



กรมควบคุมโรค

Department of Disease Control

รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดชลบุรี

Factors Affecting Job Satisfaction of Personnel at
The Office of Disease Prevention and Control 6th, Chonburi Province.

นางนันทวัน เสงตระกุลเวนิช

นางจिरากัญ ปักเคเต

นางสาวนิอร แสงเนตร์

กันยายน 2567

คำนำ

ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี ด้านสาธารณสุข ที่ได้กำหนดยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนไว้ 4 ประเด็น ประกอบด้วย การสร้างเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค และคุ้มครองผู้บริโภคเป็นเลิศ (Prevention Promotion & Protection Excellence) การบริการเป็นเลิศ (Service Excellence) บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) และการบริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล (Governance Excellence) ซึ่งการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ดังกล่าวข้างต้นให้บรรลุเป้าหมายได้นั้น ปัจจัยหลักสำคัญคือบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่า มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร จึงควรต้องได้รับการดูแลและพัฒนาตลอดจนเตรียมความพร้อม เพื่อการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และประสบความสำเร็จสร้างคุณค่าให้แก่องค์กร

สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดชลบุรี ให้ความสำคัญต่อทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง จัดกิจกรรมส่งเสริมและสร้างสุขให้บุคลากรมีความสุขและความผูกพัน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายการดำเนินงาน เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพดี ลดโรค ลดเสี่ยง ลดตาย

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดชลบุรี จะทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร เพื่อเป็นข้อมูลในการนำไปวางแผนปรับปรุงการบริหารจัดการองค์กรให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น

คณะผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่า รายงานการศึกษานี้จะเป็นประโยชน์แก่ผู้เกี่ยวข้อง และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อไปได้

คณะผู้ศึกษา

กันยายน 2567

กิตติกรรมประกาศ

คณะผู้ศึกษาขอขอบคุณ บุคลากรของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดชลบุรีทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบประเมินความสุผ่านระบบออนไลน์ ทำให้คณะผู้ศึกษาสามารถเก็บข้อมูลครอบคลุมบุคลากรส่วนใหญ่ได้ ซึ่งส่งผลถึงข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์ให้มีความถูกต้อง แม่นยำมากขึ้น

คณะผู้ศึกษาขอขอบคุณ นายแพทย์วิชัย จุลวนิชย์พงษ์ ในการให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะด้านการใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ต้องการเหมาะสม

คณะผู้ศึกษาขอขอบคุณกลุ่มพัฒนานวัตกรรมและวิจัย ในการจัดเวทีให้คำปรึกษาและรับฟังข้อเสนอแนะกับอาจารย์มหาวิทยาลัยด้านกรอบแนวคิดการทำวิจัย และวิธีดำเนินการวิจัย รวมถึงการส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรด้านการทำวิจัยจากงานประจำ (Routine to Research) ซึ่งทำให้การศึกษานี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

คณะผู้ศึกษา
กันยายน 2567

หัวข้อวิจัย ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดชลบุรี
ชื่อผู้วิจัย นางนันทวัน เฮงตระกูลเวนิช, นางจิราภักดิ์ ปักเคเต, นางสาวนอร แสงเนตร์
หน่วยงาน สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดชลบุรี
ปีงบประมาณ 2561

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional survey research) ในบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดชลบุรี ปีงบประมาณ 2561 และ 2565 โดยใช้แบบประเมินความสุข Happinometer แบบออนไลน์ของกระทรวงสาธารณสุข เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยในระหว่างปี 2562 – 2564 ได้มีการดำเนินกิจกรรมตามแผนเสริมสร้างความสุขให้กับบุคลากรเพื่อพัฒนาระดับความสุขในมิติต่างๆ

จากผลการศึกษาระดับความสุข และปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานและความผูกพันของของบุคลากร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดชลบุรี ปี 2561 พบว่า ความสุขทั้ง 9 มิติมีค่าคะแนนอยู่ในระดับ Happy โดยมิติความสุขที่มีค่าคะแนนมากที่สุด คือ มิติจิตวิญญาณดี (Happy Soul) มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 71.14 รองลงมาคือ มิติน้ำใจดี (Happy Heart) และมิติสังคมดี (Happy Society) ค่าคะแนนเฉลี่ย 70.43 และ 64.67 ตามลำดับ จากการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ของค่าคะแนนความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า มิติความสุขที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในระดับสูง คือ มิติการงานดี (Happy Work-Life) และมิติสังคมดี (Happy Society) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันเท่ากับ 0.684 และ 0.678 ตามลำดับ ในขณะที่มิติสุขภาพกายดี (Happy Body) ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความสุข คือ เพศ Generation และสถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับความสุขในระดับต่ำ ปัจจัยด้านสภาพการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความสุข คือ ตำแหน่งงาน สถานภาพการจ้างงาน และระยะเวลาทำงาน โดยตำแหน่งงานและสถานภาพการจ้างงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในระดับต่ำ ส่วนระยะเวลาปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในระดับปานกลาง ปี 2565 พบว่า ความสุขทั้ง 9 มิติมีค่าคะแนนอยู่ในระดับ Happy โดยมิติความสุขที่มีค่าคะแนนมากที่สุด คือ มิติจิตวิญญาณดี (Happy Soul) มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 74.50 รองลงมาคือ มิติน้ำใจดี (Happy Heart) และมิติสังคมดี (Happy Society) ค่าคะแนนเฉลี่ย 72.76 และ 71.92 ตามลำดับ จากการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ของค่าคะแนนความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า มิติความสุขที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในระดับสูง เรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ มิติการงานดี (Happy Work-Life, $r = 0.751$) มิติสังคมดี (Happy Society, $r = 0.705$) จิตวิญญาณดี (Happy Soul, $r = 0.581$) ผ่อนคลายดี (Happy Relax, $r = 0.563$) น้ำใจดี (Happy Heart, $r = 0.538$) และใฝ่รู้ดี (Happy Brain, $r = 0.508$) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความสุข คือ Generation และสถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับความสุขในระดับต่ำ ส่วนปัจจัยด้านสภาพการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขของบุคลากร และเมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าคะแนนความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดชลบุรี ปี 2561 (ก่อนการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความสุขฯ) เทียบกับปี 2565 (หลังการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความสุขฯ) พบว่า มิติความสุขที่มีคะแนนเพิ่มขึ้นแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ มิติผ่อนคลายดี (Happy Relax) มิติจิตวิญญาณดี (Happy Soul) มิติสังคมดี (Happy Society) มิติสุขภาพเงินดี (Happy Money) และมิติการงานดี (Happy Work-Life)

จากผลการศึกษาเปรียบเทียบค่าคะแนนความสุขระหว่างปี 2561 และปี 2565 ผู้บริหารมีนโยบายในการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสุขแก่บุคลากรในทุกมิติเพื่อเป็นการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ซึ่งต้องมีการทำความเข้าใจ และการสื่อสารที่ดีในองค์กร

คำสำคัญ: ความสุขในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร

Title Factors Affecting Job Satisfaction of Personnel at The Office of Disease Prevention and Control 6th, Chonburi Province.

Researcher Nantawan Hengtrakulvenich, Jirakan Pakkete, Nion Saengnate

Agency The Office of Disease Prevention and Control 6th, Chonburi Province.

Fiscal Year 2018

Abstract

This study conducted a cross-sectional survey among employees of the Chonburi Provincial Public Health Office 6 in fiscal years 2018 and 2022. The online Happinometer developed by the Ministry of Public Health was used to collect data on employee happiness levels. Between 2019 and 2021, various activities were implemented based on a happiness enhancement plan to improve employee well-being in multiple dimensions.

The 2018 study revealed that employees reported high levels of happiness across all nine dimensions, with 'Happy Soul' scoring the highest. Other dimensions such as 'Happy Heart' and 'Happy Society' also demonstrated high scores. Analysis of the data showed a strong correlation between 'Happy Work-Life' and 'Happy Society' dimensions and organizational commitment. In contrast, 'Happy Body' had no significant correlation with commitment. Individual factors like gender, generation, and marital status had a low correlation with happiness. Similarly, job position, employment status, and length of service were weakly correlated with happiness levels.

In 2022, the overall happiness levels remained high, with 'Happy Soul' continuing to top the list. All dimensions exhibited a significant increase compared to 2018, particularly 'Happy Relax', 'Happy Soul', 'Happy Society', 'Happy Money', and 'Happy Work-Life'. The correlation analysis between happiness dimensions and organizational commitment in 2022 indicated a strong positive relationship, with 'Happy Work-Life' showing the highest correlation.

A comparison between the 2018 and 2022 data revealed a statistically significant increase in happiness levels for several dimensions, including 'Happy Relax', 'Happy Soul', 'Happy Society', 'Happy Money', and 'Happy Work-Life'. This suggests that the implemented happiness enhancement plan has positively impacted employee well-being. To further foster a happy and healthy workplace, it is recommended to continue promoting open communication and understanding within the organization.

Keywords: Job satisfaction, Engagement with the organization

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
กิตติกรรมประกาศ	ข
บทคัดย่อภาษาไทย	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ง
สารบัญ	จ
สารบัญตาราง	ช
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของงานวิจัย	2
1.3 ขอบเขตการวิจัย	3
1.4 นิยามศัพท์	3
1.5 ประโยชน์ของผลการวิจัย	4
1.6 กรอบแนวคิดการทำวิจัย	4
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	5
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเรื่องสุขภาวะ (ความสุข)	5
2.2 แนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข	7
2.3 Happinometer เครื่องมือวัดความสุข	7
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	13
3.1 ประชากรที่จะศึกษา	13
3.2 ขนาดตัวอย่างและวิธีการสุ่มตัวอย่าง	13
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	13
3.4 วิธีการดำเนินงาน	15
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล	15
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล	15
3.7 ระยะเวลาการศึกษา	16
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	17

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ 5 สรุป อภิปรายและข้อเสนอแนะ	26
5.1 สรุป	26
5.2 อภิปราย	27
5.3 ข้อเสนอแนะ	31
บรรณานุกรม	32
ภาคผนวก	34
ภาคผนวก 1 แบบประเมินความสุขด้วยตนเอง (HAPPINOMETER) สำหรับ บุคลากรกระทรวงสาธารณสุข	34

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมินความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดชลบุรี ปี 2561	17
4.2 แสดงระดับความสัมพันธ์ของค่าคะแนนความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดชลบุรี ปี 2561 (N = 223)	19
4.3 แสดงระดับความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านสภาพการทำงานกับความสุขภาพรวมของบุคลากร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดชลบุรี ปี 2561 (N = 223)	20
4.4 แสดงโครงการ/กิจกรรม ตามแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากร ประจำปี พ.ศ. 2562 - 2564	20
4.5 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมินความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดชลบุรี ปี 2565 (N = 272)	21
4.6 แสดงระดับความสัมพันธ์ของค่าคะแนนความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดชลบุรี ปี 2565 (N = 272)	23
4.7 แสดงระดับความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านสภาพการทำงานกับความสุขภาพรวมของบุคลากร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดชลบุรี ปี 2565 (N = 272)	24
4.8 แสดงค่าคะแนนความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดชลบุรี ปี 2561 เทียบกับปี 2565	24

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี ด้านสาธารณสุข ที่ได้กำหนดยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนไว้ 4 ประเด็น ประกอบด้วย การสร้างเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค และคุ้มครองผู้บริโภคเป็นเลิศ (Prevention Promotion & Protection Excellence) การบริการเป็นเลิศ (Service Excellence) บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) และการบริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล (Governance Excellence) ซึ่งการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ดังกล่าวข้างต้นให้บรรลุเป้าหมายได้นั้น ปัจจัยหลักสำคัญคือบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่า มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร จึงควรต้องได้รับการดูแลและพัฒนา ตลอดจนเตรียมความพร้อมเพื่อการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และสามารถบริหารการเปลี่ยนแปลงให้ประสบความสำเร็จสร้างคุณค่าให้แก่องค์กร (กระทรวงสาธารณสุข, 2561)

กรมควบคุมโรค ให้ความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นการเสริมสร้างบุคลากรให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร เพื่อรักษาคนดี คนเก่ง ให้อยู่กับองค์กร มีการสร้างและพัฒนาระบบการส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน เพื่อให้บุคลากรเกิดกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กรมควบคุมโรคไปสู่เป้าหมายที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล การดำเนินการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค ได้มีการพัฒนาและยกระดับการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ เกิดความผูกพันและมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีความพึงพอใจ เกิดความรักความผูกพันต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายทั้งปัจจุบันและในอนาคตมีจิตสำนึกในการช่วยเหลือองค์กรเมื่อมีปัญหาทำให้องค์กรเกิดความยั่งยืน (กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค, 2561)

สภาพแวดล้อมในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาทำให้บุคลากร ผู้บริหารหรือองค์กรต่าง ๆ ต้องเผชิญกับความผันแปรที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา เช่น ด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมือง ด้านสังคม เป็นต้น ส่งผลให้องค์กรต้องมีการปรับปรุง และพัฒนาอยู่ตลอดเวลา เพื่อความอยู่รอดและสามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้ในยุคที่มีการแข่งขันที่รุนแรง ทุกองค์กรจะต้องปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ต่าง ๆ และพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้ (สิริวดี, 2563) บุคลากรต้องทำงานที่มีการแข่งขันสูงขึ้น ทำงานยาวนานขึ้น มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย ทำให้สามารถทำงานได้ในทุกที่ ทุกเวลา ทำให้เกิดความเครียดสะสม จากปัญหาความเครียดที่เกิดขึ้นไม่เพียงส่งผลให้กับตัวพนักงานเองแล้ว ยังส่งผลไปยังองค์กรอีกด้วย ซึ่งแสดงผลออกมาในรูปของอัตราการลาออก อัตราการป่วย ลาย ลา ขาด ที่อยู่ในระดับสูง นอกจากนี้แล้วยังสะท้อนถึงผลการดำเนินงานของทั้งบุคลากรและองค์กรอีกด้วย อาจกล่าวได้ว่าผลความเครียดที่เกิดขึ้นกับตัวพนักงานจะส่งผลต่อผลการดำเนินงานขององค์กรด้วย ดังนั้นจึงมีอาจปฏิเสธได้ว่าความรู้สึกต่างๆ ของพนักงานที่มีต่อองค์กรจะสามารถสะท้อนออกสู่บุคคลภายนอกได้จากผล

ประกอบการทำงานขององค์กรนั่นเอง กล่าวคือหากพนักงานในองค์กรทำงานอย่างมีความสุข มีความรู้สึกผูกพัน เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร (Entrepreneurship) ก็จะส่งผลให้ผลประกอบการขององค์กรเป็นตามเป้าหมาย แต่หากพนักงานภายในองค์กรไม่มีความสุขในการทำงาน ขาดความรู้สึกผูกพัน ไม่มีความเจ้าของร่วมกับองค์กรแล้วผลประกอบการอาจไม่เป็นไปตามเป้าหมาย หรือหากเป็นไปตามเป้าก็ปราศจากความยั่งยืน ดังนั้นหลายองค์กรจึงเกิดการตั้งคำถามว่า "ทำอะไรจึงจะกำจัดความเครียดในที่ทำงานได้" และ "ทำอะไรจึงจะสร้างองค์กรแห่งความสุขได้" (รวมศิริ, 2550) และทำให้เกิดการแสวงหาความสุขให้กับตนเองในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความต้องการทำงานอย่างมีความสุข ซึ่งความสุขในการทำงานของคนในองค์กร ไม่ได้หมายถึงรายได้เพียงอย่างเดียวแต่ต้องมี "คุณภาพชีวิตการทำงาน" เพราะปัจจัยที่มีผลกับการปฏิบัติงาน ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล (Trait) การสนับสนุนจากองค์กร (Organizational Support) และความพยายามในการทำงาน (Work Effort) จากการศึกษาของ พรชนก กุลยะ (พรชนก, 2563) พบว่าบุคลากรจะมีความสุขในการทำงานและมีความผูกพันต่อองค์กรมาก หากมีการงานดี (Happy Work Life) จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง และการมีตำแหน่งงานที่มั่นคงจะส่งผลให้มีความสุขในการทำงาน

ดังนั้นการพัฒนา องค์กรให้ไปสู่องค์กรแห่งความสุข จำเป็นจะต้องเข้าใจเหตุผล เชิงปัจจัยที่จะส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรใน องค์กร เพื่อให้ผู้บริหารขององค์กรสามารถวางแผนเชิงกลยุทธ์และจัดกิจกรรมต่างๆ ที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานให้กับบุคลากรในองค์กร ให้สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข และการบริหารจัดการชีวิตการทำงานและครอบครัวได้อย่างสมดุล (Work life balance) เมื่อบุคลากรมีความสุขในการทำงานจะส่งผลต่อตัวบุคลากรเอง สมาชิกในครอบครัว เพื่อนร่วมงาน และองค์กร นอกจากนี้ยังส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานอีกด้วย (ธนสิทธิ์, 2566)

สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 ชลบุรี มีบทบาทหน้าที่เป็นหน่วยงานส่วนภูมิภาค สังกัดกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข เป็นศูนย์วิชาการทำหน้าที่รับผิดชอบการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพในพื้นที่เขตสุขภาพที่ 6 ประกอบด้วย 8 จังหวัด ชลบุรี ระยอง จันทบุรี ตราด สระแก้ว ปราจีนบุรี ฉะเชิงเทรา สมุทรปราการ โดยปฏิบัติงานตามพันธกิจ แนวทางของกรมควบคุมโรค โดยขับเคลื่อนผ่านกลุ่มเครือข่ายที่ทำงานร่วมกัน โดยมุ่งส่งผลลัพธ์สู่กลุ่มเป้าหมายคือ ประชาชน มีเป้าหมายการพัฒนาบุคลากร ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ มีประสิทธิผล เกิดผลการดำเนินงานที่โดดเด่น ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดชลบุรี เพื่อนำผลการศึกษาในครั้งนี้ไปใช้ประโยชน์ในการนำไปกำหนดนโยบาย และวางแผนปรับปรุงกระบวนการดำเนินงาน เสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร กำหนดกิจกรรมเสริมสร้างความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร เพื่อสร้างองค์กรต้นแบบ ของการสร้างสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรในอนาคตต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดชลบุรี

1.2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของ

บุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดชลบุรี

1.2.3 เพื่อเปรียบเทียบค่า Happinometer ก่อนและหลัง ดำเนินกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการ เสริมสร้างความสุขให้กับบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดชลบุรี ระหว่างปี 2561 และปี 2565

1.3 ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษานี้ทำการศึกษาศูนย์บุคลากรของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดชลบุรี ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวง และลูกจ้างประจำ ที่ปฏิบัติงานสังกัดสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดชลบุรี กรมควบคุมโรค

โดยศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรขององค์กร ประกอบด้วย ลักษณะส่วนบุคคลลักษณะงาน และศึกษาความสุขทั้ง 9 มิติของบุคลากร ความสุขของคนทำงานมีข้อความ 9 มิติ ของกระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วย สุขภาพดี (Happy Body) ผ่อนคลายดี (Happy Relax) น้ำใจดี (Happy Heart) จิตวิญญาณ (Happy Soul) ครอบครัวดี (Happy Family) สังคมดี (Happy Society) ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) การเงินดี (Happy Money) การงานดี (Happy Work-life) และความผูกพันทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย การกล่าวถึงองค์กร (Say) ความภาคภูมิใจ (Strive) การทำงานต่อหรือว่าลาออก (Stay)

1.4 นิยามศัพท์

1.4.1 ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยบุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเพลิดเพลินมีความสุขกับงาน ไม่รู้สึกถึงความเครียด ความเบื่อหน่ายงานที่ทำ มีความภูมิใจในงานที่ทำ รับรู้งานที่ตนกระทำนั้นมีความสำคัญ มีความรับผิดชอบต่องาน และมีความรู้สึกว่าได้รับแรงกระตุ้นส่งเสริมในการทำงาน

1.4.2 ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของบุคลากรในองค์กรที่มีต่อองค์กร ยินดีจะปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนและส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้องค์กรได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การยอมรับเป้าหมายและนโยบายการบริหารขององค์กร การทุ่มเท ความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความห่วงใยในอนาคตขององค์กร และความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป

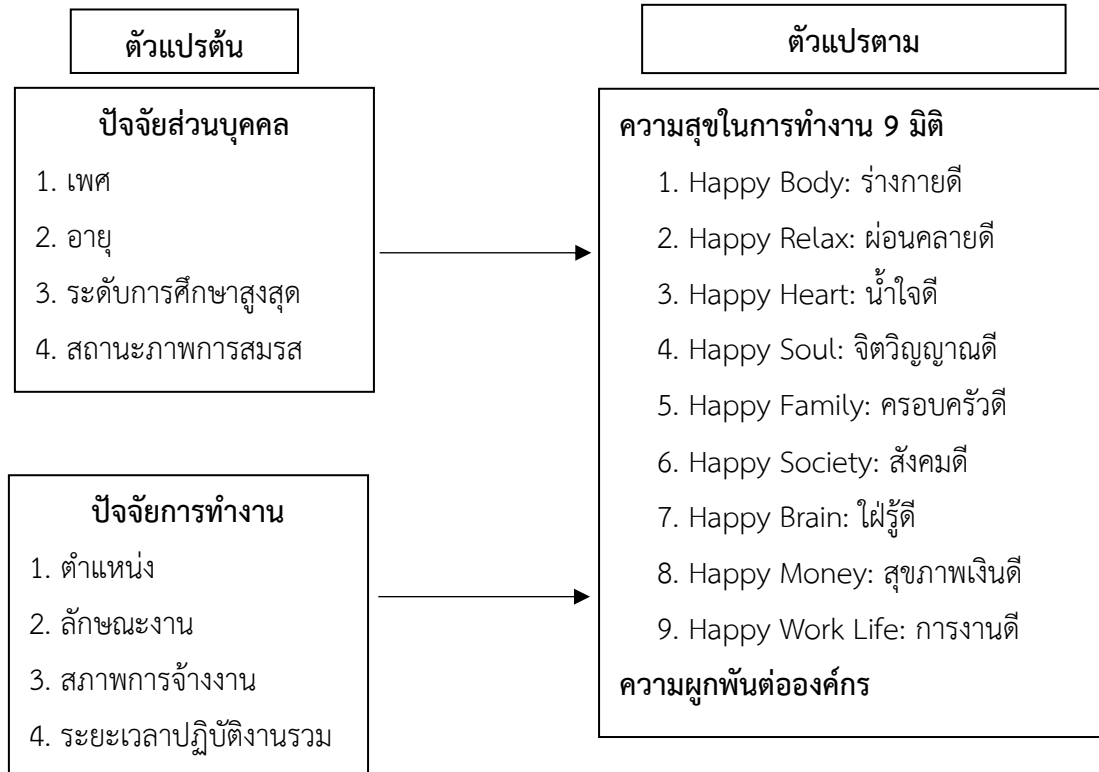
1.4.3 Happinometer สอดคล้องกับ “ความสุข 8 ประการ” ประกอบด้วยความสุข 8 มิติ ได้แก่ สุขภาพดี (Happy Body) ผ่อนคลายดี (Happy Relax) น้ำใจดี (Happy Heart) จิตวิญญาณดี (Happy Soul) ครอบครัวดี (Happy Family) สังคมดี (Happy Society) ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) สุขภาพเงินดี (Happy Money) และได้เพิ่มอีก 1 มิติ คือ การงานดี (Happy Work-life) เป็นมิติที่เน้นการวัดผลความรู้สึกและประสบการณ์ของคนทำงานกับองค์กร

1.5 ประโยชน์ของผลการวิจัย

1.5.1 ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดชลบุรี

1.5.2 แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดชลบุรี รวมถึงการปรับปรุงกิจกรรมที่มีเหมาะสมกับกลุ่มบุคลากรทุกกลุ่มให้มากขึ้น

1.6 กรอบแนวคิดการทำวิจัย



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดชลบุรี ได้ค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเรื่องสุขภาวะ (ความสุข)
- 2.2 แนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข
- 2.3 Happinometer เครื่องมือวัดความสุข
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเรื่องสุขภาวะ (ความสุข)

ราชบัณฑิตยสถาน (2546) ให้ความหมายของคำว่า “ความสุข” ว่าหมายถึง ความสบายกาย สบายใจ ภาวะความสุขคือ การสร้างสมดุลทางอารมณ์ และความรู้สึกในด้านบวกกับด้านลบของบุคคล โดยในแต่ละบุคคลก็จะมี ความแตกต่างกันขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ ที่มากระทบ ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยภายใน เช่น การรับรู้ทางจิตใจ หรือปัจจัยภายนอก เช่น สภาพสังคม สิ่งแวดล้อม เป็นต้น ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้ชีวิตประสบความสำเร็จ มีความเพลิดเพลิน ความยินดี ความพึงพอใจ ความสำราญ และตอบสนองความต้องการ หรืออีกนัยหนึ่งหมายถึงความปราศจากทุกข์และความเจ็บปวด ตลอดจนการกระทำที่นำความสนุกสนานมาให้ การทำงานให้มีความสุขทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

Diener (2003) (อ้างถึงใน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2547: 26) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ การรับรู้ของบุคลากรถึงอารมณ์ ความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขกับการกิจหลัก อันเป็นผลมาจากการทำงาน สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของตนเองให้ชีวิตมีคุณค่า ได้ทำงานที่เกิดประโยชน์ เกิดความสมหวังในประสบการณ์ที่ได้รับ เกิดความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิต ตลอดจนประสบการณ์ในชีวิตเหล่านั้น เป็นอารมณ์ความรู้สึกด้านลบต่ำ

Manion (2003) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความสุขจากการทำงานโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อหาคำจำกัดความของคำว่า “ความสุข” คือ ผลที่เกิดจากการรู้ การสร้างโดยตนเอง การแสดงออกโดยการหัวเราะ ความปลาบปลื้มนำไปสู่การทำงานอย่างมีคุณภาพ ความสำเร็จในการทำงาน ทำให้เกิดการแสดงออกทางอารมณ์เชิงบวก เช่น ความสุข ความสนุกสนาน เป็นต้น บุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความสุข ทำให้มีความรู้สึกที่ดีต่อกันภายในองค์กร มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับ มีความผูกพันต่อองค์กรทำให้ทำงานในองค์กรได้อย่างมีความสุข องค์ประกอบความสุขแบ่งได้ 4 ด้าน คือ 1) การติดต่อสัมพันธ์ 2) ความรัก 3) ความสำเร็จ และ 4) การเป็นที่ยอมรับ

2.1.1 องค์กรสุขภาวะ (Happy workplace)

ทฤษฎีการบริหารองค์กรสมัยใหม่ (Modern Theory of Organization) เป็นการมององค์กรอย่างบูรณาการ โดยองค์กรยุคใหม่ควรพัฒนาทั้งด้านระบบงาน และด้านจิตใจของพนักงาน ซึ่งองค์กรแห่งความสุข หรือ Happy Workplace เป็นหนึ่งในวิธีการบริหารจัดการองค์กรตามทฤษฎีสมัยปัจจุบัน หน้าที่ยังขององค์กรยุค

ใหม่ ต้องส่งเสริมให้พนักงานมีอารมณ์ในการทำงานมากขึ้น เพื่อให้พนักงานใช้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ทั้งนี้องค์กรส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อความสุขและความประทับใจ ซึ่งองค์กรต้องตอบสนองพนักงานด้วยการให้ความช่วยเหลือ ป้องกันอันตราย ป้องกันความเครียดในที่ทำงาน จัดระบบการทำงานที่ดี ส่งเสริมให้พนักงานเห็นคุณค่าของตนเอง

องค์กรสุขภาพ คือองค์กรแห่งความสุขที่ทำให้คนทำงานเกิดสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ภายใต้ความเชื่อที่ว่า คนคือหัวใจขององค์กร การสร้างคนที่มีความสุขให้อยู่รวมกัน จะเกิดเป็นองค์กรแห่งความสุข โดยสำนักสนับสนุนสุขภาพองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้นำเสนอแนวคิดองค์กรแห่งความสุข ต้องประกอบด้วยความสุขพื้นฐาน 8 ประการ อันเป็นแนวคิดของการจัดสมดุลชีวิตของมนุษย์ และสังคม เพื่อที่จะมองความสุข 3 ส่วน ได้แก่ ความสุขของบุคคล ความสุขของครอบครัว ความสุขขององค์กรและสังคม กล่าวคือคนที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเองไม่เป็นภาระใคร มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น มีคุณธรรม กตัญญู มีการเรียนรู้เป็นมืออาชีพในงานตนเอง รักและดูแลครอบครัว รักและดูแลองค์กร/สังคม ย่อมเป็น ผลลัพธ์ของบุคคลที่สามารถบริหารสมดุลแห่งความสุขได้

แนวคิดเรื่องนี้นำประกอบด้วยความสุข 8 ด้าน ดังนี้

- การเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี (Happy Body) คือ มีสุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข ซึ่งเกิดจากการรู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน มีความรอบรู้ด้านสุขภาพ (Health Literacy)
- การเป็นผู้ที่มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart) คือ การมีน้ำใจ การคิดถึงคนอื่น ความเอื้ออาทรต่อกันและกัน การรู้บทบาทและผลจากการกระทำของตนเองต่อสิ่งต่างๆ
- การเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy Relax) คือ ผู้ที่รู้จักการผ่อนคลายกับสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต สามารถหาวิธีผ่อนคลายเพื่อรักษาสมดุลของชีวิต
- การเป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงาน (Happy Brain) คือ การศึกษาหาความรู้ การพัฒนาตัวเองตลอดเวลา เพื่อให้เป็นมืออาชีพ และเพื่อให้เกิดความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- การมีศาสนาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวมีคุณธรรมประจำใจ (Happy Soul) คือ การมีความสุขจากภายใน ย่อมทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความคิดเชิงบวก มีศรัทธาในคุณธรรมและจริยธรรม รวมถึงรู้จักคุณค่าตนเองและผู้อื่น
- การเป็นผู้ที่ใช้เงินเป็น (Happy Money) คือ ผู้มีเงินเก็บ รู้จักใช้ เป็นหนี้อย่างมีเหตุผล มีชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง รวมทั้งสามารถจัดการรายรับ – รายจ่ายของตนเองและครอบครัวได้
- การเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ (Happy Family) คือ การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ให้ความสำคัญต่อครอบครัว มีครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน และเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาหรืออุปสรรคในชีวิต
- การเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร สังคมของตนเองได้ (Happy Society) คือ การเป็นสมาชิกที่ดี ใส่ใจ มีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ที่อยู่ร่วมกันในองค์กรและสังคม

2.2 แนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (2559) ให้ความหมายขององค์กรแห่งความสุขว่า กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน โดยองค์กรแห่งความสุขประกอบด้วย

1. คนทำงานมีความสุข (Happy People) หมายถึง พนักงานสามารถจัดสมดุลชีวิตได้ตระหนักว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีความสำคัญขององค์กร มีความเป็นมืออาชีพ มีความเป็นอยู่ที่ดี มีครอบครัวที่อบอุ่น มีศีลธรรมอันดีงาม และเอื้ออาทรต่อตนเองและสังคม โดยเป้าหมายสูงสุดของการส่งเสริมให้พนักงานมีความสุขคือ พนักงานสามารถจัดสมดุลชีวิตผ่านโลกทั้ง 3 ใบของตัวเองได้ (โลกความสุขของตนเอง โลกความสุขของครอบครัว และโลกความสุขขององค์กร/สังคม)

2. ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home) หมายถึง พนักงานรู้สึกที่ทำงานเป็นบ้านหลังที่ 2 มีความรัก ความสามัคคี ลักษณะของที่ทำงานน่าอยู่ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ 1) เป็นองค์กรที่มีการทำงานเป็นทีม 2) เป็นองค์กรที่มีความสุขในการทำงานร่วมกัน 3) เป็นองค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการอยู่ร่วมกันและมีการพัฒนาร่วมกัน

3. ชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork) ชุมชนต้องมีความสามัคคี มีการทำงานเป็นทีม มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน และเอื้ออาทรกับสังคมรอบข้าง ชุมชนสมานฉันท์ยังหมายความรวมถึงลูกค้าหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร รวมถึงชุมชน สังคมพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กร

กลยุทธ์การพัฒนาองค์กรสุขภาวะ ได้แก่ 1) การสร้างนโยบายสุขภาวะขององค์กร 2) การบูรณาการ "สุขภาวะในองค์กร" เข้ากับกระบวนการทำงานขององค์กร 3) การปรับสภาพแวดล้อมขององค์กรให้เอื้อต่อสุขภาวะในองค์กร 4) การพัฒนาศักยภาพและสร้างการเรียนรู้ 5) การสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลง 6) การสร้างเสริมสุขภาวะแก่บุคลากร 7) การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมสุขภาวะในองค์กร

2.3 Happinometer เครื่องมือวัดความสุข

Happinometer คือ เครื่องมือวัดความสุขที่บุคคลสามารถวัดได้ด้วยตนเอง เสมือนใช้ปรอทวัดความรู้สึกและประสบการณ์ สามารถวัดความสุขของคนทำงานได้ในองค์กรทุกภาคส่วน รวมทั้งบุคคลทั่วไป ศูนย์สร้างเสริมสุขภาวะองค์กร ภายใต้สำนักองค์กรสุขภาวะ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) และสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ได้ร่วมมือกันพัฒนาแบบสำรวจ ความสุขด้วยตนเอง: Happinometer เพื่อเป็นคู่มือและเครื่องมือในการวัดคุณภาพชีวิตและความสุขด้วยตนเอง ของคนทำงานในองค์กรต่างๆ ได้อย่างเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพ สามารถนำผลที่ได้มาสร้างเสริมคุณภาพชีวิตและความสุขของตนเองได้ทันที เหมาะสมกับบริบทคนทำงานในสังคมไทย และยังเป็นตัวชี้วัดที่ผ่านกระบวนการสังเคราะห์และวิเคราะห์ จากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวัดคุณภาพชีวิต และความสุขระดับบุคคลหลากหลายโครงการวิจัยเพื่อให้ Happinometer เป็นเครื่องมือในการวัด ติดตาม และประเมินผลความสุขคนทำงานตามแนวคิดของ “องค์กรแห่งความสุข: Happy Workplace” ได้อย่างต่อเนื่อง เป็นระบบ น่าเชื่อถือ รวมทั้งหน่วยงานหรือองค์กรสามารถนำผลการวัด ติดตาม และประเมินด้วยเครื่องมือ Happinometer ไปใช้อย่างเต็มประสิทธิภาพและประสิทธิผล Happinometer จึงจัดมิติทั้งหมดให้สอดคล้อง

กับ “ความสุข 8 ประการ” ซึ่งประกอบด้วย ความสุข 8 มิติ ได้แก่ Happy Body, Happy Relax, Happy Heart, Happy Soul, Happy Family, Happy Society, Happy Brain, Happy Money, และ Happinometer ได้เพิ่มอีก 1 มิติ เป็น ความสุข 9 มิติ โดยมีมิติที่ 9 คือ Happy Work – life เป็นมิติที่เน้นการวัดผลความรู้สึกและประสบการณ์ของคนทำงานกับองค์กร

นอกจากนี้ Happinometer ยังรวมส่วนข้อมูลทั่วไป ซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญในการนำมาวิเคราะห์ ให้เห็นความชัดเจนว่า ควรพัฒนาสร้างเสริมความสุขคนทำงานกับใคร ที่ไหน และอย่างไร ทำให้การสร้างสุขไปถูกทิศทาง และได้ผลตรงกับกลุ่มเป้าหมายอย่างแท้จริง

องค์ประกอบของ Happinometer ประกอบด้วยส่วนข้อมูลทั่วไป และมีมีความสุข 9 มิติ ดังนี้

ข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย 8 คำถาม ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส จำนวนบุตร ลักษณะงาน สภาพการจ้าง ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบัน ความสุข 9 มิติ Happinometer มีตัวชี้วัดทั้งหมดรวม 56 ตัวชี้วัด ดังนี้

1. **Happy Body (สุขภาพกายดี)** หมายถึง การที่บุคคลมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง สมบูรณ์ มีพฤติกรรมการบริโภคที่ดีหรือเหมาะสม มีความพึงพอใจสภาวะสุขภาพกายของตนเอง มี 6 ตัวชี้วัด คือ ค่า BMI ภาวะอ้วนลงพุง ออกกำลังกาย สูดบุหรี่ยุติ เครื่องดื่มแอลกอฮอล์ และความพึงพอใจต่อสุขภาพกาย

2. **Happy Relax (ผ่อนคลายดี)** หมายถึง การที่บุคคลสามารถบริหารเวลาในแต่ละวันเพื่อการพักผ่อนได้อย่างมีคุณภาพ พึงพอใจกับการบริหารจัดการปัญหาของตนเอง และทำชีวิตให้ง่ายสบายๆ มี 5 ตัวชี้วัด คือ ความพอเพียงในการพักผ่อน กิจกรรมหย่อนใจ ความเครียด ชีวิตเป็นไปตามที่คาดหวัง และการจัดการกับปัญหาในชีวิต

3. **Happy Heart (น้ำใจดี)** หมายถึง การที่บุคคลมีจิตสาธารณะ มีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์ให้กับส่วนรวม และมีเมตตากับคนรอบข้าง มี 9 ตัวชี้วัด คือ ความรู้สึกเอื้ออาทร การให้ความช่วยเหลือแก่คนรอบข้าง การทำงานเป็นทีม ความสัมพันธ์เหมือนพี่เหมือนน้อง การสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร การถ่ายทอดแลกเปลี่ยนการทำงาน การทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม และการเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

4. **Happy Soul (จิตวิญญาณดี)** หมายถึง การที่บุคคลมีความตระหนักถึงคุณธรรม และศีลธรรม รู้แพ้รู้ชนะ รู้จักให้ และมีความกตัญญูรู้คุณ มี 5 ตัวชี้วัด คือ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ศาสนา การให้ทาน และการปฏิบัติกิจตามศาสนา การให้อภัย การยอมรับ และการขอโทษ รวมถึง การตอบแทนผู้มีพระคุณ

5. **Happy Family (ครอบครัวดี)** หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกผูกพัน เชื่อใจ มั่นใจ และอ่อนใจกับบุคคลในครอบครัวของตนเอง มี 3 ตัวชี้วัด คือ เวลาอยู่กับครอบครัว การทำกิจกรรมกับครอบครัว และมีความสุขกับครอบครัว

6. **Happy Society (สังคมดี)** หมายถึง การที่บุคคลมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนบ้าน ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน ไม่เอาเปรียบผู้คนรอบข้าง ไม่ทำให้สังคมเสื่อมถอย มี 6 ตัวชี้วัด คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนบ้าน การปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคม ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การขอความช่วยเหลือจากคนในชุมชน สังคมสงบสุข และการใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข

7. **Happy Brain (ใฝ่รู้ดี)** หมายถึง การที่บุคคลมีความตื่นตัวกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อปรับตัวให้เท่าทันและตั้งรับการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา และพอใจที่จะแสดงความทันสมัยอยู่เสมอ มี 3 ตัวชี้วัด คือ การแสวงหาความรู้ใหม่ๆ การพัฒนาตนเอง และโอกาสในการพัฒนาตนเอง

8. **Happy Money (สุขภาพเงินดี)** หมายถึง การที่บุคคลมีวินัยในการใช้จ่ายเงิน มีความสามารถ และพึงพอใจในการบริหารจัดการระบบการรับจ่าย และออมเงินในแต่ละเดือน มี 4 ตัวชี้วัดคือ การผ่อนชำระหนี้สินต่างๆ การชำระหนี้เงินออม และความเพียงพอของค่าตอบแทนที่ได้รับ

9. **Happy Work-life (การงานดี)** หมายถึง การที่บุคคลมีความสบายใจในที่ทำงาน มีความรัก ความผูกพัน และความภาคภูมิใจในองค์กร มี 15 ตัวชี้วัด คือ ความสุขต่อสภาพแวดล้อมในองค์กร การได้รับการดูแลด้านสุขภาพ ความพึงพอใจต่อสวัสดิการ ได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน ความเหมาะสมของการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ความมั่นคงในอาชีพ ความเสี่ยงจากการทำงาน การลาออกจากงาน การเปลี่ยนสถานที่ทำงาน การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ความถูกต้องของการจ่ายค่าจ้าง ความตรงเวลาของการจ่ายค่าจ้าง และการทำงานอย่างมีความสุข

2.3.1 ข้อตกลงเบื้องต้นของเครื่องมือ Happinometer

2.3.1.1 ความสุขของบุคคลเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาเพียงแต่มากหรือน้อย ข้าหรือเร็ว Happinometer สามารถวัดความสุขได้เป็นความสุขระยะสั้น เป็นรายครึ่งปี

2.3.1.2 เป็นการประเมินประสบการณ์ด้านอารมณ์ และระดับความชื่นชอบชีวิตโดยรวมของตนเอง ทั้งทางบวกและลบ

2.3.1.3 เป็นเครื่องมือวัดความสุขระดับบุคคล มุ่งไปที่คนทำงาน

2.3.1.4 สามารถให้ภาพรวมสะท้อนเป็นความสุขขององค์กรได้

2.3.1.5 เป็นการวัดระดับความสุขโดยประเมินจากองค์ประกอบคุณภาพชีวิตและความสุข 9 มิติ 56 ตัวชี้วัด ทั้งนี้ ต้องเป็นไปภายใต้

ก. ผู้ตอบ ตอบตามความรู้สึกที่ใกล้เคียงความรู้สึกของตนเองมากที่สุด

ข. ผู้ตอบ ให้ความหมายของแต่ละตัวชี้วัดด้วยความรู้สึกหรือประสบการณ์ของตนเอง

ค. ผู้ตอบ มีความซื่อสัตย์ในการตอบทั้งข้อมูลเชิงประจักษ์ ความรู้สึก และประสบการณ์ที่ปรากฏเป็นคำถามใน Happinometer

ง. ผู้ตอบ ตอบให้เสร็จในเวลาที่กำหนด

2.3.2 ความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความสุขตนเองและคุณภาพรวมของบุคลากรในองค์กร

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 0.00 – 24.99 Very Unhappy ไม่มีความสุขอย่างยิ่ง สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรในองค์กรอยู่ในระดับ “ไม่มีความสุขเลย” ตัวท่านเองและผู้บริหารต้องร่วมมือกันดำเนินการพัฒนาสร้างเสริมความสุขอย่างเร่งด่วน

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 25.00 – 49.99 Unhappy ไม่มีความสุข สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรในองค์กรอยู่ในระดับ “ไม่มีความสุข” ตัวท่านเองและผู้บริหารต้องร่วมมือกันพัฒนาสร้างเสริมความสุขอย่างจริงจัง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 50.00 – 74.99 Happy มีความสุข สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรในองค์กร อยู่ในระดับ “มีความสุข” ตัวท่านเองและผู้บริหารต้องร่วมมือกันสร้างเสริมและสนับสนุนให้มีความสุขยิ่งขึ้นต่อไป

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 75.00 – 100.0 Very Happy มีความสุขอย่างยิ่ง สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรในองค์กรอยู่ในระดับ “มีความสุขมาก” ผู้บริหารควรสนับสนุนและยกย่องเป็นแบบอย่าง

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กระทรวงสาธารณสุข (2560) ประเมินดัชนีความสุขของคนทำงาน (Happinometer) ระหว่างวันที่ 18 เมษายน – 30 มิถุนายน 2560 โดยกลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานกระทรวง พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข (ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค) เป็นผู้ตอบแบบประเมิน และกำหนดเป้าหมายในปี 2560 บุคลากรในหน่วยงานตอบแบบประเมินมากกว่าร้อยละ 60 ของจำนวนบุคลากรทั้งหมดในหน่วยงาน โดยมีผู้ตอบแบบประเมินฯ จำนวนทั้งสิ้น 298,793 คน คิดอัตราการตอบกลับเป็นร้อยละ 78.84 โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขในภาพรวมที่ร้อยละ 62.60 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีค่าคะแนนความสุขเฉลี่ยมากที่สุด คือ มิติจิตวิญญาณดี ร้อยละ 70.47 รองลงมาคือ มิติน้ำใจดี ร้อยละ 68.43 และค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขน้อยที่สุด คือ มิติสุขภาพการเงินดี ร้อยละ 50.65

สายสุนีย์ ทับทิมเทศ (2555) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับพฤติกรรมบริการของบุคลากรที่ให้บริการผู้ป่วยนอกในโรงพยาบาลรามาริบัติความสุขในการทำงานถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้คนใน องค์กรมีความสามารถในการทำงานเพื่อเพิ่มผลผลิตในการทำงาน การศึกษานี้เป็นการศึกษาแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional study) พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความสุขในระดับสูง ส่วนน้อยมีความสุขระดับปานกลาง และไม่พบผู้มีความสุขในระดับต่ำ และเมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมบริการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้ที่มีความสุขระดับสูงมีพฤติกรรมบริการด้านอำนวยความสะดวก มีจำนวนเป็น 5.18 เท่าของผู้ที่มีความสุขระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Odds Ratio=5.18) รวมทั้งพฤติกรรมด้านการต้อนรับ, สื่อสาร, มนุษยสัมพันธ์ และความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานด้วย โดยเฉพาะผู้ที่มีความสุขในระดับปานกลางก็ควรได้รับการส่งเสริมให้มีความสุขมากขึ้นโดยเฉพาะความสุขทั้ง 4 ด้าน

พรชนก กุลยะ (2563) ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครพนม การศึกษาพบว่าความสุข 10 มิติ (Happinometer) ด้านการงานที่ (Happy Work Life, $r = 0.665$) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($p < 0.001$) คือ ความสุขด้านสังคมดี (Happy Society, $r = 0.423$), ความสุขด้านน้ำใจดี (Happy Heart, $r = 0.335$), ความสุขด้านสมดุลชีวิตกับงาน (Happy Work Life Balance, $r = 0.334$), ความสุขด้านใช้รู้ดี (Happy Brain, $r = 0.312$), ความสุขด้านสุขภาพกายดี (Happy Body, $r = 0.289$) และความสุขด้านการผ่อนคลายดี (Happy relax, $r = 0.268$) ตามลำดับ ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน คือ ระดับตำแหน่งในการทำงาน

($p = 0.006$) และปัจจัยมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดนครพนม คือ เพศ ($p = 0.009$) ระยะเวลาการทำงาน ($p = 0.039$) และการจบการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า ($p < 0.001$) ตามลำดับ

ศุสิทธิ์ เพชรเรียง (2563) การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา พบว่า 1. ค่าคะแนนเฉลี่ย Happinometer หลังการดำเนินกิจกรรมสร้างสุขตามแผนปฏิบัติการปีงบประมาณ 2562 เพิ่มขึ้น 7.22 และเพิ่มสูงสุดในมิติการผ่อนคลายดี เพิ่มขึ้น 16.60 สำหรับผลการสัมมนากลุ่มย่อยทั้ง 4 กลุ่ม ที่มีความเห็นตรงว่าเป็นกิจกรรมที่ดีมีประโยชน์สมควรดำเนินการต่อไป และให้เห็นตรงกันว่าบรรยากาศในวิทยาลัยมีความผ่อนคลายขึ้น เป็นเพราะความสัมพันธ์อันดีของบุคลากรทุกคนและผู้บริหารให้เกียรติให้ความไว้วางใจและร่วมแก้ปัญหาในการทำงาน พร้อมให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนากิจกรรมเพื่อเพิ่มความสุขในวิทยาลัย

ธนสิทธิ์ สุจริตภักดี และพุทธิไกร ประมวล (2566) ปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีอยู่ 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านรายได้ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน และด้าน สภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน โดยบุคลากรที่มีคะแนนปัจจัยด้านรายได้ค่าตอบแทนสวัสดิการในระดับปานกลาง และระดับมาก จะมีคะแนนองค์กรแห่งความสุขในองค์กรมากกว่าระดับน้อย (Adjusted mean diff = 3.09, 95% CI : 0.07-6.11, Adjusted mean diff = 7.48, 95% CI : 3.44-11.52) บุคลากรที่มีปัจจัยด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในองค์กร ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน และ ด้านสภาพแวดล้อมสภาพการทำงาน อยู่ในระดับดี จะมีคะแนนองค์กรแห่งความสุขในองค์กรมากกว่าระดับไม่ดีพอ 4.76 คะแนน (Adjusted mean diff = 4.76, 95% CI : 2.12-7.41), 4.01 คะแนน (Adjusted mean diff = 4.01, 95% CI : 1.42-6.61) และ 2.33 คะแนน (Adjusted mean diff = 2.33, 95% CI : 0.23-4.41) ตามลำดับ ดังนั้น ผู้บริหารหน่วยงานด้านสาธารณสุข ควรมีการบริหารจัดการค่าตอบแทนและจัดสวัสดิการให้กับบุคลากรอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม เน้นกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี และสนับสนุนความก้าวหน้าของบุคลากรในองค์กร

ศิริรัตน์ ต้นไสว (2563) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 2 จังหวัดพิษณุโลก ผลการศึกษา พบว่า ความสุขของบุคลากร ภาพรวมอยู่ในระดับ happy ($\mu = 64.23$) ทุกมิติมีค่าความสุขอยู่ในระดับ happy ยกเว้นมิติสุขภาพการเงินดี อยู่ในระดับ unhappy ระดับความผูกพันของบุคลากรภาพรวมอยู่ในระดับ ($\mu = 68.08$) ระดับการศึกษา มีอิทธิพลต่อความสุขภาพรวม และเพศ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือเพศ การอาศัยในจังหวัดเดียวกันกับภูมิลำเนา การศึกษา สถานภาพการจ้างงาน ระยะเวลาทำงานในองค์กรปัจจุบัน และจำนวนครั้งการลาออก/ย้ายงาน/เปลี่ยนงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้นการคงไว้ซึ่งระดับความสุขและความผูกพัน และการพัฒนาความสุขและความผูกพันต่อองค์กรให้ดียิ่งขึ้น จำเป็นต้องทำเป็นระบบ เริ่มจากรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร รวมไปถึงข้อร้องเรียน และข้อเสนอแนะ การให้ค่าตอบแทน การจ่ายเงินเดือนหรือสวัสดิการที่เหมาะสม เพื่อเพียงพอต่อการใช้ชีวิต สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ

ควรมีบรรทัดฐานทางสังคม เพราะว่าบุคลากรมีความยินดี และพร้อมที่จะตอบแทน เพื่อให้องค์กรก้าวหน้า และประสบความสำเร็จ

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยพบว่า การพัฒนาองค์กรให้สามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายนั้น “บุคลากรในองค์กร” เป็นทรัพยากรสำคัญจะต้องอยู่ในสถานะที่พร้อมในการที่จะพัฒนางานและหากคนมีความสุขในระดับที่สูง จะส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้นไปด้วย แต่การวัดความสุข ซึ่งเป็นความรู้สึกและเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ผู้ที่ศึกษาจะต้องนิยามความสุขให้ชัดเจน และใช้เครื่องมือวัดที่มีคุณภาพผ่านการพัฒนาและศึกษาวิจัยมาอย่างดี ผู้ศึกษาได้ทบทวนเอกสารและพบว่าเครื่องมือ Happinometer เป็นเครื่องมือที่ใช้วัดความสุขที่มีกระบวนการพัฒนาเครื่องมืออย่างเป็นระบบและมีงานวิจัย และทฤษฎีรองรับสามารถวัดความสุขของคนทำงานได้ทั้งภาครัฐและเอกชน พร้อมทั้งสามารถเก็บข้อมูลและพัฒนาโครงการเพื่อสร้างความสุขได้อย่างเป็นรูปธรรม ผู้ศึกษาวิจัยนำเครื่องมือ Happinometer มาใช้วัดความสุขของบุคลากรในสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดชลบุรี เพื่อประเมินความสุขของบุคลากร และปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในมิติต่างๆ

บทที่ 3

วิธีการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional survey research) ในบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดชลบุรี ปีงบประมาณ 2561 และ 2565 โดยใช้แบบประเมินความสุข Happinometer แบบออนไลน์ของกระทรวงสาธารณสุข เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ประชากรที่จะศึกษา

ประชากรที่ศึกษา คือ บุคลากรของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดชลบุรี ทั้งหมด 330 คน ประกอบด้วยข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราว และลูกจ้างเหมาบริการ

3.2 ขนาดตัวอย่างและวิธีการสุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ บุคลากรของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดชลบุรีทุกคน โดยในปีงบประมาณ พ.ศ.2561 หน่วยงานมีจำนวนทั้งสิ้น 334 คน และปีงบประมาณ พ.ศ.2565 หน่วยงานมีจำนวนทั้งสิ้น 326 คน

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

3.3.1 แบบประเมินความสุขบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข “Happinometer” ที่กระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดเครื่องมือประเมินตัวชี้วัดเป้าหมายเจ้าหน้าที่มีความสุข โดยประเมินผ่านระบบออนไลน์ แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และปัจจัยการปฏิบัติงาน ได้แก่ ตำแหน่ง ลักษณะงาน สถานะภาพการจ้างงาน และระยะเวลาในการทำงาน ลักษณะของข้อคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามประเมินความสุขของคนทำงาน มีข้อคำถาม 9 มิติ ประกอบด้วย สุขภาพดี ผ่อนคลายดี น้ำใจดี จิตวิญญาณดี ครอบครัวดี สังคมดี ใฝ่รู้ดี สุขภาพเงินดี และการงานดี ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ประเมินจากองค์ประกอบคุณภาพชีวิตและความสุข 9 มิติ 56 ตัวชี้วัด ดังนี้

มิติ 1 Happy Body (สุขภาพกายดี) มี 6 ตัวชี้วัด คือ ค่า BMI ภาวะอ้วนลงพุง ออกกำลังกาย สูดบุหรี่ยุติ ดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ และความพึงพอใจต่อสุขภาพกาย

มิติ 2 Happy Relax (ผ่อนคลายดี) มี 5 ตัวชี้วัด คือ ความพอเพียงในการพักผ่อน กิจกรรมหย่อนใจ ความเครียด ชีวิตเป็นไปตามที่คาดหวังและการจัดการกับปัญหาในชีวิต

มิติ 3 Happy Heart (น้ำใจดี) มี 9 ตัวชี้วัด คือ ความรู้สึกเอื้ออาทร การให้ความช่วยเหลือแก่คนรอบข้าง การทำงานเป็นทีม ความสัมพันธ์เหมือนพี่เหมือนน้อง การสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร การถ่ายทอด แลกเปลี่ยนการทำงาน การทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม และการเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

มิติ 4 Happy Soul (จิตวิญญาณดี) มี 5 ตัวชี้วัด คือ การทำนุบำรุงศิลปะ วัฒนธรรม ศาสนา การให้ทาน และการปฏิบัติกิจตามศาสนา การให้อภัย การยอมรับและการขอโทษ รวมถึงการตอบแทนผู้มีพระคุณ

มิติ 5 Happy Family (ครอบครัวดี) มี 3 ตัวชี้วัด คือ เวลาอยู่กับครอบครัว การทำกิจกรรมกับครอบครัว และมีความสุขกับครอบครัว

มิติ 6 Happy Society (สังคมดี) มี 6 ตัวชี้วัด คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนบ้าน การปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคม ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การขอความช่วยเหลือจากคนในชุมชน สังคมสงบสุข และการใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข

มิติ 7 Happy Brain (ใฝ่รู้ดี) มี 3 ตัวชี้วัด คือ การแสวงหาความรู้ใหม่ๆ การพัฒนาตนเอง และโอกาสในการพัฒนาตนเอง

มิติ 8 Happy Money (สุขภาพเงินดี) มี 4 ตัวชี้วัด คือ การผ่อนชำระหนี้สินต่างๆ การชำระหนี้สินเงินออม และความเพียงพอของค่าตอบแทนที่ได้รับ

มิติ 9 Happy Work-life (การงานดี) มี 15 ตัวชี้วัด คือ ความสุขต่อสภาพแวดล้อมในองค์กร การได้รับการดูแลด้านสุขภาพ ความพึงพอใจต่อสวัสดิการ ได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน ความเหมาะสมของการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ความมั่นคงในอาชีพ ความเสี่ยงจากการทำงาน การลาออกจากงาน การเปลี่ยนสถานที่ทำงาน การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ความถูกต้องของการจ่ายค่าจ้าง ความตรงเวลาของการจ่ายค่าจ้าง และการทำงานอย่างมีความสุข

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามประเมินความผูกพันของบุคลากร ได้แก่ การกล่าวถึงองค์กร (Say) ความภาคภูมิใจ (Strive) การทำงานต่อหรือว่าลาออก (Stay) ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 9 ตัวชี้วัด

ระดับคะแนนเฉลี่ยระดับความสุขตนเองและความสุขรวมของบุคคลในองค์กร

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 0.00 – 24.99 Very Unhappy ไม่มีความสุขอย่างยิ่ง

สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรในองค์กรอยู่ในระดับ “ไม่มีความสุขเลย” ตัวท่านเองและผู้บริหารต้องร่วมมือกันดำเนินการพัฒนาสร้างเสริมความสุขอย่างเร่งด่วน

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 25.00 – 49.99 Unhappy ไม่มีความสุข

สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรในองค์กรอยู่ในระดับ “ไม่มีความสุข” ตัวท่านเองและผู้บริหารต้องร่วมมือกันพัฒนาสร้างเสริมความสุขอย่างจริงจัง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 50.00 – 74.99 Happy มีความสุข

สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรในองค์กรอยู่ในระดับ “มีความสุข” ตัวท่านเองและผู้บริหารต้องร่วมมือกันสร้างเสริมและสนับสนุนให้มีความสุขยิ่งขึ้นต่อไป

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 75.00 – 100.0 Very Happy มีความสุขอย่างยิ่ง

สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรในองค์กรอยู่ในระดับ “มีความสุขมาก” ผู้บริหารควรสนับสนุนและยกย่องเป็นแบบอย่าง

3.4 วิธีการดำเนินงาน

3.4.1 ประสาน แจ้งเวียนหนังสือราชการ และแจ้งผ่านสื่อออนไลน์ แจ้งให้บุคลากรฯ ในหน่วยงานทราบ และเข้าประเมินความสุขและความผูกพันของบุคลากรผ่านระบบออนไลน์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

3.4.2 วิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ของค่าคะแนนความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร และวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านสภาพการทำงานกับความสุขภาพรวมของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561

3.4.3 นำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ จัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากร ประจำปี พ.ศ. 2562 – 2564

3.4.4 ประสาน แจ้งเวียนหนังสือราชการ และแจ้งผ่านสื่อออนไลน์ แจ้งให้บุคลากรฯ ในหน่วยงานทราบ และเข้าประเมินความสุขและความผูกพันของบุคลากรผ่านระบบออนไลน์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

3.4.5 วิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ของค่าคะแนนความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร และวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านสภาพการทำงานกับความสุขภาพรวมของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565

3.4.6 วิเคราะห์คะแนนความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดชลบุรี ปี 2561 เทียบกับปี 2565

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามออนไลน์ ผ่านระบบออนไลน์ของกระทรวงสาธารณสุข แล้วรวบรวมข้อมูลในระบบดังกล่าวเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของข้อมูล ก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษานำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ ตามระเบียบวิธีทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์สถิติสำเร็จรูป ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทั่วไป โดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. วิเคราะห์ระดับความสุขและความผูกพันต่อองค์กร โดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านสภาพการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรโดยการเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยด้วยสถิติ Independent t-test และการ

วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ในการหาระดับความสัมพันธ์ของความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าตั้งแต่ -1 ถึง 1 ค่าลบแสดงความสัมพันธ์ทางลบหรือทางตรงกันข้าม ค่าบวกแสดงความสัมพันธ์ทางบวกหรือทางเดียวกัน

$r = 0.50$ ถึง 1.00 หรือ $r = -0.50$ ถึง -1.00 แปลความได้ว่า ข้อมูลมีความสัมพันธ์ในระดับสูง

$r = 0.30$ ถึง 0.49 หรือ $r = -0.30$ ถึง -0.49 แปลความได้ว่า ข้อมูลมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

$r = 0.10$ ถึง 0.29 หรือ $r = -0.10$ ถึง -0.29 แปลความได้ว่า ข้อมูลมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

3.7 ระยะเวลาการศึกษา

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดชลบุรี ดำเนินการตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ.2561 – 2565 ดังนี้

การดำเนินการ	ปีงบประมาณ พ.ศ.				
	2561	2562	2563	2564	2565
1. บุคลากรประเมินความสุขและความผูกพันของบุคลากรผ่านระบบออนไลน์					
2. วิเคราะห์ข้อมูลความสุขของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561					
3. จัดทำและดำเนินการตามแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากร ประจำปี พ.ศ. 2562 – 2564					
4. บุคลากรประเมินความสุขและความผูกพันของบุคลากรผ่านระบบออนไลน์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565					
5. วิเคราะห์ข้อมูลความสุขของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565 และวิเคราะห์เปรียบเทียบกับข้อมูล ปี 2561					
6. สรุปผลการศึกษา และจัดทำรายงานการศึกษาระดับสมบูรณ์					

บทที่ 4 ผลการศึกษา

การศึกษานี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดชลบุรี โดยผู้ศึกษาทำการประเมินระดับความสุขฯ ปี 2561 หลังจากนั้นดำเนินการตามแผนเสริมสร้างความสุขความผูกพันของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ 2562 – 2564 หลังจากนั้นจึงทำการประเมินระดับความสุขฯ ปี 2565 เพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขรายมิติของบุคลากรว่าเพิ่มขึ้นหรือไม่ ผลการศึกษาดังนี้

การประเมินระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร ปี 2561 มีผู้ตอบแบบประเมิน จำนวน 223 คน จากจำนวนบุคลากรทั้งสิ้น 334 คน คิดเป็นร้อยละ 66.77 โดยบุคลากรผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่เป็นเพศชายร้อยละ 50.67 อยู่ใน Generation X (เกิดระหว่าง พ.ศ.2508 – 2522) มากที่สุดร้อยละ 37.22 วุฒิการศึกษาสูงสุดปริญญาตรีร้อยละ 46.64 สถานภาพสมรสแต่งงานและอยู่ร่วมกันร้อยละ 56.05 รายละเอียดดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมินความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดชลบุรี ปี 2561

	ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	113	50.67
	หญิง	108	48.43
	เพศทางเลือก	2	0.90
GENERATION	Gen BB (เกิดระหว่าง พ.ศ.2489 – 2507)	70	31.39
	Gen X (เกิดระหว่าง พ.ศ.2508 – 2522)	83	37.22
	Gen Y (เกิดระหว่าง พ.ศ.2523 – 2540)	69	30.94
	Gen Z (เกิดระหว่าง พ.ศ.2541 – 2565)	1	0.45
วุฒิการศึกษาสูงสุด	มัธยมศึกษาตอนต้น	11	4.93
	มัธยมศึกษาตอนปลาย	33	14.80
	ปวช.	10	4.48
	ปวส.	11	4.93
	อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	18	8.07
	ปริญญาตรี	104	46.64
	สูงกว่าปริญญาตรี	36	16.14
สถานภาพสมรส	โสด	55	24.66
	หม้าย	6	2.69
	หย่า/แยกทาง/เลิก	11	4.93

	ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
	อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน	7	3.14
	แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน	19	8.52
	แต่งงานและอยู่ร่วมกัน	125	56.05
สถานภาพการจ้างงาน	ข้าราชการ	109	48.88
	พนักงานราชการ	31	13.90
	พนักงานกระทรวง	9	4.04
	ลูกจ้างประจำ	69	30.94
	ลูกจ้างชั่วคราว	5	2.24
ระดับการปฏิบัติงาน	ระดับผู้บริหารองค์กร	2	0.90
	ระดับหัวหน้าฝ่าย/หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน	36	16.14
	ระดับผู้ปฏิบัติงาน	185	82.96
ลักษณะงานที่ทำ	งานด้านบริหาร (ผู้บริหารองค์กร)	8	3.59
	งานด้านวิชาการ	74	33.18
	งานด้านการบริการ	61	27.35
	งานด้านสนับสนุน	80	35.87
ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ไม่ถึงปี	21	9.42
	ระหว่าง 1 – 2 ปี	19	8.52
	ระหว่าง 3 – 5 ปี	23	10.31
	ระหว่าง 6 – 9 ปี	39	17.49
	มากกว่า 9 ปี	121	54.26

การวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานและความสัมพันธ์ของค่าคะแนนความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดชลบุรี ปี 2561 พบว่า ความสุขทั้ง 9 มิติมีค่าคะแนนอยู่ในระดับ Happy โดยมีมิติความสุขที่มีค่าคะแนนมากที่สุด คือ มิติจิตวิญญาณดี (Happy Soul) มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 71.14 รองลงมาคือ มิติน้ำใจดี (Happy Heart) และมิติสังคมดี (Happy Society) ค่าคะแนนเฉลี่ย 70.43 และ 64.67 ตามลำดับ จากการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ของค่าคะแนนความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า มิติความสุขที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในระดับสูง คือ มิติการทำงานดี (Happy Work-Life) และมิติสังคมดี (Happy Society) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันเท่ากับ 0.684 และ 0.678 ตามลำดับ ในขณะที่มิติสุขภาพกายดี (Happy Body) ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร รายละเอียดดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 แสดงระดับความสัมพันธ์ของค่าคะแนนความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดชลบุรี ปี 2561 (N = 223)

ความสุขในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความสุข	ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r)	P- Value
สุขภาพกายดี (Happy Body)	63.41	14.84	Happy	0.006	0.930
ผ่อนคลายดี (Happy Relax)	56.66	15.06	Happy	0.469*	0.000
น้ำใจดี (Happy Heart)	70.43	13.04	Happy	0.456*	0.000
จิตวิญญาณดี (Happy Soul)	71.14	12.86	Happy	0.448*	0.000
ครอบครัวดี (Happy Family)	64.31	22.96	Happy	0.467*	0.000
สังคมดี (Happy Society)	64.67	14.98	Happy	0.678*	0.000
ใฝ่รู้ดี (Happy Brain)	64.13	15.65	Happy	0.422*	0.000
สุขภาพเงินดี (Happy Money)	50.73	19.74	Happy	0.181*	0.007
การงานดี (Happy Work-Life)	64.02	13.61	Happy	0.684*	0.000

* แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านสภาพการทำงานกับความสุขภาพรวมของบุคลากรพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความสุข คือ เพศ Generation และสถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับความสุขในระดับต่ำ ปัจจัยด้านสภาพการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความสุข คือ ตำแหน่งงาน สถานภาพการจ้างงาน และระยะเวลาทำงาน โดยตำแหน่งงานและสถานภาพการจ้างงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในระดับต่ำ ส่วนระยะเวลาปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในระดับปานกลาง รายละเอียดดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 แสดงระดับความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านสภาพการทำงานกับความสุขภาพรวมของบุคลากร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดชลบุรี ปี 2561 (N = 223)

ความสุขต่อการทำงาน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน	P-VALUE
ปัจจัยส่วนบุคคล		
เพศ	-0.236**	0.000
GENERATION	-0.292**	0.000
การศึกษาสูงสุด	-0.106	0.114
สถานภาพสมรส	0.216**	0.001
ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน		
ลักษณะงาน	0.006	0.927
ตำแหน่งงาน	-0.173**	0.010
สถานภาพการจ้างงาน	-0.181**	0.007
ระยะเวลาปฏิบัติงาน	0.326**	0.000

* แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากระดับความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดชลบุรี ปี 2561 หน่วยงานจึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดชลบุรี ประจำปี ตั้งแต่ปี 2562 – 2564 รายละเอียดดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 แสดงโครงการ/กิจกรรม ตามแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากร ประจำปี พ.ศ. 2562 - 2564

ปีที่ดำเนินการ	โครงการ/กิจกรรม	จุดเน้นการพัฒนาปรับปรุง
2562 – 2563	1. โครงการสถานที่น่าอยู่ น่าทำงาน (Healthy workplace)	- มิติสุขภาพกายดี (Happy Body) - มิติการงานดี (Happy Work-Life)
	2. โครงการส่งเสริมด้านสุขภาพกาย	- มิติสุขภาพกายดี (Happy Body) - มิติผ่อนคลายดี (Happy Relax)
	3. กิจกรรมส่งเสริมความมีวินัยด้านการเงิน	- มิติการเงินดี (Happy Money)
	4. โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลการเฝ้าระวัง ป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ	- มิติใฝ่รู้ดี (Happy Brain)
	5. โครงการพัฒนาบุคลากรด้านต่างๆ เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	- มิติใฝ่รู้ดี (Happy Brain)

ปีที่ ดำเนินการ	โครงการ/กิจกรรม	จุดเน้นการพัฒนาปรับปรุง
	6. โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม นำสุข สู่ใจ	- มิติจิตวิญญาณดี (Happy Soul) - มิติผ่อนคลายดี (Happy Relax) - มิติสังคมดี (Happy Society)
	7. โครงการจิตอาสาเพื่อชุมชน และสังคม	- มิติสังคมดี (Happy Society) - มิติน้ำใจดี (Happy Heart)
2564	1. โครงการ ลด หนี้ ออม เพิ่ม	- มิติการเงินดี (Happy Money) - มิติผ่อนคลายดี (Happy Relax)
	2. โครงการส่งเสริมสุขภาพทางกายของบุคลากร สคร.6 ชลบุรี	- มิติสุขภาพกายดี (Happy Body) - มิติผ่อนคลายดี (Happy Relax)
	3. โครงการ พักใจ เพิ่มสุข	- มิติผ่อนคลายดี (Happy Relax)
	4. โครงการสร้างสมดุลชีวิตทำงานและชีวิต ส่วนตัว (work life balance)	- มิติครอบครัวดี (Happy Family) - ผ่อนคลายดี (Happy Relax) - มิติการทำงานดี (Happy Work-Life)

หลังจากได้ดำเนินกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากร ประจำปี พ.ศ. 2562 – 2564 แล้วเสร็จ จึงทำการประเมินระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร ปี 2565 โดยมีผู้ตอบแบบประเมิน จำนวน 272 คน จากจำนวนบุคลากรทั้งสิ้น 326 คน คิดเป็นร้อยละ 83.44 โดยบุคลากรผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 50.37 อยู่ใน Generation Y (เกิดระหว่าง พ.ศ. 2523 – 2540) มากที่สุดร้อยละ 37.87 วุฒิการศึกษาสูงสุดปริญญาตรีร้อยละ 47.79 สถานภาพสมรส แต่งงานและอยู่ร่วมกันร้อยละ 51.47 รายละเอียดดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมินความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดชลบุรี ปี 2565 (N = 272)

	ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	135	49.63
	หญิง	137	50.37
GENERATION	Gen BB (เกิดระหว่าง พ.ศ.2489 – 2507)	86	31.62
	Gen X (เกิดระหว่าง พ.ศ.2508 – 2522)	82	30.15
	Gen Y (เกิดระหว่าง พ.ศ.2523 – 2540)	103	37.87
	Gen Z (เกิดระหว่าง พ.ศ.2541 – 2565)	1	0.37

	ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
วุฒิการศึกษาสูงสุด	ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า	6	2.21
	มัธยมศึกษาตอนต้น	14	5.15
	มัธยมศึกษาตอนปลาย	42	15.44
	ปวช.	8	2.94
	ปวส.	14	5.15
	อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	19	6.99
	ปริญญาตรี	130	47.79
	สูงกว่าปริญญาตรี	39	14.34
สถานภาพสมรส	โสด	88	32.35
	หม้าย	3	1.10
	หย่า/แยกทาง/เลิก	19	6.99
	อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน	8	2.94
	แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน	14	5.15
	แต่งงานและอยู่ร่วมกัน	140	51.47
สถานภาพการจ้างงาน	ข้าราชการ	126	46.32
	พนักงานราชการ	35	12.87
	พนักงานกระทรวง	15	5.51
	ลูกจ้างประจำ	77	28.31
	ลูกจ้างชั่วคราว	19	6.99
ระดับการปฏิบัติงาน	ระดับผู้บริหารองค์กร	2	0.74
	ระดับหัวหน้าฝ่าย/หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน	41	15.07
	ระดับผู้ปฏิบัติงาน	229	84.19
ลักษณะงานที่ทำ	งานด้านบริหาร (ผู้บริหารองค์กร)	50	18.38
	งานด้านวิชาการ	5	1.84
	งานด้านการบริการ	89	32.72
	งานด้านสนับสนุน	128	47.06
ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ไม่ถึงปี	14	5.15
	ระหว่าง 1 – 2 ปี	31	11.40
	ระหว่าง 3 – 5 ปี	40	14.71
	ระหว่าง 6 – 9 ปี	28	10.29
	มากกว่า 9 ปี	159	58.46

การวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานและความสัมพันธ์ของค่าคะแนนความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดชลบุรี ปี 2565 พบว่า ความสุขทั้ง 9 มิติมีค่าคะแนนอยู่ในระดับ Happy โดยมิติความสุขที่มีค่าคะแนนมากที่สุด คือ มิติจิตวิญญาณดี (Happy Soul) มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 74.50 รองลงมาคือ มิติน้ำใจดี (Happy Heart) และมิติสังคมดี (Happy Society) ค่าคะแนนเฉลี่ย 72.76 และ 71.92 ตามลำดับ จากการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ของค่าคะแนนความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า มิติความสุขที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในระดับสูงเรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ มิติการงานดี (Happy Work-Life, $r = 0.751$) มิติสังคมดี (Happy Society, $r = 0.705$) จิตวิญญาณดี (Happy Soul, $r = 0.581$) ผ่อนคลายดี (Happy Relax, $r = 0.563$) น้ำใจดี (Happy Heart, $r = 0.538$) และใฝ่รู้ดี (Happy Brain, $r = 0.508$) รายละเอียดดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 แสดงระดับความสัมพันธ์ของค่าคะแนนความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดชลบุรี ปี 2565 (N = 272)

ความสุขในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความสุข	ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r)	P- Value
สุขภาพกายดี (Happy Body)	62.41	15.66	Happy	0.259*	0.000
ผ่อนคลายดี (Happy Relax)	60.92	14.96	Happy	0.563*	0.000
น้ำใจดี (Happy Heart)	72.76	13.67	Happy	0.538*	0.000
จิตวิญญาณดี (Happy Soul)	74.50	13.58	Happy	0.581*	0.000
ครอบครัวดี (Happy Family)	68.35	23.15	Happy	0.499*	0.000
สังคมดี (Happy Society)	71.92	15.61	Happy	0.705*	0.000
ใฝ่รู้ดี (Happy Brain)	65.78	16.25	Happy	0.508*	0.000
สุขภาพเงินดี (Happy Money)	54.55	18.78	Happy	0.257*	0.000
การงานดี (Happy Work-Life)	69.72	15.78	Happy	0.751*	0.000

* แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านสภาพการทำงานกับความสุขภาพรวมของบุคลากรพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความสุข คือ Generation และสถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับความสุขในระดับต่ำ ส่วนปัจจัยด้านสภาพการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขของบุคลากร รายละเอียดดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 แสดงระดับความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านสภาพการทำงานกับความสุขภาพรวมของบุคลากร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดชลบุรี ปี 2565 (N = 272)

ความสุขต่อการทำงาน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน	P-VALUE
ปัจจัยส่วนบุคคล		
เพศ	0.092	0.131
GENERATION	-0.296**	0.000
การศึกษาสูงสุด	-0.041	0.500
สถานภาพสมรส	0.216**	0.000
ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน		
ลักษณะงาน	0.117	0.055
ตำแหน่งงาน	-0.101	0.097
สถานภาพการจ้างงาน	-0.057	0.352
ระยะเวลาปฏิบัติงาน	0.107	0.077

* แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าคะแนนความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดชลบุรี ปี 2561 (ก่อนการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความสุขฯ) เทียบกับปี 2565 (หลังการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความสุขฯ) พบว่า มิติความสุขที่มีคะแนนเพิ่มขึ้นแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ มิติผ่อนคลายดี (Happy Relax) มิติจิตวิญญาณดี (Happy Soul) มิติสังคมดี (Happy Society) มิติสุขภาพเงินดี (Happy Money) และมิติการงานดี (Happy Work-Life) รายละเอียดดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าคะแนนความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดชลบุรี ปี 2561 เทียบกับปี 2565

ความสุขต่อการทำงาน	คะแนนความสุข ปี 2561	คะแนนความสุข ปี 2565	F	P-Value
สุขภาพกายดี (Happy Body)	63.41	62.41	0.524	.470
ผ่อนคลายดี (Happy Relax)	56.66	60.92	9.876	.002*
น้ำใจดี (Happy Heart)	70.43	72.76	3.716	.054
จิตวิญญาณดี (Happy Soul)	71.14	74.50	7.868	.005*

ความสุขต่อการทำงาน	คะแนนความสุข ปี 2561	คะแนนความสุข ปี 2565	F	P-Value
ครอบครัวดี (Happy Family)	64.31	68.35	3.758	.053
สังคมดี (Happy Society)	64.67	71.92	27.439	.000*
ใฝ่รู้ดี (Happy Brain)	64.13	65.78	1.310	.253
สุขภาพเงินดี (Happy Money)	50.73	54.55	4.842	.028*
การทำงานดี (Happy Work-Life)	64.02	69.72	18.123	.000*

* แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 5

สรุป อภิปรายและข้อเสนอแนะ

5.1 สรุป

5.1.1 ระดับความสุข และปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานและความผูกพันของของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดชลบุรี ปี 2561

พบว่าความสุขทั้ง 9 มิติมีค่าคะแนนอยู่ในระดับ Happy โดยมิติความสุขที่มีค่าคะแนนมากที่สุด คือ มิติจิตวิญญาณดี (Happy Soul) มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 71.14 รองลงมาคือ มิติหัวใจดี (Happy Heart) และ มิติสังคมดี (Happy Society) ค่าคะแนนเฉลี่ย 70.43 และ 64.67 ตามลำดับ จากการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ของค่าคะแนนความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า มิติความสุขที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในระดับสูง คือ มิติการงานดี (Happy Work-Life) และมิติสังคมดี (Happy Society) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันเท่ากับ 0.684 และ 0.678 ตามลำดับ ในขณะที่มิติสุขภาพกายดี (Happy Body) ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความสุข คือ เพศ Generation และสถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับความสุขในระดับต่ำ ปัจจัยด้านสภาพการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความสุข คือ ตำแหน่งงาน สถานภาพการจ้างงาน และระยะเวลาทำงาน โดยตำแหน่งงานและสถานภาพการจ้างงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในระดับต่ำ ส่วนระยะเวลาปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในระดับปานกลาง

5.1.2 ระดับความสุข และปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานและความผูกพันของของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดชลบุรี ปี 2565

การวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานและความสัมพันธ์ของค่าคะแนนความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดชลบุรี ปี 2565 พบว่า ความสุขทั้ง 9 มิติมีค่าคะแนนอยู่ในระดับ Happy โดยมิติความสุขที่มีค่าคะแนนมากที่สุด คือ มิติจิตวิญญาณดี (Happy Soul) มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 74.50 รองลงมาคือ มิติหัวใจดี (Happy Heart) และมิติสังคมดี (Happy Society) ค่าคะแนนเฉลี่ย 72.76 และ 71.92 ตามลำดับ จากการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ของค่าคะแนนความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า มิติความสุขที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในระดับสูง เรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ มิติการงานดี (Happy Work-Life, $r = 0.751$) มิติสังคมดี (Happy Society, $r = 0.705$) จิตวิญญาณดี (Happy Soul, $r = 0.581$) ผ่อนคลายดี (Happy Relax, $r = 0.563$) หัวใจดี (Happy Heart, $r = 0.538$) และใฝ่รู้ดี (Happy Brain, $r = 0.508$) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความสุข คือ Generation และสถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับความสุขในระดับต่ำ ส่วนปัจจัยด้านสภาพการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขของบุคลากร

5.1.3 เปรียบเทียบค่า Happinometer ก่อนและหลัง ดำเนินกิจกรรมเสริมสร้างความสุขให้กับบุคลากร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดชลบุรี

การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าคะแนนความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดชลบุรี ปี 2561 (ก่อนการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความสุขฯ) เทียบกับปี 2565 (หลังการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความสุขฯ) พบว่า มิติความสุขที่มีคะแนนเพิ่มขึ้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ มิติผ่อนคลายดี (Happy Relax) มิติจิตวิญญาณดี (Happy Soul) มิติสังคมดี (Happy Society) มิติสุขภาพเงินดี (Happy Money) และมิติการทำงานดี (Happy Work-Life)

5.2 อภิปราย

ระดับความสุขในการทำงานและความผูกพันของของบุคลากร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดชลบุรี ปี 2561 พบว่าความสุขทั้ง 9 มิติที่มีค่าคะแนนอยู่ในระดับ Happy โดยมิติความสุขที่มีค่าคะแนนมากที่สุด คือ มิติจิตวิญญาณดี (Happy Soul) มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 71.14 รองลงมาคือ มิติน้ำใจดี (Happy Heart) และมิติสังคมดี (Happy Society) ค่าคะแนนเฉลี่ย 70.43 และ 64.67 ตามลำดับ และในปี 2565 ยังพบว่าระดับความสุขทั้ง 9 มิติ อยู่ในระดับ Happy โดยมิติความสุขที่มีค่าคะแนนมากที่สุดยังเป็นเหมือนในปี 2561 คือ มิติจิตวิญญาณดี (Happy Soul) มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 74.50 รองลงมาคือ มิติน้ำใจดี (Happy Heart) และมิติสังคมดี (Happy Society) ค่าคะแนนเฉลี่ย 72.76 และ 71.92 ตามลำดับ เห็นได้ว่าเป็นไปในทิศทางเดียวกับภาพรวมระดับความสุขคนทำงานกระทรวงสาธารณสุข จากผลการสำรวจความสุขบุคลากร กระทรวงสาธารณสุข โดยการตอบแบบสำรวจผ่าน happinometer.moph.go.th พบว่า ภาพรวมความสุขคนทำงานกระทรวงสาธารณสุข มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 62.60 และพบว่า มิติจิตวิญญาณดี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีองค์ประกอบทางด้านจิตใจเป็นไปในทางบวก มีเจตคติที่ดี มีความรับผิดชอบ ยอมรับ และสำนึกผิด ดังนั้นการส่งเสริมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการฝึกด้านการรับรู้ด้านจิตใจสร้างความสงบ ส่งผลให้เกิดสมาธิและปัญญาตามมา การมีน้ำใจดี มองเห็นคุณค่าภายในตนเอง และนำไปสู่การเห็นคุณค่าของผู้อื่น เรียนรู้การเสียสละและการให้ต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงาน ส่งผลเชื่อมโยงไปถึงการสร้างสรรคให้ เป็นสังคมที่ดีและน่าอยู่ ส่วนระดับความสุขของบุคลากรมิติที่มีคะแนนต่ำสุด 3 มิติ คือ มิติสุขภาพกายดี มิติผ่อนคลายดี มิติการเงินดี ทั้ง 3 มิติ นี้เมื่อพิจารณารายมิติ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้ มิติการเงินดี เนื่องจากหน่วยงานเป็นหน่วยงานราชการอัตราเงินเดือนเป็นไปตาม หลักเกณฑ์ที่กำหนดจากสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน หรือสำนักงาน ก.พ. ประกอบกับบุคลากรส่วนใหญ่อาจจะไม่มีความรู้ในเรื่องของการจัดการเงินที่เหมาะสม ส่วนมิติผ่อนคลายดีอาจส่งผลมาจากลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติงานในพื้นที่เป็นส่วนใหญ่ เวลาการทำงานอาจจะมากกว่าวันละ 8 ชั่วโมง จึงทำให้เวลาในการพักผ่อนลดลง ส่วนมิติสุขภาพกายดี ก็ส่งผลมาจากเมื่อชั่วโมงการทำงานมากขึ้นเวลาพักผ่อนน้อย จึงทำให้เวลาการออกกำลังกายน้อยลงเช่นกัน

ระดับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับผูกพัน (Happy) เมื่อพิจารณารายด้านคะแนนเฉลี่ยด้านภูมิใจองค์กรมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดในขณะที่ด้านอยากอยู่กับองค์กรมีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้ เมื่อพิจารณาบริบทและภารกิจหลักของหน่วยงาน ซึ่งจะต้องทำงานด้านวิชาการ ด้านการสนับสนุนหน่วยงานในพื้นที่ โดยพื้นที่ที่

จะต้องสนับสนุนครอบครัวจำนวน 8 จังหวัดในภาคตะวันออก เมื่อพิจารณาแล้วภาระงานค่อนข้างจะหนัก บางครั้งจำนวนเจ้าหน้าที่อาจจะไม่เพียงพอ จึงอาจจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้คะแนนเรื่องการอยากอยู่กับองค์กร น้อย และอีกเหตุผลหนึ่งคือ บุคลากรส่วนใหญ่ไม่ได้มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดชลบุรี จึงอาจจะมีความสะดวก ย้ายกลับภูมิลำเนา ซึ่งเป็นอีกปัจจัยที่ทำให้คะแนนด้านอยากอยู่กับองค์กรมีคะแนนเฉลี่ยน้อย สอดคล้องกับ การศึกษาของ กาญจนา พันธุ์ศรีทุม (2560) พบว่าระดับความยึดมั่นผูกพันในงานและความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง จึงสรุปได้ว่าหากบุคลากรมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น จะส่งผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรที่เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจากเหตุผลต่างๆ ที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรที่กล่าว มาแล้วข้างต้น

ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความสุขของบุคลากร ปี 2561 คือ เพศ Generation และ สถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับความสุขในระดับต่ำ ปัจจัยด้านสภาพการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับ ความสุข คือ ตำแหน่งงาน สถานภาพการจ้างงาน และระยะเวลาทำงาน โดยตำแหน่งงานและสถานภาพการ จ้างงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในระดับต่ำ ส่วนระยะเวลาปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในระดับ ปานกลาง และ ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความสุข ปี 2565 คือ Generation และสถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับความสุขในระดับต่ำ ส่วนปัจจัยด้านสภาพการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขของ บุคลากร สอดคล้องกับผลการศึกษาของวัชระ ขำเลิศ (2559) ที่พบว่า อายุ สถานะทางการสมรส และวุฒิ การศึกษาสูงสุดที่ต่างกันมีความสุขที่ได้จากการทำงานต่างกัน และการศึกษาของณิชารีย์ แก้วไชยษา (2559) ที่ศึกษาความสุขและความผูกพันของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส/คู่ มี ความสุขในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพ โสด/หย่าร้าง/หม้าย ส่วนปัจจัยด้านการปฏิบัติงานที่ แตกต่างมีผลต่อระดับความสุขของบุคลากร จากการศึกษาพบว่า สถานภาพการจ้างงาน ระดับตำแหน่ง ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ระยะเวลาปฏิบัติงาน มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรแตกต่างกัน สอดคล้อง กับนุรปาชียะห์ กุณา (2562) ที่ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอ เมืองปัตตานี พบว่าปัจจัยลักษณะงานเพิ่มขึ้นพนักงานจะมีความสุขในการทำงานลดลง ดังนั้นพบว่าทั้ง 2 ปี ปัจจัย Generation และสถานภาพทางด้านครอบครัว เป็นปัจจัยที่องค์กรควรให้ความสำคัญเนื่องจากยังเป็น ปัจจัยที่ยังพบความสัมพันธ์มาต่อเนื่องจนถึงปี 2565 เนื่องจากช่วงวัยแต่ละช่วง ส่งผลต่อความคิด การทำงาน และความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

5.3 เปรียบเทียบค่า Happinometer ก่อนการดำเนินกิจกรรมในปี 2561 และหลังดำเนินกิจกรรม เสริมสร้างความสุขให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่องในปี 2565

การเพิ่มขึ้นของคะแนน Happinometer ภายหลังจากที่หน่วยงานมีการดำเนินกิจกรรมเสริมสร้าง ความสุขภายในหน่วยงาน ช่วงระยะเวลาปีงบประมาณ 2562-2564 นั้น มีข้อสังเกตในประเด็นที่พบว่ามีความ ค่าคะแนนเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อเปรียบเทียบระหว่างปี 2561 และ 2565 พบประเด็นที่มีคะแนน เพิ่มขึ้นสูงสุดถึง 27.439 คือ มิติสังคมดี (Happy Society) และ มิติจิตวิญญาณดี (Happy Soul) เพิ่มขึ้น เช่นกัน 7.868 ซึ่งเป็นมิติที่มีความเชื่อมโยงสอดคล้องกัน เริ่มจากการปรับจิตให้มีความเป็นผู้ให้ การให้ทาน บริจาคเด็กกำพร้า โดยตั้งแต่ปี 2562 บุคลากรภายในองค์กรได้รับการสนับสนุนด้านจัดกิจกรรมเสริมสร้าง

คุณธรรม จริยธรรม นำสุขสู่ใจ อาทิเช่น โครงการส่งเสริมการพัฒนาจิต “สร้างสุขด้วยสติ” ในองค์กร” ควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นที่ดีในการฝึกจิตใจให้พร้อมไปสู่การพัฒนากาย อารมณ์ และสังคมเชื่อมโยงต่อเนื่อง การมุ่งเน้นส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักคุณค่าในตนเอง เห็นคุณค่าของผู้อื่น จะส่งผลต่อบุคลากรที่อยู่ร่วมกันในองค์กรหรือในสังคมอยู่ได้อย่างมีความสุข นอกจากนี้ยังมีการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง เช่น “องค์กรสร้างสุขสู่องค์กรคุณธรรม” “จิตอาสาเพื่อชุมชน” รวมถึงการจัดกิจกรรมอื่นๆ ที่เสริมสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และส่งเสริมการทำงานเป็นทีมเพิ่มขึ้น เพื่อให้เกิดความรัก ความเมตตา ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เกิดความเชื่อใจต่อเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเน้นการใช้หลักทางธรรมเข้ามาปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดความสุขภายในองค์กร จะส่งผลต่อความสุขความผูกพันต่อองค์กรต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพวัลย์ รามรังและसानิต ฤทธิมนตรี (2562) ที่ได้ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พบว่า ประสพการณ์เชิงบวกของผู้บริหารมหาวิทยาลัย ผู้บริหารระดับคณาจารย์ รวมถึงบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ ส่วนใหญ่จะมีความประทับใจในความสัมพันธ์ความเป็นพี่เป็นน้อง เป็นความสัมพันธ์ที่เป็นมิตร จริงใจ มีความเป็นกันเอง ช่วยเหลือกัน จึงเห็นได้ว่า เพื่อนร่วมงานมีส่วนสำคัญในการก่อให้เกิดความสุขในที่ทำงาน นอกจากนี้การเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงานหัวหน้างานหรือผู้บริหาร ที่คอยให้การสนับสนุน และผลักดันให้เจริญก้าวหน้า ทำให้เชื่อได้ว่า การได้รับการใส่ใจดูแลจากผู้ร่วมงานและบุคลากรในองค์กรด้วยกัน หรือการยอมรับจากหัวหน้าหรือผู้บริหาร ทำให้เกิดความรู้สึกผ่อนคลาย มีความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับปรัชญาทางสังคมศาสตร์และการวิเคราะห์ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของอับราฮัม ฮาโรลด์ มาสโลว์ ของอธิพัฒน์ วรนิธิกาย (2566) ที่เชื่อว่าโดยธรรมชาติแล้วมนุษย์เกิดมาดีและพร้อมที่จะทำสิ่งดี ถ้าความต้องการของมนุษย์ได้รับได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอ ความต้องการพื้นฐานสุดจะอยู่ข้างล่างระดับความต้องการ 5 ชั้นของมาสโลว์ มีส่วนที่เกี่ยวข้องกับมิติด้านสังคมคือ ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness and love need) มีความต้องการมีเพื่อน ต้องการแสดงความคิดเห็น ต้องการรักคนอื่นและได้รับความรักจากคนอื่น ต้องการการยอมรับจากกลุ่ม และต้องการรู้สึกว่าเป็นของตนเอง

มิติสังคม (Happy Society) นั้นสอดคล้องเชื่อมโยงกับมิติ Happy Relax (ผ่อนคลายดี) ซึ่งหากได้รับการได้รับการพักผ่อนที่เพียงพอ มีการทำได้ทำกิจกรรมเพื่อลดความตึงเครียดจากการทำงาน การยืดเหยียดระหว่างการทำงาน หรือ เพิ่มความสุขในการทำในสิ่งที่ชอบ ซึ่งหน่วยงานได้จัดกิจกรรมทั้งด้านส่งเสริมสุขภาพกาย และใจ อาทิเช่น “ส่งเสริมด้านสุขภาพกาย” “โครงการ พักใจ เพิ่มสุข” “การสร้างสมดุลชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว (work life balance)” จะเห็นความเชื่อมโยงในด้านมิติทางกาย มิติทางใจ และมิติการทำงานที่สอดคล้องไปด้วยกัน เมื่อบุคลากรในองค์กรรู้สึกผ่อนคลาย ไม่มีปัญหาหรือสิ่งกระตุ้นที่ส่งผลต่อจิตใจในทางลบ จะส่งผลต่อความสบายใจ มีความพร้อมและกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ย่อมส่งผลให้การปฏิบัติภารกิจต่างๆ ตามบทบาทและภาระงานได้ดีไปด้วย เป็นไปทิศทางเดียวกับ ศุสิทธิ์ เพชรเรียง (2562) พบว่ามิติสังคมดี (Happy Society) มีความสอดคล้องกับมิติการผ่อนคลายดี (Happy Relax) เมื่อบุคลากรภายในองค์กรรู้สึกมีความสุขผ่อนคลาย มีความเชื่อมั่นและรู้สึกมั่นคงในงาน ย่อมส่งผลให้การปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ตามบทบาทและภาระงานได้ดีไปด้วย

ส่วนมิติการงานดี (Happy Work Life) ที่พบมีค่าคะแนนเพิ่มขึ้น 18.123 เป็นระดับรองลงมาจากมิติสังคมดี (Happy Society) เนื่องจากบุคลากรในองค์กรได้รับการอบรมพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในหลายๆด้านจากการปรับเปลี่ยนโครงสร้างของหน่วยงานและนโยบายผู้บริหารที่มุ่งเน้นให้บุคลากรมีสมรรถนะและความเชี่ยวชาญตามตำแหน่งและความรับผิดชอบที่ได้รับ ส่งผลต่อเรื่องความก้าวหน้าการเติบโตเพื่อเลื่อนระดับในอนาคต และสมรรถนะเฉพาะที่จำเป็นในเรื่องค่าตอบแทนที่เหมาะสม สร้างการเรียนรู้และเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร โดยหน่วยงานมีการสนับสนุนบุคลากรผ่านโครงการอบรมเพื่อติดอาวุธและเพิ่มสมรรถนะเบื้องต้น ทั้งสมรรถนะหลัก สมรรถนะที่จะเป็นต่อตำแหน่งที่ปฏิบัติ อาทิเช่น การพัฒนาบุคลากรด้านการเฝ้าระวังป้องกันควบคุมโรคตามภารกิจหลักของกรมควบคุมโรค ทักษะด้านระบาดวิทยา ทักษะด้านงานวิจัย ทักษะด้านดิจิทัล การสร้างระบบพี่เลี้ยง-น้องเลี้ยง (Mentor-Mentee) เพื่อสืบทอดถ่ายทอดองค์ความรู้ในสายงานที่ขาดแคลน การส่งเสริมพัฒนาด้านภาวะผู้นำและการพัฒนาผู้บริหารระดับต้นและระดับกลาง เพื่อเตรียมความพร้อมของบุคลากรทั้งด้านองค์ความรู้ ความเชี่ยวชาญ ให้เกิดความรู้สึกรักมั่นใจมีความสุขในการทำงานที่รับผิดชอบได้อย่างชำนาญ พร้อมเพื่อการก้าวขึ้นสู่ระดับเพื่อการเติบโตความก้าวหน้าในสายอาชีพ นอกจากนี้ องค์กรยังให้ความสำคัญกับการทำงานให้มีความสุข “การสร้างสมดุลชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว (work life balance)” นอกจากประสบความสำเร็จในด้านการงาน ควรคู่ขนานกับความสำเร็จในการเรื่องชีวิตส่วนตัวด้วยสอดคล้องกับการศึกษาของ สุพิศ ฤทธิ์แก้ว และคณะ (2563) พบว่าปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยความสุขมิติการงานดี (Happy work-life) ซึ่งในด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าความสัมพันธ์มากที่สุดจึงควรเน้นไปในด้านความสำเร็จในงาน การสร้างโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานตลอดจนการจัดการผลตอบแทนที่เป็นธรรม

ส่วนมิติของสุขภาพเงินดี (Happy Money) พบเป็นมิติที่มีค่าคะแนนน้อยที่สุดจากทุกมิติ แต่พบมีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นจากปี 2561 โดยพบค่าคะแนนอยู่ที่ 4.842 โดยหน่วยงานมีกิจกรรมสนับสนุนส่งเสริมความมีวินัยด้านการเงินเพื่อส่งเสริมการออม เพิ่มรายได้ลดรายจ่าย อาทิเช่น “โครงการ ลด หนี้ ออม เพิ่ม” มีการส่งเสริมช่องทางสร้างรายได้ เช่น ตลาดนัดออนไลน์ “กรู๊ปไลน์บ้านสวน” ของหน่วยงานเพื่อซื้อขายของในช่วงนอกราชการเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มรายได้ การทำอาชีพเสริมพิเศษช่วงวันหยุด เช่น ค้าขาย ขับวินมอเตอร์ไซด์ หรือ พนักงานส่งสินค้า (GRAB) รวมถึงจัดให้มีคลินิกในการปรึกษาปัญหาด้านการเงินเพื่อหาทางออก โดยเชิญธนาคารที่มีโครงการพิเศษสำหรับสินเชื่อดอกเบี้ยต่ำ หรือ การรวมหนี้เพื่อให้มีเงินเหลือเพียงพอสำหรับการใช้ในชีวิตรประจำวัน เป็นไปในทิศทางเดียวกับ สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์ และคณะ (2561) พบว่าการส่งเสริมให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีระดับความสุขในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น เห็นว่ารูปแบบการสร้างเสริมความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ควรมุ่งเน้นและให้ความสำคัญที่จะพัฒนาและส่งเสริมกิจกรรมเสริมสร้างความสุขในมิติของสุขภาพเงินดี (Happy Money) ซึ่งวินัยในการออมเงินของบุคลากรที่ยังเป็นปัญหา อาจต้องแสวงหาปัญหาที่แท้จริงเพื่อออกแบบกิจกรรมเพื่อแก้ปัญหาและยกระดับความสุขของบุคลากรด้านนี้ให้เพิ่มขึ้น

5.3 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการทำงานที่ต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่แตกต่างกัน ดังนั้นการจัดกิจกรรมต่างๆ หรือการวางนโยบายที่เกี่ยวข้อง กับความสุขของบุคลากรและความผูกพันต่อองค์กรนั้น จะต้องคำนึงถึงปัจจัยเหล่านี้ด้วย นอกจากนี้ปัจจัยที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น ในการกำหนดนโยบายหรือจัดกิจกรรมต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ของความสุขทั้ง 9 มิติด้วย มิติที่มีคะแนนต่ำสุด 3 อันดับ ได้แก่ มิติการเงินดี (Happy Money) มิติผ่อนคลายดี (Happy Relax) มิติสุขภาพกายดี (Happy Body) สำนักงานฯ จึงต้องมีการจัดกิจกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาในเบื้องต้น เช่น มิติสุขภาพการเงินดี (Happy Money) ควรส่งเสริมและให้ความรู้ในเรื่องการออม เศรษฐกิจพอเพียงให้กับบุคลากร และให้ความรู้เรื่อง การบริหารจัดการหนี้สิน เพื่อลดดอกเบี้ย เพื่อช่วยลดภาระหนี้สินบุคลากร มิติผ่อนคลายดี (Happy Relax) ควรจัดกิจกรรมหรือเชิญวิทยากรให้ความรู้เรื่อง การใช้ชีวิตให้มีความสุขทั้งเรื่องงาน และชีวิตส่วนตัว จัดทำแบบประเมินสุขภาพจิตของบุคลากรในองค์กร มิติสุขภาพกายดี (Happy Body) หน่วยงานควรจัดกิจกรรมส่งเสริมการออกกำลังกายและการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อลดความเสี่ยงโรคและภัยสุขภาพ จัดให้มีการตรวจสุขภาพของบุคลากรประจำปี และสนับสนุนนโยบายการจัดอาหารและของว่างในการประชุมแบบเพื่อสุขภาพ (Healthy Break) เป็นต้น

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

- ควรศึกษาและเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากร โดยเพิ่มปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านสภาพการทำงานอื่นๆ เพื่อให้สามารถเสริมสร้างความสุขของบุคลากรได้อย่างครอบคลุม
- ควรศึกษาและเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากร โดยใช้วิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อทราบปัจจัยที่มีผลกับความสุขของบุคลากร เพื่อให้สามารถเสริมสร้างความสุขของบุคลากรที่เป็นกลุ่มเฉพาะได้

บรรณานุกรม

1. กระทรวงสาธารณสุข. (2560). ผลการประเมินความสุขของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข (Happinometer) ปีงบประมาณ พ.ศ.2560.
2. กระทรวงสาธารณสุข. (2561). แผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี ด้านสาธารณสุขประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561.
3. กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค. (2561). แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรคประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561.
4. กาญจนา พันศรีทุม. (2560). อิทธิพลของปัจจัยด้านความยืดหยุ่นผูกพันในงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์].
5. ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีรธรรม วุฒิมิตรชัยแก้ว. (2559) มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2559 (พิมพ์ครั้งที่ 1). แอปโพรพริเนท.
6. นิชาธิย์ แก้วไชยษา. (2559). ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย].
7. ทิพวัลย์ รามรงค์, สานิต ฤทธิมนตรี. (2561). แนวทางการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 44(1), 185-208.
8. ธนสิทธิ์ สุจริตภักดี, พุทธิไกร ประมวล. (2566). ปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ. วารสารวิจัยและพัฒนาสุขภาพศรีสะเกษ, 2(2), 103-111.
9. นภัชชล รอดเที่ยง. (2550). ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัย ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. รายงานการวิจัย, มปป.
10. นุรป่าชียะห์ กุณา. (2562). ความสุขในการทำงานของคนทำงานหน่วยงานบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์].
11. ปรีดาภรณ์ ศุทธิเวคิน. (2562). ความสุขในการทำงานของคนทำงานส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยรามคำแหง].
12. พรชนก กุลยะ (2563) ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครพนม. วารสารโรงพยาบาลนครพนม, 7(1), 95-104.
13. รวมศิริ เมนะโพธิ. (2550). เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษา นักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ [วิทยานิพนธ์โท, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์].
14. วิษระ ขำเลิศ. (2559). ความสุขในการทำงานของคนทำงานสำนักบริหารกลาง กรมทรัพยากรสิ่งแวดล้อม กระทรวงพาณิชย์ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์].
15. ศุภีพร เพชรเรียง. (2562). การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา. วารสารเครือข่ายและวิทยาลัยพยาบาลและการสาธารณสุขภาคใต้, 7(1), 1-15.

16. สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์, สุพิศ ฤทธิ์แก้ว, ญาณีนิ ทรวงขจร, จาตุรนต์ ชุติธรพงษ์. (2562). รูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์. วารสารวิชาการบริหารธุรกิจ, 8(1), 63-77.
17. สายสุนีย์ ทับทิมเวช. (2555). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับพฤติกรรมบริการของ บุคลากรที่ให้บริการผู้ป่วยนอกในโรงพยาบาลรามธิบดี. รายงานการวิจัย, มปป.
18. สิริรัตน์ ต้นไสว. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 2 จังหวัดพิษณุโลก. วารสารวิชาการป้องกันควบคุมโรค สคร.2 พิษณุโลก, 7(3), 1-16.
19. สิริวดี ชูเชิด. (2563). การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 12(1), 223-238.
20. สุพิศ ฤทธิ์แก้ว. สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์, อุเชน พัฒนประดิษฐ์, จาตุรนต์ ชุติธรพงษ์. (2563). ความสัมพันธ์ของความสุขในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ชัวร์เท็กซ์ จำกัด. วารสารวิทยาการจัดการ, 7(1), 97-117.
21. อธิพัฒน์ วรนิธิภากย. (2566). ปรัชญาทางสังคมศาสตร์และการวิเคราะห์ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของอับราฮัม ฮาโรลด์ มาสโลว์. วารสารวิชาการไทยวิจัยและการจัดการ, 4(3), 57-71.
22. Diener E, Emmons RA, Larsen RJ, Griffin S. Satisfaction with Life Scale (SWLS). (1985). Journal of Personality Assessment, 49 (1), 71-75.
23. Manion J. (2003). Joy at work: Creating a positive workplace. Journal of Nursing Administration, 33(12), 652-655.

ภาคผนวก



แบบประเมินความสุขด้วยตนเอง (HAPPINOMETER)

สำหรับบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข

ทุกข้อความในแบบประเมินนี้ ถือเป็นลิขสิทธิ์ของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม

มหาวิทยาลัยมหิดล ห้ามทำซ้ำ เปลี่ยนแปลง แก้ไข โดยเด็ดขาด

ติดต่อสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม

กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กระทรวงสาธารณสุข

โทร. 0-2590-2459 (ในเวลาราชการ)

E-mail: spd.policy@gmail.com

Inbox Facebook: HR4Health หรือ SPDMOPHThai

คำชี้แจงในการตอบแบบสำรวจ

ให้ใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่อง ทุกข้อที่ท่านเลือก

1.1 เพศ

1. ชาย 2. หญิง 3. เพศทางเลือก

กรณีเป็นเพศหญิง/เพศทางเลือก : ขณะนี้ท่านกำลังตั้งครรภ์หรือไม่ (แสดงกรณีเป็นเพศหญิงและเพศทางเลือก)

1. ตั้งครรภ์ 2. ไม่ได้ตั้งครรภ์

1.2 อายุ _____ ปี (ช่วงอายุ 18 – 70 ปี)

1.3 จังหวัดที่ท่านอาศัยอยู่ในปัจจุบันเป็นจังหวัดเดียวกับภูมิลำเนาหรือไม่

1. ใช่ 2. ไม่ใช่

1.4 ท่านจบการศึกษาสูงสุดในระดับใด (ไม่รวมระดับการศึกษาที่ยังไม่สำเร็จการศึกษา)

1. ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า 2. มัธยมศึกษาตอนต้น
 3. มัธยมศึกษาตอนปลาย 4. ปวช.
 5. ปวส. 6. อนุปริญญาหรือเทียบเท่า
 7. ปริญญาตรี 8. สูงกว่าปริญญาตรี
 9. ไม่มีวุฒิการศึกษา

1.5 สถานภาพสมรส

1. โสด 2. แต่งงานและอยู่ร่วมกัน
 3. แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน 4. อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน
 5. หม้าย 6. หย่าร้าง

1.6 ท่านมีบุตรหรือไม่ (รวมลูกบุญธรรม/ลูกติด/ลูกเลี้ยง)

1. ไม่มี 2. มี จำนวน 1 คน
 3. มี จำนวน 2 คน 4. มี จำนวน 3-4 คน
 5. มี จำนวนตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป

1.7 งานที่ท่านทำเป็นงานลักษณะใด

1. งานด้านบริหาร 2. งานด้านการบริการ
 3. งานด้านวิชาการ 4. งานด้านสนับสนุน
 5. งานด้านอื่นๆ

1.8 ท่านปฏิบัติงานในระดับตำแหน่งใด

1. ระดับปฏิบัติงาน 2. ระดับหัวหน้าฝ่าย/หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน
3. ระดับผู้บริหารองค์กร 4. อื่นๆ

1.9 สถานภาพการจ้างงาน

1. ข้าราชการ 2. พนักงานราชการ 3. พนักงานกระทรวง
4. ลูกจ้างประจำ 5. ลูกจ้างชั่วคราว (ไม่รวมลูกจ้างโครงการและพนักงานจ้างเหมา)

1.10 สายงานของท่าน

1.11 ท่านทำงานเป็นกะ/ทำงานเป็นรอบ/เข้าเวรใช่หรือไม่

1. ไม่ใช่ 2. ทำงานเป็นกะ/เข้าเวร

1.12 ระยะเวลาที่ท่านทำงานในองค์กรปัจจุบัน รวมทั้งหมด

1. ไม่ถึงปี 2. ระหว่าง 1-2 ปี
3. ระหว่าง 3-5 ปี 4. ระหว่าง 6-9 ปี
4. 10 ปีขึ้นไป

1.13 ตั้งแต่เริ่มทำงานจนถึงปัจจุบัน ท่านลาออก/ย้าย/เปลี่ยนงานมาแล้วกี่ครั้ง

1. ไม่เคยลาออกย้ายเปลี่ยนงาน 2. 1-3 ครั้ง
3. 4-6 ปี 4. 7-9 ครั้ง
5. 10 ครั้งขึ้นไป

1.14 ท่านมีรายได้ต่อเดือน โดยประมาณเดือนละเท่าใด (รายได้+เงินเดือน+ค่าตอบแทนอื่นๆ)

1. น้อยกว่า 10,000 บาท 2. 10,001-20,000 บาท 3. 20,001-30,000 บาท
4. 30,001-40,000 บาท 5. 40,001-50,000 บาท 6. 50,001-100,000 บาท
7. มากกว่า 100,000 บาท

Happy Body / สุขภาพกายดี

1. ปัจจุบัน ท่านมีน้ำหนัก_____กิโลกรัม ส่วนสูง_____เซนติเมตร เส้นรอบเอว_____นิ้ว
2. โดยปกติท่านกินอาหารเช้า โดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน
 - 1. ไม่กิน
 - 2. กินแต่ไม่บ่อย (1-2 วัน)
 - 3. กินเป็นบางครั้ง (3-4 วัน)
 - 4. กินเป็นประจำ (5-6 วัน)
 - 5. กินทุกวัน
3. ปัจจุบันท่านออกกำลังกายโดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน
 - 1. ไม่ได้ออกกำลังกาย
 - 2. น้อยกว่า 3 วันต่อสัปดาห์
 - 3. จำนวน 3 วันต่อสัปดาห์
 - 4. มากกว่า 3 วันต่อสัปดาห์
 - 5. ทุกวัน
4. ปัจจุบันท่านสูบบุหรี่/ใบจาก/ยาเส้น หรือไม่
 - 1. สูบเป็นประจำ
 - 2. สูบบ่อยครั้ง
 - 3. สูบนานๆ ครั้ง
 - 4. ไม่สูบแต่เคยสูบ
 - 5. ไม่เคยสูบเลย
5. ปัจจุบันท่านดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ เช่น เหล้า เบียร์ ไวน์ สาโท หรือสุราที่บ้านหรือไม่
 - 1. ดื่มเกือบทุกวัน/เกือบทุกสัปดาห์
 - 2. ดื่มเกือบทุกเดือน
 - 3. ดื่มปีละ 1-2 ครั้ง
 - 4. ไม่ดื่มแต่เคยดื่ม
 - 5. ไม่เคยดื่มเลย
6. โดยรวมแล้วท่านพึงพอใจกับสุขภาพกายของท่านหรือไม่
 - 1. ไม่พอใจเลย/พอใจน้อยที่สุด
 - 2. พอใจน้อย
 - 3. พอใจปานกลาง
 - 4. พอใจมาก
 - 5. พอใจมากที่สุด

Happy Relax / ผ่อนคลายดี

7. โดยรวมแล้วท่านรู้สึกว่าการพักผ่อนเพียงพอหรือไม่
 - 1. ไม่พอ/น้อยที่สุด
 - 2. น้อย
 - 3. ปานกลาง
 - 4. มาก
 - 5. มากที่สุด
8. โดยรวมแล้วใน 1 สัปดาห์ท่านทำกิจกรรมเพื่อเป็นการพักผ่อนหย่อนใจ (อ่านหนังสือ ดูหนัง ฟังเพลง ซ้อมปิ้ง เล่นเกมส์ ปลุ่กต้นไม้ ฯลฯ) หรือไม่
 - 1. ไม่ได้ทำ/น้อยที่สุด
 - 2. น้อย
 - 3. ปานกลาง
 - 4. มาก
 - 5. มากที่สุด

9. โดยรวมแล้วท่านมีความเครียด (เครียดจากการทำงาน/เรื่องครอบครัว/เรื่องอื่นๆ) บ้างหรือไม่

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

10. โดยรวมแล้วท่านคิดว่าชีวิตของท่านเป็นไปตามที่ท่านคาดหวัง หรือไม่

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

11. เมื่อประสบปัญหาในชีวิต โดยทั่วไปท่านสามารถจัดการกับปัญหาได้หรือไม่

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

Happy Heart / น้ำใจดี

12. โดยรวมแล้ว ท่านรู้สึกเอื้ออาทร/ห่วงใยต่อคนรอบข้างหรือไม่

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

13. โดยรวมแล้ว ท่านให้การช่วยเหลือแก่คนรอบข้างหรือไม่

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

14. โดยรวมแล้วท่านเต็มใจและยินดี ในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม หรือไม่

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

15. โดยรวมแล้วท่านเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น การปลูกป่าการบริจาคสิ่งของ หรือไม่

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

16. โดยรวมแล้วท่านได้ทำกิจกรรมที่สามารถทำได้ด้วยตนเองและมีประโยชน์ต่อสังคม เช่น การคัดแยกขยะ การลดใช้ถุงพลาสติก เป็นต้น

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

Happy Soul / จิตวิญญาณดี

17. โดยรวมแล้วท่านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม/ศาสนา/การให้ทาน หรือไม่

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

18. โดยรวมแล้ว ท่านปฏิบัติกิจตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบหรือไม่

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

19. โดยรวมแล้ว ท่านยกโทษและให้อภัยอย่างจริงใจต่อผู้ที่น่าก่นผิด

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

20. โดยรวมแล้ว ท่านยอมรับและขอโทษในความผิดที่ทำหรือมีส่วนรับผิดชอบ

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

21. โดยรวมแล้ว ท่านตอบแทนผู้มีพระคุณ หรือช่วยเหลือท่าน

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

Happy Family / ครอบครัวดี

22. ท่านมีเวลาอยู่กับครอบครัว เพียงพอหรือไม่

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

23. ท่าน ทำกิจกรรม (ออกกำลังกาย ทำบุญ ชื้อของ ฯลฯ) ร่วมกันกับคนในครอบครัว

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

24. โดยรวมแล้วท่านมีความสุขกับครอบครัวของท่านหรือไม่

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

Happy Society / สังคมดี

25. โดยรวมแล้ว เพื่อนบ้าน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อท่านหรือไม่

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

26. โดยรวมแล้วท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบ/ข้อบังคับของสังคม หรือไม่

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

27. โดยรวมแล้วท่านรู้สึก ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน หรือไม่

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

28. โดยรวมแล้ว เมื่อท่านมีปัญหา ท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากคนในชุมชนหรือไม่

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

29. โดยรวมแล้ว ท่านรู้สึกว่า สังคมไทยทุกวันนี้ มีความสงบสุข หรือไม่

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

30. โดยรวมแล้วทุกวันนี้ท่านใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข หรือไม่

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

Happy Brain / ใฝ่รู้ดี

31. โดยรวมแล้วท่านสนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่างๆ หรือไม่

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

32. โดยรวมแล้ว ท่านสนใจที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในชีวิตหรือไม่

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

33. ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเองหรือไม่

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

Happy Money / สุขภาพเงินดี

34. ท่านรู้สึกว่าการผ่อนชำระหนี้สินต่างๆ โดยรวมของท่านในปัจจุบันเป็นภาระหรือไม่

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

35. ท่านผ่อนชำระหนี้ตามกำหนดเวลาทุกครั้งหรือไม่

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

36. โดยรวมแล้ว ท่านมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือนหรือไม่

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

37. โดยรวมแล้ว ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับทั้งหมดในแต่ละเดือนเป็นอย่างไร เมื่อเปรียบเทียบกับรายจ่ายทั้งหมดในแต่ละเดือน

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

Happy Work Life (Happy Plus) / การงานดี

38. งานของท่าน มีความท้าทายและส่งเสริมให้ท่านได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ หรือไม่

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

39. งานของท่าน มีความชัดเจนของโอกาสในการเติบโตในตำแหน่ง หน้าที่หรือไม่

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

40. งานของท่านในขณะนี้มีความมั่นคง หรือไม่

1. ไม่มั่นคง/มั่นคงน้อยที่สุด 2. มั่นคงน้อย 3. มั่นคงปานกลาง
 4. มั่นคงยาก 5. มั่นคงมากที่สุด

41. ในการทำงาน ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในข้อเสนอแนะกับนายจ้าง หรือหัวหน้างาน หรือไม่

1. ไม่มีส่วนร่วม/มีน้อยที่สุด 2. มีส่วนร่วมบ้างเล็กน้อย 3. มีส่วนร่วมปานกลาง
 4. มีส่วนร่วมมาก 5. มีส่วนร่วมมากที่สุด

42. ท่านได้รับ การปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน/พรบ.ข้าราชการ 2551/พรบ.แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ 2547/กฎหมายอื่นๆ จากองค์กรของท่าน หรือไม่

1. ไม่ได้เลย/ได้รับน้อยที่สุด 2. ได้รับเล็กน้อย 3. ได้รับพอสมควร
 4. ได้รับมาก 5. ได้รับมากที่สุด

43. ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น/ เลื่อนตำแหน่ง / ปรับขึ้นเงินค่าจ้างประจำปีที่ผ่านมาด้วยความเหมาะสมหรือไม่

1. ไม่เหมาะสม/เหมาะสมน้อยที่สุด 2. น้อย 3. ปานกลาง
 4. มาก 5. มากที่สุด

44. ความถูกต้อง ของการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ ที่ท่านได้รับจากองค์กรของท่านเป็นอย่างไร

1. ไม่ถูกต้องทุกครั้ง 2. ไม่ถูกต้องบ่อยครั้ง 3. ถูกต้องบางเป็นบางครั้ง
 4. ถูกต้องเกือบทุกครั้ง 5. ถูกต้องทุกครั้ง

45. ความตรงเวลา ของการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ ที่ท่านได้รับจากองค์กรของท่านเป็นอย่างไร

1. ไม่ตรงเวลาทุกครั้ง 2. ไม่ตรงเวลาบ่อยครั้ง 3. ตรงเวลาบ้างเป็นบางครั้ง
 4. ตรงเวลาเกือบทุกครั้ง 5. ตรงเวลาทุกครั้ง

46. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับคุ้มค่างับความเสี่ยงที่อาจเกิดจากการทำงาน (การถูกฟ้องร้อง/การได้รับอันตรายจากการทำงาน ฯลฯ)

1. ไม่คุ้มค่า/คุ้มค่าน้อยที่สุด 2. คุ้มค่าน้อย 3. คุ้มค่างานกลาง
 4. คุ้มค่ามาก 5. คุ้มค่ามากที่สุด

47. ท่านได้รับการดูแลเกี่ยวกับสุขภาพที่ดีจากองค์กร หรือไม่

1. ไม่ได้รับ/ได้รับน้อยที่สุด 2. น้อย 3. ปานกลาง
 4. มาก 5. มากที่สุด

48. ท่านพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมโดยรวมขององค์กร หรือไม่

1. ไม่พอใจเลย/พอใจน้อยที่สุด 2. พอใจน้อย 3. พอใจปานกลาง
 4. พอใจมาก 5. พอใจมากที่สุด

49. ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการที่องค์กรจัดให้หรือไม่

1. ไม่พอใจเลย/พอใจน้อยที่สุด 2. พอใจน้อย 3. พอใจปานกลาง
 4. พอใจมาก 5. พอใจมากที่สุด

50. โดยรวมแล้วที่ทำงานของท่านให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมหรือไม่

1. ไม่ให้/ให้น้อยที่สุด 2. น้อย 3. ปานกลาง
 4. มาก 5. มากที่สุด

51. โดยรวมแล้วความสัมพันธ์ในที่ทำงานของท่านเหมือนพี่เหมือนน้อง หรือไม่

1. ไม่เหมือน/เหมือนน้อยที่สุด 2. น้อย 3. ปานกลาง
 4. มาก 5. มากที่สุด

52. โดยรวมแล้วท่านสื่อสารพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานในที่ทำงานหรือไม่

1. ไม่สื่อสารเลย/สื่อสารน้อยที่สุด 2. น้อย 3. ปานกลาง
 4. มาก 5. มากที่สุด

53. โดยรวมแล้วในที่ทำงานของท่านมีการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนแบบอย่างการทำงานระหว่างกันหรือไม่

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

54. โดยรวมแล้วท่านทำงานอย่าง “มีความสุข” หรือไม่

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

ความผูกพัน

55. ท่านจะแนะนำญาติ/เพื่อน/คนรู้จักมาทำงานที่องค์กรของท่านหรือไม่

1. ไม่/แนะนำน้อยที่สุด 2. น้อย 3. ปานกลาง
 4. มาก 5. มากที่สุด

56. หากมีใครกล่าวถึงองค์กรในทางที่ไม่เหมาะสม ท่านจะปกป้ององค์กรของท่านหรือไม่

1. ไม่/ปกป้องน้อยที่สุด 2. น้อย 3. ปานกลาง
 4. มาก 5. มากที่สุด

57. ท่านภาคภูมิใจที่ได้เป็นพนักงาน/บุคลากรขององค์กร/ได้ทำงานในองค์กรนี้หรือไม่

1. ไม่ภาคภูมิใจ/ภูมิใจน้อยที่สุด 2. น้อย 3. ปานกลาง
 4. มาก 5. มากที่สุด

58. ขณะทำงานอยู่ในองค์กรนี้ หากท่านมีโอกาสได้ศึกษาต่อและเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้ว ท่านจะทำงานต่อหรือว่าลาออก

1. ลาออกแน่นอน 2. อาจจะลาออก 3. น่าจะลาออก
 4. ไม่ลาออก 5. ไม่ลาออกแน่นอน

59. ถ้าท่านมีโอกาสเปลี่ยนสถานที่ทำงาน หรือองค์กรอื่นชวน/ติดต่อไปทำงาน ท่านพร้อมที่จะไปหรือไม่

1. ไปแน่นอน/ไปทันที 2. คิดว่าจะไป 3. ไม่แน่ใจ
 4. ไม่ไป 5. ไม่ไปแน่นอน

60. ท่านรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมขององค์กรที่ท่านทำงานในปัจจุบันหรือไม่

1. ไม่/ทุ่มเทน้อยที่สุด 2. น้อย 3. ปานกลาง
 4. มาก 5. มากที่สุด

61. ท่านทุ่มเททำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรของท่านหรือไม่

1. ไม่/ทุ่มเทน้อยที่สุด 2. น้อย 3. ปานกลาง
 4. มาก 5. มากที่สุด

62. ท่านเป็นคน คิดใหม่ ทำใหม่ เพื่อสร้างความก้าวหน้าให้กับองค์กรของท่านหรือไม่

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

63. ในแต่ละวัน ท่านทำงานอย่างมีเป้าหมายหรือไม่

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

สมดุลชีวิตกับการทำงาน

64. ท่านรู้สึกว่าโดยเฉลี่ยในหนึ่งสัปดาห์ท่านทำงานกี่วัน

1. ทำงาน 1-2 วัน 2. ทำงาน 3-4 วัน 3. ทำงาน 5 วัน
 4. ทำงาน 6 วัน 5. ทำงาน 7 วัน (ทุกวัน)

65. ท่านรู้สึกว่าได้เฉลี่ยท่านทำงานวันละกี่ชั่วโมง

1. น้อยกว่า 6 ชั่วโมง 2. 6-8 ชั่วโมง 3. 9-10 ชั่วโมง
 4. 11-12 ชั่วโมง 5. มากกว่า 12 ชั่วโมง

66. ท่านรู้สึกว่าได้พักผ่อนโดยเฉลี่ย (ไม่รวมการนอนหลับตอนกลางคืน) วันละกี่ชั่วโมง

1. น้อยกว่า 1 ชั่วโมง 2. 1-2 ชั่วโมง 3. 3-5 ชั่วโมง
 4. 6-7 ชั่วโมง 5. 8 ชั่วโมง

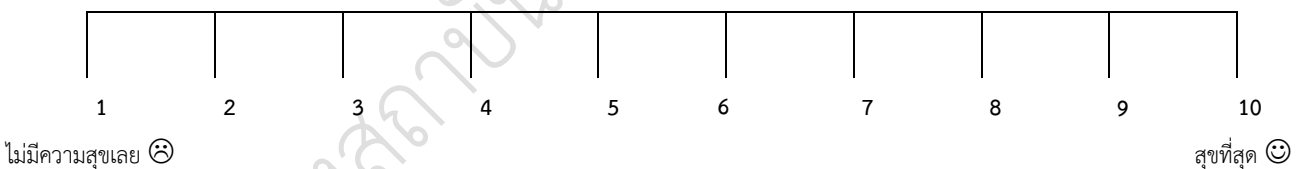
67. หน่วยงานของท่าน มีความยืดหยุ่น ในการทำงานหรือไม่ (เช่น ความยืดหยุ่นในการทำงานนอกสถานที่ ไม่ต้องเข้างาน/ออกงานตามเวลาที่กำหนด/สามารถเลือกวันหยุดของตนเองได้ ฯลฯ)

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

68. ท่านทำงานตรงตามวุฒิการศึกษาหรือไม่

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

69. ปัจจุบัน ความสุข ของท่านอยู่ในระดับใด ขอให้ท่าน กากบาท X ลงบนเส้นด้านล่างโดยคะแนนจะเรียงจากน้อยไปหามาก เริ่มจาก 1 หมายถึง ไม่มีความสุขเลย ไปจนถึง 10 หมายถึงมีความสุขที่สุด



.....
ขอขอบคุณทุกท่าน ที่สละเวลาให้ความร่วมมือในการตอบแบบประเมินชุดนี้