนื่องจำนวนมากอาจเป็นของครอบครัวใหญ่ของโครงสร้างที่เกี่ยวข้องกับความสุขและแบ่งปันสาเหตุทั่วไปบางอย่างและผลที่ตามมา. ความสุขในการทำงานรวมถึงแต่ไม่จำกัดเฉพาะความพึงพอใจในงาน อาการวัดความสุขระดับบุคคลอย่างครอบคลุมอาจรวมถึงการมีส่วนร่วมในงานความพึงพอใจในงานและความมุ่งมั่นขององค์กรทางอารมณ์ ด้านของความสุขมิได้รับการและควร กำหนดแนวความคิดและวัดผลในหลายระดับ รวมทั้งประสบการณ์ชั่วครว ทัศนคติระดับบุคคลที่มั่นคง และทัศนคติส่วนรวม และด้วยเกี่ยวกับจุดโฟกัสหลายจุด เช่น เหตุการณ์ที่ไม่ต่อเนื่อง งาน และองค์กร เลเยอร์ระดับมีหลักฐานว่าความสุขมีผลสำคัญต่อบุคคลทั้งสองและองค์กรต่างๆ งานวิจัยในอดีตมักมองข้ามความสำคัญของความสุขในที่ทำงาน
Being independent raises happiness at work	Matthias and Bruno (2019)	ค้นหาสาเหตุที่ผู้ประกอบอาชีพอิสระมีความสุขกับงานของตนมากขึ้น	วิจัยแบบผสมผสานทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ	ความแตกต่างองค์ประกอบ เช่น ค่าจ้างที่สูงขึ้นหรือจำนวนชั่วโมงทำงานที่น้อยลง เช่นรวมถึงความแตกต่างที่อาจเกิดขึ้นในบุคลิกภาพไม่สามารถอธิบายความแตกต่างของความพึงพอใจในงานที่สังเกตได้ แต่ความพึงพอใจในงานที่สูงขึ้นในหมู่ผู้ประกอบอาชีพอิสระ

หัวข้อ	นักวิจัย	รายละเอียด	เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย	บทสรุป
				สามารถนำมาประกอบ โดยตรงกับความเป็นอิสระและความเป็นอิสระที่มากขึ้นที่พวกเขาชอบ “การเป็นนายตัวเอง” ดูเหมือนเพื่อให้ผลประโยชน์ที่ไม่ใช่เงินจากงานที่ชี้ไปที่การมีอยู่ของ "อรรถประโยชน์ขั้นตอน": เอกราชมีค่าเกินกว่าผลลัพธ์ เช่น ขั้นตอนการตัดสินใจที่ดี
Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee	Khaled (2019)	เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตกับชีวิตความสุข และประสิทธิภาพพนักงาน	วิจัยเชิงปริมาณ	สมดุลชีวิตการทำงานและความสุขส่งผลในเชิงบวกและอย่างมีนัยสำคัญต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างไรก็ตาม ความพึงพอใจในงานไม่กระทบต่อประสิทธิภาพพนักงานสำหรับภาคอุตสาหกรรมยาในประเทศจอร์แดน
Motivating job characteristics and happiness at work: A multilevel perspective	Oerlemans and Bakker (2018)	ศึกษาการรับรู้ถึงความพร้อมในการจูงใจลักษณะงานระหว่างกิจกรรมการทำงาน	วิจัยเชิงปริมาณ	การรับรู้ถึงความพร้อมในการจูงใจลักษณะงานระหว่างกิจกรรมการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในระหว่างกิจกรรมการทำงานเดียวกันนั้น แต่เฉพาะเมื่อลักษณะงานจูงใจที่คล้ายกันในระดับงานต่ำเท่านั้น นอกจากนี้ ผลกระทบเชิงบวกของลักษณะยังช่วยกลั่นกรองปฏิสัมพันธ์ข้ามระดับนี้อีกด้วย สอดคล้องกับสมมติฐานด้านอารมณ์และปฏิบัติกริยา ผลปฏิสัมพันธ์ 3 ทางแสดงให้เห็นว่าสำหรับพนักงานที่มีผลกระทบเชิงบวกสูง การรับรู้ความพร้อมในการจูงใจลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับความสุขในทางบวกระหว่างกิจกรรมการทำงานเฉพาะ โดยไม่คำนึงถึงลักษณะงานจูงใจที่คล้ายคลึงกันที่ ระดับงานสูงหรือต่ำ
The Impact of Position Competence on Work Happiness about Service Personnel Based on Psychological and Organizational Factors	Yanhua Diao (2021)	การตรวจสอบกลไกของความสามารถของตำแหน่งและความสุขในการทำงานจากผลการไถ่เกลี่ยของการเป็น เจ้าของ ทางจิตวิทยา (มุมมองทางจิตวิทยา) และผลการกลั่นกรองของ POS (มุมมองขององค์กร)	วิจัยเชิงปริมาณ	ตำแหน่ง ความสามารถส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงาน และตัวแปรความเป็นเจ้าของทางจิตวิทยาเป็นตัวกลางที่มีนัยสำคัญในความสัมพันธ์ตำแหน่งความสามารถส่งผลในเชิงบวกต่อความเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา ความเป็นเจ้าของทางจิตวิทยาส่งผลในเชิงบวกต่อความสุขในการทำงาน และการรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์กรจะส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ผลการวิจัยให้การสนับสนุนทางทฤษฎีที่สำคัญสำหรับผู้จัดการในการปรับปรุงความเป็นเจ้าของทางจิตวิทยาของพนักงานเพื่อเพิ่มความสุขในการทำงาน และให้

หัวข้อ	นักวิจัย	รายละเอียด	เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย	บทสรุป
				แนวคิดใหม่เพื่อปรับปรุงการสนับสนุนองค์กรเพื่อรักษาและใช้ประโยชน์จากความสามารถ
Meaning of work, satisfaction with life, happiness, and work engagement, among nurses at selected state hospital, Windhoek, Namibia	Ilmalwa and Hlatywayo (2022)	ศึกษาความเชื่อมโยงระหว่างความหมายของงาน ความพึงพอใจในชีวิต ความสุข และความผูกพันในการทำงาน	วิจัยเชิงปริมาณ	มีความสัมพันธ์เชิงลบระหว่างความหมายของงานกับความสุขส่วนตัว ความหมายของงานไม่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตอย่างมีนัยสำคัญ ความพอใจในชีวิตมีความสัมพันธ์ทางสถิติกับความสุขส่วนตัว และความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญเชิงลบระหว่างความหมายของงานกับความผูกพันในการทำงาน ความสุขและความหมายของงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ ความผูกพันในการทำงานเกี่ยวข้องกับความสุขส่วนตัว ความผูกพันของพนักงานคิดเป็นสัดส่วน 15% ของความสัมพันธ์
Does Happiness at Work and Empowering Leadership Contribute to Employee Organizational Citizenship Behaviour During Pandemic COVID-19?	Guntur and Amy (2021)	ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในที่ทำงานและการเสริมสร้างความเป็นผู้นำในการส่งเสริมพฤติกรรมที่เป็นพลเมืองขององค์กรในช่วงการระบาดของโควิด-19	วิจัยเชิงปริมาณ	ความสุขในที่ทำงานวัดโดย Subjective Happiness Scale ที่พัฒนาโดย Alarcon (2006) การเพิ่มขีดความสามารถในการเป็นผู้นำวัดโดยมาตราส่วนที่พัฒนาโดย Ahearn et al (2005) และพฤติกรรมที่เป็นพลเมืองขององค์กร (OCB) ในช่วงการระบาดใหญ่ของ COVID-19 วัดจากมาตราส่วนที่นำมาใช้จาก Smith et al. (1983). ใช้การวิเคราะห์การถดถอยเพื่อตอบคำถามการวิจัย ผลการศึกษาพบว่ามีความสัมพันธ์ที่สำคัญระหว่างความสุขในที่ทำงานและการเสริมอำนาจความเป็นผู้นำด้วย OCB ไปพร้อม ๆ กัน บทบาทของความสุขในการทำงานนั้นสูงกว่าการเสริมสร้างความเป็นผู้นำในการทำนาย OCB ในหมู่พนักงานในช่วงการระบาดของ COVID-19 นัยของการศึกษาในปัจจุบันชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการส่งเสริมความสุขในที่ทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการสร้างความหมายชีวิตในเชิงบวกและการดำเนินการตามการเสริมอำนาจความเป็นผู้นำจะนำไปสู่ OCB ที่ดีขึ้นในหมู่พนักงานในช่วงการระบาดใหญ่ของ COVID-19

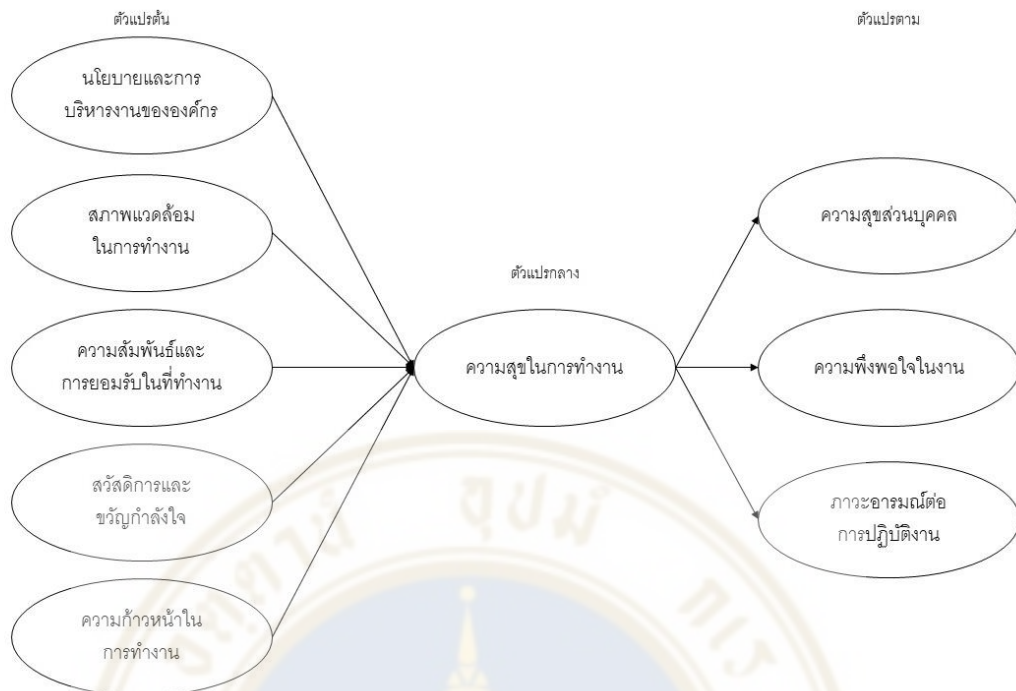
หัวข้อ	นักวิจัย	รายละเอียด	เครื่องมือที่ใช้ ในงานวิจัย	บทสรุป
Investigating the factors that influence Iranian nurses' workplace happiness	Mohammad, Ziba, & Nasrin (2022)	มุ่งที่จะตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิดเรื่องทุนทางจิตวิทยา ความยุติธรรมเชิงปฏิสัมพันธ์ การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาและความสุขในที่ทำงาน และวิธีที่พวกเขาได้รับการใกล้เคียงโดยความไว้วางใจของพนักงานที่มีต่อหัวหน้างาน	วิจัยเชิงปริมาณ	พบว่า ตัวแบบสามารถระบุเส้นทางส่งเสริมความสุขในสถานที่ทำงานของพยาบาลได้อย่างถูกต้อง นอกจากนี้ยังพบว่าทุนทางจิตวิทยา ความยุติธรรมเชิงปฏิสัมพันธ์ และการสนับสนุนผู้บังคับบัญชานำไปสู่ความพึงพอใจในสถานที่ทำงานที่ดีขึ้นผ่านบทบาทใกล้เคียงของความไว้วางใจของพยาบาลที่มีต่อหัวหน้างาน
Employee Happiness and its Relationship with Job	Thevanes and Jathurika (2021)	เพื่อค้นหาระดับความสุขของพนักงานและความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่วิชาการและตำรวจ ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขของพนักงานกับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่วิชาการในมหาวิทยาลัยของรัฐที่เลือกในศรีลังกา	วิจัยเชิงปริมาณ	ความสุขของพนักงานและความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ การศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่าระดับความสุขของพนักงานสามารถปรับปรุงความพึงพอใจในงานได้
Inspiring workplace happiness: religiosity and organizational trust in the academic context	Mousa and Chaouali (2021)	สำรวจผลกระทบของการรับรู้เกี่ยวกับศาสนาของอิทธิกรบดีและความไว้วางใจในความสุขในสถานที่ทำงานของนักวิชาการ	วิจัยเชิงคุณภาพ	การรับรู้ของนักวิชาการเกี่ยวกับศาสนาของอิทธิกรบดีมีผลในเชิงบวกต่อความผูกพัน ความพอใจในงาน และความมุ่งมั่นขององค์กรทางอารมณ์ นอกจากนี้ การรับรู้ของนักวิชาการเกี่ยวกับศาสนาของอิทธิกรบดีส่งผลในเชิงบวกต่อการรับรู้ความสามารถ ความเมตตา กรุณา และความซื่อสัตย์ของอิทธิกรบดี นอกจากนี้ ความไว้วางใจของนักวิชาการที่มีต่ออิทธิกรบดีมีผลดีต่อการมีส่วนร่วม ความพึงพอใจในงาน และความมุ่งมั่นในองค์กรทางอารมณ์

ผลงานวิจัย	องค์ประกอบปัจจัย													
	ปัจจัยส่วนบุคคล	นโยบายองค์กร	การสนับสนุนจากองค์กร	ภาวะผู้นำ	แรงจูงใจ	สภาพแวดล้อมในการ	ความพึงพอใจในงาน	สวัสดิการ	การเป็นที่ยอมรับ	ด้านอารมณ์	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	ความก้าวหน้าในงาน	ความพึงพอใจส่วนบุคคล	บุคลิกภาพ
Khaled (2019)						/								
Oerlemans and Bakker (2018)					/						/	/		
Yanhua Diao (2021)	/	/	/		/							/		
Ilmalwa and Hlatywayo (2022)						/						/		
Guntur and Amy (2021)			/	/							/			
Mohammad, Ziba, & Nasrin (2022)	/	/	/	/							/	/	/	
Thevanes and Jathurika (2021)					/	/	/				/			
Mousa and Chaouali (2021)					/		/			/	/		/	/

จากการศึกษา ทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี และผลงานที่เกี่ยวข้องกับความสุขในที่ทำงาน พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในที่ทำงาน ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจ ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ความสุขส่วนบุคคล ความก้าวหน้าในที่ทำงาน ภาวะผู้นำ สวัสดิการ ความพึงพอใจในงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน เป็นต้น

2.7 กรอบแนวคิดในงานวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษากรอบแนวคิดเพื่อศึกษาปัจจัยต่างๆ ที่อาจส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล และปัจจัยด้านองค์กรรวมถึงระดับความสุขในการทำงาน โดยวิธีการคัดเลือกปัจจัยดังนี้



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดในงานวิจัย

2.8 สมมติฐานการวิจัย

2.8.1 สมมติฐานที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านเพศ เพศหญิงมีความสุขในการทำงานมากกว่าเพศชาย

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านอายุ ในช่วงอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านระดับการศึกษา ในระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงาน ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านหน่วยงาน หน่วยงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงาน ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 ปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านสถานภาพทางครอบครัว สถานภาพทางครอบครัวที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงาน ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 6 ปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านรายได้ต่อเดือน รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงาน ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 7 ปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านอายุงาน อายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงาน ที่แตกต่างกัน

2.8.2 สมมติฐานที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยนโยบายและการบริหารงานขององค์กรด้านนโยบาย นโยบายที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงาน ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยนโยบายและการบริหารงานขององค์กรด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ หน้าที่ความรับผิดชอบที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงาน ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยนโยบายและการบริหารงานขององค์กรด้านความเสมอภาค ความเสมอภาคที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงาน ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยนโยบายและการบริหารงานขององค์กรด้านสิทธิการแสดงความคิดเห็น สิทธิการแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงาน ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 ปัจจัยนโยบายและการบริหารงานขององค์กรด้านการดำเนินงานภายในองค์กร การดำเนินงานภายในองค์กรที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงาน ที่แตกต่างกัน

2.8.3 สมมติฐานที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความสะดวกสบาย ความสะดวกสบายที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงาน ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสถานที่ปฏิบัติงาน สถานที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงาน ที่แตกต่างกัน

2.8.4 สมมติฐานที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์และการยอมรับในที่ทำงาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยความสัมพันธ์และการยอมรับในที่ทำงานด้านความสัมพันธ์ ความสัมพันธ์ที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงาน ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยความสัมพันธ์และการยอมรับในที่ทำงานด้านการทำงานร่วมกัน การทำงานร่วมกันที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงาน ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยความสัมพันธ์และการยอมรับในที่ทำงานด้านกำลังใจในการทำงาน กำลังใจในการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงาน ที่แตกต่างกัน

2.8.5 สมมติฐานที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านสวัสดิการและขวัญกำลังใจ

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยสวัสดิการและขวัญกำลังใจด้านเงินเดือน เงินเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงาน ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยสวัสดิการและขวัญกำลังใจด้านนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ นโยบายการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงาน ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยสวัสดิการและขวัญกำลังใจด้านสวัสดิการ สวัสดิการที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงาน ที่แตกต่างกัน

2.8.6 สมมติฐานที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยความก้าวหน้าในการทำงานด้านการเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนตำแหน่งที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงาน ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยความก้าวหน้าในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความสำเร็จ ความก้าวหน้าและความสำเร็จที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงาน ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยความก้าวหน้าในการทำงานด้านการสนับสนุน การสนับสนุนที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงาน ที่แตกต่างกัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินงานวิจัย

ในการศึกษาปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดีและความสุขขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความยั่งยืนในบุคลากรภาครัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และ ใช้วิธีการวัดผลแบบครั้งเดียว (One shot study) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล และแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรภาครัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งกลุ่มตัวอย่างจะเป็นผู้ตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง เพื่อให้การวิจัยตรงตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดระเบียบและวิธีวิจัยโดยมีขอบเขตและขั้นตอนตามรายละเอียดที่จะเสนอต่อไปนี้

- 3.1 ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา
- 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา
- 3.3 ระยะเวลาในการทำการศึกษา
- 3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและการประมวลผล
- 3.7 การปกป้องความลับของข้อมูลของผู้เข้าร่วมวิจัย

3.1 ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

3.1.1 แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) คือ การรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถาม ที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรภาครัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป Smart PLS

3.1.2 แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (secondary Data) คือ ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยและผลงานทางวิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในครั้งนี้

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

3.2.1 ประชากร คือ บุคลากรภาครัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร

3.2.2 ในการศึกษาครั้งนี้ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรภาครัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้มีจำนวน 190,572 คน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2563) โดยใช้วิธีการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามวิธีของ Taro Yamane (Yamane, 1970) ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และความคลาดเคลื่อนไม่เกินร้อยละ 5 ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	N	แทน	จำนวนประชากร
	e	แทน	ความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้ (0.05)

แทนค่าได้ดังนี้

$$n = \frac{190,572}{1 + (190,572(0.05)^2)}$$

$$n = 399.16 \approx 399$$

โดยได้ขนาดตัวอย่าง จำนวน 399 คน จึงจะสามารถประมาณค่าร้อยละ โดยมีความผิดพลาดไม่เกินร้อยละ 5 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ได้ในกรวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 400 คน

3.3 ระยะเวลาในการทำการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ เริ่มเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถาม และศึกษาค้นคว้าจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ตั้งแต่เดือนมกราคม พ.ศ. 2565 ถึง เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2565

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ของ ผศ.ดร. สุภรักษ์ สุริยันเกียรติแก้ว (Suriyankietkaew, 2021) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล

3.4.1 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามที่สร้างขึ้นประกอบด้วยคำถามปลายเปิด (Open-Ended Questions) และคำถามปลายปิด (Close-Ended Questions) โดยแบบสอบถามได้ดัดแปลงมาจากงานวิจัยลิขสิทธิ์ของ ผศ.ดร. สุภรักษ์ สุริยันเกียรติแก้ว (Suriyankietkaew, 2021) ห้ามดัดแปลงและนำข้อคำถาม/แบบสอบถามนี้ไปใช้/เผยแพร่ ก่อนได้รับอนุญาตอย่างเป็นทางการเป็นลายลักษณ์อักษร โดยรายละเอียดแบบสอบถามประกอบด้วย 5 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 ลักษณะทั่วไปทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงาน สถานภาพทางครอบครัว รายได้ต่อเดือน และอายุงาน โดยมีลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check list) จำนวน 8 ข้อ แสดงดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 ระดับการวัดปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

ปัจจัยส่วนบุคคล	ระดับการวัด
เพศ	Nominal Scale
อายุ	Ordinal Scale
ระดับการศึกษา	Ordinal Scale
ตำแหน่ง	Nominal Scale
หน่วยงาน	Nominal Scale
สถานภาพทางครอบครัว	Nominal Scale
รายได้ต่อเดือน	Ordinal Scale
อายุงาน	Ordinal Scale

ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านองค์กร เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยด้านองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นการวัดค่าของปัจจัยด้านต่างๆ ซึ่งประกอบไปด้วย นโยบายและการบริหารงานของ องค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์และการยอมรับในที่ทำงาน สวัสดิการและขวัญกำลังใจ และความก้าวหน้าในการทำงาน โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Likert Rating Scale) 5 ระดับ ดังนี้

คะแนน	ระดับคะแนน
5	มากที่สุด
4	มาก
3	ปานกลาง
2	น้อย
1	น้อยที่สุด

โดยกำหนดเกณฑ์สำหรับการแปลความหมายจากคะแนนเฉลี่ย ของ (ถ้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2543) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ระดับค่าเฉลี่ย} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} = 0.80 \end{aligned}$$

คะแนนเฉลี่ย 4.20 – 5.00 หมายถึง มากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.40 – 4.19 หมายถึง มาก

คะแนนเฉลี่ย 2.60 – 3.39 หมายถึง ปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.80 – 2.59 หมายถึง น้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.79 หมายถึง น้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับการทำงาน เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ด้านลักษณะการทำงานส่วนบุคคล ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านภาวะอารมณ์ต่อการปฏิบัติงาน โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Likert Rating Scale) 5 ระดับ

คะแนน	ระดับความคิดเห็น
5	มากที่สุด
4	มาก
3	ปานกลาง
2	น้อย
1	น้อยที่สุด

โดยกำหนดเกณฑ์สำหรับการแปลความหมายจากคะแนนเฉลี่ย ของ (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2543) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ระดับค่าเฉลี่ย} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} = 0.80 \end{aligned}$$

คะแนนเฉลี่ย 4.20 – 5.00 หมายถึง มากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.40 – 4.19 หมายถึง มาก

คะแนนเฉลี่ย 2.60 – 3.39 หมายถึง ปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.80 – 2.59 หมายถึง น้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.79 หมายถึง น้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับการทำงาน เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ด้านความสุขในการทำงาน ทั้งทางกาย ทางจิตใจ ทางสติปัญญา และสังคม ความสุขในการทำงานในองค์กรของตนเอง โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตรฐานประเมินค่า (Likert Rating Scale) 5 ระดับ ดังนี้

คะแนน	ระดับความคิดเห็น
5	มากที่สุด
4	มาก
3	ปานกลาง
2	น้อย
1	น้อยที่สุด

โดยกำหนดเกณฑ์สำหรับการแปลความหมายจากคะแนนเฉลี่ย ของ (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2543) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ระดับค่าเฉลี่ย} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} = 0.80 \end{aligned}$$

คะแนนเฉลี่ย 4.20 – 5.00 หมายถึง มากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.40 – 4.19 หมายถึง มาก

คะแนนเฉลี่ย 2.60 – 3.39 หมายถึง ปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.80 – 2.59 หมายถึง น้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.79 หมายถึง น้อยที่สุด

ส่วนที่ 5 เป็นการให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอแนะความคิดเห็นเพิ่มเติม เกี่ยวกับแบบสอบถามหรือองค์การของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้รูปแบบคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นของตน

3.4.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ใช้วิธีการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความตรงของเนื้อหา และความครอบคลุมวัตถุประสงค์ ความเหมาะสมด้านภาษา รวมทั้งเกณฑ์การให้คะแนน และแปลความหมายของคะแนน โดยอาจารย์ที่ปรึกษา

จากนั้นนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านทำการตรวจสอบความตรงของเนื้อหา ความชัดเจน และความเหมาะสมของข้อคำถามแต่ละข้อ ขอคำแนะนำ ข้อเสนอแนะในการตรวจสอบและแก้ไขให้มีความสมบูรณ์ ถูกต้องครบถ้วน ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

จากนั้นทำการรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมาทำการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องระหว่างรายการข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัยด้วยค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) โดยใช้สูตรของ IOC ดังนี้ (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2543)

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

เมื่อ \sum แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
 R แทน คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อคำถามแต่ละข้อ
 N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

สำหรับเกณฑ์การให้คะแนน มีดังนี้

- +1 หมายถึง คำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย หรือนิยามศัพท์
- 1 หมายถึง คำถามนั้นไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย หรือนิยามศัพท์
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย หรือนิยามศัพท์

เกณฑ์การแปลความหมาย มีดังนี้

ค่า $IOC \geq .50$ หมายความว่า คำถามนั้นตรงวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ค่า $IOC \leq .50$ หมายความว่า คำถามนั้นไม่ตรงวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดีและความสุขขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความยั่งยืนในบุคลากรภาครัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อนำมาวิเคราะห์ให้ได้ข้อมูลในการวิจัยที่ครบถ้วนสมบูรณ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

3.5.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถาม และนำมาวิเคราะห์ประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SmartPLS

3.5.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการ ศึกษา ค้นคว้าจาก หนังสือ บทความ วารสาร วิทยานิพนธ์ และงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในครั้งนี้

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและการประมวลผล

3.6.1 การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability)

เมื่อผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ขั้นตอนต่อไปเป็นการนำแบบสอบถามมาหาค่าความเชื่อมั่น โดยนำแบบสอบถามที่ได้มาทดลองใช้กับบุคลากรส่วนหน้า ในบริษัทเอกชน ที่มีความใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างมากที่สุด โดยใช้จำนวน 30 ราย และนำแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach α - Coefficient) ถ้าผลของค่า α สูงกว่า 0.70 ถือว่าเป็นเครื่องมือที่มีความเชื่อถือได้ในระดับค่อนข้างสูง ถ้าค่า α อยู่ระหว่าง 0.50-0.65 มีความเชื่อถือได้ในระดับปานกลาง และหากค่า α ต่ำกว่า 0.50 ต้องทำการปรับปรุงเนื้อหาของประเด็นคำถามที่นำมาใช้ทดสอบ (สมจิต โยธะคง, 2547)

สูตรค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left\{ \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

เมื่อ	α	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ความเชื่อถือได้ของคำถามทั้งฉบับ
	k	แทน	จำนวนข้อคำถาม
	S_i^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
	S_t^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนรวม

3.6.2 วิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

ใช้วิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านองค์กร และความสุขในการทำงานของบุคลากรภาครัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ เป็นค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.6.3 การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน หรือสถิติอ้างอิง (Inferential Statistics)

ใช้วิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์กร และความสุขในการทำงานของบุคลากรภาครัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ

เพียร์สัน (Pearson Correlation) โดยมีการแปลความหมายความสัมพันธ์ในการวิเคราะห์ตามเกณฑ์ของ (วิรัช วรรณรัตน์, 2539) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 1 คือ มีความสัมพันธ์ในระดับสูงสุด

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อยู่ระหว่าง 0.90 – 0.99 คือ มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อยู่ระหว่าง 0.89 – 0.70 คือ มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อยู่ระหว่าง 0.69 – 0.30 คือ มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อยู่ระหว่าง 0.29 – 0.10 คือ มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0 คือ ไม่มีความสัมพันธ์

ในกรณีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น + แสดงว่ามีความสัมพันธ์แบบไปในทิศทางเดียวกัน และในขณะเดียวกันถ้ามีค่าเป็น - แสดงว่ามีความสัมพันธ์แบบไม่ไปในทิศทางเดียวกัน

คำนวณค่า b ด้วยสูตร

$$b_1 = \frac{(\sum x_2^2)(\sum x_1 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_2 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(\sum x_1^2)(\sum x_2 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_1 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

คำนวณค่า a ด้วยสูตร

$$a = \bar{Y} + b_1 \bar{x}_1 + b_2 \bar{x}_2$$

3.7 การปกป้องความลับของข้อมูลของผู้เข้าร่วมวิจัย

ข้อมูลส่วนตัวและคำตอบของผู้ตอบแบบสอบถามจะถูกเก็บรวบรวมไว้ที่มีการรักษาความลับและปลอดภัย ผู้ที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องในงานวิจัยนี้ จะไม่สามารถเข้าถึงได้ ซึ่งผู้วิจัยให้ความเคารพต่อสิทธิส่วนบุคคลและกฎเกณฑ์ตามกฎหมาย โดยมีการขอความยินยอมจากผู้ตอบแบบสอบถามก่อนเริ่มเก็บแบบสอบถาม ซึ่งข้อมูลทั้งหมดจะไม่มีการเปิดเผยต่อหน่วยงานหรือองค์กรที่ผู้ตอบแบบสอบถามทำงานอยู่ โดยจะเปิดเผยข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่องานวิชาการและด้านการปรับใช้ในการปฏิบัติสำหรับองค์กรธุรกิจ ภาครัฐ หรือภาคเอกชนเท่านั้น เพื่อประโยชน์ในทาง

วิชาการ โดยไม่มีการระบุข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับ ชื่อ-นามสกุล หรือข้อมูลที่ระบุตัวตนของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งข้อมูลที่ได้จากผู้ตอบแบบสอบถามจะถูกเก็บรักษาไว้ไม่มีการเปิดเผยต่อสาธารณะ



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดีและความสุขขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความยั่งยืนในบุคลากรภาครัฐในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อปัจจัยด้านสุขภาวะของบุคลากรภาครัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร และ (2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสุขขององค์กรในการทำงานในบุคลากรภาครัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามได้ทั้งสิ้นจำนวน 400 ชุด ผู้วิจัยแบ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งจะนำเสนอออกเป็น 3 ตอนตามลำดับ ดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติลักษณะทั่วไปทางประชากรศาสตร์ และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร การทำงาน และความสุขในการทำงาน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา

4.2 การประเมินโมเดลการวัด (Measurement Model Evaluation)

4.3 การประเมินโมเดลเชิงโครงสร้าง (Structural Model Assessment)

ตารางที่ 4.1 สัญลักษณ์ทางสถิติและอักษรย่อที่ใช้สื่อความหมายในการวิจัย

สัญลักษณ์	ความหมาย
\bar{X}	ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic mean)
S.D.	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
t-value	ค่าสถิติทดสอบซึ่งมีการแจกแจงแบบที (t-distribution)
P-value	ค่าสัดส่วนของความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิเสธสมมติฐาน และเป็นค่าที่คำนวณได้จากข้อมูลเชิงประจักษ์ (Observed significance level)
AVE	ค่าเฉลี่ยของความแปรปรวนที่ถูกสกัดได้
CR	ความเที่ยงของตัวแปรแฝง
DE	อิทธิพลทางตรง (Direct effects)
IE	อิทธิพลทางอ้อม (Indirect effects)
TE	อิทธิพลรวม (Total effects)

ตารางที่ 4.1 สัญลักษณ์ทางสถิติและอักษรย่อที่ใช้สื่อความหมายในการวิจัย (ต่อ)

สัญลักษณ์	ความหมาย
GHH	ปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดีและความสุขขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความยั่งยืน ในบุคลากรภาครัฐในเขตกรุงเทพมหานคร
PA	นโยบายและการบริหารงานขององค์กร
WE	สภาพแวดล้อมในการทำงาน
RA	ความสัมพันธ์และการยอมรับในที่ทำงาน
WM	สวัสดิการและขวัญกำลังใจ
PW	ความก้าวหน้าในการทำงาน
HW	ความสุขในการทำงาน
PH	ความสุขส่วนบุคคล
JS	ความพึงพอใจในงาน
EP	ภาวะอารมณ์ต่อการปฏิบัติงาน

4.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติลักษณะทั่วไปทางประชากรศาสตร์ และระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร การทำงาน และความสุขในการทำงาน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา

4.1.1 ลักษณะทั่วไปทางประชากรศาสตร์

ผลการวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัด สถานภาพทางครอบครัว รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบัน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ โดยนำเสนอข้อมูลเป็นจำนวนและร้อยละสรุปได้ตามตารางและคำอธิบายต่อไปนี้

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของลักษณะทั่วไปทางประชากรศาสตร์ ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะทั่วไปทางประชากรศาสตร์	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	85	21.25
หญิง	308	77.00
LGBTQ+	7	1.75
รวม	400	100.00
ลักษณะทั่วไปทางประชากรศาสตร์	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
ต่ำกว่า 20 ปี	19	4.75
21-30 ปี	151	37.75
31-40 ปี	114	28.50
41-50 ปี	73	18.25
51-60 ปี	43	10.75
เฉลี่ย 35.25 ปี ต่ำสุด 18 ปี สูงสุด 60 ปี		
รวม	400	100.00
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าอนุปริญญา	12	3.00
อนุปริญญา	17	4.25
ปริญญาตรี	357	89.25
ปริญญาโท	14	3.50
รวม	400	100.00
ตำแหน่ง		
ข้าราชการ	298	74.50
พนักงานราชการ	33	8.25
ลูกจ้างประจำ	11	2.75
ลูกจ้างชั่วคราว	44	11.00
พนักงานจ้าง	14	3.50
รวม	400	100.00

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของลักษณะทั่วไปทางประชากรศาสตร์ ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ลักษณะทั่วไปทางประชากรศาสตร์	จำนวน	ร้อยละ
หน่วยงานที่สังกัด		
สำนักงานรัฐมนตรี	9	2.25
กระทรวง	270	67.50
ส่วนราชการไม่สังกัดสำนักงานรัฐมนตรี	21	5.25
กระทรวง หรือทบวง		
ส่วนราชการอิสระตามรัฐธรรมนูญ	3	0.75
องค์กรปกครองท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ (กรุงเทพมหานคร)	97	24.25
รวม	400	100.00
สถานภาพทางครอบครัว		
โสด	303	75.75
สมรส	90	22.50
หย่าร้าง	7	1.75
รวม	400	100.00
รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	43	10.75
10,001-15,000 บาท	6	1.50
15,001-20,000 บาท	201	50.25
20,001-25,000 บาท	78	19.50
25,001-30,000 บาท	54	13.50
มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป	18	4.50
รวม	400	100.00

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของลักษณะทั่วไปทางประชากรศาสตร์ ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ลักษณะทั่วไปทางประชากรศาสตร์	จำนวน	ร้อยละ
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบัน		
น้อยกว่า 5 ปี	244	61.00
5-9 ปี	36	9.00
10-15 ปี	26	6.50
16-20 ปี	45	11.25
21 ปีขึ้นไป	49	12.25
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปทางประชากรศาสตร์ จำนวน 400 คน จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

1. เพศ แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นเพศหญิง มากที่สุด จำนวน 308 คน คิดเป็นร้อยละ 77.00 รองลงมา คือ เพศชาย จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 21.25 และ LGBTQ+ จำนวน 7คน คิดเป็นร้อยละ 1.75

2. อายุ แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีอายุ 21-30 ปี มากที่สุด จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 37.75 รองลงมา คือ อายุ 31-40 ปี จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 28.50 อายุ 41-50 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 18.25 อายุ 51-60 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 10.75 และอายุ ต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 4.75 ตามลำดับ โดยมีอายุเฉลี่ย 35.25 ปี อายุต่ำสุด 18 ปี และอายุสูงสุด 60 ปี

3. ระดับการศึกษา แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 357 คน คิดเป็นร้อยละ 89.25 รองลงมา คือ ระดับการศึกษานุปริญญา จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 4.25 ระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.50 และระดับการศึกษาต่ำกว่านุปริญญา จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.00 ตามลำดับ

4. ตำแหน่ง แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีตำแหน่งข้าราชการ มากที่สุด จำนวน 298คน คิดเป็นร้อยละ 74.50 รองลงมา คือ ตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 11.00 ตำแหน่งพนักงานราชการ จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 8.25 ตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.50 และตำแหน่ง ลูกจ้างประจำ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 2.75 ตามลำดับ

5. หน่วยงานที่สังกัด แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีหน่วยงานที่สังกัดเป็นกระทรวง มากที่สุด จำนวน 270 คน คิดเป็นร้อยละ 67.50 รองลงมา คือ หน่วยงานที่สังกัดเป็นองค์กรปกครองท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ (กรุงเทพมหานคร) จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 24.25 หน่วยงานที่สังกัดเป็นส่วนราชการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวง หรือทบวง จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 5.25 หน่วยงานที่สังกัดเป็นสำนักนายกรัฐมนตรี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.25 และ หน่วยงานที่สังกัด เป็นส่วนราชการอิสระตามรัฐธรรมนูญ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.75 ตามลำดับ

6. สถานภาพทางครอบครัว แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีสถานภาพทางครอบครัว คือ โสด มากที่สุด จำนวน 303 คน คิดเป็นร้อยละ 75.75 รองลงมา คือ สถานภาพทางครอบครัวสมรส จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 22.50 และสถานภาพทางครอบครัวหย่าร้าง จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.75 ตามลำดับ

7. รายได้ต่อเดือน แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท มากที่สุด จำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 50.25 รองลงมา คือ รายได้ต่อเดือน 20,001-25,000 บาท จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 19.50 รายได้ต่อเดือน 25,001-30,000 บาท จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 13.50 รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 10.75 รายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 4.50 และรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.50 ตามลำดับ

8. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบัน แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบัน น้อยกว่า 5 ปี มากที่สุด จำนวน 244 คน คิดเป็นร้อยละ 61.00 รองลงมา คือ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบัน 21 ปีขึ้นไป จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 12.25 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบัน 16-20 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 11.25 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบัน 5-9 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 9.00 และ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบัน 10-15 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 6.50 ตามลำดับ

4.1.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ นโยบายและการบริหารงานขององค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์และการยอมรับในที่ทำงาน สวัสดิการและขวัญกำลังใจ และความก้าวหน้าในการทำงาน โดยนำเสนอข้อมูลเป็นค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สรุปได้ตามตารางและคำอธิบายต่อไปนี้

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง

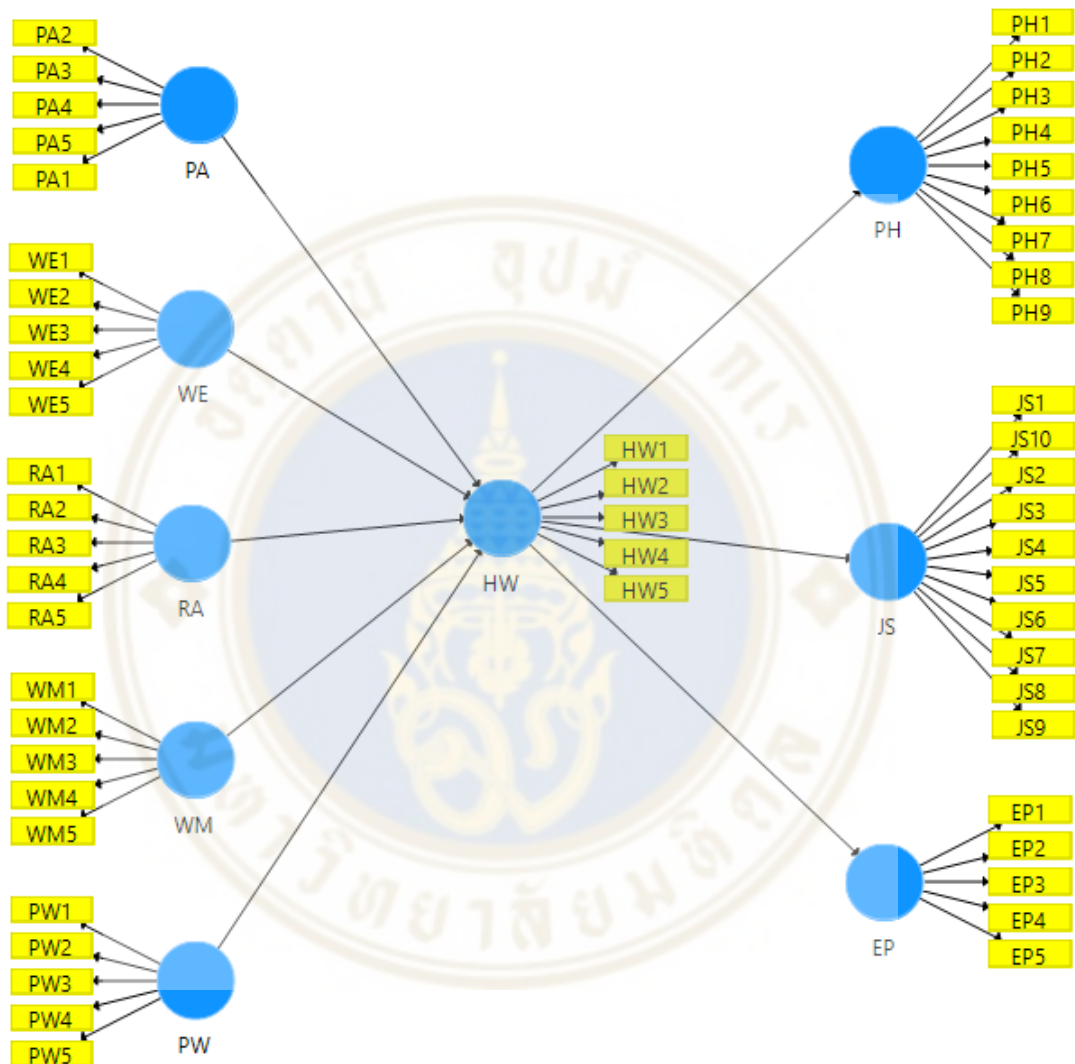
ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. นโยบายและการบริหารงานขององค์กร	3.53	0.52	มาก
2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.56	0.57	มาก
3. ความสัมพันธ์และการยอมรับในที่ทำงาน	3.60	0.49	มาก
4. สวัสดิการและขวัญกำลังใจ	3.55	0.50	มาก
5. ความก้าวหน้าในการทำงาน	3.61	0.50	มาก
6. ความสุขส่วนบุคคล	3.73	0.50	มาก
7. ความพึงพอใจในงาน	3.64	0.45	มาก
8. ภาวะอารมณ์ต่อการปฏิบัติงาน	3.59	0.38	มาก
9. ความสุขในการทำงาน	3.61	0.46	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อความสุขส่วนบุคคล อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.73 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.50 ความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในงาน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.64 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.45 ความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.61 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.50 ความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.61 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.46 ความคิดเห็นต่อความสัมพันธ์และการยอมรับในที่ทำงาน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.60 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.49 ความคิดเห็นต่อภาวะอารมณ์ต่อการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.59 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.38 ความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.56 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.57 ความคิดเห็นต่อสวัสดิการและขวัญกำลังใจ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.55 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.50 และความคิดเห็นต่อนโยบายและการบริหารงานขององค์กร อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.53 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.52

4.2 การประเมินโมเดลการวัด (Measurement Model Evaluation)

กรอบแนวคิดของงานวิจัยนี้พัฒนามาจากตัวแปรแฝงทั้งหมด 9 ตัวแปร และมีตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด 54 ตัวแปร โดยตัวแปรแฝงประกอบด้วย นโยบายและการบริหารงานขององค์กร (PA) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (WE) ความสัมพันธ์และการยอมรับในที่ทำงาน (RA) สวัสดิการและขวัญกำลังใจ (WM) ความก้าวหน้าในการทำงาน (PW) ความสุขส่วนบุคคล (PH) ความพึงพอใจ

ในงาน (JS) ภาวะอารมณ์ต่อการปฏิบัติงาน (EP) และความสุขในการทำงาน (HW) ซึ่งกรอบแนวคิดของงานวิจัยจะแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้ ดังแสดงในภาพที่ 4.1 โดยตัวแปรแฝงจะแทนด้วยรูปวงรี ส่วนตัวแปรสังเกตได้จะแทนด้วยรูปสี่เหลี่ยม



ภาพที่ 4.1 กรอบแนวคิดปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดีและความสุขขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความยั่งยืนในบุคลากรภาครัฐในเขตกรุงเทพมหานคร สำหรับการวิเคราะห์โมเดลเชิงโครงสร้างแบบ PLS

การประเมินโมเดลการวัดแบบสะท้อน (Reflective) จะมีการทดสอบความเที่ยงและความตรงของเครื่องมือวัด เกณฑ์การทดสอบความเที่ยงของตัวแปรแฝง คือ น้ำหนักองค์ประกอบภายนอก (Outer Loading) ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ค่าความเที่ยงประกอบ (Composite

Reliability) และ ส่วนการทดสอบความตรงจะเป็นการประเมินความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ใน 2 ลักษณะ คือ ความตรงเชิงสอดคล้องของคำถาม (Convergent Validity) และความตรงเชิงจำแนกของข้อคำถาม (Discriminant Validity) โดยมีรายละเอียดดังนี้

4.2.1 การประเมินค่าน้ำหนักองค์ประกอบภายนอก (Outer loadings)

การประเมินความสอดคล้องของข้อคำถาม สามารถทำการประเมินได้จากการสังเกตค่าความเที่ยงของตัวแปร เป็นการทดสอบข้อคำถามแต่ละของตัวแปรแฝง โดยพิจารณาได้จากค่าน้ำหนักขององค์ประกอบมาตรฐาน (Standardize Outer Loading) ของตัวแปรสังเกตได้ ต้องมีค่ามากกว่า 0.70 (Hair et al., 2017) หากต่ำกว่า 0.70 ควรตัดตัวแปรนั้นออก หากพิจารณาจากตารางที่ 4.6 พบว่า ผลการประเมิน โมเดลการวัดในรอบแรก (First iteration) คำถามทั้งหมด 54 ข้อ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบภายนอก มากกว่า 0.70 ผ่านเกณฑ์ทุกข้อคำถาม ซึ่งหมายความว่า คำถามของตัวแปรแฝงแต่ละตัวสามารถใช้วัดในเรื่องที่เกี่ยวกับตัวแปรแฝงนั้นๆ ได้ (Hair et al., 2017)

4.2.2 การทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามหรือการทดสอบความเชื่อมั่นของตัวแปรโครงสร้าง โดยใช้ค่าครอนบาร์คแอลฟา (Cronbach's Alpha) และค่าสัมประสิทธิ์ ความเที่ยงประกอบ (Composite Reliability) เพื่อเป็นการทดสอบว่าเครื่องมือวัดหรือแบบสอบถามไม่ว่าจะวัดกี่ครั้งหรือวัดในสภาพที่แตกต่างกัน ผลที่ได้รับจะยังมีผลคงเดิม โดยระดับที่เป็นที่ยอมรับทั่วไปจะใช้เกณฑ์ที่มากกว่า 0.7 ถือว่าเป็นระดับยอมรับได้ ซึ่งในงานวิจัยนี้ เมื่อพิจารณาจากตารางที่ 4.6 พบว่า ค่าครอนบาร์คแอลฟา (Cronbach's Alpha) และค่าสัมประสิทธิ์ ความเที่ยงประกอบ (Composite Reliability) ของการประเมิน โมเดลการวัด ทุกตัวแปรแฝงมีค่ามากกว่า 0.7 ทุกตัว แสดงให้เห็นว่าตัวแปรแฝงทุกตัวในงานวิจัยนี้มีความน่าเชื่อถือ โดยสามารถเรียงลำดับความน่าเชื่อถือจากมากไปน้อย ดังนี้ ความสุขส่วนบุคคล (PH) ความพึงพอใจในงาน (JS) ความสุขในการทำงาน (HW) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (WE) นโยบายและการบริหารงานขององค์กร (PA) ความก้าวหน้าในการทำงาน (PW) ภาวะอารมณ์ต่อการปฏิบัติงาน (EP) ความสัมพันธ์และการยอมรับในที่ทำงาน (RA) และสวัสดิการและขวัญกำลังใจ (WM)

4.2.3 การทดสอบความตรงเชิงสอดคล้องของข้อคำถาม (Convergent validity)

การทดสอบความตรงเชิงสอดคล้องของข้อคำถามเป็นการ วัดข้อคำถามที่ใช้ในแบบสอบถามว่ามีความสามารถเป็นตัวชี้วัดของตัวแปร โครงสร้างเดียวกันได้เหมือนกันหรือไม่

ค่าสถิติที่นำมาใช้ในการทดสอบความตรงเชิงสอดคล้อง คือ ค่าความแปรปรวนที่สกัดได้เฉลี่ย (Average Variance Extract : AVE) ซึ่งต้องมีค่ามากกว่า 0.5 แสดงว่า ตัวแปรแฝงในข้อคำถามมีความสามารถในการอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรบ่งชี้ได้มากกว่าร้อยละ 50 (Hair et al., 2014)

ตารางที่ 4.4 ผลการทดสอบความเที่ยงและน้ำหนักองค์ประกอบของเครื่องมือวัดทางสถิติ

ตัวแปรแฝง	ตัวแปรชี้วัด	Outer Loading	AVE	CR	Cronbach's Alpha
นโยบายและการบริหารงานขององค์กร	PA1	0.840	0.794	0.951	0.935
	PA2	0.895			
	PA3	0.918			
	PA4	0.908			
	PA5	0.893			
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	WE1	0.870	0.802	0.953	0.938
	WE2	0.908			
	WE3	0.902			
	WE4	0.891			
	WE5	0.906			
ความสัมพันธ์และการยอมรับในที่ทำงาน	RA1	0.820	0.752	0.938	0.918
	RA2	0.859			
	RA3	0.874			
	RA4	0.886			
	RA5	0.896			
สวัสดิการและขวัญกำลังใจ	WM1	0.794	0.680	0.914	0.882
	WM2	0.810			
	WM3	0.795			
	WM4	0.860			
	WM5	0.862			
ความก้าวหน้าในการทำงาน	PW1	0.902	0.770	0.944	0.925
	PW2	0.896			
	PW3	0.861			
	PW4	0.883			
	PW5	0.845			

ตารางที่ 4.4 ผลการทดสอบความเที่ยงและน้ำหนักองค์ประกอบของเครื่องมือวัดทางสถิติ (ต่อ)

ตัวแปรแฝง	ตัวแปรชี้วัด	Outer Loading	AVE	CR	Cronbach's Alpha
ความสุขในการทำงาน	HW1	0.891	0.830	0.961	0.949
	HW2	0.919			
	HW3	0.922			
	HW4	0.911			
	HW5	0.911			
ความสุขส่วนบุคคล	PH1	0.890	0.780	0.970	0.965
	PH2	0.899			
	PH3	0.899			
	PH4	0.852			
	PH5	0.870			
	PH6	0.874			
	PH7	0.896			
	PH8	0.892			
	PH9	0.874			
ความพึงพอใจในงาน	JS1	0.855	0.741	0.966	0.961
	JS2	0.863			
	JS3	0.882			
	JS4	0.865			
	JS5	0.819			
	JS6	0.851			
	JS7	0.820			
	JS8	0.893			
	JS9	0.879			
	JS10	0.876			
ภาวะอารมณ์ต่อการปฏิบัติงาน	EP1	0.821	0.770	0.944	0.925
	EP2	0.880			
	EP3	0.903			
	EP4	0.903			
	EP5	0.879			

จากตารางที่ 4.4 พบว่า การประเมิน โมเดลการวัด ทุกตัวแปรแฝงมีค่าความแปรปรวนที่ สกัดได้เฉลี่ย (AVE) มากกว่า 0.5 ทุกตัว โดยตัวแปรความสุขในการทำงาน (HW) มีค่าเท่ากับ 0.830 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (WE) มีค่าเท่ากับ 0.802 นโยบายและการบริหารงานขององค์กร (PA) มีค่าเท่ากับ 0.794 ความสุขส่วนบุคคล (PH) มีค่าเท่ากับ 0.780 ความก้าวหน้าในการทำงาน (PW) มี ค่าเท่ากับ 0.770 ภาวะอารมณ์ต่อการปฏิบัติงาน (EP) มีค่าเท่ากับ 0.770 ความพึงพอใจในงาน (JS) มี ค่าเท่ากับ 0.741 ความสัมพันธ์และการยอมรับในที่ทำงาน (RA) มีค่าเท่ากับ 0.752 และสวัสดิการ และขวัญกำลังใจ (WM) มีค่าเท่ากับ 0.680 ตามลำดับ ซึ่งแสดงว่าตัวแปรแฝงแต่ละตัวสามารถอธิบาย ความแปรปรวนของตัวแปรบ่งชี้ที่เป็นได้คือ

4.2.4 การทดสอบความเที่ยงของตัวแปรโครงสร้าง (Composite Reliability)

การทดสอบความเที่ยงของตัวแปรโครงสร้าง โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยง ประกอบ (Composite Reliability) จะมีค่าอยู่ในช่วงระหว่าง 0 - 1 เมื่อค่าที่วัดได้มีค่าเข้าใกล้ 1 แสดง ว่าตัวแปรนั้นมีความน่าเชื่อถือได้สูง แต่ถ้าตัวแปรนั้นค่าที่วัดได้มีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงว่ามีความ น่าเชื่อถือค่อนข้างน้อย โดยระดับที่เป็นที่ยอมรับทั่วไปจะใช้เกณฑ์ที่มากกว่า 0.70 ถือว่าเป็นระดับที่ ยอมรับได้ (Hair et al., 2014) เมื่อพิจารณาจากตารางที่ 4.6 พบว่า การวัดความเที่ยงของตัวแปร โครงสร้าง ทุกตัวแปรแฝงมีค่าความเที่ยง (CR) มากกว่า 0.70 ทุกตัว โดยตัวแปรความสุขส่วนบุคคล (PH) มีค่าเท่ากับ 0.970 ความพึงพอใจในงาน (JS) มีค่าเท่ากับ 0.966 ความสุขในการทำงาน (HW) มี ค่าเท่ากับ 0.961 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (WE) มีค่าเท่ากับ 0.953 นโยบายและการบริหารงาน ขององค์กร (PA) มีค่าเท่ากับ 0.951 ความก้าวหน้าในการทำงาน (PW) มีค่าเท่ากับ 0.944 ภาวะ อารมณ์ต่อการปฏิบัติงาน (EP) มีค่าเท่ากับ 0.944 ความสัมพันธ์และการยอมรับในที่ทำงาน (RA) มี ค่าเท่ากับ 0.938 และสวัสดิการและขวัญกำลังใจ (WM) มีค่าเท่ากับ 0.914 ตามลำดับ ซึ่งแสดงว่าตัว แปรแฝงแต่ละตัวมีความน่าเชื่อถือได้

4.2.5 การทดสอบความตรงเชิงจำแนกของข้อคำถาม (Discriminant Validity)

การทดสอบความตรงเชิงจำแนกของข้อคำถามเป็นค่าดัชนีที่ชี้ว่าตัวแปรสังเกตได้ จะต้องแยกขาดออกจากตัววัดของตัวแปร โครงสร้าง อื่นๆ โดยมีการทดสอบ 2 ระดับคือ การทดสอบ ระดับตัวแปรสังเกตได้จะพิจารณาความตรงเชิงจำแนกด้วยเกณฑ์ค่าน้ำหนักไขว้ (Cross loadings) ส่วนระดับของตัวแปรแฝงและระดับตัวแปรสังเกตได้หรือข้อคำถาม (Item) ซึ่งการทดสอบระดับตัว แปรแฝงจะพิจารณาความตรงเชิงจำแนกด้วยเกณฑ์ Fornell-Larcker (Fornell-Larcker Criterion) โดย ทำการทดสอบความตรงเชิงจำแนกจากประเมิน โมเดลการวัด ดังนี้

4.2.5.1 ค่าน้ำหนักไขว้ (Cross loadings)

การทดสอบความตรงเชิงจำแนกในระดับตัวตัวแปรสังเกตได้ จะพิจารณาค่าความสัมพันธ์ระหว่างค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ของตัวแปรแฝงนั้นกับค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้กับตัวแปรแฝงอื่นใน โมเดล ซึ่งตัวบ่งชี้แต่ละตัวของตัวแปรแฝงนั้นๆ ควรมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากกว่าตัวแปรแฝงอื่น (Hair et al., 2014) โดยค่าน้ำหนักควรมีค่าไม่น้อยกว่า 0.70 (Lee et al., 2011) ดังตารางที่ 4.5



ตารางที่ 4.5 ค่าความตรงเชิงจำแนก (Discriminant Validity) วัดด้วยค่าน้ำหนักไขว้ (Cross Loading)

	EP	HW	JS	PA	PH	PW	RA	WE	WM
EP1	0.821	0.632	0.590	0.430	0.648	0.355	0.359	0.474	0.320
EP2	0.880	0.680	0.697	0.527	0.702	0.429	0.442	0.548	0.421
EP3	0.903	0.728	0.724	0.564	0.736	0.497	0.478	0.559	0.496
EP4	0.903	0.722	0.706	0.543	0.766	0.453	0.452	0.580	0.420
EP5	0.879	0.699	0.688	0.537	0.723	0.491	0.483	0.551	0.466
HW1	0.717	0.891	0.703	0.584	0.785	0.446	0.444	0.604	0.452
HW2	0.722	0.919	0.721	0.607	0.809	0.467	0.468	0.616	0.474
HW3	0.709	0.922	0.722	0.565	0.807	0.455	0.462	0.579	0.442
HW4	0.715	0.911	0.728	0.585	0.811	0.471	0.466	0.615	0.465
HW5	0.733	0.911	0.742	0.606	0.833	0.485	0.498	0.646	0.450
JS1	0.700	0.702	0.855	0.576	0.717	0.493	0.484	0.574	0.454
JS2	0.692	0.713	0.863	0.584	0.732	0.429	0.469	0.600	0.427
JS3	0.733	0.707	0.882	0.608	0.739	0.461	0.478	0.623	0.435
JS4	0.712	0.683	0.865	0.612	0.716	0.493	0.531	0.632	0.467
JS5	0.607	0.628	0.819	0.533	0.621	0.439	0.499	0.537	0.449
JS6	0.623	0.643	0.851	0.549	0.637	0.460	0.488	0.536	0.473
JS7	0.637	0.630	0.820	0.527	0.653	0.432	0.468	0.559	0.488
JS8	0.703	0.702	0.893	0.598	0.727	0.471	0.527	0.618	0.496
JS9	0.635	0.700	0.879	0.568	0.715	0.409	0.445	0.575	0.448
JS10	0.639	0.717	0.876	0.583	0.713	0.397	0.428	0.562	0.433
PA1	0.504	0.552	0.581	0.840	0.556	0.461	0.523	0.669	0.439
PA2	0.532	0.564	0.586	0.895	0.571	0.455	0.512	0.708	0.453
PA3	0.549	0.573	0.600	0.918	0.588	0.472	0.521	0.731	0.459
PA4	0.530	0.591	0.616	0.908	0.576	0.448	0.524	0.697	0.453
PA5	0.535	0.601	0.590	0.893	0.592	0.466	0.490	0.716	0.385

ตารางที่ 4.5 ค่าความตรงเชิงจำแนก (Discriminant Validity) วัดด้วยค่าน้ำหนักไขว้ (Cross Loading)
(ต่อ)

	EP	HW	JS	PA	PH	PW	RA	WE	WM
PH1	0.713	0.828	0.718	0.583	0.890	0.392	0.446	0.564	0.448
PH2	0.705	0.822	0.704	0.601	0.899	0.409	0.452	0.598	0.428
PH3	0.716	0.809	0.724	0.599	0.899	0.400	0.449	0.604	0.410
PH4	0.683	0.728	0.712	0.575	0.852	0.452	0.460	0.594	0.422
PH5	0.730	0.757	0.703	0.559	0.870	0.438	0.450	0.602	0.412
PH6	0.709	0.762	0.713	0.536	0.874	0.372	0.395	0.570	0.362
PH7	0.730	0.790	0.740	0.554	0.896	0.402	0.432	0.586	0.398
PH8	0.751	0.783	0.728	0.570	0.892	0.417	0.466	0.595	0.388
PH9	0.751	0.775	0.710	0.568	0.874	0.420	0.451	0.610	0.406
PW1	0.444	0.469	0.510	0.487	0.408	0.902	0.661	0.447	0.654
PW2	0.435	0.457	0.467	0.474	0.400	0.896	0.681	0.441	0.657
PW3	0.408	0.413	0.427	0.423	0.395	0.861	0.664	0.423	0.651
PW4	0.476	0.462	0.448	0.453	0.419	0.883	0.693	0.430	0.708
PW5	0.469	0.436	0.428	0.426	0.419	0.845	0.627	0.406	0.638
RA1	0.418	0.393	0.449	0.497	0.394	0.639	0.820	0.467	0.618
RA2	0.391	0.423	0.432	0.476	0.401	0.641	0.859	0.449	0.600
RA3	0.456	0.473	0.499	0.520	0.464	0.668	0.874	0.504	0.611
RA4	0.473	0.481	0.522	0.523	0.476	0.687	0.886	0.503	0.631
RA5	0.452	0.450	0.515	0.483	0.439	0.653	0.896	0.460	0.624
WE1	0.526	0.612	0.567	0.710	0.585	0.415	0.466	0.870	0.382
WE2	0.550	0.596	0.614	0.719	0.613	0.402	0.483	0.908	0.391
WE3	0.557	0.590	0.612	0.701	0.595	0.419	0.496	0.902	0.423
WE4	0.563	0.586	0.618	0.701	0.597	0.470	0.495	0.891	0.415
WE5	0.576	0.624	0.620	0.707	0.605	0.485	0.523	0.906	0.453
WM1	0.348	0.394	0.396	0.400	0.350	0.607	0.602	0.365	0.794
WM2	0.400	0.439	0.475	0.415	0.392	0.559	0.597	0.401	0.810
WM3	0.408	0.375	0.360	0.304	0.332	0.588	0.481	0.300	0.795
WM4	0.399	0.418	0.446	0.426	0.402	0.643	0.589	0.395	0.860
WM5	0.446	0.437	0.495	0.468	0.423	0.709	0.651	0.431	0.862

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ของตัวแปรแฝงนั้นๆ มีค่ามากกว่า 0.70 และมีค่ามากกว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้กับตัวแปรแฝงอื่นในโมเดล ซึ่งอธิบายได้ว่าตัวแปรชี้วัดหรือข้อคำถามแต่ละข้อนั้นเป็นข้อคำถามที่สามารถชี้วัดในตัวแปรแฝงแต่ละด้านของตัวแปรได้

4.2.5.2 เกณฑ์ของ Fornell-Larcker (Fornell-Larcker Criterion)

การทดสอบความตรงเชิงจำแนกในระดับตัวแปรแฝง จะพิจารณาจากรากที่สองของความแปรปรวนที่สกัดได้เฉลี่ย (\sqrt{AVE}) ของตัวแปรแฝงแต่ละตัวกับค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรแฝงอื่น ๆ ในโมเดล หากค่าความแปรปรวนที่สกัดได้เฉลี่ยมากกว่าค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรแฝงนั้นกับตัวแปรแฝงอื่น ๆ แสดงว่าตัวชี้วัดของตัวแปรแฝงนั้นมีความตรงเชิงจำแนกเพียงพอ (Hair et al., 2014; Lowry and Gaskin, 2014) ดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ค่าความตรงเชิงจำแนก (Discriminant Validity) วัดด้วยเกณฑ์ของ Fornell-Larcker (Fornell-Larcker Criterion)

	EP	HW	JS	PA	PH	PW	RA	WE	WM
EP	0.878								
HW	0.790	0.911							
JS	0.777	0.794	0.861						
PA	0.595	0.647	0.667	0.891					
PH	0.816	0.889	0.811	0.647	0.883				
PW	0.509	0.510	0.521	0.516	0.465	0.877			
RA	0.506	0.514	0.559	0.577	0.503	0.758	0.867		
WE	0.619	0.673	0.677	0.791	0.669	0.490	0.550	0.895	
WM	0.486	0.501	0.530	0.491	0.462	0.754	0.711	0.461	0.825

หมายเหตุ : Squared correlations; AVE in the diagonal

จากตารางที่ 4.6 พบว่าค่า \sqrt{AVE} ของตัวแปรแฝงแต่ละตัวในงานวิจัยนี้ มีค่ามากกว่าค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรแฝงนั้นกับตัวแปรแฝงอื่นในโมเดลยกกำลังสอง ซึ่งแสดงว่าตัวชี้วัดของตัวแปรแฝงแต่ละตัวของงานวิจัยนี้มีความตรงเชิงจำแนกเพียงพอ โดยตัวชี้วัดของตัวแปรแฝงหนึ่งจะแยกขาดจากกันกับตัวชี้วัดของตัวแปรแฝงอื่น ๆ

4.2.6 การวัดความเที่ยงตรงของตัวแบบในภาพรวม (Goodness of Fit: GOF)

การวัดความเที่ยงตรงของตัวแบบในภาพรวม เป็นการวัดในภาพรวมทั้งหมดคือทั้งสมการโครงสร้างและสมการมาตรวัดว่ามีความสอดคล้องของตัวแบบ (Overall Fit) เพียงใด ค่าความเที่ยงตรงของตัวแบบในภาพรวมจะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 และเป็นค่าที่ไม่เกี่ยวข้องกับขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา ยิ่งมีความเที่ยงตรงของตัวแบบในภาพรวมมีค่าเข้าใกล้ 1 มากเพียงใด หมายความว่าแบบจำลองโมเดลสมการโครงสร้างมีความกลมกลืนสอดคล้องกับข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์แสดงว่าโมเดลนั้นเหมาะสมที่สุด ซึ่งมีความเที่ยงตรงของตัวแบบในภาพรวม (GOF) สามารถคำนวณได้จาก

$$GOF = \sqrt{AVE^2} \times \sqrt{R^2}$$

เกณฑ์ในการพิจารณาค่าความเที่ยงตรงของตัวแบบในภาพรวม (GOF) พิจารณาจาก
 $GOF \leq 0.10$ ถือว่า สมการ โครงสร้างและมาตรวัดมีความเที่ยงตรงน้อย
 $0.10 < GOF < 0.25$ ถือว่า สมการ โครงสร้างและมาตรวัดมีความเที่ยงตรงปานกลาง
 $GOF \geq 0.36$ ถือว่า สมการ โครงสร้างและมาตรวัดมีความเที่ยงตรงสูง
 (Tenenhaus, Amato and Vinzi, 2004)

ตารางที่ 4.7 ผลการคำนวณค่าการวัดความเที่ยงและตัวแบบภาพรวม

ตัวแปรแฝง	AVE	R ²
PA	0.794	-
WE	0.802	-
RA	0.752	-
WM	0.680	-
PW	0.770	-
HW	0.830	0.523
PH	0.794	0.790
JS	0.741	0.631
EP	0.770	0.624
Average	0.770	0.642
SQRT	0.877	0.801
Goodness of Fit: GOF	0.702	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า มีค่าความเที่ยงตรงของตัวแบบในภาพรวม (Goodness of Fit, GOF) มีค่าเท่ากับ 0.702 เมื่อเทียบกับเกณฑ์แล้วถือว่าสมการ โครงสร้างและมาตรวัดมีความเที่ยงตรง (Overall Fit) ในระดับสูง (Tenenhaus et al., 2004)

4.3 การประเมินโมเดลเชิงโครงสร้าง (Structural Model Assessment)

เมื่อทำการประเมิน โมเดลการวัด ด้วยการทดสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบภายนอก การทดสอบความเที่ยงและความตรงของเครื่องมือวัดเรียบร้อยแล้ว จะต้องทดสอบสมมติฐานงานวิจัย ต่อ โดยการวิเคราะห์สมการ โมเดลเชิงโครงสร้างแบบกำลังสองน้อยสุดบางส่วน (Partial Least Square SEM หรือ PLS-SEM) จึงมีการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของ โมเดลเชิงโครงสร้างทั้งทางตรง และทางอ้อม และการทดสอบสมมติฐานทางการวิจัย ดังนี้

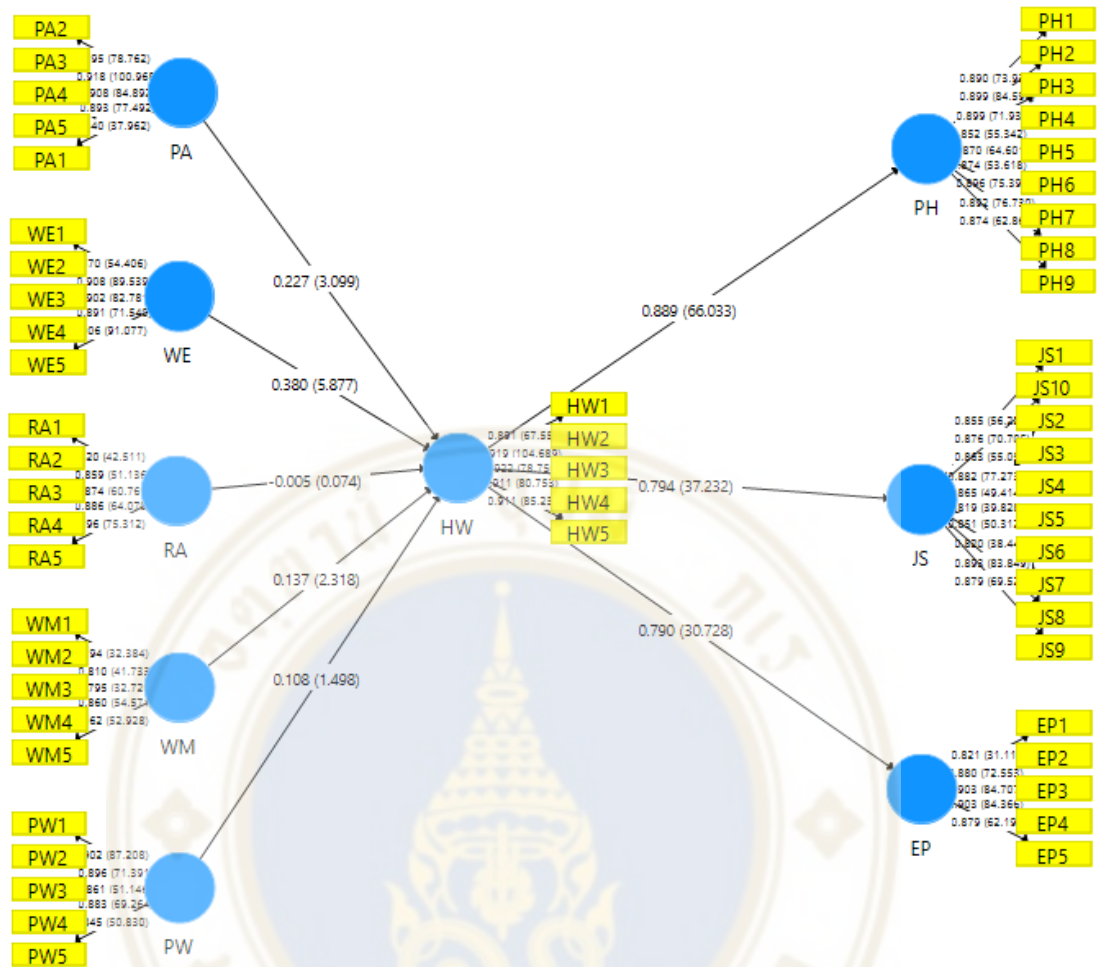
4.3.1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของโมเดลเชิงโครงสร้าง

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของโมเดลสมการ โครงสร้างของปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดีและ ความสุขขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความยั่งยืนในบุคลากรภาครัฐในเขตกรุงเทพมหานคร มีแบบจำลองการวัดตัวแปรแฝงภายนอก ได้แก่ นโยบายและการบริหารงานขององค์กร (PA) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (WE) ความสัมพันธ์และการยอมรับในที่ทำงาน (RA) สวัสดิการและขวัญกำลังใจ (WM) ความก้าวหน้าในการทำงาน (PW) ความสุขส่วนบุคคล (PH) ความพึงพอใจในงาน (JS) ภาวะอารมณ์ต่อการปฏิบัติงาน (EP) และความสุขในการทำงาน (HW) ซึ่งผู้วิจัยไม่ได้ทำการตัดข้อคำถาม เนื่องจากคำถามทั้งหมด 54 ข้อ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบภายนอก มากกว่า 0.70 ผ่านเกณฑ์ทุกข้อคำถาม จึงนำผลมาการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของโมเดลสมการ โครงสร้าง ดัง ตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ผลการทดสอบการมีนัยสำคัญทางสถิติของความสัมพันธ์ในโมเดลปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดีและความสุขขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความยั่งยืนในบุคลากรภาครัฐในเขตกรุงเทพมหานคร

ความสัมพันธ์	Path Coefficient	Standard Deviation	t Statistics	P Values
PA -> HW	0.227**	0.073	3.099	0.002
WE -> HW	0.380***	0.065	5.877	0.000
RA -> HW	-0.005	0.065	0.074	0.941
WM -> HW	0.137*	0.059	2.318	0.021
PW -> HW	0.108	0.072	1.498	0.135
HW -> PH	0.889***	0.013	66.033	0.000
HW -> JS	0.794***	0.021	37.232	0.000
HW -> EP	0.790***	0.026	30.728	0.000

หมายเหตุ : * แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($1.96 \leq t\text{-value} < 2.576$)
 ** แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($2.576 \leq t\text{-value} < 3.290$)
 *** แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ($3.290 \leq t\text{-value}$)



ภาพที่ 4.2 ผลการทดสอบการมีนัยสำคัญทางสถิติด้วยกระบวนการ Bootstrapping

จากภาพที่ 4.2 ค่าที่ปรากฏที่เส้นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรชี้วัดและตัวแปรแฝงคือ ค่า t-values ค่าที่ปรากฏที่เส้นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงคือ Path Coefficients และค่า t-values ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบจำลองโมเดลสมการโครงสร้างจากตารางที่ 4.10 และภาพที่ 4.2 แสดงปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดีและความสุขขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความยั่งยืนในบุคลากรภาครัฐในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path coefficient) ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร (PA) กับปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน (HW) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.227** สถิติที่ (t-value) เท่ากับ 3.099 ซึ่งค่าสถิติที่สูงกว่าค่าวิกฤต (2.576) แสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร (PA) มีความสัมพันธ์เชิงบวกทางตรงต่อความสุขในการทำงาน (HW)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path coefficient) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (WE) กับปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน (HW) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.380^{***} สถิติที่ (t-value) เท่ากับ 5.877 ซึ่งค่าสถิติที่สูงกว่าค่าวิกฤต (3.290) แสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (WE) มีความสัมพันธ์เชิงบวกทางตรงต่อความสุขในการทำงาน (HW)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path coefficient) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์และการยอมรับในที่ทำงาน (RA) กับปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน (HW) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ -0.005 สถิติที่ (t-value) เท่ากับ 0.074 ซึ่งค่าสถิติที่ต่ำกว่าค่าวิกฤต (1.96) แสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านความสัมพันธ์และการยอมรับในที่ทำงาน (RA) มีความสัมพันธ์เชิงบวกทางตรงต่อความสุขในการทำงาน (HW)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path coefficient) ปัจจัยด้านสวัสดิการและขวัญกำลังใจ (WM) กับปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน (HW) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.137^* สถิติที่ (t-value) เท่ากับ 2.318 ซึ่งค่าสถิติที่สูงกว่าค่าวิกฤต (1.96) แสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านสวัสดิการและขวัญกำลังใจ (WM) มีความสัมพันธ์เชิงบวกทางตรงต่อความสุขในการทำงาน (HW)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path coefficient) ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน (PW) กับปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน (HW) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.108 สถิติที่ (t-value) เท่ากับ 1.498 ซึ่งค่าสถิติที่ต่ำกว่าค่าวิกฤต (1.96) แสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน (PW) มีความสัมพันธ์เชิงบวกทางตรงต่อความสุขในการทำงาน (HW)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path coefficient) ปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน (HW) กับปัจจัยด้านความสุขส่วนบุคคล (PH) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.889^{***} สถิติที่ (t-value) เท่ากับ 60.033 ซึ่งค่าสถิติที่สูงกว่าค่าวิกฤต (3.290) แสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน (HW) มีความสัมพันธ์เชิงบวกทางตรงต่อความสุขส่วนบุคคล (PH)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path coefficient) ปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน (HW) กับปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน (JS) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.794^{***} สถิติที่ (t-value) เท่ากับ 37.232 ซึ่งค่าสถิติที่สูงกว่าค่าวิกฤต (3.290) แสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน (HW) มีความสัมพันธ์เชิงบวกทางตรงต่อความพึงพอใจในงาน (JS)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path coefficient) ปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน (HW) กับปัจจัยด้านภาวะอารมณ์ต่อการปฏิบัติงาน (EP) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.790^{***} สถิติที่ (t-value) เท่ากับ 30.728 ซึ่งค่าสถิติที่สูงกว่าค่าวิกฤต (3.290) แสดงให้เห็น

ว่าปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน (HW) มีความสัมพันธ์เชิงบวกทางตรงต่อภาวะอารมณ์ต่อการปฏิบัติงาน (EP)

ตารางที่ 4.9 ค่าอิทธิพลรวม (Total Effect) ค่าอิทธิพลทางตรง (Direct Effect) ค่าอิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect) ของปัจจัยที่มีผลต่อตัวแปรตาม

ตัวแปร	อิทธิพล	ตัวแปรตาม			
		HW	PH	JS	EP
PA	DE	0.227**	-	-	-
	IE	-	0.202**	0.180**	0.179**
	TE	0.227**	0.202**	0.180**	0.179**
WE	DE	0.380***	-	-	-
	IE	-	0.338***	0.302***	0.300***
	TE	0.380***	0.338***	0.302***	0.300***
RA	DE	-0.005	-	-	-
	IE	-	-0.004	-0.004	-0.004
	TE	-0.008	-0.004	-0.004	-0.004
WM	DE	0.137*	-	-	-
	IE	-	0.122*	0.109*	0.108*
	TE	0.137*	0.122*	0.109*	0.108*
PW	DE	0.108	-	-	-
	IE	-	0.096	0.085	0.085
	TE	0.108	0.096	0.085	0.085
HW	DE	-	0.889***	0.794***	0.790***
	IE	-	-	-	-
	TE	-	0.889***	0.794***	0.790***
R ²		0.523	0.790	0.631	0.624

หมายเหตุ: DE = Direct Effect, IE = Indirect Effect, TE = Total Effect

* แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($1.96 \leq t\text{-value} < 2.576$)

** แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($2.576 \leq t\text{-value} < 3.290$)

*** แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ($3.290 \leq t\text{-value}$)

จากตารางที่ 4.9 เมื่อพิจารณาอิทธิพลของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามต่าง ๆ ทั้งตัวแปรภายนอก (External Endogenous Variable) และตัวแปรแฝง (Internal Endogenous Variable) พบว่า ความสุขในการทำงาน (HW) ได้รับอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (WE) มากที่สุด (DE = 0.380) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร (PA) (DE = 0.227) และปัจจัยด้านสวัสดิการและขวัญกำลังใจ (WM) (DE = 0.137)

ความสุขส่วนบุคคล (PH) ได้รับอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน (HW) มากที่สุด (DE = 0.889) รองลงมาคือ อิทธิพลทางอ้อมปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (WE) (IE = 0.338) ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร (PA) (IE = 0.202) และปัจจัยด้านสวัสดิการและขวัญกำลังใจ (WM) (IE = 0.122)

ความพึงพอใจในงาน (JS) ได้รับอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน (HW) มากที่สุด (DE = 0.794) รองลงมาคือ อิทธิพลทางอ้อมปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (WE) (IE = 0.302) ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร (PA) (IE = 0.180) และปัจจัยด้านสวัสดิการและขวัญกำลังใจ (WM) (IE = 0.109)

ภาวะอารมณ์ต่อการปฏิบัติงาน (EP) ได้รับอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน (HW) มากที่สุด (DE = 0.790) รองลงมาคือ อิทธิพลทางอ้อมปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (WE) (IE = 0.300) ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร (PA) (IE = 0.179) และปัจจัยด้านสวัสดิการและขวัญกำลังใจ (WM) (IE = 0.108)

เมื่อพิจารณาค่า R^2 พบว่า ความสุขในการทำงาน (HW) สามารถอธิบายด้วยนโยบายและการบริหารงานขององค์กร (PA) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (WE) ความสัมพันธ์และการยอมรับในที่ทำงาน (RA) สวัสดิการและขวัญกำลังใจ (WM) ความก้าวหน้าในการทำงาน (PW) ได้ร้อยละ 52.3 และความสุขส่วนบุคคล (PH) ความพึงพอใจในงาน (JS) ภาวะอารมณ์ต่อการปฏิบัติงาน (EP) สามารถอธิบายด้วยความสุขในการทำงาน (HW) ได้ร้อยละ 79.0, 63.1 และ 62.4 ตามลำดับ

4.3.2 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

การทดสอบสมมติฐานของการวิเคราะห์สมการโมเดลเชิงโครงสร้างแบบ PLS-SEM โดยใช้กระบวนการ Bootstrapping เพื่อทดสอบการมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ทางเส้นทางที่ระดับนัยสำคัญ 0.05, 0.01 และ 0.001 ตามลำดับ และค่า t-value มีค่ามากกว่า 1.96, 2.576 และ 3.290 ตามลำดับ ซึ่งแสดงว่าค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางสนับสนุนสมมติฐานงานวิจัย

ตารางที่ 4.10 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานการวิจัย	Path Coefficients	t-value	ผลลัพธ์
H1: ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร (PA) มีอิทธิพลต่อ ความสุขในการทำงาน (HW) ซึ่งส่งผลต่อ ความสุขส่วนบุคคล (PH)	0.202**	3.074	สอดคล้อง
H2: ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร (PA) มีอิทธิพลต่อ ความสุขในการทำงาน (HW) ซึ่งส่งผลต่อ ความพึงพอใจในงาน (JS)	0.180**	3.062	สอดคล้อง
H3: ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร (PA) มีอิทธิพลต่อ ความสุขในการทำงาน (HW) ซึ่งส่งผลต่อ ภาวะอารมณ์ต่อการปฏิบัติงาน (EP)	0.179**	3.072	สอดคล้อง
H4: ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร (PA) มีอิทธิพลต่อ ความสุขในการทำงาน (HW)	0.227**	3.099	สอดคล้อง
H5: ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (WE) มีอิทธิพลต่อ ความสุขในการทำงาน (HW) ซึ่งส่งผลต่อ ความสุขส่วนบุคคล (PH)	0.338***	5.877	สอดคล้อง
H6: ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (WE) มีอิทธิพลต่อ ความสุขในการทำงาน (HW) ซึ่งส่งผลต่อ ความพึงพอใจในงาน (JS)	0.302***	5.761	สอดคล้อง
H7: ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (WE) มีอิทธิพลต่อ ความสุขในการทำงาน (HW) ซึ่งส่งผลต่อ ภาวะอารมณ์ต่อการปฏิบัติงาน (EP)	0.300***	5.651	สอดคล้อง
H8: ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (WE) มีอิทธิพลต่อ ความสุขในการทำงาน (HW)	0.380***	5.877	สอดคล้อง

ตารางที่ 4.10 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	Path Coefficients	t-value	ผลลัพธ์
H9: ปัจจัยด้านความสัมพันธ์และการยอมรับในที่ทำงาน (RA) มีอิทธิพลต่อ ความสุขในการทำงาน (HW) ซึ่งส่งผลต่อ ความสุขส่วนบุคคล (PH)	-0.004	0.074	ไม่สอดคล้อง
H10: ปัจจัยด้านความสัมพันธ์และการยอมรับในที่ทำงาน (RA) มีอิทธิพลต่อ ความสุขในการทำงาน (HW) ซึ่งส่งผลต่อ ความพึงพอใจในงาน (JS)	-0.004	0.074	ไม่สอดคล้อง
H11: ปัจจัยด้านความสัมพันธ์และการยอมรับในที่ทำงาน (RA) มีอิทธิพลต่อ ความสุขในการทำงาน (HW) ซึ่งส่งผลต่อ ภาวะอารมณ์ต่อการปฏิบัติงาน (EP)	-0.004	0.074	ไม่สอดคล้อง
H12: ปัจจัยด้านความสัมพันธ์และการยอมรับในที่ทำงาน (RA) มีอิทธิพลต่อ ความสุขในการทำงาน (HW)	-0.005	0.074	ไม่สอดคล้อง
H13: ปัจจัยด้านสวัสดิการและขวัญกำลังใจ (WM) มีอิทธิพลต่อ ความสุขในการทำงาน (HW) ซึ่งส่งผลต่อ ความสุขส่วนบุคคล (PH)	0.122*	2.317	สอดคล้อง
H14: ปัจจัยด้านสวัสดิการและขวัญกำลังใจ (WM) มีอิทธิพลต่อ ความสุขในการทำงาน (HW) ซึ่งส่งผลต่อ ความพึงพอใจในงาน (JS)	0.109*	2.315	สอดคล้อง
H15: ปัจจัยด้านสวัสดิการและขวัญกำลังใจ (WM) มีอิทธิพลต่อ ความสุขในการทำงาน (HW) ซึ่งส่งผลต่อ ภาวะอารมณ์ต่อการปฏิบัติงาน (EP)	0.108*	2.334	สอดคล้อง
H16: ปัจจัยด้านสวัสดิการและขวัญกำลังใจ (WM) มีอิทธิพลต่อ ความสุขในการทำงาน (HW)	0.137*	2.318	สอดคล้อง

ตารางที่ 4.10 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	Path Coefficients	t-value	ผลลัพธ์
H17: ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน (PW) มีอิทธิพลต่อ ความสุขในการทำงาน (HW) ซึ่งส่งผลต่อ ความสุขส่วนบุคคล (PH)	0.096	1.503	ไม่สอดคล้อง
H18: ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน (PW) มีอิทธิพลต่อ ความสุขในการทำงาน (HW) ซึ่งส่งผลต่อ ความพึงพอใจในงาน (JS)	0.085	1.502	ไม่สอดคล้อง
H19: ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน (PW) มีอิทธิพลต่อ ความสุขในการทำงาน (HW) ซึ่งส่งผลต่อ ภาวะอารมณ์ต่อการปฏิบัติงาน (EP)	0.085	1.495	ไม่สอดคล้อง
H20: ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน (PW) มีอิทธิพลต่อ ความสุขในการทำงาน (HW)	0.108	1.498	ไม่สอดคล้อง
H21: ปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน (HW) มีอิทธิพลต่อ ความสุขส่วนบุคคล (PH)	0.889***	66.033	สอดคล้อง
H22: ปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน (HW) มีอิทธิพลต่อ ความพึงพอใจในงาน (JS)	0.794***	37.232	สอดคล้อง
H23: ปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน (HW) มีอิทธิพลต่อ ภาวะอารมณ์ต่อการปฏิบัติงาน (EP)	0.790***	30.728	สอดคล้อง

หมายเหตุ: * แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($1.96 \leq t\text{-value} < 2.576$)

** แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($2.576 \leq t\text{-value} < 3.290$)

*** แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ($3.290 \leq t\text{-value}$)

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร (PA) มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน (HW) ซึ่งส่งผลต่อ ความสุขส่วนบุคคล (PH)

จากตารางที่ 4.10 พบว่า นโยบายและการบริหารงานขององค์กร (PA) มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน (HW) ซึ่งส่งผลต่อ ความสุขส่วนบุคคล (PH) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.202 ผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร (PA) มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน (HW) ซึ่งส่งผลต่อ ความพึงพอใจในงาน (JS)

สมมติฐานที่ 8 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (WE) มีอิทธิพลต่อ ความสุขในการทำงาน (HW)

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (WE) มีอิทธิพลต่อ ความสุขในการทำงาน (HW) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.380 ผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 9 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์และการยอมรับในที่ทำงาน (RA) มีอิทธิพลต่อ ความสุขในการทำงาน (HW) ซึ่งส่งผลต่อ ความสุขส่วนบุคคล (PH)

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์และการยอมรับในที่ทำงาน (RA) มีอิทธิพลต่อ ความสุขในการทำงาน (HW) ไม่ส่งผลต่อ ความสุขส่วนบุคคล (PH) ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 10 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์และการยอมรับในที่ทำงาน (RA) มีอิทธิพลต่อ ความสุขในการทำงาน (HW) ซึ่งส่งผลต่อ ความพึงพอใจในงาน (JS)

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์และการยอมรับในที่ทำงาน (RA) มีอิทธิพลต่อ ความสุขในการทำงาน (HW) ไม่ส่งผลต่อ ความพึงพอใจในงาน (JS) ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 11 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์และการยอมรับในที่ทำงาน (RA) มีอิทธิพลต่อ ความสุขในการทำงาน (HW) ซึ่งส่งผลต่อ ภาวะอารมณ์ต่อการปฏิบัติงาน (EP)

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์และการยอมรับในที่ทำงาน (RA) มีอิทธิพลต่อ ความสุขในการทำงาน (HW) ไม่ส่งผลต่อ ภาวะอารมณ์ต่อการปฏิบัติงาน (EP) ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 12 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์และการยอมรับในที่ทำงาน (RA) มีอิทธิพลต่อ ความสุขในการทำงาน (HW)

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์และการยอมรับในที่ทำงาน (RA) ไม่มีอิทธิพลต่อ ความสุขในการทำงาน (HW) ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 13 ปัจจัยด้านสวัสดิการและขวัญกำลังใจ (WM) มีอิทธิพลต่อ ความสุขในการทำงาน (HW) ซึ่งส่งผลต่อ ความสุขส่วนบุคคล (PH)

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ปัจจัยด้านสวัสดิการและขวัญกำลังใจ (WM) มีอิทธิพลต่อ ความสุขในการทำงาน (HW) ซึ่งส่งผลต่อ ความสุขส่วนบุคคล (PH) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.122 ผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 20 ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน (PW) มีอิทธิพลต่อ ความสุขในการทำงาน (HW)

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน (PW) ไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน (HW) ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 21 ปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน (HW) มีอิทธิพลต่อ ความสุขส่วนบุคคล (PH)

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน (HW) มีอิทธิพลต่อ ความสุขส่วนบุคคล (PH) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.889 ผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 22 ปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน (HW) มีอิทธิพลต่อ ความพึงพอใจในงาน (JS)

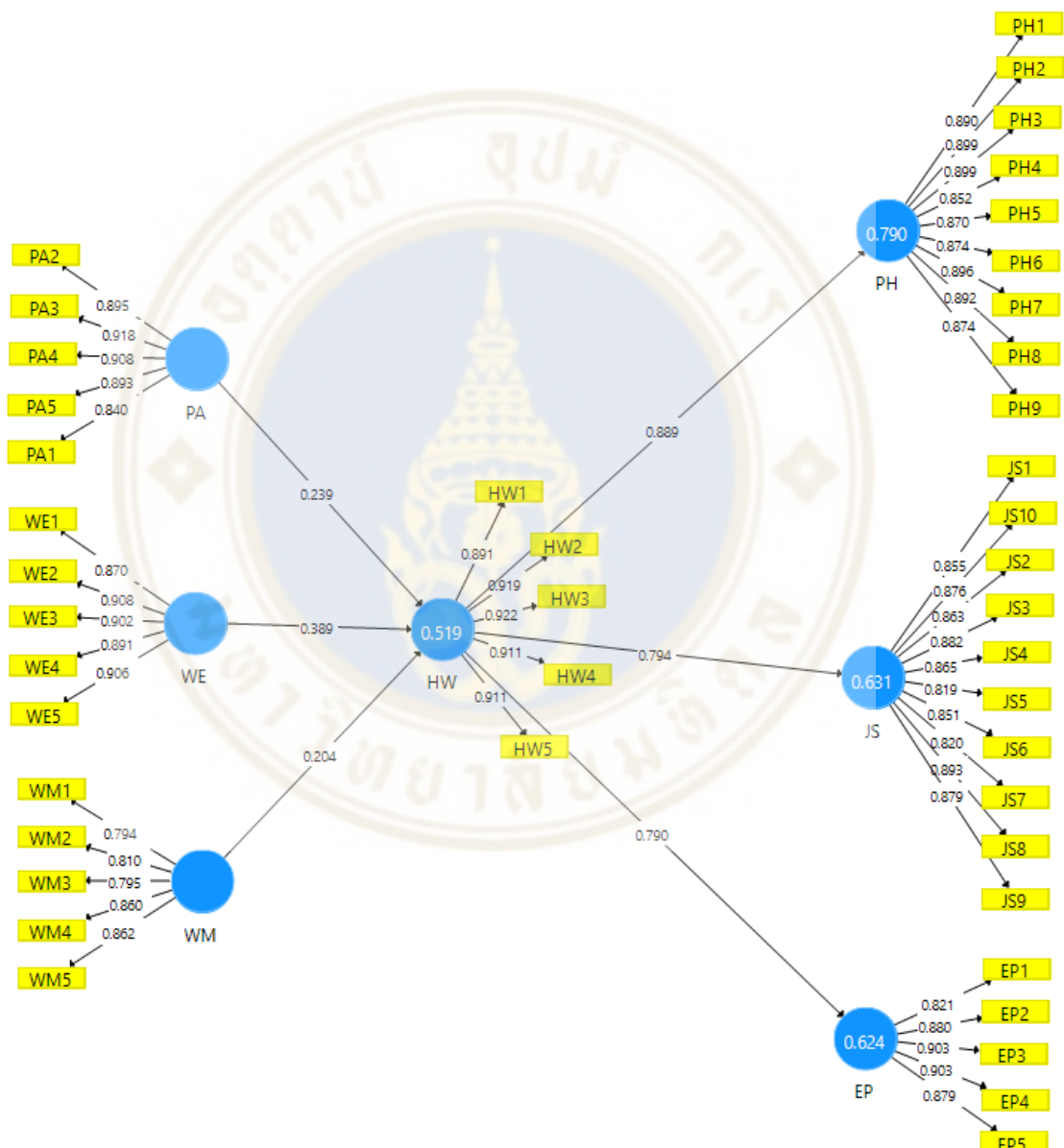
จากตารางที่ 4.10 พบว่า ปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน (HW) มีอิทธิพลต่อ ความพึงพอใจในงาน (JS) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.794 ผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 23 ปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน (HW) มีอิทธิพลต่อ ภาวะอารมณ์ต่อการปฏิบัติงาน (EP)

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน (HW) มีอิทธิพลต่อ ภาวะอารมณ์ต่อการปฏิบัติงาน (EP) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.790 ผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ตามกรอบแนวคิดของปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดีและ ความสุขขององค์กร พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (WE) ส่งผลต่อความยั่งยืนในบุคลากรภาครัฐในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 จึงยอมรับสมมติฐาน ข้อ 5, 6, 7 และ 8 ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร (PA) ส่งผลต่อความยั่งยืนในบุคลากรภาครัฐในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐาน ข้อ 1, 2, 3 และ 4 ปัจจัยด้านสวัสดิการและขวัญกำลังใจ (WM) ส่งผลต่อความยั่งยืนในบุคลากรภาครัฐในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน ข้อ 13, 14, 15 และ 16 และปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน (HW) ส่งผลต่อความยั่งยืนในบุคลากรภาครัฐในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 จึงยอมรับสมมติฐาน ข้อ 21, 22 และ 23 ส่วนปัจจัยด้านความสัมพันธ์และการยอมรับในที่ทำงาน (RA) และปัจจัยด้าน

ความก้าวหน้าในการทำงาน (PW) มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ มากกว่า 0.05 สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์และการยอมรับในที่ทำงาน (RA) และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน (PW) ไม่ส่งผลต่อความยั่งยืนในบุคลากรภาครัฐในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น ประเด็นสมมติฐานข้อ 9, 10, 11, 12, 17, 18, 19 และ 20 ซึ่งสามารถสรุปปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดีและความสุขขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความยั่งยืนในบุคลากรภาครัฐในเขตกรุงเทพมหานคร ได้ดังนี้



ภาพที่ 4.3 ปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดีและความสุขขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความยั่งยืนในบุคลากรภาครัฐในเขตกรุงเทพมหานคร

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดีและความสุขขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความยั่งยืนในบุคลากรภาครัฐในเขตกรุงเทพมหานคร” มีวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อปัจจัยด้านสุขภาวะของบุคลากรภาครัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร และ (2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขขององค์กรในการทำงานในบุคลากรภาครัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และนำเสนอข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป ดังรายละเอียดต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

การศึกษานี้แสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดีและความสุขขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความยั่งยืนในบุคลากรภาครัฐในเขตกรุงเทพมหานครสามารถสรุปผลการวิจัย ดังนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้

1. เพศ แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นเพศหญิง มากที่สุด จำนวน 308 คน คิดเป็นร้อยละ 77.00 รองลงมา คือ เพศชาย จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 21.25 และ LGBTQ+ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.75

2. อายุ แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีอายุ 21-30 ปี มากที่สุด จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 37.75 รองลงมา คือ อายุ 31-40 ปี จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 28.50 อายุ 41-50 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 18.25 อายุ 51-60 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 10.75 และอายุ ต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 4.75 ตามลำดับ โดยมีอายุเฉลี่ย 35.25 ปี อายุต่ำสุด 18 ปี และอายุสูงสุด 60 ปี

3. ระดับการศึกษา แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 357 คน คิดเป็นร้อยละ 89.25 รองลงมา คือ ระดับการศึกษานุปริญญา จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 4.25 ระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.50 และระดับการศึกษาต่ำกว่าอนุปริญญา จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.00 ตามลำดับ

4. ตำแหน่ง แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีตำแหน่งข้าราชการ มากที่สุด จำนวน 298คน คิดเป็นร้อยละ 74.50 รองลงมา คือ ตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 11.00 ตำแหน่งพนักงานราชการ จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 8.25 ตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.50 และตำแหน่ง ลูกจ้างประจำ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 2.75 ตามลำดับ

5. หน่วยงานที่สังกัด แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีหน่วยงานที่สังกัดเป็น กระทรวง มากที่สุด จำนวน 270 คน คิดเป็นร้อยละ 67.50 รองลงมา คือ หน่วยงานที่สังกัดเป็นองค์กรปกครองท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ (กรุงเทพมหานคร) จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 24.25 หน่วยงานที่สังกัดเป็นส่วนราชการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวง หรือทบวง จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 5.25 หน่วยงานที่สังกัดเป็นสำนักนายกรัฐมนตรี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.25 และ หน่วยงานที่สังกัด เป็นส่วนราชการอิสระตามรัฐธรรมนูญ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.75 ตามลำดับ

6. สถานภาพทางครอบครัว แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีสถานภาพทางครอบครัว คือ โสด มากที่สุด จำนวน 303 คน คิดเป็นร้อยละ 75.75 รองลงมา คือ สถานภาพทางครอบครัวสมรส จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 22.50 และสถานภาพทางครอบครัวหย่าร้าง จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.75 ตามลำดับ

7. รายได้ต่อเดือน แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท มากที่สุด จำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 50.25 รองลงมา คือ รายได้ต่อเดือน 20,001-25,000 บาท จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 19.50 รายได้ต่อเดือน 25,001-30,000 บาท จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 13.50 รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 10.75 รายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 4.50 และรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.50 ตามลำดับ

8. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบัน แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบัน น้อยกว่า 5 ปี มากที่สุด จำนวน 244 คน คิดเป็นร้อยละ

61.00 รองลงมา คือ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบัน 21 ปีขึ้นไป จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 12.25 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบัน 16-20 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 11.25 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบัน 5-9 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 9.00 และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบัน 10-15 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 6.50 ตามลำดับ

5.1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้

ปัจจัยด้านองค์กร แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{X} = 3.61$) รองลงมาคือ ความสัมพันธ์และการยอมรับในที่ทำงาน ($\bar{X} = 3.60$) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.56$) สวัสดิการและขวัญกำลังใจ ($\bar{X} = 3.55$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ นโยบายและการบริหารงานขององค์กร ($\bar{X} = 3.53$) ตามลำดับ

ปัจจัยด้านองค์กร ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ หัวหน้างานกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรตามมาตรฐานตำแหน่งงานอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.61$) รองลงมาคือ ทุกคนในหน่วยงานได้รับความเสมอภาค ($\bar{X} = 3.56$) องค์กรของท่านมีนโยบายชัดเจน ($\bar{X} = 3.52$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านมีสิทธิที่จะแสดงความคิดเห็นต่อหัวหน้างานและร่วมงานโดยอิสระ และการดำเนินงานภายในองค์กรไม่มีการก้าวถ่างกัน ($\bar{X} = 3.49$) เท่ากัน ตามลำดับ

ปัจจัยด้านองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สถานที่ทำงานของท่านมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย และสะอาดตา ($\bar{X} = 3.59$) รองลงมาคือ สถานที่ปฏิบัติงานมีระบบการป้องกัน และรักษาความปลอดภัยอย่างเข้มงวด และมีอุปกรณ์ที่พร้อมใช้สำหรับการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 3.57$) เท่ากัน สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสะดวกสบายต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.54$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สถานที่ปฏิบัติงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ และเหมาะสมกับการทำงาน ($\bar{X} = 3.52$) ตามลำดับ

ปัจจัยด้านองค์กร ด้านความสัมพันธ์และการยอมรับในที่ทำงาน แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร ด้านความสัมพันธ์และการยอมรับในที่ทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านและเพื่อนร่วมงานทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี และเพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยให้ท่านเกิดกำลังใจในการทำงาน ($\bar{X} = 3.63$) เท่ากัน รองลงมาคือ ท่านสามารถปรึกษากับเพื่อนร่วมงานได้เสมอทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ($\bar{X} = 3.61$) ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในทีมในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน. ($\bar{X} = 3.59$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้า ($\bar{X} = 3.56$) ตามลำดับ

ปัจจัยด้านองค์กร ด้านสวัสดิการและขวัญกำลังใจ แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร ด้านสวัสดิการและขวัญกำลังใจ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ องค์กรของท่านมีสวัสดิการ การตรวจสอบภาพประจำปีให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ($\bar{X} = 3.64$) รองลงมาคือ เมื่อท่านเจ็บป่วยท่านได้รับสวัสดิการในการรักษาพยาบาลอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.60$) ท่านคิดว่าองค์กรมีนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี ($\bar{X} = 3.52$) ท่านคิดว่าเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความสามารถและงานที่ท่านรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.51$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านพอใจในกระบวนการพิจารณาการขึ้นเงินเดือนของพนักงาน ($\bar{X} = 3.48$) ตามลำดับ

ปัจจัยด้านองค์กร ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ เมื่อเทียบกับเพื่อนรุ่นเดียวกัน ท่านมีความก้าวหน้าและความสำเร็จในหน้าที่การงานน้อยกว่า ($\bar{X} = 3.75$) รองลงมาคือ หัวหน้างานให้คำปรึกษา สนับสนุนท่านให้ได้สร้างผลงานและความก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{X} = 3.67$) ตำแหน่งหรือสายงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีความเจริญเติบโตของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.60$) ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อหรือ การส่งไปอบรมจากองค์กร ($\bar{X} = 3.56$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม ($\bar{X} = 3.48$) ตามลำดับ

5.1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้

การทำงานด้านความสุขส่วนบุคคล แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงาน ด้านความสุขส่วนบุคคล โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ ($\bar{X} = 3.87$) รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานพูดคุยกับท่านอย่างเป็นมิตร ($\bar{X} = 3.86$) ท่านปฏิบัติงานด้วยความเพลิดเพลิน ($\bar{X} = 3.82$) เพื่อนร่วมงานชวนท่านสังสรรค์หลังเลิกงานหรือเวลาพัก ($\bar{X} = 3.79$) ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความกระตือรือร้น ($\bar{X} = 3.75$) เพื่อนร่วมงานทำงานกับท่านได้อย่างราบรื่น ($\bar{X} = 3.71$) เพื่อนร่วมงานให้การช่วยเหลือและให้กำลังใจเมื่อท่านเกิดปัญหา ($\bar{X} = 3.65$) ท่านให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจเมื่อเพื่อนร่วมงานเกิดปัญหา ($\bar{X} = 3.63$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านรู้สึกมีความสุขเมื่อท่านปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.50$) ตามลำดับ

การทำงานด้านความพึงพอใจในงาน แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านรู้สึกภูมิใจ เมื่อท่านได้รับมอบหมายงานให้รับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.73$) รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานรับรู้ถึงความพยายามของท่านในการทำงาน ($\bar{X} = 3.70$) ท่านปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ท่านได้รับรางวัลจากการปฏิบัติงานที่สำเร็จ และเพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 3.68$) เท่ากัน ท่านปฏิบัติงานที่ท้าทายความสามารถได้สำเร็จ ($\bar{X} = 3.66$) ท่านได้รับคำชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.62$) ผลการปฏิบัติงานของท่าน ทำให้องค์กรมีความก้าวหน้าและเกิดการพัฒนา ($\bar{X} = 3.60$) ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.53$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านได้รับการมอบงานเพิ่มขึ้นเนื่องจากผู้บังคับบัญชาเห็นความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 3.52$) ตามลำดับ

การทำงานด้านภาวะอารมณ์ต่อการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงาน ด้านภาวะอารมณ์ต่อการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานให้ทำโครงการพิเศษต่างๆของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.69$) รองลงมาคือ โดยรวมท่านพอใจกับงานของท่าน ($\bar{X} = 3.63$) ท่านมีความรู้สึกภูมิใจร่วมกันเป็นเจ้าขององค์กรนี้ ($\bar{X} = 3.58$) งานของท่านทำ

ให้ท่านรู้สึกมีพลังในการทำงาน ($\bar{X} = 3.55$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านได้รับความไว้วางใจให้ทำงานที่สำคัญเสมอ ($\bar{X} = 3.52$) ตามลำดับ

5.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้

ความสุขในการทำงาน แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านมีความสมดุลที่ระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ($\bar{X} = 3.73$) รองลงมาคือ ท่านได้ประยุกต์ใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการคิดวิเคราะห์อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานสำเร็จ และท่านพึงพอใจกับสภาวะในที่ทำงาน (*สภาวะ หมายถึง ภาวะของมนุษย์ ที่สมบูรณ์ทั้งทางกาย ทางจิต ทางปัญญา และทางสังคม เชื่อมโยงกันเป็นองค์รวมอย่างสมดุล พ.ร.บ. สุขภาพแห่งชาติ พ.ศ.2550) ($\bar{X} = 3.62$) เท่ากัน โดยรวม ท่านมีความสุขที่ได้ทำงานในองค์กรของท่าน ($\bar{X} = 3.56$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านสามารถบริหารจัดการเวลาทำงานของท่านได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.52$) ตามลำดับ

5.1.5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบการมีนัยสำคัญทางสถิติของความสัมพันธ์ในโมเดลปัจจัยด้านสภาวะที่ดีและความสุขขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความยั่งยืนในบุคลากรภาครัฐในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า

- 1) ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร (PA) มีอิทธิพลต่อ ความสุขในการทำงาน (HW) ซึ่งส่งผลต่อ ความสุขส่วนบุคคล (PH) ผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้
- 2) ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร (PA) มีอิทธิพลต่อ ความสุขในการทำงาน (HW) ซึ่งส่งผลต่อ ความพึงพอใจในงาน (JS) ผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้
- 3) ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร (PA) มีอิทธิพลต่อ ความสุขในการทำงาน (HW) ซึ่งส่งผลต่อ ภาวะอารมณ์ต่อการปฏิบัติงาน (EP) ผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

- 4) ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร (PA) มีอิทธิพลต่อ ความสุขในการทำงาน (HW) ผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้
- 5) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (WE) มีอิทธิพลต่อ ความสุขในการทำงาน (HW) ซึ่งส่งผลต่อ ความสุขส่วนบุคคล (PH) ผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้
- 6) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (WE) มีอิทธิพลต่อ ความสุขในการทำงาน (HW) ซึ่งส่งผลต่อ ความพึงพอใจในงาน (JS) ผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้
- 7) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (WE) มีอิทธิพลต่อ ความสุขในการทำงาน (HW) ซึ่งส่งผลต่อ ภาวะอารมณ์ต่อการปฏิบัติงาน (EP) ผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้
- 8) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (WE) มีอิทธิพลต่อ ความสุขในการทำงาน (HW) ผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้
- 9) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์และการยอมรับในที่ทำงาน (RA) มีอิทธิพลต่อ ความสุขในการทำงาน (HW) ซึ่งส่งผลต่อ ความสุขส่วนบุคคล (PH) ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้
- 10) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์และการยอมรับในที่ทำงาน (RA) มีอิทธิพลต่อ ความสุขในการทำงาน (HW) ซึ่งส่งผลต่อ ความพึงพอใจในงาน (JS) ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้
- 11) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์และการยอมรับในที่ทำงาน (RA) มีอิทธิพลต่อ ความสุขในการทำงาน (HW) ซึ่งส่งผลต่อ ภาวะอารมณ์ต่อการปฏิบัติงาน (EP) ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้
- 12) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์และการยอมรับในที่ทำงาน (RA) มีอิทธิพลต่อ ความสุขในการทำงาน (HW) ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้
- 13) ปัจจัยด้านสวัสดิการและขวัญกำลังใจ (WM) มีอิทธิพลต่อ ความสุขในการทำงาน (HW) ซึ่งส่งผลต่อ ความสุขส่วนบุคคล (PH) ผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้
- 14) ปัจจัยด้านสวัสดิการและขวัญกำลังใจ (WM) มีอิทธิพลต่อ ความสุขในการทำงาน (HW) ซึ่งส่งผลต่อ ความพึงพอใจในงาน (JS) ผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

- 15) ปัจจัยด้านสวัสดิการและขวัญกำลังใจ (WM) มีอิทธิพลต่อ ความสุขในการทำงาน (HW) ซึ่งส่งผลต่อ ภาวะอารมณ์ต่อการปฏิบัติงาน (EP) ผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้
- 16) ปัจจัยด้านสวัสดิการและขวัญกำลังใจ (WM) มีอิทธิพลต่อ ความสุขในการทำงาน (HW) ผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้
- 17) ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน (PW) มีอิทธิพลต่อ ความสุขในการทำงาน (HW) ซึ่งส่งผลต่อ ความสุขส่วนบุคคล (PH) ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้
- 18) ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน (PW) มีอิทธิพลต่อ ความสุขในการทำงาน (HW) ซึ่งส่งผลต่อ ความพึงพอใจในงาน (JS) ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้
- 19) ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน (PW) มีอิทธิพลต่อ ความสุขในการทำงาน (HW) ซึ่งส่งผลต่อ ภาวะอารมณ์ต่อการปฏิบัติงาน (EP) ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้
- 20) ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน (PW) มีอิทธิพลต่อ ความสุขในการทำงาน (HW) ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้
- 21) ปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน (HW) มีอิทธิพลต่อ ความสุขส่วนบุคคล (PH) ผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้
- 22) ปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน (HW) มีอิทธิพลต่อ ความพึงพอใจในงาน (JS) ผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้
- 23) ปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน (HW) มีอิทธิพลต่อ ภาวะอารมณ์ต่อการปฏิบัติงาน (EP) ผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.2 อภิปรายผล

5.2.1 สมมติฐานด้านประชากรศาสตร์ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลทางบวกต่อความสุขส่วนบุคคล อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิณี จงจิตต์ (2558) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากร กรมศุลกากร กรุงเทพมหานคร เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากร กรุงเทพมหานครจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประเภทบุคลากรและหน่วยงานในสังกัด ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อปัจจัย

ด้านสุขภาวะที่ดีและความสุขขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความยั่งยืนในบุคลากรภาครัฐในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนมากให้ความสำคัญโดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก โดยในเรื่องที่มีความสุขมากที่สุดคือการทำงานอย่างมีความสุข รองลงมาคือการมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ส่วนเรื่องที่มีความสุขน้อยที่สุดคือความพึงพอใจต่อสวัสดิการส่วนผลการเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากร กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

5.2.2 สมมติฐานที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร พบว่า ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กรที่ต่างกัน มีผลต่อปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดีและความสุขขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความยั่งยืนในบุคลากรแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บัญชา สมบูรณ์สุข. (2556) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างความสุขในการทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งบุหลัง อำเภอทุ่งหว้า จังหวัดสตูล ได้ให้ข้อสรุปวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัทมหาชนและแนวทางหรือวิธีการนำ สุขความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัทมหาชน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร แตกต่างกัน มีผลต่อปัจจัยกับด้าน ความก้าวหน้าในการ รองลงมาคือ ความสัมพันธ์และการยอมรับในที่ทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน สวัสดิการและขวัญกำลังใจ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ นโยบายและการบริหารงานขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

5.2.3 สมมติฐานที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานพบว่า ส่งผลทางบวกต่อความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐิตารีย์ และ คณะ (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มวัยและสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน กับความสุขในการทำงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า สภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน ในการทำงานที่มีต่อความสุขในการทำงาน สถานที่ทำงานของท่านมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย และสะอาดตา รองลงมาคือ สถานที่ปฏิบัติงานมีระบบการป้องกัน และรักษาความปลอดภัยอย่างเข้มงวด และมีอุปกรณ์ที่พร้อมใช้สำหรับการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ เท่ากัน สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสะดวกสบายต่อการปฏิบัติงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สถานที่ปฏิบัติงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอและเหมาะสมกับการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

5.2.4 สมมติฐานที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์และการยอมรับในที่ทำงาน ส่งผลทางบวกต่อความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาวิน, ทองฟู, และ ศศนันท์ (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณอายุ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าด้านความสัมพันธ์และการยอมรับในที่ทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์สูงสุด และด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ต่ำที่สุด

5.2.5 สมมติฐานที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านสวัสดิการและขวัญกำลังใจ ส่งผลทางบวกต่อความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Matthias and Bruno (2019) ทำการศึกษาเรื่อง การเป็นอิสระทำให้เกิดความสุขในที่ทำงาน ผู้มีความสัมพันธ์นี้สำหรับกลุ่มใหญ่หลายประเทศและค้นหาสาเหตุที่ผู้ประกอบอาชีพอิสระมีความสุขกับงานของตนมากขึ้น ผลการวิจัยพบว่าความแตกต่างองค์ประกอบ เช่น ค่าจ้างที่สูงขึ้นหรือจำนวนชั่วโมงทำงานที่น้อยลง ประกอบอาชีพอิสระมีความพึงพอใจกับตนเองมากขึ้นอย่างมากทำงานมากกว่าลูกจ้าง เรบบันทีก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าองค์กรของท่านมีสวัสดิการการตรวจสุขภาพประจำปีให้กับผู้ปฏิบัติงานทุก รองลงมาคือ เมื่อท่านเจ็บป่วยท่านได้รับสวัสดิการในการรักษาพยาบาลอย่างเหมาะสม องค์กรมีนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

5.2.6 สมมติฐานที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงานส่งผลทางบวกต่อความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสรณา สำนักวังชัย (2562) ได้ศึกษารูปแบบองค์กรแห่งความสุขภาครัฐ กรณีศึกษา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี พบว่า ความก้าวหน้าในอาชีพตามศักยภาพ ปัญหากระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรไม่สะท้อนถึงผลการปฏิบัติงานที่แท้จริง ผู้นำสูงสุดยังไม่สามารถถ่ายทอดแนวคิดและทิศทางการสร้างความสุขในองค์กรให้บุคลากรรับทราบได้ทุกคน บุคลากรให้การยอมรับว่า สุขภาวะเป็นทุนที่สำคัญอย่างหนึ่งขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ความก้าวหน้าทางการทำงานสนับสนุนท่านให้ได้สร้างผลงานและความก้าวหน้าในอาชีพ

สรุปได้ว่า ตามกรอบแนวคิดของปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดีและความสุขขององค์กร พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (WE) ส่งผลต่อความยั่งยืนในบุคลากรภาครัฐในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 มีอิทธิพลทางตรง (DE = 0.389) จึงยอมรับสมมติฐาน ข้อ 5, 6, 7 และ 8 ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร (PA) ส่งผลต่อความยั่งยืนในบุคลากรภาครัฐในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีอิทธิพลทางตรง (DE = 0.239) จึงยอมรับสมมติฐาน ข้อ 1, 2, 3 และ 4 ปัจจัยด้านสวัสดิการและขวัญกำลังใจ (WM) ส่งผลต่อความยั่งยืนในบุคลากรภาครัฐในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีอิทธิพลทางตรง (DE = 0.204) จึงยอมรับสมมติฐาน ข้อ 13, 14, 15 และ 16 และปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน (HW) ส่งผลต่อความยั่งยืนในบุคลากรภาครัฐในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 มีอิทธิพลทางตรงกับด้านความสุขส่วนบุคคล (PH) (DE = 0.889), ความพึงพอใจในงาน (JS) (DE = 0.794) และภาวะอารมณ์ต่อการปฏิบัติงาน (EP) (DE = 0.790) ตามลำดับ จึงยอมรับสมมติฐาน ข้อ 21, 22 และ 23 ส่วนปัจจัยด้านความสัมพันธ์และการยอมรับในที่ทำงาน (RA) และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน (PW) มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับมากกว่า 0.05 สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์และการยอมรับในที่ทำงาน (RA) และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน (PW) ไม่ส่งผลต่อความยั่งยืนในบุคลากรภาครัฐในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น ปฏิเสธสมมติฐานข้อ 9, 10, 11, 12, 17, 18, 19 และ 20 ซึ่งสามารถสรุปปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดีและความสุขขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความยั่งยืนในบุคลากรภาครัฐในเขตกรุงเทพมหานคร

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการวิจัย

ปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดีและความสุขขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความยั่งยืนในบุคลากรภาครัฐในเขตกรุงเทพมหานคร เนื่องจากด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมน้อยที่สุด องค์กรควรมีนโยบายชัดเจน ที่จะแสดงความคิดเห็นต่อหัวหน้างานและผู้ร่วมงานโดยอิสระ

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาครั้งนี้ ใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามเพียงอย่างเดียวเนื่องจากสถานการณ์ไวรัสโคโรนา 2019 อาจทำให้ผลการวิจัยเกิดความคลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง ดังนั้น

เพื่อให้การวิจัยครั้งต่อไป มีความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์มากขึ้น ผู้วิจัยขอเสนอการทำวิจัยเชิงคุณภาพ หรือการใช้เทคนิคของเครื่องมือในการวิจัยอื่นๆ เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น

2. การศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดีและความสุขขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความยั่งยืนในบุคลากรภาครัฐในเขตกรุงเทพมหานคร ในครั้งนี้ เป็นการศึกษาถึงกลุ่มลูกค้าในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครเท่านั้น ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาในกลุ่มลูกค้าเงินนอกเรชั่นอื่นๆ ร่วมด้วย



บรรณานุกรม

- เนียมทรัพย์ ปัทมพร, เอกะกุลนันต์ ถวัลย์, และ ศยามล. (2563). อิทธิพลของการรับรู้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พฤติกรรมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และคุณภาพชีวิตการทำงานต่อความสุขในการทำงานของสมาชิกในหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบตำบลกำแพงเขา อำเภอมะนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์เพื่อการพัฒนา*.
- วรรณพิน ชัชมน, และ วิเศษฤทธิ์ วาสิณี. (มกราคม-เมษายน 2562). ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาล มหาวิทยาลัยภายใต้กำกับของรัฐ. *วารสารรามธิบดีพยาบาลสาร*, 18(1).
- บำรุงญาติ รติ, และ ชูนิล มานพ. (2561). แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคที่พยากรณ์ ความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การขนส่ง. *วารสารจันทร์เกษมสาร*.
- โชคชนานุกุล บุรเทพ, และ สัจจรัญชรีระฐิติ นภเรณู. (2560). ปัจจัยความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการให้บริการของบุคลากรมหาวิทยาลัยต่างรุ่นอายุ. *วารสารปัญญาภิวัฒน์*.
- ชินะโชติ ภาวิน, ศิริวงศ์ ทองฟู, และ วิวัฒน์ชาติ ศศนันท์. (กรกฎาคม - ธันวาคม 2560). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณอายุ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี. *วารสารบริหารธุรกิจเทคโนโลยีมหานคร*, 13(2).
- ชุติมา, ป. ก., & ประศณี, ส. (2560). การเสริมสร้างความสุขในการทำงานเพื่อส่งเสริมความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพฯ. *วารสารพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข*.
- رأทอง จินดาวรรณ, ลิจิตะธรรมรงค์ พรชัย, และ ตริชฎา คณนธ์. (2560). โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัย. *วารสารพัฒนบริหารศาสตร์*, 57(2).

- ฐิติวัจน์ ทองแก้ว และ ประสพชัย พสุนนท์ (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม. *Veridian E-Journal, Silpakorn University (Humanities, Social Sciences and arts)*, 10(1), 1943-1958.
- อภาพร ประนิสอน พรรรัตน์ แสดงหาญ และ อภิญญา อิงอาจ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินงานเพื่อสร้างองค์กรสุขภาวะกับความสุขในการทำงานระดับองค์กร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในโรงแรมภาคตะวันออกเฉียง. *วารสารการจัดการธุรกิจมหาวิทยาลัยบูรพา*, 6(1), 16-37.
- นาคกรพรรพ เหมือนฝัน, และ วงศ์กุ่มสินี ชีรพัฒน์. (กรกฎาคม - ธันวาคม 2559). สัมพันธภาพทางสังคม พรหมวิหาร 4 การรับรู้คุณลักษณะของงาน และความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน จังหวัดนนทบุรี. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 49(2).
- สมจิต โยธะคง. (2547). การสร้างเครื่องมือเพื่อการทำวิทยานิพนธ์ทางส่งเสริมการเกษตร. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2543). การวัดด้านจิตพิสัย. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- วิรัช วรรณรัตน์. (2539). แนวทางการเสริมสร้างคุณภาพบริการของพนักงานบริการส่วนหน้า โรงแรมระดับ 5 ดาว ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2535). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- Ilmalwa, W., & Hlatywayo, C. K. (2022). Meaning of work, satisfaction with life, happiness, and work engagement, among nurses at selected state hospital, Windhoek, Namibia. *Health & Research Journal*, 8(1) , 23-34.<https://doi.org/10.12681/healthresj.29377>
- Mohammad, B., Ziba, A., & Nasrin, N. (2022). Investigating the factors that influence Iranian nurses' workplace happiness. *Nursing Management*.
- Mousa, M. and Chaouali, W. (2021), "Inspiring workplace happiness: religiosity and organizational trust in the academic context", *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/APJBA-08-2021-0416>

- Guntur, P. A., & Amy, M. (2021). Does Happiness at Work and Empowering Leadership Contribute to Employee Organizational Citizenship Behaviour During Pandemic COVID-19? *International Journal of Social Policy and Society Special Edition*.
- Suriyankietkaew, S. (2021). Gross National Happiness (GNH) survey development for measuring corporate wellbeing, happiness and sustainability. Final Report for Gross National Happiness Centre (Thailand) and B.Grimm Group. Bangkok, Thailand: College of Management Mahidol Univeristy.
- Thevanes, N., & Jathurika, M. (2021). Employee Happiness and its Relationship with Job. *Asian Journal of Social Science and Management Technology*, 3(1).
- Yanhua Diao, (2021). "The Impact of Position Competence on Work Happiness about Service Personnel Based on Psychological and Organizational Factors," *International Journal of Business and Management*, Canadian Center of Science and Education, vol. 15(9), pages 139-139, July.
- Khaled, a. B. (2019). Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee. *International Business Research*, 12(2).
- Matthias, B., & Bruno, S. F. (2019). Being independent raises happiness at work . *SWEDISH ECONOMIC POLICY REVIEW*, 95- 134 . Cynthia, D. F. (2018). Happiness at Workijmr_270 384.412. *International Journal of Management Reviews*, 12.
- Oerlemans, W. G. M., & Bakker, A. B. (2018). Motivating job characteristics and happiness at work: A multilevel perspective. *Journal of Applied Psychology*, 103(11), 1230–1241.
- Suriyankietkaew], S. & Kim, J. (2017). “Doing business with compassion”: Integrating GNH into B. Grimm Group in Thailand. Proceedings of the 7th International Conference on Gross National Happiness on a theme: “GNH of Business”; 7- 9 November 2017, Thimphu, Bhutan.
- Roscoe, John T. (1969). *Fundamental Research Statistics for the Behavioral Sciences*. New York: Holt Rinehart and Winston, Inc.