



ความมั่นคงและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของ
บุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

SECURITY AND WORKING ENVIRONMENT RELATING TO
ADMINISTRATIVE STAFF'S HAPPINESS IN WORKING
AT THE PERMANENT SECRETARY, MINISTRY OF PUBLIC HEALTH

มีนา บัวลอยเลิศ

ความมั่นคงและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของ
บุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2565
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

SECURITY AND WORKING ENVIRONMENT RELATING TO
ADMINISTRATIVE STAFF'S HAPPINESS IN WORKING
AT THE PERMANENT SECRETARY, MINISTRY OF PUBLIC HEALTH



A Master's Project Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
(Business Administration(Management))
Faculty of Business Administration for Society, Srinakharinwirot University

2022

Copyright of Srinakharinwirot University

สารนิพนธ์

เรื่อง

ความมั่นคงและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของ
บุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
ของ
มีนา บัวลอยเลิศ

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าสารนิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก
(รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุณิสร์)

..... ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิโรจน์ บุรณศิริ)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐยา ประดิษฐสุวรรณ)

ชื่อเรื่อง	ความมั่นคงและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
ผู้วิจัย	มีนา บัวลอยเลิศ
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2565
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร. ฌักษ์ กุลิสร์

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์ ความมั่นคง และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข โดยตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติค่าที ค่าความแปรปรวนทางเดียว และค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 50 ปีขึ้นไป สถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 20,001-35,000 บาท และมีอายุงาน 15 ปีขึ้นไป ความมั่นคง สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ความมั่นคงทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความก้าวหน้าในงาน และตำแหน่งและชื่อเสียงมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขในทิศทางเดียวกัน ค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความก้าวหน้าในงาน และตำแหน่งและชื่อเสียงอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสภาพแวดล้อมในการทำงานทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย สังคมในการทำงาน การสื่อสารและจัดการองค์กร และสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขในทิศทางเดียวกัน สังคมในการทำงานและสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการสื่อสารและจัดการองค์กรอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ : ความสุขในการทำงาน, สภาพแวดล้อมในการทำงาน, สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

Title	SECURITY AND WORKING ENVIRONMENT RELATING TO ADMINISTRATIVE STAFF'S HAPPINESS IN WORKING AT THE PERMANENT SECRETARY, MINISTRY OF PUBLIC HEALTH
Author	MEENA BUALOYLERT
Degree	MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
Academic Year	2022
Thesis Advisor	Associate Professor Nak Gulid , Ph. D.

This research aims to study the demographic characteristics, security and working environment related to the happiness of administrative staff working for the Permanent Secretary of the Ministry of Public Health. The sample used in this research study consisted of 400 administrative staff members at the Ministry of Public Health. A questionnaire was used as a tool to collect data. The statistics used in data analysis included percentage, frequency, mean, and standard deviation. The hypothesis was assessed with t-statistics, one-way variance, and Pearson product moment correlation coefficient statistics. The results showed that majority of the respondents were female, aged 50 and over, cohabited, held an undergraduate academic degree, an average monthly income is between 20,001 and 35,000 baht, and 15 years or more of working experience. Their satisfaction with security, working environment, and workplace happiness was at a high level. The results of the hypothesis testing showed that administrative staff for the Permanent Secretary at the Ministry of Public Health, with different income brackets had different level of workplace happiness at a statistically significant level of 0.01. The three aspects of security included compensation and welfare; job advancement; and position and reputation of administrative staff, were related to administrative staff happiness in the same direction. However, compensation and welfare were at a moderate level. Job advancement, position and reputation were at a high level at a statistically significant level of 0.01. The three aspects in this working environment were social environment; communication and organizational management; and location and facilities were related to administrative staff happiness in the same direction. However, social environment, location and facilities are at a moderate level, the results of communication and organizational management section were at a high level and a statistically significant level of 0.01.

Keyword : Happiness at work, Working environment, Ministry of Public Health

กิตติกรรมประกาศ

การที่สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้นั้น เกิดจากความเมตตาของผู้มีพระคุณหลายท่าน กราบ
ขอบพระคุณ รศ.ดร.ณัฏช์ กุลิสร์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ที่ได้กรุณาให้ความอนุเคราะห์เป็น
อาจารย์ที่ปรึกษา ได้สละเวลาให้ความรู้ ตรวจสอบแก้ไข ช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา ให้ข้อคิดเห็นต่างๆที่
มีประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับสารนิพนธ์ในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผศ.ดร.จิโรจน์ บุรณศิริและ
ผศ.ดร.ณัฐยา ประดิษฐ์สุวรรณ ที่กรุณาเป็นประธานกรรมการและคณะกรรมการในการสอบสาร
นิพนธ์ในครั้งนี้ และให้คำแนะนำ เพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง อันเป็นประโยชน์ต่อสารนิพนธ์ในครั้ง
นี้ ขอขอบพระคุณอาจารย์ภาคคณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคมทุกท่านที่กรุณาอบรมสั่งสอนเพิ่มพูน
ความรู้ และเมตตาให้ความช่วยเหลือแก่ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่ภาคคณะบริหารธุรกิจเพื่อ
สังคมทุกท่าน และเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัยที่ให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำต่างๆด้วยดี
ขอขอบพระคุณบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่ได้กรุณา
ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามงานวิจัยลุล่วงผ่านไปได้อย่างดี และสุดท้ายนี้ขอกราบ
ขอบพระคุณ ครอบครัว บุพการี ญาติพี่น้องที่ได้ให้การสนับสนุน ส่งเสริม และให้กำลังใจตลอดมา
และขอขอบคุณเพื่อนๆทุกคนที่คอยช่วยเหลือกันเสมอ

มีนา บัวลอยเลิศ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญรูปภาพ	ฐ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
ความสำคัญของการวิจัย	3
ขอบเขตการวิจัย	3
ประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	3
การสุ่มตัวอย่าง	3
ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย	7
สมมติฐานการวิจัย.....	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
1. แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะด้านประชากรศาสตร์.....	9
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความมั่นคง	11
3. แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	16

4. แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน	21
5. ข้อมูลเกี่ยวกับกระทรวงสาธารณสุข	23
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	42
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	46
1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	46
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	47
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล	53
4. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	61
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	61
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	62
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	63
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	103
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	106
ความมุ่งหมายของการวิจัย	106
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	108
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า	109
อภิปรายผล	114
ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	118
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป.....	121
บรรณานุกรม	122
ภาคผนวก.....	127

..... 128

ภาคผนวก ก แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย 128

136

ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม 136

ประวัติผู้เขียน..... 139



สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	4
ตาราง 2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	47
ตาราง 3 แสดงความถี่และค่าร้อยละของลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 400 คน	63
ตาราง 4 แสดงความถี่และค่าร้อยละของลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (จัดกลุ่มใหม่)	66
ตาราง 5 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความมั่นคงของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ดังนี้.....	67
ตาราง 6 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ดังนี้.....	70
ตาราง 7 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ดังนี้.....	73
ตาราง 8 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร (สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (จำแนกตามเพศ)	74
ตาราง 9 แสดงการทดสอบค่าความแตกต่างของความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (จำแนกตามเพศ)	75
ตาราง 10 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร (สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (จำแนกตามอายุ)	76
ตาราง 11 แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างระหว่างอายุกับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (จำแนกตามอายุ) โดยใช้ F-test	76
ตาราง 12 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร (สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (จำแนกตามสถานภาพ).....	77

ตาราง 13 แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างระหว่างสถานภาพกับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (จำแนกตามสถานภาพ) โดยใช้ F-test.....	78
ตาราง 14 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (จำแนกตามระดับการศึกษา)	79
ตาราง 15 แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (จำแนกตามระดับการศึกษา) โดยใช้ F-test	79
ตาราง 16 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน)	80
ตาราง 17 แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน) โดยใช้ F-test.....	81
ตาราง 18 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน)	82
ตาราง 19 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (จำแนกตามอายุงาน)	83
ตาราง 20 แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างระหว่างอายุงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (จำแนกตามอายุงาน) โดยใช้ F-test	84
ตาราง 21 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความมั่นคงโดยรวมกับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข	85
ตาราง 22 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมกับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข	94
ตาราง 23 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานงานวิจัย ด้านลักษณะด้านประชากรศาสตร์	103

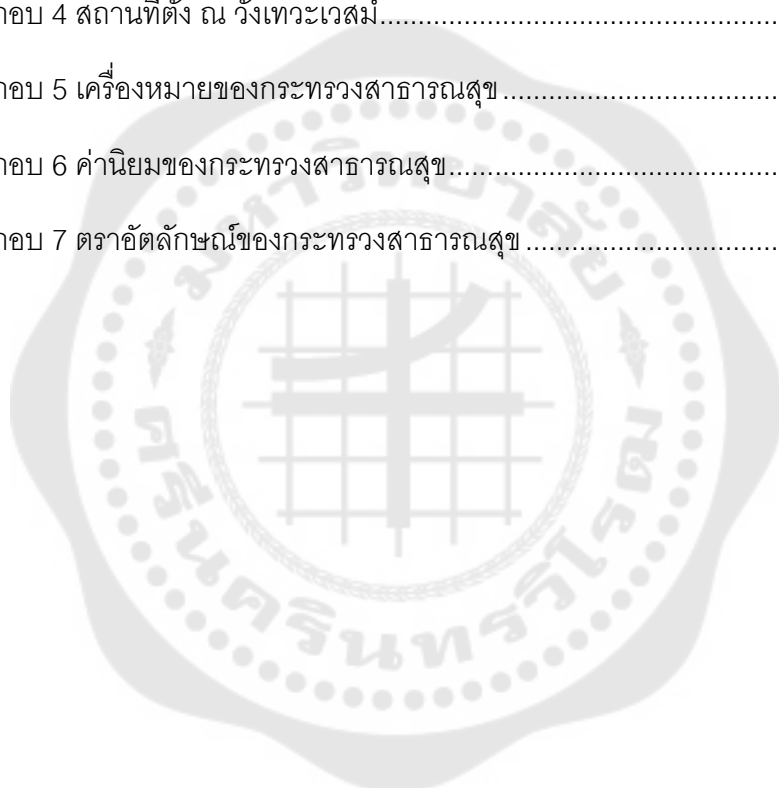
ตาราง 24 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานงานวิจัย ด้านความมั่นคง 104

ตาราง 25 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานงานวิจัย ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 105



สารบัญรูปภาพ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	7
ภาพประกอบ 2 ลำดับชั้นความต้องการพื้นฐาน 5 ชั้น	15
ภาพประกอบ 3 สถานที่ตั้ง ณ วังสุโขทัย	25
ภาพประกอบ 4 สถานที่ตั้ง ณ วังเทวะเวสม์	26
ภาพประกอบ 5 เครื่องหมายของกระทรวงสาธารณสุข	27
ภาพประกอบ 6 ค่านิยมของกระทรวงสาธารณสุข	27
ภาพประกอบ 7 ตราสัญลักษณ์ของกระทรวงสาธารณสุข	28



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในปัจจุบันพบว่าคนไทยส่วนใหญ่เปลี่ยนที่ทำงานบ่อย ไม่เหมือนกับคนไทยในสมัยก่อน ที่ทำงานที่ใดที่หนึ่งเป็นเวลานานจนเชี่ยวชาญหรือชำนาญการ เพียงเพราะไม่พอใจในงานที่ทำ ไม่พอใจเพื่อนร่วมงาน ไม่พอใจสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวก รวมไปถึงไม่พอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับ จึงเกิดการเปลี่ยนงานครั้งแล้วครั้งเล่า จนบางครั้งส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่ไม่ดี ทำให้เปลี่ยนงานได้ยากหรืออาจตกงานได้ ซึ่งเหตุผลหลักๆของคนที่สามารถเลือกทำงานที่ใดที่หนึ่งได้เป็นเวลานานๆนั้นคือผลตอบแทนและการมีความสุขในการทำงาน

ปัจจัยสำคัญที่ช่วยทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ คือ ความสุขในการทำงานของบุคลากร จากการสำรวจ บุคลากรเชื่อว่า การทำงานจะต้องดีกว่าเก่า แต่ถ้าพบว่าไม่เป็นอย่างที่คาดคิดไว้ โดยเฉพาะเมื่อส่งผลต่อความสุขในชีวิตและการทำงาน ก็จะเลือกเปลี่ยนงานใหม่ องค์กรจึงต้องค้นหาวิธีสร้างสรรคความสุขให้แก่บุคลากร เพื่อรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ ให้มีความสุขและอยู่กับองค์กรไปนานๆ รวมถึงการเพิ่มความสนใจให้แก่พนักงานใหม่ด้วย ส่วนตัวบุคลากรเองนั้นก็ต้องหมั่นเช็คความสุขของตัวเองและไม่ทิ้งโอกาสในการมองงานใหม่ๆ ที่อาจตอบสนองความสุขของตัวเองได้ หากองค์กรไม่สามารถตอบสนองความสุขความต้องการของบุคลากรได้ เพื่อให้ตรงกับแนวคิด “งานที่ดีกว่าคืองานที่มีความสุข” (Wealth Me Up 2017)

อาชีพหนึ่งที่มีการเปลี่ยนบ่อยมากคือ แพทย์ พยาบาล บุคลากรทางการแพทย์ไม่ว่าจะเปลี่ยนสายงานไปเลย เปลี่ยนโรงพยาบาล หรือออกจากระบบ ที่เรียกกันว่า ภาวะสมองไหล หรือ หมอสมองไหล คือการสูญเสียคนชั้นมันสมอง ซึ่งกระทรวงสาธารณสุขเป็นหน่วยงานที่ดูแลโดยตรง ได้หาทางแก้ปัญหาโดยการเพิ่มค่าตอบแทน แต่ก็ยังไม่เพียงพอที่จะรั้งไว้ได้ จนเกิดแนวคิดการเพิ่มอัตรา “ค่าปรับ” กับแพทย์ที่เรียนจบแล้วผิดสัญญาไม่ทำงานในโรงพยาบาลรัฐ ของ นพ.อุดม คชินทร รมช.ศึกษาธิการ (ศธ.) เพื่อแก้ปัญหาแพทย์ “สมองไหล” จากภาครัฐสู่ภาคเอกชน (สำนักข่าว HFocus 2561)

กระทรวงสาธารณสุข เป็นหน่วยงานหลักในระบบสาธารณสุขของประเทศไทย เป็นผู้จัดบริการสาธารณสุขหลักของประเทศไทย รวมทั้งมีบทบาทในการกำหนดนโยบายสาธารณสุขของประเทศ ปัจจุบันตั้งอยู่ที่ถนนติวานนท์ ตำบลตลาดขวัญ อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี กระทรวงสาธารณสุขมี 10 ส่วนราชการ ประกอบด้วย 1.สำนักงานรัฐมนตรี 2.สำนักงานปลัดกระทรวง 3.กรมการแพทย์ 4.กรมพัฒนาการแพทย์แผนไทยและการแพทย์

ทางเลือก 5.กรมสุขภาพจิต 6.กรมควบคุมโรค 7.กรมอนามัย 8.กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ 9.กรมวิทยาศาสตร์ การแพทย์ 10.สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา (กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ 2547)

โดยสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เป็นหน่วยงานหลักในการกำหนดทิศทาง กำกับดูแล ขับเคลื่อน นโยบายของกระทรวงสาธารณสุข ส่งเสริมปฏิบัติ บริหารจัดการทรัพยากร และจัดบริการสุขภาพ อย่างมีส่วนร่วมและเป็นธรรม เพื่อให้ประชาชนสุขภาพดี (สำนักงานพัฒนา รัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) (สพร.))

ปัจจุบันกระทรวงสาธารณสุขเป็นที่จับตามองของประชาชน เพราะทุกคนหันมาใส่ใจ ในสุขภาพและในยามที่มีวิกฤตโรคภัย แต่เมื่อพูดถึงกระทรวงสาธารณสุข คนส่วนใหญ่ก็นึกถึง แพทย์ พยาบาล และบุคลากรทางการแพทย์ การทำงานทุกอย่างมุ่งเน้นที่จะสนับสนุนแพทย์ พยาบาล และบุคลากรทางการแพทย์ โดยละเลยบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข ว่าบุคลากรเหล่านี้ก็เป็นส่วนหนึ่งในการทำงานเช่นกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมี ความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยความมั่นคงและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพราะปัจจัยเหล่านี้ จะเป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากร อยากทำงานให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ รวมถึงเป้าหมายของ องค์กร ถ้าบุคลากรสามารถทำงานตามเป้าหมายได้ ก็จะส่งผลต่อความสุขในการทำงานของ บุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เนื่องจากความสุข ในการทำงานของบุคลากรในกระทรวงสาธารณสุขเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนการทำงาน ให้บุคลากรมีความผูกพันและซื่อสัตย์ต่อองค์กรเพิ่มขึ้น ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมายและทิศทางที่กำหนดไว้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับ การศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน
2. เพื่อศึกษาความมั่นคงที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้าน บริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
3. เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของ บุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบปัจจัยต่าง ๆ ในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
2. นำผลที่ได้จากการวิจัยมาปรับปรุงพัฒนากระบวนการดูแล รักษา พัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้คงอยู่กับองค์กรได้ตลอดไป
3. เพื่อให้ผลวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแหล่งข้อมูลสำหรับสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขในการประกอบการตัดสินใจในการพัฒนาปัจจัยต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับบุคลากรในองค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานและรักษาบุคลากรไว้ให้อยู่กับองค์กร ซึ่งจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดแก่องค์กร

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาถึงความมั่นคงและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข โดยผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของการศึกษา ดังนี้

ประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 78,018 คน (กองบริหารทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 1 กันยายน 2564) ใช้การกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973) โดยใช้สูตรคำนวณหาขนาดตัวอย่างระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% ในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดขนาดตัวอย่างจำนวน 400 ตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่าง

1. ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยกำหนดตัวอย่างของขนาดบุคลากรด้านบริหาร (สายสนับสนุน) ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข แยกตามประเภทของบุคลากร ดังต่อไปนี้

ตาราง 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประเภทของบุคลากร	จำนวน (คน)	สัดส่วนเมื่อเทียบกับ บุคลากรทั้งหมด (ร้อยละ)	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง (คน)
ข้าราชการ	11,594	14.86	60
พนักงานราชการ	6,612	8.48	34
พนักงานกระทรวง	52,336	67.08	268
ลูกจ้างประจำ	4,357	5.58	22
ลูกจ้างชั่วคราว	3,119	4.00	16
บุคลากรด้านบริหาร (สายสนับสนุน) รวม	78,018	100	400

2. ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยจะทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ได้จัดเตรียมไว้ให้บุคลากรด้านบริหาร (สายสนับสนุน) ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ตอบแบบสอบถามเท่านั้น และเก็บข้อมูลจนครบตามจำนวน

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) แบ่งได้ดังนี้

1.1 ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย

1.1.1 เพศ

- เพศชาย
- เพศหญิง

1.1.2 อายุ

- อายุ 18 – 25 ปี
- อายุ 26 – 33 ปี
- อายุ 34 – 41 ปี
- อายุ 42 – 49 ปี
- อายุ 50 ปีขึ้นไป

1.1.3 สถานภาพ

- โสด
- สมรส / อยู่ด้วยกัน
- หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่

1.1.4 ระดับการศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี
- ปริญญาตรี
- ตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป

1.1.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

- รายได้อยู่ระหว่าง 4,870 – 20,000 บาท
- รายได้อยู่ระหว่าง 20,001 – 35,000 บาท
- รายได้อยู่ระหว่าง 35,001 – 50,000 บาท
- รายได้อยู่ระหว่าง 50,001 – 65,000 บาท
- รายได้ 65,001 บาทขึ้นไป

1.1.6 อายุงาน

- อายุงานต่ำกว่า 5 ปี
- อายุงานอยู่ระหว่าง 5 – 10 ปี
- อายุงานอยู่ระหว่าง 10 – 15 ปี
- อายุงาน 15 ปีขึ้นไป

1.2 ความมั่นคง ประกอบด้วย

1.2.1 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

1.2.2 ความก้าวหน้าในงาน

1.2.3 ตำแหน่งและชื่อเสียง

1.3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย

1.3.1 สังคมในการทำงาน

1.3.2 การสื่อสารและจัดการองค์กร

1.3.3 สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ลักษณะประชากรศาสตร์ หมายถึง ลักษณะส่วนบุคคลที่มีความหลากหลายด้าน ภูมิหลังที่แตกต่างกันออกไปของแต่ละบุคคล ที่นำมาเป็นเกณฑ์นิยามและสถิติที่วัดได้ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน

2. บุคลากร หมายถึง พนักงานทุกระดับ และลูกจ้าง ที่ปฏิบัติงานด้านบริหาร (สายสนับสนุน)ภายในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

3. ความมั่นคง หมายถึง ความรู้สึกถึงความปลอดภัยในชีวิตการทำงาน การได้รับความคุ้มครองจากองค์กร เพื่อเป็นสิ่งที่จูงใจที่จะช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข ประกอบด้วย

3.1 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง เงินเดือน และสวัสดิการต่าง ๆ ที่บุคลากรจะได้รับตามความเหมาะสม เป็นธรรม และเพียงพอต่อการดำรงชีวิต

3.2 ความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์กรรวมถึงโอกาสในการพัฒนาทั้งทางด้านความรู้ และผลตอบแทนที่จะได้รับ

3.3 ตำแหน่งและชื่อเสียง หมายถึง องค์กรประกอบของสถานะอาชีพที่ทำให้บุคคลรู้สึกต่องาน เช่น โอกาสในการได้เลื่อนตำแหน่งและชื่อเสียงที่จะได้รับ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง

4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยและองค์ประกอบที่แวดล้อมบุคลากรในองค์กร ซึ่งมีผลกระทบต่อบุคคล ทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม ประกอบด้วย

4.1 สังคมในการทำงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา

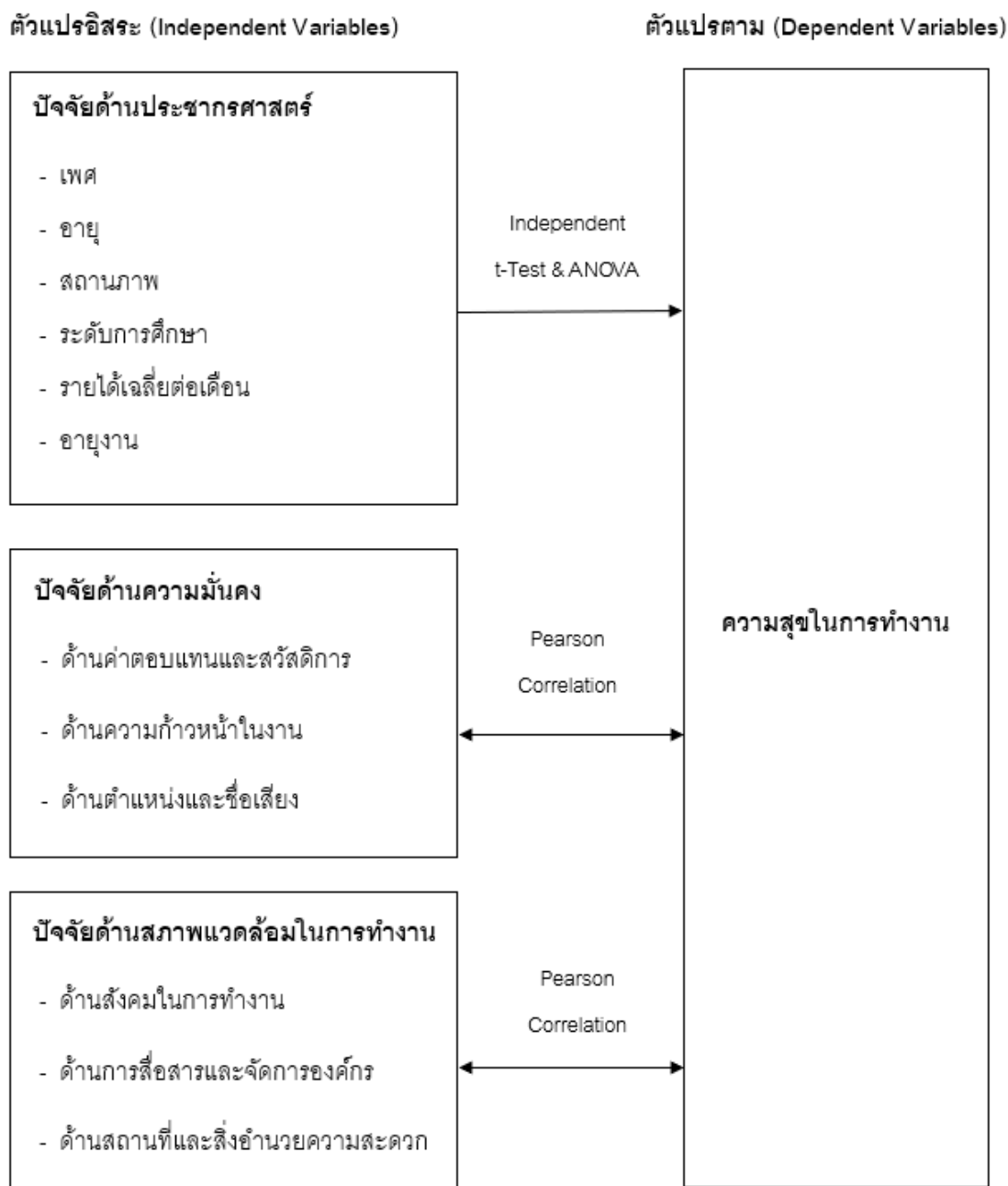
4.2 การสื่อสารและจัดการองค์กร หมายถึง การติดต่อสื่อสารและประสานงาน เพื่อให้เกิดความเข้าใจและปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน

4.3 สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่จะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น แสง เสียง อากาศ เครื่องมืออุปกรณ์ และอื่น ๆ รวมทั้งระบบคมนาคมขนส่งที่ส่งผลต่อการทำงาน

5. ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยทำให้บุคคลจะเกิดความรู้สึกดีในขณะที่ทำงาน ทำให้เกิดการตื่นตัว มุ่งมั่น และพร้อมสำหรับการทำงานให้มีประสิทธิภาพในทุกๆวัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง “ ความมั่นคงและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ” สามารถกำหนดตัวแปรได้ทั้งตัวแปรต้นที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามโดยมีกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

2. ความมั่นคงประกอบด้วย ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความก้าวหน้าในงาน และตำแหน่งและชื่อเสียงมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร (สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

3. สภาพแวดล้อมในการทำงานประกอบด้วย สังคมในการทำงาน การสื่อสารและจัดการองค์กร และสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง “ ความมั่นคงและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ” ผู้วิจัยได้อาศัย แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ ซึ่งจะนำเสนอตามลำดับดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะด้านประชากรศาสตร์
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความมั่นคง
3. แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน
4. แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
5. ข้อมูลเกี่ยวกับกระทรวงสาธารณสุข
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะด้านประชากรศาสตร์

ความหมายของลักษณะด้านประชากรศาสตร์

ลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ คือเบื้องหลังของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ โครงสร้างร่างกาย สถานภาพ ความอาวุโสในการทำงาน เป็นต้น ที่แสดงถึงพัฒนาการมาจนถึงปัจจุบัน ภายในหน่วยงานของบุคลากรในระดับต่างๆ ซึ่งมีการแสดงออกไม่เหมือนกันมีสาเหตุมาจากความหลากหลายทางด้านประชากรศาสตร์หรือเบื้องหลังของแต่ละบุคคลนั่นเอง (จชิรวชิร งามละม่อม 2558)

ลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง ประเภทของพนักงานโดยทั่วไป ในการวิจัย จำแนกเป็น เพศ ระดับการศึกษา อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (ธนัสถ์ เกษมไชยยานนท์ 2544)

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2538) ให้คำจำกัดความว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย อายุ เพศ จำนวนคนในครอบครัว อาชีพ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ เป็นตัวกำหนดที่ขอบนำมาแบ่งหรือแยกบุคคล ลักษณะประชากรศาสตร์เป็นสิ่งสำคัญ เป็นตัวช่วยกำหนดตลาดกลุ่มเป้าหมาย ตัวแปรที่สำคัญ ได้แก่

1. อายุ มีส่วนเกี่ยวข้องกับการซื้อสินค้าหรือบริการที่ช่วยตอบสนองความอยากได้ของผู้บริโภคที่มีอายุแตกต่างกัน นักการตลาดจึงใช้ประโยชน์ด้านอายุมาเป็นตัวแปรทางด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน

2. เพศ เป็นตัวแปรในการแบ่งส่วนการตลาดเช่นกัน จึงต้องให้ความสนใจกับตัวแปรนี้อย่างระมัดระวัง เพราะว่าในยุคนี้ตัวแปรทางด้านเพศมีการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อกรกระทำในการบริโภคมากกว่าอดีต

3. ลักษณะครอบครัว เป็นปัจจัยสำคัญทางการตลาด นักการตลาดจะสนใจจำนวน และบุคคลในครอบครัวที่ใช้สินค้ารวมถึงการพิจารณาลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์และด้านสื่อที่เกี่ยวข้องกับคนในครอบครัวที่ตัดสินใจเพื่อให้พัฒนากลยุทธ์การตลาดได้อย่างเหมาะสม

4. รายได้ การศึกษา และอาชีพ เป็นตัวแปรสำคัญอีกอย่างหนึ่ง ในการระบุส่วนของตลาด นักการตลาดให้สนใจกลุ่มผู้บริโภคที่มีรายได้มาก ปัญหาสำคัญของการแบ่งส่วนการตลาดที่ยืดเกณฑ์รายได้เป็นสิ่งสำคัญ คือ รายได้จะเป็นสิ่งที่ระบุถึงการวัดระดับการซื้อสินค้าของผู้บริโภค ขณะเดียวกันการตัดสินใจซื้อสินค้า อาจเป็นลักษณะหนึ่งในการดำรงชีวิต การศึกษา อาชีพ รสนิยม เป็นต้นและเป็นตัวระบุเป้าหมายได้เช่นกัน นักการตลาดส่วนใหญ่จึงจับเอารายได้รวมกับตัวแปรด้านประชากรศาสตร์หรืออื่นๆ เพื่อให้สามารถกำหนดตลาดเป้าหมายให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

กรรณิการ์ เหมื่อนประเสริฐ (2548) กล่าวว่า บุคลากรแต่ละคนในองค์กรจะมีลักษณะ พฤติกรรมที่แตกต่างกัน สาเหตุที่มาจากปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ สมรส ลักษณะพฤติกรรมขณะปฏิบัติงาน ระยะเวลาการทำงานภายในองค์กร เป็นต้น

1) อายุกับการทำงาน - บุคลากรที่มีอายุสูงขึ้นจะมีผลงานที่น้อยลง แต่บุคลากรที่มีอายุสูงจะมีประสบการณ์ในการทำงานสูง ทำให้มีผลลัพธ์สูงได้ และบุคลากรที่มีอายุสูงนั้นจะไม่ค่อยเปลี่ยนงานบ่อยๆ บุคลากรที่มีอายุสูงขึ้นจึงทำงานได้อย่างสม่ำเสมอ และขาดงานน้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อย

2) เพศกับการทำงาน - เพศชายจะคาดหวังกับผลงานและมีความคิดพัฒนาเชิงรุกมากกว่าเพศหญิง แต่ทักษะการเรียนรู้ การแก้ไขปัญหา การปรับตัว ความพึงพอใจในผลงานของทั้งสองเพศนั้นไม่มีความแตกต่างกัน

3) สถานภาพการสมรสกับการทำงาน – พบว่าบุคลากรที่เป็นโสดมีสัดส่วนในการลาออกจากงานและหยุดงานมากกว่าผู้ที่สมรสแล้ว นอกจากนี้บุคลากรที่สมรสแล้วจะมีความแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่เป็นโสด รวมทั้งเห็นคุณค่าของงาน และรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

4) ความอาวุโสในงานกับการทำงาน - ผู้อาวุโสจะมีผลงานที่ดีกว่าบุคลากรใหม่ และมีความสบายใจในการปฏิบัติงาน

ดังนั้น ลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ หมายถึง ลักษณะส่วนบุคคลที่มีความหลากหลายด้านภูมิหลังที่แตกต่างกันออกไปของแต่ละบุคคล ที่นำมาเป็นเกณฑ์นิยมและสถิติที่วัดได้ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน

จากแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะด้านประชากรศาสตร์ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน เป็นลักษณะด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน และมีส่วนในการตัดสินใจแต่ละบุคคลที่แตกต่างกัน โดยในการวิจัยเรื่องความมั่นคงและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร (สายสนับสนุน) ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จะยึดแนวคิดของ วชิรวัชร งามละม่อม (2558) และ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2538) มาเป็นกรอบงานวิจัยในครั้งนี้

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความมั่นคง

ความหมายของความมั่นคง

รุ่งธรรม เหลียววัฒนกิจ (2551) ได้อธิบายว่า ความมั่นคงในการประกอบอาชีพ ในความหมายนั้น คือ การรับรู้ถึงความปลอดภัยในชีวิตระหว่างการทำงาน การได้รับการปกป้องคุ้มครองจากองค์กร เป็นหลักประกันถึงความเชื่อมั่นว่าองค์กรจะให้ค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม และมากพอในการดำรงชีวิตได้ ทั้งนี้ยังได้รับสิทธิสวัสดิการ ได้รับการสนับสนุนเพื่อพัฒนาการทำงาน ส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้า เพื่อให้สามารถทำงานจนถึงครบวาระได้

ปิยฉัตร กุลทัฬห (2550) ได้อธิบายความมั่นคงในอาชีพ หมายถึง การรับรู้ถึงความปลอดภัยว่าจะมีอาชีพที่แน่นอน มีงานทำที่ดี ได้รับรายได้ที่แท้จริงอย่างต่อเนื่องและได้รับการคุ้มครองป้องกันว่าจะมีอาชีพที่แน่นอน ไม่ว่าจะเกิดมูลเหตุจากการประสบอุบัติเหตุ เกิดเจ็บป่วยก็ตาม รวมทั้งได้รับความเป็นธรรมในการปกครอง มีอัตราการก้าวหน้าในงาน และสามารถทำงานได้จนครบวาระ เพื่อให้ตนเองและครอบครัวดำรงชีวิตอย่างมีความสุข มีเสถียรภาพในการดำรงชีวิตรวมทั้งสวัสดิการอย่างสม่ำเสมอ มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยไม่มี

ความเสี่ยงในชีวิตและทรัพย์สิน และมีความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กรระหว่างการปฏิบัติงานกับผู้บริหารและเพื่อนร่วมอาชีพ

ขนิษฐา บุรณพันธ์ศักดิ์ (2548) อธิบายว่า ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกถึงความเชื่อมั่น ว่าการได้รับค่าตอบแทนหรือรายได้ประจำ การมีสวัสดิการ การได้รับสิทธิประโยชน์ การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน ที่จะช่วยพัฒนาการทำงานของคนคนละกร ส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี

Huse & Cummings (1985) ได้วิเคราะห์ลักษณะคุณภาพชีวิตขณะปฏิบัติงาน ออกเป็น 8 ด้านดังนี้

(1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง รายได้และสิทธิประโยชน์ที่มากพอและเป็นธรรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับจากหน่วยงานผู้ว่าจ้าง มีความเหมาะสมกับภาระงานที่ได้รับมอบหมายและเพียงพอสำหรับค่าครองชีพในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน ที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่ผู้ว่าจ้างจัดให้

(2) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง การที่หน่วยงานได้จัดองค์การให้มีสิ่งแวดล้อมที่มีความปลอดภัย และส่งเสริมคุณภาพชีวิตของพนักงาน โดยมีมาตรการป้องกันอันตรายและมีการตรวจสอบอุปกรณ์ให้มีคุณภาพ เพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

(3) การใช้ความสามารถของบุคคลให้เกิดโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา หมายถึง การที่หน่วยงานเปิดโอกาสและส่งเสริมให้พนักงานได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ โดยการให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานและใช้ศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

(4) โอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงานและเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน สมาชิก ครอบครัวหรือผู้เกี่ยวข้อง

(5) ความสัมพันธ์ภายในองค์กร หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีในระหว่างหน่วยงาน รู้สึกถึงความเป็นมิตร การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน และพนักงานเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน

(6) การบริหารงานอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเท่าเทียมกันและเหมาะสม มีการเคารพสิทธิของกันและกัน

(7) ความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงาน และช่วงเวลาที่ได้พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว หมายถึง มีเวลาพักผ่อนที่ปลอดจากภารกิจที่พอเพียง การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของกลุ่มสังคมและชุมชน เป็นต้น

(8) ความภูมิใจในองค์กร หมายถึง พนักงานมีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้ทำงานเพื่อสังคม

ความมั่นคง จะทำให้เรามั่นคงและอยู่ได้จนเกษียณอายุโดยดูได้จากความเป็นปึกแผ่นแน่นหนาของกิจการนั้น ๆ ชื่อเสียง การขยายสาขา (ธีระชัย เชมณะสิริ 2549) นอกจากนี้ ไพโรจน์ อุลัด (2548) อธิบายว่า ผู้บริหารใช้หลักการเรื่องความมั่นคงในอาชีพการงาน ดังนี้

1. การตั้งดูดีใจ - โดยพยายามจูงใจให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถให้เข้ามาร่วมงานกับองค์กร
2. การเก็บรักษา - โดยรักษาพนักงานที่มีความสามารถเหล่านั้นให้ทำงานอยู่กับองค์กร
3. การจูงใจ - โดยกระตุ้นให้พนักงานมีความมุ่งมั่นในอาชีพที่ทำอยู่
4. การพัฒนา - โดยเปิดโอกาสให้ได้พัฒนาศักยภาพและมีความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ

ดังนั้น ความมั่นคง หมายถึง ความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตการทำงาน มีหลักประกันจากค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรมและเพียงพอต่อการดำรงชีวิต มีความเชื่อมั่นจากความก้าวหน้าในงาน ตำแหน่งและชื่อเสียง เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นสิ่งจูงใจที่จะช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข

จากแนวคิดเกี่ยวกับความมั่นคง ประกอบด้วย ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความก้าวหน้าในการงาน ตำแหน่งและชื่อเสียง เป็นลักษณะด้านความมั่นคงที่แตกต่างกัน และมีส่วนในการตัดสินใจของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกัน โดยในการวิจัยเรื่องความมั่นคงและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร (สายสนับสนุน) ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข โดยในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการจะยึดแนวคิดของ รุ่งธรรม เหลียววัฒนกิจ (2551) และจากแนวคิดของ Huse & Cummings (1985) ที่มีองค์ประกอบ 8 ด้านนั้น จะมี 3 ด้านที่นำมาใช้เป็นหลักในวิจัยนี้ คือ ค่าตอบแทน ความก้าวหน้า และความภูมิใจในองค์กร เนื่องจากเป็น 3 ด้านที่โดดเด่นและชัดเจนในการวัดค่า

หาความมั่นคงได้ ดังนั้นในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และ ตำแหน่งและชื่อเสียง จะยึดแนวคิดของ Huse & Cummings (1985) มาเป็นกรอบงานวิจัยในครั้งนี้

ความหมายของค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ค่าตอบแทน หมายถึง ค่าใช้จ่ายที่อาจจะอยู่ในรูปแบบตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงินที่องค์กรมอบให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเป็นค่าตอบแทนตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและสร้างแรงกระตุ้นให้พนักงานมีการทุ่มเทการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและเพื่อสร้างขวัญและแรงจูงใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน สร้างสภาพความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น (สุจิตรา ธนานันท์ 2552)

ระวีง เนตรโพธิ์แก้ว (2542) ให้ความหมายของคำว่า สวัสดิการ ว่าเป็นผลประโยชน์และบริการต่างๆ ที่หน่วยงานจัดสรรให้กับบุคลากรในองค์กร ทั้งในขณะที่ปฏิบัติงาน หยุดพักชั่วคราว และในขณะพ้นจากงาน เพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้บุคลากรได้ทำงานด้วยความสบายใจและพอใจกับงาน สวัสดิการอาจเป็นรูปแบบของเงิน บริการ ที่เพิ่มเติมจากเงินเดือนหรือค่าจ้างปกติ อาจเป็นเรื่องเกี่ยวกับสุขภาพ ความปลอดภัย ความสะดวกสบายต่างๆ การศึกษา ความมั่นคงทางการเงิน การพักผ่อนหรือสันทนาการ การให้คำปรึกษาทั้งในด้านส่วนตัวและเรื่องการทำงาน โดยดูตามความจำเป็นและความสนใจของบุคลากรแต่ละคน

ความหมายของความก้าวหน้าในงาน

สิริวัชร รักธรรม (2553) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในอาชีพงาน หมายถึง การเปลี่ยนแปลงบทบาทในการทำงาน ที่ส่งผลทั้งทางด้านจิตวิทยา หรือผลตอบแทนโดยตรงกับการเปลี่ยนแปลงทำงานในด้านต่างๆรวมทั้ง การเปลี่ยนแปลงที่ทำให้เกิดความก้าวหน้าในงาน เงินเดือน หรือ การเลื่อนตำแหน่ง รวมถึงความพึงพอใจในชีวิต รู้สึกถึงการมีค่าของตนเอง ความก้าวหน้าในงานจึงเป็นผลลัพธ์ของการจัดการอาชีพที่เริ่มต้นด้วย การวางแผนอาชีพงานก่อนพัฒนาไปสู่การพัฒนาอาชีพงานและความก้าวหน้าในอาชีพงานในที่สุด

ความก้าวหน้าในอาชีพ เช่น การขึ้นเงินเดือน การปรับตำแหน่ง การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ การส่งเสริมทางวิชาการ และนโยบายองค์กรที่ส่งเสริมและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาความก้าวหน้า ทำให้บุคคลนั้นมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เกิดความกระตือรือร้นในการพัฒนาความสามารถของตนเอง หากความู้และเรียนรู้งาน เพื่อให้ผลงานมีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายยิ่งขึ้นไป (เฉลิมพล แก้ววงค์วัน 2552)

ทฤษฎีเกี่ยวกับตำแหน่งและชื่อเสียง

ทฤษฎีมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) หรือที่เรียกกันอีกชื่อหนึ่งคือ ลำดับขั้นความต้องการ เป็นความต้องการของมนุษย์ทั้งหมด 5 ชั้น เรียงจากความต้องการต่ำสุดไปหาสูงสุด เมื่อขั้นต่ำสุดได้รับการเติมเต็มจนพึงพอใจก็จะเกิดความต้องการในขั้นถัดไป โดยความต้องการของมนุษย์มี 5 ชั้น ดังนี้



ภาพประกอบ 2 ลำดับขั้นความต้องการพื้นฐาน 5 ชั้น

ที่มา : รัชพร สุทธิคินสนีย์ (2564)

1. ความต้องการพื้นฐานทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานระดับต่ำสุด ได้แก่ ความต้องการอาหารเมื่อดีว ความต้องการเครื่องดื่มเมื่อกระหาย ความต้องการเอาชีวิตรอดในแต่ละวัน และสิ่งอื่น ๆ ที่จะทำให้มีชีวิตที่ดียิ่งขึ้น

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการเมื่อมีความพึงพอใจในความต้องการทางร่างกายแล้ว ได้แก่ ความต้องการที่ยืดเหนียวจิตใจ ให้จิตใจมั่นคง พ้นจากภัยอันตราย เช่น บ้านที่อยู่อย่างปลอดภัย มีอาชีพการงานเป็นหลักแหล่ง มีเงินมีทรัพย์สินในการเก็บออม รวมไปถึง สุขภาพที่แข็งแรง พ้นจากโรคภัยไข้เจ็บ มีสิทธิสวัสดิการหรือประกันรองรับ ในยามของอุบัติเหตุ/ความเจ็บป่วย

3. ความต้องการความรักและสังคัม (Belonging and Love Needs) การเป็นที่ยอมรับและรู้สึกถึงความรัก ในรูปแบบต่างๆ เช่น ความรักของบุพการี ครอบครัว พี่น้อง คนรัก เพื่อน หรือแม้แต่เพื่อนร่วมงาน ที่แสดงถึงการได้รับการยอมรับว่าเป็นหนึ่งในสมาชิกของกลุ่ม เป็นต้น

4. ความต้องการการได้รับการยกย่องนับถือในตนเอง (Esteem Needs) เป็นสิ่งที่ทำให้ตนเองรู้สึกถึงความภาคภูมิใจในตนเอง รู้สึกมีคุณค่าและเกิดความมั่นใจในตนเอง เช่น ยศ ตำแหน่ง ได้รับการยกย่องนับถือ มีเงินเดือนที่สูงขึ้น เป็นส่วนหนึ่งของทีมงานในการตัดสินใจในงาน ได้รับการสนับสนุนในหน้าที่การงาน เป็นต้น

5. ความต้องการพัฒนาศักยภาพของตน (Self-actualization) เป็นสิ่งที่มนุษย์ต้องการมากที่สุด เป็นความต้องการเห็นตัวเองมีการพัฒนาศักยภาพ เพื่อให้เห็นผลลัพธ์ที่ดีที่สุดตามที่คาดหวังหรือตั้งเป้าหมายไว้ และต้องการให้ชีวิตมีความสมบูรณ์แบบ

ดังนั้น ตำแหน่งและชื่อเสียงจึงเป็นความต้องการหนึ่งของคนที่จะช่วยกระตุ้นให้ขยันทำงาน สามารถทำงานได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ จนเป็นที่ยอมรับและส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน

3. แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่จะบ่งบอกถึงความรู้สึกของคนทำงาน ว่ารู้สึกอยากทำงานพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจ และมีความเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในการทำงาน คือสิ่งแวดล้อมที่ดีที่อยู่รอบๆตัวของผู้ทำงาน และเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะส่งผลถึงคุณภาพการทำงานเพิ่มขึ้นหรือลดลง หรือเกิดความกดดัน ความเหนื่อยล้า (ศิริอนันต์ จูทะเตมีย์ 2529)

ชลธิชา สว่างเนตร (2542) ให้ความหมาย สภาพแวดล้อมในการทำงานไว้ว่า ไม่ว่าจะสิ่งมีชีวิตหรือไม่มีชีวิตที่อยู่รอบตัวเรา ทั้งที่มองเห็นและไม่เห็นในขณะกำลังปฏิบัติงาน ย่อมมีผลต่อการทำงานและต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรด้วย

ศิริพร เลิศยิ่งยศ (2553) ให้ความหมาย สภาพแวดล้อมภายในขององค์กรว่า สภาพแวดล้อมมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์กรทั้งทางบวกและทางลบ โดยประกอบด้วย สภาพแวดล้อมที่ผู้บริหารไม่สามารถควบคุมได้และสภาพแวดล้อมที่ผู้บริหารสามารถควบคุมได้

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่อยู่รอบตัวและเอื้ออำนวยให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ สถานที่

ทำงาน แสงสว่างที่เพียงพอ อุณหภูมิ อากาศ เสียง อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ และสภาพแวดล้อมทางสังคมและเศรษฐกิจ ได้แก่ ค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศ การบริหารจัดการสวัสดิการของแต่ละหน่วยงาน โรคภัยที่ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมอื่นๆ (เยาวลักษณ์ กุลพานิช 2533)

สมยศ นาวิการ (2544) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ การที่บุคคลหนึ่ง ในโครงสร้างองค์กรมีการรับรู้ในกระบวนการบริหาร พฤติกรรมของบุคคลในองค์กร ทั้งการใส่ใจ ความไว้วางใจ ช่วยเหลือเกื้อกูล การจ่ายค่าตอบแทน การให้รางวัล การสั่งการ การติดต่อสื่อสาร การตัดสินใจ ความขัดแย้งด้วยความเป็นธรรม และความสามัคคีของสมาชิกในองค์กร

ดังนั้น สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยและองค์ประกอบที่แวดล้อม บุคลากรในองค์กร ที่เอื้ออำนวยให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างราบรื่น ทั้งสังคมในการทำงาน การสื่อสารและจัดการองค์กร สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ซึ่งมีผลกระทบต่อบุคคลทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม

จากแนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย สังคมในการทำงาน การสื่อสารและจัดการองค์กร สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก เป็นสภาพแวดล้อมในการทำงานที่แตกต่างกัน และมีส่วนในการตัดสินใจของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกัน โดยในการวิจัยเรื่องความมั่นคงและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข โดยในด้านสังคมในการทำงาน และ สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก จะยึดแนวคิดของ เยาวลักษณ์ กุลพานิช (2533) และในด้านการสื่อสารและจัดการองค์กร จะยึดแนวคิดของ สมยศ นาวิการ (2544) มาเป็นกรอบงานวิจัยในครั้งนี้

ความหมายของสังคมในการทำงาน

ตีพร โปทยานนท์ (2554) ให้คำนิยามของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ว่าเป็น สิ่งต่างๆ ในองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมและความรู้สึกของบุคคลนั้น ๆ อาจเอื้อต่อการทำงาน หรือ เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน แบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

(1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical environment) หมายถึง สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในสถานที่ทำงานที่เอื้อต่อการทำงาน เช่น สถานที่ที่มีแสงสว่างที่เพียงพอ มีการจัดการอย่างเป็นระเบียบ สะอาด อากาศปลอดโปร่ง ไม่มีเสียงดังรบกวน มีระดับอุณหภูมิที่เหมาะสม อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานมีความเหมาะสม มีประสิทธิภาพ และเพียงพอต่อความต้องการ

(2) สภาพแวดล้อมทางสังคม (Social environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมที่จะช่วยสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานจากภายในองค์กรที่ส่งผลต่อการทำงาน เช่น ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานภายในองค์กร หรือปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและหัวหน้างาน มีการติดต่อสื่อสารที่เข้าใจกัน และยอมรับซึ่งกันและกัน อีกทั้งยังได้รับการส่งเสริมจากองค์กรทั้งในด้านการทำงาน และกิจกรรมทางด้านสังคม ถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์และให้การช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นระหว่างการทำงาน

(3) สภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ (Psychological environment) หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความคิด เช่น ความมีอิสระในการปฏิบัติงานและอำนาจในการตัดสินใจในงาน การส่งมอบข้อมูลเพื่อให้พนักงานสามารถนำมาบูรณะแก้ไขให้งานดีขึ้น ให้มีความพึงพอใจในงาน พนักงานมีความเคารพและเชื่อใจกัน ใช้เหตุผลในการทำงาน

สังคมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทางสังคมที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ที่ส่งผลต่อการทำงาน

ความหมายของการสื่อสารและจัดการองค์กร

Gilmer (1973) ได้จัดสรรองค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานของลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้ 10 ด้าน คือ

1) ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคง ความสบายใจและความปลอดภัยที่ผู้ทำงานรับรู้ได้จากการทำงานในองค์กร ได้รับความยุติธรรมจากหัวหน้างาน และพบว่า คนที่มีการศึกษาสูงจะไม่เห็นความสำคัญของความมั่นคงในงานเท่ากับคนที่ขาดความรู้หรือมีพินความรู้น้อย

2) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) ได้แก่ การได้รับโอกาสจากองค์กรที่ส่งเสริมให้คนในองค์กรมีความก้าวหน้าโดยสนับสนุนให้มีการฝึกอบรม การเรียนรู้งาน และส่งเสริมการศึกษา มีการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น และได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม พิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม ให้บำเหน็จความชอบแก่ผู้ปฏิบัติงานดี ให้การยอมรับและยกย่องชมเชยคนทำงานเมื่อทำงานได้ดี

3) องค์กรและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ โครงสร้างภายในองค์กร แนวทางการทำงานในองค์กร ระเบียบนโยบาย รวมไปถึงชื่อเสียงขององค์กร

4) ค่าจ้าง (Wages) ได้แก่ ค่าตอบแทนการทำงานที่เที่ยงธรรมต่อปริมาณงาน และมีแนวทางการจ่ายค่าจ้างอย่างยุติธรรม

5) คุณลักษณะเฉพาะของงาน (Intrinsic Aspects of the Jobs) เป็นความรู้สึกถึงการได้รับการยอมรับและความน่าเชื่อถือ ว่างานที่ได้รับผิดชอบตรงตามคุณวุฒิและเป็นการทำทหายความสามารถของบุคลากร และรู้สึกถึงการมีคุณค่าและรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อทำงานได้สำเร็จ

6) การนิเทศงาน (Supervision) คือ การได้รับคำแนะนำเรื่องงานอย่างถูกต้องจากผู้บริหาร ทำให้เกิดความพึงพอใจ การแนะนำที่ไม่ดีเป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนงานหรือลาออก

7) คุณลักษณะทางสังคมของงาน (Social Aspects of the Jobs) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานให้ความร่วมมือในการทำงาน มีความสามัคคีและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้งานสำเร็จและได้รับการยอมรับเป็นส่วนหนึ่งของงาน

8) การติดต่อสื่อสาร (Communication) คือ การสื่อสารในองค์กรเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับรู้เกี่ยวกับกระบวนการทำงานที่องค์กรกำลังดำเนินการ เช่น การวางแผนนโยบายประจำปี การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์กร โครงสร้าง สายการบังคับบัญชา แঙ্গกิจกรรมและอัปเดตข่าวสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการทำงานขององค์กรและบุคคลต่าง ๆ ในองค์กร

9) สภาพการทำงาน (Working Conditions) คือ สถานที่ทำงานที่สะอาด ปลอดภัย มีการจัดวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือการทำงานไว้อย่างเป็นระเบียบและมีความพร้อมใช้งาน มีอากาศถ่ายเท เย็นสบาย มีแสงสว่างเพียงพอ ชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม มีสถานที่ให้พักผ่อน มีโรงอาหารถูกสุขอนามัย และมีที่จอดรถ

10) สวัสดิการหรือผลตอบแทนอื่น ๆ (Benefits) คือ สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ นอกจากค่าจ้างปกติ เช่น โบนัส เงินรางวัลพิเศษ เบี้ยขยัน บำเหน็จบำนาญ วันลาพักร้อนประจำปี การลาป่วย สวัสดิการด้านสุขภาพและประกันภัย เป็นต้น

คนองยุทธ์ กาญจนบุญ (2542) ได้แยก สภาพแวดล้อมในการทำงาน ออกเป็น 5 ประเภท ดังนี้

1. ลักษณะเฉพาะของนโยบาย ได้แก่ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ นโยบายและกฎข้อบังคับ รวมถึงนโยบายในการจัดการงานในองค์กร

2. โครงสร้าง ได้แก่ สายการบังคับบัญชา อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะโครงสร้างนี้ก่อให้เกิดการแบ่งงานกันทำตามความชำนาญเฉพาะด้านและการร่วมมือกัน

3. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ สถานที่ตั้งขององค์กร แสงสว่าง สี เสียง อากาศ ฝุ่นละออง อุณหภูมิ เครื่องมือเครื่องใช้ และวัสดุอุปกรณ์

4. กระบวนการจัดการ หมายถึง การกำหนดการจัดการองค์กรในส่วนต่างๆ เพื่อให้งานดำเนินการไปอย่างมีคุณภาพและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ เช่น การวางแผน การติดต่อสื่อสาร การแก้ไขปัญหา การคัดสรรบุคลากร การควบคุมผลงาน การมอบรางวัลและการติดต่อประสานงาน

5. พฤติกรรมและบรรยากาศการทำงานขององค์กร ได้แก่ ความประพฤติของแต่ละบุคคล สมาชิกให้การสนใจและรับทราบข้อมูลข่าวสาร และสิ่งแวดล้อมในองค์กร ทำให้คนในองค์กรเกิดการปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน กล้าแสดงออก

การสื่อสารและจัดการองค์กร หมายถึง สภาพแวดล้อมที่ช่วยในการติดต่อสื่อสารและประสานงาน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน

ความหมายของสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก

เยาวลักษณ์ กุลพานิช (2533) สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่อยู่รอบตัว และสิ่งที่จะช่วยเอื้ออำนวยให้บุคคลทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนสำคัญคือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ อย่างเช่น สถานที่ทำงานมีแสงสว่างเพียงพอ อุณหภูมิที่เหมาะสม ไม่มีเสียงรบกวน มีความพร้อมด้านวัสดุอุปกรณ์ และสภาพแวดล้อมทางสังคมและเศรษฐกิจ ซึ่งได้แก่ รายได้ สวัสดิการ มนุษย์สัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

สกุลนารี กาแก้ว (2546) สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่อยู่ล้อมรอบคนปฏิบัติทำงานในขณะที่ทำงาน เช่น หัวหน้าผู้ปฏิบัติงาน หรือเพื่อนร่วมงาน เป็นสิ่งของ เช่น เครื่องกล เครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ต่าง ๆ เป็นพลังงาน เป็นสารเคมี เช่น แสงสว่าง เสียง ความร้อน อากาศที่หายใจ และเป็นเหตุปัจจัยทางจิตวิทยาสังคม เช่น ชั่วโมงในการทำงาน ค่าตอบแทน

รุ่งรัตนา เขียวดารา (2546) สภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง สภาพต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอยู่รอบตัวเราในขณะที่ปฏิบัติงาน หมายถึง เพื่อนร่วมงาน เครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน อุณหภูมิ แสงสว่าง มลภาวะ เสียง ฝุ่นละออง สารเคมี สัตว์ และเชื้อโรคที่อยู่ทั่วไปในสถานที่ทำงาน

สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก หมายถึง สภาพแวดล้อม ไม่ว่าจะเป็น แสง เสียง อากาศ เครื่องมืออุปกรณ์ และอื่นๆที่ช่วยอำนวยความสะดวกให้แก่การปฏิบัติงาน

4. แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ความหมายของความสุขในการทำงาน

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546) ความสุขในการทำงาน คือ การที่บุคคล ชอบและศรัทธาในงานที่ทำ การปฏิบัติงานและประสบการณ์ชีวิตที่ตนเองได้รับ เป็นไปตามที่คาดหวัง ซึ่งประสบการณ์เหล่านั้น ส่งผลต่ออารมณ์และความรู้สึกในทางบวกมากกว่าทางลบ เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในทางบวก เป็นสิ่งที่ดีงาม อยู่บนพื้นฐานของนามธรรม รูปธรรมและศีลธรรม

Richmond (1999) ได้ให้ความหมายว่า ความสุขในการทำงานเกิดจากการฝึกอารมณ์และจิตใจ ให้สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ เพื่อสร้างความสำเร็จในการทำงาน และสามารถจัดการกับอุปสรรคต่างๆ ในการทำงานให้บรรลุผล ด้วยวิธีการสร้างอารมณ์ทางบวก ขึ้นมาทดแทนอารมณ์ทางลบ

ศิริพร ตันติพูลวินัย (2538) กล่าวว่า ความสุขในการปฏิบัติงาน คือ การทำงานให้สนุกและบังเกิดผลดี จำเป็นต้องสร้างทัศนคติที่เป็นบวกขึ้นเพื่อทำให้ชีวิตมีความสุข ทำงานให้เกิดผลดีมีคุณภาพ เพราะจิตใจสบายทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และเกิดพลังในการทำงาน

Warr (1990) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานคือการรู้สึกถึงภายในจิตใจของบุคคล ซึ่งเกิดขึ้นจากการทำงาน ดังนี้

1. ความตื่นระดมยี่ในงาน (Arousal) เป็นความรู้สึกที่เกิดความสนใจ สนุกกับการทำงาน และไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใดๆ
2. ความพึงพอใจในงาน (Pleasure) แสดงความรู้สึกออกมาในรูปแบบ ความชอบใจ ความพอใจ มีความเต็มใจ มีความสนใจ ในการทำงานของตน
3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self-Validation) เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้น ในขณะที่ปฏิบัติงาน โดยแสดงออกมาในรูปแบบ การตื่นตัว มีความสนใจอยากมีงานทำ มีความรวดเร็ว และมีชีวิตชีวาในการทำงาน ต่อมา (Warr, 2007) เสนอแนวความคิดในการทำงานอย่างมีความสุขว่า ความสุขมีความสำคัญมากสำหรับทุกคนทั้งในการทำงานและชีวิตส่วนตัว ความสุขเป็นพื้นฐานของการมีชีวิตที่ดี ทุกคนเสาะแสวงหาและความปรารถนาที่จะมีความสุข การศึกษาเรื่องความสุขอาจทำได้ทั้งด้านบวกและด้านลบ ไม่ว่าจะให้ความสำคัญในด้านใดก็สามารถพัฒนาให้เกิดความสุขในการทำงาน ด้วยวิธีดังต่อไปนี้

3.1 ความสุขควรพิจารณาจากหลายด้านไม่ควรมองเพียงด้านเดียว การศึกษาในแง่มุมที่หลากหลายเป็นสิ่งจำเป็นและดีกว่าที่จะใช้ดัชนีบ่งชี้ความสุขเพียงอย่างเดียว ความรู้สึก ระดับความรู้สึก และบริบทที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุข

3.2 สิ่งแวดล้อมสามารถทำให้เกิดความสุขในการทำงาน โครงสร้างของ สิ่งแวดล้อมที่ควรนำมาพิจารณา คือ การให้โอกาสบุคลากรมีอิสระในการคิดและมีส่วนร่วมในงาน ให้โอกาสในการที่จะพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของตน ความหลากหลายของงาน บทบาท ที่ชัดเจน รายได้ที่เหมาะสม ความปลอดภัยทางกายภาพ การมีคุณค่าในสังคม การได้รับการสนับสนุน ความก้าวหน้าในวิชาชีพ และการได้รับความยุติธรรม

3.3 ความสุขไม่มีรูปแบบที่ชัดเจน บางคนให้ความสำคัญกับเรื่องหนึ่งมาก ในขณะที่เป็นเรื่องเล็กน้อยของอีกคนหนึ่ง ลักษณะของสิ่งแวดล้อมที่พึงปรารถนา บางครั้งก็กลายเป็น สิ่งที่ไม่พึงปรารถนา

3.4 ความสุขเกิดขึ้นเฉพาะตัวของแต่ละบุคคลมีความสัมพันธ์กับกระบวนการ คิดและตัดสินใจจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ได้มีการศึกษาเรื่องของคุณสุขแตกต่างกันออกไป คือ

3.4.1 เปรียบเทียบกับบุคคล การที่ได้เปรียบเทียบกับบุคคลอื่นที่ด้อยกว่า ทำให้ตัวเองรู้สึกดีขึ้น

3.4.2 เปรียบเทียบกับสถานการณ์ ในสถานการณ์ที่ต่างกันมีผลกระทบต่อ ความสุขในระดับที่ต่างกัน เหตุการณ์ที่ไม่คาดหวังมีผลกระทบต่อความสุขหรือความทุกข์มากกว่า เหตุการณ์ที่คาดหวัง

3.4.3 เปรียบเทียบกับเวลา ความสุขขึ้นอยู่กับเวลาและจังหวะของ การเปลี่ยนแปลง กระบวนการในการนำไปสู่เป้าหมายอาจทำให้เกิดความสุข ในขณะที่ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นไม่ทำให้เกิดความสุข

3.4.4 ความสามารถของแต่ละบุคคล แต่ละคนมีบทบาทและความสามารถ ที่จะเผชิญกับสิ่งแปลกใหม่ ความคุ้นเคย มีผลต่อความสุขของแต่ละบุคคล

3.5 ความคิด พฤติกรรม วัฒนธรรม พื้นฐานของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกัน ออกไป เป็นอุปสรรคในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง ต้องมีความเข้าใจพื้นฐานแต่ละบุคคล

3.6 ความสุขเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา ความทุกข์เป็นสิ่งที่ควรหลีกเลี่ยง การจัดการกับความทุกข์จึงเป็นเป้าหมายสำคัญ คนส่วนใหญ่พยายามฝ่าฟันอุปสรรคเพื่อให้ได้ สิ่งที่ตนเองต้องการและรักษาความสุขนั้นไว้

ความสุขในการทำงานเป็นเรื่องสำคัญ เหมือนดังแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 - พ.ศ. 2554) มุ่งสู่สังคมอยู่เย็นเป็นสุข ภายใต้แนวปฏิบัติของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงคือ

1. พัฒนาคนให้มีคุณภาพ คุณธรรมนำความรอบรู้อย่างเท่าทัน
2. เสริมสร้างเศรษฐกิจให้มีคุณภาพ เสถียรภาพ และเป็นธรรม

3. ดำรงความหลากหลายทางชีวภาพ และสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อม

4. พัฒนาระบบบริหารจัดการประเทศให้เกิดธรรมาภิบาลภายใต้ระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

ทั้งนี้ ยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 จะมุ่งสู่การสร้าง “ความสุข” ให้เกิดขึ้นแก่คนและสังคมไทย โดยเป้าหมายของพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 คือ ความสุขของคนไทยที่เกิดขึ้นจากความสามารถในการเพิ่มทุนทางเศรษฐกิจ ทุนทางสังคม และทุนทางทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และยังคงเน้นคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา เพราะคนเป็นผู้สร้างทุนเหล่านี้ และหากคนมีทุนเหล่านี้อยู่ในตัว เช่น คนมีจิตสำนึกที่ดี ครอบคลุมรอบอุ้น อีกทั้งมีรายได้ที่พอเพียงกับการยังชีพ ส่งผลให้ คน ชุมชน สถาบัน และประเทศมีความสุขในที่สุด (ดร.อำพน กิตติอำพน, การสื่อสารส่วนบุคคล, กรกฎาคม 2547)

ดังนั้น ความสุขในการทำงานคือ ความรู้สึกดีในขณะที่ทำงาน ที่ทำให้เกิดการตื่นตัวมุ่งมั่น และพร้อมสำหรับการทำงานให้มีประสิทธิภาพในทุกๆวัน

จากแนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน จะยึดแนวคิดของ Warr (1990) มาเป็นกรอบงานวิจัยในครั้งนี้

5. ข้อมูลเกี่ยวกับกระทรวงสาธารณสุข

ประวัติความเป็นมาของกระทรวงสาธารณสุข

พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงตั้ง “กรมการพยาบาล” ขึ้นเพื่อควบคุมดูแลกิจการศิริราชพยาบาล พร้อมทั้งมีหน้าที่จัดการศึกษาวิชาแพทย์ จัดการปลูกฝีเป็นทานให้แก่ประชาชน ต่อมาได้ย้ายมาสังกัดกระทรวงธรรมการ ภายหลังจากพระองค์เจ้าศรีเสาวภาวงศ์สิ้นพระชนม์ และได้เริ่มมี “แพทย์ประจำเมือง” ขึ้น มีการนำยาตำราหลวงออกจำหน่ายในราคาถูกลง พร้อมทั้งได้ตั้ง “กองแพทย์ป้องกันโรคระบาด”

ต่อมา พ.ศ. 2448 ยุบกรมพยาบาลและตำแหน่งอธิบดีกรมพยาบาล และให้โรงพยาบาลสังกัดกรมพยาบาลไปขึ้นอยู่ในกระทรวงนครบาล ยกเว้นโรงพยาบาล คงให้เป็นสาขาของโรงเรียนราชแพทยาลัย ส่วนกองโสตศอนาสิกวิทยา กงทำพันธุ์หนองฝี กองแพทย์ป้องกันโรคและแพทย์ประจำเมือง ยังคงสังกัดอยู่ในกระทรวงธรรมการตามเดิม

ในเดือนตุลาคม พ.ศ. 2455 ได้มีการจัดตั้งกรมพยาบาลขึ้นอีกครั้ง ภายหลังจากที่พระยามหาอำมาตยาธิบดี (เส็ง วิริยศิริ) เดินทางไปประเทศฟิลิปปินส์ และพบเห็นการรักษาพยาบาลป้องกันโรค ตลอดจนวิธีปลูกฝี จึงได้ถวายรายงานขึ้นนำกราบบังคมทูล

พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ให้ริบจัดวางระบบป้องกันโรคระบาดในขณะนั้น ได้แก่ โรคฝีดาษ อหิวาตกโรค กาฬโรค และไข้พิษ โดยแต่งตั้ง พระยาอมรฤทธิธำรง (ฉี บุนนาค) เป็น เจ้ากรมพยาบาลคนแรก หลังจากนั้น พ.ศ. 2459 ได้เปลี่ยนเป็น “กรมประชาภิบาล” เนื่องจาก กระทรวงมหาดไทยในขณะนั้นต้องการปรับปรุงงานด้านสาธารณสุขให้กว้างขวางและก้าวหน้ามากขึ้น จึงความขึ้นกราบบังคมทูลพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว เพื่อขอพระบรมราชานุญาตในการเปลี่ยนชื่อ

ทั้งนี้ พ.ศ. 2461 ได้มีการปรับเปลี่ยนอีกครั้ง โดยได้เปลี่ยนจากกรมประชาภิบาลเป็น “กรมสาธารณสุข” และทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ “พระเจ้าน้อยยาเธอ กรมหมื่นชัยนาทนเรนทร อธิบดีกรมมหาวิทยาลัย เป็นอธิบดีกรมสาธารณสุข” และอยู่ภายใต้สังกัด กระทรวงมหาดไทย จากกรมสาธารณสุข เป็นกระทรวงสาธารณสุข

24 ปีต่อมา ในช่วง พ.ศ. 2485 หลังการปฏิรูปการปกครองประเทศ ในสมัยจอมพล ป.พิบูลสงคราม ดำรงตำแหน่งนายกรัฐมนตรี จึงได้มีการสถาปนากกรมสาธารณสุขขึ้นเป็น “กระทรวงสาธารณสุข” พร้อมทั้งมีการรวมกิจการแพทย์และสาธารณสุขที่จัดกระจายในหลายหน่วยงาน เช่น กรมสาธารณสุข กรมประชาสงเคราะห์ กองสุขาภิบาล โรงเรียนของกรมพลศึกษา การสาธารณสุขและการแพทย์ของเทศบาล แผนกอนามัย และสุขาภิบาลของกรมราชทัณฑ์ กองเภสัชกรรมและโรงงานเภสัชกรรมไทยของกรมวิทยาศาสตร์ กระทรวงการเศรษฐกิจ และกิจการของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่เกี่ยวกับแพทยศาสตร์เหล่านี้ให้มารวมอยู่ ภายใต้การควบคุมของหน่วยงานเดียว

นอกจากนี้ยังได้ถือวันที่ 10 มีนาคม เป็นวันสถาปนากกระทรวงสาธารณสุข โดยถือตามพระราชบัญญัติและพระราชกฤษฎีกาที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้ประกาศในหนังสือราชกิจจานุเบกษา คือ 10 มีนาคม พ.ศ. 2485 แต่ต่อมาได้มีการเปลี่ยนวันสถาปนากกระทรวงสาธารณสุขเป็นวันที่ 27 พฤศจิกายน ซึ่งเป็นวันสถาปนากกรมสาธารณสุขในกระทรวงมหาดไทย เมื่อ พ.ศ. 2461 และได้นำเรื่องเสนอนายกรัฐมนตรีพิจารณาแล้วเห็นชอบด้วย จึงเป็นอันว่า “วันสถาปนากกระทรวงสาธารณสุข เป็นวันที่ 27 พฤศจิกายน ตั้งแต่ พ.ศ. 2509” เป็นต้นมา

ในสมัยแรกเริ่มต้นจัดตั้งกรมพยาบาล ราว พ.ศ. 2456 สถานที่ตั้งอยู่ใน “กระทรวงมหาดไทย” จนกระทั่ง พ.ศ. 2459 ได้เปลี่ยนชื่อเป็นกรมประชาภิบาล และ พ.ศ. 2461 เป็นเปลี่ยนเป็นกรมสาธารณสุข แต่ยังคงอยู่ภายใต้สังกัดของกระทรวงมหาดไทย จนกระทั่งสมัยจอมพล ป. พิบูลสงคราม ได้มีการรวมกิจการแพทย์และสาธารณสุขให้อยู่อยู่ภายใต้การควบคุมของหน่วยงานเดียว จึงได้สถาปนาขึ้นเป็น “กระทรวงสาธารณสุข” เมื่อวันที่ 7 มีนาคม พ.ศ. 2485 และ

ได้ย้ายมาอยู่ที่ “วังศุโขทัย” เมื่อวันที่ 23 พฤษภาคม พ.ศ. 2485 โดยเช่าอาคารต่าง ๆ จากสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ค่าเช่าเดือนละ 5,000 บาท



ภาพประกอบ 3 สถานที่ตั้ง ณ วังศุโขทัย

ที่มา : กระทรวงสาธารณสุข (2563b)

ทั้งนี้ กระทรวงสาธารณสุขตั้งอยู่ที่วังศุโขทัยเป็นเวลานานถึง 8 ปี มีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข 10 ท่าน จนกระทั่งในสมัยที่พระยาบวรวิเกษชการ ดำรงตำแหน่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข นายกรัฐมนตรี ได้มีบัญชาให้สำนักงานพระราชวังจัดเตรียมวังศุโขทัย ให้เป็นที่ประทับของสมเด็จพระนางเจ้ารำไพพรรณี พระยาบวรวิเกษชการ จึงได้เสนอขออนุมัติชื่อ “วังเทเวศม์” เพื่อเป็นที่ทำการของกระทรวงสาธารณสุขต่อมา มีเนื้อที่ 14 ไร่ 3 งาน 9 ตารางวา และจากนั้นได้ย้ายที่ทำการออกจากวังศุโขทัย มาอยู่วังเทเวศม์ ตั้งแต่วันที่ 14 พฤศจิกายน พ.ศ. 2493



ภาพประกอบ 4 สถานที่ตั้ง ณ จังหวัดสุรินทร์

ที่มา : กระทรวงสาธารณสุข (2563b)

ต่อมากระทรวงสาธารณสุข ณ จังหวัดสุรินทร์ ได้มีการขยายหน่วยงานงานเพิ่มขึ้น จึงเริ่มเกิดปัญหาความแออัดขึ้นอีก ทั้งด้านสถานที่ทำงานและการจราจร นับวันปัญหาก็ยิ่งเพิ่มมากขึ้น ผู้บริหารจึงแนวคิดที่จะย้ายกระทรวงสาธารณสุขเพื่อแก้ปัญหาความแออัดดังกล่าว ประกอบกับธนาคารแห่งประเทศไทยซึ่งมีพื้นที่ติดต่อกับกระทรวงสาธารณสุขขณะนั้น มีความประสงค์จะขยายพื้นที่ปฏิบัติงานในปี พ.ศ. 2526 ด้วยเหตุนี้จึงเห็นชอบและตกลงกันให้ กระทรวงสาธารณสุขจะย้ายไปปลูกสร้างใหม่แทน

ทั้งนี้ที่ตั้งกระทรวงสาธารณสุขแห่งใหม่ อยู่ที่ จ.นนทบุรี เป็นการขอใช้ที่ดินส่วนหนึ่ง ประมาณ 400 ไร่ ของโรงพยาบาลศิริสัญญา ซึ่งที่ดินดังกล่าว ศาสตราจารย์นายแพทย์หลวงวิเชียร แพทยาคม อดีตผู้อำนวยการโรงพยาบาลโรคจิต ธนบุรี (โรงพยาบาลสมเด็จพระยา) ได้มองเห็นการณ์ไกลจัดซื้อไว้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อขยายโรงพยาบาลและสร้างนิคมโรคจิต ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้อนุมัติหลักการในการเสนอโครงการย้ายกระทรวง และได้เริ่มดำเนินการก่อสร้างในปี พ.ศ. 2534 และแล้วเสร็จในปี พ.ศ. 2537 ซึ่งเป็นที่ตั้งของกระทรวงสาธารณสุข มาจนถึงปัจจุบัน

หลังจัดตั้งกระทรวงสาธารณสุขขึ้นแล้ว ทางราชการได้กำหนดรูป “คบเพลิงมีปีกและ มีงูพันคบเพลิง” เป็นเครื่องหมายของกระทรวงสาธารณสุข



ภาพประกอบ 5 เครื่องหมายของกระทรวงสาธารณสุข

ที่มา : กระทรวงสาธารณสุข (2563b)

วิสัยทัศน์ เป็นองค์กรหลักด้านสุขภาพ ที่รวมพลังสังคม เพื่อประชาชนสุขภาพดี
พันธกิจ พัฒนาและอภิบาลระบบสุขภาพ อย่างมีส่วนร่วม และยั่งยืน
เป้าหมาย ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน
จุดยืนองค์กร ส่วนกลาง พัฒนานโยบาย กำกับ ติดตาม ประเมินผล
ส่วนภูมิภาค บริหารจัดการหน่วยบริการและขับเคลื่อนนโยบายสู่การ

ปฏิบัติ

ค่านิยมองค์กร



ภาพประกอบ 6 ค่านิยมของกระทรวงสาธารณสุข

ที่มา : กระทรวงสาธารณสุข (2563c)

ตราอัตลักษณ์ประจำกระทรวงสาธารณสุข



ภาพประกอบ 7 ตราอัตลักษณ์ของกระทรวงสาธารณสุข

ที่มา : กระทรวงสาธารณสุข (2563a)

ส่วนราชการและหน่วยงาน

กระทรวงสาธารณสุข มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการสร้างเสริมสุขภาพอนามัย การป้องกัน ควบคุม และรักษาโรคภัย การฟื้นฟูสมรรถภาพของประชาชน และราชการอื่นตามที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงสาธารณสุข หรือส่วนราชการที่สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

มาตรา 43 กระทรวงสาธารณสุข มีส่วนราชการ ดังต่อไปนี้

1. สำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงสาธารณสุข
2. สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข
3. กรมสุขภาพจิต
4. กรมควบคุมโรค
5. กรมอนามัย
6. กรมการแพทย์
7. กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์
8. กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ
9. กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก
10. สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

สำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงสาธารณสุข

สำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงสาธารณสุข เดิมมีชื่อเรียกว่า "สำนักงานเลขานุการรัฐมนตรี กระทรวงสาธารณสุข" ตั้งอยู่ที่ วังเทเวศน์ กรุงเทพมหานคร จนปี พ.ศ. 2545 ได้เปลี่ยนชื่อเป็น "สำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงสาธารณสุข" และย้ายสำนักงานมาตั้งอยู่ ถนนติวานนท์ อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2537 จนถึงปัจจุบัน

สำนักงานเลขานุการรัฐมนตรี กำเนิดขึ้นครั้งแรก พ.ศ. 2476 โดยพระราชบัญญัติว่าด้วยธรรมนูญราชการฝ่ายพลเรือน พ.ศ. 2476 กำหนดให้กรมเลขานุการรัฐมนตรีเป็นส่วนราชการหน่วยหนึ่งของกระทรวง มีฐานะเสมือนหน่วยงานการเมือง มีเลขานุการรัฐมนตรีซึ่งมีตำแหน่งทางการเมืองเป็นหัวหน้า ขึ้นตรงต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงฯ ต่อมา พระราชบัญญัติว่าด้วยระเบียบราชการบริหารแห่งราชอาณาจักรสยาม พ.ศ. 2476 ได้เปลี่ยนชื่อกรมเลขานุการรัฐมนตรี เป็นสำนักงานเลขานุการรัฐมนตรี และพระราชบัญญัติฉบับนี้ ระบุหน้าที่ของสำนักงานเลขานุการรัฐมนตรีขึ้นไว้เป็นครั้งแรกว่า มีหน้าที่เกี่ยวกับราชการทางการเมือง นอกจากนี้ พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2476 กำหนดให้มีการจัดตั้งกระทรวง ทบวง กรมต่างๆขึ้นมา ก็ได้กำหนดให้มีสำนักงานเลขานุการรัฐมนตรี เป็นส่วนราชการหน่วยหนึ่งของกระทรวง และให้มีสำนักงานเลขานุการรัฐมนตรี เป็นราชการหน่วยหนึ่งของสำนักนายกรัฐมนตรี เหมือนกับสำนักงานเลขานุการรัฐมนตรีในกระทรวงอื่นๆ

ในปีเดียวกันนั้น ได้มีพระราชกฤษฎีกาจัดวางระเบียบราชการของสำนักงานและกรมในกระทรวงต่างๆ โดยมีการแบ่งสำนักงานเลขานุการรัฐมนตรี และสำนักงานเลขานุการนายกรัฐมนตรี แบ่งเป็น 2 แผนก คือ 1. แผนกการเมือง 2. แผนกตรวจสอบเรื่องราวและความเห็นส่วนตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ในแต่ละแผนกกำหนดให้เป็นตำแหน่งข้าราชการพลเรือน ตามมาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2476

พ.ศ. 2533 สำนักงาน ก.พ. กำหนดแผนอัตรากำล้าง 3 ปี (พ.ศ. 2533 – พ.ศ. 2535) โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งงานออกเป็น 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ฝ่ายเรื่องราวร้องทุกข์ และฝ่ายการเมืองและประสานนโยบาย จนถึง พ.ศ. 2540 สำนักงาน ก.พ. ปรับปรุงส่วนราชการและกำหนดตำแหน่งใหม่ในสำนักงานเลขานุการรัฐมนตรี กระทรวงสาธารณสุข แบ่งส่วนราชการออกเป็น 2 ฝ่าย 3 กลุ่มงาน คือ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ฝ่ายเรื่องราวร้องทุกข์และการเมือง กลุ่มประชาสัมพันธ์และวิเทศสัมพันธ์ กลุ่มช่วยอำนวยความสะดวก และกลุ่มระบบข้อมูลและแผนงาน

สืบเนื่องจากการประกาศใช้ พ.ร.บ. ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 และ พ.ร.บ. ปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 จึงได้มีการออกกฎกระทรวง

แบ่งส่วนราชการสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2545 โดยแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น 1 งาน 2 กลุ่มงาน คือ งานบริหารทั่วไป กลุ่มงานประสานการเมือง และกลุ่มงาน สนับสนุนวิชาการ ตั้งแต่วันที่ 9 ตุลาคม พ.ศ. 2545

สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข

โครงสร้างของกระทรวงสาธารณสุขในส่วนกลาง ประกอบด้วย สำนักงาน ปลัดกระทรวง และอีก 3 กลุ่มภารกิจ ดังต่อไปนี้

1. สำนักงานปลัดกระทรวง ราชการบริหารส่วนกลาง ประกอบด้วย 5 กอง/สำนัก คือ

1. สำนักบริหารกลาง
2. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
3. สถาบันพระบรมราชชนก
4. สำนักตรวจและประเมินผล
5. สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์

2. กลุ่มภารกิจด้านพัฒนาการแพทย์ ประกอบด้วย 3 กรม ดังนี้

1. กรมการแพทย์ ประกอบด้วย 21 กอง/สำนัก โดยเป็นหน่วยงานสนับสนุน 4 หน่วยงาน และหน่วยงานวิชาการ 17 หน่วยงาน

2. กรมพัฒนาการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก ประกอบด้วย 3 กอง/สำนัก โดยจำแนกเป็นหน่วยงานสนับสนุน 1 หน่วยงาน และหน่วยงานวิชาการ 2 หน่วยงาน

3. กรมสุขภาพจิต ประกอบด้วย 10 กอง/สำนัก และ 12 ศูนย์สุขภาพจิต โดยจำแนกเป็น หน่วยงานสนับสนุน 4 หน่วยงาน หน่วยงานวิชาการ 6 หน่วยงาน และหน่วยงานที่อยู่ในส่วนภูมิภาค 12 แห่ง

3. กลุ่มภารกิจด้านพัฒนาการสาธารณสุข ประกอบด้วย 2 กรม ดังนี้

1. กรมควบคุมโรค ประกอบด้วย 12 กอง/สำนัก และ 12 สำนักงานป้องกัน ควบคุมโรค โดยจำแนกเป็น หน่วยงานสนับสนุน 4 หน่วยงาน หน่วยงานวิชาการ 8 หน่วยงาน และ หน่วยงานที่อยู่ในส่วนภูมิภาค 12 แห่ง

2. กรมอนามัย ประกอบด้วย 12 กอง/สำนัก และ 12 ศูนย์อนามัย โดยจำแนก เป็น หน่วยงานสนับสนุน 4 หน่วยงาน หน่วยงานวิชาการ 6 หน่วยงาน หน่วยงานที่บูรณาการงานจาก กองวิชาการ 2 หน่วยงาน และหน่วยงานที่อยู่ในส่วนภูมิภาค 12 แห่ง

4. กลุ่มภารกิจด้านสนับสนุนบริการสุขภาพ ประกอบด้วย 3 กรม ดังนี้

1. กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประกอบด้วย 7 กอง/สำนัก โดยจำแนกเป็นหน่วยงานสนับสนุน 1 หน่วยงาน และหน่วยงานสนับสนุนบริการและวิชาการ 6 หน่วยงาน

2. กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ประกอบด้วย 10 กอง/สำนัก และ 12 ศูนย์วิทยาศาสตร์การแพทย์ โดยจำแนกเป็น หน่วยงานสนับสนุน 2 หน่วยงาน หน่วยงานสนับสนุนบริการและวิชาการ 8 หน่วยงาน และหน่วยงานที่อยู่ในส่วนภูมิภาค 12 แห่ง

3. สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ประกอบด้วย 10 กอง/สำนัก โดยจำแนกเป็น หน่วยงานสนับสนุน 2 หน่วยงาน และหน่วยงานสนับสนุนวิชาการ 8 หน่วยงาน

กรมสุขภาพจิต

พ.ศ. 2432 โรงพยาบาลคนเสียจริตเปิดครั้งแรก ตั้งอยู่บริเวณด้านทิศเหนือของป้อมปัจจุามิตร ริมฝั่งตะวันตกแม่น้ำเจ้าพระยา ปากคลองสาน สังกัดกรมพยาบาล กระทรวงธรรมการ ซึ่งย้ายมาก่อนสร้างในที่ดินของตระกูล สมเด็จพระยาบรมมหาศรีสุริยวงศ์

พ.ศ. 2461 กรมสาธารณสุข กระทรวงมหาดไทย มีการปรับปรุงด้านการบำบัดรักษาแบบตะวันตก และเผยแพร่ความรู้ทางจิตเวชศาสตร์ สุขภาพจิตและจิตวิทยา รวมถึงงานสุขภาพจิต ลงไปสู่สถาบันการศึกษาด้วย ต่อมาเปลี่ยนชื่อ โรงพยาบาลคนเสียจริต เป็นโรงพยาบาลโรคจิตธนบุรี พ.ศ. 2476 ได้โอนย้ายไปขึ้นอยู่กับ กองสาธารณสุขพระนคร กรมสาธารณสุข กระทรวงมหาดไทย

พ.ศ. 2485 ได้มีการโอนกองสุขภาพจิต เข้ามาอยู่สังกัด กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข และเปลี่ยนชื่อเป็น กองโรงพยาบาลโรคจิต และต่อมาเปลี่ยนเป็น กองสุขภาพจิต ในปี พ.ศ. 2515 มีสำนักงานอยู่ในบริเวณวังเทวะเวสม์ สามเสน กรุงเทพมหานคร มีหน้าที่รับผิดชอบงานสุขภาพจิตทั่วประเทศ มีหน่วยงานในสังกัดทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค พ.ศ. 2537 มีพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม เปลี่ยนชื่อ สถาบันสุขภาพจิต เป็นกรมสุขภาพจิต ตั้งแต่วันที่ 3 ธันวาคม พ.ศ. 2537

กรมสุขภาพจิต เป็นหน่วยงานสังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบงานสุขภาพจิตของประเทศ มีหน้าที่หลักเกี่ยวกับพัฒนาวิชาการ เทคโนโลยี การส่งเสริม ถ่ายทอดองค์ความรู้ ป้องกันปัญหาเสพติด บำบัดรักษาฟื้นฟูสมรรถภาพ และจัดให้มีบริการด้านสุขภาพจิตแก่ผู้ป่วย ผู้มีปัญหาสุขภาพจิตและประชาชน

กรมควบคุมโรค

กรมควบคุมโรค เดิมเป็นกองโรคติดต่อสังกัดกรมสาธารณสุข กระทรวงมหาดไทย ทำหน้าที่ควบคุมและป้องกันโรคติดต่อ ต่อมา พ.ศ. 2485 มีประกาศราชกฤษฎีกาสถาปนาให้เป็น กระทรวงสาธารณสุขสังกัดรวม 7 กรม มีกรมที่เกี่ยวข้องกับงานโรคติดต่อ 2 กรม คือ กรมการแพทย์ รับผิดชอบกิจการของโรงพยาบาล เช่น โรงพยาบาลโรคเรื้อนพระประแดง นิคมโรคเรื้อนเชียงราย โรงพยาบาลวัดโรค โรงพยาบาลบำราศนราดूर และกรมสาธารณสุข(ภายหลังเปลี่ยนเป็น กรมอนามัย) รับผิดชอบส่วนงานควบคุมโรคอื่น ๆ

พ.ศ. 2495 เปลี่ยนชื่อ กรมสาธารณสุข เป็น กรมอนามัย และโอนกิจการของ โรงพยาบาลเฉพาะโรคในสังกัดกรมอนามัย และยกฐานะหน่วยงานเฉพาะโรคให้เป็นกอง คือ กองควบคุมวัณโรค กองควบคุมโรคเรื้อน ปรับปรุงขยายงานควบคุมไข้มาลาเรียและโรคเท้าช้าง เป็นกองควบคุมมาลาเรียและโรคเท้าช้าง รวมงานควบคุมคุดทะราดกับกรมโรคตั้งเป็นกองควบคุม กามโรคและคุดทะราด

พ.ศ. 2515 รวมกรมการแพทย์และกรมอนามัย เป็นกรมการแพทย์และอนามัย งานควบคุมโรคติดต่อทั้งหมดจึงขึ้นกับกรมการแพทย์และอนามัย

พ.ศ. 2517 แยกกรมการแพทย์และกรมอนามัยออกจากกัน ในครั้งนั้นได้มีการรวมหน่วยงานควบคุมโรคติดต่อเข้าด้วยกันจัดตั้งเป็นกรมควบคุมโรคติดต่อ

กรมควบคุมโรคติดต่อ แบ่งส่วนราชการเป็นกลุ่มงานที่ปรึกษา กองวิชาการเกี่ยวกับโรคติดต่อต่าง ๆ 7 กอง กองและหน่วยงานสนับสนุนการบริหารงานของกรมฯ 4 หน่วยงาน โรงพยาบาลเฉพาะโรค 4 แห่งนอกจากนี้ยังมีหน่วยงานที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาคได้แก่สำนักงาน ควบคุม โรคติดต่อเขต 12 เขต และสำนักงานควบคุมโรคติดต่อนำโดยแมลง 5 สำนักงาน

พ.ศ. 2545 ออกกฎหมายปฏิรูประบบราชการ แบ่งหน่วยงานของกรมควบคุมโรค เป็น หน่วยงานสนับสนุนการบริหารงาน 4 กอง กองวิชาการเกี่ยวกับโรคต่าง ๆ 8 สำนัก และมีหน่วยงานตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค ได้แก่ สำนักงานป้องกันควบคุมโรค 12 เขต

พ.ศ. 2552 ออกกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2552 โดยมีหน่วยงานที่ตั้งเพิ่มเติมจากปี พ.ศ. 2545 ที่มีกฎหมายรองรับ 3 หน่วยงาน คือ สำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร และ กลุ่มตรวจสอบภายใน

กรมควบคุมโรค ทำหน้าที่นำวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการควบคุมโรคทั้งในประเทศและในประเทศส่วนภูมิภาค มีการระดมการทำงานและนโยบาย

อย่างชัดเจน ภารกิจหลักคือการควบคุมโรคและสิ่งที่เป็นภัยต่อสุขภาพ โดยทำงานร่วมกับทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ได้รับการสนับสนุนในเรื่องของงบประมาณจากองค์กรต่างชาติมากมาย รวมถึงองค์กรที่ไม่แสวงผลกำไรของบิล เกตส์ และองค์การอนามัยโลก มีการแบ่งโครงสร้างการดำเนินงานออกเป็น 27 หน่วยงาน ในส่วนกลาง 15 หน่วยงาน โดยแบ่งออกเป็น 6 กอง/กลุ่มงานบริหาร 7 สำนักวิชาการ 2 สถาบัน และ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคทั้ง 12 แห่ง

กรมควบคุมโรค มีบทบาทสำคัญในการประชาสัมพันธ์และขอความร่วมมือประชาชนในการเฝ้าระวังโรคภัย และกระตุ้นหรือรณรงค์ในการรับวัคซีนป้องกันโรคต่าง ๆ อีกทั้งมีหน้าที่ในการบังคับใช้กฎหมายด้านการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ และการสูบบุหรี่ มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาการเพื่อการควบคุมโรคและภัยที่คุกคามสุขภาพ โดยศึกษา วิจัย พัฒนา รวมถึงการถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีเพื่อเฝ้าระวัง วินิจฉัย ควบคุม ป้องกันและรักษาโรคภัยที่คุกคามสุขภาพ มีอำนาจหน้าที่คือ

1. ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยโรคติดต่อ อนุสัญญาหรือกฎข้อบังคับระหว่างประเทศและกฎหมายอื่น ที่เกี่ยวข้อง
2. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาองค์ความรู้และเทคโนโลยีในการเฝ้าระวัง ป้องกันและควบคุมโรค และภัยที่คุกคามสุขภาพของประชาชน
3. กำหนดและพัฒนาคูณภาพมาตรฐานการดำเนินงานในการเฝ้าระวัง ป้องกัน และการควบคุมโรคและภัยที่คุกคามสุขภาพของประชาชน
4. ถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีในการเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรค และภัยที่คุกคามสุขภาพให้แก่หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชน
5. จัดและพัฒนาระบบกลไกและเครือข่ายในการเฝ้าระวัง ป้องกัน และการควบคุมโรคและภัยที่คุกคามสุขภาพ รวมทั้งสื่อสัญญาณเตือนภัยการระบาดของโรคแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชน
6. จัดให้มีบริการเพื่อรองรับการส่งต่อผู้ป่วยโรคติดต่อ เฉพาะโรคติดต่อสำคัญ และโรคติดต่อร้ายแรง ในระดับตติยภูมิ และกักกันผู้ป่วยโรคติดต่ออันตรายตามข้อตกลงระหว่างประเทศ
7. ดำเนินการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการเฝ้าระวังป้องกัน ควบคุมโรค และภัยที่คุกคามสุขภาพกรณีที่เป็นปัญหาวงกว้าง เกิดโรคระบาดรุนแรงหรือมีแนวโน้มที่จะขยายตัวเป็นปัญหารุนแรง

8. ดำเนินการร่วมกับนานาชาติประเทศ หรือองค์กรระหว่างประเทศในการเฝ้าระวัง ป้องกัน และการควบคุมโรคและปัญหาสุขภาพระหว่างประเทศ

9. พัฒนาระบบและกลไก เพื่อให้มีการดำเนินการบังคับใช้กฎหมายที่อยู่ใน ความรับผิดชอบ

10. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของ กรมควบคุมโรค หรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

กรมอนามัย

กรมอนามัย มีการปรับเปลี่ยนอำนาจหน้าที่การบริหารจัดการและการแบ่งส่วน ราชการให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม การปกครองและสิ่งแวดล้อม และทันกับ สภาพปัญหาสาธารณสุขและระบบสุขภาพในยุคโลกาภิวัตน์ โดยแบ่งเป็น 2 หน่วยงานหลักคือ

1. หน่วยงานส่วนกลาง ได้แก่
 1. สำนักคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
 2. ศูนย์สื่อสารสาธารณะ
 3. สำนักงานเลขานุการกรม
 4. สำนักส่งเสริมสุขภาพ
 5. สำนักทันตสาธารณสุข
 6. สำนักโภชนาการ
 7. สำนักอนามัยการเจริญพันธุ์
 8. สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม
 9. สำนักสุขภาพิบาลอาหารและน้ำ
 10. ศูนย์ความร่วมมือระหว่างประเทศ
 11. กองคลัง
 12. กองการเจ้าหน้าที่
 13. กองแผนงาน
 14. กองออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ
 15. กองประเมินผลกระทบต่อสุขภาพ
 16. กลุ่มตรวจสอบภายใน
 17. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
 18. ศูนย์บริหารกฎหมายสาธารณสุข

19. ศูนย์ห้องปฏิบัติการกรมอนามัย
 20. สถาบันพัฒนาอนามัยเด็กแห่งชาติ
 21. สำนักอนามัยผู้สูงอายุ
 22. สขรส.
2. หน่วยงานส่วนภูมิภาค ได้แก่
1. ศูนย์อนามัยที่ 1
 2. ศูนย์อนามัยที่ 2
 3. ศูนย์อนามัยที่ 3
 4. ศูนย์อนามัยที่ 4
 5. ศูนย์อนามัยที่ 5
 6. ศูนย์อนามัยที่ 6
 7. ศูนย์อนามัยที่ 7
 8. ศูนย์อนามัยที่ 8
 9. ศูนย์อนามัยที่ 9
 10. ศูนย์อนามัยที่ 10
 11. ศูนย์อนามัยที่ 11
 12. ศูนย์อนามัยที่ 12
 13. ศูนย์พัฒนาสุขภาพะเขตเมือง
 14. ศูนย์อนามัยกลุ่มชาติพันธุ์ ชายขอบ และแรงงานข้ามชาติ
 15. ศูนย์ความร่วมมือทันตสาธารณสุขระหว่างประเทศ

กรมการแพทย์

มีหน้าที่พัฒนาวิชาการด้านการบำบัดรักษา และฟื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย์ ฝายกาย โดยศึกษา วิจัย พัฒนาและถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีทางการแพทย์ที่เหมาะสม เพิ่มพูนความรู้และทักษะการปฏิบัติงานแก่บุคลากรทางการแพทย์เฉพาะทางที่มีคุณภาพ ให้บริการทางการแพทย์เฉพาะด้านหรือในระดับตติยภูมิที่ยุ่งยากซับซ้อนอย่างได้มาตรฐานเพื่อให้ ผู้รับบริการพึงพอใจ มีอำนาจหน้าที่คือ

1. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและพัฒนาองค์ความรู้และเทคโนโลยีทางการแพทย์และการแพทย์เฉพาะทาง รวมทั้งดำเนินการและประสานงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศ และต่างประเทศในเรื่องดังกล่าว

2. กำหนดและพัฒนาคุณภาพมาตรฐานในการบำบัดรักษาและฟื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย์และการแพทย์เฉพาะทาง

3. ถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีทางการแพทย์และการแพทย์เฉพาะทางแก่สถานบริการสุขภาพทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

4. ประเมินการใช้เทคโนโลยีทางการแพทย์ของสถานบริการสุขภาพทุกระดับให้เหมาะสมและคุ้มค่า

5. จัดให้มีบริการเพื่อรองรับการส่งต่อผู้ป่วยระดับตติยภูมิ เฉพาะโรคหรือเฉพาะทาง

6. ให้การเพิ่มพูนความรู้และทักษะการปฏิบัติงานด้านการบำบัดรักษาและฟื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย์ และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องแก่แพทย์และบุคลากรทางด้านสุขภาพทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

7. พัฒนาระบบและกลไกการดำเนินงานให้เป็นไปตามกฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบ

8. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรม หรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

พ.ศ. 2485 ถูกก่อตั้งขึ้นตามพระราชกฤษฎีกาจัดระเบียบราชการ ประกอบด้วยส่วนราชการภายใน 6 กอง คือ

1. สำนักเลขานุการ
2. กองเคมี
3. กองชันสูตรโรค
4. กองโสตศาศาลา (โอนมาจากกรมสาธารณสุข กระทรวงมหาดไทย)
5. กองเภสัชกรรม
6. โรงงานเภสัชกรรม (โอนมาจากกรมวิทยาศาสตร์ กระทรวงเศรษฐการ)

พ.ศ. 2495 มีพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการของกรมวิทยาศาสตร์ การแพทย์ ออกเป็น 6 กอง เป็น

1. สำนักเลขานุการกรม
2. กองโสตศาศาลา
3. กองชันสูตรทางการแพทย์ (เปลี่ยนชื่อมาจากกองชันสูตรโรค)

4. กองวิจัยทางแพทย์
5. กองวิเคราะห์ยา
6. กองวิเคราะห์อาหารและเครื่องดื่ม

สำหรับกองเคมีได้ยุบไป ส่วนโรงงานเภสัชกรรมนั้นได้แยกออกไปเป็นรัฐวิสาหกิจ คือ องค์การเภสัชกรรมในปัจจุบัน

พ.ศ. 2517 มีพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ แบ่งส่วนราชการออกเป็น 16 หน่วยงาน คือ สำนักงานเลขานุการกรม กองกัญญาวิทยาทางการแพทย์ การป้องกันอันตรายจากรังสี กองพยาธิวิทยาคลินิก กองพิษวิทยา กองมาตรฐานชั้นสูตร สาธารณสุข กองวิเคราะห์อาหาร กองวิจัยทางแพทย์ สถาบันวิจัยไวรัส ศูนย์วิทยาศาสตร์การแพทย์ 1 สงขลา ศูนย์วิทยาศาสตร์การแพทย์ 2 ชลบุรี ศูนย์วิทยาศาสตร์การแพทย์ 3 นครราชสีมา ศูนย์วิทยาศาสตร์การแพทย์ 4 ขอนแก่น ศูนย์วิทยาศาสตร์การแพทย์ 5 เชียงใหม่ ศูนย์วิทยาศาสตร์การแพทย์ 6 พิษณุโลก

พ.ศ. 2545 ปฏิรูประบบราชการและปรับปรุงส่วนราชการตามกฎหมายกระทรวง สาธารณสุข เป็น 22 หน่วยงาน ได้แก่

1. สำนักงานเลขานุการกรม
2. กองเครื่องสำอางและวัตถุอันตราย
3. กองชีววัตถุ
4. กองแผนงานและวิชาการ
5. กองรังสีและเครื่องมือแพทย์
6. สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สาธารณสุข
7. สถาบันวิจัยสมุนไพร
8. สำนักคุณภาพและความปลอดภัยอาหาร
9. สำนักมาตรฐานห้องปฏิบัติการ
10. สำนักยาและวัตถุเสพติด
11. ศูนย์วิทยาศาสตร์การแพทย์ชลบุรี
12. ศูนย์วิทยาศาสตร์การแพทย์ตรัง
13. ศูนย์วิทยาศาสตร์การแพทย์สงขลา
14. ศูนย์วิทยาศาสตร์การแพทย์สุราษฎร์ธานี
15. ศูนย์วิทยาศาสตร์การแพทย์ขอนแก่น

16. ศูนย์วิทยาศาสตร์การแพทย์นครราชสีมา
17. ศูนย์วิทยาศาสตร์การแพทย์อุดรธานี
18. ศูนย์วิทยาศาสตร์การแพทย์อุบลราชธานี
19. ศูนย์วิทยาศาสตร์การแพทย์เชียงใหม่
20. ศูนย์วิทยาศาสตร์การแพทย์นครสวรรค์
21. ศูนย์วิทยาศาสตร์การแพทย์พิษณุโลก
22. ศูนย์วิทยาศาสตร์การแพทย์สมุทรสงคราม

พ.ศ. 2547 มีการขยายตัวเพิ่มขึ้น ทางด้านวิชาการและบริการ จึงเพิ่มศูนย์วิทยาศาสตร์การแพทย์ขึ้นจาก 12 เป็น 14 แห่ง ได้แก่ ศูนย์วิทยาศาสตร์การแพทย์เชียงราย และศูนย์วิทยาศาสตร์การแพทย์ภูเก็ต จากเดิม 2 ศูนย์นี้เคยเป็นสาขาของศูนย์วิทยาศาสตร์การแพทย์เชียงใหม่ และศูนย์วิทยาศาสตร์การแพทย์สงขลา

กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ มีหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรงศึกษาวิจัยและพัฒนาทางห้องปฏิบัติการเพื่อสนับสนุนการแก้ไขปัญหาด้านการสาธารณสุขและเศรษฐกิจของประเทศ รวมทั้งตรวจวิเคราะห์เพื่อประเมินความเสี่ยงและเตือนภัยทางสุขภาพ มีหน้าที่ ดังนี้

1. ศึกษาวิจัยและพัฒนาห้องปฏิบัติการ สนับสนุนการแก้ไขปัญหาด้านการสาธารณสุขและเศรษฐกิจของประเทศ รวมถึงการตรวจวิเคราะห์เพื่อประเมินความเสี่ยงและเตือนภัยทางสุขภาพ
2. การตรวจวิเคราะห์ผลิตภัณฑ์สุขภาพ เพื่อคุ้มครองผู้บริโภคตามกฎหมายรวมทั้งเป็นห้องปฏิบัติการอ้างอิงการตรวจชั้นสูง
3. การพัฒนาและรับรองคุณภาพมาตรฐานทางห้องปฏิบัติการของรัฐและเอกชนด้านการแพทย์ และสาธารณสุขตามมาตรฐานสากล

กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ เป็นกรมที่จัดตั้งใหม่ภายหลังจากการปรับบทบาทภารกิจและโครงสร้างกระทรวงสาธารณสุข ตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 ทำหน้าที่สนับสนุนหน่วยบริการสุขภาพในทุกระดับให้มีประสิทธิภาพ ดูแลสุขภาพของประชาชน โดยส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาระบบบริหารจัดการ ระบบบริการสุขภาพ และระบบคุ้มครองประชาชนด้านบริการสุขภาพ ทำให้ประชาชนมีสามารถเข้าถึงบริการสุขภาพที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน กระทรวงสาธารณสุข

กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กำหนดอยู่ในกลุ่มภารกิจด้าน บริการสุขภาพ เป็นกรม ที่เกิดจากการรวมภารกิจที่เกี่ยวกับ การส่งเสริมทั้งภาครัฐและเอกชน และการสนับสนุนสุขภาพ ภาคประชาชน ซึ่งเป็นงานลักษณะปฏิบัติการและงานสนับสนุน บริการที่สำนักงานปลัดกระทรวง รับผิดชอบอยู่เดิม รวม 7 กอง คือ กองโรงพยาบาลภูมิภาค กองสาธารณสุขภูมิภาค กองการ ประกอบโรคศิลปะ กองสุขศึกษา กองช่างบำรุง กองแบบแผน และ สำนักงานคณะกรรมการ สาธารณสุขมูลฐาน มารวมเป็นกรมใหม่ เพื่อให้สำนักงานปลัดกระทรวง สามารถดำเนินภารกิจ หลักด้านอำนวย การและนโยบายได้ อย่างมีประสิทธิภาพ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพยังจัดตั้ง เพื่อรองรับ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 มาตรา 82 ที่บัญญัติให้รัฐต้องจัดและ ส่งเสริมการสาธารณสุขให้ ประชาชนได้รับบริการที่ได้มาตรฐาน และมีประสิทธิภาพได้อย่างทั่วถึง เพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิรูประบบสุขภาพแห่งชาติ มีหน้าที่รับผิดชอบคือ

1. ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการประกอบโรคศิลปะ กฎหมายว่าด้วย สถานพยาบาลและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
2. ส่งเสริม สนับสนุน และประสานการพัฒนาระบบบริการ สุขภาพ
3. พัฒนาระบบและกลไก เพื่อให้มีการดำเนินการบังคับใช้ ตามกฎหมายที่อยู่ใน ความรับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จแก่ ราชการและประชาชน
4. ส่งเสริม พัฒนา และสนับสนุนการดำเนินสุขศึกษา และระบบสุขภาพของ ประชาชน
5. ดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านความช่วยเหลือ ความร่วมมือ และ การประสานงานกับหน่วยงาน หรือองค์กรต่างๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ
6. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย พัฒนาและถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีด้าน ระบบบริการสุขภาพแก่องค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
7. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมสนับสนุน บริการสุขภาพ หรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก

การแพทย์แผนไทยเป็นการแพทย์ที่ดูแลสุขภาพคนไทยมานานนับพันปี องค์ความรู้ การแพทย์แผนไทยได้รับอิทธิพลจากความเชื่อทางพุทธศาสนา ในยุคสุโขทัยและรัตนโกสินทร์ ตอนต้น มีการรวบรวม สังคายนา บัญชีองค์ความรู้การแพทย์แผนไทย ตำรายาไทย การนวดไทย เป็นจารึก คัมภีร์ และตำราการแพทย์แผนไทยต่าง ๆ จนมาถึงสมัยรัชกาลที่ 5 ก่อตั้งโรงพยาบาล ศิริราช เป็นโรงพยาบาลการแพทย์แผนตะวันออกแห่งแรกของประเทศไทยในปี พ.ศ. 2430

มีการรักษาพยาบาลด้วยการแพทย์แผนไทย และการเรียนการสอนการแพทย์แผนไทยควบคู่ไปกับการรักษาและการเรียนการสอนการแพทย์แผนตะวันตกตั้งตั้งแต่ปี พ.ศ. 2432 แต่เป็นที่น่าเสียดายที่บริการและการเรียนการสอนการแพทย์แผนไทยต้องยุติลง ทำให้การแพทย์แผนตะวันตกเข้ามามีบทบาทเต็มที่ในระบบการแพทย์และสาธารณสุขของประเทศ ขณะที่บทบาทของการแพทย์แผนไทยในการดูแลสุขภาพคนไทยลดน้อยลงมากตั้งแต่นั้นมา

จนกระทั่งในปี พ.ศ. 2520 องค์การอนามัยโลกได้จัดประชุมทำแผนงานเพื่อส่งเสริมและพัฒนาการแพทย์ดั้งเดิม ตามมาด้วยการออกปฏิญญาอัลมา-อาตา ในปี พ.ศ. 2521 โดยองค์การอนามัยโลกขอให้ประเทศสมาชิกใช้การแพทย์ดั้งเดิมและยาจากสมุนไพรเป็นส่วนหนึ่งของงานสาธารณสุขมูลฐาน มีผลให้บทบาทของสมุนไพรในการดูแลสุขภาพประชาชนได้รับการฟื้นฟูขึ้นอีกครั้งหนึ่ง โดยกระทรวงสาธารณสุขได้คัดเลือกและส่งเสริมการใช้ยาจากสมุนไพรในงานสาธารณสุขมูลฐานตามที่ระบุไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2525 - พ.ศ. 2529) ต่อมาในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535 - พ.ศ. 2539) ได้ระบุให้มีการส่งเสริมสุขภาพด้วยการพัฒนาภูมิปัญญาการแพทย์พื้นบ้าน เช่น การแพทย์แผนโบราณ สมุนไพร และการนวด และผสมผสานเข้ากับระบบบริการการแพทย์แผนปัจจุบัน และในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 - พ.ศ. 2544) ได้ระบุในหัวข้อยุทธวิธีการเพิ่มประสิทธิภาพ คุณภาพ และความสามารถในการเข้าถึงระบบบริการสาธารณสุข โดยให้สนับสนุนการพัฒนาการแพทย์แผนไทย เพื่อให้สามารถผสมผสานเข้าในระบบสาธารณสุขการส่งเสริมการพัฒนาการแพทย์แผนไทย และการแพทย์ทางเลือก และการใช้ประโยชน์จากยาสมุนไพรได้เป็นส่วนหนึ่งของมาตรการสร้างเสริมสุขภาพของคนไทยในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับต่อมาจนถึงฉบับที่ 11 ในปัจจุบัน (พ.ศ. 2555 - พ.ศ. 2559) โดยสอดคล้องกับ “แนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9 ซึ่งเป็นแนวปรัชญาที่นำมาประยุกต์ใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติตั้งแต่ฉบับที่ 8 เป็นต้นมา

พ.ศ. 2532 กระทรวงสาธารณสุขด้วยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีได้จัดตั้ง “ศูนย์ประสานงานการแพทย์และเภสัชกรรมแผนไทย” ขึ้น เพื่อเป็นองค์กรประสานงานพัฒนาการแพทย์แผนไทยภายในกองแผนงาน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข โดยมีหน้าที่วางนโยบายและแนวทางในการพัฒนาการแพทย์แผนไทย โดยทำงานประสานกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง ต่อมา กระทรวงสาธารณสุขจึงได้จัดตั้ง “สถาบันการแพทย์แผนไทย” เป็นหน่วยงานระดับกองโดยให้สังกัดกรมการแพทย์ และเป็นหน่วยงานภายใน

กรมการแพทย์อย่างไม่เป็นทางการ เมื่อวันที่ 24 มีนาคม พ.ศ. 2536 โดยโอนบทบาทหน้าที่และเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานเดิมมาสังกัดหน่วยงานใหม่และมีพิธีเปิด “สถาบันการแพทย์แผนไทย” อย่างเป็นทางการ เมื่อวันที่ 20 ตุลาคม พ.ศ. 2536 โดยใช้สำนักงานของโรงพยาบาลสงฆ์ เขตราชเทวี กรุงเทพมหานครเป็นสถานที่ปฏิบัติงาน

สถาบันการแพทย์แผนไทย โดยการนำของแพทย์หญิงเพ็ญญา ทรัพย์เจริญ ได้เริ่มต้นจัดทำและผลักดัน (ร่าง) พระราชบัญญัติคุ้มครองและส่งเสริมภูมิปัญญาการแพทย์แผนไทยมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2537 จนพระราชบัญญัติฉบับนี้ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 29 พฤศจิกายน พ.ศ. 2542 ซึ่งมาตรา 12 ของพระราชบัญญัติฉบับนี้ ได้กำหนดให้สถาบันแพทย์แผนไทยสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการต่าง ๆ เกี่ยวกับการคุ้มครองและส่งเสริมภูมิปัญญาการแพทย์แผนไทยและสมุนไพรไทย สถาบันการแพทย์แผนไทยจึงได้ย้ายจากอาคาร 4 ชั้น 4 กรมการแพทย์มาอยู่ ณ อาคารพิพิธภัณฑสถานและศูนย์ฝึกอบรมด้านการแพทย์แผนไทย เมื่อปี พ.ศ. 2544 และมีพิธีเปิดอาคารอย่างเป็นทางการ เมื่อวันที่ 26 กันยายน พ.ศ. 2545

จุดก้าวกระโดดของสถาบันการแพทย์แผนไทยสู่การเป็นกรมพัฒนาการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก เกิดขึ้นเมื่อผู้บริหารกระทรวงสาธารณสุขเห็นความสำคัญของการแพทย์แผนไทย ประกอบกับมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 5 มีนาคม 2545 โดยรัฐบาลกำหนดความจำเป็นและขอบเขตเกี่ยวกับการปฏิรูประบบราชการ มีผลให้เกิดการปฏิรูปโครงสร้างบทบาทภารกิจ อัตรากำลังด้านการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือกขึ้น โดยโอนหน่วยงานสถาบันการแพทย์แผนไทย ศูนย์ความร่วมมือการแพทย์แผนไทยจีน และศูนย์ประสานงานการแพทย์ทางเลือก มาสังกัดกรมพัฒนาการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือกที่ตั้งขึ้นใหม่ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2545 และพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 และกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก

สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

มีหน้าที่ปกป้องและคุ้มครองสุขภาพประชาชนจากการบริโภคผลิตภัณฑ์สุขภาพ โดยผลิตภัณฑ์สุขภาพเหล่านั้นต้องมีคุณภาพมาตรฐานและปลอดภัย มีการส่งเสริมพฤติกรรมการบริโภคที่ถูกต้องด้วยข้อมูลวิชาการที่มีหลักฐานเชื่อถือได้และมีความเหมาะสม เพื่อให้ผลิตภัณฑ์สุขภาพมีคุณภาพปลอดภัย ผู้บริโภคมั่นใจ ผู้ประกอบการไทยก้าวไกลสู่สากล มีอำนาจหน้าที่คือ

1. ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยอาหาร กฎหมายว่าด้วยยา กฎหมายว่าด้วยเครื่องสำอาง กฎหมายว่าด้วยวัตถุอันตราย กฎหมายว่าด้วยวัตถุที่ออกฤทธิ์ต่อจิตและประสาท กฎหมายว่าด้วยยาเสพติดให้โทษ กฎหมายว่าด้วยเครื่องมือแพทย์ กฎหมายว่าด้วยการป้องกันการใช้สารระเหย และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

2. พัฒนาระบบและกลไก เพื่อให้มีการดำเนินการบังคับใช้กฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบ

3. เฝ้าระวังกำกับและตรวจสอบคุณภาพมาตรฐานของผลิตภัณฑ์สถานประกอบการ และการโฆษณา รวมทั้งผลอันไม่พึงประสงค์ของผลิตภัณฑ์ตลอดจนมีการติดตามหรือเฝ้าระวังข้อมูลข่าวสารด้านผลิตภัณฑ์สุขภาพจากภายในประเทศและภายนอกประเทศ

4. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ เทคโนโลยี และระบบงานคุ้มครองผู้บริโภคด้านผลิตภัณฑ์สุขภาพให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

5. ส่งเสริมและพัฒนาผู้บริโภคให้มีศักยภาพในการเลือกบริโภคผลิตภัณฑ์สุขภาพที่ถูกต้อง เหมาะสม ปลอดภัย และคุ้มค่า รวมทั้งเพื่อให้ผู้บริโภคนั้นมีการร้องเรียนเพื่อปกป้องสิทธิของตนได้

6. พัฒนาและส่งเสริมการดำเนินงานคุ้มครองผู้บริโภคด้านผลิตภัณฑ์สุขภาพ โดยการมีส่วนร่วมของภาครัฐ ภาคเอกชน ประชาชน และเครือข่ายประชาคมสุขภาพ

7. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยาหรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นาง จ้างประเสริฐ (2560) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานและพฤติกรรมกรรมมีจริยธรรมในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จากผลวิจัย บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 66.88 มีช่วงอายุ 30-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.74 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 61.51 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 43.53 โดยบุคลากรส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย คิดเป็นร้อยละ 65.00 อยู่ในระดับปฏิบัติกร ร้อยละ 49.21 ประสบการณ์การทำงานอยู่ระหว่าง 3-6 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.17 รายได้อยู่ระหว่าง 20,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 48.26 โดยวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครด้วยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

พระนคร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย (3.96) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านผลตอบแทนอยู่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.54 ด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน อยู่ในระดับกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.71 ด้านค่าจ้างเงินเดือน ค่าตอบแทน อยู่ในระดับกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.99 สรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร (เพศ, อายุ, สถานภาพสมรส, ระดับการศึกษา, ปฏิบัติงานด้าน ประเภท ตำแหน่ง, ระดับตำแหน่ง, ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน, รายได้เฉลี่ยต่อเดือน) มีความสัมพันธ์อยู่ที่ 7.1% พบว่า ตัวแปรต้นด้านปัจจัยส่วนบุคคลมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พรณิภา สืบสุข วันดี ไตสุขศรี และ กลิ่นชบา สุวรรณรงค์ (2555) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของอาจารย์ในคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล จากผลวิจัย อาจารย์พยาบาลกลุ่มตัวอย่าง มีอายุ 45 ปี ร้อยละ 47.9 มีสถานภาพโสด ร้อยละ 30.3 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท ร้อยละ 47 มีระยะเวลาปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 1-5 ปี ค่าเฉลี่ย 13.77 ปี โดยปัจจัยทำนายความสุขในการทำงานของอาจารย์ในคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า อายุ ประสบการณ์ทำงาน และการรับรู้ลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของอาจารย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ทรรศวรรณ ชาวพราย (2560) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพสังกัดสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดนครสวรรค์ จากผลวิจัย กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 83.2 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี และ 51-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.6 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 91.9 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 54.9 มีรายได้ 35,001-45,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 30.0 มีตำแหน่งอยู่ในระดับชำนาญการ คิดเป็นร้อยละ 64.1 และมีระยะเวลาปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 30.0 พบว่า ระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดนครสวรรค์ อยู่ในระดับปานกลาง แต่ปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นภัสจันท์ มงคลพันธ์ เรียรชัย งามทิพย์วัฒนา สุชีรา ภัทรายุตวรรตน์ และ วิชัย มนต์ศิริวิทยา (2560) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลตติยภูมิ จากผลวิจัย กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ร้อยละ 74.3 ส่วนใหญ่มีอายุ 30-49 ปี ร้อยละ 52.7 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 51.8 ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 51.4 รายได้ต่ำกว่า

10,000 บาท ร้อยละ 29.9 ส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งข้าราชการ ร้อยละ 38.3 มีอายุงานในช่วง 0-5 ปี มากที่สุด ร้อยละ 33.4 เป็นผู้ที่อยู่ในกลุ่มภารกิจด้านบริการ ร้อยละ 68.5 และส่วนใหญ่ขึ้นปฏิบัติงานตามเวลาราชการ ร้อยละ 65.3 พบว่า มีระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลตติยภูมิ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูล ความสัมพันธ์กับผู้ป่วย นโยบายและการบริหาร และสภาพการทำงาน มีระดับความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน มีระดับความสุขอยู่ในระดับสูง

ศิริสิทธิ์ ทุมสา และ ณัฐรุณี โรจนนิรุตติกุล (2561) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง จากผลวิจัยกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย ร้อยละ 58.7 ส่วนใหญ่อายุ มากกว่า 35-45 ปี ร้อยละ 34.0 สถานภาพสมรส ร้อยละ 54.7 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 47.4 ประสบการณ์ทำงาน ไม่เกิน 5 ปี ร้อยละ 34.7 รายได้ต่อเดือน มากกว่า 30,000 บาท ร้อยละ 35.0 พบว่า มีระดับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ อยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร นโยบาย และการบริหารงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน และสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน มีผลบวกต่อความสุขในการทำงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ชินกร น้อยคำยาง และ ปภาดา น้อยคำยาง (2555) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จากผลวิจัย บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 30-39 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.00 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 50.00 มีสถานภาพการจ้างงาน เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย คิดเป็นร้อยละ 53.00 และส่วนใหญ่สังกัดกลุ่มงานบริการทรัพยากรสารสนเทศ คิดเป็นร้อยละ 20.00 พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ, ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์, ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน, ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน, ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ปัจจัยด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และปัจจัยด้านสัมพันธภาพในครอบครัว

มนชนก ชูพรรคเจริญ (2562) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดสมุทรปราการ จากผลวิจัย กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 21-30 ปี สถานภาพโสด สำเร็จการศึกษาระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ปวช. มีอายุงานในที่ทำงานปัจจุบัน 1-5 ปี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 20,000 บาท กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาความสามารถ และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นในระดับมาก กลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านการรักและผูกพันในงานด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับในระดับมาก จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าปัจจัยด้านเพศ สถานภาพ อายุงานในที่ทำงานปัจจุบัน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีผลต่อความสุขในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกันในระหว่างกลุ่ม ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ในระดับมาก

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของคุณณญ์ จ้างประเสริฐ (2560) งานวิจัยของคุณพรณิภา สืบสุขวันดี ไตสุขศรี และ กลิ่นชบา สุวรรณรงค์ (2555) และงานวิจัยของคุณทรรศวรรณ ชาวพราย (2560) ได้นำตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพ รายได้ ระดับการศึกษา มาใช้ในงานวิจัย แต่จะแตกต่างกันที่ตัวแปรที่นำมาใช้ในการวัดความสุขในการทำงานของบุคลากร ทำให้ผลการวิจัยที่ออกมามีผลลัพธ์ที่ต่างกัน งานวิจัยของคุณณภัสนันท์ มงคลพันธ์ เขียวชัย งามทิพย์วัฒนา สุชีรา ภัทรายุตวรรณ และ วิชัย มนัสศิริวิทยา (2560) และงานวิจัยของคุณ(มนชนก ชูพรรคเจริญ (2562) ได้นำตัวแปรด้านความมั่นคง ประกอบด้วย ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความก้าวหน้าในงาน ตำแหน่งและชื่อเสียง มาใช้ในงานวิจัย โดยนำองค์ประกอบของตัวแปรต้นด้านความมั่นคง แต่มีความแตกต่างกันที่ตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ เพราะงานวิจัยของคุณมนชนก ชูพรรคเจริญ (2562) มีผลลัพธ์ของค่าประชากรศาสตร์ที่ไม่มีความสัมพันธ์กัน ส่วนงานวิจัยของคุณศิริสิทธิ์ ทุมสา และ ณัฐรุณี โรจน์นิรุตติกุล (2561) งานวิจัยของคุณชินกร น้อยคำยาง และ ปภาดา น้อยคำยาง (2555) และงานวิจัยของคุณมนชนก ชูพรรคเจริญ (2562) ได้นำตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย สังคมในการทำงาน การสื่อสารและจัดการองค์กร สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก มาใช้ในงานวิจัย จากที่กล่าวมาทั้งหมดสามารถนำข้อมูลของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นส่วนหนึ่งในการอ้างอิงสำหรับงานวิจัยนี้ได้

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจด้วยการใช้แบบสอบถาม (survey research) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีระเบียบวิจัยดังต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ บุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 78,018 คน (กองบริหารทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 1 กันยายน 2564) ใช้การกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973) โดยใช้สูตรคำนวณหาขนาดตัวอย่างระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% ในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดขนาดตัวอย่างจำนวน 400 ตัวอย่าง โดยแสดงการคำนวณดังต่อไปนี้

$$n = \frac{N}{1+N(e^2)}$$

โดยกำหนดค่า n = จำนวนของขนาดตัวอย่าง

N = จำนวนรวมของประชากรทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษา

e = ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง (0.05)

ซึ่งแทนค่าในสูตรได้ดังนี้

$$n = \frac{78,018}{1+78,018(0.05^2)} = 398 \text{ คน}$$

จากการคำนวณตามสูตรหากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ 398 คน และเพื่อให้การเก็บข้อมูลของแบบสอบถามครอบคลุมสมบูรณ์จึงเพิ่มจำนวนของกลุ่มตัวอย่างให้เป็นจำนวน 400 คน ดังนั้นกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ทั้งหมดเท่ากับ 400 คน

การสุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ใช้วิธีแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) ดังนี้

1. ใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยกำหนดขนาดตัวอย่างของบุคลากรด้านบริหาร (สายสนับสนุน) ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข แยกตามประเภทของบุคลากร ดังต่อไปนี้

ตาราง 2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประเภทของบุคลากร	จำนวน (คน)	สัดส่วนเมื่อเทียบกับ บุคลากรทั้งหมด (ร้อยละ)	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง (คน)
ข้าราชการ	11,594	14.86	60
พนักงานราชการ	6,612	8.48	34
พนักงานกระทรวง	52,336	67.08	268
ลูกจ้างประจำ	4,357	5.58	22
ลูกจ้างชั่วคราว	3,119	4.00	16
บุคลากรด้านบริหาร (สายสนับสนุน) รวม	78,018	100	400

2. ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยจะทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ได้จัดเตรียมไว้ให้บุคลากรด้านบริหาร (สายสนับสนุน) ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ตอบแบบสอบถามเท่านั้น และเก็บข้อมูลจนครบตามจำนวน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเพื่อศึกษาความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน) ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข โดยแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อาชีพ โดยคำถามแบบหลายตัวเลือก (Multiple Choices Questions) ให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียงข้อเดียวได้แก่

ข้อที่ 1 เพศ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) โดยมีคำถามให้เลือก ดังนี้ (ทรรศวรรณ ชาวพราย 2560)

- เพศชาย
- เพศหญิง

ข้อที่ 2 อายุ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinary Scale) โดยมีคำตอบให้เลือก ดังนี้ (พระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551)

- อายุ 18 – 25 ปี
- อายุ 26 – 33 ปี
- อายุ 34 – 41 ปี
- อายุ 42 – 49 ปี
- อายุ 50 ปีขึ้นไป

ข้อที่ 3 สถานภาพ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) โดยมีคำถามให้เลือก ดังนี้ (ทรรศวรรณ ชาวพราย 2560)

- โสด
- สมรส / อยู่ด้วยกัน
- หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่

ข้อที่ 4 ระดับการศึกษา เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinary Scale) โดยมีคำตอบให้เลือก ดังนี้ (ทรรศวรรณ ชาวพราย 2560)

- ต่ำกว่าปริญญาตรี
- ปริญญาตรี
- ตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป

ข้อที่ 5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinary Scale) โดยมีคำตอบให้เลือก ดังนี้ (พระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2558)

- รายได้อยู่ระหว่าง 4,870 – 20,000 บาท
- รายได้อยู่ระหว่าง 20,001 – 35,000 บาท
- รายได้อยู่ระหว่าง 35,001 – 50,000 บาท
- รายได้อยู่ระหว่าง 50,001 – 65,000 บาท
- รายได้ 65,001 บาทขึ้นไป

ข้อที่ 6 อายุงาน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinary Scale) โดยมีคำตอบให้เลือก ดังนี้ (ทรรศวรรณ ชาวพราย 2560)

- อายุงานต่ำกว่า 5 ปี
- อายุงานอยู่ระหว่าง 5 – 10 ปี
- อายุงานอยู่ระหว่าง 10 – 15 ปี
- อายุงาน 15 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความมั่นคง โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความก้าวหน้าในงาน ตำแหน่งและชื่อเสียง จำนวน 11 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบเพียงคำตอบเดียว เป็นลักษณะ Likert Scale และวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค ชั้น (Interval Scale) โดยการให้คะแนนแบบมาตราส่วนประมาณค่า โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ และมีเกณฑ์การให้คะแนนดังต่อไปนี้

คะแนน		ระดับความคิดเห็น
5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	หมายถึง	เห็นด้วย
3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เมื่อรวบรวมและแจกแจงความถี่แล้ว ในการอภิปรายผลการวิจัย ผู้วิจัยใช้สูตรสำหรับการหาความกว้างของอันตรภาคชั้นแต่ละชั้น โดยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผลแบ่งออกเป็น 5 ระดับดังต่อไปนี้

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

ดังนั้น เกณฑ์เฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคง โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความก้าวหน้าในงาน ตำแหน่งและชื่อเสียง สามารถแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้ดังต่อไปนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย สังคมในการทำงาน การสื่อสารและจัดการองค์กร สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก จำนวน 12 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบเพียงคำตอบเดียว เป็นลักษณะ Likert Scale และวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค ชั้น (Interval Scale) โดยการให้คะแนนแบบมาตราส่วนประมาณค่า โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ และมีเกณฑ์การให้คะแนนดังต่อไปนี้

คะแนน		ระดับความคิดเห็น
5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	หมายถึง	เห็นด้วย
3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เมื่อรวบรวมและแจกแจงความถี่แล้ว ในการอภิปรายผลการวิจัย ผู้วิจัยใช้สูตรสำหรับการหาความกว้างของอันตรภาคชั้นแต่ละชั้น โดยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผลแบ่งออกเป็น 5 ระดับดังต่อไปนี้

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

ดังนั้น เกณฑ์เฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย สังคมในการทำงาน การสื่อสารและจัดการองค์กร สถานที่และ สิ่งอำนวยความสะดวก สามารถแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้ดังต่อไปนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ สภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ สภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ สภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ สภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ สภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน จำนวน 5 ข้อ ลักษณะของ แบบสอบถามเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบเพียงคำตอบเดียว เป็นลักษณะ Likert Scale และ วัดข้อมูลประเภทอันตรภาค ชั้น (Interval Scale) โดยการให้คะแนนแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale Method) โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ และมีเกณฑ์การให้คะแนนดังต่อไปนี้

คะแนน		ระดับความคิดเห็น
5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	หมายถึง	เห็นด้วย
3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เมื่อรวบรวมและแจกแจงความถี่แล้ว ในการอภิปรายผลการวิจัย ผู้วิจัยใช้สูตรสำหรับการหาความกว้างของอันตรภาคชั้นแต่ละชั้น โดยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผลแบ่งออกเป็น 5 ระดับดังต่อไปนี้

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

ดังนั้น เกณฑ์เฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน สามารถแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้ดังต่อไปนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ คือแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. กำหนดขอบเขตของแบบสอบถาม ได้แก่ ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ความมั่นคง และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อสร้างแบบสอบถามให้มีความชัดเจนตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย
3. ดำเนินการสร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับกรอบการวิจัย คือลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ความมั่นคง และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบ ความถูกต้อง และเสนอแนะเพื่อนำมาแก้ไขเพิ่มเติมให้ถูกต้อง
5. นำแบบสอบถามที่ได้รับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์มาปรับปรุงแก้ไข และตรวจสอบให้ถูกต้องตรงกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย
6. นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และการใช้สำนวนภาษา เพื่อปรับปรุงแก้ไขครั้งสุดท้ายก่อนนำไปทดลองใช้ (Try Out)

7. นำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยเพื่อตรวจสอบอีกครั้ง เพื่อแก้ไขปรับปรุงครั้งสุดท้ายก่อนนำไปทดลองใช้ (Try Out) โดยการนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์นั้นไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 ตัวอย่าง เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรแอลฟาของครอนบัค (Cronbach's alpha) (บุญชม ศรีสะอาด 2545) เพื่อให้ได้ค่าความเชื่อมั่น ซึ่งจะมีค่าระหว่าง $0 < \alpha < 1$ หากได้ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่ามีความเชื่อถือได้มากโดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ต้องไม่ต่ำกว่า 0.7 (พวงรัตน์ ทวีรัตน์ 2540) ซึ่งผลทดสอบความเชื่อมั่นเรียงตามข้อมูลรายละเอียดแต่ละด้าน ดังนี้

แบบสอบถาม	ค่าความเชื่อมั่น
<u>ความมั่นคง</u>	
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	0.814
ความก้าวหน้าในงาน	0.843
ตำแหน่งและชื่อเสียง	0.800
<u>สภาพแวดล้อมในการทำงาน</u>	
สังคมในการทำงาน	0.920
การสื่อสารและจัดการองค์กร	0.900
สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	0.903
ความสุขในการทำงาน	0.766

8. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษางานวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงความมั่นคงและสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข โดยแบ่งลักษณะของข้อมูล ดังนี้

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการนำแบบสอบถามที่ผ่านการเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ในบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข โดยก่อนที่ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูลจะทำการชี้แจงให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เข้าใจถึงวัตถุประสงค์ และมีการอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามก่อนเริ่มต้นทำจากนั้นจึงรวบรวมแบบสอบถามที่ได้นำมาจัดทำข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์ต่อไป

4. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดทำข้อมูล

หลังจากที่ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลครบถ้วนแล้วจึงได้กำหนดการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่ดำเนินการรวบรวมมาดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม โดยจะดำเนินการคัดแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
2. ทำการลงรหัส (Coding) ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาลงรหัส โดยแบ่งเป็นกลุ่มตามตัวแปรที่ได้ทำการศึกษา
3. ประมวลผลข้อมูล (Processing) นำแบบสอบถามที่ลงรหัสเรียบร้อยแล้วมาบันทึกลงในคอมพิวเตอร์โดยประมวลผลข้อมูลผ่านโปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistic Package for Social Science : SPSS) เพื่อวิเคราะห์เชิงพรรณนา และทำการทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

แบบสอบถามที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน) ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 400 คน ซึ่งผู้วิจัยมีการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics)
 - 1.1 แบบสอบถามส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน โดยจะใช้การหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
 - 1.2 แบบสอบถามส่วนที่ 2 เกี่ยวกับความมั่นคง โดยออกแบ่งเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความก้าวหน้าในงาน ตำแหน่งและชื่อเสียง โดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
 - 1.3 แบบสอบถามส่วนที่ 3 เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยแบ่งเป็น 3 ด้านประกอบด้วย สังคมในการทำงาน การสื่อสารและจัดการองค์กร สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก โดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
 - 1.4 แบบสอบถามส่วนที่ 4 เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน โดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ใช้เพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังต่อไปนี้

2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 บุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน โดยใช้ สถิติ Independent t-test และ One-way Analysis of Variance (One-Way ANOVA) ในการทดสอบสมมติฐาน

2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 ความมั่นคง ประกอบด้วย ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความก้าวหน้าในงาน และตำแหน่งและชื่อเสียงมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข โดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient ในการทดสอบสมมติฐาน

2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 สภาพแวดล้อมในการทำงานประกอบด้วย สังคมในการทำงาน การสื่อสารและจัดการองค์กร และสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข โดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient ในการทดสอบสมมติฐาน

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิจัยมีดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา 2561)

$$P = \frac{f(100)}{n}$$

เมื่อ P แทน ร้อยละหรือเปอร์เซ็นต์

f แทน ความถี่หรือจำนวนที่ต้องการเปลี่ยนแปลงให้เป็นร้อยละ

n แทน จำนวนความถี่ทั้งหมดหรือจำนวนประชากร

1.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) โดยใช้สูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา 2561)

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ	\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
	$\sum x$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา 2561)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ	$S.D.$	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง
	X	แทน	คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	$(\sum X)^2$	แทน	ผลรวมของแต่ละตัวด้วยกำลังสอง
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	$n-1$	แทน	จำนวนตัวแปรอิสระ

2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของแบบสอบถามเพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha Ecoefficiency) (กัลยา วานิชย์บัญชา 2546)

$$Cronbachs' alpha = \frac{K \overline{covariance} / \overline{variance}}{1 + (k-1) \overline{covariance} / \overline{variance}}$$

เมื่อ	$Cronbachs' alpha$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
	K	แทน	จำนวนคำถาม
	$\overline{covariance}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมคำถาม
	$\overline{variance}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 การทดสอบสมมติฐานทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้ Independent t-test (กัลยา วานิชย์บัญชา 2546)

3.1.1 กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มเท่ากัน $s_1^2 = s_2^2$ (กัลยา วานิชย์บัญชา 2546)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)s_1^2 + (n_2 - 1)s_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left[\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right]}}$$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution

\bar{X}_1 แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

\bar{X}_2 แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

s_1^2 แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 1

s_2^2 แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 2

n_1 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

n_2 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

3.1.2 กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มไม่เท่ากัน $s_1^2 \neq s_2^2$ (กัลยา วานิชย์

บัญชา 2546)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

โดยที่

$$df = \frac{\left[\frac{s_1^2}{n_1} - \frac{s_2^2}{n_2} \right]^2}{\frac{\left[\frac{s_1^2}{n_1} \right]^2}{n_1 - 1} + \frac{\left[\frac{s_2^2}{n_2} \right]^2}{n_2 - 1}}$$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution

\bar{X}_1 แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

\bar{X}_2 แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

s_1^2 แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 1

s_2^2 แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 2

n_1 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

n_2 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

df แทน องศาแห่งความอิสระ (Degree of Freedom)

3.2 การทดสอบสมมติฐานในความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way Analysis of Variance: One-Way ANOVA) ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% โดยใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา 2546)

3.2.1 ใช้ค่า F-test กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน มีสูตรดังนี้

$$F = \frac{MS_B}{MS_W}$$

เมื่อ F แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution

MS_B แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MS_W แทน ค่าความแปรปรวนในกลุ่ม

โดย df หรือชั้นแห่งความเป็นอิสระระหว่างกลุ่มเท่ากับ $(k - 1)$ และภายในกลุ่มเท่ากับ $(n - k)$ เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% จึงทดสอบรายคู่ โดยใช้วิธีรายคู่ โดยใช้วิธี LSD (Least Significant Different) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประชากร (กัลยา วานิชย์บัญชา 2545)

โดยที่
$$LSD = t_{\frac{\alpha}{2}; n - k} \frac{\sqrt{2MSE}}{n_i}$$

$$n_i \neq n_j$$

$$r = n - k$$

เมื่อ LSD แทน ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับประชากร กลุ่มที่ i และ j

MSE แทน ค่า Mean Square Error จากตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน

k แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทดสอบ

n แทน จำนวนข้อมูลตัวอย่างทั้งหมด

α แทน ค่าความแปรปรวนในกลุ่ม

3.2.2 ใช้ค่า Brown-Forsythe (B) กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน (Hartung 2001) มีสูตรดังนี้

$$\beta = \frac{MS_B}{MS_W}$$

โดย

$$MS_W = \sum_{i=1}^k \left(1 - \frac{n_i}{N}\right) S_i^2$$

เมื่อ	β	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown-Forsythe
	MS_B	แทน	ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	MS_W	แทน	ค่า Mean Square Error จากตารางวิเคราะห์

ความแปรปรวน

	k	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	N	แทน	ขนาดประชากร
	S_i^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง

เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทดสอบรายคู่โดยใช้สูตรวิเคราะห์ผลต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ Dunnett's T3 (วิเชียร เกตุสิงห์ 2543) ดังนี้

$$t = \frac{\bar{X}_i - \bar{X}_j}{MS_W \left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
	MS_W	แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม
	\bar{X}_i	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ i
	\bar{X}_j	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ j
	n_i	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างของกลุ่ม i
	n_j	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างของกลุ่ม j

3.3 ค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกันเป็นค่าประสิทธิสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวที่แต่ละตัวต่างมีระดับการวัดของข้อมูลแตกต่างกัน (กัลยา วานิชย์บัญชา 2544)

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ	r_{xy}	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนนชุด X
	$\sum Y$	แทน	ผลรวมของคะแนนชุด Y

$\sum X^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนชุด X แต่ละตัวยกกำลัง 2
$\sum Y^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนชุด Y แต่ละตัวยกกำลัง 2
$\sum XY$	แทน	ผลรวมของผลคูณระหว่าง X กับ Y
n	แทน	จำนวนคน หรือกลุ่มตัวอย่าง

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะมีค่าระหว่าง $-1 < r < 1$ ความหมายของค่า r (กัลยา วานิชย์บัญชา 2544) คือ

ค่า r เป็นลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกัน คือ ถ้า X เพิ่ม Y จะลด แต่ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม

ค่า r เป็นบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้า X เพิ่ม Y จะเพิ่มด้วย แต่ถ้า X ลด Y จะลดลงด้วย

ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันมาก

ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม และมีความสัมพันธ์กันมาก

ถ้า $r = 0$ แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์ ระดับความสัมพันธ์กำหนด ดังต่อไปนี้

ถ้าค่า r มีค่าระหว่าง 0.81-1.00 แสดงว่า มีความสัมพันธ์สูงมาก

ถ้าค่า r มีค่าระหว่าง 0.61-0.80 แสดงว่า มีความสัมพันธ์สูง

ถ้าค่า r มีค่าระหว่าง 0.41-0.60 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ปานกลาง

ถ้าค่า r มีค่าระหว่าง 0.21-0.40 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ต่ำ

ถ้าค่า r มีค่าระหว่าง 0.01-0.20 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ต่ำมาก

ถ้าค่า r มีค่าระหว่าง 0.00 แสดงว่า ไม่มีความสัมพันธ์กัน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา ความมั่นคงและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข โดยการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยผู้วิจัยได้แทนสัญลักษณ์ต่างๆที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
Min	แทน ค่าต่ำสุด (Minimum)
Max	แทน ค่าสูงสุด (Maximum)
\bar{X}	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	แทน ค่าความเบี่ยงมาตรฐาน (Standard Deviation)
M.S.	แทน ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
SS	แทน ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
df	แทน ชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
t	แทน ค่าที่ใช้พิจารณา t-Distribution
r	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation)
F	แทน ค่าที่ใช้พิจารณาใน F-Distribution
LSD	แทน Least Significant Difference
Sig.	แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
Prob.	แทน ค่าความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
H_0	แทน สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H_1	แทน สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
*	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบาย โดยแบ่งนำเสนอออกเป็น 2 ส่วนตามลำดับ ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา แบ่งผลวิเคราะห์ออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน โดยจะใช้การหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความมั่นคง โดยออกแบ่งเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความก้าวหน้าในงาน ตำแหน่งและชื่อเสียง โดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยแบ่งเป็น 3 ด้านประกอบด้วย สังคมในการทำงาน การสื่อสารและจัดการองค์กร สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก โดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน โดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 บุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ Independent t-test และ One-way Analysis of Variance (One-Way ANOVA) ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 2 ความมั่นคง ประกอบด้วย ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความก้าวหน้าในงาน และตำแหน่งและชื่อเสียงมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข โดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย สังคมในการทำงาน การสื่อสารและจัดการองค์กร และสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวง

สาธารถนสุข โดยใ้สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient ในการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา แบ่งผลวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะด้านประชากรศาสตร์ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน โดยจะใช้การหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ได้ดังนี้

ตาราง 3 แสดงความถี่และค่าร้อยละของลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 400 คน

ลักษณะด้านประชากรศาสตร์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	53	13.3
หญิง	347	86.7
รวม	400	100.0
อายุ		
อายุ 18 – 25 ปี	21	5.2
อายุ 26 – 33 ปี	69	17.2
อายุ 34 – 41 ปี	95	23.8
อายุ 42 – 49 ปี	75	18.8
อายุ 50 ปีขึ้นไป	140	35.0
รวม	400	100.0
สถานภาพ		
โสด	168	42.0
สมรส / อยู่ด้วยกัน	201	50.2
หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่	31	7.8
รวม	400	100.0

ตาราง 3 (ต่อ)

ลักษณะด้านประชากรศาสตร์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	30	7.5
ปริญญาตรี	300	75.0
ตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป	70	17.5
รวม	400	100.0
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
รายได้อยู่ระหว่าง 4,870 – 20,000 บาท	106	26.5
รายได้อยู่ระหว่าง 20,001 – 35,000 บาท	138	34.5
รายได้อยู่ระหว่าง 35,001 – 50,000 บาท	88	22.0
รายได้อยู่ระหว่าง 50,001 – 65,000 บาท	66	16.5
รายได้ 65,001 บาทขึ้นไป	2	0.5
รวม	400	100.0
อายุงาน		
อายุงานต่ำกว่า 5 ปี	89	22.2
อายุงานอยู่ระหว่าง 5 – 10 ปี	74	18.5
อายุงานอยู่ระหว่าง 10 – 15 ปี	45	11.3
อายุงาน 15 ปีขึ้นไป	192	48.0
รวม	400	100.0

จากตาราง 3 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 400 คน โดยจำแนกตามตัวแปร ดังนี้

เพศ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 347 คน คิดเป็นร้อยละ 86.7 รองลงมาคือ เพศชาย จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 13.3 ตามลำดับ

อายุ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 35.0 รองลงมา อายุ 34 – 41 ปี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 23.8 อายุ 42 – 49 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 18.8 อายุ 26 – 33 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 17.2 และอายุ 18 – 25 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 5.2 ตามลำดับ

สถานภาพ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส / อยู่ด้วยกัน จำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 50.2 รองลงมาคือสถานภาพโสด จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 42.0 และสถานภาพหม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่ จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 7.8 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 300 คน คิดเป็นร้อยละ 75.0 รองลงมา ตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 17.5 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5 ตามลำดับ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้อยู่ระหว่าง 20,001 – 35,000 บาท จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 34.5 รองลงมา รายได้อยู่ระหว่าง 4,870 – 20,000 บาท จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 26.5 รายได้อยู่ระหว่าง 35,001 – 50,000 บาท จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 22.0 รายได้อยู่ระหว่าง 50,001 – 65,000 บาท จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 16.5 และรายได้ 65,001 บาทขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5 ตามลำดับ

อายุงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงาน 15 ปีขึ้นไป จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 48.0 รองลงมา อายุงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 22.2 อายุงานอยู่ระหว่าง 5 – 10 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 18.5 และอายุงานอยู่ระหว่าง 10 – 15 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 11.3 ตามลำดับ

ตาราง 4 แสดงความถี่และค่าร้อยละของลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (จัดกลุ่มใหม่)

ลักษณะด้านประชากรศาสตร์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
อายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 33 ปี	90	22.4
อายุ 34 – 41 ปี	95	23.8
อายุ 42 – 49 ปี	75	18.8
อายุ 50 ปีขึ้นไป	140	35.0
รวม	400	100.0
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
รายได้อยู่ระหว่าง 4,870 – 20,000 บาท	106	26.5
รายได้อยู่ระหว่าง 20,001 – 35,000 บาท	138	34.5
รายได้อยู่ระหว่าง 35,001 – 50,000 บาท	88	22.0
มากกว่ารายได้ 50,001 บาท	68	17.0
รวม	400	100.0

จากตาราง 4 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยการจัดกลุ่มใหม่ จำแนกตามตัวแปรดังนี้

อายุ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 35.0 รองลงมา อายุ 34 – 41 ปี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 23.8 อายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 33 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 22.4 และอายุ 42 – 49 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 18.8 ตามลำดับ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้อยู่ระหว่าง 20,001 – 35,000 บาท จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 34.5 รองลงมา รายได้อยู่ระหว่าง 4,870 – 20,000 บาท จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 26.5 รายได้อยู่ระหว่าง 35,001 – 50,000 บาท จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 22.0 และมากกว่ารายได้ 50,001 บาท จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 17.0 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความมั่นคง โดยออกแบ่งเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความก้าวหน้าในงาน ตำแหน่งและชื่อเสียง โดยใช้ ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตาราง 5 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความมั่นคงของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน ดังนี้

ความมั่นคง	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ			
1. เงินเดือน/ค่าตอบแทนที่ท่านจะได้รับ ทำให้ท่านทำงานได้อย่างมีความสุข	3.82	0.849	มาก
2. การปรับเงินเดือนที่ท่านจะได้รับ ทำให้ท่านทำงานได้อย่างมีความสุข	4.04	0.852	มาก
3. สวัสดิการที่นอกเหนือจากเงินเดือน/ค่าตอบแทน ทำให้ท่านทำงานได้อย่างมีความสุข	3.89	0.926	มาก
4. จำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปี เพียงพอและเหมาะสม ทำให้ท่านทำงานได้อย่างมีความสุข	4.14	0.711	มาก
ค่าตอบแทนและสวัสดิการโดยรวม	3.97	0.661	มาก

ตาราง 5 (ต่อ)

ความมั่นคง	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ความก้าวหน้าในงาน			
5. ความสำเร็จในงานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้ท่านได้พัฒนาศักยภาพ สนับสนุนความก้าวหน้าในงานที่ปฏิบัติ	3.95	0.793	มาก
6. การได้รับการอบรม ฝึกฝน และพัฒนาที่เหมาะสมช่วยให้ท่านก้าวสู่หน้าที่การงานที่สูงขึ้น	4.05	0.766	มาก
7. หน่วยงานได้จัดเตรียมและวางแผนเส้นทางอาชีพเพื่อความก้าวหน้าให้กับบุคลากร	3.61	0.875	มาก
8. การได้เลื่อนขั้นเป็นความก้าวหน้าในงานที่ทำให้ท่านทำงานได้อย่างมีความสุข	4.03	0.827	มาก
ความก้าวหน้าในงานโดยรวม	3.91	0.651	มาก
ตำแหน่งและชื่อเสียง			
9. การได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน ทำให้ท่านทำงานได้อย่างมีความสุข	4.08	0.694	มาก
10. หน่วยงานมีการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งในระยะเวลาที่เหมาะสมอย่างเป็นธรรม	3.65	0.903	มาก
11. ในหน่วยงานของท่านมีการโยกย้ายปรับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล	3.54	0.866	มาก
ตำแหน่งและชื่อเสียงโดยรวม	3.76	0.695	มาก
ความมั่นคงโดยรวม	3.88	0.578	มาก

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับความมั่นคงโดยรวม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ผลการวิเคราะห์ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ จำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปี เพียงพอและเหมาะสม ทำให้ท่านทำงานได้อย่างมีความสุข ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 รองลงมาคือ การปรับเงินเดือนที่ท่านจะได้รับ ทำให้ท่านทำงานได้อย่างมีความสุข ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 สวัสดิการที่นอกเหนือจากเงินเดือน/ค่าตอบแทน ทำให้ท่านทำงานได้อย่างมีความสุข ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 และเงินเดือน/ค่าตอบแทนที่ท่านจะได้รับ ทำให้ท่านทำงานได้อย่างมีความสุข ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ตามลำดับ

ความก้าวหน้าในงาน

ผลการวิเคราะห์ด้านความก้าวหน้าในงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

ด้านความก้าวหน้าในงาน ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การได้รับการอบรม ฝึกฝน และพัฒนาที่เหมาะสมช่วยให้ท่านก้าวสู่หน้าที่การงานที่สูงขึ้น ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 รองลงมาคือ การได้เลื่อนขั้นเป็นความก้าวหน้าในงาน ที่ทำให้ท่านทำงานได้อย่างมีความสุข ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ความสำเร็จในงานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้ท่านได้พัฒนาศักยภาพ สนับสนุนความก้าวหน้าในงานที่ปฏิบัติ ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 และหน่วยงานได้จัดเตรียมและวางแผนเส้นทางอาชีพเพื่อความก้าวหน้าให้กับบุคลากร ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ตามลำดับ

ตำแหน่งและชื่อเสียง

ผลการวิเคราะห์ด้านตำแหน่งและชื่อเสียง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อตำแหน่งและชื่อเสียงโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

ด้านตำแหน่งและชื่อเสียง ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน ทำให้ท่านทำงานได้อย่างมีความสุข ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 รองลงมาคือ หน่วยงานมีการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งในระยะเวลาที่เหมาะสมอย่างเป็นธรรม ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 และในหน่วยงานของท่านมีการโยกย้าย ปรับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยแบ่งเป็น 3 ด้านประกอบด้วย สังคมในการทำงาน การสื่อสารและจัดการองค์กร สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก โดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ตาราง 6 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ดังนี้

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
สังคมในการทำงาน			
1. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน	4.34	0.543	มากที่สุด
2. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา	4.17	0.657	มาก
3. ท่านสามารถยอมรับและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานของท่านได้	4.31	0.599	มากที่สุด
4. บรรยากาศในหน่วยงานของท่าน ทำให้ท่านทำงานได้อย่างมีความสุข	4.02	0.771	มาก
สังคมในการทำงานโดยรวม	4.21	0.526	มากที่สุด

ตาราง 6 (ต่อ)

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
การสื่อสารและจัดการองค์กร			
5. ท่านเห็นว่าช่องทางทางการสื่อสารในหน่วยงาน มีเพียงพอและหลากหลาย	3.99	0.704	มาก
6. ผู้บังคับบัญชาใช้รูปแบบการสื่อสารที่ช่วยให้การดำเนินงานของท่านประสบความสำเร็จ	3.92	0.760	มาก
7. หน่วยงานของท่านมีการพูดคุยติดต่อประสานงานเป็นอย่างดีกับต่างหน่วยงาน	3.98	0.690	มาก
8. ท่านเห็นว่าบุคลากรในหน่วยงาน มีความเข้าใจในข้อมูลข่าวสารตรงกัน	3.82	0.734	มาก
การสื่อสารและจัดการองค์กรโดยรวม	3.93	0.629	มาก
สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก			
9. ห้องทำงาน เหมาะสม สะดวกต่อการทำงาน	3.81	0.873	มาก
10. ท่านมีเครื่องมืออุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการทำงานทันสมัยเพียงพอ และเหมาะสม	3.79	0.840	มาก
11. หน่วยงานของท่านมีแสงสว่างเพียงพอ ไม่มีเสียงรบกวน กลิ่นเหม็นอับ หรือฝุ่นละออง สะอาด และมีอุณหภูมิที่เหมาะสมแก่การทำงาน	3.85	0.799	มาก
12. บริเวณหน่วยงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น โรงอาหาร หรือ ร้านสะดวกซื้อ ที่เพียงพอและเหมาะสม	3.74	0.977	มาก
สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกโดยรวม	3.80	0.719	มาก
สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม	3.98	0.539	มาก

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

สังคมในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ด้านสังคมในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อสังคมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

ด้านสังคมในการทำงาน ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 รองลงมาคือ ท่านสามารถยอมรับและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานของท่านได้ ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 และบรรยากาศในหน่วยงานของท่าน ทำให้ท่านทำงานได้อย่างมีความสุข ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ตามลำดับ

การสื่อสารและจัดการองค์กร

ผลการวิเคราะห์ด้านการสื่อสารและจัดการองค์กร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อการสื่อสารและการจัดการองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

ด้านการสื่อสารและจัดการองค์กร ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านเห็นว่าช่องทางการสื่อสารในหน่วยงานมีเพียงพอและหลากหลาย ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีการพูดคุยติดต่อประสานงานเป็นอย่างดีกับต่างหน่วยงาน ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ผู้บังคับบัญชาใช้รูปแบบการสื่อสารที่ช่วยให้การดำเนินงานของท่านประสบความสำเร็จ ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 และท่านเห็นว่าบุคลากรในหน่วยงาน มีความเข้าใจในข้อมูลข่าวสารตรงกัน ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ตามลำดับ

สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก

ผลการวิเคราะห์ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ หน่วยงานของท่านมีแสงสว่างเพียงพอ ไม่มีเสียงรบกวน กลิ่นเหม็นอับ หรือฝุ่นละออง สะอาด และมีอุณหภูมิที่เหมาะสมแก่การทำงาน ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 รองลงมาคือ ห้องทำงาน เหมาะสม สะดวกต่อการทำงาน ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ท่านมีเครื่องมืออุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการทำงานทันสมัย เพียงพอ และเหมาะสม ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 และบริเวณหน่วยงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น โรงอาหาร หรือ ร้านสะดวกซื้อ ที่เพียงพอและเหมาะสม ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ตามลำดับ

ตาราง 7 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ดังนี้

ความสุขในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. เงินเดือน/ค่าตอบแทนของท่านเพียงพอกับค่าใช้จ่าย ส่งผลให้ท่านมีความสุข	3.56	0.937	มาก
2. ท่านมีความสุขกับการได้ทำงานในตำแหน่งและหน้าที่ของท่านที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	3.90	0.729	มาก
3. ท่านเห็นว่าหน่วยงานมีสวัสดิการและความปลอดภัยที่มั่นคง เหมาะสม	3.76	0.737	มาก
4. ท่านรู้สึกมีความสุขกับการได้รับการยอมรับและให้ความสนใจจากเพื่อนร่วมงานทั้งในที่ทำงานและต่างหน่วยงาน	4.02	0.662	มาก
5. ท่านรู้สึกว่าท่านมีความสุขที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	4.04	0.663	มาก
ความสุขในการทำงานโดยรวม	3.86	0.581	มาก

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยรวม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 เมื่อพิจารณา พบว่า ความสุขในการทำงาน ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านรู้สึกว่าท่านมีความสุขที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับ

ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 รองลงมาคือ ท่านรู้สึกมีความสุขกับการได้รับการยอมรับและให้ความสนใจจากเพื่อนร่วมงานทั้งในที่ทำงานและต่างหน่วยงาน ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ท่านมีความสุขกับการได้ทำงานในตำแหน่งและหน้าที่ของท่านที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ท่านเห็นว่าหน่วยงานมีสวัสดิการและความปลอดภัยที่มั่นคง เหมาะสม ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 และเงินเดือน/ค่าตอบแทนของท่านเพียงพอกับค่าใช้จ่าย ส่งผลให้ท่านมีความสุข ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 บุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.1 บุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มีเพศแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : บุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่มีเพศแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่มีเพศแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample t-test) ดังนี้

ตาราง 8 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร (สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (จำแนกตามเพศ)

ความสุขในการทำงาน (จำแนกตามเพศ)	Levene's Test for Equality of Variances	
	F	Sig.
ความสุขในการทำงาน	5.841*	0.016

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 8 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (จำแนกตามเพศ) สามารถอธิบายได้ โดยพบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.016 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่าค่าความแปรปรวนของประชากรทั้งสองกลุ่มแตกต่างกัน จึงใช้ค่าสถิติ Independent Sample t-test จาก Equal variances not assumed ในการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 9 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (จำแนกตามเพศ)

ความสุขในการทำงาน	เพศ	t-test for Equality of Means				
		\bar{X}	S.D.	t	df	Sig.(2tailed)
ความสุขในการทำงาน	ชาย	3.84	0.742	0.204	61.130	0.839
Equal variances not assumed	หญิง	3.86	0.553			

จากตาราง 9 ผลการทดสอบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (จำแนกตามเพศ) สามารถอธิบายได้ โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test พบว่า มีค่า Sig.(2tailed) เท่ากับ 0.839 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.2 บุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มีอายุแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : บุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานจะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง

ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยจะทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งจะทำการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Homogeneity of Variance ผลการทดสอบสมมติฐานดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 10 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของความสุ่มในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร (สายสนับสนุน) ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (จำแนกตามอายุ)

ความสุ่มในการทำงาน (จำแนกตามอายุ)	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ความสุ่มในการทำงาน	0.644	3	396	0.587

จากตาราง 10 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความสุ่มในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (จำแนกตามอายุ) สามารถอธิบายได้ โดยพบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.587 ซึ่งมีค่ามากกว่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่า แต่ละกลุ่มช่วงอายุมีค่าความแปรปรวนของความสุ่มในการทำงานระหว่างกลุ่มไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทดสอบความแตกต่างด้วย F-test ต่อไป

ตาราง 11 แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างระหว่างอายุกับความสุ่มในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (จำแนกตามอายุ) โดยใช้ F-test

ความสุ่มในการทำงาน (จำแนกตามอายุ)		Sum of Sig. Square	df	Mean Square	F	Sig.
ความสุ่มใน	Between Groups	1.354	3	0.451	1.342	0.260
การทำงาน	Within Groups	133.169	396	0.336		
	Total	134.523	399			

จากตาราง 11 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความสุ่มในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (จำแนกตามอายุ) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ F-test สามารถอธิบายได้ โดยพบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.260 ซึ่งมีค่ามากกว่า นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.3 บุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : บุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานจะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยจะทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งจะทำการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Homogeneity of Variance ผลการทดสอบสมมติฐานดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 12 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร (สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (จำแนกตามสถานภาพ)

ความสุขในการทำงาน (จำแนกตามสถานภาพ)	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ความสุขในการทำงาน	1.909	2	397	0.150

จากตาราง 12 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (จำแนกตามสถานภาพ) สามารถอธิบายได้ โดยพบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.150 ซึ่งมีค่ามากกว่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่า แต่ละกลุ่มสถานภาพมีค่าความแปรปรวนของความสุขในการทำงานระหว่างกลุ่มไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทดสอบความแตกต่างด้วย F-test ต่อไป

ตาราง 13 แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างระหว่างสถานภาพกับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (จำแนกตามสถานภาพ) โดยใช้ F-test

ความสุขในการทำงาน (จำแนกตามสถานภาพ)		Sum of Sig. Square	df	Mean Square	F	Sig.
ความสุขใน	Between Groups	0.106	2	0.053	0.157	0.855
การทำงาน	Within Groups	134.417	397	0.339		
	Total	134.523	399			

จากตาราง 13 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (จำแนกตามสถานภาพ) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ F-test สามารถอธิบายได้ โดยพบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.855 ซึ่งมีค่ามากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มีสถานภาพที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.4 บุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : บุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานจะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยจะทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งจะทำการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Homogeneity of Variance ผลการทดสอบสมมติฐานดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 14 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร (สายสนับสนุน) ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (จำแนกตามระดับการศึกษา)

ความสุขในการทำงาน (จำแนกตามระดับการศึกษา)	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ความสุขในการทำงาน	1.286	2	397	0.278

จากตาราง 14 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (จำแนกตามระดับการศึกษา) สามารถอธิบายได้ โดยพบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.278 ซึ่งมีค่ามากกว่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่า แต่ละกลุ่มระดับศึกษามีค่าความแปรปรวนของความสุขในการทำงานระหว่างกลุ่มไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทดสอบความแตกต่างด้วย F-test ต่อไป

ตาราง 15 แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษา กับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (จำแนกตามระดับการศึกษา) โดยใช้ F-test

ความสุขในการทำงาน (จำแนกตามระดับการศึกษา)		Sum of Sig. Square	df	Mean Square	F	Sig.
ความสุขใน	Between Groups	0.971	2	0.486	1.443	0.237
การทำงาน	Within Groups	133.552	397	0.336		
	Total	134.523	399			

จากตาราง 15 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (จำแนกตามระดับการศึกษา) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ F-test สามารถอธิบายได้ โดยพบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.237 ซึ่งมีค่ามากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.5 บุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : บุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานจะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยจะทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งจะทำการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Homogeneity of Variance ผลการทดสอบสมมติฐานดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 16 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร (สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน)

ความสุขในการทำงาน (จำแนกตามรายได้เฉลี่ย ต่อเดือน)	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ความสุขในการทำงาน	1.221	3	396	0.302

จากตาราง 16 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (จำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน) สามารถอธิบายได้ โดยพบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.302 ซึ่งมีความมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่า แต่ละกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีค่าความแปรปรวนของความสุขในการทำงานระหว่างกลุ่มไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทดสอบความแตกต่างด้วย F-test ต่อไป

ตาราง 17 แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน) โดยใช้ F-test

ความสุขในการทำงาน (จำแนกตามรายได้เฉลี่ย ต่อเดือน)		Sum of Sig. Square	df	Mean Square	F	Sig.
ความสุขใน	Between Groups	5.795	3	1.932	5.942**	0.001
การทำงาน	Within Groups	128.728	396	0.325		
	Total	134.523	399			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 17 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (จำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ F-test สามารถอธิบายได้ โดยพบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพบความแตกต่าง ดังนั้นจึงใช้วิธีทดสอบแบบ LSD เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในแต่ละกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)

ตาราง 18 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน)

ความสุขในการทำงาน					
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	\bar{X}	4,870- 20,000 บาท	20,001- 35,000 บาท	35,001- 50,000 บาท	มากกว่า 50,001 บาท
		3.87	3.73	3.87	4.08
4,870-20,000 บาท	3.87	-	0.142 (0.054)	0.002 (0.984)	-0.213* (0.017)
20,001-35,000 บาท	3.73		-	-0.141 (0.071)	-0.355** (0.000)
35,001-50,000 บาท	3.87			-	-0.214* (0.020)
มากกว่า 50,001 บาท	4.08				-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 18 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน) สามารถอธิบายได้ ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 4,870-20,000 บาท และ มากกว่า 50,001 บาท มีค่า Sig. เท่ากับ 0.017 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ทั้ง 2 ช่วงรายได้ค่าเฉลี่ยต่อเดือนมีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 4,870-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 50,001 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.213

กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000-35,000 บาท และ มากกว่า 50,001 บาท มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ทั้ง 2 ช่วงรายได้ค่าเฉลี่ยต่อเดือนมีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000-35,000 บาท มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 50,001 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.355

กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001-50,000 บาท และ มากกว่า 50,001 บาท มีค่า Sig. เท่ากับ 0.020 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ทั้ง 2 ช่วงรายได้ค่าเฉลี่ยต่อเดือนมีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001-50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 50,001 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.214

ส่วนคู่อื่นๆไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.6 บุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : บุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานจะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยจะทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งจะทำให้การทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Homogeneity of Variance ผลการทดสอบสมมติฐานดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 19 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร (สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (จำแนกตามอายุงาน)

ความสุขในการทำงาน (จำแนกตามอายุงาน)	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ความสุขในการทำงาน	1.265	3	396	0.286

จากตาราง 19 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (จำแนกตามระดับอายุงาน) สามารถอธิบายได้ โดยพบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.286 ซึ่งมีค่ามากกว่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่า แต่ละกลุ่มอายุงานมีค่าความแปรปรวนของความสุขในการทำงานระหว่าง

กลุ่มไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทดสอบความแตกต่างด้วย F-test ต่อไป

ตาราง 20 แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างระหว่างอายุงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (จำแนกตามอายุงาน) โดยใช้ F-test

ความสุขในการทำงาน (จำแนกตามอายุงาน)		Sum of Sig. Square	df	Mean Square	F	Sig.
ความสุขใน	Between Groups	2.230	3	0.743	2.225	0.085
การทำงาน	Within Groups	132.293	396	0.334		
	Total	134.523	399			

จากตาราง 20 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (จำแนกตามอายุงาน) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ F-test สามารถอธิบายได้ โดยพบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.085 ซึ่งมีค่ามากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มีอายุงานที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 ความมั่นคง ประกอบด้วย ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความก้าวหน้าในงาน และตำแหน่งและชื่อเสียงมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : ความมั่นคง ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

H_1 : ความมั่นคง มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้สถิติสหพันธ์อย่างง่ายเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นถ้ามีค่า Sig. (2-tailed) น้อยกว่า 0.05 จะ

ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายถึง ตัวแปรทั้ง 2 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 21 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความมั่นคงโดยรวมกับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ความมั่นคง	ความสุขในการทำงาน		ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
	r	Sig. (2-tailed)		
1. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ				
1.1 เงินเดือน/ค่าตอบแทนที่ท่านจะได้รับ ทำให้ท่านทำงานได้อย่างมีความสุข	0.472**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
1.2 การปรับเงินเดือนที่ท่านจะได้รับ ทำให้ท่านทำงานได้อย่างมีความสุข	0.480**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
1.3 สวัสดิการที่นอกเหนือจากเงินเดือน/ค่าตอบแทน ทำให้ท่านทำงานได้อย่างมีความสุข	0.483**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
1.4 จำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปี เพียงพอและเหมาะสม ทำให้ท่านทำงานได้อย่างมีความสุข	0.416**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ค่าตอบแทนและสวัสดิการโดยรวม	0.587**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน

ตาราง 21 (ต่อ)

ความมั่นคง	ความสุขในการทำงาน		ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
	r	Sig. (2-tailed)		
2. ความก้าวหน้าในงาน				
2.1 ความสำเร็จในงานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้ท่านได้พัฒนาศักยภาพ สนับสนุนความก้าวหน้าในงานที่ปฏิบัติ	0.539**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
2.2 การได้รับการอบรม ฝึกฝน และพัฒนาที่เหมาะสมช่วยให้ท่านก้าวสู่หน้าที่การงานที่สูงขึ้น	0.437**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
2.3 หน่วยงานได้จัดเตรียมและวางแผนเส้นทางอาชีพเพื่อความก้าวหน้าให้กับบุคลากร	0.517**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
2.4 การได้เลื่อนขั้นเป็นความก้าวหน้าในงาน ที่ทำให้ท่านทำงานได้อย่างมีความสุข	0.506**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ความก้าวหน้าในงานโดยรวม	0.627**	0.000	สูง	เดียวกัน

ตาราง 21 (ต่อ)

ความมั่นคง	ความสุขในการทำงาน		ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
	r	Sig. (2-tailed)		
3. ตำแหน่งและชื่อเสียง				
3.1 การได้รับมอบหมายงานที่ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน ทำให้ท่าน ทำงานได้อย่างมีความสุข	0.518**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
3.2 หน่วยงานมีการสนับสนุนให้ เลื่อนตำแหน่งในระยะเวลาที่ เหมาะสมอย่างเป็นธรรมชาติ	0.510**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
3.3 ในหน่วยงานของท่านมีการ โยกย้าย ปรับเปลี่ยนตำแหน่ง หน้าที่ที่เหมาะสมกับ ความสามารถของแต่ละบุคคล	0.530**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ตำแหน่งและชื่อเสียงโดยรวม	0.614**	0.000	สูง	เดียวกัน
ความมั่นคงโดยรวม	0.706**	0.000	สูง	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 21 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความมั่นคงโดยรวมกับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ความมั่นคงโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (r) เท่ากับ 0.706 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง หมายความว่า เมื่อบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีระดับความคิดเห็นในด้านความมั่นคงโดยรวมเพิ่มขึ้น จะทำให้บุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีความสุขในการทำงาน เพิ่มขึ้นในระดับสูง โดยอธิบายได้ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ประกอบด้วย

1.1 เงินเดือน/ค่าตอบแทนที่ท่านจะได้รับ ทำให้ท่านทำงานได้อย่างมีความสุขกับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า เงินเดือน/ค่าตอบแทนที่ท่านจะได้รับ ทำให้ท่านทำงานได้อย่างมีความสุข มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (r) เท่ากับ 0.472 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีระดับความคิดเห็นในเงินเดือน/ค่าตอบแทนที่ท่านจะได้รับ ทำให้ท่านทำงานได้อย่างมีความสุขเพิ่มขึ้น จะทำให้บุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีความสุขในการทำงาน เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

1.2 การปรับเงินเดือนที่ท่านจะได้รับ ทำให้ท่านทำงานได้อย่างมีความสุขกับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า การปรับเงินเดือนที่ท่านจะได้รับ ทำให้ท่านทำงานได้อย่างมีความสุข มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (r) เท่ากับ 0.480 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีระดับความคิดเห็นในการปรับเงินเดือนที่ท่านจะได้รับ ทำให้ท่านทำงานได้อย่างมีความสุขเพิ่มขึ้น จะทำให้บุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีความสุขในการทำงาน เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

1.3 สวัสดิการที่นอกเหนือจากเงินเดือน/ค่าตอบแทน ทำให้ท่านทำงานได้อย่างมีความสุขกับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า สวัสดิการที่นอกเหนือจากเงินเดือน/ค่าตอบแทน ทำให้ท่านทำงานได้อย่างมีความสุข มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (r) เท่ากับ 0.483 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีระดับความคิดเห็นในสวัสดิการที่นอกเหนือจากเงินเดือน/ค่าตอบแทน ทำให้ท่านทำงานได้อย่างมีความสุขเพิ่มขึ้น จะทำให้บุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

1.4 จำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปี เพียงพอและเหมาะสม ทำให้ท่านทำงานได้อย่างมีความสุขกับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า จำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปี เพียงพอและเหมาะสม ทำให้ท่านทำงานได้อย่างมีความสุข มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (r) เท่ากับ 0.416 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีระดับความคิดเห็นในจำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปี เพียงพอและเหมาะสม ทำให้ท่านทำงานได้อย่างมีความสุขเพิ่มขึ้น จะทำให้บุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีความสุขในการทำงาน เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ค่าตอบแทนและสวัสดิการโดยรวมกับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (r) เท่ากับ 0.587 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีระดับความคิดเห็นในค่าตอบแทนและสวัสดิการโดยรวมเพิ่มขึ้น จะทำให้บุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีความสุขในการทำงาน เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

2. ความก้าวหน้าในงาน ประกอบด้วย

2.1 ความสำเร็จในงานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้ท่านได้พัฒนาศักยภาพ สนับสนุนความก้าวหน้าในงานที่ปฏิบัติกับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ความสำเร็จในงานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้ท่านได้พัฒนาศักยภาพ สนับสนุนความก้าวหน้าในงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (r) เท่ากับ 0.539 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีระดับความคิดเห็นในความสำเร็จในงานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้ท่านได้พัฒนาศักยภาพ สนับสนุนความก้าวหน้าในงานที่ปฏิบัติเพิ่มขึ้น จะทำให้บุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีความสุขในการทำงาน เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

2.2 การได้รับการอบรม ฝึกฝน และพัฒนาที่เหมาะสมช่วยให้ท่านก้าวสู่หน้าที่ การงานที่สูงขึ้นกับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า การได้รับการอบรม ฝึกฝน และพัฒนาที่เหมาะสมช่วยให้ท่านก้าวสู่หน้าที่การงานที่สูงขึ้น มีความสัมพันธ์กับความสุขในการ ทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (r) เท่ากับ 0.437 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมี ความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อบุคลากรด้านบริหาร(สาย สนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีระดับความคิดเห็นในการได้รับการอบรม ฝึกฝน และพัฒนาที่เหมาะสมช่วยให้ท่านก้าวสู่หน้าที่การงานที่สูงขึ้นเพิ่มขึ้น จะทำให้บุคลากรด้าน บริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีความสุขในการทำงาน เพิ่มขึ้นใน ระดับปานกลาง

2.3 หน่วยงานได้จัดเตรียมและวางแผนเส้นทางอาชีพเพื่อความก้าวหน้าให้กับ บุคลากรกับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า หน่วยงานได้จัดเตรียมและ

วางแผนเส้นทางอาชีพเพื่อความก้าวหน้าให้กับบุคลากร มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (r) เท่ากับ 0.517 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีระดับความคิดเห็นในหน่วยงานได้จัดเตรียมและวางแผนเส้นทางอาชีพเพื่อความก้าวหน้าให้กับบุคลากรเพิ่มขึ้น จะทำให้บุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีความสุขในการทำงาน เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

2.4 การได้เลื่อนขั้นเป็นความก้าวหน้าในงาน ที่ทำให้ท่านทำงานได้อย่างมีความสุขกับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า การได้เลื่อนขั้นเป็นความก้าวหน้าในงาน ที่ทำให้ท่านทำงานได้อย่างมีความสุข มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (r) เท่ากับ 0.506 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีระดับความคิดเห็นในการได้เลื่อนขั้นเป็นความก้าวหน้าในงาน ที่ทำให้ท่านทำงานได้อย่างมีความสุขเพิ่มขึ้น จะทำให้บุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีความสุขในการทำงาน เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ความก้าวหน้าในงานโดยรวมกับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความก้าวหน้าในงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (r) เท่ากับ 0.627 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง หมายความว่า เมื่อบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีระดับความคิดเห็นในความก้าวหน้าในงานโดยรวมเพิ่มขึ้น จะทำให้บุคลากรด้าน

บริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีความสุขในการทำงาน เพิ่มขึ้นในระดับสูง

3. ตำแหน่งและชื่อเสียง ประกอบด้วย

3.1 การได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน ทำให้ท่านทำงานได้อย่างมีความสุขกับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า การได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน ทำให้ท่านทำงานได้อย่างมีความสุข มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (r) เท่ากับ 0.518 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีระดับความคิดเห็นในการได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน ทำให้ท่านทำงานได้อย่างมีความสุขเพิ่มขึ้น จะทำให้บุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีความสุขในการทำงาน เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

3.2 หน่วยงานมีการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งในระยะเวลาที่เหมาะสมอย่างเป็นธรรมชาติกับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า หน่วยงานมีการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งในระยะเวลาที่เหมาะสมอย่างเป็นธรรมชาติ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (r) เท่ากับ 0.510 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีระดับความคิดเห็นในหน่วยงานมีการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งในระยะเวลาที่เหมาะสมอย่างเป็นธรรมชาติเพิ่มขึ้น จะทำให้บุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีความสุขในการทำงาน เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

3.3 ในหน่วยงานของท่านมีการโยกย้าย ปรับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคลกับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่ง

น้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ในหน่วยงานของท่านมีการโยกย้าย ปรับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (r) เท่ากับ 0.530 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีระดับความคิดเห็นในหน่วยงานของท่านมีการโยกย้าย ปรับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคลเพิ่มขึ้น จะทำให้บุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีความสุขในการทำงาน เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ตำแหน่งและชื่อเสียงโดยรวมกับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ตำแหน่งและชื่อเสียงโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (r) เท่ากับ 0.614 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง หมายความว่า เมื่อบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีระดับความคิดเห็นในตำแหน่งและชื่อเสียงโดยรวมเพิ่มขึ้น จะทำให้บุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีความสุขในการทำงาน เพิ่มขึ้นในระดับสูง

สมมติฐานข้อที่ 3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย สังคมในการทำงาน การสื่อสารและจัดการองค์กร และสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : สภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

H_1 : สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้สถิติสหพันธ์อย่างง่ายเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 2 ตัวที่

เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นถ้ามีค่า Sig. (2-tailed) น้อยกว่า 0.05 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายถึง ตัวแปรทั้ง 2 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 22 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมกับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ความสุขในการทำงาน		ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
	r	Sig. (2-tailed)		
1. สังคมในการทำงาน				
1.1 ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน	0.420**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
1.2 ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา	0.551**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
1.3 ท่านสามารถยอมรับและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานของท่านได้	0.381**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
1.4 บรรยากาศในหน่วยงานของท่าน ทำให้ท่านทำงานได้อย่างมีความสุข	0.592**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
สังคมในการทำงานโดยรวม	0.605**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน

ตาราง 22 (ต่อ)

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ความสุขในการทำงาน		ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
	r	Sig. (2-tailed)		
2. การสื่อสารและจัดการองค์กร				
2.1 ท่านเห็นว่าช่องทางกา รสื่อสารในหน่วยงานมีเพียงพอและ หลากหลาย	0.552**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
2.2 ผู้บังคับบัญชาใช้รูปแบบการ สื่อสารที่ช่วยให้การดำเนินงาน ของท่านประสบความสำเร็จ	0.605**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
2.3 หน่วยงานของท่านมีการ พูดคุยติดต่อประสานงานเป็น อย่างดีกับต่างหน่วยงาน	0.480**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
2.4 ท่านเห็นว่าบุคลากรใน หน่วยงาน มีความเข้าใจในข้อมูล ข่าวสารตรงกัน	0.542**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
การสื่อสารและจัดการองค์กร โดยรวม	0.627**	0.000	สูง	เดียวกัน

ตาราง 22 (ต่อ)

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ความสุขในการทำงาน		ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
	r	Sig. (2-tailed)		
3. สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก				
สะดวก				
3.1 ห้องทำงาน เหมาะสม สะดวก ต่อการทำงาน	0.531**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
3.2 ท่านมีเครื่องมืออุปกรณ์และ สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ใน การทำงานทันสมัย เพียงพอ และ เหมาะสม	0.499**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
3.3 หน่วยงานของท่านมีแสงสว่าง เพียงพอ ไม่มีเสียงรบกวน กลิ่น เหม็นอับ หรือฝุ่นละออง สะอาด และมีอุณหภูมิที่เหมาะสมแก่การ ทำงาน	0.496**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
3.4 บริเวณหน่วยงานของท่านมี สิ่งอำนวยความสะดวก เช่น โรง อาหาร หรือ ร้านสะดวกซื้อ ที่ เพียงพอและเหมาะสม	0.418**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก สะดวกโดยรวม	0.587**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
สภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวม	0.701**	0.000	สูง	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 22 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมกับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน

มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (r) เท่ากับ 0.701 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง หมายความว่า เมื่อบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีระดับความคิดเห็นในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเพิ่มขึ้น จะทำให้บุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีความสุขในการทำงาน เพิ่มขึ้นในระดับสูง โดยอธิบายได้ดังนี้

1. สังคมในการทำงาน ประกอบด้วย

1.1 ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (r) เท่ากับ 0.420 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีระดับความคิดเห็นในท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานเพิ่มขึ้น จะทำให้บุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีความสุขในการทำงาน เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

1.2 ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชากับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (r) เท่ากับ 0.551 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีระดับความคิดเห็นในท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาเพิ่มขึ้น จะทำให้บุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีความสุขในการทำงาน เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

1.3 ท่านสามารถยอมรับและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานของท่าน ได้กับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุข พบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ท่านสามารถยอมรับและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานของท่านได้ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (r) เท่ากับ 0.381 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีระดับความคิดเห็นในท่านสามารถยอมรับและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานของท่านได้เพิ่มขึ้น จะทำให้บุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีความสุขในการทำงาน เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

1.4 บรรยากาศในหน่วยงานของท่าน ทำให้ท่านทำงานได้อย่างมีความสุขกับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุข พบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า บรรยากาศในหน่วยงานของท่าน ทำให้ท่านทำงานได้อย่างมีความสุข มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (r) เท่ากับ 0.592 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุข มีระดับความคิดเห็นในบรรยากาศในหน่วยงานของท่าน ทำให้ท่านทำงานได้อย่างมีความสุขเพิ่มขึ้น จะทำให้บุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุข มีความสุขในการทำงาน เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

สังคมในการทำงานโดยรวมกับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า สังคมในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (r) เท่ากับ 0.605 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวง

สาธารณสุข มีระดับความคิดเห็นในสังคมในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้น จะทำให้บุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีความสุขในการทำงาน เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

2. การสื่อสารและจัดการองค์กร ประกอบด้วย

2.1 ท่านเห็นว่าช่องทางการสื่อสารในหน่วยงานมีเพียงพอและหลากหลายกับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ท่านเห็นว่าช่องทางการสื่อสารในหน่วยงานมีเพียงพอและหลากหลาย มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (r) เท่ากับ 0.552 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีระดับความคิดเห็นในท่านเห็นว่าช่องทางการสื่อสารในหน่วยงานมีเพียงพอและหลากหลายเพิ่มขึ้น จะทำให้บุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีความสุขในการทำงาน เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

2.2 ผู้บังคับบัญชาใช้รูปแบบการสื่อสารที่ช่วยให้การดำเนินงานของท่านประสบความสำเร็จกับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ผู้บังคับบัญชาใช้รูปแบบการสื่อสารที่ช่วยให้การดำเนินงานของท่านประสบความสำเร็จ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (r) เท่ากับ 0.605 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีระดับความคิดเห็นในผู้บังคับบัญชาใช้รูปแบบการสื่อสารที่ช่วยให้การดำเนินงานของท่านประสบความสำเร็จเพิ่มขึ้น จะทำให้บุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีความสุขในการทำงาน เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

2.3 หน่วยงานของท่านมีการพูดคุยติดต่อประสานงานเป็นอย่างดีกับต่างหน่วยงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงาน

ปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า หน่วยงานของท่านมีการพูดคุยติดต่อประสานงานเป็นอย่างดีกับต่างหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (r) เท่ากับ 0.480 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีระดับความคิดเห็นในหน่วยงานของท่านมีการพูดคุยติดต่อประสานงานเป็นอย่างดีกับต่างหน่วยงานเพิ่มขึ้น จะทำให้บุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีความสุขในการทำงาน เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

2.4 ท่านเห็นว่าบุคลากรในหน่วยงาน มีความเข้าใจในข้อมูลข่าวสารตรงกันกับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ท่านเห็นว่าบุคลากรในหน่วยงาน มีความเข้าใจในข้อมูลข่าวสารตรงกัน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (r) เท่ากับ 0.542 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีระดับความคิดเห็นในท่านเห็นว่าบุคลากรในหน่วยงาน มีความเข้าใจในข้อมูลข่าวสารตรงกันเพิ่มขึ้น จะทำให้บุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีความสุขในการทำงาน เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

การสื่อสารและจัดการองค์กรโดยรวมกับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ท่านเห็นว่าบุคลากรในหน่วยงาน มีความเข้าใจในข้อมูลข่าวสารตรงกัน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (r) เท่ากับ 0.627 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง หมายความว่า เมื่อบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีระดับความคิดเห็นในท่านเห็นว่า

บุคลากรในหน่วยงาน มีความเข้าใจในข้อมูลข่าวสารตรงกันเพิ่มขึ้น จะทำให้บุคลากรด้านบริหาร (สายสนับสนุน) ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีความสุขในการทำงาน เพิ่มขึ้นในระดับสูง

3. สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ประกอบด้วย

3.1 ห้องทำงาน เหมาะสม สะดวกต่อการทำงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ห้องทำงาน เหมาะสม สะดวกต่อการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (r) เท่ากับ 0.531 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีระดับความคิดเห็นในห้องทำงาน เหมาะสม สะดวกต่อการทำงานเพิ่มขึ้น จะทำให้บุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีความสุขในการทำงาน เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

3.2 ท่านมีเครื่องมืออุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการทำงานทันสมัย เพียงพอ และเหมาะสมกับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ท่านมีเครื่องมืออุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการทำงานทันสมัย เพียงพอ และเหมาะสม มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (r) เท่ากับ 0.499 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีระดับความคิดเห็นในท่านมีเครื่องมืออุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการทำงานทันสมัย เพียงพอ และเหมาะสมเพิ่มขึ้น จะทำให้บุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีความสุขในการทำงาน เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

3.3 หน่วยงานของท่านมีแสงสว่างเพียงพอ ไม่มีเสียงรบกวน กลิ่นเหม็นอับ หรือฝุ่นละออง สะอาด และมีอุณหภูมิที่เหมาะสมแก่การทำงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า มีค่า Sig. (2-tailed)

เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า หน่วยงานของท่านมีแสงสว่างเพียงพอ ไม่มีเสียงรบกวน กลิ่นเหม็นฉุน หรือฝุ่นละออง สะอาด และมีอุณหภูมิที่เหมาะสมแก่การทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (r) เท่ากับ 0.496 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีระดับความคิดเห็นในหน่วยงานของท่านมีแสงสว่างเพียงพอ ไม่มีเสียงรบกวน กลิ่นเหม็นฉุน หรือฝุ่นละออง สะอาด และมีอุณหภูมิที่เหมาะสมแก่การทำงานเพิ่มขึ้น จะทำให้บุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีความสุขในการทำงาน เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

3.4 บริเวณหน่วยงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น โรงอาหาร หรือ ร้านสะดวกซื้อ ที่เพียงพอและเหมาะสมกับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า บริเวณหน่วยงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น โรงอาหาร หรือ ร้านสะดวกซื้อ ที่เพียงพอและเหมาะสม มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (r) เท่ากับ 0.418 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีระดับความคิดเห็นในบริเวณหน่วยงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น โรงอาหาร หรือ ร้านสะดวกซื้อ ที่เพียงพอและเหมาะสมเพิ่มขึ้น จะทำให้บุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีความสุขในการทำงาน เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกโดยรวมกับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (r) เท่ากับ 0.587 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมี

ความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีระดับความคิดเห็นในสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกโดยรวมเพิ่มขึ้น จะทำให้บุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีความสุขในการทำงาน เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 23 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานงานวิจัย ด้านลักษณะด้านประชากรศาสตร์

สมมติฐานข้อที่ 1 บุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ลักษณะด้านประชากรศาสตร์	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1.1 บุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มีเพศแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน		
- ความสุขในการทำงาน	Independent Sample t-test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
1.2 บุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มีอายุแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน		
- ความสุขในการทำงาน	F-test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
1.3 บุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน		
- ความสุขในการทำงาน	F-test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
1.4 บุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน		
- ความสุขในการทำงาน	F-test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
1.5 บุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน		
- ความสุขในการทำงาน	F-test	สอดคล้องกับสมมติฐาน

ตาราง 23 (ต่อ)

ลักษณะด้าน ประชากรศาสตร์	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1.6 บุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน		
- ความสุขในการทำงาน	F-test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

ตาราง 24 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานงานวิจัย ด้านความมั่นคง

สมมติฐานข้อที่ 2 ความมั่นคง ประกอบด้วย ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความก้าวหน้าในงาน และตำแหน่งและชื่อเสียงมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ความมั่นคง	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบสมมติฐาน
- ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ความก้าวหน้าในงาน	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ตำแหน่งและชื่อเสียง	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน

ตาราง 25 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานงานวิจัย ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สมมติฐานข้อที่ 3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย สังคมในการทำงาน การสื่อสาร และจัดการองค์กร และสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข		
ความมั่นคง	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบสมมติฐาน
- สังคมในการทำงาน	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- การสื่อสารและจัดการ องค์กร	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษา ความมั่นคงและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อนำผลการศึกษาวิจัยไปใช้เป็นแหล่งข้อมูลสำหรับสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ในการประกอบการตัดสินใจเพื่อนำไปปรับปรุง พัฒนาสวัสดิการ การดูแลบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในยุคปัจจุบัน

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน
2. เพื่อศึกษาความมั่นคงที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
3. เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน
2. ความมั่นคงประกอบด้วย ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความก้าวหน้าในงาน และตำแหน่งและชื่อเสียงมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
3. สภาพแวดล้อมในการทำงานประกอบด้วย สังคมในการทำงาน การสื่อสารและจัดการองค์กร และสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 78,018 คน (กองบริหารทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 1 กันยายน 2564) ใช้การกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973) โดยใช้สูตรคำนวณหาขนาดตัวอย่างระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% ในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดขนาดตัวอย่างจำนวน 400 ตัวอย่าง

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ขั้นที่ 1 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยกำหนดตัวอย่างของขนาดบุคลากรด้านบริหาร (สายสนับสนุน) ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข แยกตามประเภทของบุคลากร

ขั้นที่ 2 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยจะทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ได้จัดเตรียมไว้ให้บุคลากรด้านบริหาร (สายสนับสนุน) ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ตอบแบบสอบถามเท่านั้น และเก็บข้อมูลจนครบตามจำนวน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล สำหรับการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ให้มีลักษณะที่ง่ายในการตอบ ง่ายในการเข้าใจ อีกทั้งยังครอบคลุมวัตถุประสงค์ที่ผู้วิจัยตั้งเอาไว้โดยแบ่งเนื้อหาของแบบสอบถามเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นลักษณะแบบสอบถามปลายปิด (Close-ended Question) แบบให้เลือกตอบหลายตัวเลือก (Multiple Choices Questions) มีจำนวน 6 ข้อ ได้แก่

1. เพศ : ลักษณะของแบบสอบถาม มีคำตอบให้เลือก 2 ทาง (Dichotomous Question) และใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

2. อายุ : ลักษณะของแบบสอบถามประกอบไปด้วยคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choices Questions) และใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinary Scale)

3. สถานภาพ : ลักษณะของแบบสอบถามประกอบไปด้วยคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choices Questions) และใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

4. ระดับการศึกษา : ลักษณะของแบบสอบถามประกอบไปด้วยคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choices Questions) และใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinary Scale)

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน : ลักษณะของแบบสอบถามประกอบไปด้วยคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choices Questions) และใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinary Scale)

6. อายุงาน : ลักษณะของแบบสอบถามประกอบไปด้วยคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choices Questions) และใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinary Scale)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความมั่นคง โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความก้าวหน้าในงาน ตำแหน่งและชื่อเสียง จำนวน 11 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบเพียงคำตอบเดียว เป็นลักษณะ Likert Scale และวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยการให้คะแนนแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale Method)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย สังคมในการทำงาน การสื่อสารและจัดการองค์กร สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก จำนวน 12 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบเพียงคำตอบเดียว เป็นลักษณะ Likert Scale และวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยการให้คะแนนแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale Method)

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน จำนวน 5 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบเพียงคำตอบเดียว เป็นลักษณะ Likert Scale และวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยการให้คะแนนแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale Method)

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics)

1.1 แบบสอบถามส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะด้านประชากรศาสตร์ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน โดยจะใช้การหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 แบบสอบถามส่วนที่ 2 เกี่ยวกับความมั่นคง โดยออกแบบเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความก้าวหน้าในงาน ตำแหน่งและชื่อเสียง โดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.3 แบบสอบถามส่วนที่ 3 เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย สังคมในการทำงาน การสื่อสารและจัดการองค์กร สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก โดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.4 แบบสอบถามส่วนที่ 4 เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน โดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ใช้เพื่อทดสอบสมมติฐานดังต่อไปนี้

2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 บุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ Independent t-test และ One-way Analysis of Variance (One-Way ANOVA) ในการทดสอบสมมติฐาน

2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 ความมั่นคง ประกอบด้วย ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความก้าวหน้าในงาน และตำแหน่งและชื่อเสียงมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข โดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient ในการทดสอบสมมติฐาน

2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 สภาพแวดล้อมในการทำงานประกอบด้วย สังคมในการทำงาน การสื่อสารและจัดการองค์กร และสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข โดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient ในการทดสอบสมมติฐาน

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล เรื่อง ความมั่นคงและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข สรุปผลการวิจัยค้นคว้าได้ ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา แบ่งผลวิเคราะห์ออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์เกี่ยวกับลักษณะด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 347 คน คิดเป็นร้อยละ 86.7 อายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 35.0 สถานภาพสมรส / อยู่ด้วยกัน จำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 50.2 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 300 คน คิดเป็นร้อยละ 75.0 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 20,001 – 35,000 บาท จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 34.5 และอายุงาน 15 ปีขึ้นไป จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 48.0

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์เกี่ยวกับความมั่นคง ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงอยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 เมื่อพิจารณารายด้านเรียงจากระดับความคิดเห็นมากที่สุดไปน้อยที่สุด พบว่า

ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ จำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปี เพียงพอและเหมาะสม ทำให้ท่านทำงานได้อย่างมีความสุข ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การปรับเงินเดือนที่ท่านจะได้รับ ทำให้ท่านทำงานได้อย่างมีความสุข ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สวัสดิการที่นอกเหนือจากเงินเดือน/ค่าตอบแทน ทำให้ท่านทำงานได้อย่างมีความสุข ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และเงินเดือน/ค่าตอบแทนที่ท่านจะได้รับ ทำให้ท่านทำงานได้อย่างมีความสุข ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ความก้าวหน้าในงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การได้รับการอบรม ฝึกฝน และพัฒนาที่เหมาะสมช่วยให้ท่านก้าวสู่หน้าที่การงานที่สูงขึ้น ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การได้เลื่อนขั้นเป็นความก้าวหน้าในงาน ที่ทำให้ท่านทำงานได้อย่างมีความสุข ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ความสำเร็จในงานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้ท่านได้พัฒนาศักยภาพ สนับสนุนความก้าวหน้าในงานที่ปฏิบัติ ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และหน่วยงานได้จัดเตรียมและวางแผนเส้นทางอาชีพเพื่อความก้าวหน้าให้กับบุคลากร ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตำแหน่งและชื่อเสียง

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อตำแหน่งและชื่อเสียงโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน ทำให้ท่านทำงานได้อย่างมีความสุข ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ หน่วยงานมีการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งในระยะเวลาที่เหมาะสมอย่างเป็นธรรม ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และในหน่วยงานของท่านมีการโยกย้าย ปรับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 เมื่อพิจารณารายด้านเรียงจากระดับความเห็นมากที่สุดไปน้อยที่สุด พบว่า

สังคมในการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อสังคมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านสามารถยอมรับและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานของท่านได้ ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และบรรยากาศในหน่วยงานของท่าน ทำให้ท่านทำงานได้อย่างมีความสุข ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

การสื่อสารและจัดการองค์กร

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อการสื่อสารและจัดการองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านเห็นว่าช่องทางการสื่อสารในหน่วยงานมีเพียงพอและหลากหลาย ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีการพูดคุยติดต่อประสานงานเป็นอย่างดีกับต่างหน่วยงาน ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ผู้บังคับบัญชาใช้รูปแบบการสื่อสารที่ช่วยให้การดำเนินงานของท่านประสบความสำเร็จ ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และท่านเห็นว่าบุคลากรในหน่วยงาน มีความเข้าใจในข้อมูลข่าวสารตรงกัน ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ หน่วยงานของท่านมีแสงสว่างเพียงพอ ไม่มีเสียงรบกวน กลิ่นเหม็นอับ หรือฝุ่นละออง สะอาด และมีอุณหภูมิที่เหมาะสมแก่การทำงาน ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ห้องทำงาน เหมาะสม สะดวกต่อการทำงาน ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ท่านมีเครื่องมืออุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการทำงานทันสมัยเพียงพอ และเหมาะสม ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และบริเวณ หน่วยงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น โรงอาหาร หรือ ร้านสะดวกซื้อ ที่เพียงพอและเหมาะสม ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์เกี่ยวกับความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านรู้สึกว่าคุณมีความสุขที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ท่านรู้สึกมีความสุขกับการได้รับการยอมรับและให้ความสนใจจากเพื่อนร่วมงานทั้งในที่ทำงานและต่างหน่วยงาน ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ท่านมีความสุขกับการได้ทำงานในตำแหน่งและหน้าที่ของท่านที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ท่านเห็นว่าหน่วยงานมีสวัสดิการและความปลอดภัยที่มั่นคง เหมาะสม ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และเงินเดือน/ค่าตอบแทนของท่านเพียงพอกับค่าใช้จ่าย ส่งผลให้ท่านมีความสุข ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 บุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า

บุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

บุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

บุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

บุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

บุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

บุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 ความมั่นคง ประกอบด้วย ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความก้าวหน้าในงาน และตำแหน่งและชื่อเสียงมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ผลการวิจัย พบว่า

ความมั่นคง ทั้ง 3 ด้านมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขในระดับปานกลาง

ความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขในระดับสูง

ตำแหน่งและชื่อเสียง มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขในระดับสูง

สมมติฐานข้อที่ 3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย สังคมในการทำงาน การสื่อสารและจัดการองค์กร และสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ผลการวิจัย พบว่า

สภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้ง 3 ด้านมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

สังคมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขในระดับปานกลาง

การสื่อสารและจัดการองค์กร มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขในระดับสูง

สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขในระดับปานกลาง

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยเรื่อง ความมั่นคงและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข สามารถสรุปประเด็นสำคัญมาอภิปรายได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาเกี่ยวกับ เพศ พบว่า บุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เนื่องจากภาระหน้าที่ในการทำงาน ไม่มีผลต่อความแตกต่างในแต่ละเพศ ถึงแม้ในหน่วยงานจะมีบุคลากรเพศหญิงมากกว่า แต่ก็มีการแบ่งหน้าที่การทำงานอย่างชัดเจนและเท่าเทียมและความหลากหลายทางเพศจะช่วยพัฒนากระบวนการทำงานและเพิ่มความร่วมมือในฝ่าย มีมุมมองและความคิดสร้างสรรค์ที่ช่วยให้การทำงานดีมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ นภัส จันท์ มงคลพันธ์ เขียวชัย งามทิพย์วัฒนา สุชีรา ภัทรายุตวรรัตน และ วิชัย มนต์ศิริวิทยา (2560) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลตติยภูมิ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร

2. ผลการศึกษาเกี่ยวกับ อายุ พบว่า บุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เนื่องจากงานราชการถือเป็นความมั่นคงงานหนึ่งที่มีคนสนใจมาก มีการสมัครเข้ารับราชการตั้งแต่อายุยังน้อย จึงไม่มีผลต่อความแตกต่างในแต่ละอายุ เพราะบุคลากรมองถึงอนาคตหรือเมื่อยามเกษียณอายุมากขึ้น เป็นส่วนที่ทำให้ทำงานได้สบายใจมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัย

ของ นภัตจันท์ มงคลพันธ์ เขียวชัย งามทิพย์วัฒนา สุชีรา ภัทรายุตวรรัตน และ วิชัย มนต์ศิริวิทยา (2560) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลตติยภูมิ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร

3. ผลการศึกษาเกี่ยวกับ สถานภาพ พบว่า บุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เนื่องจากความรับผิดชอบในงานของแต่ละบุคคล ไม่มีผลต่อความแตกต่างในแต่ละสถานภาพ เพราะบุคลากรมีการจัดการในภาระหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจน แยกเรื่องงานกับเรื่องส่วนตัวได้อย่างดี แม้บางคนอาจมองว่าคนโสดจะสามารถทุ่มเทในการทำงานได้มากกว่าคนมีครอบครัว แต่ปัจจุบันสังคมเน้นการทำงานอย่างมีสมดุล เมื่อถึงเวลางานก็ทำงานอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทรรศวรณ ขาวพราย (2560) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดนครสวรรค์ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า สถานภาพไม่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

4. ผลการศึกษาเกี่ยวกับ ระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เนื่องจากงานที่รับมอบหมายของบุคลากรนั้น ใช้ความรู้ ความสามารถ ตามตำแหน่งและสายงานของแต่ละบุคคล ซึ่งไม่มีผลต่อความแตกต่างในแต่ละระดับการศึกษา เพราะทุกคนได้ถูกคัดเลือกผ่านการสอบบรรจุตามตำแหน่งของสายงานสอดคล้องกับงานวิจัยของ นภัตจันท์ มงคลพันธ์ เขียวชัย งามทิพย์วัฒนา สุชีรา ภัทรายุตวรรัตน และ วิชัย มนต์ศิริวิทยา (2560) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลตติยภูมิ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร

5. ผลการศึกษาเกี่ยวกับ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า บุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

รายได้เป็นสิ่งจำเป็นในการดำรงชีวิตและเป็นสิ่งที่ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรมีแรงในการทำงานที่มากขึ้น ยิ่งรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากขึ้นยิ่งทำให้บุคลากรมีกำลังใจและขยันในการทำงานมากยิ่งขึ้น ดังนั้นรายได้ที่แตกต่างกันจึงมีผลต่อความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤ จ้างประเสริฐ (2560) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการ

ทำงานและพฤติกรรมการณ์มีจริยธรรมในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานและพฤติกรรมการณ์มีจริยธรรมในการทำงานของบุคลากร

6. ผลการศึกษาเกี่ยวกับ อายุงาน พบว่า บุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เนื่องจากงานข้าราชการมีการจัดการระบบและการแบ่งงานอย่างชัดเจน แม้ว่าคนที่มีความอายุงานมากกว่าจะทำงานได้ดีกว่าคนอายุงานน้อยกว่า แต่ไม่มีผลต่อความแตกต่างในแต่ละอายุงาน เพราะการจัดระเบียบการทำงานตามขั้นตามตำแหน่งและมีการสอนงานอย่างเป็นระบบ จึงไม่มีค่อยมีปัญหาในการทำงาน ไม่ว่าอายุงานจะน้อยหรือมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทรรศวรณ ชาวพราย (2560) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดนครสวรรค์ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ระยะเวลาปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

7. ความมั่นคง มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร (สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

7.1 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความมั่นคงด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจากค่าตอบแทนและสวัสดิการเป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร ทำให้บุคลากรรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงานและการใช้ชีวิต สอดคล้องกับงานวิจัยของ มนชนก ชูพรรคเจริญ (2562) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดสมุทรปราการ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชน

7.2 ความก้าวหน้าในงาน ความมั่นคงด้านความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจากความก้าวหน้าในงานเป็นส่วนที่ช่วยกระตุ้นความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร ทำให้บุคลากรมีความตั้งใจและทุ่มเทให้กับการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ มนชนก ชูพรรคเจริญ (2562) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนใน

พื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดสมุทรปราการ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชน

7.3 ตำแหน่งและชื่อเสียง ความมั่นคงด้านตำแหน่งและชื่อเสียง มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจากตำแหน่งและชื่อเสียงเป็นเสมือนหน้าตาในสังคม เพราะมนุษย์เป็นสัตว์สังคม การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเป็นอีกหนึ่งสิ่งสำคัญที่ช่วยให้มีแรงใจในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นภัศจันทร์ มงคลพันธ์ เจริญชัย งามทิพย์วัฒนา สุชีรา ภัทรายุตวรรตน์ และ วิชัย มนต์ศิริวิทยา (2560) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลตติยภูมิ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร

8. สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

8.1 สังคมในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสังคมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจากสังคมในการทำงานเป็นส่วนที่เอื้อให้บุคลากรรู้สึกอยากมาทำงาน เมื่อมีสิ่งแวดล้อมที่ดี สังคมที่ดี บรรยากาศการทำงานที่ดี ยิ่งส่งเสริมให้ผลงานออกมาในทางที่ดีและพร้อมสำหรับวันทำงานในทุกๆวัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชินกร น้อยคำยาง และ ปภาดา น้อยคำยาง (2555) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักหอสมุดกลางมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า สัมพันธภาพในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร

8.2 การสื่อสารและจัดการองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านการสื่อสารและจัดการองค์กรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจากการสื่อสารและจัดการองค์กรเป็นส่วนที่จะช่วยในเรื่องของระบบภายในองค์กร การสื่อสารเป็นส่วนที่สำคัญมาก หากการสื่อสารไม่เข้าใจหรือไม่สอดคล้องกัน อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานได้ การที่การสื่อสารและจัดการองค์กรเป็นไปในทางที่ดี จะช่วยผลักดันให้การทำงานราบรื่นยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริสิทธิ์ ทুমสา และ ญัฐวุฒิ โรจนันิรุตติกุล

(2561) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การติดต่อสื่อสาร มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

8.3 สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจากสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกเป็นอีกปัจจัยที่สำคัญมากๆ เพราะบุคลากรทุกคนต้องการการเป็นอยู่ที่ดี การมีร้านค้า ร้านอาหาร สถานที่และอุปกรณ์ที่เพียบพร้อมและเหมาะสมต่อการทำงาน ยิ่งส่งเสริมให้บุคลากรรู้สึกพร้อมในการทำงานมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ นงู จ้างประเสริฐ (2560) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานและพฤติกรรมการมีจริยธรรมในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า สภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานและพฤติกรรมการมีจริยธรรมในการทำงานของบุคลากร

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

ผลจากการวิจัย ความมั่นคงและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ในเรื่องของรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เรื่องรายได้เป็นสิ่งสำคัญในชีวิตประจำวัน องค์กรควรมีการประเมินอย่างชัดเจนและช่วยเกื้อหนุนส่งเสริมให้มีความเท่าเทียมในการประเมินขึ้นเงินเดือนอย่างยุติธรรมและสอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ที่จะทำให้อุบลากรู้สึกสบายใจและรู้สึกได้ถึงความก้าวหน้าทั้งในการทำงานและเงินเดือนที่จะได้รับในอนาคต และชัดเจนกับสวัสดิการที่บุคลากรควรจะได้รับ แบ่งงานอย่างชัดเจนเพื่อไม่ให้กระทบกับวันหยุดหรือสวัสดิการที่บุคลากรควรจะได้รับ เพื่อเพิ่มความสุขในการทำงานมากขึ้น

ในเรื่องของเพศ องค์กรควรเพิ่มบทบาทหน้าที่การรับผิดชอบต่องานอย่างเท่าเทียมมากขึ้น จากที่เคยเปิดรับและผลักดันแต่ผู้ชายให้เป็นใหญ่เป็นโต ปัจจุบันมีการเสนอชื่อให้ผู้หญิงขึ้นเป็นใหญ่เป็นโตมากขึ้นและควรสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง และเพิ่มบทบาทต่อกันและกันมากขึ้น ความหลากหลายต่อเพศช่วยให้การทำงานมีมุมมองที่หลากหลายและส่งเสริมให้เกิดการทำงานที่ดีมากยิ่งขึ้น

ในเรื่องของอายุ องค์กรควรเปิดรับตำแหน่งงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มีการถ่ายทอดงาน ความรู้ เพื่อสืบต่อการทำงานอย่างต่อเนื่องและราบรื่น เพราะในแต่ละช่วงอายุ จะมีความแตกต่างในแต่ละยุคสมัย ยิ่งการทำงานกับคนใหม่ๆ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ เด็กยุคใหม่จะส่งเสริมให้ทำงานได้ง่ายขึ้น แต่หากช่วงอายุที่ต่างกันมากๆ อาจเกิดความไม่เข้าใจในการประสานงานหรือส่งต่องาน จึงทำให้การเปิดรับอายุที่ใกล้เคียงกันรับทอดต่อมาเป็นรุ่นๆ ช่วยให้ ความแตกต่างของช่วงอายุลดลง ความแตกต่างในยุคสมัยลดลง ส่งผลให้การทำงานราบรื่น และสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข

ในเรื่องของสถานภาพ องค์กรควรมีกิจกรรมพบปะพูดคุยกันในองค์กรเพื่อให้บุคลากรในองค์กรได้ทำความรู้จัก สนับสนุนกันมากยิ่งขึ้น เพื่อให้มีการแลกเปลี่ยนทัศนคติ ความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงาน เรื่องการสื่อสาร หรือแม้แต่เรื่องส่วนตัว เพื่อเพิ่มความผ่อนคลาย เพราะทุกสถานภาพย่อมมีปัญหาส่วนตัวของตัวเอง การได้พูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน จะช่วยให้มีแนวคิดและวิธีแก้ปัญหาในมุมมองที่แตกต่างจากเดิม ช่วยให้สนับสนุนกันระหว่างบุคลากรมากขึ้น และเมื่อปัญหาคลี่คลาย ก็จะช่วยให้อุบัติการณ์สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข

ในเรื่องของระดับการศึกษา อยากให้องค์กรมีการสนับสนุนทางด้านการศึกษามากยิ่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการให้ทุน หรือการเอื้ออำนวยความสะดวกให้การศึกษเพิ่มเติม ที่จะส่งเสริมให้บุคลากรมีแรงกระตุ้นในการอยากเรียนรู้และศึกษาเพิ่มเติมมากขึ้น เพื่อจะนำความรู้ความสามารถที่ไปเรียนรู้และพัฒนาขึ้นมา มาปรับใช้กับการทำงานในองค์กรได้มากยิ่งขึ้น

ในเรื่องของอายุงาน องค์กรต้องให้โอกาสกับบุคคลรุ่นใหม่มากขึ้น บางฝ่ายรับโอนแต่ผู้ที่มีประสบการณ์มาก มีอายุงานมาก เพราะคาดว่าจะมีผู้ที่มีความสามารถทำงานได้อย่างดี นำประสบการณ์มาช่วยปรับใช้ต่องาน ซึ่งนั่นก็เป็นสิ่งที่ดี แต่หากยอมรับแต่คนเก่าๆ แล้วไม่เปิดใจให้กับเด็กใหม่ หรือไม่เปิดโอกาสให้แก่คนใหม่ๆ เพื่อเพิ่มประสบการณ์การทำงาน ก็จะหมดคนที่มีประสบการณ์ในที่สุดและอาจส่งผลกระทบต่องานในอนาคตได้ จึงควรช่วยผลักดันให้คนรุ่นใหม่ได้เรียนรู้และฝึกฝนการทำงานใหม่ๆ เพื่อเพิ่มโอกาสในการทำงานทั้งในปัจจุบันและอนาคตด้วย

2. จากการศึกษาความมั่นคง ด้านความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญกับความสามารถของบุคคลหรือคุณวุฒิมากกว่าวัยวุฒิ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรมีการพัฒนาตัวเองตลอดเวลาและนำมาปรับปรุงใน

การทำงานให้ราบรื่น เพื่อให้เกิดการก้าวหน้าในการทำงาน ไม่ใช่เพียงการอยู่ให้ครบตามจำนวนปี หรือวัฏจักรครบตามกำหนด

3. จากการศึกษาความมั่นคง ด้านตำแหน่งและชื่อเสียงมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ดังนั้นองค์กรควรส่งเสริมกิจกรรมที่ช่วยให้บุคลากรมีความเข้าใจและสนิทสนมซึ่งกันและกัน ให้เกิดการยอมรับต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชา เกิดความสามัคคีในกลุ่มงาน แผนกและกอง

4. จากการศึกษาความมั่นคง ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ดังนั้นองค์กรควรมีการแจ้งผลประโยชน์เรื่องสิทธิที่จะได้รับเงินเดือนเพิ่ม หรือสิ่งที่จะเอื้อให้เกิดการเพิ่มเงินเดือนมากขึ้น หรือการส่งเสริมงานเพื่อให้การประเมินเงินเดือนเป็นไปในทางที่ดี แจ้งสิทธิสวัสดิการที่บุคลากรจะได้รับทั้งหมด และรับฟังความคิดเห็นในความต้องการของบุคลากรให้มากขึ้น เพื่อนำมาปรับนโยบายในอนาคต

5. จากการศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการสื่อสารและจัดการองค์กรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ดังนั้นองค์กรควรมีการทำแบบสอบถาม รับฟังความคิดเห็นถึงปัญหาในการติดต่อสื่อสาร ประสานงานกันระหว่างงาน กลุ่มงานและระหว่างกอง เพื่อเลี่ยงการเกิดปัญหาจากการสื่อสารที่ผิดพลาด มีการอธิบายความหมายของสิ่งต่างให้ชัดเจน โดยการทำแผนงานไม่ว่าจะเป็นวิดีโอ คลิปเสียงหรือเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อให้เกิดการเข้าใจที่ตรงกันและสามารถประสานงานไปในทิศทางเดียวกัน

6. จากการศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสังคมในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ดังนั้นองค์กรควรส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างงาน กลุ่มงานและกอง รับฟังความคิดเห็นระหว่างเพื่อนร่วมงานเพื่อหาทางปรับแก้ไขให้มีความเข้าใจ เพื่อป้องกันการเกิดการแบ่งพรรคแบ่งพวก จึงควรมีกิจกรรมหรือการอบรมร่วมกันเพื่อให้บุคลากรได้รู้จักกันและพยายามปรับตัวร่วมงานกันให้มากยิ่งขึ้น

7. จากการศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ดังนั้นองค์กรมีแผนงานในการเตรียมอุปกรณ์

และสถานที่ให้เพียงพอต่อบุคลากรที่จะมีการย้าย การโอน การบรรจุใหม่ และมีการสำรองมากพอ สำหรับอุปกรณ์ที่อาจเกิดการชำรุดเสียหายระหว่างการใช้งาน เพื่อให้ทันท่วงที่ต่อการใช้งานอย่างต่อเนื่อง มีสิ่งอำนวยความสะดวกและร้านสะดวกเพียงพอต่อบุคลากร

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลสรุปการศึกษา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นประโยชน์สำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

1. งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาถึงลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ความมั่นคง และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร (สายสนับสนุน) ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เท่านั้น ผู้ที่สนใจศึกษาทำวิจัยเกี่ยวกับลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ความมั่นคง และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ควรนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปปรับใช้ให้เป็นแนวทางในการวิจัยครั้งต่อไป

2. งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาถึงลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ความมั่นคง และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร (สายสนับสนุน) ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เท่านั้น อาจศึกษาองค์กรอื่นหรือหน่วยงานอื่น เพื่อเปรียบเทียบให้ทราบถึงความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างแท้จริง

3. ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ในการทำงาน นอกเหนือจากตัวแปรที่ผู้วิจัยได้ใช้ศึกษาในครั้งนี้ เช่น ภาระงานที่ได้รับมอบหมาย การมีชีวิตและการทำงานที่สมดุล แรงกดดันในหน้าที่ และความจงรักภักดี เป็นต้น เพื่อนำไปปรับปรุงปรับใช้ให้บุคลากรประสิทธิภาพในการทำงาน ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- Gilmer, V. B. (1973). *Applied Psychology*. New York: Mc Graw - Hill.
- Hartung, J. (2001). Testing for Homogeneity in Combining of two-armed trials with normally distributed responses. *The Indian Journal of Statistics, Sankhya: Volume*.
- Huse & Cummings. (1985). *Organization Development and Change*. MN: West: St. Paul.
- Moos, R. H. (1986). *The human context environmental determinants of behavior*. New York: Wiley & Sons.
- Richmond, L. (1999). *Work as a spiritual practice*. New York: Broadway Books.
- Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 193-210.
- (2007). Searching for Happiness at Work. *The Psychologist*, 726-729.
- Wealth Me Up. (2017). คนไทยมี "ความสุข" ในการทำงานแค่ไหน. <https://wealthmeup.com/>
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (3rd ed). New York: Harper and Row Publications.
- กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ. (2547). การสาธารณสุขไทย 2544-2547. 351-357.
- กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ. (2548). ทักษะจิตของพนักงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรม การปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรบริษัท คูเวต บีโตะเลียม (ประเทศไทย) จำกัด. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- กระทรวงสาธารณสุข. (2563a). ตราอัตลักษณ์กระทรวงฯ. https://www.moph.go.th/index.php/about/download_logo
- กระทรวงสาธารณสุข. (2563b). ประวัติกระทรวงสาธารณสุข. <https://www.moph.go.th/index.php/about/moph>
- กระทรวงสาธารณสุข. (2563c). วิสัยทัศน์ และ พันธกิจ. <https://www.moph.go.th/assets/images/vision.jpg>
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2544). การวิเคราะห์สถิติ: สถิติเพื่อ การตัดสินใจ. กรุงเทพฯ: คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- (2545). การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย. กรุงเทพฯ: คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- (2546). การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for Windows. กรุงเทพฯ: ภาควิชาสถิติ คณะ
พาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2561). สถิติสำหรับงานวิจัย. กรุงเทพฯ: สามลดา.
- ชินษฐา บุรณพันธ์ศักดิ์. (2548). แนวทางการพัฒนาความมั่นคงในการทำงานของบุคลากร
โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์).
- คนองยุทธ์ กาญจนบุญ. (2542). เอกสารการสอนชุดเออร์คอนอมิกส์และจิตวิทยาในการทำงาน (3).
นนทบุรี: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลัง
อำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ
โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร
มหาวิทยาลัย).
- เฉลิมพล แก้ววงศ์วัน. (2552). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจ ชั้น
สัญญาบัตร สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง. (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต).
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ชลธิชา สว่างเนตร. (2542). การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กรและขวัญในการ
ทำงานของพนักงานระดับบังคับบัญชาและวิชาชีพของบริษัทผลิตภัณฑ์และวัสดุก่อสร้าง
จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- ชินกร น้อยคำยาง และ ปภาดา น้อยคำยาง. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงาน
ของบุคลากรในสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทรรศวรรณ ขาวพราย. (2560). ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดสำนักงาน
สาธารณสุข จังหวัดนครสวรรค์. (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
ภาครัฐแนวใหม่). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.
- ธนัชพร สุทธิคั่นสนีย์. (2564). ทฤษฎีมาสโลว์ ลำดับขั้นความต้องการ Maslow's hierarchy of
needs ถูกค้ำต้องการอะไร. [https://thewisdom.co/content/maslows-hierarchy-of-
needs/](https://thewisdom.co/content/maslows-hierarchy-of-needs/)
- ธนัสต์ เกษมไชยยานนท์. (2544). ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการใช้เว็บไซต์ (Web Sites) ของผู้ใช้ใน
เขตกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,
กรุงเทพฯ).

ธีระชัย เชมณะศิริ. (2549). เรื่องนำคิดชีวิตคนทำงาน. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้ง แอนด์พับลิชชิ่ง (มหาชน).

นภัสจันท์ มงคลพันธ์ เขียวชัย งามทิพย์วัฒนา สุชีรา ภัทรายุตวรรัตน และ วิชัย มนต์ศิริวิทยา. (2560). ความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลตติยภูมิ (วารสารศูนย์การศึกษา แพทยศาสตร์คลินิก โรงพยาบาลพระปกเกล้า ปีที่ 34 ฉบับที่ 2 เม.ย. - มิ.ย. 2560).

นงู จ้างประเสริฐ. (2560). ความสุขในการทำงานและพฤติกรรมกรรมมีจริยธรรมในการทำงานของ บุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร, กรุงเทพฯ.

ปิยฉัตร กุลทัฬห. (2550). การสร้างความมั่นคงทางอาชีพในทัศนะของพนักงานธนาคาร พัฒนา วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, สาขาการบริหารและนโยบาย สวัสดิการสังคม.

พรพรณิภา สืบสุข วันดี โตสุขศรี และ กลิ่นชบา สุวรรณรงค์. (2555). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขใน การทำงานของอาจารย์ในคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล (วารสารพยาบาล ปีที่ ๖๑ ฉบับที่ ๔).

พระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2558. (2558, 1 พฤษภาคม). ราชกิจจานุเบกษา (เล่ม 132 ตอนที่ 43ก, หน้า 1-3).

พระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551. (2551, 1 พฤษภาคม). ราชกิจจานุเบกษา (เล่ม 125 ตอนที่ 22ก, หน้า 13-42).

ไพโรจน์ อุลัด. (2548). แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.

มนชนก ชูพรรคเจริญ. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชน ในพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดสมุทรปราการ. (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). บัณฑิต วิทยาลัย สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรมเชิงนวัตกรรม สถาบันเทคโนโลยีไทย - ญี่ปุ่น, กรุงเทพฯ.

เยาวลักษณ์ กุลพานิช. (2533). สภาพแวดล้อมกับประสิทธิภาพของงาน. ข้าราชการ, 16-18.

ระวีง เนตรโพธิ์แก้ว. (2542). องค์การและการจัดการ *Organization and Management* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: พิกัดอักษร.

รุ่งธรรม เหลียววัฒนกิจ. (2551). ความมั่นคงในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยศิลปากร สาย บริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป. (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต).

- มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, สาขาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการ
มหาดบัณฑิต.
- รุ่งรัตน์า เขียวดารา. (2546). สำนักหอสมุดกลางมหาวิทยาลัยรามคำแหงกับอาชีวอนามัย ความ
ปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน. วารสารรวมคำแหง ฉบับมนุษยศาสตร์, 98-132.
- วชิรวัชร งามละม่อม. (2558). ทฤษฎีการมีส่วนร่วม.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2543). คู่มือการวิจัย: การวิจัยเชิงปฏิบัติ (4). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์และทำปกเจริญ
ผล.
- ศิริสิทธิ์ ทุมสา และ ณัฐวุฒิ โรจนินิรุตติกุล. (2561, ม.ค.-มิ.ย.). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการ
ทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง. วารสารศิลปศาสตร์
และวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 5(1), 67-75.
- ศิริพร ตันติพลูวินัย. (2538). การพัฒนาศักยภาพการบริหารการพยาบาลเพื่อคุณภาพการพยาบาล.
รามธิบดีวารสาร, 79-86.
- ศิริพร เลิศยิ่งยศ. (2553). องค์การและการจัดการ. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา,
คณะวิทยาการจัดการ.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2538). ทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์. กรุงเทพฯ: พัฒนาการศึกษา.
- ศิริอนันต์ จุฑะเดมิย์. (2529). ความเครียดหรือสนุกกับงาน. พยาบาลสาร, 53-55.
- ศิริพร ไปรยานนท์. (2554). พฤติกรรมของผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความ
สร้างสรรคในงานของบุคลากร: กรณีศึกษาองค์การธุรกิจไทยที่มีนวัตกรรมยอดเยี่ยมปี2552.
(วิทยาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ)). คณะพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สกุลนารี กาแก้ว. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานกับ
การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตำรวจ. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร์
มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สมยศ นาวิการ. (2544). การบริหาร. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ1991.
- สำนักข่าว HFocus. (2561). แพทย์ต้องการความมั่นคง สังคมต้องการผู้เชี่ยวชาญ ฝ่าปัญหา 'หมอ
สมองไหล' กับ ศ.นพ.ธีระวัฒน์ เหมะจุฑา.
<https://www.hfocus.org/content/2018/07/16017>
- สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) (สพร.).
<https://www.egov.go.th/th/government-agency/175/>

สิริวัชร รัทธธรรม. (2553). ความก้าวหน้าในอาชีพของลูกจ้างในองค์กรพัฒนาเอกชน. (พัฒนาแรงงาน และสวัสดิการมหาดบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุจิตรา ธนานันท์. (2552). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: คณะรัฐประศาสนศาสตร์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.







ภาคผนวก ก
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง

**ความมั่นคงและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน
ของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข**

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา “ความมั่นคงและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร(สายสนับสนุน)ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้
 - ส่วนที่ 1 ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ส่วนที่ 2 ความมั่นคงในอาชีพข้าราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
 - ส่วนที่ 3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน
 - ส่วนที่ 4 ความสุขในการทำงาน
3. ข้อมูลคำตอบของท่านจะถูกเก็บไว้เป็นความลับ และนำมาวิเคราะห์ในภาพรวม จึงไม่มีผลใดๆ ต่อการทำงานและการดำเนินชีวิตของผู้ให้ข้อมูล จึงขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามด้วยตนเองตามความจริง เพื่อคำตอบที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาตรงกับบริบทความเป็นจริง

ส่วนที่ 1 ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด

1) เพศ

ชาย

หญิง

2) อายุ

อายุ 18 – 25 ปี

อายุ 26 – 33 ปี

อายุ 34 – 41 ปี

อายุ 42 – 49 ปี

อายุ 50 ปีขึ้นไป

3) สถานภาพ

โสด

สมรส / อยู่ด้วยกัน

หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่

4) ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

ตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป

5) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้อยู่ระหว่าง 4,870 – 20,000 บาท

รายได้อยู่ระหว่าง 20,001 – 35,000 บาท

รายได้อยู่ระหว่าง 35,001 – 50,000 บาท

รายได้อยู่ระหว่าง 50,001 – 65,000 บาท

รายได้ 65,001 บาทขึ้นไป

6) อายุงาน

อายุงานต่ำกว่า 5 ปี

อายุงานอยู่ระหว่าง 5 – 10 ปี

อายุงานอยู่ระหว่าง 10 – 15 ปี

อายุงาน 15 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ความมั่นคงในอาชีพข้าราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

คำชี้แจง วัตถุประสงค์ของแบบสอบถามชุดนี้เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคง ซึ่งประกอบด้วยคำถามทั้งหมด 11 ข้อ กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ และมีเกณฑ์การให้คะแนนดังต่อไปนี้

คะแนน		ระดับความคิดเห็น
5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	หมายถึง	เห็นด้วย
3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ความมั่นคง	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ					
1. เงินเดือน/ค่าตอบแทนที่ท่านจะได้รับ ทำให้ท่านทำงานได้อย่างมีความสุข					
2. การปรับเงินเดือนที่ท่านจะได้รับ ทำให้ท่านทำงานได้อย่างมีความสุข					
3. สวัสดิการที่นอกเหนือจากเงินเดือน/ค่าตอบแทน ทำให้ท่านทำงานได้อย่างมีความสุข					
4. จำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปี เพียงพอและเหมาะสม ทำให้ท่านทำงานได้อย่างมีความสุข					

ความมั่นคง	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ความก้าวหน้าในงาน					
5. ความสำเร็จในงานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้ท่านได้พัฒนา ศักยภาพ สนับสนุนความก้าวหน้าในงานที่ปฏิบัติ					
6. การได้รับการอบรม ฝึกฝน และพัฒนาที่เหมาะสมช่วยให้ ท่านก้าวสู่หน้าที่การงานที่สูงขึ้น					
7. หน่วยงานได้จัดเตรียมและวางแผนเส้นทางอาชีพเพื่อ ความก้าวหน้าให้กับบุคลากร					
8. การได้เลื่อนขั้นเป็นความก้าวหน้าในงาน ที่ทำให้ท่าน ทำงานได้อย่างมีความสุข					
ตำแหน่งและชื่อเสียง					
9. การได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับ ความรู้ ความสามารถของท่าน ทำให้ท่านทำงานได้อย่างมี ความสุข					
10. หน่วยงานมีการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งในระยะเวลาที่ เหมาะสมอย่างเป็นธรรม					
11. ในหน่วยงานของท่านมีการโยกย้าย ปรับเปลี่ยนตำแหน่ง หน้าที่ที่เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล					

ส่วนที่ 3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

คำชี้แจง วัตถุประสงค์ของแบบสอบถามชุดนี้เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยคำถามทั้งหมด 12 ข้อ กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ และมีเกณฑ์การให้คะแนนดังต่อไปนี้

คะแนน		ระดับความคิดเห็น
5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	หมายถึง	เห็นด้วย
3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
สังคมในการทำงาน					
1. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน					
2. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา					
3. ท่านสามารถยอมรับและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานของท่านได้					
4. บรรยากาศในหน่วยงานของท่าน ทำให้ท่านทำงานได้อย่างมีความสุข					

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
การสื่อสารและการจัดการองค์กร					
5. ท่านเห็นว่าช่องทางการสื่อสารในหน่วยงานมีเพียงพอและหลากหลาย					
6. ผู้บังคับบัญชาใช้รูปแบบการสื่อสารที่ช่วยให้การดำเนินงานของท่านประสบความสำเร็จ					
7. หน่วยงานของท่านมีการพูดคุยติดต่อประสานงานเป็นอย่างดีกับต่างหน่วยงาน					
8. ท่านเห็นว่าบุคลากรในหน่วยงาน มีความเข้าใจในข้อมูลข่าวสารตรงกัน					
สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก					
9. ห้องทำงาน เหมาะสม สะดวกต่อการทำงาน					
10. ท่านมีเครื่องมืออุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการทำงานทันสมัย เพียงพอ และเหมาะสม					
11. หน่วยงานของท่านมีแสงสว่างเพียงพอ ไม่มีเสียงรบกวน กลิ่นเหม็นอับ หรือฝุ่นละออง สะอาด และมีอุณหภูมิที่เหมาะสมแก่การทำงาน					
12. บริเวณหน่วยงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น โรงอาหาร หรือ ร้านสะดวกซื้อ ที่เพียงพอและเหมาะสม					

ส่วนที่ 4 ความสุขในการทำงาน

คำชี้แจง วัตถุประสงค์ของแบบสอบถามชุดนี้เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยคำถามทั้งหมด 5 ข้อ กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ และมีเกณฑ์การให้คะแนนดังต่อไปนี้

คะแนน		ระดับความคิดเห็น
5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	หมายถึง	เห็นด้วย
3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. เงินเดือน/ค่าตอบแทนของท่านเพียงพอกับค่าใช้จ่าย ส่งผลให้ท่านมีความสุข					
2. ท่านมีความสุขกับการได้ทำงานในตำแหน่งและหน้าที่ของท่านที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน					
3. ท่านเห็นว่าหน่วยงานมีสวัสดิการและความปลอดภัยที่มั่นคง เหมาะสม					
4. ท่านรู้สึกมีความสุขกับการได้รับการยอมรับและให้ความสนใจจากเพื่อนร่วมงานทั้งในที่ทำงานและต่างหน่วยงาน					
5. ท่านรู้สึกว่าท่านมีความสุขที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมืออย่างดีในการตอบแบบสอบถาม

คำตอบของท่านมีประโยชน์อย่างมากต่อการศึกษา



ภาคผนวก ข
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายชื่อ	ตำแหน่งและสถานที่
1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐยา ประดิษฐ์สุวรรณ	ประธานกรรมการบริหารหลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. อาจารย์ ดร.ณัฐพัชร์ มณีโรจน์	อาจารย์ประจำ คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ





ที่ อว 8718/2143

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

24 สิงหาคม 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข

เนื่องด้วย นางสาวมีนา บัวลอยเลิศ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความมั่นคงและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร (สายสนับสนุน) ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข” รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุณิศร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ในกรณีนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้ แบบสอบถาม เรื่อง “ความมั่นคงและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านบริหาร (สายสนับสนุน) ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข” กับ บุคลากรด้านบริหาร (สายสนับสนุน) ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย และขอใช้สถานที่หน่วยงานของท่าน ระหว่างเดือนกันยายน 2565 ถึงเดือนตุลาคม 2565 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์จักรชัย เอกปัญญาสกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 096 664 5447

ประวัติผู้เขียน

