

การสร้างสุขให้บุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

นพรดา ฐระแพง

การศึกษางานวิชาการค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ)

คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

2565

การสร้างสุขให้บุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ได้รับการพิจารณาอนุมัติให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ผศ. ดร. ภาวิณี เพชรสว่าง

ปีการศึกษา 2564

บทคัดย่อ

ชื่อการค้นคว้าอิสระ	การสร้างสุขให้บุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา
ชื่อผู้เขียน	นพรดา ชูระแพง
ชื่อปริญญา	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ)
ปีการศึกษา	2564

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลต่อสถานการณ์การสร้างสุขของบุคลากร และความผูกพันในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา (2) ศึกษาปัจจัยความสุขที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา จำนวน 332 คน เป็นวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับอธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง โดยการศึกษาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติแบบ F-test (One-Way Analysis of Variance) เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มในการตัวแปรส่วนบุคคลกับความผูกพัน และการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุวิธีแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ผลการศึกษาพบว่า (1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ การศึกษา สถานภาพ ประเภท ตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยาที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (2) การศึกษาปัจจัยความสุขที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา พบว่า ปัจจัยความสุขด้าน (Happy Heart) น้ำใจงาม (Happy Society) สันคบดี (Happy Relax) ผ่อนคลาย (Happy brain) ใฝ่หาความรู้ ส่งผลต่อความผูกพันในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 23.8

คำสำคัญ: ปัจจัยส่วนบุคคล, ความสุข, ความผูกพันต่อองค์การ, สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

ABSTRACT

Title of Independent Study	THE STUDY OF HAPPY WORKPLACE FOR PERSONEL IN FOOD AND DRUG ADMINISTRATION
Author	Miss Nopparada Thurapang
Degree	Master of Science (Human Resource and Organization Development)
Year	2021

This research aims to: (1) to study Personal factors affecting the happiness-building situation of Personal. and organization commitment in Food and Drug Administration (2) to study happiness factors influencing organization commitment in Food and Drug Administration, 332 people, is a quantitative research. (Quantitative Research) using questionnaires. (Questionnaire) is a research tool. Data were analyzed using descriptive statistics to describe the characteristics of the samples. by finding the frequency, percentage, mean and standard deviation. The hypothesis was tested using statistical F-test (One-Way Analysis of Variance) to test the difference of group mean in individual variables influencing organization commitment .and hypothesis testing using Stepwise multiple regression analysis.

Results revealed that (1) Personal Characteristics factors were education, status, type, position and level of position different influenced organization commitment in Food and Drug Administration differently. with a statistical significance of 0.05 (2) A study of happiness factors that influenced organization commitment in Food and Drug Administration found that the happiness factor (Happy Heart), (Happy Society), (Happy Relax), (Happy brain), affecting organization commitment in Food and Drug Administration with a statistical significance of 0.05 with a predictive power of 23.8%.

Keywords: personal factors, happiness, organization commitment, Food and Drug Administration

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความเมตตาอย่างยิ่งของ ผศ.ดร. ภาวิณี เพชรสว่าง อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระที่เสียสละเวลาให้คำปรึกษา คำแนะนำ และข้อเสนอแนะอย่างดียิ่ง ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ผู้วิจัยซาบซึ้งในความเอาใจใส่และปรารถนาดีที่มอบให้ จึงกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้ ขอขอบพระคุณคณาจารย์คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ทุกท่านที่ได้ให้วิชาความรู้ ทำให้ผู้วิจัยสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้จนสำเร็จเป็นงานวิจัยฉบับนี้

ขอขอบพระคุณสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ผู้บริหาร ที่สนับสนุนทุนการศึกษา และสนับสนุนการศึกษาค้นคว้าอิสระเล่มนี้ และขอขอบพระคุณเพื่อนร่วมงาน และบุคลากรทุกท่านที่ให้การสนับสนุนการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณเพื่อนรุ่น HROD รุ่น 19 คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ที่คอยให้ความช่วยเหลือ แนะนำ และให้กำลังใจในการเรียน และการค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วง

สุดท้ายนี้ขอขอบพระคุณ บิดา มารดา และครอบครัวที่คอยเป็นแรงผลักดัน กระตุ้น คอยช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจ สนับสนุนผู้วิจัยจนบรรลุเป้าหมาย อีกทั้งผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเจ้าของเอกสาร และผลงานวิจัย ที่ผู้วิจัยได้อ้างอิงถึงผลงาน

นพรดา ฐระแพง

กรกฎาคม 2565

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ข
ABSTRACT	ค
กิตติกรรมประกาศ	ง
สารบัญ	จ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและแนวคิดในการศึกษา	1
1.2 คำถามในการวิจัย	4
1.3 วัตถุประสงค์ของการศึกษา	5
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
1.5 สมมติฐานการวิจัย	5
1.6 ขอบเขตการศึกษาและวิธีการศึกษา	6
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	6
1.8 กรอบแนวคิดการวิจัย	8
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
2.1 แนวคิดปัจจัยส่วนบุคคล	9
2.2 แนวคิดความสุขในการในการดำรงชีวิตส่วนตัว ครอบครัว และสังคม	10
2.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน และวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
2.4 ความหมายความผูกพันต่อองค์การ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	15
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	18
3.1 รูปแบบการศึกษา	18
3.2 กลุ่มประชากรและการสุ่มตัวอย่าง	18
3.3 การกำหนดเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัย	19
3.4 การเก็บและการวิเคราะห์ข้อมูล	21
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	21
3.6 จรรยาบรรณนักวิจัย	22

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิจัย	23
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	23
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางความสุข	28
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร	32
4.4 ผลการวิเคราะห์เพื่อทำการทดสอบสมมติฐาน (สมมติฐานที่ 1)	34
4.5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและความผูกพันต่อองค์กร	42
4.6 ผลการวิเคราะห์เพื่อทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สมการถดถอย เชิงพหุวิธีแบบขั้นตอน (สมมติฐานที่ 2)	44
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	45
5.1 สรุปผลการศึกษา	45
5.2 อภิปรายผล	48
5.3 ข้อเสนอแนะทางการศึกษา	55
5.4 ข้อจำกัดในงานวิจัย	60
บรรณานุกรม	62
ภาคผนวก	65
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	66
ภาคผนวก ข หนังสือขออนุญาตทดสอบแบบสอบถาม	76
ประวัติผู้เขียน	79

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
ตารางที่ 3.1 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970)	18
ตารางที่ 3.2 ค่าความเชื่อถือได้ (Reliability) ของแบบสอบถามการสร้างสุขให้บุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา	21
ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศ	23
ตารางที่ 4.2 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านอายุ	23
ตารางที่ 4.3 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านระดับการศึกษา	24
ตารางที่ 4.4 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านสถานภาพ	24
ตารางที่ 4.5 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านประเภท	25
ตารางที่ 4.6 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านระดับตำแหน่ง	25
ตารางที่ 4.7 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านตำแหน่ง	26
ตารางที่ 4.8 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านอายุงาน	27
ตารางที่ 4.9 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านรายได้	27
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแนวทางความสุข	28
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้าน Happy Body/สุขภาพกาย	28
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้าน Happy Heart / น้ำใจดี	29
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้าน Happy Relax/ผ่อนคลายดี	29
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้าน Happy Brain / ใฝ่รู้ดี	30
ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้าน Happy Soul / จิตวิญญาณดี	30
ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้าน Happy Money / สุขภาพเงินดี	30
ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้าน Happy Family / ครอบครัวดี	31

ตารางที่	หน้า
ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้าน Happy Society / สังคมดี	31
ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กร	32
ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความ เชื่อมั่นศรัทธา และมุ่งสู่เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	32
ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความ เต็มใจ ท่วมเท และพยายามเพื่อองค์กร	33
ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านตั้งใจ อย่างจริงจัง ที่จะรักษาไว้ซึ่งการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	33
ตารางที่ 4.23 ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบระหว่างเพศกับความผูกพันใน สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา	34
ตารางที่ 4.24 ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบระหว่างอายุกับความผูกพันใน สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา	34
ตารางที่ 4.25 ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบระหว่างการศึกษากับความผูกพันในสำนักงาน คณะกรรมการอาหารและยา	35
ตารางที่ 4.26 ตารางแสดงผลการทดสอบรายคู่ระหว่างระดับการศึกษากับความผูกพันใน สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา	35
ตารางที่ 4.27 ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบระหว่างสถานภาพกับความผูกพันใน สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา	36
ตารางที่ 4.28 ตารางแสดงผลการทดสอบรายคู่ระหว่างสถานภาพกับความผูกพันใน สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา	37
ตารางที่ 4.29 ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบระหว่างประเภทงานกับความผูกพันในสำนักงาน คณะกรรมการอาหารและยา	37
ตารางที่ 4.30 ตารางแสดงผลการทดสอบรายคู่ระหว่างประเภทงานกับความผูกพันใน สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา	38
ตารางที่ 4.31 ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบระหว่างตำแหน่งงานกับความผูกพันในสำนักงาน คณะกรรมการอาหารและยา	38
ตารางที่ 4.32 ตารางแสดงผลการทดสอบรายคู่ระหว่างตำแหน่งงานกับความผูกพัน ในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา	39
ตารางที่ 4.33 ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบระหว่างระดับตำแหน่งกับความผูกพันใน สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา	40

ตารางที่	หน้า
ตารางที่ 4.34 ตารางแสดงผลการทดสอบรายคู่ระหว่างระดับตำแหน่งกับความผูกพันใน สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา	40
ตารางที่ 4.35 ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบระหว่างอายุงานกับความผูกพันใน สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา	41
ตารางที่ 4.36 ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบระหว่างรายได้กับความผูกพันใน สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา	41
ตารางที่ 4.37 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับความผูกพันต่อองค์การ	42
ตารางที่ 4.38 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยความสุขโดยรวม ส่งผลต่อความผูกพันใน สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยาโดยรวม	44
ตารางที่ 5.1 การวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1	47
ตารางที่ 5.2 การวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 2	47

สารบัญภาพ

ภาพที่

หน้า

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

2

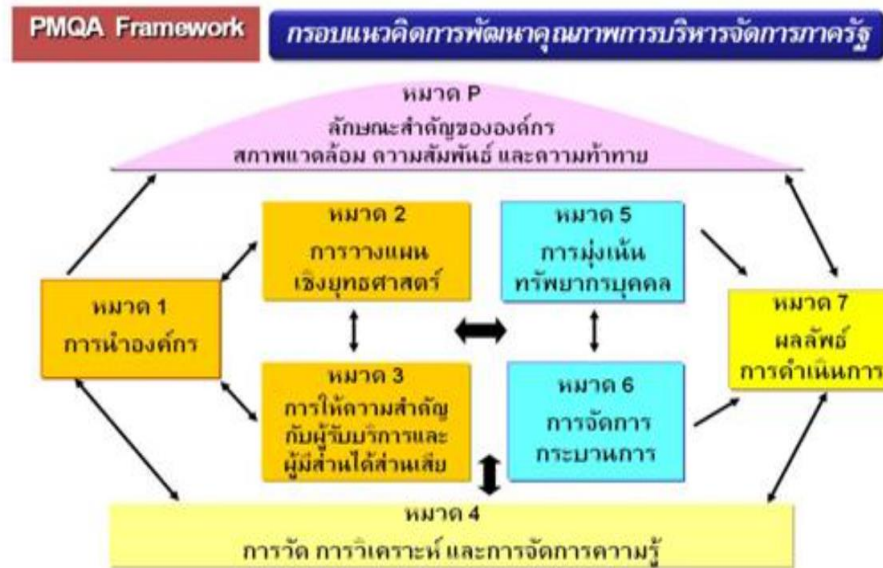
บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและแนวคิดในการศึกษา

ประเทศไทยขับเคลื่อนประเทศด้วยแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ซึ่งเน้นการวางแผนและพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1-7 ดังนั้นเพื่อให้เกิดการพัฒนาสังคมแบบยั่งยืน สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ จึงได้มีแนวคิดการกำหนดแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) โดยปรับแนวคิดการพัฒนาจากเดิมที่เน้นด้านเศรษฐกิจ มาเน้นด้านคน โดยให้คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนาเป็นการวางแผนจากเบื้องล่างสู่เบื้องบน เปิด โอกาสให้คนไทยทุกสาขาอาชีพและทุกภูมิภาค เข้าร่วมแสดงความคิดเห็นและกำหนดทิศทาง การพัฒนาประเทศตั้งแต่เริ่มการจัดทำแผน การพัฒนาให้เกิดความสมดุลระหว่างการพัฒนาด้านเศรษฐกิจสังคม ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม ซึ่งการมุ่งเน้นด้านคนอันเนื่องจากคนเป็นปัจจัยหลักในการพัฒนาประเทศที่จะเป็นเครื่องชี้ความสำเร็จของการพัฒนาด้านอื่น ๆ ตามมา โดยกำหนดกรอบการพัฒนาไว้ 7 ประการหลัก ๆ ดังนี้ 1) การพัฒนาศักยภาพของคน 2) การพัฒนาสภาพแวดล้อมของสังคมให้เอื้อต่อการพัฒนาคน 3) การเสริมสร้างศักยภาพการพัฒนาของภูมิภาคและชนบทเพื่อ ยกกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนอย่างทั่วถึง 4) การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจเพื่อสนับสนุนการพัฒนาคนและคุณภาพชีวิต 5) การจัดหาทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม 6) การพัฒนาประชารัฐ และ 7) การพัฒนาภาครัฐให้มีสมรรถนะ และพันธกิจหลักในการเสริมสร้างศักยภาพและสมรรถนะของคนและมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ และเน้นย้ำการให้ความสำคัญการพัฒนาคนด้วยแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) เพื่อให้เกิดการพัฒนาแบบยั่งยืน (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2564)

จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 กรอบการพัฒนาข้อ 7 มุ่งเน้นการพัฒนาภาครัฐให้มีสมรรถนะ และพันธกิจหลักในการเสริมสร้างศักยภาพและสมรรถนะของคนและมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ โดยสำนักงาน ก.พ.ร. ได้นำการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ ภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA) เป็นกรอบการบริหารจัดการองค์กร โดยส่งเสริมและสนับสนุนให้ ส่วนราชการนำไปใช้ในการประเมินองค์การด้วยตนเองที่ครอบคลุม ภาพรวมในทุกมิติ เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการให้เทียบเท่ามาตรฐานสากล โดยมุ่งเน้นให้หน่วยงานราชการปรับปรุงองค์การอย่างรอบด้านและอย่างต่อเนื่องครอบคลุมทั้ง 7 ด้าน ตามเป้าประสงค์ของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (สำนักงาน ก.พ.ร., 2564) ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ
ที่มา : สำนักงาน ก.พ.ร.

สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา (อย.) มีฐานะเป็นกรม ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงสาธารณสุข ได้ดำเนินการตามการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ ภาครัฐ (PMQA) โดยผ่านประเมินและได้รับรางวัลจากสำนักงาน ก.พ.ร. จำนวน 5 หมวด ในปีนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนาและให้ความสำคัญคือ มุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล หมวด 5 ซึ่งเป็นการพัฒนาและจัดการทรัพยากรบุคคลในลักษณะที่บูรณาการกัน สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันกับเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ กลยุทธ์หลัก และแผนปฏิบัติการ โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน และบรรยากาศที่สนับสนุนการทำงานของบุคลากร รวมทั้งคำนึงถึงระบบงาน การเรียนรู้ของบุคลากร การสร้างแรงจูงใจ ความผาสุกและความพึงพอใจแก่บุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ไปสู่เป้าหมายที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ทั้งนี้บุคลากรถือว่าเป็นผู้สร้างระบบงานต่าง ๆ ในองค์การให้เกิดขึ้น เป็นผู้ทำหน้าที่ที่สำคัญในองค์การที่จะผลักดันภารกิจขององค์การให้บรรลุเป้าหมายหรือบรรลุตามทิศทางขององค์การ ซึ่ง Diener E (2000 อ้างใน สิรินทร แซ่ฉั่ว, 2553) กล่าวว่าบุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญ ดังนั้นหากบุคลากร มีความสุขในการทำงาน มีความสบาย พึงพอใจกับการทำงาน มีอารมณ์ความรู้สึกเป็นสุข สนุกสนานกับการทำงาน แจ่มใส เบิกบานใจ มีแรงบันดาลใจ สามารถปรับอารมณ์ให้สมดุลเมื่อประสบกับสถานการณ์ที่บีบคั้น มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นได้ ซึ่งกระบวนการสร้างสุขในองค์กรนั้น ชาลววิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (2551) ได้นำเสนอองค์กรแห่งการสร้างสุข 8 ประการ ซึ่งก่อให้เกิดสุขภาวะทั้ง 4 มิติ คือ กาย ใจ สังคม และจิตวิญญาณ ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ความสุขของคน ความสุขของครอบครัว ความสุขของสังคม การสร้างความสุขในที่ทำงาน จะทำให้บุคลากรมีความสุขดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม มีความสัมพันธ์ที่ดีในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดี มีแรงจูงใจในการ

ทำงานมากยิ่งขึ้น และหากบุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรจะแสดงออกถึงความกระตือรือร้น พุ่มพองทั้งร่างกายและเวลาในการทำงานอย่างเต็มที่ มักจะทำงานล่วงหน้าก่อนเสมอ มีความรู้สึกชอบ ฟังพอใจ มีประสบการณ์ที่ดีต่องาน และนำไปสู่การสร้างความรู้สึกการเป็นเจ้าของร่วม (A sense of ownership) พร้อมกับความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับที่ทำงาน (A feeling of intimacy in the workplace) ทำงานเชิงสร้างสรรค์ มีคุณค่า เกินความคาดหมายของลูกค้าและองค์กร (Gubman,1998 อ้างใน สิริ นทร แซ่ฉั่ว,2553) ซึ่งความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้น ของพนักงานในองค์กร จะมีพฤติกรรมที่ดีต่อองค์กร มีค่านิยมที่เหมือนกับคนอื่น ๆ ในองค์กร แสดงออกถึงความทุ่มเท เสียสละ แรงกาย และแรงใจเพื่อทำกิจกรรมภายในองค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ 1.ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2.ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร และ3.ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร (Steers (1977 อ้างใน ญัฐชา ธงชัย, 2563)

อย. มีภารกิจเกี่ยวกับการปกป้องและคุ้มครองสุขภาพของประชาชนจากการบริโภคผลิตภัณฑ์สุขภาพ โดยผลิตภัณฑ์สุขภาพเหล่านั้นต้องมีคุณภาพและปลอดภัย ส่งเสริมพฤติกรรมกรรมการบริโภคที่ถูกต้องด้วยข้อมูลทางวิชาการที่มีหลักฐานเชื่อถือได้และมีความเหมาะสม เพื่อให้ประชาชนได้บริโภคผลิตภัณฑ์สุขภาพที่ปลอดภัยและสมประโยชน์ โดยดำเนินการตามกฎหมายที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแล พัฒนากลไกควบคุมกำกับดูแลผลิตภัณฑ์สุขภาพก่อนออกสู่ตลาด และหลังออกสู่ตลาด ในการคุ้มครองผู้บริโภคด้านผลิตภัณฑ์(อาหาร ยา เครื่องมือแพทย์ เครื่องสำอาง วัตถุอันตราย สารระเหย วัตถุออกฤทธิ์ต่อจิตและประสาท ยาเสพติดให้โทษ สมุนไพร กัญชา กัญญา) โดยมีหน่วยงานจำนวน 12 กอง ได้แก่ กองยา กองอาหาร กองควบคุมเครื่องมือแพทย์ กองควบคุมเครื่องสำอางและวัตถุอันตราย กองควบคุมวัตถุเสพติด กองผลิตภัณฑ์สมุนไพร กองด้านอาหารและยา กองส่งเสริมงานคุ้มครองผู้บริโภคด้านผลิตภัณฑ์สุขภาพใน ส่วนภูมิภาคและท้องถิ่น กองผลิตภัณฑ์สุขภาพนวัตกรรมและการบริการ กองพัฒนาศักยภาพผู้บริโภค กองยุทธศาสตร์และแผนงาน และสำนักงานเลขานุการกรม นอกจากนี้ยังมีหน่วยงานที่เป็นระดับกลุ่มและหน่วยงานที่จัดตั้งเป็นการภายในอีก 6 หน่วยงาน ได้แก่ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กลุ่มตรวจสอบภายใน กลุ่มกฎหมายอาหารและยา ศูนย์จัดการเรื่องร้องเรียนและปราบปรามการกระทำความผิดกฎหมายเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์สุขภาพ กองความร่วมมือระหว่างประเทศ และกองนโยบายแห่งชาติด้านยา มีบุคลากรที่ขับเคลื่อนภารกิจทั้งสิ้น จำนวน 947 คน แบ่งเป็น ข้าราชการ จำนวน 817 คน พนักงานราชการ 110 คน และลูกจ้างประจำ 20 คน (สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา,2564)

อย.เคยสำรวจความสุขโดยใช้แบบวัด Happinometer เมื่อปี 2562 ตามแบบวัดของสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ร่วมกับสถาบันวิจัยประชากรและสังคมมหาวิทยาลัยมหิดล และศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ (NECTEC) (กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กระทรวงสาธารณสุข,2562) เพื่อวัดสภาพความสุขของบุคลากร ผลการสำรวจคะแนนเฉลี่ยได้ร้อยละ 62.14 อยู่ระดับปานกลาง มีความสุข 3 ด้าน ได้แก่คะแนนในระดับต่ำ จากค่าเฉลี่ย คือ Happy Society ร้อยละ 58.37 สังคมดี ผ่อนคลาย (Happy Relax) ร้อยละ 54.17 ปลอดภัย (Happy Money) ร้อยละ 56.21 จึงนำผลการสำรวจความสุขนั้นมาจัดทำแผนงาน โครงการ โดยมุ่งหวังเพื่อให้บุคลากรมีความสุขจากกิจกรรมและโครงการที่จัดขึ้นเพื่อรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับ

องค์การ (สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา,2562) ซึ่งยังไม่สามารถสะท้อนสภาพความเป็นจริงในสถานการณ์ปัจจุบันที่มีความเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ เช่น สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือ Covid 19 ที่จะต้องปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานที่ไม่คุ้นชิน ต้องปรับตัวและปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน เช่น การให้บริการเน้นให้บริการผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (อีเซอร์วิส) การยื่นแบบฟอร์มทางอิเล็กทรอนิกส์ และการชำระค่าใบอนุญาต การต่อใบอนุญาต ค่าปรับ หรือค่าธรรมเนียมต่าง ๆ ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ ให้สมบูรณ์มากที่สุดในช่วงการระบาด ซึ่งประชาชนไม่สะดวกเดินทางไปติดต่อราชการ ปรับเปลี่ยนกระบวนการหรือกิจกรรมผ่านระบบออนไลน์ ปรับเปลี่ยนระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถประชุมผ่านระบบออนไลน์ผ่านโปรแกรมต่าง ๆ ได้ (กรุงเทพมหานครออนไลน์ ,2564) ตลอดจน อย. ยังไม่มีผลศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันอย่างเป็นทางการ และยังไม่มีการศึกษาในการวัดปัจจัยความสุขของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ประกอบกับมีข้อมูลอัตราการลาออกที่เพิ่มขึ้นทุกปี โดยปี 2561 มีจำนวน 10 ราย 2562 มีจำนวน 12 ราย ปี 2563 มีจำนวน 13 ราย และปี 2564 มีจำนวน 11 ราย ซึ่งอัตราการลาออกสูงสุดในปี 2563 คิดเป็นร้อยละ 1.37 จากอัตราค่าจ้างทุกประเภทจำนวน 947 คน (ข้อมูลจากสำนักงานเลขาธิการกรม สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2564) แม้จะเป็นจำนวนไม่มากนัก หากมีผลการศึกษาถึงความสุขส่งผลต่อความผูกพัน จะทำให้สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยามีแนวทางในการเสริมสร้างความสุข และความผูกพัน เพื่อรักษาบุคลากรให้รักองค์การ พร้อมทั้งจะมุ่งมั่น ทดมเท เสียสละพลังร่างกาย ใจ และสติปัญญาเพื่อเป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนเป้าหมาย พันธกิจ ในการปกป้องและคุ้มครองผู้บริโภคจากการใช้ผลิตภัณฑ์สุขภาพทั้งก่อนออกตลาดและหลังออกสู่ตลาด ให้มีคุณภาพ ปลอดภัย และบุคลากรพร้อมที่จะส่งเสริมและพัฒนาองค์ความรู้ให้แก่ผู้ประกอบการให้สามารถผลิตผลิตภัณฑ์สุขภาพที่ดีมีคุณภาพ สามารถส่งออกไปแข่งขันกับนานาประเทศในการสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจให้แก่ประเทศได้ ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะสร้างความสุขให้กับบุคลากรภาครัฐในทุกมิติ ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาปัจจัยความสุขที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ทั้งในภาวะปกติและไม่ปกติในสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ที่ประเทศไทยกำลังประสบปัญหาอยู่ขณะนี้ และหวังว่าจะสามารถนำผลการศึกษานี้ไปประกอบการจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบาย เพื่อนำไปจัดทำแผนงาน กิจกรรมให้ตอบสนองต่อความต้องการของแต่ละกลุ่มบุคคลในทุกประเภทและทุกระดับตำแหน่ง ในการสร้างสุขให้เกิดขึ้นในองค์การ เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้อยู่กับองค์การให้นาน ทั้งนี้เพื่อสร้างงานที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชน และประเทศต่อไป

1.2 คำถามวิจัย

1.2.1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยาที่แตกต่างกันอย่างไร

1.2.2 ปัจจัยความสุขด้านใดส่งผลต่อความผูกพันในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

1.3 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.3.1 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลต่อสถานการณ์การสร้างสุขของบุคลากร และความผูกพันในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

1.3.2 เพื่อศึกษาปัจจัยความสุขที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.4.1 ทราบข้อมูลสถานการณ์ความสุขและความผูกพันในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยาของบุคลากร

1.4.2 ทราบถึงปัจจัยความสุขที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

1.4.3 ทราบแนวทางในการจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายในการสร้างสุขและความผูกพันในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

1.5 สมมติฐานงานวิจัย

1.5.1 สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยาอย่างไร

สมมติฐานที่ 1.1 บุคลากร อย. ที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยาแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 บุคลากร อย. ที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยาแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 บุคลากร อย. ที่มีการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยาแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 บุคลากร อย. ที่มีสถานภาพต่างกัน มีความผูกพันในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยาแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 บุคลากร อย. ที่มีประเภทต่างกัน มีความผูกพันในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยาแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6 บุคลากร อย. ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความผูกพันในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยาแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.7 บุคลากร อย. ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความผูกพันในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยาแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.8 บุคลากร อย. ที่มีอายุงานต่างกัน มีความผูกพันในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยาแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.9 บุคลากร อย. ที่มีรายได้ ต่างกัน มีความผูกพันในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยาแตกต่างกัน

1.5.2 สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยความสุขส่งผลต่อความผูกพันในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

1.6 ขอบเขตของงานวิจัย

1.6.1 ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

1.6.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการ และพนักงานราชการในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ซึ่งมีประชากรจำนวนทั้งสิ้น 921 คน ใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยใช้ตารางตามขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970) จำนวน 290 คน เก็บตัวอย่างเพิ่มเติมจำนวน 10 คน รวม 300 คน

1.6.3 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยเรื่อง การสร้างสุขให้บุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ประกอบด้วย กรอบแนวคิดจากปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งดัดแปลงจากกรอบ Steers (1977) กรอบแนวคิดแนวทางความสุข 8 ประการ ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (2551) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) และกรอบแนวคิดความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) จาก Steers (1977 อ้างใน ญรัฐชา ธงชัย, 2563)

1.6.4 ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาในการทำวิจัย 5 เดือน (ระหว่างเดือนธันวาคม 2564 - เมษายน 2565)

1.7 นิยามศัพท์

1.7.1 นิยามศัพท์เฉพาะ

บุคลากร หมายถึง บุคลากรผู้ที่ปฏิบัติงานในแต่ละหน่วยงานภายในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยาที่มีสถานภาพเป็นข้าราชการ และพนักงานราชการ ที่มีอายุงานตั้งแต่ 6 เดือน ขึ้นไป ที่นำไปใช้เป็นแนวทางอธิบายความรู้สึกนึกคิดของกลุ่มประชากรที่ศึกษา

การสร้างสุข หมายถึง การสร้างความสบายทางร่างกาย ทางจิตใจ และการอยู่ร่วมกันในสังคมรอบข้างให้แก่บุคลากรในองค์กร ซึ่งอาจเป็นกระบวนการที่องค์กรสร้างขึ้นโดยอาศัยการประเมินความรู้สึกพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ มาปรับปรุงหรือพัฒนาเพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานโดยจะส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงานที่ดี ผลักดันประสิทธิภาพการทำงานให้มีประสิทธิผลมากขึ้น ลดปัญหาการขาดงาน ลดอัตราการลาออก รวมทั้งการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น ส่งผลต่อสังคมรอบข้างให้มีความสุขด้วย

1.7.2 นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ

1.7.2.1 ตัวแปรต้น

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ชื่อตำแหน่ง/ประเภทตำแหน่ง /ระดับตำแหน่ง อายุงาน และรายได้

ปัจจัยความสุข ประกอบด้วย สุขภาพกายดี (Happy Body) น้ำใจงาม (Happy Heart) สังคมดี (Happy Society) ผ่อนคลาย (Happy Relax) หาความรู้ (Happy brain) ทางสงบ (Happy Soul) ปลอดภัย (Happy Money) และครอบครัวมีความสุข (Happy Family) ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (2551) มีรายละเอียด ดังนี้

1. Happy Body หมายถึง การมีสุขภาพดี ร่างกายแข็งแรง จิตใจแจ่มใส รู้จักใช้ชีวิต
2. Happy Heart หมายถึง การมีน้ำใจคิดถึงผู้อื่น เอื้ออาทรต่อกันและกัน รู้จักบทบาทตัวเอง เช่น บทบาทลูกของพ่อแม่ ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา
3. Happy Relax หมายถึง การรู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิตและการทำงาน
4. Happy Brain หมายถึง การใฝ่เรียนรู้ การศึกษาหาความรู้ การพัฒนาตน ซึ่งจะนำไปสู่ความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน นำพาองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศ
5. Happy Soul หมายถึง คุณธรรม มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีความละเอียดและเกรงกลัวต่อการกระทำผิด
6. Happy Money หมายถึง ใช้เงินเป็น รู้จักใช้เงินในการดำรงชีวิต มีเงินเก็บ
7. Happy Family หมายถึง ครอบครัวดี มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง จะเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน
8. Happy Society หมายถึง มีความรักใคร่ รักสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อเพื่อนร่วมงาน องค์กร เพื่อนบ้าน และมีสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่ดี

1.7.2.2 ตัวแปรตาม

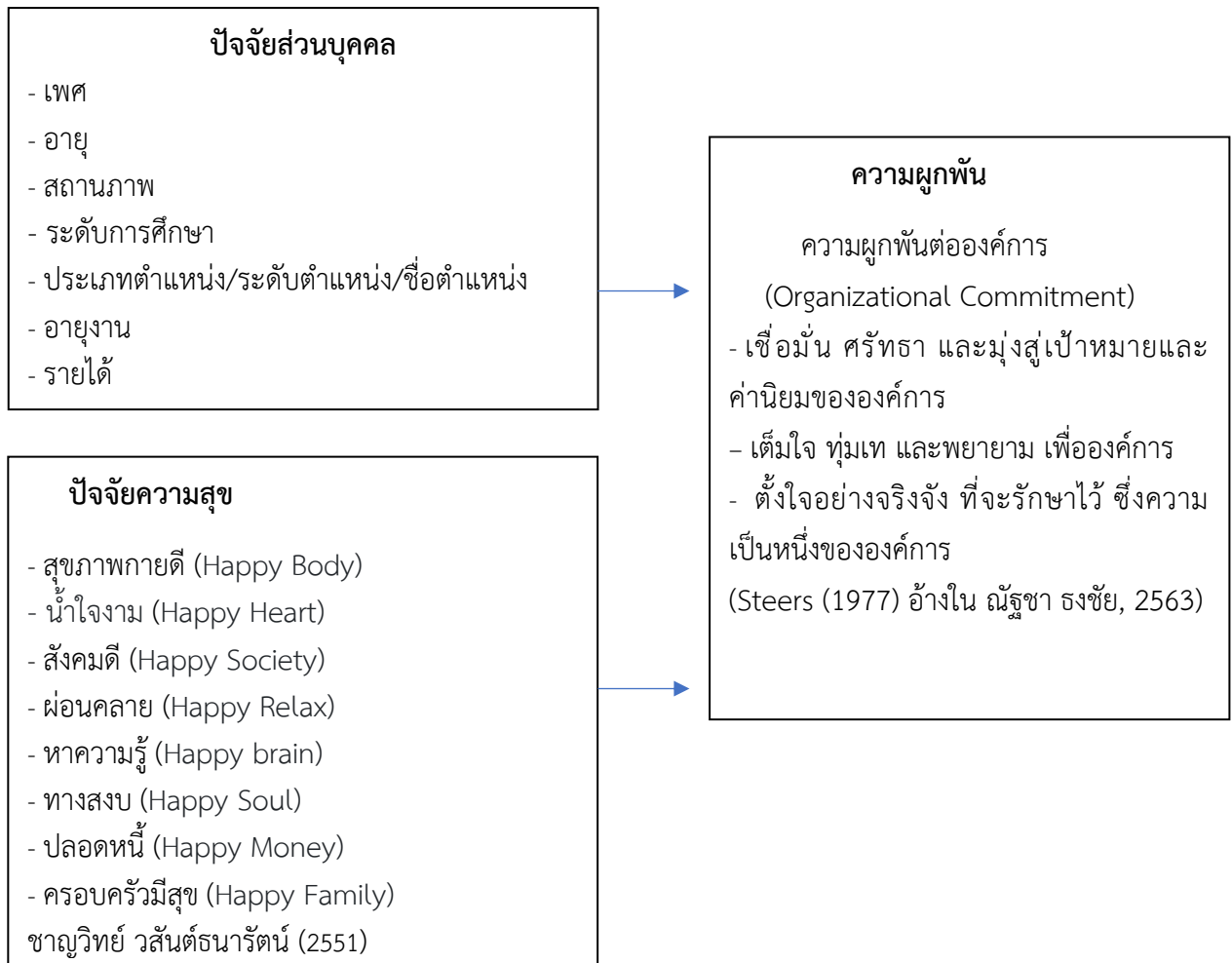
ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ลักษณะทางจิตใจที่มีสภาวะแน่นอนแน่นแฟ้นของบุคคลที่มีต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน (Steers (1977 อ้างใน ณิชฐา ธงชัย, 2563) ประกอบด้วย

เชื่อมั่น ศรัทธา และมุ่งสู่เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การที่พนักงานยอมรับแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และมีค่านิยม ของตนที่สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร

เต็มใจ ทุ่มเท และพยายาม เพื่อองค์กร หมายถึง การใช้ ความสามารถ ความพยายามของพนักงานอย่างเต็มที่เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ

ตั้งใจอย่างจริงจัง ที่จะรักษาไว้ซึ่ง การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร หมายถึง ความประสงค์ของพนักงานที่มีความสมัครใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานในองค์กร ถึงแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากองค์กรอื่น หรือองค์กรจะเกิดสภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจ พนักงานจะยังคงอยู่กับองค์กร

1.8 กรอบแนวคิดการวิจัย



เชื่อมมั่น ศรัทธา และมุ่งสู่เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การที่พนักงานยอมรับแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และมีค่านิยม ของตนที่สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร

เต็มใจ ทุ่มเท และพยายาม เพื่อองค์กร หมายถึง การใช้ ความสามารถ ความพยายามของพนักงานอย่างเต็มที่เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ

ตั้งใจอย่างจริงจัง ที่จะรักษาไว้ซึ่ง การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร หมายถึง ความประสงค์ของพนักงานที่มีความสมัครใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานในองค์กร ถึงแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากองค์กร

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง การสร้างสุขให้บุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

2.1 แนวคิดปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคลเป็นลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristics) ซึ่งประกอบด้วยหลายส่วน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาการทำงาน ในองค์กร ระดับตำแหน่ง รายได้ ลักษณะทางกายภาพอื่น ๆ เป็นต้น โดย Steers (1977 อ้างใน จิตติพร วิชิต,2561) ได้เสนอในแบบจำลองเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร หนึ่งในปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (Antecedents of Commitment) ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาการทำงานในองค์กร ระดับตำแหน่ง และรายได้ และมีนักวิชาการ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำปัจจัยส่วนบุคคลเพื่อศึกษาอิทธิพลที่ส่งผลต่อปัจจัยตัวแปรอื่น ดังนี้

Mowday, Porter & Steers (1982 อ้างใน ญัฐพัฒน์ มงคลวรกิจชัย,2559) กล่าวโดยสรุปว่าปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อายุตัว อายุงาน ถือว่าเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ญัฐพัฒน์ มงคลวรกิจชัย (2559) พบว่าข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ได้แก่ อายุ อายุงาน และอัตราเงินเดือน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากการบุคลากรที่อยู่กับองค์กรยาวนาน จะมีความรัก ความผูกพัน ความรู้สึกเชื่อมั่นในองค์กร ยอมรับในเป้าหมายขององค์กร และมีความกลมกลืนกับวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กร รวมถึงมีความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรที่ดี

ภคกฤษ สุวรรณมา และธนาสิทธิ เพิ่มเพียร (2559) พบว่าปัจจัยด้านอายุงาน ลักษณะงาน วุฒิการศึกษา มีผลอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน

สมชัย ปราบริพันธ์ (2560) พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงานช่วง 11-15 ปี ส่งอิทธิพลต่อองค์กรแห่งความสุขในธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิต

เทียนศรี บางม่วงงาม (2562) พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ หน่วยงานที่สังกัด รายได้ ต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน สถาบันการศึกษา ของพนักงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

ณัชชา ธงชัย (2563) พบว่าพนักงานเอกชนที่มีอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่ไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคลหรือประชากรศาสตร์ที่นักวิชาการและวิจัยที่เกี่ยวข้องที่กล่าวมาข้างต้นมีองค์ประกอบใกล้เคียงกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกปัจจัยส่วนบุคคลตามแนวทางแบบจำลองเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของ Steers (1977 : 47)

2.2 แนวคิดความสุขในการในการดำรงชีวิตส่วนตัว ครอบครัว และสังคม

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 ได้นิยามคำว่า “สุข” หมายถึง ความสบายกายสบายใจ เช่น ขอให้อยู่ดีมีสุข เกิดมาก็มีสุขบ้างทุกข์บ้าง

วินโฮเฟิน (1997 อ้างถึงในขวัญเมือง แก้วดำเกิง,2557) “ความสุข” เป็นการประเมินจากความรู้สึกของบุคคล ซึ่งประเมินสภาพโดยรวมของตนเองว่าพึงพอใจหรือชอบชีวิตเพียงใด คนที่มีความสุขนั้น เป็นคนที่แทบจะไม่มีรู้สึกวิตกกังวลกับชีวิตตนเอง ชอบสนุกสนานอยู่กับเพื่อนฝูง และชอบประสบการณ์ใหม่ ๆ มีอารมณ์มั่นคงไม่เปลี่ยนแปลงขึ้นลงง่าย และมักจะหวังว่าตนจะพบเจอสิ่งดี ๆ ในอนาคต ส่วนคนที่ไม่มีความสุขนั้น มักจะรู้สึกว่าชีวิตตัวเองแย่ ไม่สนใจความรู้สึกของคนอื่น หรือถึงขนาดคิดฆ่าตัวตายก็มี เพราะฉะนั้นความสุขจึงเหมือนสิ่งหล่อเลี้ยงชีวิตเรา

เลขาธิการองค์การอนามัยโลก Ban Ki-moon กล่าวในวาระครบรอบวันแห่งความสุขสากล เมื่อวันที่ 20 มีนาคม 2557 (อ้างในขวัญเมือง แก้วดำเกิง,2557) กล่าวว่า “ความสุข อาจมีได้หลายความหมายในกลุ่มชนที่แตกต่าง แต่เราต่างก็เห็นพ้องในทำนองเดียวกันว่า คือ การยุติความขัดแย้ง ความอึดอัด และการลดเงื่อนไขของความไม่แน่นอนต่าง ๆ เพื่อการดำรงชีพของมนุษย์”

องค์การอนามัยโลก (2014 อ้างถึงในขวัญเมือง แก้วดำเกิง,2557) ได้กล่าวถึง ความสุข ในมุมมองเกี่ยวกับ healthy, well-being, quality of work life โดยอธิบายถึงฐานสำคัญ 4 ประการที่ต้องทำให้เกิดความสมดุล ได้แก่ สุขภาพกาย (physical health) สุขภาพใจ (mental health) สุขทางสังคม (social health) และสุขทางปัญญา (spiritual health)

Diener (2000 อ้างใน สิรินทร แซ่ฉั่ว,2553:27) ความสุข (Happiness or Subjective Well-Being) ประกอบด้วย ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) การมีความสุขทางบวก (Positive Affect) และการไม่มีความสุขทางลบ (Negative Affect) โดยประเมินจากความพึงพอใจในชีวิตจากหลายๆ ด้าน เช่น ชีวิตการงาน ชีวิตการสมรส เป็นต้น บุคคลที่มีความรู้สึกทางบวกสูงกว่าทางลบจะมีความสุขมากกว่า นอกจากนั้น ใช้คำว่า สุขภาวะที่ดี (Subjective Well-Being) มากกว่าคำว่า ความสุข (Happiness) เพราะ ความสุข มีความหมายใกล้เคียงกับคำอื่น ๆ เช่น ความสุขสันต์ (Joy) ความพึงพอใจ (Satisfaction) หรือ ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) การบรรลุเป้าหมายในชีวิต (Feeling of fulfillment) สภาวะที่เต็มไปด้วยความสุข (Joyful State) ความรู้สึกทางบวก (Long-Term Positive Feeling) ความนับถือตนเอง (Self-Esteem) และความสนุกสนาน (Joy)

ขวัญเมือง แก้วดำเกิง (2557) กล่าวว่า การสร้างสุขเป็นสุดยอดปรารถนาของทุกคน มีกลุ่มคนจำนวนน้อยที่มีโอกาสจะสร้างสุขให้กับตนเองในช่วงเวลาทำงานโดยปรับวิธีคิดทางบวกเพื่อให้ใจจับต้องสิ่งที่ตั้งงาม

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (2551) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) สร้างแนวทางความสุข 8 ประการ

1. Happy Body หมายถึง การมีสุขภาพดี ร่างกายแข็งแรง จิตใจแจ่มใส รู้จักใช้ชีวิต
2. Happy Heart หมายถึง น้ำใจงาม มีน้ำใจคิดถึงผู้อื่น เอื้ออาทรต่อกันและกัน รู้จักบทบาทเจ้านาย และลูกน้อง บทบาทของคุณพ่อ คุณแม่
3. Happy Relax หมายถึง การผ่อนคลาย รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ทั้งในในการดำเนินชีวิต และการทำงาน
4. Happy Brain หมายถึง การหาความรู้ การศึกษาหาความรู้ พัฒนาตนเองเอง ตลอดเวลาจากแหล่งต่าง ๆ จะนำไปสู่ความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน นำพาองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศ
5. Happy Soul หมายถึง คุณธรรม มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีความละเอียดและเกรงกลัวต่อการกระทำของตน
6. Happy Money หมายถึง ใช้เงินเป็น มีเงินรู้จักเก็บ รู้จักใช้
7. Happy Family หมายถึง ครอบครัวดี มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง จะเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน
8. Happy Society หมายถึง สังคมดี มีความรักสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อองค์กรที่ตนทำงาน และพักอาศัย มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี

หากมีความสุขทั้ง 8 ประการจะส่งผลต่อความสุข 4 มิติ ได้แก่ มิติทางกาย ใจ สังคม และจิตวิญญาณ ที่จะส่งผลต่อความสุขในที่ทำงานทำให้พนักงานมีความสุข รู้สึกว่าตนเองเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสำคัญต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ที่ดีในหมู่เพื่อนร่วมงาน มีแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น และรู้จักบำเพ็ญประโยชน์ ในองค์กรจึงเป็นต้องมีบุคลากรที่กระตือรือร้น เต็มเปี่ยมไปด้วยพลังแห่งความคิด และเพิ่มผลการทำงาน ซึ่งความสุขในการทำงานนั้นส่งผลต่ออารมณ์ความรู้สึก เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดี ผลักดันประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้สูงขึ้น ลดปัญหาการขาดงาน ลดอัตราการลาออก ทำให้ประหยัดค่าใช้จ่ายในการสรรหาและฝึกอบรมพนักงานใหม่ รวมทั้งการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น เป็นการส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กร และส่งผลต่อสังคมรอบข้างให้เกิดความสุขด้วย (แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน, 2552: 1-14)

2.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน และวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.3.1 ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน

ทฤษฎีแรงจูงใจใช้อธิบายลักษณะความต้องการในด้านต่าง ๆ ของบุคคล ซึ่งองค์กรต้องนำลักษณะความต้องการนั้น ๆ มาวิเคราะห์และจัดทำระบบการจูงใจขององค์กร ให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการด้านต่าง ๆ ของบุคลากร เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับความคาดหวัง ความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรให้เกิดขึ้นเพื่อรักษาบุคลากรให้คงอยู่ ตลอดจนเพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้น ซึ่งมีทฤษฎีที่สำคัญ ๆ ดังนี้

2.3.1.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (Maslow's Hierarchy of Needs)

Maslow (1954: 80-92) ได้คิดทฤษฎีการจูงใจ เป็นลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs) อธิบายความต้องการของมนุษย์เรียงเป็นลำดับขั้นจากความต้องการขั้นต่ำไปสู่

ความต้องการขั้นสูง เมื่อขั้นแรกได้รับการตอบสนองแล้วก็จะเกิดความต้องการระดับที่สูงขึ้นตามลำดับความต้องการ 5 ระดับ ประกอบด้วย

(1) ความต้องการทางด้านกายภาพ (Physiological Needs) เป็นปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิต เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น

(2) ความต้องการทางด้านความปลอดภัยมั่นคง (Security Needs) เช่น ปลอดภัยจากการทำร้ายร่างกาย การเจ็บป่วย ความมั่นคงในงาน การไม่ถูกเลิกจ้าง เป็นต้น

(3) ความต้องการทางสังคม (Social Needs) ต้องการที่จะเข้าร่วมและได้รับการยอมรับจากสังคม ความเป็นมิตร และความรักจากคนรอบข้าง โดยมีความรู้สึกกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

(4) ความต้องการได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem Needs) ต้องการมั่นใจในความรู้ ความสามารถของตน ต้องการให้ผู้อื่นยกย่องยอมรับ และต้องการชื่อเสียงเกียรติยศ

(5) ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self - Actualization Needs) เป็นขั้นสูงสุดของคนที่ต้องการความสำเร็จในทุกสิ่งตามความตั้งใจของตน เมื่อบุคคลมีการพิจารณาถึงบทบาทในชีวิตของตนว่าจะเป็นอย่างไร บุคคลนั้นจะพยายามผลักดันชีวิตให้เป็นไปในทิศทางที่ดีที่สุดตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้

2.3.1.2 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's two-factor theory)

Herzberg (1991: 5-7) กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเกิดจากปัจจัย 2 ลักษณะ นั่นคือ ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเนื้องานที่ทำ (Job Content) และการปฏิบัติงานโดยตรง ซึ่งส่งผลให้บุคคลากรเกิดแรงจูงใจ และความพึงพอใจและทำงานอย่างมีความสุข นำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน และปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่อยู่ล้อมรอบงาน (Job Context) ซึ่งไม่เกี่ยวกับตัวงานโดยตรง ปัจจัยสุขอนามัยไม่ใช่สิ่งจูงใจ แต่ทำให้บุคคลพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจที่จะปฏิบัติงานได้ โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ

(1) ความสำเร็จของงาน (Achievement) เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและภูมิใจ

(2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) ได้รับคำชมเชย ยอมรับในความสามารถเมื่องานสำเร็จ

(3) ความก้าวหน้า (Advancement) ได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นในองค์กร ได้รับโอกาสศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

(4) ลักษณะงาน (Work Itself) คือ งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำหาย หรือเป็นงานที่มีลักษณะที่สามารถทำได้ด้วยตนเองตั้งแต่ต้นจนจบ

(5) โอกาสที่จะก้าวหน้า (Possibility of Growth) มีโอกาสได้ก้าวหน้า ได้เลื่อนตำแหน่ง

(6) ความรับผิดชอบ (Responsibility) การรับผิดชอบและรับชอบ มีอำนาจเบ็ดเสร็จโดยไม่มี การตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

ปัจจัยสุขอนามัย

(1) การบังคับบัญชา (Supervision) การบริหาร การบังคับบัญชาอย่างยุติธรรม

(2) นโยบายและการบริหาร (Policy and administration) มีนโยบายชัดเจนและถ่ายทอด สื่อสาร ผู้ปฏิบัติ

(3) สภาพการทำงาน (Working condition) สถานที่ทำงานน่าอยู่ สภาพแวดล้อมรอบข้างดี

(4) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relations with superiors) ติดต่อสื่อสารกับผู้บังคับบัญชาด้วยความสัมพันธ์อันดี การทำงานร่วมกันด้วยความเข้าใจ

(5) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relation with subordinates) ความสัมพันธ์อันดี การทำงานอย่างเข้าใจกันและกัน

(6) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relation with peers) เข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี มีความเข้าใจซึ่งกัน

(7) ตำแหน่งงาน (Status) คือ ตำแหน่งงานเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

(8) ความมั่นคงในงาน (Job security) คือ ความรู้สึกที่มีความมั่นคงของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

(9) เงินเดือน (Salary) ค่าจ้างที่องค์การจ่ายเป็นรายเดือน

(10) ชีวิตส่วนตัว (Personal life) คือความรู้สึกดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานของบุคคล

2.3.2 ทฤษฎีความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในงานประเมินจากทัศนคติหรือการรับรู้ของบุคคลต่องานหรือประสบการณ์ในการทำงานของแต่ละบุคคลว่าให้ความสำคัญต่อสิ่งใดในงาน ซึ่งมีระดับที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับปัจเจกบุคคล (Locke, 1976) และความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติที่แสดงถึงความพึงพอใจต่องาน ได้แก่ ความคิดที่มีคุณค่ามีประโยชน์ ความรู้สึกที่แสดงถึงความพึงพอใจ มีกำลังใจและการกระทำที่แสดงออกถึงความตั้งใจทำงาน ความกระตือรือร้น ความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ มีคุณภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ในการทำงาน Luthans, (1998 อ้างใน สิรินทร แซ่ฉั่ว, 2553) โดยความพึงพอใจต่องานส่งผลต่อความสามารถในการเพิ่มผลผลิต พนักงานที่มีความสุข จะส่งผลต่อผลผลิตในการปฏิบัติงานที่ดี ส่งผลต่อการรักงาน ทำงานด้วยความพยายาม ทุ่มเท เสียสละ การขาดงานน้อยลง Robbins (1998 อ้างใน สิรินทร แซ่ฉั่ว, 2553) และปัญหาการลาออกจากงาน ซึ่งปัญหานี้มีความสัมพันธ์สูงสุดกับความผูกพันต่อองค์การของสมาชิก Angle & Perry (1981 อ้างใน นิซซาพัชญ์ จินตนา, 2553) ทั้งนี้มีนักวิชาการหลายท่านได้แบ่งองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานดังนี้

Vroom (1964: 105-159) แบ่งองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานมี 6 ด้าน ได้แก่

1) การนิเทศงานจากผู้บังคับบัญชา (Supervision) ได้แก่ การสอนงาน การมีทัศนคติที่ดีต่อพนักงาน เป็นต้น

2) กลุ่มผู้ร่วมงาน (The work group) คือ การมีปฏิสัมพันธ์ที่ีระหว่างเพื่อนร่วมงาน

3) ลักษณะงาน (Job content) คือ ความรับผิดชอบในงานที่ต้องใช้ความรู้ ทักษะสมรรถนะในการทำงาน รวมทั้งอำนาจการตัดสินใจในงาน

4) ค่าจ้าง (Wages) คือ การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม เป็นธรรมกับงานที่รับผิดชอบของงาน

5) โอกาสก้าวหน้า (Promotional opportunities) คือ การได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ที่เติบโตในองค์กร

6) ชั่วโมงการทำงาน (Hours of work) คือ ชั่วโมงการทำงานพอดี ไม่มากและน้อยจนเกินไปจนกระทบเวลาส่วนตัว

Locke (1976) เสนอองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน 8 ด้าน ประกอบด้วย

1) งาน (Work) คือ ปริมาณงานต้องเหมาะสมกับความสามารถและเวลาของบุคคล งานที่มีโอกาสประสบความสำเร็จงาน นอกจากนี้หากลักษณะงานที่ท้าทาย มีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ งานที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ งานมีความหลากหลาย ที่สามารถควบคุมกระบวนการทำงานจนสำเร็จได้ ดังนั้นงานจึงเป็นองค์ประกอบอันดับแรกที่สำคัญที่สุดจะให้คุณค่าพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจต่องาน

2) ค่าตอบแทน (Pay) คือ การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม ซึ่งต้องมีความยุติธรรมและเท่าเทียม เทียบกับงานประเภทเดียวกันและมีคุณสมบัติแบบเดียวกัน

3) ความก้าวหน้าในงาน (Promotion) คือ ความคาดหวังการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น เป็นลักษณะคล้ายความพึงพอใจที่จะได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม

4) การได้รับการยอมรับนับถือ (Verbal Recognition) คือ ได้การยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

5) สภาพการทำงาน (Working Conditions) คือ สภาพการทำงาน สถานที่ทำงาน อุณหภูมิ อุปกรณ์ ชั่วโมงการทำงาน เป็นต้น

6) ตัวบุคคล (Self) เช่น ทัศนคติ ประสิทธิภาพในงาน การจัดการความขัดแย้ง รับฟังความคิดเห็นต่าง เป็นต้น

7) ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา (Supervisors, Co-workers and Subordinates) คือ การทำงานร่วมกันกับผู้อื่นด้วยความช่วยเหลือกัน เข้าใจกัน การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และการมีส่วนร่วมในงาน

8) องค์การและการจัดการ (Company and Management) คือ การมีนโยบายที่ชัดเจนด้านการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ หรือเกณฑ์ก้าวหน้าในสายงาน มีการหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน เป็นต้น

2.4 ความหมายความผูกพันต่อองค์การ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 ได้ให้ความหมาย คำว่า “ความ” หมายถึง เรื่อง คำว่า “ผูกพัน” หมายถึง มีความเป็นห่วงกังวลเพราะรักใคร่ และอีกความหมาย คือ ก่อให้เกิดพันธะที่จะต้องปฏิบัติตาม และคำว่า “องค์การ” หมายถึง ศูนย์รวมกลุ่มบุคคลหรือกิจการที่ประกอบกันขึ้นเป็นหน่วยงานเดียวกัน เพื่อดำเนินกิจการตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในกฎหมายหรือในตราสารจัดตั้งซึ่งอาจเป็นหน่วยงานของรัฐ เอกชน สมาคม หรือ หน่วยงานระหว่างประเทศ เมื่อรวมความหมายตามพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน ความผูกพันต่อองค์การ จึงได้ความหมายว่า เป็นเรื่องความห่วงกังวลเพราะรักใคร่ ก่อให้เกิดพันธะที่จะต้องปฏิบัติตามในหน่วยงานเดียวกันเพื่อดำเนินกิจการตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) ที่นักวิชาการได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นความเต็มใจของบุคคลที่ยินดีจะทุ่มเทกำลังกายและความจงรักภักดีให้แก่ระบบสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่ Kanter (1968 cited in Steers and Porter, 1983 อ้างใน ณิชชาพัชญ์ จินตนา, 2553) เป็นการประสานพฤติกรรมของพนักงานกับเป้าหมายขององค์การที่กำหนดกิจกรรมและพฤติกรรมไว้แล้ว เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย (Herbert, 1976) เป็นความเต็มใจของพนักงานที่จะทำงานให้กับองค์การโดยให้ผลงานอยู่ในระดับมาตรฐาน ตามสัญญาที่ตกลงกันไว้กับองค์การ Schalk and Freese (1997 อ้างใน ณิชชาพัชญ์ จินตนา, 2553) เป็นความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นการแสดงออกหรือความรู้สึกที่สมาชิกแต่ละคนมีต่อองค์การ Muchinsky (1993 อ้างใน ณิชชาพัชญ์ จินตนา, 2553) เป็นสภาพหรือลักษณะบุคคลที่อุทิศสติปัญญาและอารมณ์ ความรู้สึกแก่องค์กร หรือกลุ่มพนักงานเป็นความต้องการส่วนบุคคลและกระทำอย่างจริงจังนำมาซึ่งผลลัพธ์ทางธุรกิจที่สูงขึ้น Hewitt Associates (2004 อ้างใน กรณ์ธัญญ์ กิมศุก, 2563) เป็นสภาวะทางจิตใจ ความรู้สึกมีความเชื่อมั่นในนโยบายของบริษัท มีความสัมพันธ์อันแนบแน่น มีความภาคภูมิใจในการที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของบริษัท ตลอดจนมีความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การไว้ (ณิชชาพัชญ์ จินตนา, 2553) นอกจากนี้ (Open (1993 อ้างใน ณิชชาพัชญ์ จินตนา, 2553) ยังให้จัดประเภทความผูกพันต่อองค์การ ไว้ 3 ประเภท ได้แก่

1. ความผูกพันแบบปกติ (Normative Commitment) ความรู้ถึงความจำเป็นที่จะต้องการทำเพื่อให้เขารู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและเพื่อรักษาความเป็นสมาชิกภาพ โดยรู้สึกว่าเขาเขามีพันธะผูกพันซึ่งจะต้องรับรู้ในบรรทัดฐานขององค์การ (Organization Norms)

2. ความผูกพันแบบต่อเนื่อง (Continuance Commitment) เป็นความสมดุลระหว่างการรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่เขาจะได้บ้าง เมื่อออกจากองค์การไปถือเป็นหน้าที่ในการรับรู้ของพนักงาน

3. ความผูกพันทางจิตใจ (Affective Commitment) เป็นความผูกพันในด้านอารมณ์ที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกเกี่ยวข้องผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร รวมทั้ง ประสบการณ์ที่ได้เรียนรู้ในองค์กร ทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรและรู้สึกว่ามิมีบทบาทที่เหมาะสมในการทำงาน

Mowday, Steers and Porter, 1982 อ้างใน ณิชชา รัชชัย, 2563) ให้ความหมายว่าเป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดี เพราะเป็นความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้น และผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังกายใจเพื่อสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น

Steers and Porter (1979 อ้างใน ณิชชา รัชชัย, 2563) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กร มีกระบวนการเกี่ยวข้อง (Organizational Attachment) ได้แก่

1. เป็นสมาชิกขององค์กร (Organizational Entry) เป็นขั้นตอนแรกที่บุคคลเลือกเข้าเป็นสมาชิกในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง

2. ตัดสินใจผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) มีความลึกซึ้งเป็นพิเศษที่จะร่วมแรงร่วมใจ มุ่งมั่นตั้งใจทำงาน มีค่านิยมเดียวกันเพื่อผลักดันพันธกิจขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย การที่พนักงานมีค่านิยมร่วมจะมีความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานที่ดี และทำให้การขาดงานและการลาออกจากงานในระดับต่ำ

3. การขาดงานและการลาออกของพนักงาน (Absenteeism and Turnover) เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการเกี่ยวพันกับองค์กร (Organizational Attachment Process) เป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินใจที่จะอยู่กับองค์กรหรือออกจากองค์กร

Angle & Perry (1981 อ้างใน ณิชชาพัชร์ จินตนา, 2553) หากสมาชิกในองค์กรไม่มีความผูกพันต่อองค์กรแล้ว จะส่งผลต่อลาออกจากงาน ในทางกลับกันสมาชิกที่มีความผูกพันสูงจะตระหนักถึงองค์กร มาทำงานตรงเวลามากกว่าสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ

ผู้วิจัยได้รวบรวมความหมายของนักวิชาการในการให้ความหมายความหรือนิยามคำว่าผูกพันต่อองค์กร ซึ่งให้ความหมายที่ใกล้เคียงกัน จึงใช้ตามความหมายของ Steers (1977 อ้างใน ณิชชา รัชชัย, 2563) ที่ให้ความหมายโดยสรุปว่า พนักงานที่ตั้งใจ ร่วมแรงร่วมใจมีค่านิยมเดียวกัน จะมุ่งมั่นทุ่มเท พลังกาย พลังใจ เพื่อปฏิบัติงานภารกิจขององค์กร โดยมุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งมีองค์ประกอบอย่างน้อย 3 ประการ คือ

1. **เชื่อมั่น ศรัทธา และมุ่งสู่เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร** หมายถึง การที่พนักงานยอมรับแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และมีค่านิยม ของตนที่สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร มีความภาคภูมิใจในผลงานและการเป็นพนักงาน

2. **เต็มใจ ทุ่มเท และพยายาม เพื่อองค์กร** หมายถึง การใช้ ความสามารถ ความพยายามของพนักงานอย่างเต็มที่ เต็มใจ เพื่ออุทิศกาย ใจ สติปัญญาในการทำงานที่ดี เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ

3. **ตั้งใจอย่างจริงจัง ที่จะรักษาไว้ซึ่งการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร** หมายถึง ความประสงค์ของพนักงานที่มีความสมัครใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานในองค์กร ถึงแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากองค์กรอื่น หรือองค์กรจะเกิดสภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจ พนักงานจะยังคงอยู่กับองค์กร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพัน

สมจิตร จันทรเพ็ญ (2557) บทคัดย่อ ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) พบว่านอกจากปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ยังมีปัจจัย ความท้าทายในงาน ความก้าวหน้า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ลักษณะการทำงานเป็นทีม เงินเดือนและสวัสดิการ การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกที่ตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งได้ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ภรณ์ธัญญา กิมศุก (2563) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบทำที่บ้าน (Work from home) พบว่า ปัจจัยความก้าวหน้าในงานและโอกาส และปัจจัยคุณภาพชีวิต ทั้ง 2 ปัจจัยผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและมีพฤติกรรมแสดงออกทั้ง การพูดถึงองค์กรในแง่บวก ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกองค์กร และความทุ่มเทที่จะทำงานให้ดีที่สุด

ปรารถนา หลีกภัย (2563) บทคัดย่อ ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรัง พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ ปัจจัยประสพการณ์การทำงาน ลักษณะงาน และลักษณะโครงสร้าง

ณัชชา ธงชัย (2563) ศึกษาลักษณะงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าปัจจัยลักษณะงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิต และปัจจัยลักษณะงาน ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

กณฐณัฐย์ ครุฑใจกล้า (2556) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทส่งออกกล้วยไม้ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล พบว่าในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมีความสัมพันธ์กับความสุขในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

สรุปกรอบแนวความคิดในงานวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกแนวทางของชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (2551) สร้างแนวทางความสุข 8 ประการ ซึ่งหากมีความสุขทั้ง 8 ประการจะส่งผลต่อความสุข 4 มิติ ได้แก่ มิติทางกาย ใจ สังคม และจิตวิญญาณ ที่จะส่งผลต่อความสุขในที่ทำงานร่วมกับการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ทั้ง 2 เป็นตัวแปรต้น และใช้แนวทางตามค่านิยมความผูกพันต่อองค์กรของ Steers (1977) อ้างใน ณัชชา ธงชัย, 2563) เป็นตัวแปรตาม

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง การสร้างสุขให้บุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ได้กำหนดรายละเอียดในการศึกษา ดังนี้

3.1 รูปแบบการศึกษา

การศึกษาวิจัย เรื่อง การสร้างสุขให้บุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา เป็นวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ใช้วิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการ พนักงานราชการของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา จำนวน จำนวนทั้งสิ้น 921 คน (ข้อมูลจากสำนักงานเลขานุการกรม ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2564)

กลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 290 คน โดยเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างอีก จำนวน 10 คน รวมจำนวน 300 คน ซึ่งขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตามตารางของ Krejcie & Morgan (1970) ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling) ด้วยการสุ่มตัวอย่างตามแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) โดยเลือกเก็บตัวอย่างเฉพาะผู้ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้ครบ 300 ชุด

ตารางที่ 3.1 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970)

ขนาดประชากร	ขนาดตัวอย่าง	ขนาดประชากร	ขนาดตัวอย่าง	ขนาดประชากร	ขนาดตัวอย่าง	ขนาดประชากร	ขนาดตัวอย่าง	ขนาดประชากร	ขนาดตัวอย่าง
10	10	100	80	280	162	800	260	2,800	338
15	14	110	86	290	165	850	265	3,000	341
20	19	120	92	300	169	900	269	3,500	346
25	24	130	97	320	175	950	274	4,000	351
30	28	140	103	340	181	1,000	278	4,500	354
35	32	150	108	360	186	1,100	285	5,000	357
40	36	160	113	380	191	1,200	291	6,000	361

ขนาด ประชากร	ขนาด ตัวอย่าง	ขนาด ประชากร	ขนาด ตัวอย่าง	ขนาด ประชากร	ขนาด ตัวอย่าง	ขนาด ประชากร	ขนาด ตัวอย่าง	ขนาด ประชากร	ขนาด ตัวอย่าง
45	40	170	118	400	196	1,300	297	7,000	364
50	44	180	123	420	201	1,400	302	8,000	367
55	48	190	127	440	205	1,500	306	9,000	368
60	52	200	132	460	210	1,600	310	10,000	370
65	56	210	136	480	214	1,700	313	15,000	375
70	59	220	140	500	217	1,800	317	20,000	377
75	63	230	144	550	226	1,900	320	30,000	379
80	66	240	148	600	234	2,000	322	40,000	380
85	70	250	152	650	242	2,200	327	50,000	381
90	73	260	155	700	248	2,400	331	75,000	382
95	76	270	159	750	254	2,600	335	100,000	384

ที่มา : Krejcie & Morgan (1970)

3.3 การกำหนดเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นมาจากแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้อง ใช้แบบวัดความสุข Happinometer สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (2551) รวมทั้งดัดแปลงข้อคำถามบางส่วนมาจากการศึกษาของณัชชา ธงชัย (2563) โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล โดยใช้คำถามแบบเลือกตอบ (Check List) มีคำถาม 7 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประเภทตำแหน่ง /ระดับตำแหน่ง/ชื่อตำแหน่ง อายุงาน และรายได้

ส่วนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับแนวทางความสุข 8 ด้าน ใช้แบบวัดความสุข Happinometer สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (2551) ลักษณะของข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วน ประเมินค่าของลิเคิร์ต (Likert Scale) ให้เลือก 5 ระดับ โดยมีข้อคำถาม จำนวน 36 ข้อ ประกอบด้วย

- คำถามเกี่ยวกับด้าน Happy Body จำนวน 5 ข้อ
- คำถามเกี่ยวกับด้าน Happy Heart จำนวน 5 ข้อ
- คำถามเกี่ยวกับด้าน Happy Relax จำนวน 5 ข้อ
- คำถามเกี่ยวกับด้าน Happy Brain จำนวน 3 ข้อ
- คำถามเกี่ยวกับด้าน Happy Soul จำนวน 5 ข้อ
- คำถามเกี่ยวกับด้าน Happy Money จำนวน 4 ข้อ
- คำถามเกี่ยวกับด้าน Happy Family จำนวน 3 ข้อ
- คำถามเกี่ยวกับด้าน Happy Society จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ โดยดัดแปลงแบบสอบถามบางส่วนจาก ฌัชชา ธงชัย (2563) คำถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่าของลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยมีข้อคำถาม จำนวน 15 ข้อ

- ด้าน ความเชื่อมั่นศรัทธา และมุ่งสู่เป้าหมายและค่านิยมขององค์การ จำนวน 5 ข้อ
- ด้าน ความเต็มใจ พุ่มเท และพยายาม เพื่อองค์การ จำนวน 5 ข้อ
- ด้าน ตั้งใจอย่างจริงจัง ที่จะรักษาไว้ซึ่งการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ จำนวน 5 ข้อ

เกณฑ์การให้คะแนนในส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 ใช้การคำนวณหาอันตรภาคชั้น เพื่อแปลผลในแต่ละช่วง ประกอบด้วย คะแนน ระดับความคิดเห็น

5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

4 หมายถึง เห็นด้วย

3 หมายถึง ไม่แน่ใจ

2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เพื่อให้ได้ลักษณะเกณฑ์เป็นการแจกแจงปกติ (Normal Distribution) การแปลความหมายของคะแนนใช้เกณฑ์การคิดคะแนนเฉลี่ยเพื่อกำหนดระดับความสำคัญจากสูตร (Best, 1978: 169-175 อ้างถึงใน ตันหยง ชุนศิริทรัพย์, 2556) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

นำคะแนนที่ได้มาหาค่าเฉลี่ย และกำหนดเกณฑ์การวัดคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง หรือ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 อยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย หรือ มาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง หรือ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 อยู่ในระดับค่อนข้างไม่เห็นด้วย หรือ น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 อยู่ในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หรือ น้อยที่สุด

ลักษณะค่าตอบในแต่ละระดับสามารถอธิบายความได้ ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง หรือ มากที่สุด	หมายถึง	ระดับสูงมาก
ค่อนข้างเห็นด้วย หรือ มาก	หมายถึง	ระดับสูง
เห็นด้วยปานกลาง หรือ ปานกลาง	หมายถึง	ระดับปานกลาง
ค่อนข้างไม่เห็นด้วย หรือ น้อย	หมายถึง	ระดับน้อย
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หรือ น้อยที่สุด	หมายถึง	ระดับน้อยมาก

หลังจากที่นำแบบสอบถามที่ได้ออกแบบ และผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยวัดดัชนีความสอดคล้อง (Index of Consistency: IOC) จากอาจารย์ที่ปรึกษา และมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 ขึ้นไป เรียบร้อยแล้ว จึงนำแบบสอบถามฉบับที่แก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 30 ชุด เพื่อหาค่าความน่าเชื่อถือ (Reliability Analysis) ของแบบสอบถาม และหาความเชื่อมั่น โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha) ของ Cronbach's Alpha โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ที่จะยอมรับได้ คือ 0.7 ขึ้นไป (วาสิตา บุญสาธิต, 2563: 197)

ตารางที่ 3.2 ค่าความเชื่อถือได้ (Reliability) ของแบบสอบถามการสร้างสุขให้บุคลากรในสำนักงาน คณะกรรมการอาหารและยา จำนวน 30 ชุด

แบบสอบถาม	สัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค
ปัจจัยความสุข	0.857
ความผูกพันต่อองค์กร	0.883
ภาพรวม	0.904

3.4 การเก็บและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในรูปแบบออนไลน์ผ่าน Google Form โดยจะนำส่งแบบคำขออนุญาตเพื่อเข้าไปเก็บข้อมูล และแบบยินยอมในการเก็บข้อมูลให้กับหน่วยงาน หลังจากดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม และได้ตรวจสอบความถูกต้อง ความครบถ้วนของแบบสอบถามออนไลน์ที่เก็บจากกลุ่มตัวอย่างเรียบร้อยแล้วนั้น ผู้วิจัยจึงนำข้อมูลที่ได้ไปลงรหัสในโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) เพื่อทำการวิเคราะห์ผล

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยจะคำนวณหาค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

1) การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้สำหรับอธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย โดยการหาความถี่ของข้อมูล ค่าเฉลี่ยของข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง เป็นต้น

2) การวิเคราะห์ใช้สถิติแบบ F-test แบบ (One-Way Analysis of Variance) เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่ม

3) การวิเคราะห์สมการถดถอย (Regression) ใช้สำหรับหาความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของตัวแปรต้น และตัวแปรตามปัจจัยการสร้างสุขส่งผลให้เกิดการความผูกพันองค์กรหรือไม่ โดยจะใช้ Multiple Regression ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.6 จรรยาบรรณนักวิจัย

1) การขออนุญาต ผู้วิจัยได้ขออนุญาตสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา โดยนำส่งแบบคำขออนุญาตเพื่อเข้าไปเก็บข้อมูล แจ็งหัวข้อวิจัย วัตถุประสงค์ของการวิจัย และผู้เข้าร่วมวิจัยทราบว่าการเข้าร่วมวิจัยเป็นการกระทำการโดยสมัครใจ

2) การรักษาความลับ ผู้วิจัยรักษาข้อมูลส่วนบุคคลและข้อมูลทั้งหมดเกี่ยวกับงานวิจัยให้เป็นความลับและยึดหลักทางจรรยาบรรณและจริยธรรมทางการวิจัย ผู้วิจัยสามารถเข้าถึงข้อมูลดังกล่าวได้เพียงบุคคลเดียวโดยจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดความถูกต้องและปกป้องความลับของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคน ทั้งนี้ผู้วิจัยจะทำลายข้อมูลทั้งหมดหลังจากเสร็จสิ้นการวิจัย

3) การอ้างอิง ผู้วิจัยให้เกียรติและอ้างถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่นำมาใช้ในงานวิจัยโดยไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง หรือลอกเลียนงานของผู้อื่น

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาการสร้างสุขให้บุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา โดยมีเป้าหมายเก็บตัวอย่างจำนวน 300 คน มีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น จำนวน 332 คน ผู้วิจัยได้รวบรวมประมวลผลจากแบบสอบถาม จึงนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสุขของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เพื่อทำการทดสอบสมมติฐาน

4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างส่งผลต่อความผูกพันในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยาอย่างไร

4.2 ปัจจัยความสุขด้านใดส่งผลต่อความผูกพันในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	56	16.9
หญิง	273	82.2
อื่น ๆ	3	0.9
รวม	332	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศหญิง จำนวน 273 คน คิดเป็นร้อยละ 82.2 รองลงมาเพศชาย จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 16.9 และเพศอื่น ๆ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.9

ตารางที่ 4.2 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
20-24 ปี	9	2.7
25-30 ปี	58	17.5
31-35 ปี	61	18.4

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
36-40 ปี	59	17.8
41-46 ปี	64	19.3
47 ปีขึ้นไป	81	24.4
รวม	332	100.0

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีอายุตั้งแต่ 47 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 24.4 รองลงมาอายุระหว่าง 41-46 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 19.3 อายุระหว่าง 31-35 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 18.4 อายุระหว่าง 36-40 ปี จำนวน 59 คน อายุระหว่าง 25-30 ปี จำนวน 58 คน และอายุ 20-24 ปี น้อยที่สุด จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7

ตารางที่ 4.3 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	21	6.3
ปริญญาตรี	205	61.7
ปริญญาโท	97	29.2
ปริญญาเอก	9	2.7
รวม	332	100.0

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 61.7 รองลงมาระดับการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 29.2 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3 และระดับปริญญาเอก น้อยที่สุด จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7

ตารางที่ 4.4 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	213	64.2
สมรส	104	31.3
หม้าย/หย่าร้าง	15	4.5
รวม	332	100.0

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมาก มีสถานภาพโสด จำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ 64.2 รองลงมา มีสถานภาพสมรส จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 31.3 และมีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง น้อยที่สุด จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5

ตารางที่ 4.5 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านประเภท

ประเภท	จำนวน	ร้อยละ
ทั่วไป	46	13.9
วิชาการ	213	64.1
พนักงานราชการ	73	22.0
รวม	332	100.0

จากตารางที่ 4.5 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นข้าราชการประเภทวิชาการมากที่สุด จำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ 64.1 รองลงมา เป็นพนักงานราชการ 73 คน คิดเป็นร้อยละ 22 และน้อยที่สุดข้าราชการประเภททั่วไป จำนวน 46 คิดเป็นร้อยละ 13.9

ตารางที่ 4.6 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านระดับตำแหน่งงาน

ระดับตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
ปฏิบัติงาน	26	7.8
ชำนาญงาน	17	5.1
อาวุโส	3	0.9
ปฏิบัติการ	82	24.7
ชำนาญการ	85	25.6
ชำนาญการพิเศษ	46	13.8
ไม่มีระดับ (พนักงานราชการ)	73	22.0
รวม	332	100.0

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นข้าราชการระดับชำนาญการ จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 25.6 รองลงมา เป็นข้าราชการระดับปฏิบัติการจำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 24.7 เป็นพนักงานราชการ (ไม่มีระดับ) จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 22.0 เป็นข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 13.8 เป็นข้าราชการระดับปฏิบัติงาน จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 7.8 เป็นข้าราชการระดับชำนาญงาน จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.1 และน้อยที่สุดเป็นข้าราชการระดับอาวุโส จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.9

ตารางที่ 4.7 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านตำแหน่งงาน

ตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
เจ้าพนักงานธุรการ	74	22.3
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	7	2.1
เจ้าพนักงานพัสดุ	3	0.9
เภสัชกร	136	40.9
นักวิชาการอาหารและยา	32	9.6
วิศวกร	5	1.5
นักเทคนิคการแพทย์	1	0.3
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	6	1.8
นักจัดการงานทั่วไป	16	4.8
นักวิชาการเงินและบัญชี	4	1.2
นักวิชาการเผยแพร่	6	1.8
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	6	1.8
นักวิชาการพัสดุ	2	0.6
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	2	0.6
นักทรัพยากรบุคคล	8	2.4
นิติกร	7	2.1
ไม่ระบุ (ตำแหน่ง)	17	5.1
รวม	332	100.0

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมาก ตำแหน่งเภสัชกร จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 40.9 รองลงมาตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 22.3 ตำแหน่งนักวิชาการอาหารและยา จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 9.6 ทั้งนี้มีผู้ตอบแบบสอบถามไม่ระบุตำแหน่ง จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.1 ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8 ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.4 ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี และตำแหน่งนิติกร ตอบเท่ากัน ตำแหน่งละ 7 คน (รวม 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2) ตอบเท่ากัน 3 ตำแหน่ง คือ ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ ตำแหน่งนักวิชาการเผยแพร่ ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ตำแหน่งละ 6 คน (รวม 18 คน คิดเป็นร้อยละ 5.4) ตำแหน่งวิศวกร จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5 ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2 ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.9 ตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ และตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน ตอบเท่ากัน ตำแหน่งละ 2 คน (รวม 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2) และตำแหน่งนักเทคนิคการแพทย์เป็นตำแหน่งที่ต่อน้อยที่สุด จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.3)

ตารางที่ 4.8 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านอายุงาน

อายุงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	41	12.3
1 - 5 ปี	93	28.0
6 - 10 ปี	51	15.4
11 - 15 ปี	33	9.9
15 ปีขึ้นไป	114	34.3
รวม	332	100.0

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมาก มีอายุงานตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 34.3 รองลงมาอายุงานช่วง 1 - 5 ปี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 28.0 อายุงานช่วง 6 - 10 ปีจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 15.4 อายุงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 12.3 และมีอายุงานช่วง 11 - 15 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 9.9

ตารางที่ 4.9 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านรายได้

ระดับตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
10,001 – 20,000 บาท	107	32.2
20,001 – 30,000 บาท	89	26.8
30,001 – 40,000 บาท	63	19.0
40,001 – 50,000 บาท	40	12.0
มากกว่า 50,000 บาทขึ้นไป	33	9.9
รวม	332	100.0

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมาก มีรายได้ต่อเดือนในช่วง 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 32.2 รองลงมา มีรายได้ช่วง 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 26.8 มีรายได้ช่วง 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 19.0 มีรายได้ช่วง 40,001 – 50,000 บาท จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 12.0 และมีรายได้ช่วง 40,001 – 50,000 บาท จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 12.0 และมีรายได้มากกว่า 50,000 บาทขึ้นไป จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 9.9

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางความสุข

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขโดยรวม

ความสุข	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	การแปลผล
ด้าน Happy Body / สุขภาพกาย	3.53	0.03	มาก
ด้าน Happy Heart / น้ำใจดี	3.69	0.03	มาก
ด้าน Happy Relax / ผ่อนคลายดี	3.14	0.02	ปานกลาง
ด้าน Happy Brain / ใฝ่รู้ดี	3.38	0.03	ปานกลาง
ด้าน Happy Soul / จิตวิญญาณดี	3.71	0.03	มาก
ด้าน Happy Money / สุขภาพเงินดี	3.19	0.04	ปานกลาง
ด้าน Happy Family / ครอบครัวดี	3.41	0.04	มาก
ด้าน Happy Society / สังคมดี	3.20	0.02	ปานกลาง
ความสุขโดยรวม	3.40	0.03	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับความสุขของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.40 เมื่อพิจารณาความสุขรายด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้าน Happy Soul มีค่าเฉลี่ย 3.71 รองลงมาด้าน Happy Heart ค่าเฉลี่ย 3.69 ด้าน Happy Body ค่าเฉลี่ย 3.53 และด้าน Happy Family ค่าเฉลี่ย 3.41 ส่วนระดับความสุขของบุคลากรในระดับปานกลางเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้าน Happy Brain ค่าเฉลี่ย 3.38 ด้าน Happy Society ค่าเฉลี่ย 3.20 ด้าน Happy Money ค่าเฉลี่ย 3.19 และด้าน Happy Relax ค่าเฉลี่ย 3.14 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้าน Happy Body/สุขภาพกาย

ด้าน Happy Body	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	การแปลผล
โดยปกติท่านกินอาหารเช้า โดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน	3.94	1.30	มาก
ปัจจุบันท่านออกกำลังกายโดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน	1.94	1.16	น้อย
ปัจจุบันท่านสูบบุหรี่/ใบจาก/ยาเส้น หรือไม่	4.88	0.41	มากที่สุด
ปัจจุบันท่านดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ เช่น เหล้าเบียร์ ไวน์ สาโท หรือสุราที่บ้านหรือไม่	3.99	1.17	มาก
โดยรวมแล้วท่านพึงพอใจกับสุขภาพกายของท่านหรือไม่	2.92	0.89	ปานกลาง
ด้าน Happy Body โดยรวม	3.53	0.55	มาก

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้าน Happy Heart / น้ำใจดี

Happy Heart	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	การแปล ผล
โดยรวมแล้ว ท่านรู้สึกเอือออาทร/ห่วงใยต่อคนรอบข้าง หรือไม่	3.92	0.74	มาก
โดยรวมแล้ว ท่านให้การช่วยเหลือแก่คนรอบข้างหรือไม่	3.81	0.73	มาก
โดยรวมแล้วท่านเต็มใจและยินดี ในการทำประโยชน์เพื่อ ส่วนรวม หรือไม่	3.87	0.73	มาก
โดยรวมแล้วท่านเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น การปลูกป่าการบริจาคสิ่งของ หรือไม่	3.23	0.96	ปานกลาง
โดยรวมแล้วท่านได้ทำกิจกรรมที่สามารถทำได้ด้วยตนเอง และมีประโยชน์ต่อสังคม เช่น การคัดแยกขยะ	3.63	0.84	ปานกลาง
ด้าน Happy Heart โดยรวม	3.69	0.56	มาก

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้าน Happy Relax/ผ่อนคลายดี

ด้าน Happy Relax	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	การแปล ผล
โดยรวมแล้วท่านรู้สึกว่าได้รับการพักผ่อนเพียงพอหรือไม่	2.98	0.86	ปานกลาง
โดยรวมแล้วใน 1 สัปดาห์ท่านทำกิจกรรมเพื่อเป็นการ พักผ่อนหย่อนใจ (อ่านหนังสือ ดูหนัง ฟังเพลง ซ้อมปิ้ง เล่นเกมส์ ปลูกต้นไม้ ฯลฯ) หรือไม่	3.33	0.89	ปานกลาง
โดยรวมแล้วท่านมีความเครียด (เครียดจากการทำงาน/ เรื่อง ครอบครัว/เรื่องอื่น ๆ) บ้างหรือไม่	3.01	0.85	ปานกลาง
โดยรวมแล้วท่านคิดว่าชีวิตของท่านเป็นไปตามที่ท่าน คาดหวัง หรือไม่	2.89	0.78	ปานกลาง
เมื่อประสบปัญหาในชีวิต โดยทั่วไปท่านสามารถจัดการ กับปัญหาได้หรือไม่	3.47	0.68	มาก
ด้าน Happy Relax โดยรวม	3.14	0.52	ปานกลาง

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้าน Happy Brain / ใฝ่รู้ดี

ด้าน Happy Brain / ใฝ่รู้ดี	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	การแปล ผล
โดยรวมแล้วท่านสนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ หรือไม่	3.56	0.76	มาก
โดยรวมแล้ว ท่านสนใจที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อ ความก้าวหน้าในชีวิตหรือไม่	3.73	0.78	มาก
ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงาน เพื่อ พัฒนาทักษะและความสามารถของตนเองหรือไม่	2.84	0.93	ปานกลาง
ด้าน Happy Brain โดยรวม	3.38	0.63	ปานกลาง

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้าน Happy Soul / จิตวิญญาณดี

ด้าน Happy Soul	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	การแปล ผล
โดยรวมแล้วท่านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม/ศาสนา/การ ให้ทาน หรือไม่	3.44	0.91	มาก
โดยรวมแล้ว ท่านปฏิบัติกิจตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบ หรือไม่	3.08	1.02	มาก
โดยรวมแล้ว ท่านยกโทษและให้อภัยอย่างจริงจังต่อผู้ที่ สำนึกผิด	3.75	0.72	มาก
โดยรวมแล้ว ท่านยอมรับและขอโทษในความผิดที่ทำหรือ มีส่วนรับผิดชอบ	4.06	0.61	มาก
โดยรวมแล้ว ท่านตอบแทนผู้มีพระคุณ หรือช่วยเหลือท่าน	4.21	0.70	มาก
ด้าน Happy Soul โดยรวม	3.71	0.57	มาก

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้าน Happy Money / สุขภาพเงินดี

ด้าน Happy Money	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	การแปล ผล
ท่านรู้สึกว่าการผ่อนชำระหนี้สินต่าง ๆ โดยรวมของท่าน ในปัจจุบันเป็นภาระ หรือไม่	3.21	1.19	มาก
ท่านผ่อนชำระหนี้ตามกำหนดเวลาทุกครั้งหรือไม่	4.49	0.76	มากที่สุด
โดยรวมแล้ว ท่านมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือนหรือไม่	2.31	0.93	น้อย

ด้าน Happy Money	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	การแปล ผล
โดยรวมแล้ว ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับทั้งหมดในแต่ละเดือนเป็นอย่างไร เมื่อเปรียบเทียบกับรายจ่ายทั้งหมดในแต่ละเดือน	2.77	1.13	ปานกลาง
ด้าน Happy Money โดยรวม	3.19	0.80	ปานกลาง

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้าน Happy Family / ครอบครัวดี

Happy Family	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	การแปล ผล
ท่านมีเวลาอยู่กับครอบครัว เพียงพอหรือไม่	3.14	1.06	มาก
ท่าน ทำกิจกรรม (ออกกำลังกาย ทำบุญ ซื้อของ ฯลฯ) ร่วมกันกับคนในครอบครัว	3.08	1.03	มาก
โดยรวมแล้วท่านมีความสุขกับครอบครัวของท่านหรือไม่	4.02	0.86	มาก
ด้าน Happy Family โดยรวม	3.41	0.82	มาก

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้าน Happy Society / สังคมดี

Happy Society	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	การแปล ผล
โดยรวมแล้ว เพื่อนบ้าน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อท่านหรือไม่	3.27	0.94	มาก
โดยรวมแล้วท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบ/ข้อบังคับของสังคมหรือไม่	4.04	0.64	มาก
โดยรวมแล้วท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน หรือไม่	3.41	0.75	มาก
โดยรวมแล้ว เมื่อท่านมีปัญหา ท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากคนในชุมชนหรือไม่	3.01	0.89	มาก
โดยรวมแล้ว ท่านรู้สึกว่าการใช้ชีวิตประจำวัน มีความสงบสุขหรือไม่	2.38	0.81	น้อย
โดยรวมแล้วทุกวันนี้ท่านใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุขหรือไม่	3.10	0.71	มาก
ด้าน Happy Society โดยรวม	3.20	0.51	มาก

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	การแปล ผล
ด้านความเชื่อมั่นศรัทธา และมุ่งสู่เป้าหมายและค่านิยมของ องค์กร	3.78	0.03	มาก
ด้านความเต็มใจ ท่วมเท และพยายาม เพื่อองค์กร	4.18	0.03	มาก
ด้านตั้งใจอย่างจริงจัง ที่จะรักษาไว้ซึ่งการเป็นส่วนหนึ่งของ องค์กร	3.86	0.04	มาก
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	3.94	0.03	มาก

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.94 เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรรายด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความเต็มใจ ท่วมเท และพยายาม เพื่อองค์กร ค่าเฉลี่ย 4.18 รองลงมาด้านตั้งใจอย่างจริงจัง ที่จะรักษาไว้ซึ่งการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรค่าเฉลี่ย 3.86 และด้านความเชื่อมั่นศรัทธา และมุ่งสู่เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ค่าเฉลี่ย 3.78 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นศรัทธา และมุ่งสู่เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ด้านความเชื่อมั่นศรัทธา และมุ่งสู่เป้าหมายและค่านิยมของ องค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	การแปล ผล
ท่านสนับสนุนและพอใจกับนโยบายการบริหารงานของ องค์กร	3.59	0.90	มาก
ท่านรู้สึกมั่นคงและเชื่อมั่นต่อองค์กร	3.85	0.92	มาก
ท่านพอใจกับผลสำเร็จที่ท่านปฏิบัติงาน	3.87	0.80	มาก
ท่านมีความเชื่อมั่นว่า ผลงานของท่านสามารถ ทำงานให้ สำเร็จได้อย่างดี	4.03	0.73	มาก
ท่านรู้สึกพอใจในสังคมและสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ท่าน กำลังปฏิบัติงานอยู่	3.55	0.91	มาก
ด้านความเชื่อมั่นศรัทธา และมุ่งสู่เป้าหมายและค่านิยม ขององค์กรโดยรวม	3.78	0.03	มาก

ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจ ทุ่มเท และพยายาม เพื่อองค์กร

ด้านความเต็มใจ ทุ่มเท และพยายาม เพื่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลผล
ท่านใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน	4.12	0.80	มาก
ท่านทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่ทั้งในและนอกเวลางาน	4.14	0.79	มาก
ท่านพร้อมที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคใด ๆ	4.13	0.76	มาก
ท่านมีความขยันและตั้งใจที่จะทำงานให้เสร็จก่อน หรือภายในเวลาที่กำหนด	4.31	0.71	มากที่สุด
ท่านมีความพยายามที่จะทำความเข้าใจในงานที่ค่อนข้างยากและอุปสรรคเพื่อให้งานสำเร็จมีประสิทธิภาพที่ดี	4.21	0.67	มากที่สุด
ด้านความเต็มใจ ทุ่มเท และพยายาม เพื่อองค์กร โดยรวม	4.18	0.03	มาก

ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านตั้งใจอย่างจริงจัง ที่จะรักษาไว้ซึ่งการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ด้านตั้งใจอย่างจริงจัง ที่จะรักษาไว้ซึ่งการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลผล
ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานกับองค์กรนี้จนเกษียณอายุ	3.76	1.09	มาก
ท่านยินดีที่จะร่วมงานกับองค์กรนี้แม้ว่ามีองค์กรอื่นเสนอ งานและเงินเดือนที่ดีกว่าปัจจุบัน	3.55	1.15	มาก
ท่านมักจะรู้สึกไม่ดีเมื่อได้ยินผู้อื่นพูดถึงองค์กรของท่านในแง่ลบ	3.81	0.92	มาก
ท่านรู้สึกว่องค์กรของท่านมีความมั่นคงในการทำงาน	4.16	0.87	มาก
ท่านรู้สึกว่องค์กรของท่านเป็นที่ยอมรับ ได้รับความเชื่อมั่น และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	4.00	0.90	มาก
ด้านตั้งใจอย่างจริงจัง ที่จะรักษาไว้ซึ่งการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยรวม	3.86	0.04	มาก

4.4 ผลการวิเคราะห์เพื่อทำการทดสอบสมมติฐาน

4.4.1 ผลวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างส่งผลต่อความผูกพันในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยาอย่างไร

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยาที่มีเพศแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยาแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.23 ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบระหว่างเพศกับความผูกพันในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

เพศ	จำนวน	Mean	Std.	t	Sig.
ชาย	273	3.94	0.57	1.61	.20
หญิง	56	3.97	0.59		
อื่น	3	3.35	0.32		
รวม	332	3.94	0.57		

จากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างบุคลากร อย. ที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยาแตกต่างกัน พบว่า เพศหญิง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3.97 เพศชาย มีค่าเฉลี่ย 3.94 และเพศอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด 3.35 เมื่อทดสอบด้วยสถิติ F-test พบว่า บุคลากร อย. ที่มีเพศต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.1 หมายความว่าบุคลากร อย. ที่มีเพศต่างกันจะมีความผูกพันในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยาไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.24 ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบระหว่างอายุกับความผูกพันในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

อายุ	จำนวน	Mean	Std.	t	Sig.
20-24 ปี	9	4.06	0.76	1.58	0.16
25-30 ปี	58	3.85	0.61		
31-35 ปี	61	3.92	0.67		
36-40 ปี	59	3.88	0.47		
41-46 ปี	64	3.89	0.60		
47 ปีขึ้นไป	81	4.08	0.47		
รวม	332	3.94	0.57		

จากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างบุคลากร อย. ที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยาแตกต่างกัน พบว่า บุคลากรที่มีช่วงอายุ 47 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 4.08 รองลงมาเป็นช่วงอายุ 20-24 ปี มีค่าเฉลี่ย 4.06 ช่วงอายุ 31-35 ปี ค่าเฉลี่ย 3.92 ช่วงอายุ

41-46 ปี ค่าเฉลี่ย 3.89 ซึ่งใกล้เคียงกับช่วงอายุ 36-40 ปี ค่าเฉลี่ย 3.88 และน้อยที่สุดคือช่วงอายุ 25-30 ปี ค่าเฉลี่ย 3.85 เมื่อทดสอบด้วยสถิติ F-test พบว่า บุคลากร อย. ที่มีอายุต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.2 หมายความว่าบุคลากร อย.ที่มีอายุต่างกันจะมีความผูกพันในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยาไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.25 ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบระหว่างการศึกษากับความผูกพันในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

การศึกษา	จำนวน	Mean	Std.	t	Sig.
ต่ำกว่าปริญญาตรี	21	4.26	0.55	6.35	0.00
ปริญญาตรี	205	3.99	0.56		
ปริญญาโท	97	3.78	0.56		
ปริญญาเอก	9	3.62	0.58		
รวม	332	3.94	0.57		

จากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างบุคลากร อย. ที่มีการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยาแตกต่างกัน พบว่า บุคลากรที่มีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 4.26 รองลงมาเป็นระดับปริญญาตรี ค่าเฉลี่ย 3.99 ปริญญาโท ค่าเฉลี่ย 3.78 และน้อยที่สุดคือปริญญาเอก ค่าเฉลี่ย 3.62 เมื่อทดสอบด้วยสถิติ F-test พบว่า บุคลากร อย. ที่มีการศึกษาต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์การต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นการยอมรับสมมติฐานรองและปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.3 หมายความว่าบุคลากร อย.ที่มีการศึกษาต่างกันจะมีความผูกพันในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยาแตกต่างกัน จึงทำการวิเคราะห์ เปรียบเทียบรายคู่ ด้วยวิธีของ LSD (Post Hoc) ได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.26

ตารางที่ 4.26 ตารางแสดงผลการทดสอบรายคู่ระหว่างระดับการศึกษากับความผูกพันในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

การศึกษา	ค่าเฉลี่ย	Mean Difference			
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.26				
ปริญญาตรี	3.99	0.2724*			
ปริญญาโท	3.78	0.4821*	0.2097*		
ปริญญาเอก	3.62	0.6402*	0.3677	0.1580	

จากตารางที่ 4.26 ผลการทดสอบรายคู่ของความผูกพันในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยาโดยรวมของบุคลากรจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า คู่ที่มีความแตกต่าง 4 คู่ ดังนี้

คู่ที่ 1 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี

คู่ที่ 2 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท

คู่ที่ 3 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก

คู่ที่ 4 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี กับบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท
เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก โดยบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีจะผูกพันต่อองค์การมากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาโท

ตารางที่ 4.27 ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบระหว่างสถานภาพกับความผูกพันในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

สถานภาพ	จำนวน	Mean	Std.	t	Sig.
โสด	213	3.87	0.58	4.38	0.01
สมรส	104	4.07	0.50		
หม้าย/หย่าร้าง	15	4.03	0.71		
รวม	332	3.94	0.57		

จากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างบุคลากร อย. ที่มีสถานภาพต่างกัน มีความผูกพันต่อสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยาแตกต่างกัน พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 4.07 สถานภาพหม้าย/หย่าร้าง ค่าเฉลี่ย 4.03 และบุคลากรที่มีสถานภาพโสด ค่าเฉลี่ย 3.87 ตามลำดับ เมื่อทดสอบด้วยสถิติ F-test พบว่า บุคลากร อย. ที่มีสถานภาพต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์การต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นการยอมรับสมมติฐานรองและปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.4 หมายความว่าบุคลากร อย. ที่มีสถานภาพต่างกันจะมีความผูกพันในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยาแตกต่างกัน จึงทำการวิเคราะห์ เปรียบเทียบรายคู่ ด้วยวิธีของ LSD (Post Hoc) ได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.28

ตารางที่ 4.28 ตารางแสดงผลการทดสอบรายคู่ระหว่างสถานภาพกับความผูกพันในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

สถานภาพ	ค่าเฉลี่ย	Mean Difference		
		โสด	สมรส	หม้าย/หย่าร้าง
โสด	3.87			
สมรส	4.07	0.1982*		
หม้าย/หย่าร้าง	4.03	0.1569	0.0413	

จากตารางที่ 4.28 ผลการทดสอบรายคู่ของความผูกพันในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยาโดยรวมของบุคลากรจำแนกตามประเภท พบว่า คู่ที่มีความแตกต่าง ได้แก่ บุคลากรที่มีสถานภาพโสดกับบุคลากรที่มีสถานภาพสมรส เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่พบว่าบุคลากรที่มีสถานภาพที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยบุคลากรที่มีสถานภาพโสดจะมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพสมรส

ตารางที่ 4.29 ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบระหว่างประเภทงานกับความผูกพันในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

ประเภทงาน	จำนวน	Mean	Std.	t	Sig.
ทั่วไป	46	4.05	0.52	6.69	0.00
วิชาการ	213	3.85	0.58		
พนักงานราชการ	73	4.12	0.55		
รวม	332	3.94	0.57		

จากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างบุคลากร อย. ที่มีประเภทงานต่างกัน มีความผูกพันต่อสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยาแตกต่างกัน พบว่า บุคลากรประเภทพนักงานราชการ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 4.12 รองลงมาประเภททั่วไป ค่าเฉลี่ย 4.05 และน้อยที่สุดประเภทวิชาการ ค่าเฉลี่ย 3.85 เมื่อทดสอบด้วยสถิติ F-test พบว่า บุคลากร อย. ที่มีประเภทต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นการยอมรับสมมติฐานที่ 1.5 หมายความว่าบุคลากร อย. ที่มีประเภทงานต่างกันจะมีความผูกพันในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยาแตกต่างกัน จึงทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ด้วยวิธีของ LSD (Post Hoc) ได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.30

ตารางที่ 4.30 ตารางแสดงผลการทดสอบรายคู่ระหว่างประเภทงานกับความผูกพันในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

ประเภทงาน	ค่าเฉลี่ย	Mean Difference		
		ทั่วไป	วิชาการ	พนักงานราชการ
ทั่วไป	4.05			
วิชาการ	3.85	0.1912*		
พนักงานราชการ	4.12	0.0698	0.2610*	

จากตารางที่ 4.30 ผลการทดสอบรายคู่ของความผูกพันในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา โดยรวมของบุคลากรจำแนกตามประเภท พบว่า คู่ที่มีความแตกต่าง 2 คู่ ดังนี้

คู่ที่ 1 บุคลากรประเภททั่วไป กับบุคลากรประเภทวิชาการ

คู่ที่ 2 บุคลากรประเภทวิชาการ กับพนักงานราชการ

เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่พบว่าบุคลากร อย.ประเภทวิชาการ มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าบุคลากรที่เป็นประเภททั่วไปและพนักงานราชการ

ตารางที่ 4.31 ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบระหว่างตำแหน่งงานกับความผูกพันในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

ตำแหน่งงาน	จำนวน	Mean	Std.	t	Sig.
เภสัชกร	136	3.72	0.57	2.53	0.00
นักวิชาการอาหารและยา	32	4.06	0.47		
นักจัดการงานทั่วไป	16	4.15	0.42		
เจ้าพนักงานธุรการ	74	4.08	0.56		
นักวิชาการเงินและบัญชี	4	4.03	0.44		
นักวิชาการเผยแพร่	6	4.14	0.52		
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	6	3.98	0.44		
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	7	4.27	0.39		
วิศวกร	8	4.02	0.71		
เจ้าพนักงานพัสดุ	3	3.86	0.87		
นักวิชาการพัสดุ	2	4.63	0.23		
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	6	4.18	0.46		
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	2	4.33	0.84		
นักทรัพยากรบุคคล	8	4.08	0.49		
นิติกร	7	3.87	0.58		

ตำแหน่งงาน	จำนวน	Mean	Std.	t	Sig.
นักเทคนิคการแพทย์	1	3.93			
ไม่ระบุ (ตำแหน่ง)	14	4.17	0.67		
รวม	332	3.94	0.57		

จากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างบุคลากร อย. ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความผูกพันต่อสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยาแตกต่างกัน พบว่า บุคลากรตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 4.63 รองลงมาตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน ค่าเฉลี่ย 4.33 เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ค่าเฉลี่ย 4.27 นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ค่าเฉลี่ย 4.18 นักจัดการงานทั่วไป ค่าเฉลี่ย 4.18 เจ้าพนักงานธุรการ ค่าเฉลี่ย 4.08 นักวิชาการอาหารและยา ค่าเฉลี่ย 4.06 และน้อยที่สุดเภสัชกร ค่าเฉลี่ย 3.72 เมื่อทดสอบด้วยสถิติ F-test พบว่า บุคลากร อย. ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นการยอมรับสมมติฐานที่ 1.6 หมายความว่า บุคลากร อย. ที่มีตำแหน่งงานต่างกันจะมีความผูกพันในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยาแตกต่างกัน จึงทำการวิเคราะห์ เปรียบเทียบรายคู่ ด้วยวิธีของ LSD (Post Hoc) ได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.32

ตารางที่ 4.32 ตารางแสดงผลการทดสอบรายคู่ระหว่างตำแหน่งงานกับความผูกพันในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	Mean Difference			
		เภสัชกร	นักวิชาการ อาหารและยา	นักจัดการงาน ทั่วไป	เจ้าพนักงาน ธุรการ
เภสัชกร	3.7274				
นักวิชาการอาหารและยา	4.0646	0.3371*			
นักจัดการงานทั่วไป	4.1583	0.4309*	0.0937		
เจ้าพนักงานธุรการ	4.0838	0.3563*	0.0192	0.0745	

จากตารางที่ 4.32 ผลการทดสอบรายคู่ของความผูกพันในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา โดยรวมของบุคลากรจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่าแตกต่างกัน 3 คู่ ดังนี้

คู่ที่ 1 ตำแหน่งเภสัชกร กับตำแหน่งนักวิชาการอาหารและยา

คู่ที่ 2 ตำแหน่งเภสัชกร กับตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป

คู่ที่ 3 ตำแหน่งเภสัชกร กับตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ

เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่พบว่าบุคลากร อย. ที่เป็นตำแหน่งเภสัชกรมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าบุคลากรที่เป็นตำแหน่งนักวิชาการอาหารและยา นักจัดการงานทั่วไป และเจ้าพนักงานธุรการ

ตารางที่ 4.33 ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบระหว่างระดับตำแหน่งงานกับความผูกพันในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

ระดับตำแหน่ง	จำนวน	Mean	Std.	t	Sig.
ปฏิบัติงาน	29	3.90	0.57	2.81	0.01
ปฏิบัติกร	82	3.83	0.60		
ชำนาญงาน	17	4.26	0.46		
ชำนาญการ	82	3.87	0.57		
ชำนาญการพิเศษ	46	3.92	0.51		
อาวุโส	3	3.57	0.51		
ไม่มีระดับ	73	4.10	0.56		
รวม	332	3.94	0.57		

จากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างบุคลากร อย. ที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีความผูกพันต่อสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยาแตกต่างกัน พบว่า บุคลากรที่มีระดับชำนาญงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 4.26 รองลงมาไม่มีระดับ (พนักงานราชการ) ค่าเฉลี่ย 4.10 ระดับชำนาญการพิเศษ ค่าเฉลี่ย 3.92 ระดับปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 3.90 ระดับชำนาญการ ค่าเฉลี่ย 3.87 ระดับปฏิบัติกร ค่าเฉลี่ย 3.83 และน้อยที่สุดระดับอาวุโส ค่าเฉลี่ย 3.57 เมื่อทดสอบด้วยสถิติ F-test พบว่า บุคลากร อย. ที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นการยอมรับสมมติฐานที่ 1.7 หมายความว่าบุคลากร อย. ที่มีตำแหน่งงานต่างกันจะมีความผูกพันในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยาแตกต่างกัน จึงทำการวิเคราะห์ เปรียบเทียบรายคู่ ด้วยวิธีของ LSD (Post Hoc) ได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.34

ตารางที่ 4.34 ตารางแสดงผลการทดสอบรายคู่ระหว่างระดับตำแหน่งงานกับความผูกพันในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

ระดับตำแหน่ง	ค่าเฉลี่ย	Mean Difference				
		ปฏิบัติงาน	ปฏิบัติกร	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ไม่มีระดับ
ปฏิบัติงาน	3.9034		0.0660	0.0262	-0.0402	0.2022
ปฏิบัติกร	3.8374					0.2682*
ชำนาญการ	3.8772					0.2284*
ชำนาญการพิเศษ	3.9437					0.16197
ไม่มีระดับ	4.1057					

จากตารางที่ 4.34 ผลการทดสอบรายคู่ของความผูกพันในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา โดยรวมของบุคลากรจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน พบว่าแตกต่างกัน 2 คู่ ดังนี้ คู่ที่ 1 ข้าราชการระดับปฏิบัติกร กับบุคลากรที่ไม่มีระดับ (พนักงานราชการ)

คู่ที่ 2 ข้าราชการระดับชำนาญการ กับบุคลากรที่ไม่มีระดับ (พนักงานราชการ)
เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่พบว่าข้าราชการระดับปฏิบัติการ
และข้าราชการระดับชำนาญการต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ 0.05 โดยมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าบุคลากรที่ไม่มีระดับตำแหน่ง (พนักงานราชการ)

ตารางที่ 4.35 ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบระหว่างอายุงานกับความผูกพันในสำนักงาน
คณะกรรมการอาหารและยา

อายุงาน	จำนวน	Mean	Std.	t	Sig.
น้อยกว่า 1 ปี	41	4.03	0.47	0.72	0.57
1 - 5 ปี	93	3.89	0.62		
6 - 10 ปี	51	3.90	0.68		
11 - 15 ปี	33	3.88	0.56		
15 ปีขึ้นไป	114	3.98	0.52		
รวม	332	3.94	0.57		

จากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างบุคลากร อย. ที่มีอายุงานต่างกัน มีความผูกพันต่อ
สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยาแตกต่างกัน พบว่า บุคลากรที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ย
มากที่สุด 4.03 รองลงมาอายุงาน 15 ปีขึ้นไป ค่าเฉลี่ย 3.98 อายุงานระหว่าง 6 - 10 ปี ค่าเฉลี่ย 3.90
อายุงาน 1 - 5 ปี ค่าเฉลี่ย 3.89 และน้อยที่สุดอายุงาน 11 - 15 ปีค่าเฉลี่ย 3.88 เมื่อทดสอบด้วยสถิติ F-
test พบว่า บุคลากร อย. ที่มีอายุงานต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.8 หมายความว่าบุคลากร อย.ที่มีอายุงานต่างกันจะ
มีความผูกพันในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยาไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.36 ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบระหว่างรายได้กับความผูกพันในสำนักงาน
คณะกรรมการอาหารและยา

รายได้	จำนวน	Mean	Std.	t	Sig.
10,001 – 20,000 บาท	107	3.95	0.57	0.56	0.69
20,001 – 30,000 บาท	89	3.92	0.65		
30,001 – 40,000 บาท	63	3.88	0.56		
40,001 – 50,000 บาท	40	3.96	0.50		
มากกว่า 50,000 บาทขึ้นไป	33	4.06	0.51		
รวม	332	3.94	0.57		

จากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างบุคลากร อย. ที่มีรายได้ต่างกัน มีความผูกพันต่อ
สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยาแตกต่างกัน พบว่า บุคลากรที่มีรายได้มากกว่า 50,000 บาทขึ้นไป

มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 4.06 รองลงมารายได้ระหว่าง 40,001 – 50,000 บาท ค่าเฉลี่ย 3.96 รายได้ระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท ค่าเฉลี่ย 3.95 รายได้ระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 3.92 และน้อยที่สุดรายได้ 30,001 – 40,000 บาท ค่าเฉลี่ย 3.88 เมื่อทดสอบด้วยสถิติ F-test พบว่า บุคลากร อย. ที่มีรายได้ต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.9 หมายความว่าบุคลากร อย.ที่มีรายได้ต่างกันจะมีความผูกพันในสำนักงาน คณะกรรมการอาหารและยาไม่แตกต่างกัน

4.5 ผลวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความสุขกับความผูกพันต่อองค์กร ตารางที่ 4.37 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปร	Happy Body	Happy Heart	Happy Relax	Happy Brain	Happy Soul	Happy Money	Happy Family	Happy Society	ความสุขโดยรวม	ด้านความเชื่อมั่นศรัทธา และมุ่งสู่เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ด้านความเต็มใจ ทูมเท และพยายาม เพื่อองค์กร	ด้านตั้งใจอย่างจริงจัง ที่จะรักษาไว้ซึ่งการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม
Happy Body	1												
Happy Heart	0.124*	1											
Happy Relax	0.175**	0.241**	1										
Happy Brain	0.132*	0.386**	0.316**	1									
Happy Soul	0.233**	0.565**	0.197**	0.398**	1								
Happy Money	0.224**	0.021	0.327**	0.148**	0.010	1							
Happy Family	0.201**	0.241**	0.459**	0.256**	0.244**	0.238**	1						
Happy Society	0.115*	0.383**	0.409**	0.271**	0.315**	0.129*	0.345**	1					
ความสุขโดยรวม	0.492**	0.643**	0.656**	0.568**	0.625**	0.473**	0.619**	0.644**	1				
ด้านความเชื่อมั่นศรัทธา และมุ่งสู่เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	0.003	0.322**	0.368**	0.334**	0.232**	-0.024	0.206**	0.309**	0.357**	1			
ด้านความเต็มใจ ทูมเท และพยายาม เพื่อองค์กร	0.123*	0.345**	0.197**	0.317**	0.326**	0.006	0.103	0.212**	0.336*	0.595**	1		
ด้านตั้งใจอย่างจริงจัง ที่จะรักษาไว้ซึ่งการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	0.087	0.245**	0.292**	0.233**	0.233**	-0.065	0.208**	0.288**	0.313*	0.622**	0.447**	1	

ตัวแปร	Happy Body	Happy Heart	Happy Relax	Happy Brain	Happy Soul	Happy Money	Happy Family	Happy Society	ความสุขโดยรวม	ด้านความเชื่อมั่นศรัทธา และมุ่งสู่เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ด้านความเต็มใจ ทุ่มเท และพยายาม เพื่อองค์กร	ด้านตั้งใจอย่างจริงจังที่จะรักษาไว้ซึ่งการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	0.084	0.359**	0.343**	0.348**	0.311**	-0.035	0.209**	0.324**	0.398*	0.880**	0.791**	0.842**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.37 พบว่าความสุขมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรรายด้าน ดังนี้

ความสุขของบุคลากร อย. ด้าน Happy Body โดยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเชิงบวกในระดับต่ำ ($r = 0.084$)

ความสุขของบุคลากร อย. ด้าน Happy Heart มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเชิงบวกในระดับต่ำ ($r = 0.359^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ความสุขของบุคลากร อย. ด้าน Happy Relax มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเชิงบวกในระดับต่ำ ($r = 0.343^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ความสุขของบุคลากร อย. ด้าน Happy Brain มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเชิงบวกในระดับต่ำ ($r = 0.311^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ความสุขของบุคลากร อย. ด้าน Happy Money มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเชิงบวกในระดับต่ำ ($r = 0.209^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ความสุขของบุคลากร อย. ด้าน Happy Society มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเชิงบวกในระดับต่ำ ($r = 0.324^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อพิจารณาเป็นความสุขของบุคลากร อย. มีความสุขโดยรวมสัมพันธ์เชิงบวกกับด้านความเชื่อมั่นศรัทธา และมุ่งสู่เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ระดับต่ำ ($r = 0.357^{**}$) สัมพันธ์กับด้านความเต็มใจ ทุ่มเท และพยายาม เพื่อองค์กร เชิงบวกในระดับต่ำ ($r = 0.336^{**}$) และความสัมพันธ์กับด้านตั้งใจอย่างจริงจังที่จะรักษาไว้ซึ่งการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สัมพันธ์กับความสุขโดยรวมเชิงบวก ระดับต่ำ ($r = 0.313^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

โดยภาพรวมบุคลากร อย. มีความสุขโดยรวมสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเชิงบวกในระดับต่ำ ($r = 0.398^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.6 ผลการวิเคราะห์เพื่อทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สมการถดถอยเชิงพหุวิธีแบบขั้นตอน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยความสุขด้านใดส่งผลต่อความผูกพันในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

ตารางที่ 4.38 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยความสุขส่งผลต่อความผูกพันในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยาโดยรวม

ปัจจัยความสุข	B	SE	Beta	t	p-value
ค่าคงที่ (Constant)	1.549	0.241		6.430	0.000
ด้าน Happy Heart	0.202	0.057	0.197	3.575	0.000
ด้าน Happy Relax	0.208	0.060	0.189	3.480	0.001
ด้าน Happy Brain	0.163	0.049	0.179	3.302	0.001
ด้าน Happy Society	0.138	0.063	0.123	2.191	0.029
R= 0488		R ² = 0.238	F= 25.486		

จากตารางที่ 4.38 การศึกษาปัจจัยความสุขทั้ง 4 ด้านสามารถร่วมกันทำนายความผูกพันในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยาโดยรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ดังนั้นผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถนำมาสร้างสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบได้ดังนี้ ความผูกพันต่อ ออย. โดยรวม = 1.549 (ค่าคงที่) + 0.202 (ด้าน Happy Heart) + 0.208 (ด้าน Happy Relax) + 0.163 (ด้าน Happy Brain) + 0.138 (ด้าน Happy Society)

จากสมการข้างต้น พยากรณ์ได้ว่า เมื่อบุคลากร ออย. มีความสุข ด้าน Happy Heart เพิ่มขึ้นหนึ่งหน่วยจะส่งผลให้ความผูกพันต่อใน ออย. โดยรวม เพิ่มขึ้น 0.202 หน่วย เมื่อมีความสุขด้าน Happy Relax เพิ่มขึ้นหนึ่งหน่วยจะส่งผลให้ความผูกพันใน ออย. โดยรวม เพิ่มขึ้น 0.208 หน่วย เมื่อมีความสุขด้าน Happy Brain เพิ่มขึ้นหนึ่งหน่วยจะส่งผลให้ความผูกพันใน ออย. โดยรวม เพิ่มขึ้น 0.163 หน่วย เมื่อมีความสุขด้าน Happy Society เพิ่มขึ้นหนึ่งหน่วยจะส่งผลให้ความผูกพันใน ออย. โดยรวม เพิ่มขึ้น 0.138 หน่วย โดยได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอย ($R^2 = 0.238$) ซึ่งสามารถพยากรณ์ได้ว่า เมื่อบุคลากร ออย. มีความสุขทุก 4 ด้านดังกล่าวจะส่งผลต่อความผูกพันใน ออย. โดยรวม ได้ร้อยละ 23.8

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษากการสร้างสุขให้บุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาเพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลต่อสถานการณ์การสร้างสุขของบุคลากร และความผูกพันในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา 2) เพื่อศึกษาปัจจัยความสุขที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษารวบรวมทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปสร้างกรอบแนวคิดและเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ จึงผลการสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.1 สรุปผลการศึกษา

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ส่วนมากเป็นเพศหญิง จำนวน 273 คน คิดเป็นร้อยละ 82.2 รองลงมาเพศชาย จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 16.9 และเพศอื่น ๆ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.9 ส่วนมากมีอายุตั้งแต่ 47 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 24.4 รองลงมาอายุระหว่าง 41-46 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 19.3 อายุระหว่าง 31-35 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 18.4 อายุระหว่าง 36-40 ปี จำนวน 59 คน อายุระหว่าง 25-30 ปี จำนวน 58 คน และอายุ 20-24 ปี น้อยที่สุด จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 61.7 รองลงมาระดับการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 29.2 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3 และระดับปริญญาเอก น้อยที่สุด จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7 มีสถานภาพโสด จำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ 64.2 รองลงมามีสถานภาพสมรส จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 31.3 และมีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง น้อยที่สุด จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5 โดยแบ่งประเภท ตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง อายุงาน และรายได้ ดังนี้

เป็นข้าราชการประเภทวิชาการ มากที่สุด จำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ 64.1 รองลงมาเป็นพนักงานราชการ 73 คน คิดเป็นร้อยละ 22 และน้อยที่สุดข้าราชการประเภททั่วไป จำนวน 46 คนคิดเป็นร้อยละ 13.9 เป็นข้าราชการระดับชำนาญการ จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 25.6 รองลงมา เป็นข้าราชการระดับปฏิบัติการจำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 24.7 เป็นพนักงานราชการ (ไม่มีระดับ) จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 22.0 เป็นข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 13.8 เป็นข้าราชการระดับปฏิบัติงาน จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 7.8 เป็นข้าราชการระดับชำนาญงาน จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.1 และน้อยที่สุดเป็นข้าราชการระดับอาวุโส จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.9

ตำแหน่งเกสัชกรมากที่สุด จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 40.9 รองลงมาตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 22.3 ตำแหน่งนักวิชาการอาหารและยา จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 9.6 ทั้งนี้มีผู้ตอบแบบสอบถามไม่ระบุตำแหน่ง จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.1 ตำแหน่ง

นักจัดการงานทั่วไป จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8 ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.4 ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี และตำแหน่งนิติกร ตอบเท่ากัน ตำแหน่งละ 7 คน (รวม 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2) ตอบเท่ากัน 3 ตำแหน่ง คือ ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ ตำแหน่งนักวิชาการเผยแพร่ ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ตำแหน่งละ 6 คน (รวม 18 คน คิดเป็นร้อยละ 5.4) ตำแหน่งวิศวกร จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5 ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2 ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่งานพัสดุ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.9 ตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ และตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน ตอบเท่ากัน ตำแหน่งละ 2 คน (รวม 4 คน คิดเป็นร้อยละ 0.12) และตำแหน่งนักเทคนิค เป็นตำแหน่งที่ต่อน้อยที่สุด จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.3

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมาก มีอายุงานตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 34.3 รองลงมาอายุงานช่วง 1 - 5 ปี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 28.0 อายุงานช่วง 6 - 10 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 15.4 อายุงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 12.3 และมีอายุงานช่วง 11 - 15 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 9.9

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมาก มีรายได้ต่อเดือนในช่วง 10,001 - 20,000 บาท จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 32.2 รองลงมามีรายได้ช่วง 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 26.8 มีรายได้ช่วง 30,001 - 40,000 บาท จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 19.0 มีรายได้ช่วง 40,001 - 50,000 บาท จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 12.0 และมีรายได้ช่วง 40,001 - 50,000 บาท จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 12.0 และมีรายได้มากกว่า 50,000 บาทขึ้นไป จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 9.9

5.1.2 สรุปผลการวิเคราะห์ความสุข

ระดับความสุขของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยาโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.40 เมื่อพิจารณาแนวทางการสุขรายด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้าน Happy Soul มีค่าเฉลี่ย 3.71 รองลงมาด้าน Happy Heart ค่าเฉลี่ย 3.69 ด้าน Happy Body ค่าเฉลี่ย 3.53 และด้าน Happy Family ค่าเฉลี่ย 3.41 ส่วนระดับความสุขของบุคลากรในระดับปานกลางเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้าน Happy Brain ค่าเฉลี่ย 3.38 ด้าน Happy Society ค่าเฉลี่ย 3.20 ด้าน Happy Money ค่าเฉลี่ย 3.19 และด้าน Happy Relax ค่าเฉลี่ย 3.14 ตามลำดับ

5.1.3 สรุปผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร

บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยามีความเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.94 เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรรายด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความเต็มใจ ทุ่มเท และพยายาม เพื่อองค์กร ค่าเฉลี่ย 4.18 รองลงมาด้านตั้งใจอย่างจริงจัง ที่จะรักษาไว้ซึ่งการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรค่าเฉลี่ย 3.86 และด้านความเชื่อมั่นศรัทธา และมุ่งสู่เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ค่าเฉลี่ย 3.78 ตามลำดับ ซึ่งทุกด้านอยู่ในระดับมาก

5.1.4 สรุปผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับความผูกพันต่อองค์กร

พบว่าระดับความสุขของบุคลากร อย. ที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร มีรายละเอียด ดังนี้

ความสุขของบุคลากร อย. ด้าน Happy Body โดยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเชิงบวกในระดับต่ำ ($r = 0.084$)

ความสุขของบุคลากร อย. ด้าน Happy Heart มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเชิงบวกในระดับต่ำ ($r = 0.359^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ความสุขของบุคลากร อย. ด้าน Happy Relax มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเชิงบวกในระดับต่ำ ($r = 0.343^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ความสุขของบุคลากร อย. ด้าน Happy Brain มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเชิงบวกในระดับต่ำ ($r = 0.311^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ความสุขของบุคลากร อย. ด้าน Happy Money มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเชิงบวกในระดับต่ำ ($r = 0.209^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ความสุขของบุคลากร อย. ด้าน Happy Society มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเชิงบวกในระดับต่ำ ($r = 0.324^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อพิจารณาเป็นความสุขของบุคลากร อย. มีความสุขโดยรวมความสัมพันธ์เชิงบวกกับด้านความเชื่อมั่นศรัทธา และมุ่งสู่เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ระดับต่ำ ($r = 0.357^{**}$) สัมพันธ์กับด้านความเต็มใจ ทุ่มเท และพยายาม เพื่่องค์การ เชิงบวกในระดับต่ำ ($r = 0.336^{**}$) และความสัมพันธ์กับด้านตั้งใจอย่างจริงจัง ที่จะรักษาไว้ซึ่งการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สัมพันธ์กับความสุขโดยรวม เชิงบวกในระดับต่ำ ($r = 0.313^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สรุปบุคลากร อย. มีความสุขโดยรวมสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเชิงบวกในระดับต่ำ ($r = 0.398^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5.1.5 การทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐาน นั้นปรากฏผลที่ยอมรับและปฏิเสธ สามารถแสดงรายละเอียดได้ดังตารางดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยาแตกต่างกันอย่างไร สามารถสรุปผลตามสมมติฐาน ได้ ดังนี้

ตารางที่ 5.1 การวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานการวิจัย	ผลทดสอบ	ค่านัยสำคัญ
สมมติฐานที่ 1.1 บุคลากร อย. ที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยาแตกต่างกัน	ปฏิเสธ	0.20
สมมติฐานที่ 1.2 บุคลากร อย. ที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยาแตกต่างกัน	ปฏิเสธ	0.16

สมมติฐานการวิจัย	ผลทดสอบ	ค่านัยสำคัญ
สมมติฐานที่ 1.3 บุคลากร อย. ที่มีการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยาแตกต่างกัน	ยอมรับ	0.00
สมมติฐานที่ 1.4 บุคลากร อย. ที่มีสถานภาพต่างกัน มีความผูกพันในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยาแตกต่างกัน	ยอมรับ	0.01
สมมติฐานที่ 1.5 บุคลากร อย. ที่มีประเภทต่างกัน มีความผูกพันในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยาแตกต่างกัน	ยอมรับ	0.00
สมมติฐานที่ 1.6 บุคลากร อย. ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความผูกพันในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยาแตกต่างกัน	ยอมรับ	0.00
สมมติฐานที่ 1.7 บุคลากร อย. ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความผูกพันในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยาแตกต่างกัน	ยอมรับ	0.01
สมมติฐานที่ 1.8 บุคลากร อย. ที่มีอายุงานต่างกัน มีความผูกพันในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยาแตกต่างกัน	ปฏิเสธ	0.57
สมมติฐานที่ 1.9 บุคลากร อย. ที่มีรายได้ ต่างกัน มีความผูกพันในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยาแตกต่างกัน	ปฏิเสธ	0.69

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยความสุสงบผลต่อความผูกพันในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

ตารางที่ 5.2 การวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 2

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยความสุสงบผลต่อความผูกพันในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา	ยอมรับ

5.2 อภิปรายผล

การศึกษาการสร้างสุขให้บุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ผู้วิจัยได้ทำการอภิปรายผลการวิจัยโดยมีรายละเอียดดังนี้

5.2.1 อภิปรายผลการวิจัย

5.2.1.1 ระดับความสุข

ระดับความสุขของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยาโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดย เมื่อพิจารณาความสุขรายด้านมีระดับมาก จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ด้าน Happy Soul ด้าน Happy Heart ด้าน Happy Body และด้าน Happy Family ซึ่งบ่งชี้ว่าบุคลากร อย. มีความสุขทางด้านกายและจิตใจระดับมาก กล่าวคือมีการมีสุขภาพดี ร่างกายแข็งแรง จิตใจแจ่มใส รู้จักใช้ชีวิต การมีน้ำใจคิดถึงผู้อื่น เอื้ออาทรต่อกันและกัน รู้จักบทบาทตัวเอง เช่น บทบาทลูกของพ่อแม่

ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา การมีคุณธรรม มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีความละเอียดและเกรงกลัวต่อการกระทำผิด และมีครอบครัวดี มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง จะเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน ซึ่งเป็นความสุขปัจเจกบุคคลสะท้อนจากทางกายสู่จิตใจที่ตั้งงามมีความสุขพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง ขณะเดียวกันบุคลากร อย. มีความสุขในมิติสังคม และจิตวิญญาณ ระดับปานกลาง จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้าน Happy Brain ด้าน Happy Society ด้าน Happy Money และด้าน Happy Relax ซึ่งบ่งชี้ว่าบุคลากร อย.ยังมีด้านต่าง ๆ เหล่านี้ไม่มากนักซึ่งสามารถพัฒนาให้มีเพิ่มขึ้นได้ ด้านการใฝ่เรียนรู้ คือ การศึกษาหาความรู้ การพัฒนาตน ซึ่งจะนำไปสู่ความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน นำพาองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศ ด้านสังคม คือ มีความรักใคร่ รักสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อเพื่อนร่วมงาน องค์กร เพื่อนบ้าน และมีสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่ดี ด้านการเงิน คือ การใช้เงินเป็น รู้จักใช้เงินในการดำรงชีวิต มีเงินเก็บ และการพักผ่อน คือ การรู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต และการทำงาน ซึ่ง อย.ควรคำนึงถึงด้านที่มีมากอยู่แล้วให้มีมากขึ้น และด้านที่อยู่ระดับปานกลางสามารถส่งเสริมและพัฒนาให้มีมากขึ้นได้โดยเริ่มจากด้านที่มีความสุขระดับปานกลางก่อนเป็นลำดับแรก

5.2.1.2 ระดับความผูกพันต่อองค์กร

บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยามีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรรายด้านทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน ได้แก่ 1) ด้านความเต็มใจ ทุ่มเท และพยายาม เพื่อองค์กร 2) ด้านตั้งใจอย่างจริงจัง ที่จะรักษาไว้ซึ่งการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และ 3) ด้านความเชื่อมั่นศรัทธา และมุ่งสู่เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งบ่งชี้ว่าบุคลากร อย. รักรู้รับทราบนโยบายที่เป็นทิศทางเดียวกันพร้อมจะประพฤติปฏิบัติตาม มีค่านิยมที่สอดคล้องกับค่านิยมของ อย. บุคลากรสามารถแสดงออก ใช้ความสามารถ ความพยายามของตนเองอย่างเต็มที่ เต็มใจ อุทิศกาย ใจ สติปัญญาในการทำงานที่ดี เพื่อให้งานของ อย.ประสบความสำเร็จ และภาคภูมิใจในผลงานและการเป็นส่วนหนึ่งของ อย. ได้ รวมทั้งมีความประสงค์และสมัครใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานในองค์กร ถึงแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากองค์กรอื่น หรือแม้องค์กรจะเกิดภาวะวิกฤติจำเป็น เร่งด่วน บุคลากรจะยังคงอยู่กับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับสภาวะการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อโควิด-19 ที่ผ่านมา ภาระงานของ อย.ที่เพิ่มมากขึ้นทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณในการพิจารณาอนุมัติอนุญาตวัคซีนป้องกันโควิด ยา อุปกรณ์และเวชภัณฑ์เครื่องมือแพทย์ วัตถุอันตรายที่ใช้ในบ้านเรือนหรือวัตถุฆ่าเชื้อ ที่มีความหลากหลายชนิด แต่ต้องพิจารณาให้ครอบคลุมประสิทธิภาพ ความปลอดภัย และสมประโยชน์ซึ่งภาวะวิกฤติ เร่งด่วนนั้น บุคลากรจะต้องร่วมมือ ร่วมแรงในการพิจารณาให้ทันต่อความจำเป็น การใช้งานนั้น ทั้งนี้เพื่อประโยชน์และการคุ้มครองผู้บริโภคและประชาชนให้ได้รับประโยชน์สูงสุด แสดงให้เห็นว่าบุคลากร อย. มีความผูกพันต่อ อย. ในระดับมาก

5.2.1.3 ระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความสุขกับความผูกพันในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

พบว่าบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยามีความสุขโดยรวมสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเชิงบวกระดับต่ำ เมื่อพิจารณารายด้านทั้ง 3 ด้านพบว่า 1) ความผูกพันด้านความเชื่อมั่นศรัทธา และมุ่งสู่เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ความผูกพันด้านตั้งใจอย่างจริงจัง ที่จะรักษาไว้ซึ่งการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และ 3) ความผูกพันด้านเต็มใจ ทุ่มเท และ

พยายาม เพื่อองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับต่ำ อาจบ่งชี้ได้ว่าหากบุคลากรมีความสุขในการทำงาน จะมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความทุ่มเท การใช้ความรู้ ความสามารถ และความพยายามของตนอย่างเต็มที่เพื่อให้งานขององค์กรประสบผลสำเร็จ และมีความสุขเมื่องานสำเร็จลุล่วง หากมีพฤติกรรมแสดงถึงความทุ่มเท เต็มใจที่จะทำงานให้สำเร็จมากก็จะผูกพันต่อองค์กรมาก เนื่องด้วยต้องการให้องค์กรประสบผลสำเร็จ รวมทั้งบุคลากรมีความสมัครใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานในองค์กร ตั้งใจอย่างจริงจัง ที่จะรักษาไว้ซึ่งการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ถึงแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากองค์กรอื่นบุคลากรจะยังคงอยู่กับองค์กร สอดคล้องกับภคณัฐณ์ คุรุทใจกล้า (2556) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทส่งออกกล้วยไม้ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมีความสัมพันธ์กับความสุขในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ โดยอธิบายว่าอาจเป็นเพราะพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดขึ้นจากความรู้สึก เป็นความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร โดยรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความต้องการที่จะเกี่ยวข้องกับองค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจสูงก็จะเป็นผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีและจะทำงานกับองค์กรต่อไป เพราะว่าพนักงานต้องการที่จะทำเช่นนั้น จึงส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมีความสัมพันธ์กับความสุขในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน

5.2.2 การทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันในสำนักงานคณะกรรมการแตกต่างกันอย่างไร

สมมติฐานที่ 1.1 บุคลากร อาย. ที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยาแตกต่างกัน ปรากฏว่าไม่แตกต่างกัน เป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ แม้ว่าเพศหญิงจะตอบแบบสอบถามเป็นส่วนมาก จำนวน 273 คน (ร้อยละ 82.2) มากกว่าเพศชาย จำนวน 56 คน (ร้อยละ 16.9) และเพศอื่น ๆ จำนวน 3 คน (ร้อยละ 0.9) ซึ่งอาจเกิดจากการทำงานที่ อาย. บุคลากรที่มีเพศต่างกันสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเสมอภาค และเท่าเทียมกัน จึงส่งผลต่อความผูกพันในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยาไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องผลการศึกษาของเทียนศรี บางม่วงงาม (2562) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่ กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ หน่วยงานที่สังกัด รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน สถาบันการศึกษา ของพนักงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน เนื่องจากมีสิทธิความเท่าเทียมกันระหว่างเพศชายและเพศหญิงมีความเสมอภาคกัน

สมมติฐานที่ 1.2 บุคลากร อาย. ที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยาแตกต่างกัน ปรากฏว่าไม่แตกต่างกัน เป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยส่วนมากบุคลากร อาย. ที่ตอบแบบสอบถามมีอายุที่แตกต่างกันในสัดส่วนใกล้เคียงกัน ซึ่งอาจเกิดจากการที่บุคลากร อาย. สามารถแสดงออกหรือแสดงความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างอิสระ รับฟังความเห็นซึ่งกันและกัน โดยไม่จำกัดด้วยวัยหรืออายุ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของณัชชา ธงชัย (2563) ศึกษา

ลักษณะงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าพนักงานเอกชนที่มีอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่ไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องจากอายุที่แตกต่างกัน เป็นปัจจัยที่บ่งชี้ว่าทุกคนคือ สมาชิกขององค์กร เดียวกัน มีวัฒนธรรมองค์การร่วมกันย่อมส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 บุคลากร อย. ที่มีการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันในสำนักงาน คณะกรรมการอาหารและยาแตกต่างกัน ปรากฏว่าแตกต่างกัน เป็นการยอมรับมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนมากบุคลากร อย. ที่ตอบแบบสอบถาม มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 205 คน (ร้อยละ 61.7) รองลงมาระดับการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 97 คน (ร้อยละ 29.2) นอกนั้นเป็นต่ำกว่าระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาเอกตามลำดับ พบว่าบุคลากรที่มีการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อ อย. ต่างกัน เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่พบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า มีคะแนนผลต่างค่าเฉลี่ยของข้อมูลเท่ากับ 0.2724 ของบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า มีคะแนนผลต่างค่าเฉลี่ยของข้อมูลเท่ากับ 0.4821 ของบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า มีคะแนนผลต่างค่าเฉลี่ยของข้อมูลเท่ากับ 0.6402 ของบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก และบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า มีคะแนนผลต่างค่าเฉลี่ยของข้อมูล 0.2097 ของบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท ซึ่งอาจเกิดจากบุคลากรที่มีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี เป็นบุคลากรรุ่นบุกเบิกที่อยู่มาตั้งแต่ก่อตั้ง อย. เมื่อจบการศึกษาระดับในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพได้สอบบรรจุเข้ารับราชการที่ อย. เป็นรุ่นแรก ๆ จึงอยู่มานาน มีความรัก ผูกพันและยึดมั่นกับ อย. มานาน (สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา.2564) และบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีจะผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาโท ซึ่งอาจเกิดจากบุคลากรแรกบรรจุปัจจุบันจะรับเข้ามาทำงานเป็นระดับปริญญาตรี ยังอยากเรียนรู้งานเพื่อเพิ่มพูนทักษะและประสบการณ์ ในขณะที่บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทเมื่อมีวุฒิที่สูงขึ้นย่อมมีโอกาสที่จะเปลี่ยนงานที่คิดว่าอาจก้าวหน้าและได้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า เนื่องจากภาครัฐจ่ายค่าตอบแทนต่ำกว่าภาคเอกชนมาก ซึ่งโดยรวมอาจเกิดจากเมื่อมีการศึกษาที่แตกต่างกันทำให้เกิดความรู้ ความคิด การแสดงออก มีวัฒนธรรมการทำงาน สิ่งแวดล้อมที่ต่างกันจึงส่งผลต่อความผูกพันที่แตกต่างซึ่งสอดคล้องผลการศึกษากคกฤษ สุวรรณมา และธนาสิทธิ์ เพิ่มเพียร (2559) พบว่าปัจจัยด้านวุฒิการศึกษา มีผลอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานที่ต่างกัน นอกจากนี้ Steers (1977 อ้างใน จิตติพร วิชุด, 2561) ยังได้เสนอแบบจำลองเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีปัจจัยส่วนบุคคลหนึ่งในนั้นคือระดับการศึกษาที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 1.4 บุคลากร อย. ที่มีสถานภาพต่างกัน มีความผูกพันในสำนักงาน คณะกรรมการอาหารและยาแตกต่างกัน ปรากฏว่าแตกต่างกัน เป็นการยอมรับมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนมาก

บุคลากร อย.ที่ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพโสด จำนวน 213 คน (ร้อยละ 64.2) รองลงมา มีสถานภาพสมรส จำนวน 104 คน (ร้อยละ 31.3) และมีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง น้อยที่สุด จำนวน 15 คน (ร้อยละ 4.5) พบว่าบุคลากรที่มีสถานภาพต่างกันมีความผูกพันต่อ อย. ต่างกัน เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่พบว่าบุคลากรที่มีสถานภาพโสดมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า มีคะแนนผลต่างค่าเฉลี่ยของข้อมูลเท่ากับ 0.1982 ของบุคลากรที่มีสถานภาพสมรส ซึ่งบุคลากรที่มีสถานภาพสมรสจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพโสด ซึ่งอาจจะเกิดจากบุคลากรที่มีสถานภาพสมรสทำงานมาระยะหนึ่ง สามารถปรับตัวและพอใจต่อวัฒนธรรมการทำงานที่เหมาะสม มีความมั่นคงในการทำงานจึงไม่อยากย้ายหรือเปลี่ยนที่ทำงานบ่อย ๆ ประกอบกับมีภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องรับผิดชอบในครอบครัว เมื่อทำงานเป็นระยะเวลานาน ทำให้พร้อมที่จะตั้งรกรากหรือวางอนาคตไว้ที่ อย. และเกิดความรู้สึกผูกพันต่อ อย. เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ มากกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพโสด สอดคล้องกับผลการศึกษาศมจิตร จันท์เพ็ญ (2557) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์กรมหาชน) พบว่าบุคคลที่มีสถานภาพต่างกันมีความผูกพันแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 บุคลากร อย. ที่มีประเภทต่างกัน มีความผูกพันในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยาแตกต่างกัน ปรากฏว่าแตกต่างกัน เป็นการยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนมากบุคลากร อย.ที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นข้าราชการประเภทวิชาการ มากที่สุด จำนวน 213 คน (ร้อยละ 64.1) รองลงมา เป็นพนักงานราชการ 73 คน (ร้อยละ 22) และน้อยที่สุดข้าราชการประเภททั่วไป จำนวน 46 คน (ร้อยละ 13.9) พบว่าบุคลากรที่มีประเภทต่างกันมีความผูกพันต่อ อย. ต่างกัน เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่พบว่าบุคลากรประเภททั่วไปมีความผูกพันต่อ อย. มากกว่า มีคะแนนผลต่างค่าเฉลี่ยของข้อมูลเท่ากับ 0.1912 ของบุคลากรประเภทวิชาการ และบุคลากรประเภทวิชาการมีความผูกพันต่อ อย. น้อยกว่า มีคะแนนผลต่างค่าเฉลี่ยของข้อมูลเท่ากับ 0.2610 ของพนักงานราชการ ซึ่งอาจเกิดจากบุคลากรประเภททั่วไปเป็นกลุ่มข้าราชการที่เริ่มปฏิบัติงานที่ อย. ในรุ่นแรกหรือรุ่นบุกเบิกที่อยู่มานานมีความรักและผูกพันต่อ อย. โดยมีหลายรุ่นที่ทำงานจนเกษียณอายุราชการ และบุคลากรประเภทพนักงานราชการมีความผูกพันต่อ อย. มากกว่าข้าราชการประเภทวิชาการ สำหรับบุคลากรประเภทพนักงานราชการอาจเกิดจากเดิมเคยเป็นบุคลากรประเภทลูกจ้างเหมา การเป็นลูกจ้างเหมา นั้นได้ความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในการทำงานเกี่ยวกับระบบราชการ เมื่อ อย. ได้กรอบตำแหน่งพนักงานราชการใหม่ ลูกจ้างเหมาจะมีโอกาสสอบแข่งขันและถือว่ามีโอกาสมากกว่าบุคลากรภายนอก นอกจากนี้เมื่อเป็นพนักงานราชการจะได้รับค่าตอบแทนสูงกว่าข้าราชการ 20 % ดังนั้นอาจจะเป็นจุดดึงดูดใจบุคลากรที่เป็นประเภทพนักงานราชการ ที่ อย. เห็นคุณค่าและส่งเสริมความก้าวหน้า หรือโอกาสที่จะได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการ จึงทุ่มเทการทำงาน เพื่อต้องการที่จะเข้าร่วมและได้รับการยอมรับจากสังคม ความเป็นมิตร และความรักจากคนรอบข้าง โดยมีความรู้สึกที่ตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของ อย. ตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Maslow's Hierarchy of Needs) Maslow (1954) จึงมีความจงรักภักดี และพร้อมจะทุ่มเท ตั้งใจ และเต็มใจในการปฏิบัติงานจนส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรประเภทอื่น

สมมติฐานที่ 1.6 บุคลากร อย. ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความผูกพันในสำนักงาน คณะกรรมการอาหารและยาแตกต่างกัน ปรากฏว่าแตกต่างกัน เป็นการยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนมาก บุคลากร อย.ที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นตำแหน่งเภสัชกรมากที่สุด จำนวน 136 คน (ร้อยละ 40.9) รองลงมาตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน 74 คน (ร้อยละ 22.3) ตำแหน่งนักวิชาการอาหารและยา จำนวน 32 คน (ร้อยละ 9.6) ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป จำนวน 16 คน (ร้อยละ 4.8) และตำแหน่งอื่น ๆ ซึ่งตำแหน่งที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน จากผลการทดสอบพบว่า ตำแหน่งที่มีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุดคือตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป มีค่าเฉลี่ย 4.15 รองลงมาคือ ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ นักวิชาการอาหารและยา และเภสัชกร พบว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งที่แตกต่าง กันมีผลต่อความผูกพันต่อ อย. ที่แตกต่างกัน เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า บุคลากร อย.ที่เป็นตำแหน่งเภสัชกรมีความผูกพันต่อ อย. น้อยกว่ามีคะแนนผลต่างค่าเฉลี่ยของข้อมูล เท่ากับ 0.3371 ของบุคลากรตำแหน่งนักวิชาการอาหารและยา บุคลากรตำแหน่งเภสัชกรมีความผูกพันต่อ อย. น้อยกว่า มีคะแนนผลต่างค่าเฉลี่ยของข้อมูลเท่ากับ 0.4309 ของบุคลากรตำแหน่งนักจัดการงาน ทั่วไป และบุคลากรตำแหน่งเภสัชกรมีความผูกพันต่อ อย. น้อยกว่า มีคะแนนผลต่างค่าเฉลี่ยของข้อมูล เท่ากับ 0.3563 ของตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ซึ่งอาจเกิดจากบุคลากรตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป และบุคลากรตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ เป็นบุคลากรที่มีการปฏิบัติงานใน อย. มาเป็นเวลายาวนาน เมื่อ มีวุฒิการศึกษาที่เพิ่มขึ้นจะสามารถปรับเปลี่ยนตำแหน่งที่สูงขึ้น เช่น เดิมเคยดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงาน ธุรการ เมื่อมีวุฒิการศึกษาสูงขึ้น (ระดับปริญญาตรี) และไปสอบขึ้นบัญชีในตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปที่ อื่นไว้ เมื่อ อย. มีตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปว่างลง สามารถนำบัญชีที่บุคลากรสอบขึ้นบัญชีที่อื่นมา คัดเลือกเพื่อย้ายบุคลากรมาดำรงตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปได้ ซึ่งปรับเปลี่ยนตำแหน่งใหม่นี้ เป็นการ สร้างขวัญ กำลังใจ ตลอดจนเชื่อมั่นต่อความจงรักภักดีของบุคลากร ส่งผลต่อความผูกพันต่อ อย. ในทาง กลับกันตำแหน่งเภสัชกรเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน ค่าตอบแทนในภาครัฐค่อนข้างต่ำกว่า ภาคเอกชน เมื่อมีโอกาสได้รับค่าตอบแทนที่มากกว่าจึงเปลี่ยนไปทำงานภาคเอกชน ซึ่งสอดคล้องกับอัตรา การลาออกจากสถิติของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ในช่วงปี พ.ศ. 2561-2563 (สำนักงาน คณะกรรมการอาหารและยา.2564) พบว่าบุคลากรตำแหน่งเภสัชกรเป็นตำแหน่งที่มีการลาออกมากที่สุด ซึ่งปัญหาการลาออกดังกล่าวยังส่งผลต่อภารกิจของ อย.ในอนาคต เนื่องด้วยตำแหน่งดังกล่าวเป็นตำแหน่ง ในสายงานหลักของ อย. ที่มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนภารกิจในการควบคุม กำกับ ผลิตภัณฑ์สุขภาพ ซึ่งปัญหาการลาออกจากราชการมีความสัมพันธ์สูงที่สุดกับความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิก Angle & Perry (1981 อ้างใน นิชชาพัชญ์ จินตนา,2553) โดย อย.จะต้องหาสาเหตุที่แท้จริงเพื่อหาทางแก้ไขหรือปรับปรุง กระบวนการสร้างความผูกพันต่อองค์กรต่อไป

สมมติฐานที่ 1.7 บุคลากร อย. ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความผูกพันใน สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยาแตกต่างกัน ปรากฏว่าแตกต่างกัน เป็นการยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งบุคลากรที่มีระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อ อย. ที่แตกต่างกัน เมื่อทดสอบความ แตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่พบว่าข้าราชการระดับปฏิบัติการมีความผูกพันต่อ อย. น้อยกว่า มี คะแนนผลต่างค่าเฉลี่ยของข้อมูลเท่ากับ 0.2682 ของบุคลากรประเภทพนักงานราชการ (ไม่มีระดับ ตำแหน่ง) และข้าราชการระดับชำนาญการมีความผูกพันต่อ อย. น้อยกว่า มีคะแนนผลต่างค่าเฉลี่ยของ

ข้อมูลเท่ากับ 0.2284 ของบุคลากรประเภทพนักงานราชการ (ไม่มีระดับตำแหน่ง) ซึ่งบุคลากรประเภทพนักงานราชการ (ไม่มีระดับตำแหน่ง) มีความผูกพันต่อ อย. ที่มากกว่า ประเภทบุคลากรระดับอื่น ๆ อาจเกิดจากเดิมเคยเป็นบุคลากรประเภทลูกจ้างเหมา เป็นการจ้างขึ้นงาน ไม่มีสวัสดิการใด ๆ แต่ได้รับโอกาสในการเรียนรู้ แสดงความสามารถ และได้มีประสบการณ์ในการทำงานเกี่ยวกับระบบราชการ เมื่อ อย. ได้กรอบตำแหน่งพนักงานราชการใหม่ ลูกจ้างเหมาจะมีโอกาสสอบแข่งขันและถือว่ามีโอกาสมากกว่าบุคลากรภายนอก นอกจากนี้เมื่อเป็นพนักงานราชการจะได้รับค่าตอบแทนสูงกว่าข้าราชการ 20 % ดังนั้นอาจจะเป็นสิ่งจูงใจบุคลากรที่เป็นประเภทพนักงานราชการ ในการที่ อย. เห็นคุณค่าและส่งเสริมความก้าวหน้า หรือโอกาสที่จะได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการ จึงทุ่มเทการทำงานเพื่อต้องการที่จะเข้าร่วมและได้รับการยอมรับจากสังคม ความเป็นมิตร และความรักจากคนรอบข้าง โดยมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของ อย. จึงมีความจงรักภักดี และพร้อมจะทุ่มเท ตั้งใจ และเต็มใจในการปฏิบัติงานจนส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรระดับอื่น ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของสมจิตร์ จันทร์เพ็ญ (2557) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) พบว่าบุคคลที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.8 บุคลากร อย. ที่มีอายุงานต่างกัน มีความผูกพันในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยาแตกต่างกัน ปรากฏว่าไม่แตกต่างกัน เป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนมากบุคลากร อย. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมาก มีอายุงานตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป จำนวน 114 คน (ร้อยละ 34.3) รองลงมาอายุงานช่วง 1 - 5 ปี จำนวน 93 คน (ร้อยละ 28.0) และอายุงานอื่น ๆ แม้จะมีอายุงานจะแตกต่างกันอย่างมากคืออายุงานตั้งแต่ 15 ปี ซึ่งถือว่ามีอายุงานนานมาก กับอายุงานช่วง 1-5 ปี ซึ่งถือว่าเป็นกลุ่มบุคลากรใหม่ระยะเวลาการทำงานไม่นาน แต่มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อาจเกิดจากความเชื่อมั่น ยอมรับแนวทางการปฏิบัติงาน มีเป้าหมาย และมีค่านิยม ของตนที่สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร ทั้งบุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานที่นานและบุคลากรใหม่ จึงส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่าง ซึ่งสอดคล้องกับเทียนศรี บางม่วงงาม (2562) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่ กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.9 บุคลากร อย. ที่มีรายได้ ต่างกัน มีความผูกพันในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยาแตกต่างกัน ปรากฏว่าไม่แตกต่างกัน เป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนมากบุคลากร อย. ที่ตอบแบบสอบถามมีรายได้ที่แตกต่างกัน คือมีรายได้ในช่วง 10,001 - 20,000 บาท จำนวน 107 คน (ร้อยละ 32.2) รองลงมามีรายได้ช่วง 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 89 คน (ร้อยละ 26.8) มีรายได้ช่วง 30,001 - 40,000 บาท จำนวน 63 คน (ร้อยละ 19.0) และรายได้อื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาเทียนศรี บางม่วงงาม (2562) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่ กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือนของพนักงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

5.2.3 สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยความสุขส่งผลต่อความผูกพันในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

พบว่าเมื่อบุคลากร อย.มีความสุขด้าน (Happy Heart) น้ำใจงาม (Happy Society) สังคมดี (Happy Relax) ผ่อนคลาย (Happy brain) ใฝ่หาความรู้ ส่งผลต่อความผูกพันในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา โดยรวมเชิงบวก ซึ่งอาจเกิดจากบุคลากร อย. มีความสุขทางใจ กล่าวคือ บุคลากรมีน้ำใจคิดถึงผู้อื่น เอื้ออาทรต่อกันและกัน รู้จักบทบาทตัวเอง เช่น บทบาทลูกของพ่อแม่ ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา การรู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต และการทำงาน การใฝ่เรียนรู้ พัฒนาความรู้ การพัฒนาตน ซึ่งจะนำไปสู่ความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน นำพาองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศ และมีความสุขทางสังคม กล่าวคือ ความรักใคร่ รักสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อเพื่อนร่วมงาน องค์กร เพื่อนบ้าน และมีสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่ดี ด้วยตนเองอยู่แล้วส่วนหนึ่งเมื่อมาทำงานที่ อย. มีสภาพแวดล้อมที่ดีเอื้อต่อการทำงาน การได้แสดงออกซึ่งความรู้ ความสามารถ การมีตัวตน การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา การมีค่านิยมที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร จึงเกิดความสัมพันธ์ที่ดี มีพฤติกรรมที่ดีต่อองค์กร จึงแสดงออกถึงความทุ่มเท เสียสละ แรงกาย และแรงใจเพื่อผลักดันการทำงานให้สำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดชาลวียุทย์ วัฒนธรรณรัตน์ (2551) กล่าวว่าการสร้างความสุขในที่ทำงาน จะทำให้บุคลากรมีความสุข ดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม มีความสัมพันธ์ที่ดีในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดี มีแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น Gubman,(1998 อ้างใน สิริรินทร์ แซ่ฉั่ว,2553) การแสดงออกถึงความกระตือรือร้น ทุ่มเททั้งแรงกายและเวลาในการทำงานอย่างเต็มที่ มักจะทำงานล่วงหน้าก่อนเสมอ มีความรู้สึกชอบ ฟังพอใจ มีประสบการณ์ที่ดีต่องาน และนำไปสู่การสร้างความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของร่วม (A sense of ownership) พร้อมกับความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับที่ทำงาน (A feeling of intimacy in the workplace) ทำงานเชิงสร้างสรรค์ มีคุณค่า เกินความคาดหวังของลูกค้าและองค์กร เป็นลักษณะของบุคลากรที่มีความผูกพันกับองค์กร เช่นเดียวกับกับ Steers (1977 อ้างใน ณิชฐา ธงชัย, 2563) กล่าวว่าความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้น ของพนักงานในองค์กร จะมีพฤติกรรมที่ดีต่อองค์กร มีค่านิยมที่เหมือนกับคนอื่น ๆ ในองค์กร แสดงออกถึงความทุ่มเท เสียสละ แรงกาย และแรงใจเพื่อทำกิจกรรมภายในองค์กร เป็นความผูกพันต่อองค์กร มีลักษณะสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ 1.ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2.ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร และ 3.ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

5.3 ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

5.3.1 ข้อเสนอแนะต่อองค์กร

จากผลการศึกษาระดับความสุขของบุคลากรกรใน อย. พบว่าบุคลากรมีความสุขในมิติสังคม และจิตวิญญาณ ระดับปานกลาง จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้าน Happy Brain คือการหาความรู้ การศึกษาหาความรู้ พัฒนาตนเองเองตลอดเวลาจากแหล่งต่าง ๆ จะนำไปสู่ความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน นำพาองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศ 2) ด้าน Happy Society คือสังคมดี มีความรักสามัคคี เอื้อเฟื้อ

ต่อองค์กรที่ตนทำงาน และพักอาศัย มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี 3) ด้าน Happy Money คือการใช้เงินเป็น มีเงินรู้จักเก็บ รู้จักใช้ และ 4) ด้าน Happy Relax คือการผ่อนคลาย รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ทั้งในการดำเนินชีวิต และการทำงาน โดย อย. ควรสร้างให้เป็นองค์การแห่งความสุขให้เกิดขึ้น โดยเริ่มจากแผนงานหรือกิจกรรม จากด้านที่บุคลากรมีความสุขระดับปานกลางก่อนเป็นลำดับแรก จึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ด้าน (Happy brain) ใฝ่หาความรู้ ควรจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล IDP เพื่อพัฒนา ความรู้ ทักษะ และความสามารถให้เหมาะสมกับแต่ละบุคคล อย่างสม่ำเสมอ หรือจัดทำ Training Roadmap ในภาพรวมเพื่อใหสอดคลองกับทิศทางของหน่วยงาน หรือสนับสนุนทุนการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อแสดง ให้บุคลากรได้เห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาตนเอง และสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเองในอนาคต และบุคลากรตระหนักถึงความเอาใจใส่ต่อความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับ และยกย่องจากองค์กร

ด้าน (Happy Society) สังคมดี ควรมีกิจกรรมส่งเสริมถึงการอยู่ร่วมกัน การทำงานร่วมกัน เช่น การจับคู่เพื่อนคู่คิดเป็นที่ปรึกษาในเรื่องการทำงาน หรือเรื่องอื่น ๆ ที่ยังไม่มีประสบการณ์ จัดกิจกรรมการคัดแยกขยะก่อนทิ้ง การลดการใช้พลาสติก โดยนำถุงผ้ามาใช้ บริการยืมถุงผ้า บริจาคถุงผ้าให้ผู้อื่นนำไปใช้ หรือการให้บริการผู้มาติดต่อด้วยความเต็มใจและบริการแบบเกินความคาดหวัง เพื่อให้บุคลากรตระหนักถึงส่วนรวม การอยู่ร่วมกันกับสิ่งแวดล้อมรอบข้างอย่างมีความสุข

ด้าน (Happy Money) การเงินดี ควรจัดอบรมให้ความรู้กับบุคลากรตั้งแต่แรกเข้า ให้การรู้จักออมเงิน หรือการลงทุนผ่านกองทุนต่าง ๆ หรือการใช้เงินอย่างคุ้มค่าหลังเกษียณอายุ หรือจัดสวัสดิการเงินกู้ดอกเบี่ยต่ำให้กับบุคลากรที่มีภาระค่าใช้จ่ายสูง หรือเป็นหนี้ หรือทำความเข้าใจกับธนาคารในการจัดหาสวัสดิการดอกเบี่ยต่ำในการผ่อนชำระค่าบ้าน ค่ารถ เป็นต้น เพื่อให้บุคลากรได้ตระหนักถึงความหวังใย การดูแลบุคลากร และลดความตึงเครียดจากภาระค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันของ อย.ที่มีต่อบุคลากร

ด้าน (Happy Relax) ผ่อนคลาย ควรมีกิจกรรมสันทนาการ หลากหลายรูปแบบ เช่น ห้องคาราโอเกะ การประกวดร้องเพลง ห้องฟิตเนส ห้องดนตรี โยคะ ไทเก๊ก ลานกีฬา การประกวดบทรกลอน คำขวัญ การจัดกิจกรรมในเทศกาลต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรรู้สึกผ่อนคลาย และลดความตึงเครียดจากการทำงาน ซึ่งองค์การมุ่งเน้นให้บุคลากรผ่อนคลาย เมื่อมีความสุขแล้วจะมีพลังกาย ในการต่อสู้อุปสรรคต่าง ๆ และพร้อมที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพต่อไป

ส่วนด้านที่มีสุขระดับมาก จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้าน Happy Soul คือการมีคุณธรรม มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีความละเอียดและเกรงกลัวต่อการกระทำของตน 2) ด้าน Happy Heart คือการมีน้ำใจงาม มีน้ำใจคิดถึงผู้อื่น เอื้ออาทรต่อกันและกัน รู้จักบทบาทเจ้านาย และลูกน้อง บทบาทของคุณพ่อ คุณแม่ 3) ด้าน Happy Body คือการมีสุขภาพดี ร่างกายแข็งแรง จิตใจแจ่มใส รู้จักใช้ชีวิต 4) และด้าน Happy Family คือการมีครอบครัวดี มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง จะเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน โดยทั้ง 4 ด้านนี้ อย. ควรรักษาและพัฒนาไม่ให้ระดับความสุขลดลง ในทางกลับกันควรส่งเสริมและพัฒนาให้ระดับสูงขึ้น โดยจัดทำแผนงาน โครงการ ควบคุม

กับความสุขที่อยู่ในระดับปานกลางดังกล่าวข้างต้น ทั้งนี้ถือว่าความสุขทั้ง 4 ด้านนี้เป็นจุดแข็งของบุคลากร อย. ที่มีความสุขทางด้านกาย และจิตใจ ซึ่งเป็นด้านพื้นฐานในการพัฒนาด้านอื่น ๆ ต่อไป นอกจากนี้ บุคลากร อย. ยังมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้นจึงเป็นจุดแข็งทางด้านบุคลากรที่มีความพร้อมทางร่างกาย และจิตใจ อีกทั้งมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงานและสำคัญต่อองค์กร ที่ผู้บริหาร อย. สามารถนำจุดแข็งนี้เพื่อไปผลักดันความสุขด้านอื่น ๆ หรือผลักดันภารกิจของ อย. ให้บรรลุเป้าหมายตามพันธกิจให้มีประสิทธิภาพต่อไป

จากผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างส่งผลต่อความผูกพันใน อย. อย่างไร
พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยมีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่าง คือ การศึกษา สถานภาพ ประเภท ตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง จึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ระดับการศึกษา ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก ดังนั้น อย. ควรเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร โดยควรคำนึงถึงบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับสูงขึ้นไป ควรมอบหมายงานที่ท้าทายและมีคุณค่าเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ เพื่อให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจต่อความสำเร็จของงาน และการได้การยอมรับนับถือในความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้าในงาน หรือโอกาสในการเลื่อนระดับที่สูงขึ้น ซึ่งบุคลากรจะได้ตระหนักถึงคุณค่า ต่อความสำเร็จของตนเองที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร หรือการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถ เมื่อได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ ๆ เมื่องานมีผลสัมฤทธิ์ที่ดี ควรจะได้รับรางวัลนอกจากการชื่นชม เช่น ได้รับการ Top up เงินจากผู้บริหารในการประเมินเลื่อนเงินเดือน เป็นต้น อีกทั้งบรรยากาศในการทำงานก็เป็นเรื่องสำคัญ อย. ควรสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน การทำงานที่ช่วยเหลือกัน เข้าใจกัน การมีส่วนร่วมในงาน การให้คำปรึกษา การมีพี่เลี้ยงในกาสอนงาน การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้น่าอยู่ น่าทำงาน จะช่วยให้บุคลากรพึงพอใจ มีความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะเพิ่มความผูกพันใน อย. ในที่สุด

สถานภาพ ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าบุคลากรที่มีสถานภาพสมรสจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพโสด ดังนั้น อย. ควรเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรกับบุคลากรที่มีสถานภาพโสด ซึ่งบุคลากรกลุ่มนี้ไม่มีความกังวล หรือไม่มีพันธะต่อการดูแลครอบครัวเหมือนกับบุคลากรที่มีสถานภาพสมรส โดยมีความพร้อมที่จะทุ่มเทกาย ใจกับการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่เต็มความสามารถ จึงควรออกแบบ สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ หรือค่าตอบแทนที่จูงใจ ตอบสนองต่อบุคลากรที่มีสถานภาพโสด โดยการสำรวจความต้องการสวัสดิการที่แตกต่างให้บุคลากรเลือกสวัสดิการที่ตรงต่อการใช้งาน เพื่อ อย. นำมาออกแบบสวัสดิการที่เหมาะสมกับกลุ่มบุคลากรที่มีสถานภาพโสด เช่น หากไม่ได้ใช้บริการศูนย์เลี้ยงเด็ก ให้เปลี่ยนสวัสดิการนี้เป็นบัตรสมาชิกฟิตเนส หรือบัตรกำนัลรักษาผิวหนัง บัตรรับประทานอาหาร ในมูลค่าที่เท่ากัน เป็นต้น หรือการมอบหมายงานโดยนำทฤษฎีของ Vroom (1964) มาปรับใช้ในการสร้างความพึงพอใจในงาน และสร้างทัศนคติที่ดีต่องาน การสอนงานจากพี่เลี้ยง การมีความสัมพันธ์ที่ดีในเพื่อนร่วมงาน การมอบหมายงานท้าทายที่เหมาะสมกับความรู้ ทักษะ

สมรรถนะในการทำงาน การมีอำนาจในการตัดสินใจในงาน และมีค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรม เมื่อเกิดความพึงพอใจในงานจะส่งผลต่อผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในกลุ่มที่มีสถานภาพโสดในที่สุด

ประเภทงาน ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าบุคลากรประเภททั่วไปมีความผูกพันต่อ อย. มากกว่าบุคลากรประเภทวิชาการ และบุคลากรประเภทวิชาการมีความผูกพันต่อ อย. น้อยกว่าพนักงานราชการ ดังนั้น อย. ควรเพิ่มความผูกพันต่อองค์การกับบุคลากรประเภทวิชาการให้เพิ่มมากขึ้น เนื่องจากเป็นบุคลากรหลัก เป็นด่านหน้าที่มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนภารกิจของอย. จึงควรศึกษาปัจจัยความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรประเภทวิชาการเชิงลึกเพื่อทราบสาเหตุ ทราบความต้องการ ของปัจจัยความผูกพันต่อองค์การที่แท้จริง เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก การจัด Focus Group เพื่อทราบสาเหตุ ความต้องการนั้นมาจัดทำแผนงาน โครงการในการแก้ไข พัฒนา และปรับปรุง เพื่อเพิ่มความผูกพันใน อย. ของบุคลากรประเภทวิชาการ

ตำแหน่งงาน ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าบุคลากรที่เป็นตำแหน่งเกษียณมีความผูกพันต่อ อย. น้อยกว่าตำแหน่งนักวิชาการและยา บุคลากรตำแหน่งเกษียณมีความผูกพันต่อ อย. น้อยกว่าบุคลากรตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป และบุคลากรตำแหน่งเกษียณมีความผูกพันต่อ อย. น้อยกว่าตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ดังนั้น อย. ควรเพิ่มความผูกพันต่อองค์การกับบุคลากรในตำแหน่งเกษียณ ซึ่งมีความผูกพันต่อ อย. น้อยกว่าตำแหน่งอื่นเมื่อเทียบกับตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ นักจัดการงานทั่วไป และนักวิชาการอาหารและยา และเป็นตำแหน่งที่ลาออกมากที่สุดในระยะ 3 ปี ตำแหน่งดังกล่าวเป็นตำแหน่งในสายงานหลักของ อย. ที่มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนภารกิจ อย. อีกด้วย ดังนั้นเพื่อให้ทราบสาเหตุเชิงลึกที่แท้จริงนอกจากการ Exit Interview จากคนที่ลาออกไปแล้ว ควรศึกษาเชิงลึกกับบุคลากรที่ยังอยู่กับ อย. เพื่อหาทางแก้ไข เช่น จัด Focus Group รับฟังข้อมูลหรือปัญหาทั้งเชิงระบบงาน โครงสร้าง ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน สวัสดิการ และสภาพแวดล้อม เป็นต้น เพื่อนำปัญหาเหล่านั้นมาวิเคราะห์หาทางป้องกัน หรือแก้ไข เพื่อทำจัดแผนมุ่งใจในอนาคตต่อไป ทั้งนี้เพื่อลดอัตราการลาออก ซึ่งปัญหาการลาออกนี้มีความสัมพันธ์สูงสุดกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร

ระดับตำแหน่งงาน ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าบุคลากรที่เป็นข้าราชการระดับปฏิบัติการ มีความผูกพันต่อ อย. น้อยกว่าบุคลากรประเภทพนักงานราชการ (ไม่มีระดับตำแหน่ง) และข้าราชการระดับชำนาญการมีความผูกพันต่อ อย. น้อยกว่าบุคลากรประเภทพนักงานราชการ (ไม่มีระดับตำแหน่ง) ดังนั้น อย. ควรเพิ่มความผูกพันต่อองค์การกับบุคลากรที่เป็นข้าราชการระดับปฏิบัติการ และข้าราชการระดับชำนาญการ โดยสร้างความตระหนักให้เห็นถึงคุณค่าของตน รวมทั้งการวางเส้นทางความก้าวหน้า วางแผนพัฒนาสายอาชีพอย่างชัดเจนให้กับบุคลากร ผู้บังคับบัญชาต้องมีการวางแผนพัฒนาความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เล็งเห็นถึงโอกาสในความก้าวหน้าในสายอาชีพการทำงานในองค์การ อีกทั้งผู้บังคับบัญชาต้องมีทักษะในการบริหารงาน มีทักษะในการให้คำปรึกษา มีความสามารถในการสอนงาน และเอาใจใส่บุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรใช้ความสามารถ มอบหมายงานที่ท้าทาย ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกว้างานที่มีความสำคัญต่อองค์การ สื่อสารให้บุคลากรรับทราบว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ สร้างความสัมพันธ์ และสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี ดูแลเอาใจใส่ด้านความสุขของบุคลากรจะทำให้บุคลากรในองค์การมีความจงรักภักดี อยากปฏิบัติงานร่วมกับองค์การ ซึ่งจะพัฒนาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรได้ดีและเพิ่มมากขึ้น

จากผลการศึกษาปัจจัยความสุขส่งผลต่อความผูกพันในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ซึ่งให้เห็นว่าเมื่อบุคลากร อย.มีความสุขด้าน (Happy Heart) น้ำใจงาม (Happy Society) สังกมดี (Happy Relax) ผ่อนคลาย (Happy brain) ใฝ่หาความรู้ จะส่งผลต่อความผูกพันในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา โดยรวมเชิงบวก ดังนั้น อย. ควรเพื่อเพิ่มความผูกพันต่อองค์การโดยสร้างความสุขด้านใจ และด้านสังคมให้เกิดขึ้นกับบุคลากรให้ครอบคลุมทุกประเภท นอกจากกลุ่มข้าราชการ และพนักงานราชการ ที่มีผลการศึกษานี้ควรเพิ่มความสุให้กับบุคลากรประเภทอื่น ๆ ด้วย ได้แก่ ลูกจ้างประจำ พนักงานทุนหมุนเวียน ลูกจ้างทุนหมุนเวียน และลูกจ้างเหมา จึงมีข้อเสนอ ดังนี้

ด้าน (Happy Heart) น้ำใจงาม ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตอาสา การมีน้ำใจ การเห็นอกเห็นใจกัน การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งอาจจะใช้วิชาชีพ หรือความรู้ที่มีไปสอนชุมชนรอบข้างในการใช้อย่างสมเหตุสมผล การลดใช้ยาปฏิชีวนะ การทำแอลกอฮอล์เจล การทำน้ำสะอาดสำหรับดื่มให้กับเด็กห่างไกล หรือกิจกรรมการทำความสะอาดวัดใกล้สถานที่ทำงาน ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรตระหนักถึงคุณค่าของตนเอง มีความสุขในการให้

ด้าน (Happy Society) สังกมดี ควรมีกิจกรรมส่งเสริมถึงการอยู่ร่วมกัน การทำงานร่วมกัน เช่น การจับคู่เพื่อนคู่คิดเป็นที่ปรึกษาในเรื่องการทำงาน หรือเรื่องอื่น ๆ ที่ยังไม่มีประสบการณ์ จัดกิจกรรมการ คัดแยกขยะก่อนทิ้ง การลดการใช้พลาสติก โดยนำถุงผ้ามาใช้ บริการยืมถุงผ้า บริจาคถุงผ้าให้ผู้อื่นนำไปใช้ หรือการให้บริการผู้มาติดต่อด้วยความเต็มใจและบริการแบบเกินความคาดหวัง เพื่อให้บุคลากรตระหนักถึงส่วนรวม การอยู่ร่วมกันกับสิ่งแวดล้อมรอบข้างอย่างมีความสุข

ด้าน (Happy Relax) ผ่อนคลาย ควรมีกิจกรรมสันทนาการ หลากหลายรูปแบบ เช่น ห้อง คาราโอเกะ การประกวดร้องเพลง ห้องฟิตเนส ห้องดนตรี โยคะ ไทเก๊ก ลานกีฬา การประกวดบทกลอน คำขวัญ การจัดกิจกรรมในเทศกาลต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรรู้สึกผ่อนคลาย และลดความตึงเครียดจากการทำงาน ซึ่งองค์การมุ่งเน้นให้บุคลากรผ่อนคลาย เมื่อมีความสุขแล้วจะมีพลังกาย ในการต่อสู้อุปสรรคต่าง ๆ และพร้อมที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพต่อไป

ด้าน (Happy brain) ใฝ่หาความรู้ ควรจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล IDP เพื่อพัฒนา ความรู้ ทักษะ และความสามารถให้เหมาะสมกับแต่ละบุคคล อย่างสม่ำเสมอ หรือจัดทำ Training Roadmap ในภาพรวมเพื่อใหสอดคล้องกับทิศทางของหน่วยงาน หรือสนับสนุนทุนการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อแสดงให้บุคลากรได้เห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาตนเอง และสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเองในอนาคต และบุคลากรตระหนักถึงความเอาใจใส่ต่อความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับ และยกย่องจากองค์กร

นอกจากนี้ยังมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ดังนี้

1. ควรกำหนดเป็นนโยบายจากผู้บริหารระดับสูงในการเป็นองค์การแห่งความสุข เพื่อให้ได้รับการสนับสนุน ในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ
2. ควรมีการสื่อสารอย่างทั่วถึงเพื่อให้บุคลากรเข้าใจและรับทราบถึงทราบนโยบายขององค์การแห่งความสุข ของ อย.

3. ตั้งคณะทำงาน เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ปัจจัยความสุข บุคลากร อย. ในเชิงลึก ในด้านที่มีความสุขที่ส่งผลต่อความผูกพันใน อย. ได้แก่ ได้แก่ 1) ด้าน (Happy Heart) 2) ด้าน Happy Society 3) ด้าน Happy Relax และ 4) ด้าน Happy Brain ซึ่งอาจจะใช้ผลการศึกษาค้างนี้ ร่วมกับการจัดประชุมกลุ่มย่อย ประชุม เชิงปฏิบัติการ หรือสัมมนาเชิงลึก ในแต่ละกลุ่มของบุคลากร เพื่อให้ทราบประเด็นหรือปัจจัยความสุขทั้ง 4 ด้าน ที่ส่งผลต่อความผูกพันใน อย. ในแต่ละกลุ่มบุคลากร อย่างแท้จริง

4. เมื่อทราบปัจจัยหรือผลการศึกษาด้านที่มีความสุขทั้ง 4 ด้าน นำมาสู่การวางแผนงาน โครงการ กิจกรรม เพื่อให้สอดคล้องกับการเพิ่มระดับความสุข ความต้องการของแต่ละกลุ่มของบุคลากร ซึ่งเมื่อจัดทำแผนงานเสร็จควรสื่อสารให้ทั่วถึงหลากหลายช่องทางทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่น ผ่านเวทียุติการบริหารพบบุคลากร ผ่านการประชุมประจำเดือนของทุกกอง เว็บไซต์ FDA ผ่าน Line FDA ผ่าน Facebook FDA หรือประชาสัมพันธ์เสียงตามสาย หรือป้ายประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

5. คณะทำงาน หรือผู้บริหารติดตาม ประเมินผลแผนงาน โครงการ เป็นระยะ เพื่อทราบถึงปัญหา อุปสรรคที่อาจจะเกิดขึ้น พร้อมรับฟังผลย้อนกลับ Feedback การดำเนินการจากกลุ่มของบุคลากร หรือจากการสำรวจความพึงพอใจหลังการจัดกิจกรรม เป็นต้น

6. นำปัญหา อุปสรรค และผลย้อนกลับ Feedback มาวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางการปรับปรุง หรือพัฒนา หรือเพื่อจัดทำแผนปรับปรุงประเด็นนั้น ๆ ระหว่างการดำเนินการตามแผนงานประจำปี

7. เมื่อสิ้นสุดแผนงาน โครงการควรประเมินผลทันที ซึ่งอาจจะใช้แบบสำรวจ หรือสัมภาษณ์ตัวแทนของกลุ่มบุคลากร เพื่อให้ได้ผลอย่างเป็นรูปธรรม

8. คณะทำงานสรุปและรายงานผลต่อผู้บริหารระดับสูงเพื่อทราบถึงความสำเร็จของนโยบายการเป็นองค์กรแห่งความสุข ทั้ง 4 ด้าน และอาจขยายผลต่อความสุุด้านอื่น ๆ ต่อไป

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งถัดไป

การศึกษาค้างนี้ต่อไปควรมีรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพควบคู่กัน เพื่อขยายผลการวิจัยให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากยิ่งขึ้น เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนาแบบกลุ่ม ควบคู่กับการเก็บแบบสอบถาม และควรทำวิจัยซ้ำทุก 1-2 ปี เนื่องจากมีบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งขณะทำการศึกษาค้างนี้ อยู่ในสภาวะการเกิดแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ซึ่งอาจจะมีผลต่อการศึกษาค้างนี้ หรือในอนาคตมีบุคลากรในวัยทำงานที่แตกต่างจากการวิจัยค้างนี้ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารนำไปใช้ประโยชน์ต่อการวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล และต่อองค์กรได้อย่างสูงสุดต่อไป

5.4 ข้อจำกัดในงานวิจัย

การศึกษาค้างนี้เป็นการศึกษาค้างนี้บางส่วนบุคคลและปัจจัยความสุข ที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร แต่อาจมีความปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่จะสามารถพยากรณ์ถึงความผูกพันองค์กร เช่น ปัจจัยความพึงพอใจ ปัจจัยด้านโครงสร้างและการมอบหมายงาน ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา พฤติกรรมการทำงาน เป็นต้น หรือผู้ที่ศึกษาในเรื่องนี้เพิ่มเติมผลการศึกษาค้างนี้อาจจะเป็นประโยชน์มากขึ้น หากศึกษาเชิงลึก

เฉพาะกลุ่มที่มีผลด้านความสุขในระดับน้อยหรือปานกลาง เพื่อให้ผลการศึกษารอบคลุมและมีประโยชน์ต่อสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยามากยิ่งขึ้น ตลอดจนการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ผู้ที่สนใจที่จะศึกษาเรื่องนี้อาจต้องนำไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทขององค์การที่จะศึกษาต่อไป

บรรณานุกรม

- กณฐณัฐ คุรุทใจกล้า.(2556).ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทส่งออกกล้วยไม้ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล.มหาลัทธิศิลปากร.
- กณฐณัฐ กิมศุภ.(2563).ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบทำที่บ้าน (Work from home).มหาวิทยาลัยมหิดล.
- กรุงเทพธุรกิจออนไลน์.(2564).ค้นวันที่ 3 กันยายน 2564.จาก<https://www.bangkokbiznews.com/news/874416>
- กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กระทรวงสาธารณสุข.(2562).จังหวัดนนทบุรี.
- ขวัญเมือง แก้วดำเกิง.(2557).วาระการวิถึการสร้างสุข. คณะสาธารณสุขศาสตร์.มหาวิทยาลัยมหิดล.
บทความตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารสุขศึกษา.ปีที่ 127 ฉบับที่ 37.พฤษภาคม-สิงหาคม,2557.
- จิตติพร วิชิต.(2561).ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรด้านการบริหารองค์กรและด้านลักษณะงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายของบริษัทเครื่องสำอางแห่งหนึ่งในประเทศไทย. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ชาญวิทย์วสันต์ธนรัตน์. (2551). องค์กรแห่งความสุขด้วยความสุข 8 ประการ. หมอชาวบ้าน, 30 (349):18-25.
- ณัฐชา ธงชัย. (2563).ลักษณะงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณัชชาพัชญ์ จินตนา.(2553).ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรายวัน กรณีศึกษา : บริษัทวินส์ สเปเชียล จำกัด.มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ต้นหยง ชุนศิริทรัพย์.(2556).ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท นิตพอยน์ จำกัด นครปฐม.สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เทียนศรี บางม่วงงาม.(2562).ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่ กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร.มหาวิทยาลัยเกริก.
- ปรารธนา หลีกภัย.(2563).ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรัง.มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน. (2552). มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 ออนไลน์ ค้นวันที่ 3 กันยายน 2564 จาก <https://dictionary.orst.go.th/>
- ภาคฤช สุวรรณมา และธนาสิทธิ์ เพิ่มเพียร.(2559). แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ร้านสะดวกซื้อในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล.วารสารปัญญาภิวัฒน์.ปีที่ 8 ฉบับที่ 2.พฤษภาคม – สิงหาคม,2559.

- ลลิตา จันทรงาม. 2559. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล.มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วาสิตา บุญสาธ. (2563). ระเบียบวิธีวิจัยสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร.สำนักพิมพ์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมจิตร จันทรพีญ.(2557). ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน).สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมชัย ปราบริทธิ์.(2560).ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตในพื้นที่จังหวัดสงขลา.มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- สิรินทร แซ่ฉั่ว. (2553). ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษา อุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน.สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สำนักงานเลขาธิการกรม สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา.(2564).สรุปรายงานอัตรลาออก.เอกสารประกอบการประชุมการบริหารทรัพยากรบุคคล.นนทบุรี.
- สำนักงานเลขาธิการกรม สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา.(2564).ลักษณะสำคัญขององค์กร.เอกสารประกอบการจัดทำกรพัฒนาการบริหารจัดการภาครัฐ.นนทบุรี.
- สำนักงานเลขาธิการกรม สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา.(2562).แผนสร้างความผาสุก อย.ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562.นนทบุรี.
- สำนักงาน ก.พ.ร. (2564) คำนวนที่ 4 ธันวาคม 2564 จาก <https://www.opdc.go.th/content/Nzc>.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.), (2557).วิธีแห่งการสร้างสรรค์: ปัจจัยพัฒนาองค์กรสร้างสุขบทความตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารสุขศึกษา. ฉบับที่ 37. ปีที่ 127, 2557.
- สำนักงานสภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.(2564).คำนวนที่ 4 ธันวาคม 2564 จาก https://www.nesdc.go.th/ewt_w3c/more_news.php?cid=230&filename=index.
- พัชรหทัย จารุทวีผลนุกูล.ธัญวฤณ วัทโล. วิลาสินี สุดประเสริฐ.(2563). ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด.มหาวิทยาลัยรังสิต.
- อุษณะ อำนางสกุลฤทธิ.2550. ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี.มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Herzberg, Frederick.(1991).A Harvard Business Review Paperback: Motivation. Massachusetts:Harvard Business School.
- Herbert, Theodore T. (1976). Dimensions of Organizational Behavior. New York : Macmillan.
- Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970).Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Locke, Edwin A. 1976. The Nature and Causes of Job Satisfaction. Handbook of Industrial and Organizational Psychology. Chicago: Rand McNally.
- Maslow, Abraham H. (1954). Motivation and Personality. New York: Harper & Brothers.
- Vroom, Victor H. (1964). Work and Motivation. New York: John Wiley & Sons, Inc.

Spector, P.E. (1996). *Industrial and Organizational Psychology : Research and practice*. New York:John Wiley & son, Inc

Steers, R. M. (1977).Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 46-56.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

การสร้างสุขให้บุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้ได้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นการรวบรวมข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ของนางสาวนพธดา ชูระแพง นักศึกษาปริญญาโท สาขาการพัฒนาศาสตร์พยาบาลและองค์การ ตามหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาศาสตร์พยาบาล สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาเพื่อศึกษาสถานการณ์การสร้างสุขของบุคลากร และศึกษาปัจจัยความสุขที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา เพื่อจัดทำเป็นข้อเสนอเชิงนโยบายในการสร้างสุขและความผูกพันในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยาต่อไป โดยแบบสอบถามนี้มีจำนวน 58 ข้อ ประกอบด้วยคำถามทั้งหมด 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางความสุข

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

ขอความกรุณาท่านตอบคำถามในแบบสอบถามชุดนี้ทุกข้อตามความเป็นจริงของท่านมากที่สุด คำตอบของท่านจะนำมาเพื่อใช้วิเคราะห์ และแสดงผลโดยรวมเท่านั้น ไม่แสดงผลรายบุคคล คำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ ไม่มีใครสามารถเข้าถึงข้อมูลของท่านได้

ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ท่านได้กรุณาให้ความร่วมมือในการวิจัยครั้งนี้หากมีข้อคำถามเพิ่มเติมเกี่ยวกับแบบสอบถาม หรือเสนอแนะ กรุณาติดต่อผู้วิจัยตามที่ติดต่อด้านล่างนี้

ขอแสดงความนับถือ

นางสาวนพธดา ชูระแพง

นักศึกษาระดับปริญญาโท คณะพัฒนาศาสตร์พยาบาล

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

อีเมล tnopparada@gmail.com

เบอร์โทร: 095 4191583

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

1. เพศ

ชาย หญิง อื่น ๆ

2. อายุ

20-24 ปี 25-30 ปี 31-35 ปี
 36-40 ปี 41-46 ปี 47 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก

4. สถานภาพ

โสด สมรส หม้าย/หย่าร้าง

5. ประเภทตำแหน่ง

ทั่วไป ตำแหน่ง..... ระดับ.....(โปรดระบุ)
 วิชาการ ตำแหน่ง..... ระดับ.....(โปรดระบุ)
 อำนวยการ ตำแหน่ง..... ระดับ.....(โปรดระบุ)
 อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

6. อายุการทำงาน

น้อยกว่า 1 ปี 1 - 5 ปี 6 - 10 ปี
 11 - 15 ปี 15 ปีขึ้นไป

7. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

น้อยกว่า 10,000 บาท 10,001 - 20,000 บาท 20,001 - 30,000 บาท
 30,001 - 40,000 บาท 40,001 - 50,000 บาท มากกว่า 50,000 บาทขึ้นไป

7. โดยรวมแล้ว ท่านให้การช่วยเหลือแก่คนรอบข้างหรือไม่

1. ไม่เคย/แทบจะไม่เคยช่วย 2. นาน ๆ ครั้ง 3. ช่วยบ้างบางครั้ง
 4. ช่วยแทบทุกครั้ง 5. ช่วยทุกครั้ง

8. โดยรวมแล้วท่านเต็มใจและยินดี ในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม หรือไม่

1. ไม่เต็มใจ/เต็มใจน้อยที่สุด 2. น้อย 3. ปานกลาง 4. มาก 5. มากที่สุด

9. โดยรวมแล้วท่านเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น การปลูกป่าการบริจาคสิ่งของ หรือไม่

1. ไม่เข้าร่วม/เข้าร่วมน้อยที่สุด 2. น้อย 3. ปานกลาง 4. มาก 5. มากที่สุด

10. โดยรวมแล้วท่านได้ทำกิจกรรมที่สามารถทำได้ด้วยตนเองและมีประโยชน์ต่อสังคม เช่น การคัดแยกขยะการลดใช้ถุงพลาสติก เป็นต้น

1. ไม่ทำ/ทำน้อยที่สุด 2. น้อย 3. ปานกลาง 4. มาก 5. มากที่สุด

Happy Relax / ผ่อนคลายดี (ข้อ 11-15)

11. โดยรวมแล้วท่านรู้สึกว่าได้รับการพักผ่อนเพียงพอหรือไม่

1. ไม่พอ/น้อยที่สุด 2. น้อย 3. ปานกลาง 4. มาก 5. มากที่สุด

12. โดยรวมแล้วใน 1 สัปดาห์ท่านทำกิจกรรมเพื่อเป็นการพักผ่อนหย่อนใจ (อ่านหนังสือ ดูหนัง ฟังเพลง ซอปปิ้ง เล่นเกมส์ ปลูกต้นไม้ ฯลฯ) หรือไม่

1. ไม่ได้ทำ/น้อยที่สุด 2. น้อย 3. ปานกลาง 4. มาก 5. มากที่สุด

13. โดยรวมแล้วท่านมีความเครียด (เครียดจากการทำงาน/เรื่องครอบครัว/เรื่องอื่น ๆ) บ้างหรือไม่

1. เครียดมากที่สุด 2. เครียดมาก 3. เครียดปานกลาง
 4. เครียดน้อย 5. ไม่เครียดเลย

14. โดยรวมแล้วท่านคิดว่าชีวิตของท่านเป็นไปตามที่ท่านคาดหวัง หรือไม่

1. ไม่เป็นไปตามที่คาดหวังเลย 2. เป็นไปตามที่คาดหวังเล็กน้อย
 3. เป็นไปตามที่คาดหวังปานกลาง 4. เป็นไปตามที่คาดหวังมาก
 5. เป็นไปตามความคาดหวังมากที่สุด

15. เมื่อประสบปัญหาในชีวิต โดยทั่วไปท่านสามารถจัดการกับปัญหาได้หรือไม่

1. ไม่สามารถจัดการได้เลย 2. จัดการได้น้อยมาก 3. จัดการได้ปานกลาง
4. จัดการได้มาก 5. จัดการได้มากที่สุด

Happy Brain / ใฝ่รู้ดี (ข้อ 16-18)

16. โดยรวมแล้วท่านสนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ หรือไม่

1. ไม่สนใจ/สนใจน้อยที่สุด 2. น้อย 3. ปานกลาง 4. มาก 5. มากที่สุด

17. โดยรวมแล้ว ท่านสนใจที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในชีวิตหรือไม่

1. ไม่สนใจ/สนใจน้อยที่สุด 2. น้อย 3. ปานกลาง 4. มาก 5. มากที่สุด

18. ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเองหรือไม่

1. ไม่มีโอกาส/มีโอกาสน้อยที่สุด 2. มีโอกาสน้อย 3. มีโอกาสปานกลาง
4. มีโอกาสมาก 5. มีโอกาสมากที่สุด

Happy Soul / จิตวิญญาณดี (ข้อ 19-23)

19. โดยรวมแล้วท่านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม/ศาสนา/การให้ทาน หรือไม่

1. ไม่ทำ/ทำน้อยที่สุด 2. น้อย 3. ปานกลาง 4. มาก 5. มากที่สุด

20. โดยรวมแล้ว ท่านปฏิบัติตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบหรือไม่

1. ไม่ปฏิบัติ/ปฏิบัติน้อยที่สุด 2. น้อย 3. ปานกลาง 4. มาก 5. มากที่สุด

21. โดยรวมแล้ว ท่านยกโทษและให้อภัยอย่างจริงจังต่อผู้ที่สำนึกผิด

1. ไม่ยอมรับ/ยกโทษน้อยที่สุด 2. น้อย 3. ปานกลาง 4. มาก 5. มากที่สุด

22. โดยรวมแล้ว ท่านยอมรับและขอโทษในความผิดที่ทำหรือมีส่วนรับผิดชอบ

1. ไม่ยอมรับ/ขอโทษน้อยที่สุด 2. น้อย 3. ปานกลาง 4. มาก 5. มากที่สุด

23. โดยรวมแล้ว ท่านตอบแทนผู้มีพระคุณ หรือช่วยเหลือท่าน

1. ไม่ตอบแทน/ตอบแทนน้อยที่สุด 2. น้อย 3. ปานกลาง 4. มาก 5. มากที่สุด

Happy Money / สุขภาพเงินดี (ข้อ 24-27)

24. ท่านรู้สึกว่าการผ่อนชำระหนี้สินต่าง ๆ โดยรวมของท่านในปัจจุบันเป็นภาระหรือไม่

1. เป็นภาระหนักที่สุด 2. เป็นภาระหนักมาก 3. ปานกลาง
4. เป็นภาระน้อย 5. ไม่เป็นภาระ/ไม่ได้ผ่อนชำระ/ไม่มีหนี้สิน

25. ท่านผ่อนชำระหนี้ตามกำหนดเวลาทุกครั้งหรือไม่

1. ไม่ตรงเวลาทุกครั้ง 2. ไม่ตรงเวลาบ่อยครั้ง 3. ตรงเวลาบ้างเป็นบางครั้ง
4. ตรงเวลาเกือบทุกครั้ง 5. ตรงเวลาทุกครั้ง/ไม่ได้ผ่อนชำระ/ไม่มีหนี้สิน

26. โดยรวมแล้ว ท่านมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือนหรือไม่

1. ไม่มี/มีน้อยที่สุด 2. มี/เก็บออมเพียงเล็กน้อย 3. มี/เก็บออมปานกลาง
4. มี/เก็บออมมาก 5. มี/เก็บออมมากที่สุด

27. โดยรวมแล้ว ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับทั้งหมดในแต่ละเดือนเป็นอย่างไร เมื่อเปรียบเทียบกับรายจ่ายทั้งหมดในแต่ละเดือน

1. รายจ่ายเกินกว่ารายได้มาก 2. รายจ่ายเกินกว่าเล็กน้อย 3. รายจ่ายพอๆ กับรายได้
4. รายจ่ายน้อยกว่ารายได้ 5. รายจ่ายน้อยกว่ารายได้มาก

Happy Family / ครอบครัวดี (ข้อ 28-30)

28. ท่านมีเวลาอยู่กับครอบครัว เพียงพอหรือไม่

1. ไม่เพียงพอ 2. น้อย 3. ปานกลาง 4. มาก 5. มากที่สุด

29. ท่าน ทำกิจกรรม (ออกกำลังกาย ทำบุญ ซื้อของ ฯลฯ) ร่วมกันกับคนในครอบครัว

1. ไม่ทำ/ทำน้อยที่สุด 2. น้อย 3. ปานกลาง 4. มาก 5. มากที่สุด

30. โดยรวมแล้วท่านมีความสุขกับครอบครัวของท่านหรือไม่

1. ไม่มี/มีน้อยที่สุด 2. น้อย 3. ปานกลาง 4. มาก 5. มากที่สุด

Happy Society / สังคมดี (ข้อ 31-36)

31. โดยรวมแล้ว เพื่อนบ้าน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อท่านหรือไม่

1. ไม่มี/มีน้อยที่สุด 2. น้อย 3. ปานกลาง 4. มาก 5. มากที่สุด

32. โดยรวมแล้วท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบ/ข้อบังคับของสังคม หรือไม่

1. ไม่ปฏิบัติ/ปฏิบัติน้อยที่สุด 2. น้อย 3. ปานกลาง 4. มาก 5. มากที่สุด

33. โดยรวมแล้วท่านรู้สึก ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน หรือไม่

1. ไม่รู้สึก/รู้สึกน้อยที่สุด 2. น้อย 3. ปานกลาง 4. มาก 5. มากที่สุด

34. โดยรวมแล้ว เมื่อท่านมีปัญหา ท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากคนในชุมชนหรือไม่

1. ไม่เลย/มีน้อยที่สุด 2. น้อย 3. ปานกลาง 4. มาก 5. มากที่สุด

35. โดยรวมแล้ว ท่านรู้สึกว่า สังคมไทยทุกวันนี้ มีความสงบสุข หรือไม่

1. ไม่มี/ มีน้อยที่สุด 2. น้อย 3. ปานกลาง 4. มาก 5. มากที่สุด

36. โดยรวมแล้วทุกวันนี้ท่านใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข หรือไม่

1. ไม่มี/มีน้อยที่สุด 2. น้อย 3. ปานกลาง 4. มาก 5. มากที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความ และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ท่านคิดว่าตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านที่มากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

4 หมายถึง เห็นด้วย

3 หมายถึง ไม่แน่ใจ

2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านความเชื่อมั่น ศรัทธา และมุ่งสู่เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การที่พนักงานยอมรับแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และมีค่านิยมของตนที่สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร						
1.	ท่านสนับสนุนและพอใจกับนโยบายการบริหารงานขององค์กร					
2.	ท่านรู้สึกมั่นคงและเชื่อมั่นต่อองค์กร					
3.	ท่านพอใจกับผลสำเร็จที่ท่านปฏิบัติงาน					
4.	ท่านมีความเชื่อมั่นว่า ผลงานของท่านสามารถ ทำงานให้สำเร็จได้อย่างดี					
5.	ท่านรู้สึกพอใจในสังคมและสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ท่านกำลังปฏิบัติงานอยู่					
ด้านความเต็มใจ ทุ่มเท และพยายาม เพื่อองค์กร หมายถึง การใช้ ความสามารถ ความพยายามของพนักงานอย่างเต็มที่เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ						
6.	ท่านใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน					
7.	ท่านทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่ทั้งในและนอกเวลางาน					

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
8.	ท่านพร้อมที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคใด ๆ					
9.	ท่านมีความขยันและตั้งใจที่จะทำงานให้เสร็จก่อน หรือภายในเวลาที่กำหนด					
10.	ท่านมีความพยายามที่จะทำความเข้าใจในงานที่ค่อนข้างยากและอุปสรรคเพื่อให้งานสำเร็จมีประสิทธิภาพที่ดี					
ด้านความตั้งใจอย่างจริงจัง ที่จะรักษาไว้ซึ่ง การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร หมายถึง ความประสงค์ของพนักงานที่มีความสมัครใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานในองค์กร ถึงแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากองค์กร						
11.	ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานกับองค์กรนี้จนเกษียณอายุ					
12.	ท่านยินดีที่จะร่วมงานกับองค์กรนี้แม้ว่ามีองค์กรอื่นเสนองานและเงินเดือนที่ดีกว่าปัจจุบัน					
13.	ท่านมักจะรู้สึกไม่ดีเมื่อได้ยินผู้อื่นพูดถึงองค์กรของท่านในแง่ลบ					
14.	ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านมีความมุ่งมั่นในการทำงาน					
15.	ท่านรู้สึกว่าองค์กรของท่านเป็นที่ยอมรับ ได้รับความเชื่อมั่น และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง					

ภาคผนวก ข

หนังสือขออนุญาตถอดแบบสอบถาม



ที่ ยว ๗๒๑๒/๓๗๔

คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
ถนนเสรีไทย เขตบางกะปิ กรุงเทพฯ ๑๐๒๔๐

๓๐ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาทำการทดสอบแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน เลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย

ด้วย นางสาวพรดา อรุณแพง รหัสประจำตัว ๖๓๑๐๖๒๑๐๑๖ นักศึกษาชั้นปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ กำลังศึกษาวิชาการค้นคว้าอิสระเรื่อง “การสร้างสุขให้บุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา” โดย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิณี เพชรสว่าง เป็นอาจารย์ผู้ควบคุม

ในกรณี คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงขออนุญาตให้นักศึกษาทำการทดสอบแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อไปประกอบการศึกษาวิชาการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว ทั้งนี้ หากท่านประสงค์จะขอข้อมูลเพิ่มเติมโปรดติดต่อ นางสาวพรดา อรุณแพง หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙ ๕๔๑๙ ๕๕๘๓

คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณล่วงหน้า ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิณี ศรีอัยรัตน์)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติการแทนคณบดีคณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

สำนักงานเลขานุการคณะฯ

โทรศัพท์ ๐ ๒๗๒๗ ๓๔๗๕

โทรสาร ๐ ๒๗๗๕ ๓๗๖๖



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานเลขาธิการกรม ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ โทร. ๐ ๒๕๕๐ ๗๑๐๑
 ที่ สธ ๑๐๐๑/ ๑ ๙ ๕๐ วันที่ ๗๑ มีนาคม ๒๕๖๕
 เรื่อง ขออนุเคราะห์ทำแบบสอบถาม เรื่อง การสร้างสุขให้กับบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

เรียน ผู้อำนวยการกอง/กลุ่ม/ศูนย์

ด้วยสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยาได้อนุมัติให้นางสาวนพรดา ชูระแพง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ สังกัดสำนักงานเลขาธิการกรม ศึกษาต่อหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ นอกเวลาราชการ โดยได้รับทุนจากเงินรายได้ของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยาตลอดหลักสูตร และคณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ มีหนังสือที่ อว ๗๒๑๒/๓๗๔ วันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๕ ขออนุญาตสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยาให้นักศึกษานางสาวนพรดา ชูระแพง นักศึกษา ภาคพิเศษรุ่น ๑๙ ทำการทดสอบแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งกำลังศึกษาวิชาการค้นคว้าอิสระเรื่อง “การสร้างสุขให้บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา” โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาเพื่อศึกษาสถานการณ์การสร้างสุขของบุคลากร และศึกษาปัจจัยความสุขที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา เพื่อจัดทำเป็นข้อเสนอเชิงนโยบายในการสร้างสุขและความผูกพันในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยาต่อไป

ในการนี้ เพื่อให้ผลการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง “การสร้างสุขให้บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา” บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ จึงขอความอนุเคราะห์บุคลากรในหน่วยงานท่านทำแบบสอบถาม โดยมีกลุ่มเป้าหมายคือ ข้าราชการทุกประเภท ทุกระดับ และหรือพนักงานราชการ หน่วยงานระดับกอง กองละ ๓๐-๔๐ ชุด และหน่วยงานระดับกลุ่ม/ศูนย์หน่วยงานละ ๓-๕ ชุด ซึ่งสามารถทำแบบสอบถามตาม QR Code ด้านล่างนี้ หากมีข้อสงสัยประการใดหรือจะสอบถามเพิ่มเติมกรุณาติดต่อนางสาวนพรดา ชูระแพง โทร ๐๙ ๕๔๑๙ ๑๕๘๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณ



(นายวัฒนศักดิ์ ศรีรุ่ง)

เลขานุการกรม

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ นามสกุล	นพรดา ชูระแพง
ประวัติการศึกษา	ศิลปศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปีที่สำเร็จการศึกษา พ.ศ. 2542
ประวัติการทำงาน	พ.ศ. 2543 – พ.ศ. 2548 เจ้าหน้าที่สืบสวนสอบสวน สำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค พ.ศ. 2548- พ.ศ. 2550 บุคลากร 3-4 สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา พ.ศ. 2551- พ.ศ. 2561 นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ-ชำนาญการ สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา พ.ศ. 2562-ปัจจุบัน นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา