

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในสถานที่ทำงานของบุคลากรในภาครัฐ

Factors Affecting the Happiness at Workplace in Thai Public Organizations

ปรางทิพย์ มังธานี และ รวิภา ธรรมโชติ

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Prangthip Mangthane and Ravipa Thummachote
Ramkhamhaeng University, Thailand
Corresponding Author, E-mail: mprangthip@gmail.com

บทคัดย่อ

ความสุขในสถานที่ทำงานเปรียบเสมือนแรงขับเคลื่อนและแรงผลักดันให้บุคลากรของภาครัฐมีพลังในการแสดงความสามารถและศักยภาพของตน มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และสรรสร้างผลการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ พร้อมทั้งจะร่วมกันสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้เกิดความสุขในสถานที่ทำงาน เพื่อลดความตึงเครียดและความขัดแย้งภายในองค์กร ดังนั้นองค์กรที่มีความสุขจึงมักจะมีขีดสมรรถนะสูง อันนำไปสู่ผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กร

การวิจัยครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา 1) เปรียบเทียบระดับความสุขในสถานที่ทำงานของบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐ ที่มีผลการประเมินตามมาตรฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการต่างกัน 2) วิเคราะห์หาอิทธิพลของปัจจัยซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในภาครัฐ ตัวอย่างในการวิจัยคือ ข้าราชการประจำที่ปฏิบัติงานอยู่ในสังกัด กระทรวงการคลัง กระทรวงยุติธรรม กระทรวงการต่างประเทศ และกระทรวงอุตสาหกรรม รวมจำนวนทั้งสิ้น 412 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างหลายชั้นตอนแบบชั้นภูมิและการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเป็นลักษณะคำถามปลายปิด วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (anova) การวิเคราะห์ความถดถอย (regression analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับความสุขของบุคลากรในภาครัฐที่มีผลการประเมินตามมาตรฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการต่างกัน พบว่า มีความสุขที่แตกต่างกัน กล่าวคือ กระทรวงอุตสาหกรรมจะมีความสุขในสถานที่ทำงานแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จากกระทรวงการคลัง กระทรวงการต่างประเทศ และกระทรวงยุติธรรม เมื่อวัดตามค่าเฉลี่ยของความสุขในสถานที่ทำงานจะพบว่ากระทรวงการคลังมีระดับ

* วันที่รับบทความ : 17 มิถุนายน 2566; วันแก้ไขบทความ 19 มิถุนายน 2566; วันตอบรับบทความ : 20 มิถุนายน 2566

Received: June 17, 2023; Revised: June 19, 2023; Accepted: June 20, 2023

ความสุขในสถานที่ทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ กระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงยุติธรรม และกระทรวงอุตสาหกรรม ตามลำดับ

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในสถานที่ทำงานของบุคลากรในภาครัฐ ได้แก่ บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และการเป็นที่ยอมรับ ซึ่งทั้งสามปัจจัยมีอิทธิพลทางบวกต่อความสุขในสถานที่ทำงานของบุคลากรในภาครัฐ

คำสำคัญ: ความสุขในสถานที่ทำงาน; บรรยากาศองค์การ; คุณภาพชีวิตในการทำงาน

Abstracts

Happiness at the workplace is likened to the driving force and stimulus for personnel in Thai public organizations to demonstrate their skills and competencies, have enthusiasm for performing assigned tasks and creating performance at full capacity, readiness to jointly creating a conducive work environment to happiness at the workplace to reduce tensions and conflicts within the organizations. Therefore, happy organizations tend to have high performance, which leads to the results of operational efficiency and effectiveness for the organizations.

The objectives of this research were 1) to compare the levels of happiness at the workplace in Thai public organizations with different assessment results according to the efficiency improvement standards in the performance of official duties; 2) to analyze the influence of factors in the levels of happiness at workplace in Thai public organizations. The sample in the research included a total of 412 civil servants working under the Ministry of Finance, Ministry of Justice, Ministry of Foreign Affairs, and Ministry of Industry. The methods of stratified multi-stage sampling and simple random sampling were used. The tool of this research was the closed-ended questionnaire. Data were analyzed by analysis of variance (ANOVA), and regression analysis.

The research findings were as follows.

1. The levels of happiness of personnel in Thai public organizations with different assessment results according to the efficiency improvement standards in performing official duties showed that the happiness was different. The Ministry of Industry was happy at the workplace with a statistically significant difference at the level 0.01 from the Ministry of Finance, Ministry of Foreign Affairs, and Ministry of Justice. When measuring the average happiness at the workplace, it was found that the Ministry of Finance had the highest level of happiness at the workplace, followed by the Ministry of Foreign Affairs, Ministry of Justice, and Ministry of Industry, respectively.

2. The factors influencing happiness at the workplace in Thai public organizations included organizational atmosphere, quality of work life, and recognition. All three factors had a positive influence on the happiness at the workplace in Thai public organizations.

Keywords: Happiness at workplace; organizational climate; quality of work life

บทนำ

องค์การภาครัฐต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านเทคโนโลยีและแนวปฏิบัติขององค์การใหม่ ๆ ตลอดจนความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับในปัจจุบันความเป็นสากลเพิ่มขึ้นอย่างมาก จึงจำเป็นต้องปรับตัวให้เข้ากับสภาวะการณ์เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในการตอบสนองต่อความคาดหวังของประชาชน โดยเฉพาะการเป็นที่พึงให้กับประชาชนในสภาวะการณ์ที่ยากลำบาก อันเกิดจากภาวะวิกฤตต่าง ๆ อย่างที่ผ่านมา บทบาทของบุคลากรภาครัฐจึงมีความสำคัญต่อการดำเนินงานอย่างยิ่ง นำมาซึ่งการแบกรับภาวะกดดัน เกิดความกังวลและความเครียดในระหว่างปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน การศึกษาของ European Agency for Safety and Health at Work (2009 : 7) ที่พบว่า โดยปกติบุคลากรมีความเครียดหรือความรู้สึกไม่มีความสุขจากการทำงานในระหว่างวันมากถึง 60% ซึ่งมีความสัมพันธ์กับการลดลงของประสิทธิภาพการทำงานและผลผลิตในที่ทำงาน นอกจากนี้ นักวิจัยยังพบว่าความสุขของบุคลากรมีผลต่อประสิทธิภาพส่วนบุคคล และการไม่มีความสุขในสถานที่ทำงาน อาจลดประสิทธิภาพการทำงานขององค์การ และเพิ่มอัตราการขาดงานในระดับที่สูงขึ้นอย่างชัดเจน (Luthans and Avolio, 2009 : 291–307) ดังนั้นเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น จึงต้องหาแนวทางในการสร้างความสุขในสถานที่ทำงานของบุคลากรในภาครัฐ ด้วยแนวทางต่าง ๆ อาทิเช่น การสร้างความพึงพอใจในงาน (Fisher, 2010 : 384-412) การสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การ ที่จะสามารถกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นและเพิ่มทักษะ ทักษะที่ดี และมีความรับผิดชอบต่อองค์การ (Januwarsono, 2015 : 9-17) โดยการค้นหาปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลให้เกิดความสุขในที่ทำงาน ซึ่งในการศึกษาของ Manion (2003 : 652-655) พบว่า การได้รับการยอมรับ ความเชื่อถือ ไว้วางใจ การติดต่อสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่ดีจะส่งผลทำให้มีความสุขในที่ทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2560 : 6) ที่พบว่า ลักษณะของงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในหน่วยงานหรือองค์การ ผลประโยชน์และสิ่งตอบแทน และภาวะสมดุลแห่งตน เป็นองค์ประกอบที่ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงาน และยิ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Fisher (2009 : 403-404) ที่พบว่า การสร้างความคิดเชิงบวก ความพึงพอใจมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ต่อการเสริมสร้างความสุขในงานและในที่ทำงาน

ทั้งนี้ องค์การภาครัฐของไทยส่งเสริมให้เกิดการสร้างความสุขในสถานที่ทำงานมากขึ้น เห็นได้ชัดจากการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนให้บุคลากรรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมในการทำงาน มีการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน ที่สามารถทำให้บุคลากรรู้สึกมีความสุขมากขึ้น ด้วยเหตุนี้จึงจำเป็นต้องหามาตรการที่ถูกต้องมากขึ้นเพื่อสร้างความสุขในสถานที่ทำงาน การพิจารณาค้นหาถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นตัวสร้างความสุขให้เกิดในสถานที่ทำงานมีความสำคัญ หากทราบปัจจัยแน่ชัดที่ส่งผลต่อความสุขในสถานที่ทำงาน จะ

ทำให้องค์การนำไปต่อยอดการส่งเสริมและพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อทั้งบุคลากรและองค์การในการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การต่อไป (Januwarsono, 2015 : 9-17)

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เปรียบเทียบระดับความสุขในสถานที่ทำงานของบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐ ที่มีผลการประเมินตามมาตรฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการต่างกัน
- 2) วิเคราะห์หาอิทธิพลของปัจจัยซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในภาครัฐ

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) โดยใช้ข้อมูลปฐมภูมิ (primary data) จากการสำรวจตัวอย่างในลักษณะการศึกษาแบบตัดขวาง (cross-sectional study) โดยอาศัยแบบสอบถาม (questionnaire) ซึ่งแบบสอบถามเป็นลักษณะคำถามปลายปิด ประกอบด้วยมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของ Likert (Rating Scale) เป็นเครื่องมือสำหรับการวิจัย เพื่อรวบรวมข้อมูลสำหรับการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการในฝ่ายพลเรือน โดยแยกออกเป็น 4 กลุ่มตามผลการประเมินตามมาตรฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ พ.ศ.2562 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2562) คือ 1) ระดับคุณภาพ 2) ระดับมาตรฐานขั้นสูง 3) ระดับมาตรฐานขั้นต้น และ 4) ระดับต้องปรับปรุง

ผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างหลายขั้นตอนแบบชั้นภูมิ ขั้นตอนแรกเลือกกลุ่มกระทรวงที่มีผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 มีจำนวน 4 กลุ่มการประเมิน ได้แก่ 1) การประเมินระดับคุณภาพ ได้แก่ กระทรวงการคลัง 2) การประเมินระดับมาตรฐานขั้นสูง ได้แก่ กระทรวงยุติธรรม 3) การประเมินระดับมาตรฐานขั้นต้น ได้แก่ กระทรวงการต่างประเทศ และ 4) การประเมินระดับต้องปรับปรุง ได้แก่ กระทรวงอุตสาหกรรม ขั้นตอนที่สองสุ่มเลือกบุคลากรสังกัด 4 กระทรวง โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (simple random sampling) และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่สามารถเป็นตัวแทนที่ดี โดยประยุกต์ใช้สูตรคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973, p. 1088) ได้ตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 412 คน โดยแบ่งเป็น สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง จำนวน 34 คน สำนักงานเศรษฐกิจการคลังจำนวน 45 คน สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม จำนวน 66 คน สำนักงานกิจการยุติธรรมจำนวน 12 คน สำนักงานปลัดกระทรวงการต่างประเทศจำนวน 149 คน กรมองค์การระหว่างประเทศจำนวน

6 คน สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรมจำนวน 19 คน และกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมจำนวน 81 คน และทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการแจกแบบสอบถามตามจำนวนข้างต้นให้ครบถ้วน

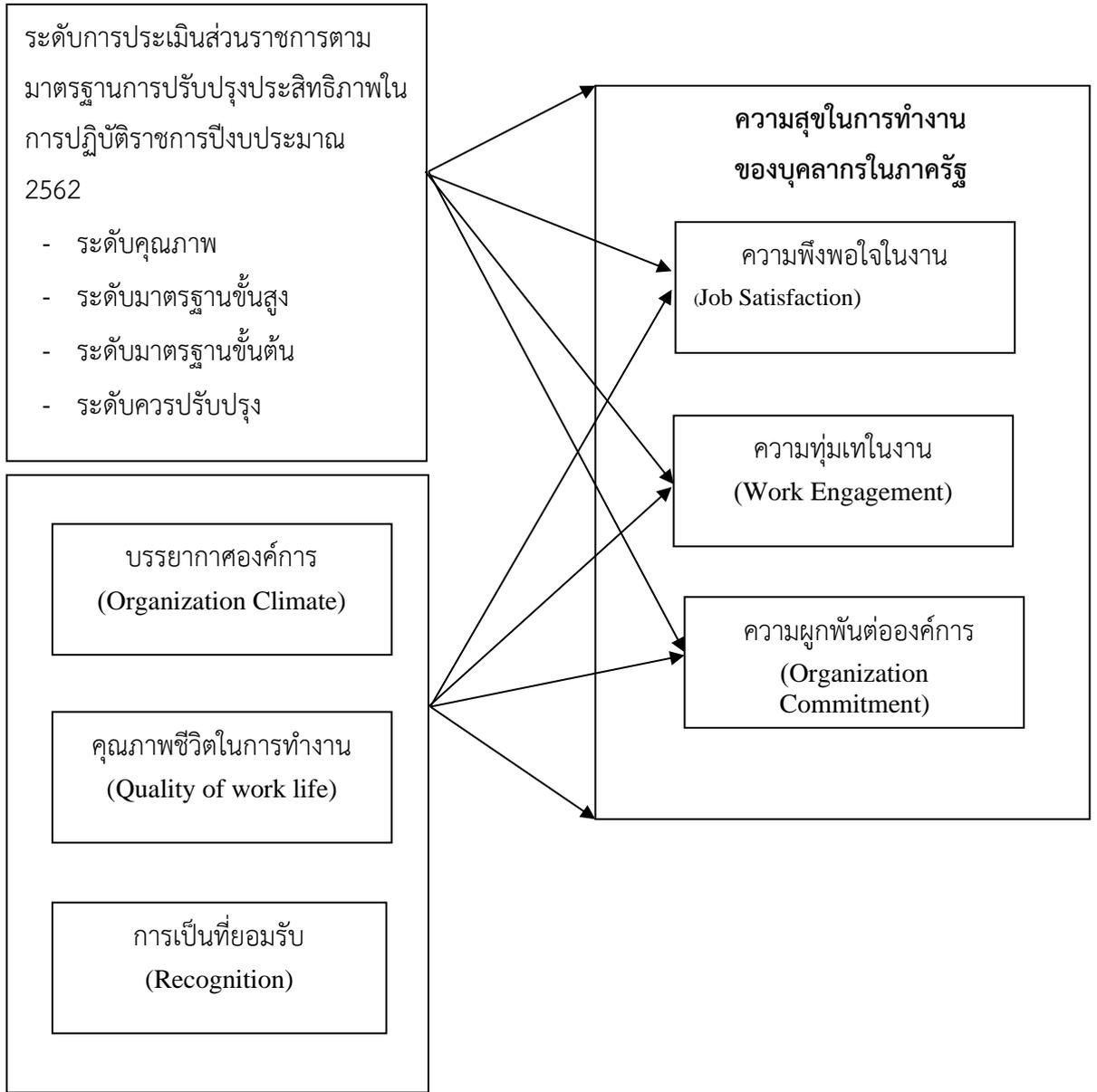
2. เครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยพัฒนาแบบสอบถามขึ้น และใช้การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยโดยตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากการให้คะแนนโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ผลจากการหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (IOC) พบว่า แบบสอบถามมีค่าสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา จากการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน โดยมีค่า IOC อยู่ที่ 0.95 มีค่าความเที่ยงตรงใช้ได้ รวมทั้งนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) จำนวน 30 คน จากนั้นทำการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้ค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ของมาตรวัดตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.756- 0.858 ซึ่งอยู่ในระดับที่ยอมรับได้สำหรับการวิจัย เป็นเครื่องมือสำหรับการวิจัย

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอน คือ 1) การวิเคราะห์ผลสถิติเชิงพรรณนาของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง 2) การวิเคราะห์ผลสถิติเชิงพรรณนาของระดับค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละของแต่ละตัวแปร 3) ใช้สถิติเชิงอนุมานเพื่อตรวจสอบเปรียบเทียบค่าทางสถิติที่สำคัญของตัวแปรต่าง ๆ ในการวิจัย การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis)

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ลักษณะเบื้องต้นของข้อมูล

ตัวแปรบรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน การเป็นที่ยอมรับ ความพึงพอใจในงาน ความทุ่มเทในงาน และความผูกพันต่อองค์การ นำมาวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น โดยแสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ดังข้อมูลในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ลักษณะเบื้องต้นของข้อมูล

ตัวแปร	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. บรรยากาศองค์การ	3.91	0.70	บรรยากาศองค์การเอื้ออำนวยมาก
2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.82	0.70	มีคุณภาพชีวิตในการทำงานมาก
3. การเป็นที่ยอมรับ	3.78	0.69	เป็นที่ยอมรับมาก
4. ความพึงพอใจในงาน	3.72	0.68	พึงพอใจในงานมาก
5. ความทุ่มเทในงาน	3.84	0.73	ทุ่มเทในงานมาก
6. ความผูกพันต่อองค์การ	3.83	0.75	ผูกพันต่อองค์การมาก

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ตามสมมติฐานงานวิจัย

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ความสุขในสถานที่ทำงานของบุคลากรในภาครัฐจะแตกต่างกัน จำแนกตามระดับผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความสุขในสถานที่ทำงานของบุคลากรในภาครัฐ จำแนกตามระดับผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

ระดับผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	n	S.D.	F	p-value
ระดับคุณภาพ	9	.82	47	
ระดับมาตรฐานขั้นสูง	8	.80	39	
ระดับมาตรฐานขั้นต้น	55	.82	41	
ระดับควรปรับปรุง	00	.61	40	
รวม	12	.76	41	9.109
				0.000**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการแตกต่างกัน มีความสุขในสถานที่ทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 3 ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความสุขในสถานที่ทำงานของบุคลากรในภาครัฐ จำแนกตามระดับผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

ระดับผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	\bar{X}	S.D	ระดับผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ			
			ระดับคุณภาพ	ระดับมาตรฐานขั้นสูง	ระดับมาตรฐานขั้นต้น	ระดับควรปรับปรุง
ระดับคุณภาพ	.82	47	-	.04	.01	0.23*
ระดับมาตรฐานขั้นสูง	.80	39			0.02	0.19*
ระดับมาตรฐานขั้นต้น	.82	41			-	0.21*
ระดับควรปรับปรุง	.61	40				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 3 พบว่า ข้าราชการในฝ่ายพลเรือนที่มีระดับผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการระดับคุณภาพ มีความสุขในสถานที่ทำงานของบุคลากรในภาครัฐมากกว่า ข้าราชการในฝ่ายพลเรือนที่มีระดับผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ระดับควรปรับปรุง อยู่ที่ 0.23

ขณะที่ข้าราชการในฝ่ายพลเรือนที่มีระดับผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการระดับมาตรฐานขั้นสูง มีความสุขในสถานที่ทำงานของบุคลากรในภาครัฐมากกว่า ข้าราชการในฝ่ายพลเรือนที่มีระดับผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ระดับควรปรับปรุง อยู่ที่ 0.19 และข้าราชการในฝ่ายพลเรือนที่มีระดับผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการระดับมาตรฐานขั้นต้น มีความสุขในสถานที่ทำงานของบุคลากรในภาครัฐ มากกว่า ข้าราชการในฝ่ายพลเรือนที่มีระดับผลการประเมิน

ส่วนราชการตามมาตรฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ระดับควรปรับปรุง อยู่ที่ 0.21 นอกนั้นไม่มีความแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ความพึงพอใจในงานจะแตกต่างกัน จำแนกตามระดับผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงาน จำแนกตามระดับผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

ระดับผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	n	\bar{X}	S.D.	F	p-value
ระดับคุณภาพ	9	3.77	0.42		
ระดับมาตรฐาน ขั้นสูง	8	3.77	0.37		
ระดับมาตรฐาน ขั้นต้น	55	3.79	0.40		
ระดับควร ปรับปรุง	00	3.54	0.41		
รวม	12	3.72	0.41	9.329	0.000**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4 พบว่า ระดับผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 5 ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความพึงพอใจในงาน จำแนกตามระดับผลการประเมิน ส่วนราชการตามมาตรฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

ระดับผลการประเมินส่วนราชการตาม มาตรฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพใน การปฏิบัติราชการ	\bar{X}	S.D.	ระดับผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรฐานการปรับปรุง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ			
			ระดับ คุณภาพ	ระดับ มาตรฐาน ขั้นสูง	ระดับ มาตรฐาน ขั้นต้น	ระดับ ควรปรับปรุง
ระดับคุณภาพ	.77	0.42	0.01	-	0.02	.23*
ระดับมาตรฐานขั้นสูง	.77	0.37		-	0.01	.24*
ระดับมาตรฐานขั้นต้น	.79	0.40				.25*
ระดับควรปรับปรุง	.54	0.41				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 5 พบว่า ข้าราชการในฝ่ายพลเรือนที่มีระดับผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ระดับคุณภาพ มีความพึงพอใจในงานมากกว่าข้าราชการในฝ่ายพลเรือนที่มีระดับผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ระดับควรปรับปรุง อยู่ที่ 0.23

ข้าราชการในฝ่ายพลเรือนที่มีระดับผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ระดับมาตรฐานขั้นต้นมีความพึงพอใจในงาน มากกว่า ข้าราชการในฝ่ายพลเรือนที่มีระดับผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ระดับควรปรับปรุง อยู่ที่ 0.24

ข้าราชการในฝ่ายพลเรือนที่มีระดับผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ระดับมาตรฐานขั้นต้น มีความพึงพอใจในงาน มากกว่า ข้าราชการในฝ่ายพลเรือนที่มีระดับผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ระดับควรปรับปรุง อยู่ที่ 0.25 นอกจากนี้ พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 ความทุ่มเทในงานจะแตกต่างกัน จำแนกตามระดับผลการประเมิน ส่วนราชการตามมาตรฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความทุ่มเทในงาน จำแนกตามระดับผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

ระดับผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	n	\bar{X}	S.D.	F	p-value
ระดับคุณภาพ	9	3.78	41		
ระดับมาตรฐานขั้นสูง	8	3.77	43		
ระดับมาตรฐานขั้นต้น	5	3.76	39		
ระดับควรปรับปรุง	00	3.54	42		
รวม	12	3.71	41	11.469	0.000**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 6 พบว่า ระดับผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการแตกต่างกัน มีความทุ่มเทในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 7 ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความทุ่มเทในงาน จำแนกตามระดับผลการประเมิน ส่วนราชการตามมาตรฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

ระดับผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	\bar{X}	S.D.	ระดับผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ			
			ระดับคุณภาพ	ระดับมาตรฐานขั้นสูง	ระดับมาตรฐานขั้นต้น	ระดับควรปรับปรุง
ระดับคุณภาพ	.78	.41	-	.01	.02	.24*
ระดับมาตรฐานขั้นสูง	.77	.43		-	.01	.23*

ระดับมาตรฐาน ขั้นต้น	.76	.39	-	0.22*
ระดับควรปรับปรุง	.54	.42		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 7 ข้าราชการในฝ่ายพลเรือนที่มีระดับผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการระดับคุณภาพ มีความทุ่มเทในงาน มากกว่า ข้าราชการในฝ่ายพลเรือนที่มีระดับผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ระดับควรปรับปรุง อยู่ที่ 0.24 ขณะที่ข้าราชการในฝ่ายพลเรือนที่มีระดับผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการระดับมาตรฐานขั้นสูง มีความทุ่มเทในงาน มากกว่า ข้าราชการในฝ่ายพลเรือนที่มีระดับผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ระดับควรปรับปรุง อยู่ที่ 0.23 และข้าราชการในฝ่ายพลเรือนที่มีระดับผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการระดับมาตรฐานขั้นต้น มีความทุ่มเทในงาน มากกว่า ข้าราชการในฝ่ายพลเรือนที่มีระดับผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ระดับควรปรับปรุง อยู่ที่ 0.22 นอกนั้นไม่มีความแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4 ความผูกพันต่อองค์การจะแตกต่างกัน จำแนกตามระดับผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามระดับผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

ระดับผลการประเมินส่วน ราชการตามมาตรฐานการ ปรับปรุงประสิทธิภาพใน การปฏิบัติราชการ	n	\bar{X}	S.D.	F	p-value	p
ระดับคุณภาพ	9	3.96	.57			
ระดับมาตรฐานขั้นสูง	8	3.86	.50			
ระดับมาตรฐานขั้นต้น	55	3.90	.42			
ระดับควรปรับปรุง	00	.75	.47			
รวม	12	.85	.49	3.977	0.008*	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 8 พบว่า ระดับผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 9 ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามระดับผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

ระดับผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	\bar{X}	S.D.	ระดับผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ			
			ระดับคุณภาพ	ระดับมาตรฐานขั้นสูง	ระดับมาตรฐานขั้นต้น	ระดับควรปรับปรุง
ระดับคุณภาพ	.96	.57	-	0.90	0.06	0.21*
ระดับมาตรฐานขั้นสูง	.86	.50		-	-0.04	0.11
ระดับมาตรฐานขั้นต้น	.90	.42				0.15*
ระดับควรปรับปรุง	.75	.47				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 9 พบว่า ข้าราชการในฝ่ายพลเรือนที่มีระดับผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการระดับคุณภาพ มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าข้าราชการในฝ่ายพลเรือนที่มีระดับผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ระดับควรปรับปรุงอยู่ที่ 0.21 และข้าราชการในฝ่ายพลเรือนที่มีระดับผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ อยู่ในระดับมาตรฐานขั้นต้น มีความผูกพันต่อองค์การ มากกว่า ข้าราชการในฝ่ายพลเรือนที่มีระดับผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ระดับมาตรฐานควรปรับปรุงอยู่ที่ 0.15 นอกจากนั้น พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 5 บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และการเป็นที่ยอมรับ มีอิทธิพลทางบวกต่อความสุขในสถานที่ทำงานของบุคลากรในภาครัฐ
ตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ เพื่อใช้ทำนายความสุขในสถานที่ทำงานของบุคลากรในภาครัฐ

ปัจจัยทำนาย	ค่าสัมประสิทธิ์		SE	t	p-value
	b	eta			
บรรยากาศองค์การ	0.191	0.018	0.156	4.928	.000**
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	.309	0.035	0.340	8.811	.000**
การเป็นที่ยอมรับ	.440	0.036	0.481	12.385	.000**
ค่าคงที่	.625				

$R = 0.777, R^2 = 0.604, \text{Adjusted } R^2 = 0.601, F = 207.50$

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ โดยใช้ตัวแปรทั้ง 3 ตัว ดังกล่าวร่วมกัน อธิบายความสุขในสถานที่ทำงานของบุคลากรในภาครัฐ พบว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถร่วมกันทำนายความสุขในสถานที่ทำงาน กล่าวคือ บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน การเป็นที่ยอมรับ มีอิทธิพลทางบวกต่อความสุขในสถานที่ทำงานของบุคลากรในภาครัฐ

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 6 บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และการเป็นที่ยอมรับ มีอิทธิพลทางบวกต่อความพึงพอใจในงาน

ตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ เพื่อใช้ทำนายความพึงพอใจในงาน

ปัจจัยทำนาย	ค่าสัมประสิทธิ์		SE	t	p-value
	การถดถอย	Beta			
บรรยากาศองค์การ	.181	0.028	0.419	8.610	0.000*
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	.354	0.034	0.388	10.472	.000**
การเป็นที่ยอมรับ	.461	0.034	0.500	13.429	.000**
ค่าคงที่	.583				

$R = 0.797, R^2 = 0.636, \text{Adjusted } R^2 = 0.633, F = 237.152$

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ โดยใช้ตัวแปรทั้ง 3 ตัว ดังกล่าวร่วมกัน อธิบายความพึงพอใจในงาน พบว่าบรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน การเป็นที่ยอมรับมีอิทธิพลทางบวกต่อความพึงพอใจในงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 7 บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และการเป็นที่ยอมรับ มีอิทธิพลทางบวกต่อความทุ่มเทในงาน

ตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ เพื่อใช้ทำนายความทุ่มเทในงาน

ปัจจัยทำนาย	ค่าสัมประสิทธิ์		SE	t	p-value
	การถดถอย				
	b	eta			
บรรยากาศองค์การ	.122	0.038	0.231	9.777	.000**
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	0.323	0.053	0.295	6.108	.000**
การเป็นที่ยอมรับ	0.432	0.054	0.390	8.055	.000**
ค่าคงที่	0.686				

$R = 0.619, R^2 = 0.383, \text{Adjusted } R^2 = 0.378, F = 84.270$

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ โดยใช้ตัวแปรทั้ง 3 ตัว ดังกล่าวร่วมกัน อธิบายความทุ่มเทในงาน พบว่า บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน การเป็นที่ยอมรับมีอิทธิพลทางบวกต่อความทุ่มเทในงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 8 บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และการเป็นที่ยอมรับมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ

ตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ เพื่อใช้ทำนายความผูกพันต่อองค์การ

ปัจจัยทำนาย	ค่าสัมประสิทธิ์		SE	t	p-value
	Beta				
บรรยากาศองค์การ	.187	0.050	0.170	3.733	.000**
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	.208	0.026	0.295	7.913	.000**
การเป็นที่ยอมรับ	.484	0.051	0.436	9.536	.000**
ค่าคงที่	.539				
$R = 0.671, R^2 = 0.450, \text{Adjusted } R^2 = 0.446, F = 111.39$					

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ โดยใช้ตัวแปรทั้ง 3 ตัว ดังกล่าวร่วมกันอธิบายความผูกพันต่อองค์การ พบว่าบรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน การเป็นที่ยอมรับมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ

จากผลการวิจัยสามารถสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในสถานที่ทำงานของบุคลากรในภาครัฐได้ดังแผนภาพที่ 2

บรรยากาศองค์การ : การรับรู้หรือรู้สึก และเข้าใจลักษณะขององค์การ การบริหาร รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน : ลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล และก่อให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

การเป็นที่ยอมรับ : การรับรู้ที่ตนเองได้รับการยอมรับนับถือ และได้รับความไว้วางใจ จากผู้ร่วมงาน ลูกน้อง และหัวหน้า ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน



ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในสถานที่ทำงาน ของบุคลากรในภาครัฐ



แผนภาพที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในสถานที่ทำงานของบุคลากรในภาครัฐ

อภิปรายผลการวิจัย

ความสุขในสถานที่ทำงานของบุคลากรในภาครัฐที่มีผลการประเมินตามมาตรฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการต่างกัน พบว่ามีความสุขในสถานที่ทำงานแตกต่างกัน กล่าวคือ กระทรวงการคลังซึ่งเป็นองค์กรที่มีผลการประเมินตามมาตรฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการในระดับคุณภาพ มีความสุขในสถานที่ทำงานมากที่สุด สะท้อนให้เห็นได้ว่าการที่องค์กรมีบรรยากาศแห่งความสุข มีการสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน การได้รับค่าจ้าง ผลตอบแทน สวัสดิการ ผลประโยชน์และความก้าวหน้าในการทำงาน ตลอดจนการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และบุคลากรอื่น ๆ ที่มีโอกาสร่วมงาน ส่งผลให้บุคลากรภาครัฐมีความสุขในการทำงาน รวมทั้งการมีผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกับบุคลากร ย่อมส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร ยอมทุ่มเทอุทิศตนและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับผลการประเมินตามมาตรฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการที่อยู่ในระดับคุณภาพ นอกจากนี้ ผลการวิจัยครั้งนี้ที่พบว่าปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และการเป็นที่ยอมรับมีอิทธิพลทางบวกต่อความสุขใน

สถานที่ทำงานนั้น มีความสอดคล้องกับการศึกษาของ Bhaesajsanguan (2010 : 1-15) ที่พบว่า บรรยากาศขององค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความมุ่งมั่นของบุคลากรผ่านความพึงพอใจในงาน และพบว่าบรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ และผลจากการศึกษายังให้ความรู้ที่สำคัญแก่ผู้บริหารแผนกทรัพยากรมนุษย์ที่จะดำเนินการและเสริมสร้างบรรยากาศองค์การ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในงานและความสุขในสถานที่ทำงานอีกด้วย เช่นเดียวกับ Gratto (2001: 13-29) ที่ให้ทัศนะว่า เมื่อบุคลากรรู้สึกดีต่อบรรยากาศขององค์การ จะมีระดับความพึงพอใจในสถานที่ทำงานมากขึ้น จะรู้สึกมีความสุขเมื่อได้อยู่ในที่ทำงาน หากองค์การมีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและบริการไว้ให้บุคลากร จะยิ่งทำให้รู้สึกมีความสุขมากขึ้น เพราะบรรยากาศขององค์การจะเป็นตัวกำหนดความพึงพอใจของบุคลากรในหน่วยงาน ในขณะที่ Butt, Altaf, Chohan & Ashraf (2019: 1905-1915) พบว่า เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด องค์การต้องตระหนักถึงความสำคัญของความสุขในที่ทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อความพึงพอใจของบุคลากร และความพึงพอใจของบุคลากรมีผลในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อความสุขในที่ทำงานเช่นกัน Fisher (2010: 384-412) อธิบายถึงความพึงพอใจในงานว่าเป็นผลลัพธ์เชิงบวกกับความความสุขในสถานที่ทำงาน ซึ่งสามารถแยกจุดเน้นออกเป็นสามจุดด้วยกัน คือ อารมณ์ที่มีความสุขในที่ทำงานที่เป็นความรู้สึกแห่งความสุขสำหรับตัวงาน สำหรับงาน และสำหรับทั้งองค์การ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

1. องค์การภาครัฐและเอกชนสามารถนำผลการวิจัย ในประเด็นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในสถานที่ทำงาน ทั้ง ด้านบรรยากาศองค์การ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน รวมถึงด้านการเป็นที่ยอมรับ ไปพิจารณาปรับใช้ในการกำหนดนโยบาย กำหนดกลยุทธ์ วางแผนขององค์การ ตลอดจนการปรับกฎเกณฑ์ต่าง ๆ อาทิเช่น ค่าจ้าง ผลตอบแทน สวัสดิการ ผลประโยชน์และความก้าวหน้าในการทำงานให้มีความสอดคล้องต่อการสร้างความสุขในสถานที่ทำงาน
2. นำผลการวิจัยนี้ไปกำหนดมาตรการในการปรับปรุง พัฒนาและเสริมสร้างบรรยากาศแห่งความสุขในองค์การ เพื่อให้บุคลากรยอมทุ่มเทอุทิศตนปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลของงานตามบริบทและความเหมาะสมของแต่ละองค์การ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่คาดว่าจะส่งผลต่อความสุขในสถานที่ทำงานให้มีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น อาทิเช่น ด้านการบริหาร ด้านภาวะผู้นำ ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ ที่จะนำศึกษาควรพิจารณาคุณลักษณะขององค์กรร่วมด้วย เพื่อให้สามารถนำปัจจัยที่ได้จากผลการศึกษา มาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรด้วย
2. ควรศึกษาเชิงลึกด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการถอดบทเรียนความสำเร็จกรณีศึกษาขององค์กรที่ได้รับผลประเมิณส่วนราชการตามมาตรฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการในระดับคุณภาพในประเด็นเกี่ยวกับความสุขในสถานที่ทำงานกับการบริหารองค์การสู่ความสำเร็จ เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. (2560). คุณภาพชีวิตกับความสุขในการทำงาน. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร*. 15 (2), 6-14.
- Bhaesajsanguan, S. (2010). The Relationships among organizational climate, Job satisfaction and organizational commitment in the Thai telecommunication industry. *E-Leader Singapore*. 1 (1), 1-15.
- Butt, R. S., Altaf, S., Chohan, I. M., & Ashraf, S. F. (2019). Analyzing the role of quality of work life and happiness at work on employees' job satisfaction with the moderation of job stress, empirical research of Jiangsu University. *International Journal of Scientific and Technology Research*. 8 (10), 1905-1915.
- European Agency for Safety and Health at Work. (2009). *Milczarek, M., Schneider, E., Rial Gonzalez*. EU-OSH in figures: stress at work-facts and figures. Luxembourg: European Communities. Printed in Luxembourg, pp.7
- Fisher, C. D. (2009). Happiness at work. *International journal of management reviews*. 12 (4), 384-404.
- Gratto, F. J. (2001). *The relationship between organizational climate and job satisfaction for directors of physical plants*. Unpublished Ph.D., University of Florida, United States - Florida. UMI Number: 3039765,13-29.
- Januwarsono, S. (2015). Analytical of factors determinants of happiness at work case study on PT. PLN (persero) region Suluttenggo, Sulawesi, Indonesia. *European Journal of Business and Management*. 7 (8), 9-17.
- Luthans, F. and Avolio, B.J. (2009). The point of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*. 30, 291-307.
- Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive workplace. *Journal of Nursing Administration*. 33 (12), 652-655.