ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สกสว.)

Happiness at Thailand Science Research and Innovation (TSRI)

ประภัสสร แก้วแสงแจ่ม[1] และ วัลลภ รัฐฉัตรานนท์[2]

Prapatsorn Kaewsangjam[1] and Wanlop Rathachatranon[2]

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Faculty of Social Sciences, Kasetsart University, Thailand

E-mail: prapatson.ka@ku.th

Received 26-03-2023; **Revised** 31-03-2023; **Accepted** 12-04-2023

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สกสว.) (2) เปรียบเทียบปัจจัยความสุขในการทำงานของบุคลากร สกสว. จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความสุขในการทำงานของบุคลากร สกสว. การวิจัยในครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากร สกสว. จำนวน 152 คน โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ซึ่งวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า (1) ความสุขในการทำงานของบุคลากร สกสว. อยู่ในระดับสูง (2) บุคลากร สกสว. ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา สถานภาพ และรายได้ต่อเดือนที่ต่างกัน มีความสุขในการทำงาน แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ และอายุงาน ที่ต่างกัน มีความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน (3) ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร สกสว. อยู่ในระดับสูง ในทิศทางเดียวกันและมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.563 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

คำสำคัญ: ความสุขในการทำงาน; บุคลากร; สกสว.

Abstract

This study aims to (1) analyze the job satisfaction of Thailand Science Research and Innovation (TSRI) personnel and (2) compare the happiness elements at work based on personal aspects. (3) To investigate the connection between corporate climate and employee health. 152 NSTDA employees comprised the study's sample. A questionnaire was utilized for the research. Utilize easily available computer programs to perform data analysis. Included in the statistics used to examine data are percentage and average statistics. Standard deviation, T–test, one–way ANOVA, and Pearson correlation The statistical significance value used in this analysis is set at 0.05. The study concluded that (1) staff job satisfaction and (2) people with varying degrees of education, position, and monthly income are pleased at work. Variable degrees of job satisfaction are influenced by factors such as personal age and working age. (3) The organization's environment has a bearing on the job satisfaction of its employees. The assumption is supported by the fact that the relative coefficient (R) in the same direction is 0.563

Keywords: Happiness at work; Personnel; TSRI

บทนำ

World Happiness Report 2022 หรือ “รายงานความสุขโลก 2022” ได้ทำการศึกษาสำรวจประเมินระดับความสุขของประชาชนหลายล้านคนใน 146 ประเทศทั่วโลกในช่วงตั้งแต่ 2019 – 2021 บนแนวคิดหลัก 2 ประการ คือ ระดับความสุขหรือการประเมินชีวิตสามารถวัดผลได้ผ่านการสำรวจความคิดเห็นและสามารถระบุปัจจัยกำหนดหลัก ๆ ของความเป็นอยู่ที่ดีได้ ผลจากการจัดอันดับพบว่าไทยอยู่ในอับดับที่ 61 จากทั้งหมด 146 ประเทศทั่วโลก (ศูนย์วิจัยและสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน, 2565) ซึ่งวัดจากปัจจัยรอบด้านที่ส่งผลให้เกิดความสุขของประชากรในประเทศนั้น ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ ข้อมูลทางสถิติประชากร ข้อมูลทางจิตวิทยา การทำวิจัยเชิงสำรวจ รวมไปถึง ดัชนีชี้วัดความเป็นอยู่ที่ดีและมีประสิทธิภาพของประชากรที่ใช้ในการประเมินความก้าวหน้าของประเทศ เช่น ความสัมพันธ์ที่ดี ความไว้วางใจกันในชุมชน การมีค่านิยมที่เอื้อต่อความสุขและศาสนา สุขภาพกายสุขภาพจิต ความสัมพันธ์ในครอบครัว การศึกษา เสรีภาพทางการเมืองความเข้มแข็งของเครือข่ายสังคม และความเท่าเทียมทางเพศและสังคม จะเห็นได้ว่าคะแนนเฉลี่ยความสุขของคนไทยมีและอันดับที่ลดลงเรื่อยมา โดยในช่วงปี 2557 ไทยได้อันดับที่ 34 ก่อนที่จะขยับขึ้นไปที่อันดับ 33 ในปี 2558 และ อันดับ 32 ในปี 2559 หลังจากนั้น ในปี 2560 อันดับของประเทศไทยตกลงมาที่อันดับ 46 และตกลงอย่างมากในปี 2561 ในอันดับที่ 52 และลดลงอีกเล็กน้อยในปี 2562 ด้วยอันดับที่ 54 ซึ่งเท่ากับปี 2563 และ 2564 (กฤตพล สุธีภัทรกุล, 2565)

จากการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วของสภาพเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี การแข่งขันและสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกของชีวิตมนุษย์นี้เอง ทำให้คนทำงานได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงจึงจำเป็นอย่างยิ่งในสังคมปัจจุบัน นอกจากนี้สภาพเศรษฐกิจที่ทดถอย สถานการณ์การเมืองปัญหาความไม่สงบ รวมทั้งสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid 19) ทำให้คนทำงานเกิดความเครียด วิตกกังวล และไม่มีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นเป็นทวีคูณ โดยมนุษย์ทุกคนอยากมีความสุขและแสวงหาหนทางที่จะนำไปสู่ความสุข (Gavin and Mason, 2004) ซึ่งความสุขของคนเรานั้นมีหลายรูปแบบ ความสุขตอนที่เรายังเป็นเด็ก คือ การได้เล่น ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และได้อยู่กับเพื่อน เมื่อเราเติบโตมาแล้วได้ทำงาน สิ่งที่คนทำงานต้องการ นั่นก็คือ “ความสุขในการทำงาน” Happy at work, Workplace Happiness หรือในปัจจุบัน คือ Work–Life Balance การปรับสมดุลชีวิตทำงาน ซึ่งการทำงานอย่างมีความสุขนั้นเป็นสิ่งที่บุคลากรทุกคนในองค์กรต้องการ หากได้ทำงานในที่ทำงานที่มีอิสระ ได้มีเวลาให้กับชีวิต รู้สึกว่ามีความสุข จะรู้สึกสนุกและผูกพัน หากองค์กรใดที่สามารถทำให้บุคคลากรมีความสุขในการทำงานได้มาก โอกาสที่องค์กรนั้นจะประสบผลสำเร็จก็มากขึ้นตามมา แต่ด้วยปัจจัยทั้งภายในและภายนอกที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นทำให้ความสุขของคนทำงานเริ่มลดน้อยถอยลงไป ส่งผลกระทบต่อองค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนต้องมีวิธีการและแนวทางในการแก้ไข ปรับปรุง พัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร และหันมาให้ความสำคัญกับการสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากรในองค์กรของตน เพื่อให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดี สุขภาพจิตดี สามารถปรับตัวให้เข้ากับ ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร เพื่อนร่วมงาน และมีแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีความสุข

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สกสว.) แต่เดิมเคยเป็น “สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.)” เนื่องด้วยรัฐบาลเล็งเห็นความสำคัญในการเร่งพัฒนาขีดความสามารถด้านวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม จึงได้มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างหน่วยงานและจัดตั้งหน่วยงานขึ้นใหม่ตามพระราชบัญญัติสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ พ.ศ. 2562 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริม สนับสนุน และขับเคลื่อนระบบการวิจัยและนวัตกรรมของประเทศด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี สังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ และสหวิทยาการ เพื่อสร้างองค์ความรู้ พัฒนานโยบายสาธารณะ และสนับสนุนการนำผลงานวิจัยและนวัตกรรมไปใช้ในเชิงเศรษฐกิจและสังคม เพื่อให้เกิดการพัฒนาประเทศอย่างสมดุลและยั่งยืน แต่จะต้องไม่ดำเนินการวิจัยเอง ซึ่งมีบทบาทหน้าที่ที่สำคัญในระดับประเทศ ด้วยเหตุนี้เองทำให้บุคลากรใน สกสว. ทุกคนต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ ทั้งการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร ค่านิยม วัฒนธรรม วิสัยทัศน์ ภาระหน้าที่ การโอนย้ายเปลี่ยนสายงาน เรียกได้ว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงใหม่ทั้งหมดเลยก็ว่าได้ อีกทั้งยังมีสถานการณ์การแพร่ระบาด Covid–19 จนทำให้หน่วยงานต้องประกาศมาตรการ Work from Home ซึ่งอาจทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความเครียด ความกดดัน จากภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไป มีภาระงานที่เพิ่มขึ้น ค่าใช่จ่ายที่สูงขึ้น

ขาดความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน และด้วยเหตุนี้เองจึงอาจส่งผลทำให้ความสุขในกาทำงานของบุคลากรใน สกสว. ลดลงและนำมาสู่การลาออกได้

ดังนั้น การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สกสว.) จะก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อองค์กรและบุคลากร เพราะการทำให้บุคลากรมีความสุข ใช้ชีวิตอย่างเหมาะสม มีความมั่นคง และมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จะทำให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเป็นบุคคลที่มีคุณค่า มีความสำคัญต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังเป็นสิ่งที่ช่วยขับเคลื่อนให้องค์กรสามารถพัฒนาก้าวหน้าขึ้นได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สกสว.)

2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สกสว.) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สกสว.)

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สกสว.) จำนวน 152 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 8 เดือน สิงหาคม 2565) ซึ่งจะทำการศึกษาจากจำนวนประชากรทั้งหมด

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

การกำหนดการใช้ตัวแปรสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ เป็นตัวแปรอิสระ (Independent Variables) 2 ตัวแปร คือ ปัจจัยส่วนบุคคล และบรรยากาศองค์การ ซึ่งใช้ทฤษฎีของ Stringer (2002) โดยแบ่งออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านการสนับสนุน และด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันส่วนตัวแปรตาม (Dependent Variables) ใช้ทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของ Diener, Christie and Richard (2003) โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน อารมณ์ด้านบวก และอารมณ์ด้านลบ

วิธีการและอุปกรณ์

1. การศึกษาค้นคว้า จากเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ เช่น หนังสือ สารนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ งานวิจัย บทความทางวิชาการ วารสาร เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดขอบเขตการศึกษาและประกอบการสร้างแบบสอบถาม

2. การศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Study) โดยการใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการศึกษา ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายปิด (closed–ended questions)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน อายุงาน เป็นแบบตรวจรายการ (Check list) ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สกสว.) ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สกสว.) โดย ส่วนที่ 2 และ 3 ใช้ลักษณะคำถามเป็นมาตรา ประมาณค่าของ ลิเคิร์ท (Likert Scale) มีเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด

การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นเพื่อการศึกษาในครั้งนี้ ไปทดสอบหาความตรง (Validity) โดยได้นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ แก้ไขปรับปรุงเพื่อความเหมาะสม แก้ไขภาษาและคำถามให้มีความชัดเจนเข้าใจได้ง่ายสำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม อีกทั้งเพื่อให้ข้อคำถามแต่ละข้อตรงตามจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของการศึกษาครั้งนี้ แล้วนำไปหาความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบ (Try–Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มที่จะศึกษาโดยทดสอบเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด เพื่อหาความเชื่อมั่นเป็นรายข้อ (Item analysis) โดยวิธีการหาค่าความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency Method) ผลการทดสอบพบว่าแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.918 และแบบสอบถามความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สกสว.) มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.859

ขั้นตอนในการวิจัย

1. การสำรวจเอกสาร จากการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่จะศึกษาค้นคว้า จากหนังสือ ตำรา เอกสาร ผลงานวิจัย ซึ่งสามารถค้นคว้าได้จากแหล่งต่าง ๆ โดยเฉพาะห้องสมุด เพื่อนำมาสร้างแบบสอบถามก่อนที่จะทำการสำรวจภาคสนามต่อไป

2. การสำรวจภาคสนาม นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้ว แจกให้บุคลากรใน สกสว.

3. แบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วนำไปประมวลผลและวิเคราะห์ผลทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วนของข้อมูล แล้วนำไปประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (Statistical Software) เพื่อให้ผลการวิจัยมีความถูกต้องแม่นยำมากขึ้น และใช่เครื่องมือทางสถิติในการช่วยวิเคราะห์เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐาน จัดทำตารางวิเคราะห์ทางสถิติ เพื่อเสนอเป็นผลการวิจัยตามลำดับ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และทดสอบสมมติฐานครั้งนี้ ประกอบด้วย (1) ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ใช้อธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา (2) ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้อธิบายระดับความคิดเห็นต่อบรรยายกาศองค์การ และความสุขในการทำงานของบุคลากร สกสว. (3) ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ใช้การทดสอบค่าที (t-test) (4) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ใช้ในการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความสุขในการทำงานของบุคลากร สกสว. ซึ่งจำแนกตัวแปรอิสระออกเป็น 3 กลุ่ม ขึ้นไป เมื่อพบความแตกต่าง จึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยวิธีของ LSD (5) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้อธิบายความสัมพันธ์ระหว่าง บรรยากาศในองค์การและความสุขในการทำงานของบุคลากร สกสว. ซึ่งกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตามหลักเกณฑ์ของ Cohen (1988) ที่กำหนดไว้ดังนี้ค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง 0.10 ถึง 0.29 มีความสัมพันธ์น้อย ระหว่าง 0.30 ถึง 0.49 มีความสัมพันธ์ปานกลาง และระหว่าง 0.50 ถึง 1.00 มีความสัมพันธ์สูง โดยมีค่านัยยะสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย

ข้อมูลส่วนใหญ่ของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรของ สกสว. ทั้งหมดจำนวน 152 คน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนมากประกอบด้วย บุคลากรที่มีช่วงอายุ 25–35 ปี คิดเป็นร้อยละ 61.8 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 62.5 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 69.7 มีรายได้ต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 36.8 และมีอายุงาน 5–10 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.1

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากร สกสว. ต่อปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ

จากผลการวิเคราะห์ พบว่า บุคลากร สกสว. มีภาพรวมของระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยรวม 3.76 โดยเมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การ ทั้ง 6 ด้านตามลำดับได้ดังนี้ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียว มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ 4.13 ด้านการสนับสนุน มีค่าเฉลี่ย 3.92 ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 3.73 ด้านการโครงสร้างองค์การ มีค่าเฉลี่ย 3.67 ด้านการได้รับการยอมรับ มีค่าเฉลี่ย 3.59 และด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.53

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากร สกสว. ต่อความสุขในการทำงาน

จากผลการวิเคราะห์ พบว่า บุคลากร สกสว. มีภาพรวมของความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยรวม 3.73 โดยเมื่อพิจารณาระดับความสุขในการทำงาน ทั้ง 4 ด้าน ตามลำดับได้ดังนี้ ด้านความพึงพอใจในงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ 3.89 ด้านความพึงพอใจในชีวิต มีค่าเฉลี่ย 3.77 ด้านอารมณ์ด้านบวก มีค่าเฉลี่ย 3.66 และด้านอารมณ์ด้านลบ มีค่าเฉลี่ย 3.61

เมื่อทดสอบสมมติฐานที่ผู้วิจัยได้ตั้งไว้ 6 สมมติฐาน โดยทดสอบความสัมพันธ์และเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน อายุงาน และบรรยากาศองค์การ ส่วนตัวแปรตาม ได้แก่ ความสุขในการทำงาน สามารถสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตัวแปรอิสระ	**Sig.**	**เป็นไปตามสมมติฐาน**	**ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน**
1. อายุ	0.477	–	✓
2. ระดับการศึกษา	0.001*	✓	–
3. สถานภาพ	0.016*	✓	–
4. รายได้ต่อเดือน	0.001*	✓	–
5. อายุงาน	0.597	–	✓
6. บรรยากาศองค์การ	0.001*	✓	–

โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการทดสอบไว้ที่ระดับ 0.05

จากตารางทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ 6 สมมติฐาน ผลปรากฏว่า

สมมติฐานที่ 1 บุคลากร ที่มีอายุต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 2 บุคลากร ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 บุคลากร ที่มีสถานภาพต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 4 บุคลากร ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 5 บุคลากร ที่มีอายุงานต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 6 บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยความสัมพันธ์ดังกล่าวอยู่ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สกสว.) สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สกสว.) พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากร สกสว. ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยรวม 3.73 โดยเมื่อพิจารณาระดับความสุขในการทำงาน ทั้ง 4 ด้าน ตามลำดับได้ดังนี้ ด้านความพึงพอใจในงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ 3.89 ด้านความพึงพอใจในชีวิต มีค่าเฉลี่ย 3.77 ด้านอารมณ์ด้านบวก มีค่าเฉลี่ย 3.66 และด้านอารมณ์ด้านลบ มีค่าเฉลี่ย 3.61 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายและปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน รู้สึกว่างานที่ตนทำนั้นเป็นงานที่มีประโยชน์ต่อสังคมและส่วนรวมทำให้ตนเองมีคุณค่าและเกิดความภูมิใจในตนเอง ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรเกิดอารมณ์ความรู้สึกในด้านบวกมากกว่าด้านลบนั้นเอง โดยผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัชฎาภรณ์ ฝูงชมเชย (2559) ศึกษาเรื่อง บรรยากาศในองค์การที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี และงานวิจัยของ ณัฏยา ผลบุญ (2559) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของบรรยากาศองค์การและการปรับตัวในการทำงานที่มีต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สกสว.) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2.1 บุคลากร สกสว. ที่มีอายุต่างกัน มีความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่าอายุที่ต่างกันของบุคลากร สกสว. ไม่มีอิทธิพลกับความสุขในการทำงาน อาจเป็นเพราะบุคลากร สกสว. ไม่ว่าจะอยู่ในช่วงอายุใดก็สามารถทำงานที่ตนเองได้รับมอบหมายและเป็นงานที่ตนเองรู้สึกพึงพอใจได้อย่างมีความสุขภายใต้บรรยากาศองค์การที่ดีได้ โดยผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรัสวดี อ่อนอำไพ (2558) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้าเขื่อนภูมิพล จังหวัดตาก และ ณัฐชยา ศรีจันทร์ ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท เอพี ออโต้ มาสเตอร์ จำกัด

2.2 บุคลากร สกสว. ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความสุขในการทำงาน แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่าอายุที่ต่างกันของบุคลากร สกสว. มีอิทธิพลกับความสุขในการทำงาน โดยพบว่าบุคลากร สกสว. ที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีความสุขในการทำงานสูงกว่าระดับปริญญาโทและเอก อาจเนื่องมาจากบุคลากรที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีนั้นมีภาระงานและหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายน้อยกว่าเมื่อเทียบกับบุคลากรที่มีการศึกษาในระดับปริญญาโทและปริญญาเอกที่มีตำแหน่งหน้าที่ ภาระงาน และแรงกดดันในการทำงานที่ค่อนข้างสูง โดยผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณภัทร พรศิลปะกุล (2557) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

ของบุคลากรในสำนักงานใหญ่ และทรรศวรรณ ขาวพราย (2560) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดนครสวรรค์

2.3 บุคลากร สกสว. ที่มีสถานภาพต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่าสถานภาพที่ต่างกันของบุคลากร สกสว. มีอิทธิพลกับความสุขในการทำงาน โดยพบว่าบุคลากร สกสว. ที่มีสถานภาพโสดจะมีความสุขในการทำงานสูงกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพสมรส อาจเนื่องมาจากบุคลากรที่มีสถานภาพสมรสนั้นมีความรับผิดชอบในเรื่องของการดูแลบุตรและคู่สมรส ทำให้ไม่ค่อยมีเวลาผ่อนคลายและดูแลตนเองอย่างเต็มที่ และในบางครั้งที่ต้องมีการทำงานล่วงเวลา ก็จะเป็นอุปสรรคอย่างมากในการดูและครอบครัวของตนเอง จึงอาจส่งผลให้เกิดความเครียดในการทำงานได้ โดยผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของชัชชัย กสิวาณิชยกุล (2557) ศึกษาเรื่อง เสริมสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา : กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ และ วัชระ ณรงค์ฤทธิเดช (2560) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง

2.4 บุคลากร สกสว. ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความสุขในการทำงาน แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่ารายได้ต่อเดือนที่ต่างกันของบุคลากร สกสว. มีอิทธิพลกับความสุขในการทำงาน โดยพบว่าบุคลากร สกสว. ที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 20,000 บาท และ 20,001–30,000 บาท มีความสุขในการทำงานสูงกว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001–40,000 บาท และ 40,001 บาทขึ้นไป อาจเนื่องมาจากบุคลากรที่มีรายได้สูงขึ้นนั้นมาพร้อมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและภาระงานที่เพิ่มมากขึ้นด้วยเช่นกัน อีกทั้งยังต้องทำงานภายใต้แรงกดดันและความคาดหวังจากทั้งหัวหน้าหน่วยงานและเพื่อร่วมงานด้วย และบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001–40,000 บาท และ 40,001 บาทขึ้นไปนั้นมักจะอยู่ในช่วงอายุที่มีภาระค่าใช่จ่ายที่สูงขึ้นด้วย ไม่ว่าจะเป็นค่าที่อยู่อาศัย ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล และอื่น ๆ จึงส่งผลให้มีความสุขในการทำงานน้อยกว่าบุคลาการมีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 20,000 บาท และ 20,001–30,000 บาท ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบน้อย และค่าใช้จ่ายต่อเดือนก็ไม่สูงมากนัก โดยผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัชชัย กสิวาณิชยกุล (2557) ศึกษาเรื่อง เสริมสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา: กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ และ ณภัทร พรศิลปะกุล (2557) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานใหญ่

2.5 บุคลากร สกสว. ที่มีอายุงานต่างกัน มีความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่าอายุงานที่ต่างกันของบุคลากร สกสว. ไม่มีอิทธิพลกับความสุขในการทำงาน อาจเป็นเพราะบุคลากร สกสว. ไม่ว่าจะเป็นบุคลากรที่เพิ่งเริ่มทำงานใหม่ หรือจะเป็นบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานมานานแล้ว ทุกคนต่างก็ต้องมีการเรียนรู้วิธีการและทักษะการทำงานใหม่ ๆ รวมไปถึงข้อมูลข่าวสารที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา อีกทั้งหน่วยงานเองก็เปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและแสดงศักยภาพของบุคลากรทุกคนได้อย่างอิสระ จึงทำให้ไม่มีอิทธิพลกับความสุขในการ

ทำงาน โดยผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรัสวดี อ่อนอำไพ (2558) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้าเขื่อนภูมิพล จังหวัดตาก และ ชัชฎาภรณ์ ฝูงชมเชย (2559) ศึกษาเรื่อง บรรยากาศในองค์การที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในจังหวัดปทุมธานี

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สกสว.) พบว่าบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร สกสว. โดยอยู่ในระดับที่มีความสัมพันธ์กันสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.563 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่าบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร สกสว. อาจเป็นเพราะบุคลากรส่วนใหญ่มีความเห็นว่าบรรยากาศในองค์การ ทั้ง 6 ด้านที่ประกอบไปด้วย ด้านโครงสร้าง ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการสนับสนุน และด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ต่างเป็นปัจจัยที่สำคัญขององค์การที่เมื่อผู้บริหารสามารถบริหารจัดการบรรยากาศขององค์การได้อย่างเหมาะสมแล้ว ส่งผลให้สามารถจูงใจบุคลากรให้เกิดความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในตนเอง และเกิดอารมณ์ด้านบวกมากกว่าอารมณ์ด้านลบ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ ทำให้ผลการศึกษาบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร สกสว. ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัชฎาภรณ์ ฝูงชมเชย (2559) ศึกษาเรื่อง บรรยากาศในองค์การที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในจังหวัดปทุมธานี และงานวิจัยของ ณัฏยา ผลบุญ (2559) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของบรรยากาศองค์การและการปรับตัวในการทำงานที่มีต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ปัจจัยบรรยากาศองค์การ สกสว. ควรมีระบบการพิจารณาความดี ความชอบที่มีความชัดเจน มีความยุติธรรมและเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในองค์กร เพื่อเป็นบรรทัดฐานและสร้างขวัญกำลังใจในปฏิบัติงาน รวมทั้งจูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ความสุขในการทำงานของบุคลากร สกสว. ควรมีการจัดการอบรมด้านการพัฒนาสภาพจิตใจให้กับบุคลากรอยู่เสมอ เพื่อช่วยส่งเสริม ฟื้นฟูจิตใจ และสร้างภูมิคุ้มกันให้กับบุคลากรสามารถรับมือกับปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น รวมถึงสภาพสังคมที่ต้องเผชิญในทุกวันได้

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาในปัจจัยลักษณะงาน และด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานเพิ่มเติม เพื่อให้ทราบว่าส่งผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกันหรือไม่ จะทำให้ผลการศึกษามีความชัดเจนและครอบคลุมรอบด้านมากยิ่งขึ้น

2. ควรทำการศึกษาภาวะที่ทำให้เกิดความเครียดในการทำงานของบุคลากร สกสว. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงาน อีกทั้งหน่วยงานยังสามารถนำไปแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ต่อไป

3. การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนั้นหากมีการศึกษาวิจัยเรื่องนี้ครั้งต่อไป ควรเพิ่มการวิจัยในเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ผลการศึกษาในเชิงลึกมากขึ้น โดยอาจใช้การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในแต่ละด้านจากส่วนงานที่แตกต่างกัน เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกยิ่งขึ้น

4. การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาประชากรเฉพาะบุคลากรใน สกสว. เท่านั้น จึงไม่สามารถสรุปและอธิบายความสุขในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานอื่น ๆ ได้ทั้งหมด ดังนั้นหากมีการศึกษาเรื่องนี้ครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบกับบุคลากรของ สกสว. และหน่วยงานอื่น ๆ ด้วย

เอกสารอ้างอิง

กฤตพล สุธีภัทรกุล. (2565). *"วันความสุขสากล" แล้ว "ความสุข" ของ "คนไทย" อยู่ตรงไหน?.* สืบค้นเมื่อ 8 กันยายน 2565, จาก https://www.bangkokbiznews.com/social/994508

ชัชชัย กสิวาณิชยกุล. (2557). *เสริมสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา: กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์* (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ชัชฎาภรณ์ ฝูงชมเชย. (2559). *บรรยากาศในองค์การที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี* (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

ทรรศวรรณ ขาวพราย. (2560). *ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครสวรรค์* (การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

ณภัทร พรศิลปะกุล. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานใหญ่* (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ณัฏยา ผลบุญ. (2559). *อิทธิพลของบรรยากาศองค์การและการปรับตัวในการทำงานที่มีต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร* (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ณัฐชยา ศรีจันทร์. (2560). *ความสุขในการทำงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท เอพี ออโต้ มาสเตอร์ จำกัด* (สารนิพนธ์ศิลปะศาสตร์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกริก.

วัชระ ณรงค์ฤทธิเดช. (2560). *การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง* (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ศูนย์วิจัยและสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน. (2565). *ไทยได้อันดับ 61 จาก World Happiness Report 2022 ฟินแลนด์ครองที่หนึ่งประเทศที่มีความสุขที่สุด 5 ปีซ้อน.* สืบค้นเมื่อ 8 กันยายน 2565, จาก https://www.sdgmove.com/2022/03/21/world-happiness-report-2022/

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สกสว.). (2564). *ความเป็นมา.* สืบค้นเมื่อ 23 ธันวาคม 2564, จาก https://www.tsri.or.th/th/about/1/ความเป็นมา

สุรสวดี อ่อนอำไพ. (2558). *ความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้าเขื่อนภูมิพลจังหวัดตาก* (การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the behavioral sciences.* 2nd ed. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Diener, E., Christie, N, S. and Richard, E. L. (2003). The evolving concept of subjective wellbeing: the multifaceted nature of happiness. *Psychological Department, 39*(1), 67–100.

Gavin, J.H. and Mason, R.O. (2004). The Virtuous Organization : The Value of Happiness in the Workplace. *Organization Dynamics, 33*(1), 379–392.

Stringer, R. (2002). *Leadership and Organization Climate.* New Jersey: Person Education, Inc.