

วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว

สำนักงานยุติธรรมจังหวัด กระทรวงยุติธรรม

ORGANIZATIONAL CULTURE INFLUENCING JOB HAPPINESS OF GOVERNMENT EMPLOYEES AND TEMPORARY STAFF AT THE PROVINCIAL JUSTICE OFFICE, MINISTRY OF JUSTICE

จุฑารัตน์ จรุงชัย

JUTARAT JALUNCHAI

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ, กองบริหารทรัพยากรบุคคล กระทรวงยุติธรรม

Human Resource Officer (Practitioner Level), Human Resource Management Division, Ministry of Justice

Corresponding Author, E-mail: betuajib@gmail.com

Received: 27 May 2025

Revised: 27 Jun 2025

Accepted: 29 Jun 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยประชากรศาสตร์และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว สำนักงานยุติธรรมจังหวัด กระทรวงยุติธรรม กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวในสำนักงานยุติธรรมจังหวัด 1 – 18 รวม 121 คน โดยใช้การสำรวจประชากรทั้งหมด เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวน รวมถึงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า ประเภพนักงาน มีผลต่อความสุขในการทำงาน โดยรวม รวมถึงด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการบริหาร ระยะเวลาในการทำงานส่งผลต่อความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ขณะที่เพศ อายุ และระดับการศึกษา ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงาน สำหรับวัฒนธรรมองค์กร พบว่า วัฒนธรรมแบบปรับตัวมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมในการทำงาน วัฒนธรรมแบบการมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กับความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และวัฒนธรรมแบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบมีความสัมพันธ์กับภาพรวมและในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และค่าตอบแทนและสวัสดิการ ทั้งนี้ วัฒนธรรมองค์กรโดยรวม และวัฒนธรรมแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ข้อเสนอแนะ สำนักงานยุติธรรมจังหวัดควรส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนความร่วมมือและความยืดหยุ่นในการทำงาน พร้อมทั้งพัฒนาโครงสร้างบริหารและสภาพแวดล้อมการทำงานให้เอื้อต่อความสุขของบุคลากร

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์กร,ความสุขในการทำงาน,พนักงานราชการ,ลูกจ้างชั่วคราว

Abstract

This study aimed to examine demographic factors and organizational culture affecting job happiness among government employees and temporary staff at the Provincial Justice Office, Ministry of Justice. The sample consisted of 121 government employees and temporary staff from Provincial Justice Offices in regions 1–18, using a census survey. Data were collected through questionnaires and analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA, and Pearson's correlation coefficient.

The results revealed that employment type significantly influenced overall job happiness, as well as satisfaction with the work environment and management. Length of service was associated with workplace relationships, while gender, age, and educational level had no significant effect on job happiness. Regarding organizational culture, an adaptive culture was correlated with the work environment, and a participatory culture was associated with workplace relationships. A structure- and regulation-oriented culture showed a moderate correlation with overall job happiness, work environment, and compensation and benefits. In contrast, overall organizational culture and a result-oriented culture did not significantly affect job happiness. It is recommended that the Provincial Justice Office promote an organizational culture that fosters collaboration and flexibility, as well as develop management structures and work environments that enhance employee well-being.

Keyword: Organizational Culture, Job Happiness, Government Employees, Temporary Staff

บทนำ

องค์กรเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สองที่พนักงานใช้เวลาและความทุ่มเทในการทำงาน การมีวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อความสุขในการทำงานจึงมีความสำคัญ เพราะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ แรงจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กร (พระครูโกวิทบุญเขต และคณะ, 2566) โดยกิตติยา วงศ์เบ็ญสัจจ์ (2564) แบ่งวัฒนธรรมองค์กรออกเป็น 4 รูปแบบ ได้แก่ วัฒนธรรมแบบปรับตัว วัฒนธรรมแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ วัฒนธรรมแบบการมีส่วนร่วม และวัฒนธรรมแบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ ซึ่งล้วนส่งผลต่อพฤติกรรมและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในระดับที่แตกต่างกัน (ศุภาพิชญ์ อินแดง, 2565) โดยเฉพาะในบริบทขององค์กรภาครัฐที่ต้องอาศัยวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งเพื่อรักษาเสถียรภาพและเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน

ความสุขในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จและประสิทธิภาพขององค์กร เนื่องจาก พนักงานที่มีความสุขมักมีแรงจูงใจและความทุ่มเท ส่งผลให้เกิดผลลัพธ์เชิงบวกต่อทั้งบุคลากรและองค์กร (ภัทรดนัย ไต้ไธสง, 2561; ญัฐภัสสร ตั้งพานทอง, 2560; ศุภาพิชญ์ อินแดง, 2565) โดยพงศกร ศรีรงค์ทอง (2565) ได้นำเสนอองค์ประกอบแห่งความสุขในการทำงานไว้ 4 ด้าน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน การบริหารและภาวะผู้นำ ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และค่าตอบแทนกับสวัสดิการ ซึ่งทั้งหมดล้วนมีผลต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ทั้งนี้ การสร้างองค์กรแห่งความสุขจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้นำองค์กรในการกำหนดนโยบายและจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมทั้งทางกายภาพ (พงศศิริ จิระวัฒนรักษ์, 2566) และรวมถึงการส่งเสริมสุขภาพกายใจและการมีส่วนร่วมของบุคลากรในกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร ซึ่งไม่เพียงช่วยเพิ่มความสุขในการทำงาน แต่ยังเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว

วัฒนธรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐเป็นกลไกสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมและแนวทางการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งถูกถ่ายทอดและยึดถือมาอย่างยาวนาน ทำให้การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นได้ยากและต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย (จุฑามาส ธนะพัฒนานนท์, 2565) โดยเฉพาะในสำนักงานยุติธรรมจังหวัด กระทรวงยุติธรรม ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการให้บริการประชาชน สนับสนุนกระบวนการยุติธรรม และจัดการภารกิจเชิงเทคนิคที่ซับซ้อน อันต้องอาศัยบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญและสามารถปฏิบัติงานภายใต้กรอบวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสม เพื่อลดความเครียด เพิ่มแรงจูงใจ และส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้งนี้ กระทรวงยุติธรรมได้กำหนดค่านิยม สุจริต จิตบริการ ยึดมั่นความยุติธรรม และวัฒนธรรมองค์กร JUSTICE เป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกันของบุคลากรทุกระดับ ซึ่งสะท้อนถึงความพยายามในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและส่งเสริมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีเป้าหมายสำคัญ คือ การให้บริการประชาชนอย่างโปร่งใส เป็นธรรม และมีประสิทธิภาพสูงสุด

พนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานราชการ โดยเฉพาะสำนักงานยุติธรรมจังหวัด ซึ่งมีภารกิจหลากหลายและซับซ้อน โดยพนักงานราชการเป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน และได้รับค่าตอบแทนสูงกว่าข้าราชการเพื่อชดเชยสิทธิประโยชน์ที่ไม่ได้รับ อย่างไรก็ตาม การศึกษาของชนาภา ศาสนะสมบัติ (2561) พบว่า พนักงานราชการให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความปลอดภัย และความสัมพันธ์ในองค์กร ขณะที่ทิวากร กระชัน (2562) ชี้ว่า ควรปรับปรุงค่าตอบแทนและสวัสดิการให้สอดคล้องกับค่าครองชีพ และส่งเสริมการประเมินผลที่เป็นธรรมและการพัฒนาทักษะ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานอย่างยั่งยืน ส่วนลูกจ้างชั่วคราวซึ่งมีสถานะการจ้างงานไม่มั่นคง และมีสิทธิประโยชน์จำกัด โดยเฉพาะกลุ่มที่ได้รับค่าจ้างจากงบประมาณนอกทางการ การศึกษาของฐิตินันท์ ผิวนิล และชลธิชา อัครนิรันดร์ (2564) พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำ ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ และได้รับสวัสดิการน้อยมาก ทั้งยังประสบปัญหาความเหลื่อมล้ำ ความไม่มั่นคงในอาชีพ และขาดโอกาสความก้าวหน้าในงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น การสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ส่งเสริมค่าตอบแทน สวัสดิการ และความมั่นคง

พนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวในสำนักงานยุติธรรมจังหวัด กระทรวงยุติธรรม มีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กร โดยเฉพาะพนักงานราชการซึ่งมีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน และลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานสนับสนุนภารกิจ แต่ทั้งสองกลุ่มต้องเผชิญกับข้อจำกัดจากลักษณะการจ้างงานระยะสั้น ความไม่มั่นคง และโอกาสในการพัฒนาอาชีพที่จำกัด ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงาน โดยผู้ศึกษาซึ่งดำรงตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ กองบริหารทรัพยากรบุคคล กระทรวงยุติธรรม และมีหน้าที่กำกับดูแลสำนักงานยุติธรรมจังหวัด 1 – 18 จังหวัด ตามประกาศที่ ยธ 02007/5167 จึงเห็นถึงความจำเป็นในการศึกษาปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกลุ่มนี้ โดยอ้างอิงแนวคิดวัฒนธรรมองค์กรของกิตติยา วงศ์เบญจจักร (2564) ซึ่งพัฒนาต่อยอดจากแนวคิดดั้งเดิมของ Cameron & Quinn (1999) โดยแบ่งออกเป็น 4 รูปแบบ ได้แก่ วัฒนธรรมแบบปรับตัว วัฒนธรรมแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ วัฒนธรรมแบบการมีส่วนร่วม และวัฒนธรรมแบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ ซึ่งเหมาะสมกับบริบทของสำนักงานยุติธรรมจังหวัดที่ต้องบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ ควบคู่กับการมีส่วนร่วมของบุคลากร และความยืดหยุ่นในการให้บริการประชาชน รวมถึงศึกษาความสุขในการทำงานตามแนวคิดของพงศกร ศรีรงค์ทอง (2565) ใน 4 มิติ ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน การบริหาร ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และค่าตอบแทนและสวัสดิการ ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบของชนาภา ศาสนะสมบัติ (2561) ที่เน้นความสำคัญของสภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และของทิวากร กระชัน (2562) ที่เสนอให้เพิ่มค่าตอบแทนและพัฒนาทักษะเพื่อสร้างแรงจูงใจ เช่นเดียวกับฐิตินันท์ ผิวนิล และชลธิชา อัครนิรันดร์ (2564) ที่ระบุถึงปัญหาความไม่มั่นคงและความเหลื่อมล้ำของลูกจ้างชั่วคราว การศึกษาครั้งนี้จึงมีความสำคัญในการค้นหาแนวทางปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กรให้เหมาะสมกับบริบทของสำนักงานยุติธรรมจังหวัด เพื่อยกระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร ส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงาน และพัฒนาคุณภาพการให้บริการแก่ประชาชนอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว สำนักงานยุติธรรมจังหวัด กระทรวงยุติธรรม แตกต่างกัน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความสุขในการทำงานของพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว สำนักงานยุติธรรมจังหวัด กระทรวงยุติธรรม

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ผลการศึกษานี้ทำให้สำนักงานยุติธรรมจังหวัดและกระทรวงยุติธรรมมีข้อมูลเชิงประจักษ์สำหรับการกำหนดนโยบายและแนวทางในการปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กรให้เหมาะสมกับความต้องการและบริบทของพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว อันจะนำไปสู่การส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่ลดความเครียด เพิ่มแรงจูงใจ และสนับสนุนประสิทธิภาพในการทำงาน
2. ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นต้นแบบในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรและสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ โดยเฉพาะกลุ่มพนักงานที่มีลักษณะการจ้างงานชั่วคราว ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานและลดความเหลื่อมล้ำด้านสิทธิประโยชน์
3. ผลการศึกษาแสดงให้เห็นแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสม ซึ่งความสุขในการทำงานที่เพิ่มขึ้นจะนำไปสู่ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ลดอัตราการลาออก และสร้างความมั่นคงในทีมงาน ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการให้บริการประชาชนและสนับสนุนความสำเร็จในระยะยาวขององค์กร

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กรเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมและการดำเนินงานภายในองค์กร โดยกานตันรี ประสพสุข (2563) ได้นิยามวัฒนธรรมองค์กรว่า เป็นแบบแผนการปฏิบัติ ขอบเขตของค่านิยม สัญลักษณ์ขององค์กร ความเชื่อ และพฤติกรรมของบุคลากรที่มีอิทธิพลต่อโครงสร้างและการปฏิบัติงาน ซึ่งบุคลากรส่วนใหญ่มียึดถือร่วมกันเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติ และถ่ายทอดต่อกันเป็นแบบอย่างจากรุ่นสู่รุ่น เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันและบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับจุฑามาส ธนะพัฒนานนท์ (2565) ที่มองว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นแบบแผนและแนวปฏิบัติของสังคัมรูปแบบหนึ่งที่ช่วยยึดเหนี่ยวคนในองค์กรให้อยู่ร่วมกันได้อย่างมีเอกภาพ โดยเกิดจากพฤติกรรม มุมมอง และค่านิยมร่วมกัน ซึ่งสามารถปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสถานการณ์หรือสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้ ขณะที่ชฎาภรณ์ เพ็ญยุระ (2565) เสริมว่า วัฒนธรรมองค์กรเปรียบได้กับสิ่งมีชีวิตที่มีความเชื่อมโยงกับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร มีบทบาทสำคัญในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง โดยประกอบด้วยค่านิยม ความเชื่อ และบรรทัดฐานที่ยึดถือร่วมกัน ซึ่งล้วนเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จและมีความเป็นเลิศ แม้แต่ละองค์กรจะมีวัฒนธรรมที่ไม่สามารถลอกเลียนแบบกันได้โดยตรง แต่สามารถประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของตนเองเพื่อให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

Cameron & Quinn (1999) ได้นำเสนอกรอบแนวคิด Competing Values Framework ซึ่งอธิบายวัฒนธรรมองค์กรผ่านมิติหลักสองประการ ได้แก่ (1) ระดับเสถียรภาพ/ความยืดหยุ่น (Stability vs. Flexibility) และ (2) การเน้นภายในองค์กร/เน้นภายนอกองค์กร (Internal vs. External Focus) โดยแบ่งประเภทวัฒนธรรมองค์กรออกเป็น 4 รูปแบบ ดังนี้

1. วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (Clan Culture) เป็นวัฒนธรรมที่องค์กรมีบรรยากาศแบบครอบครัว ผู้นำมีบทบาทคล้ายผู้ปกครอง สมาชิกมีความใกล้ชิดและทำงานเป็นทีม มีความยืดหยุ่นและสายการบังคับบัญชาน้อย

2. วัฒนธรรมแบบลำดับชั้น (Hierarchy Culture) เป็นวัฒนธรรมที่มีโครงสร้างชัดเจน เน้นกฎระเบียบ มาตรฐาน และการควบคุมภายในองค์กร เช่น หน่วยงานราชการหรือองค์กรขนาดใหญ่

3. วัฒนธรรมแบบตลาด (Market Culture) เป็นวัฒนธรรมที่เน้นผลสำเร็จ มุ่งสู่ประสิทธิภาพและการแข่งขัน มีเป้าหมายชัดเจน และเน้นการบรรลุเป้าหมายโดยการตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมภายนอก

4. วัฒนธรรมแบบปรับตัว (Adhocracy Culture) เป็นวัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรม การกล้าเสี่ยง และความคิดสร้างสรรค์ เหมาะกับองค์กรที่ต้องการการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอยู่เสมอ

การประยุกต์แนวคิดของ Cameron & Quinn โดยกิตติยา วงศ์เบญจจักร (2564) ได้พัฒนาแนวคิดของ Cameron & Quinn ให้เหมาะสมกับบริบทของหน่วยงานภาครัฐ โดยเน้นความสอดคล้องกับโครงสร้างระบบราชการไทย ซึ่งรวมถึงบทบาทของกฎระเบียบ การมีส่วนร่วม และการปรับตัวต่อความต้องการของประชาชน โดยเสนอวัฒนธรรมองค์กรออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่

1. วัฒนธรรมแบบปรับตัว (Adaptability Culture) องค์กรสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงจากภายนอก มีความยืดหยุ่น และส่งเสริมความคิดใหม่ ๆ เพื่อให้ทันต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลง

2. วัฒนธรรมแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ (Achievement Culture) องค์กรมุ่งเน้นการบรรลุเป้าหมายที่ชัดเจน วัดผลได้ และผลักดันให้บุคลากรมีความสามารถในการแข่งขัน และมุ่งเน้นความสำเร็จของผลงาน

3. วัฒนธรรมแบบการมีส่วนร่วม (Clan Culture) เน้นความร่วมมือระหว่างบุคลากร สร้างความผูกพัน และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญกับสมาชิกในองค์กรเป็นหลัก

4. วัฒนธรรมแบบโครงสร้างและกฎระเบียบ (Bureaucratic Culture) ให้ความสำคัญกับระเบียบข้อบังคับ และการปฏิบัติงานตามขั้นตอนอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมความชัดเจนในสายบังคับบัญชา

แนวคิดของกิตติยา วงศ์เบญจจักร (2564) มีความเหมาะสมกับบริบทของสำนักงานยุติธรรมจังหวัด กระทรวงยุติธรรม ซึ่งเป็นหน่วยงานภาครัฐที่มีความจำเป็นต้องรักษาสอดคล้องระหว่างความร่วมมือ ความสามารถในการปรับตัว และการปฏิบัติงานภายใต้ระบอบราชการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องการความยืดหยุ่น การบูรณาการภายใน และความชัดเจนในระบบงาน จึงสามารถสะท้อนโครงสร้างและการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐได้ดีกว่าแนวคิดต้นฉบับที่ออกแบบสำหรับองค์กรเอกชนเป็นหลัก

แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากรและความสำเร็จขององค์กร โดยณัฐภัสร์ ตั้งพานทอง (2560) ได้นิยามว่า ความสุขในการทำงาน คือ การสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ซึ่งหากองค์กรสามารถสร้างความสุขดังกล่าวได้ ก็ถือได้ว่า เป็นองค์กรแห่งความสุขที่นอกจากจะสามารถบรรลุพันธกิจขององค์กรแล้ว ยังช่วยกระตุ้นและจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน พร้อมทั้งสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม ทำให้บุคลากรรู้สึกในเชิงบวกต่อองค์กรและพร้อมขับเคลื่อนองค์กรไปข้างหน้า สอดคล้องกับศุภาพิชญ์ อินแดง (2565) ที่มองว่า ความสุขในการทำงาน คือ การรับรู้ถึงความรู้สึกหรืออารมณ์เชิงบวกจากการทำงาน โดยมีแรงผลักดันให้ทุ่มเททั้งร่างกายและแรงใจเพื่อบรรลุเป้าหมาย ความสุขดังกล่าวเกิดขึ้นจากหลากหลายปัจจัย เช่น ความชอบในงาน ความสนุก อีสระภาพ และการรับรู้ถึงคุณค่าของงานต่อตนเองและสังคม ขณะที่พงศกร ศรีรงค์ทอง (2565) ได้ให้คำจำกัดความขององค์กรแห่งความสุขว่า เป็นองค์กรที่สร้างความสุขให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรผ่านกระบวนการที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและบริบทขององค์กร ส่งผลให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี มีแรงจูงใจ ความผูกพัน และความพึงพอใจต่องานและองค์กร ลดระดับความเครียด การขาดงาน การลาป่วย และการลาออก ซึ่งเป็นผลดีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในระยะยาว

องค์การอนามัยโลก (WHO) (Burton, 2010) ได้เสนอกรอบแนวคิดเกี่ยวกับสุขภาวะในที่ทำงานที่องค์กรควรพิจารณา 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ที่เอื้อต่อการทำงานและมีสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเหมาะสม
2. สภาพแวดล้อมทางจิตสังคม เช่น วัฒนธรรมองค์กร ค่านิยม ความเชื่อ และบรรยากาศในการทำงาน

3. แหล่งของสุขภาวะบุคคล ซึ่งเน้นการสร้างเสริมความเชื่อมโยงระหว่างองค์กรและชุมชน เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างยั่งยืน

พงศกร ศรีรงค์ทอง (2565) ได้นำเสนอองค์ประกอบแห่งความสุขที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้านสำคัญ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม เช่น มีสถานที่ทำงานที่สะดวกสบาย มีสิ่งอำนวยความสะดวก บรรยากาศที่อบอุ่นและปลอดภัย ส่งผลให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานมากขึ้น และชฎาภรณ์ เพี้ยยุระ (2565) ให้ความเห็นว่า สภาพแวดล้อมที่ดี หมายถึง ความสะดวก สะอาด ปลอดภัย ปราศจากสิ่งรบกวน และมีเครื่องมืออุปกรณ์ที่เพียงพอและทันสมัย

2. ปัจจัยด้านการบริหาร (ผู้บริหารและนโยบาย) ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่สามารถสร้างแรงจูงใจ ยุติธรรม และมีวิสัยทัศน์ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร โดยผู้นำควรเป็นผู้มีความสามารถในการแก้ปัญหา เข้าใจ เข้าใจ และสร้างแรงบันดาลใจ และมีการศึกษาหลายฉบับ พบว่า ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขของพนักงาน

3. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน การมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เช่น การได้รับการยอมรับ การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และบรรยากาศที่เป็นมิตร ช่วยส่งเสริมความสุขในการทำงาน และชฎาภรณ์ เพี้ยยุระ (2565) เสริมว่า ความรู้สึกของบุคลากรที่มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่นในที่ทำงาน เป็นองค์ประกอบสำคัญของความสุขในการทำงาน

4. ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เพียงพอและยุติธรรมมีบทบาทสำคัญต่อความสุขของพนักงาน โดยค่าตอบแทนควรสะท้อนถึงความสามารถและความรับผิดชอบ และเพียงพอในการดำรงชีวิต ในขณะที่ทิวากร กระชัน (2562) ระบุว่า ค่าตอบแทน หมายถึง ผลตอบแทนทุกประเภท เช่น เงินเดือน เบี้ยเลี้ยง สวัสดิการ และผลประโยชน์อื่น ๆ ที่พนักงานได้รับจากการจ้างงาน และชฎาภรณ์ เพี้ยยุระ (2565) กล่าวเพิ่มเติมว่า การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ทำให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการทำงาน

ในด้านมุมมองขององค์กรแห่งความสุข พงศกร ศรีรงค์ทอง (2565) เน้นว่า ความสุขในการทำงานนั้นแปรเปลี่ยนไปตามสถานการณ์และช่วงเวลา ดังนั้น ผู้บริหารควรใส่ใจและรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร เพื่อนำมาปรับใช้ในการกำหนดนโยบาย และกิจกรรมให้สอดคล้องกับความต้องการของคนในองค์กร และในทำนองเดียวกัน พิกุล พุ่มช้าง และปริญญ์ มีสุข (2560) ชี้ว่า การสนับสนุนจากองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญต่อการสร้างความสุขในการทำงาน โดยควรจัดทำแนวทางสร้างสุขให้เป็นส่วนหนึ่งของกลยุทธ์องค์กร เพื่อกำหนดทิศทางการดำเนินงานที่ส่งเสริมความสุขอย่างเป็นระบบ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นิกร สังขศิริ (2563) ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรกับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานอธิการบดี สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ พบว่า วัฒนธรรมองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในระดับปานกลาง ขณะที่ ศุภาพิชญ์ อินแดง (2565) ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า วัฒนธรรมองค์กรทั้ง 4 รูปแบบ ได้แก่ วัฒนธรรมแบบปรับตัว แบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ แบบครอบครัว และแบบราชการ มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความสุขในการทำงาน โดยเฉพาะวัฒนธรรมแบบปรับตัวมีค่าสหสัมพันธ์สูงสุด ($r = 0.400$) สะท้อนให้เห็นว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานในหลากหลายกลุ่มประชากรและบริบทการทำงาน

จุฑามาส ธนะวัฒนานนท์ (2565) ศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานในสังคมดิจิทัล กรณีศึกษาสำนักงบประมาณ พบว่า วัฒนธรรมองค์กรทั้ง 4 มิติ ได้แก่ การพัฒนาบุคลากร ผลการปฏิบัติงาน ความใส่ใจต่อบุคลากร และสภาพแวดล้อม ส่งผลเชิงบวกต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ขณะที่

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา ระยะเวลาทำงาน และตำแหน่ง มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพฯ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนปัจจัยเพศ อายุ และสถานภาพไม่มีความแตกต่าง ด้านชฎาภรณ์ เพ็ญระ (2565) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอรพณานิคม จังหวัดสกลนคร พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมาก และมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยคุณภาพชีวิตฯ ด้านสิทธิส่วนบุคคล การทำงานร่วมกัน ความปลอดภัยในการทำงาน และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 41.40 ขณะที่วัฒนธรรมองค์การในด้านพันธกิจ การปรับตัว เอกภาพ และส่วนร่วม สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 53.00 แสดงให้เห็นว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพและความผูกพันของบุคลากรในองค์กรภาครัฐ

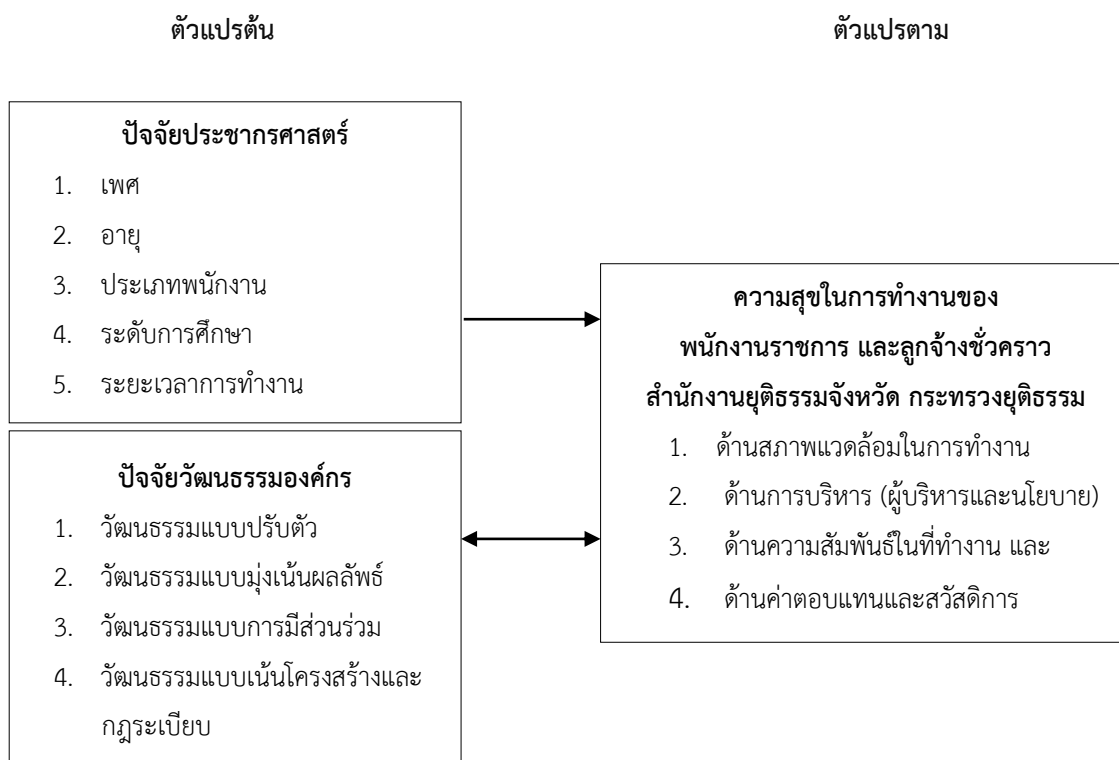
ศิริพัสร ถาอ้าย (2566) ศึกษาปัจจัยความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ประเภทตำแหน่งและเงินเดือน มีผลต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) ขณะที่สถานภาพส่งผลต่อความผูกพันองค์กรในด้านความเชื่อถือ การยอมรับ เป้าหมาย ค่านิยม ความเต็มใจทุ่มเท และความปรารถนาที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ($p < 0.05$) ส่วนภณิดา บุญทวี (2566) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของประชาชนเขตอำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ สถานภาพ ระดับรายได้ และระยะเวลาทำงาน มีผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ($p < 0.05$) ขณะที่ระดับการศึกษาไม่มีผล นอกจากนี้ ปัจจัยเหล่านี้มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงานโดยรวม ($r = 0.614$, $p < 0.05$) ทั้งสองงานวิจัยชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของปัจจัยส่วนบุคคลและความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ

กรอบแนวคิดสำหรับการวิจัย

การศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว สำนักงานยุติธรรมจังหวัด กระทรวงยุติธรรม ผู้ศึกษากำหนดตัวแปรในการศึกษา ดังนี้

1. ตัวแปรต้น ประกอบด้วย ปัจจัยประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ประเภทพนักงาน ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงาน และปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ผู้ศึกษาได้นำลักษณะของวัฒนธรรมองค์การที่สำคัญตามแนวคิดของกิตติยา วงศ์เบ็ญสัจจ์ (2564) ซึ่งพัฒนาต่อยอดจากแนวคิดดั้งเดิมของ Cameron & Quinn (1999) มาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา วัฒนธรรมองค์การของ สำนักงานยุติธรรมจังหวัด กระทรวงยุติธรรม ประกอบด้วย 4 รูปแบบ ได้แก่ วัฒนธรรมแบบปรับตัว (Adaptability Culture) วัฒนธรรมแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ (Achievement Culture) วัฒนธรรมแบบการมีส่วนร่วม (Clan Culture) และวัฒนธรรมแบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ (Bureaucratic Culture)

2. ตัวแปรตาม ความสุขในการทำงานของพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว สำนักงานยุติธรรมจังหวัด กระทรวงยุติธรรม ผู้ศึกษานำแนวคิดองค์ประกอบแห่งความสุขที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพงศกร ศรีรงค์ทอง (2565) มาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว สำนักงานยุติธรรมจังหวัด กระทรวงยุติธรรม ประกอบด้วย ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการบริหาร (ผู้บริหารและนโยบาย) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ประเภทพนักงาน ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงาน แตกต่างกัน มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว สำนักงานยุติธรรมจังหวัด กระทรวงยุติธรรม แตกต่างกัน

2. วัฒนธรรมองค์กร 4 ด้าน ได้แก่ วัฒนธรรมแบบปรับตัว วัฒนธรรมแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ วัฒนธรรมแบบการมีส่วนร่วม และวัฒนธรรมแบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว สำนักงานยุติธรรมจังหวัด กระทรวงยุติธรรม

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวประจำสำนักงานยุติธรรมจังหวัด 1-18 กระทรวงยุติธรรม รวมทั้งสิ้น 121 คน ประกอบด้วยพนักงานราชการ 33 คน และลูกจ้างชั่วคราว 88 คน โดยผู้วิจัยใช้วิธีการสำรวจประชากรทั้งหมด (census) กล่าวคือ เก็บข้อมูลจากสมาชิกทุกคนในประชากรเป้าหมายที่มีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์ที่กำหนด

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

1. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษารวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิและทุติยภูมิ โดยข้อมูลปฐมภูมิได้จากการแจกแบบสอบถามผ่านอีเมลแก่พนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวของสำนักงานยุติธรรมจังหวัด 1-18 กระทรวงยุติธรรม จำนวน 121 คน ระหว่างเดือนมกราคมถึงกุมภาพันธ์ 2568 โดยใช้แบบสอบถามที่พัฒนาจากแนวคิดวัฒนธรรม

องค์กร 4 รูปแบบของกิตติยา วงศ์เบญจจักร (2564) ซึ่งพัฒนาต่อยอดจากแนวคิดดั้งเดิมของ Cameron & Quinn (1999) และองค์ประกอบแห่งความสุขในการทำงาน 4 ด้านของพงศกร ศรีรงค์ทอง (2565) ส่วนข้อมูลทุติยภูมิมาจากการศึกษาหนังสือเอกสารวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตตัวแปรและสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมประเด็นการวิจัย ทั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามก่อนนำมาลงรหัสและประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และนำผลที่ได้มาใช้ในการอธิบายผลการศึกษา

2. สถิติที่ใช้ในการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) เพื่อให้ผลการศึกษาแม่นยำและเชื่อถือได้ตามหลักวิชาการแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา และ สถิติเชิงอนุมาน ดังนี้

2.1 สถิติพรรณนา เพื่อสรุปและอธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง โดยนำเสนอในรูปของข้อมูลส่วนบุคคล และประสบการณ์การเกิดอุบัติเหตุ: วิเคราะห์ด้วยค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ข้อมูลเพศ อายุ ประเภทพนักงาน ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กรและมีความสุขในการทำงานของพนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ สำนักงานยุติธรรมจังหวัด กระทรวงยุติธรรมวิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

เกณฑ์การแปลผลระดับค่าเฉลี่ย

ระดับความคิดเห็น / ความพึงพอใจ	คะแนน
เห็นด้วย / พึงพอใจ มากที่สุด	4.21 – 5.00
เห็นด้วย / พึงพอใจ มาก	3.41 – 4.20
เห็นด้วย / พึงพอใจ ปานกลาง	2.61 – 3.40
เห็นด้วย / พึงพอใจ น้อย	1.81 – 2.60
เห็นด้วย / พึงพอใจ น้อยที่สุด	1.00 – 1.80

2.2 สถิติเชิงอนุมาน การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานในการศึกษานี้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ Independent Sample T-Test วิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านเพศและประเภทพนักงาน One-Way ANOVA วิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปรด้านอายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงาน พร้อมการทดสอบ LSD หากพบความแตกต่าง และใช้ Pearson Correlation วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความสุขในการทำงานของพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว สำนักงานยุติธรรมจังหวัด กระทรวงยุติธรรม

เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Best, 1977)

ค่าสัมประสิทธิ์ (r)	ระดับความสัมพันธ์
0.00 – 0.20	มีความสัมพันธ์ในระดับ ต่ำมาก
0.21 – 0.50	มีความสัมพันธ์ในระดับ ต่ำ
0.51 – 0.80	มีความสัมพันธ์ในระดับ ปานกลาง
0.81 – 1.00	มีความสัมพันธ์ในระดับ สูง

หมายเหตุ: ค่าสัมประสิทธิ์สามารถเป็นได้ทั้งบวก (แปรผันตรง) และลบ (แปรผกผัน)

3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ แบบสอบถามออนไลน์ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้รับการตรวจสอบคุณภาพโดยเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาโครงสร้างและเนื้อหา จากนั้นนำไปทดลองใช้กับพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว สำนักงานยุติธรรมจังหวัด 19 – 40 จำนวน 30 ราย และตรวจสอบความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha) ซึ่งพบว่าแบบสอบถามด้านวัฒนธรรมองค์กรมีค่า 0.950 ด้านความสุขในการทำงานมีค่า 0.896 และแบบสอบถามทั้งหมดมีค่า 0.960 ซึ่งอยู่ในระดับยอมรับได้ (Cronbach, L.J.,1990).

4. การระบุและอธิบายความหมายของสัญลักษณ์

4.1 M หมายถึง ค่าเฉลี่ย (Mean) ของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

4.2 SD หมายถึง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งแสดงถึงความแปรปรวนหรือการกระจายตัวของข้อมูลรอบค่าเฉลี่ย

4.3 p หมายถึง ค่า p -value (probability value) ซึ่งใช้ในการทดสอบสมมติฐานทางสถิติ แสดงความน่าจะเป็นที่ผลลัพธ์จะเกิดขึ้นโดยบังเอิญ ถ้า $p < 0.05$ ถือว่า มีความแตกต่างหรือความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิจัย

1. ลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 62.80 มีอายุระหว่าง 30 – 49 ปี คิดเป็นร้อยละ 62.00 เป็นพนักงานประเภทลูกจ้างชั่วคราว คิดเป็นร้อยละ 72.70 และเป็นพนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ 27.30 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 44.60 มีระยะเวลาทำงาน ระหว่าง 5 – 6 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.30

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนของวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานยุติธรรมจังหวัด กระทรวงยุติธรรม

วัฒนธรรมองค์กร	$\bar{X}$	S.D	แปลผล
1. วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว	3.05	0.31	ปานกลาง
2. วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์	3.01	0.32	ปานกลาง
3. วัฒนธรรมองค์กรแบบการมีส่วนร่วม	3.02	0.33	ปานกลาง
4. วัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ	3.05	0.26	ปานกลาง
รวม	3.03	0.16	ปานกลาง

จากตาราง 2 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานยุติธรรมจังหวัด กระทรวงยุติธรรม โดยภาพรวม พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.03$, S.D = 0.16) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า วัฒนธรรมแบบปรับตัว มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 3.05$, S.D = 0.31) รองลงมา ได้แก่ วัฒนธรรมแบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ ($\bar{X} = 3.05$, S.D = 0.26) วัฒนธรรมแบบการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 3.02$, SD = 0.33) และวัฒนธรรมแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ ($\bar{X} = 3.01$, S.D = 0.31) ตามลำดับ และจำแนกเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานยุติธรรมจังหวัด กระทรวงยุติธรรม ด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว โดยภาพรวม พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.05$, S.D = 0.31) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า องค์กรสนับสนุนให้บุคลากรแสดงความคิดสร้างสรรค์ และพัฒนาแนวทางใหม่ ๆ รองลงมา ได้แก่ องค์กรให้ความอิสระในการตัดสินใจ และปรับเปลี่ยนแนวทางการทำงานเมื่อจำเป็น องค์กรกำหนดเป้าหมายที่ยืดหยุ่น และปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ องค์กรมีการเรียนรู้จากข้อผิดพลาด และปรับปรุงการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง และองค์กรสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่องตามลำดับ

2. วัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานยุติธรรมจังหวัด กระทรวงยุติธรรม ด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ โดยภาพรวม พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.01$, S.D = 0.32) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า องค์กรมีทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอสำหรับการทำงาน รองลงมา ได้แก่ องค์กรมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน และสามารถวัดผลสำเร็จได้ บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย และแนวทางการทำงาน องค์กรมีระบบประเมินผล และให้รางวัลตามผลงานที่เป็นธรรม และบุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ตามลำดับ

3. วัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานยุติธรรมจังหวัด กระทรวงยุติธรรม ด้านวัฒนธรรมแบบการมีส่วนร่วม โดยภาพรวม พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.02$, S.D = 0.33) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า องค์กรสนับสนุนบุคลากรด้วยข้อมูล และทรัพยากรที่จำเป็น รองลงมา ได้แก่ องค์กรสนับสนุนการทำงานเป็นทีมและการแลกเปลี่ยนความรู้ องค์กร

เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการรับฟัง และผู้บริหารรับฟังข้อเสนอแนะจากบุคลากร และปรับปรุงกระบวนการทำงานตามนั้น และบุคลากรมีความผูกพัน และรู้สึกเหมือนทำงานในครอบครัว ตามลำดับ

4. วัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานยุติธรรมจังหวัด กระทรวงยุติธรรม ด้านวัฒนธรรมแบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ โดยภาพรวม พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.05$, $S.D = 0.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า องค์กรมีกำหนดเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ที่ชัดเจนให้บุคลากรปฏิบัติตาม รองลงมา ได้แก่ องค์กรมีกฎระเบียบ และข้อปฏิบัติที่ชัดเจนสำหรับการทำงาน องค์กรมีการกำกับดูแล และปรับปรุงกฎระเบียบให้ทันสมัยอยู่เสมอ องค์กรมีโครงสร้าง และสายบังคับบัญชาที่ชัดเจนในการทำงาน และองค์กรมีการสนับสนุนทรัพยากร และเทคโนโลยีที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ตามลำดับ

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนของความสุในการทำงานของพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว สำนักงานยุติธรรมจังหวัด กระทรวงยุติธรรม

ความสุขในการทำงาน	$\bar{X}$	$S.D$	แปลผล
1. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.03	0.31	ปานกลาง
2. ด้านการบริหาร (ผู้บริหารและนโยบาย)	3.08	0.33	ปานกลาง
3. ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	3.07	0.30	ปานกลาง
4. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.02	0.33	ปานกลาง
รวม	3.05	0.17	ปานกลาง

จากตาราง 2 พบว่า ความสุในการทำงานของพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว สำนักงานยุติธรรมจังหวัด กระทรวงยุติธรรม โดยภาพรวม พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.05$, $S.D = 0.17$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความสุในการทำงาน ด้านการบริหาร (ผู้บริหารและนโยบาย) มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 3.08$, $S.D = 0.33$) รองลงมา ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ($\bar{X} = 3.07$, $S.D = 0.30$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.03$, $S.D = 0.31$) และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{X} = 3.02$, $S.D = 0.33$) ตามลำดับ เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า

1. ความสุในการทำงานของพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว สำนักงานยุติธรรมจังหวัด กระทรวงยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวม พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.03$, $S.D = 0.31$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เหมาะสม รองลงมา ได้แก่ ท่านพึงพอใจกับความสะดวกสบาย และสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน ท่านสามารถเข้าถึงพื้นที่พักผ่อน และการเดินทางไปยังที่ทำงานได้สะดวก สถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาด และถูกสุขลักษณะ และอุปกรณ์สำนักงานที่ท่านใช้งานมีความพร้อม และสะดวก ตามลำดับ

2. ความสุในการทำงานของพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว สำนักงานยุติธรรมจังหวัด กระทรวงยุติธรรม ด้านการบริหาร (ผู้บริหารและนโยบาย) โดยภาพรวม พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.08$, $S.D = 0.33$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาด และถูกสุขลักษณะ รองลงมา ได้แก่ ท่านสามารถเข้าถึงพื้นที่พักผ่อน และการเดินทางไปยังที่ทำงานได้สะดวก อุปกรณ์สำนักงานที่ท่านใช้งานมีความพร้อมและสะดวก สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เหมาะสม และท่านพึงพอใจกับความสะดวกสบาย และสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน ตามลำดับ

3. ความสุในการทำงานของพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว สำนักงานยุติธรรมจังหวัด กระทรวงยุติธรรม ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน โดยภาพรวม พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.07$, $S.D = 0.30$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านได้รับความไว้วางใจและการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการทำงาน รองลงมา ได้แก่ องค์กรมีแนวทางในการจัดการความขัดแย้งในที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรมีการส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดี และลดความกดดัน การ

แลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ และเพื่อนร่วมงานมีความร่วมมือ และเป็นมิตรในการทำงาน ตามลำดับ

4. ความสุขในการทำงานของพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว สำนักงานยุติธรรมจังหวัด กระทรวงยุติธรรม ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยภาพรวม พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.02$, $S.D = 0.33$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับ และคิดว่า เหมาะสมกับงาน รองลงมา ได้แก่ หน่วยงานมีการปรับปรุงสวัสดิการให้ทันสมัย และตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากร ท่านได้รับสวัสดิการที่ครอบคลุม และเพียงพอ ระบบการประเมินค่าตอบแทน และการปรับเงินเดือนขององค์กรโปร่งใส และเป็นธรรม และหน่วยงานมีการจัดสรรสวัสดิการเพิ่มเติม เช่นทุนการศึกษา หรือกองทุนออมทรัพย์ ตามลำดับ

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน

4.1 สมมติฐานหลักที่ 1 ปัจจัยประชากรศาสตร์ แตกต่างกัน มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว สำนักงานยุติธรรมจังหวัด กระทรวงยุติธรรม แตกต่างกัน พบว่า

4.1.1 ด้านเพศ พบว่า เพศ แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวม ($p = .51$) และในทุกด้าน ดังนี้ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($p = .97$) ด้านการบริหาร (ผู้บริหารและนโยบาย) ($p = .76$) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ($p = .72$) และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($p = .73$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

4.1.2 ด้านอายุ พบว่า อายุ แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานของพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว สำนักงานยุติธรรมจังหวัด กระทรวงยุติธรรม ไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวม ($p = .38$) และในทุกด้าน ดังนี้ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($p = .34$) ด้านการบริหาร (ผู้บริหารและนโยบาย) ($p = .65$) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ($p = .33$) และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($p = .77$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

4.1.3 ด้านประเภทพนักงาน พบว่า ประเภทพนักงาน แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานของพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว สำนักงานยุติธรรมจังหวัด กระทรวงยุติธรรม แตกต่างกัน ในภาพรวม ($p = .01$) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($p = .02$) และด้านการบริหาร (ผู้บริหารและนโยบาย) ($p = .04$) และไม่แตกต่างกันในด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ($p = .07$) และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($p = .37$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

4.1.4 ด้านระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานของพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว สำนักงานยุติธรรมจังหวัด กระทรวงยุติธรรม ไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวม ($p = .68$) และในทุกด้าน ดังนี้ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($p = .96$) ด้านการบริหาร (ผู้บริหารและนโยบาย) ($p = .37$) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ($p = .65$) และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($p = .54$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

4.1.5 ด้านระยะเวลาการทำงาน พบว่า ระยะเวลาการทำงาน แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานของพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว สำนักงานยุติธรรมจังหวัด กระทรวงยุติธรรม แตกต่างกัน ในภาพรวม ($p = .03$) และเมื่อจำแนกรายคู่ พบความแตกต่าง จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ระยะเวลาการทำงาน ระหว่าง 1 - 2 ปี และระหว่าง 5 - 6 ปี มีความสุขในการทำงานมากกว่า ระยะเวลาการทำงาน ระหว่าง 3 - 4 ปี และในด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ($p = .01$) และเมื่อจำแนกรายคู่ พบความแตกต่าง จำนวน 3 คู่ ได้แก่ ระยะเวลาการทำงาน ระหว่าง 1 - 2 ปี ระหว่าง 5 - 6 ปี และมากกว่า 6 ปีขึ้นไป มีความสุขในการทำงานมากกว่า ระยะเวลาการทำงาน ระหว่าง 3 - 4 ปี และไม่แตกต่างกัน ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($p = .99$) ด้านการบริหาร (ผู้บริหารและนโยบาย) ($p = .55$) และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($p = .27$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

4.2 สมมติฐานหลักที่ 2 วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว สำนักงานยุติธรรมจังหวัด กระทรวงยุติธรรม จากการวิเคราะห์ พบว่า วัฒนธรรมองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว ในภาพรวม ($p = .17$) รวมถึงในทุกด้าน ดังนี้ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($p = .91$) ด้านการบริหาร (ผู้บริหารและนโยบาย) ($p = .17$) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ($p = .21$) และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($p = .85$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

4.2.1 วัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว พบว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ กับความสุขในการทำงานของพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว ในภาพรวม ($p = .28$) รวมถึงในทุกด้าน ดังนี้ ด้านการบริหาร (ผู้บริหารและนโยบาย) ($p = .99$) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ($p = .96$) และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($p = .96$) แต่มีความสัมพันธ์กับด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($p = .03$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

4.2.2 วัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ พบว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว ในภาพรวม ($p = .43$) รวมถึงในทุกด้าน ดังนี้ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($p = .96$) ด้านการบริหาร (ผู้บริหารและนโยบาย) ($p = .08$) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ($p = .47$) และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($p = .47$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

4.2.3 วัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมแบบการมีส่วนร่วม พบว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบการมีส่วนร่วม ไม่มีความสัมพันธ์ กับความสุขในการทำงานของพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว ในภาพรวม ($p = .45$) รวมถึงในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($p = .38$) ด้านการบริหาร (ผู้บริหารและนโยบาย) ($p = .38$) และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($p = .58$) แต่พบว่า มีความสัมพันธ์กับด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ($p = .03$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

4.2.4 วัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ พบว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ มีความสัมพันธ์ กับความสุขในการทำงานของพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว ในภาพรวม ($p = .01$) รวมถึงด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($p = .00$) และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($p = .05$) และไม่มีความสัมพันธ์กับด้านการบริหาร (ผู้บริหารและนโยบาย) ($p = .96$) และด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ($p = .78$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

อภิปรายผล

1. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานของพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว สำนักงานยุติธรรมจังหวัด กระทรวงยุติธรรม แตกต่างกัน พบว่า

1.1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ด้านเพศ พบว่า เพศของพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวในสำนักงานยุติธรรมจังหวัดไม่มีผลต่อความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งอาจเกิดจากลักษณะงานที่ไม่จำแนกตามเพศ และการบริหารงานที่ส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศในภาครัฐ สอดคล้องกับการศึกษาของจุฑามาส ธนะวัฒนานนท์ (2565) ที่ระบุว่า เพศไม่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพในยุคดิจิทัล และงานขององค์กรรัฐเน้นเทคโนโลยีมากกว่าปัจจัยทางเพศ เช่นเดียวกับศิริพัสตร์ ถาอ้าย (2566) ที่พบว่า เพศไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน โดยมีวัฒนธรรมองค์กรและสวัสดิการเป็นปัจจัยสำคัญ รวมถึงผลการศึกษาของจิรภัทร์ โพธิ์บาทะ (2565) ที่ระบุว่า เพศวิไลไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สะท้อนว่าโครงสร้างงานที่ชัดเจนและแนวนโยบายที่เป็นกลางทางเพศเป็นปัจจัยหลักที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน

1.2 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ด้านอายุ พบว่า อายุไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวในสำนักงานยุติธรรมจังหวัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจาก ลักษณะงานและบทบาทหน้าที่มีมาตรฐานเดียวกันทุกช่วงวัย ส่งผลให้พนักงานทุกกลุ่มอายุมีระดับความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของวรารณ ท้าหาญ (2561) ทิวกกร กระชัน (2562) และศิริพัสตร์ ถาอ้าย (2566) ที่พบว่า อายุไม่มีผลต่อความสุขในการทำงาน โดยมีปัจจัยอื่น เช่น วัฒนธรรมองค์กร ค่าตอบแทน และความสัมพันธ์ในองค์กรที่มีอิทธิพลมากกว่า อย่างไรก็ตาม ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของจิรภัทร์ โพธิ์บาทะ (2565) ที่พบว่า อายุมีผลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งอาจเกิดจากความแตกต่างด้านโครงสร้างองค์กรและลักษณะงาน โดยสำนักงานยุติธรรมจังหวัดมีระบบการบริหารที่ชัดเจนและเท่าเทียม ส่งผลให้พนักงานทุกวัยสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ด้านประเภทของพนักงาน พบว่า ประเภทพนักงานมีผลต่อความสุขในการทำงาน โดยรวม รวมถึงด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและการบริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานราชการมักมีความมั่นคงในอาชีพและเข้าถึงทรัพยากรขององค์กรได้มากกว่าลูกจ้างชั่วคราว ส่งผลให้มีระดับความสุขสูงกว่า ซึ่งสอดคล้องกับ

งานวิจัยของทิวากร กระชัน (2562) ฐิตินันท์ ผิวนิล และชลธิชา อัครนิรันดร์ (2564) ชนาภา ศาสนะสมบัติ (2561) และจุฑามาส ธนะพัฒนานนท์ (2565) ที่ชี้ว่า ความมั่นคง โอกาสพัฒนา และการสนับสนุนจากองค์กรมีผลต่อความสุขในการทำงาน อย่างไรก็ตาม ประสิทธิภาพงานไม่มีผลต่อความสัมพันธ์ในที่ทำงานและค่าตอบแทน เนื่องจาก ทั้งสองกลุ่มทำงานร่วมกันภายใต้โครงสร้างที่เท่าเทียม ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของศิริพัศตร์ ถ้ายาย (2566) ที่เห็นว่า บรรยากาศการทำงานมีอิทธิพลมากกว่าสถานะการจ้างงาน ทั้งนี้ เพื่อส่งเสริมความสุขในการทำงานอย่างทั่วถึง ควรปรับปรุงนโยบายค่าตอบแทน โอกาสก้าวหน้า และการเข้าถึงทรัพยากรโดยเฉพาะสำหรับลูกจ้างชั่วคราว

1.4 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ด้านระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาของพนักงานไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานทั้งในภาพรวมและทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจาก โครงสร้างตำแหน่งงานในสำนักงานยุติธรรมจังหวัดถูกกำหนดอย่างชัดเจน แม้ว่า พนักงานส่วนใหญ่จะมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีเหมือนกัน แต่ค่าตอบแทนและลักษณะงานที่คล้ายคลึงกันส่งผลให้ระดับการศึกษาไม่ใช่ปัจจัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของวราภรณ์ ท่าหาญ (2561) ทิวากร กระชัน (2562) จิรภัทร์ โพธิ์บาทะ (2565) ศิริพัศตร์ ถ้ายาย (2566) และภณิดา บุญทวี (2566) ที่ต่างชี้ว่า ระดับการศึกษาไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน เนื่องจาก ลักษณะงาน วัฒนธรรมองค์กร และระบบค่าตอบแทนที่กำหนดไว้อย่างเป็นระบบมีผลต่อความรู้สึกพึงพอใจของพนักงานมากกว่า ดังนั้น การส่งเสริมความสุขในการทำงานควรมุ่งเน้นการพัฒนาโอกาสความก้าวหน้า ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และสวัสดิการที่เป็นธรรม มากกว่าการให้ความสำคัญกับวุฒิการศึกษาเพียงอย่างเดียว

1.5 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ด้านระยะเวลาการทำงาน พบว่า ระยะเวลาการทำงานของพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวในสำนักงานยุติธรรมจังหวัดมีผลต่อความสุขในการทำงาน โดยรวม และด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่ว่า พนักงานที่ทำงานนานมักปรับตัวเข้ากับองค์กรได้ดีขึ้นและมีความสัมพันธ์ในที่ทำงานที่แน่นแฟ้น ส่งผลให้มีความสุขในการทำงานมากขึ้น สอดคล้องกับผลการศึกษาของทิวากร กระชัน (2562) จุฑามาส ธนะพัฒนานนท์ (2565) และจิรภัทร์ โพธิ์บาทะ (2565) ขณะที่ผลการศึกษาคัดแย้งกับวราภรณ์ ท่าหาญ (2561) และศิริพัศตร์ ถ้ายาย (2566) ที่พบว่า ระยะเวลาการทำงานไม่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งอาจเกิดจากบริบทองค์กรที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ ระยะเวลาการทำงานไม่มีผลต่อสภาพแวดล้อม การบริหาร และค่าตอบแทน เนื่องจาก ปัจจัยเหล่านี้ ถูกกำหนดโดยโครงสร้างองค์กร ไม่ได้ขึ้นกับตัวพนักงาน สอดคล้องกับภณิดา บุญทวี (2566) ที่ชี้ว่า ระบบค่าตอบแทนของภาคราชการถูกกำหนดตายตัว องค์กรจึงควรส่งเสริมความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และระบบที่เลี้ยง เพื่อเพิ่มความสุขในการทำงานของพนักงานทุกกลุ่ม

2. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความสุขในการทำงานของพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว สำนักงานยุติธรรมจังหวัด กระทรวงยุติธรรม พบว่า วัฒนธรรมองค์กรไม่มีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญกับความสุขในการทำงานทั้งในภาพรวมและรายด้าน แม้ว่า คะแนนเฉลี่ยของวัฒนธรรมองค์กร และความสุขในการทำงาน จะอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสะท้อนลักษณะของสำนักงานยุติธรรมจังหวัดที่มีโครงสร้างการทำงานแบบราชการ เน้นระเบียบและลำดับชั้นมากกว่าความยืดหยุ่น ส่งผลให้วัฒนธรรมองค์กรไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานโดยตรง สอดคล้องกับกาญจนาพร พันธุ์เทศ (2560) และชฎาภรณ์ เพ็ญระ (2565) ที่ระบุว่า วัฒนธรรมองค์กรในภาครัฐอาจไม่มีผลชัดเจนหากขาดแรงจูงใจ และการมีส่วนร่วม ขณะที่ผลการศึกษานี้ขัดแย้งกับนิกร สังขศิริ (2563) และกิตติยา วงศ์เบญจิจ (2564) ที่พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อความสุขและคุณภาพชีวิตของพนักงานในบริษัทอื่น แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในสำนักงานยุติธรรมจังหวัด คือ การบริหารของผู้บังคับบัญชาและความสัมพันธ์ในที่ทำงานมากกว่าแนวทางวัฒนธรรมองค์กร องค์กร จึงควรพัฒนาแนวทางการบริหารที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วม เปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็น และสร้างแรงจูงใจเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงาน และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า

2.1 วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว พบว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานโดยรวม ยกเว้นด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 สะท้อนให้เห็นว่า ความยืดหยุ่นขององค์กรมีส่วนช่วยส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับกาญจนาพร พันธุ์เทศ (2560) และกิตติยา วงศ์เบญจ

สัจ (2564) ที่ชี้ว่า ความสมดุลชีวิตและการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยสำคัญต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างไรก็ตาม ขัดแย้งกับวราภรณ์ ท่าหาญ (2561) ที่ไม่พบผลของความสมดุลชีวิตต่อความสุข และนิกร สังขศิริ (2563) ที่พบว่า วัฒนธรรมแบบปรับตัวจะมีผลในองค์กรที่เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วม ซึ่งแตกต่างจากบริบทของสำนักงานยุติธรรมจังหวัดที่มีโครงสร้างราชการแบบตายตัวและจำกัดการเปลี่ยนแปลง แม้จะมีแนวทางปรับตัวในระดับปานกลางตามแนวคิดของชฎาภรณ์ เพ็ญยุระ (2565) และธนภรณ์ รุ่งวิไลเจริญ (2560) แต่ยังไม่เพียงพอที่จะส่งผลต่อความสุขในการทำงานโดยรวม

2.2 วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ พบว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความสุขในการทำงานของพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวในสำนักงานยุติธรรมจังหวัด กระทรวงยุติธรรม ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ซึ่งอาจสะท้อนว่า การมุ่งเน้นผลลัพธ์โดยลำพังไม่เพียงพอต่อการสร้างแรงจูงใจและความสุข หากขาดปัจจัยสนับสนุนด้านค่าตอบแทน ความมั่นคง และบรรยากาศการทำงานที่ดี สอดคล้องกับผลการศึกษาของกาญจนาพร พันธเทศ (2560) และจุฑามาส ธนะวัฒนานนท์ (2565) ที่ชี้ว่า ระบบรางวัลและแรงจูงใจในองค์กรภาครัฐยังไม่เพียงพอ ขณะที่วราภรณ์ ท่าหาญ (2561) และกิตติยา วงศ์เบ็ญสัจ (2564) ต่างระบุว่า พนักงานให้ความสำคัญกับปัจจัยพื้นฐานมากกว่าการแข่งขัน หรือเป้าหมายที่ชัดเจน จึงควรพิจารณาผสมผสานวัฒนธรรมมุ่งเน้นผลลัพธ์เข้ากับวัฒนธรรมที่ส่งเสริมความร่วมมือ เช่นที่ชฎาภรณ์ เพ็ญยุระ (2565) และวัลลภา องค์กร (2561) เสนอไว้ เพื่อสร้างสมดุลในการทำงานและเพิ่มความสุขของบุคลากรอย่างยั่งยืน

2.3 วัฒนธรรมองค์กรแบบการมีส่วนร่วม พบว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบการมีส่วนร่วมไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน โดยรวมของพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวในสำนักงานยุติธรรมจังหวัด ยกเว้นด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานที่มีผลอย่างมีนัยสำคัญ สะท้อนว่า แม้การสนับสนุนทรัพยากร การทำงานเป็นทีม และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจจะอยู่ในระดับปานกลาง แต่อาจยังไม่เพียงพอในการสร้างความสุขหากขาดการสนับสนุนด้านอื่น เช่น ค่าตอบแทนหรือระบบบริหารที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับกาญจนาพร พันธเทศ (2560) และวัลลภา องค์กร (2561) ที่ชี้ว่าความสัมพันธ์ในที่ทำงานมีส่วนสำคัญต่อความสุข ขณะที่ก้านทอง บุหว่า (2560) และจุฑามาส ธนะวัฒนานนท์ (2565) เน้นว่าการสื่อสารและการมีส่วนร่วมช่วยเสริมศักยภาพการทำงาน ส่วนการศึกษาของวราภรณ์ ท่าหาญ (2561) และศุภาพิชญ์ อินแดง (2565) แสดงให้เห็นความแตกต่างตามลักษณะองค์กรและบริบทงาน ซึ่งอาจส่งผลต่อบทบาทของวัฒนธรรมแบบการมีส่วนร่วมต่อความสุขในการทำงาน

2.4 วัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ พบว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบมีผลต่อความสุขในการทำงานในด้านสภาพแวดล้อมและค่าตอบแทนและสวัสดิการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยโครงสร้างที่ชัดเจนช่วยให้ความมั่นคงและความยุติธรรมในการจัดสรรทรัพยากร สอดคล้องกับกิตติยา วงศ์เบ็ญสัจ (2564) และนิกร สังขศิริ (2563) ที่พบว่าวัฒนธรรมลักษณะนี้ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างไรก็ตาม วัฒนธรรมดังกล่าวไม่มีผลต่อการบริหารและความสัมพันธ์ในที่ทำงาน อันอาจเป็นผลจากโครงสร้างที่เข้มงวดซึ่งจำกัดบทบาทของผู้บริหารและลดความใกล้ชิดระหว่างพนักงาน สอดคล้องกับจุฑามาส ธนะวัฒนานนท์ (2565) และณัฐปภัสร์ ตั้งพานทอง (2560) ที่ชี้ว่าโครงสร้างราชการไม่เอื้อต่อการสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกในที่ทำงาน และแตกต่างจากผลของก้านทอง บุหว่า (2560) และวราภรณ์ ท่าหาญ (2561) ที่เน้นบทบาทภาวะผู้นำและความเป็นประชาธิปไตยในองค์กรต่อความสุขในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

1. ด้านวัฒนธรรมองค์กร องค์กรควรส่งเสริมวัฒนธรรมที่หลากหลายเพื่อสร้างความสุขในการทำงาน ได้แก่ วัฒนธรรมแบบปรับตัว โดยจัดอบรมและส่งเสริมการเรียนรู้ทักษะใหม่อย่างต่อเนื่อง วัฒนธรรมแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ ด้วยการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน และใช้ระบบแรงจูงใจที่เป็นธรรม วัฒนธรรมแบบการมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็น และร่วมตัดสินใจ และวัฒนธรรมแบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ โดยสนับสนุนเทคโนโลยีและระบบงานที่ทันสมัย พร้อมพัฒนาแนวทางปฏิบัติงานที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ

2. ด้านความสุขในการทำงาน ควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมและอุปกรณ์สำนักงานให้ทันสมัย ส่งเสริมการบริหารที่เปิดกว้าง โปร่งใส และให้พนักงานมีส่วนร่วมในนโยบายองค์กร จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร และปรับปรุงค่าตอบแทนและสวัสดิการ เช่น กองทุนออมทรัพย์ พุนการศึกษา และสวัสดิการด้านสุขภาพ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานอย่างยั่งยืน.

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ควรขยายขอบเขตการศึกษาไปถึงผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยใช้ตัวชี้วัดด้านผลสัมฤทธิ์ของงานและความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการ

2. วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐ ควรศึกษาเชิงลึกถึงปัจจัยอื่นๆ ที่อาจมีผลต่อความสุขในการทำงาน เช่น ภาวะผู้นำ ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน (Work - Life Balance) และโอกาสความก้าวหน้าในสายงาน

3. เปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรและความสุขในการทำงานระหว่างหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบให้เห็นความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน และแนวทางการบริหารที่เหมาะสมสำหรับแต่ละประเภทองค์กร

อ้างอิงจาก

- กานต์นรี ประสพสุข. (2563). วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนบางพระ. [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต], มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ก้านทอง บุหระ. (2560). องค์กรแห่งความสุข: แนวคิด กระบวนการ และบทบาทของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์. *วารสารบริการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*, 25(3), 169-176.
- กิตติยา วงศ์เปี้ยสังข์. (2564). วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด. [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต], มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- กาญจนาพร พันธเทศ. (2560). วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานธนาคารภาครัฐแห่งหนึ่ง. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต], กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- จุฑามาส ธนะพัฒนานนท์. (2565). อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานในสังคมดิจิทัล กรณีศึกษา สำนักงานประมาณ สำนักงานนายกรัฐมนตรี. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต], มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จิรภัทร์ โพธิ์บาทะ. (2565). ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต], มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชฎาภรณ์ เพี้ยยุระ. (2565). คุณภาพชีวิตในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต], มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชนาภา ศาสนะสมบัติ. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานราชการ กรณีศึกษา พนักงานราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย และสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ของศูนย์ราชการจังหวัดสระบุรี. [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต], มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ฐิตินันท์ ผิวนิล และชลธิชา อัครนรินทร์. (2564). ความ(ไม่)มั่นคงในงานของลูกจ้างชั่วคราวในภาคราชการไทย. *Journal of Demography*, 37(1), 26-48.

- ธนภรณ์ รุ่งวิไลเจริญ. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บมจ. ธนาคารกรุงไทยรุ่นเจนเนอเรชั่นวายในเขตกาญจนบุรีและเขตราชบุรี. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ], มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ทิวากร กระชัน. (2562). ความคิดเห็นของพนักงานราชการที่มีต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ], มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- นิกร สังขศิริ. (2563). วัฒนธรรมองค์กรกับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานอธิการบดี สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์. [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ], มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พิกุล พุ่มช้าง และปริญญา มีสุข. (2560). การวิเคราะห์องค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการศึกษาไทย. *วารสาร Veridian E-Journal, Silpakorn University*, ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 10(2), 647 – 663.
- พงศกร ศรีรงค์ทอง (2565) องค์การแห่งความสุข: มุมมองจากอาจารย์มหาวิทยาลัย. *วารสารสุทธิปริทัศน์*, 36(2), 150-169.
- พงศ์สุลี จิระพัฒนรักษ์. (2566, 3 มิถุนายน). สุขภาวะแบบองค์รวมในองค์กรยุคใหม่ สร้างได้ด้วย Happy Workplace. <https://www.thaihealth.or.th/สุขภาวะแบบองค์รวมในองค์กร/>
- พระครูโกวิทบุญเขต, พระครูประภาตปัญญาธร, พระใบฎีกาธวัชชัย จรณธมโม และอำนาจ ทาปิน. (2566). รูปแบบการจัดการองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace). *Journal of MCU Haripunchai Review*, 7(2), 254-266.
- ภณิดา บุญทวี. (2566). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของประชาชนในเขตอำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก. [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ], มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ภัทรดนัย ไต้ไธสง. (2561). ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ทูริ ดิสทริบิวชัน แอนด์ เซลส์ จำกัด พื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 8(1), 15-35.
- ณัฐภัสสร ตั้งพานทอง. (2560). ปัจจัยความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร กรณีศึกษาเภสัชกรอัตราจ้าง แผนกผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง. [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ], มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วรภรณ์ ท่าหาญ. (2561). ความสุขในการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.). [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ], มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วัลลภา องค์ไทร. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอนครชัยศรี สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษา นครปฐม เขต 2. [การค้นคว้าอิสระ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ], มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ศุภาพิชญ์ อินแดง. (2565). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ], มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ศิริพัสดร์ ถ้ายาย. (2566). ปัจจัยความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. *วารสารสังคมศาสตร์วิชาการ*, 16(2), 104-122.
- Best, John W. (1977). *Research in Education*. (3rd ed.) Englewood Cliffs,. New Jersey : Prentice Hall, Inc.
- Burton, J. (2010). *WHO Healthy Workplace Framework and Model : Background and Supporting Literature and Practice* : Word Health Organization. Retried January .
www.who.int/occupational_health/healthy_workplace_framework.pdf
- Cronbach, L.J. (1990). *Essential of psychological testing*. (5th ed.). New York: Harper Collins.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (1999). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework*. Addison-Wesley.
- Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and value*. New York: McGraw-Hill.

World Health Organization. (2010). *Healthy workplaces: A model for action*.
https://www.who.int/occupational_health/publications/healthy_workplaces_model.pdf