

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตการทำงาน ความสุข
และความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรกองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

นายสมยศ เจริญสุข
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ ตำแหน่งเลขที่ ๓๘๐๑
กองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ กรมควบคุมโรค

สารบัญ

	หน้า
สารบัญตาราง	
สารบัญแผนภาพ	
บทที่ ๑ บทนำ	๑
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๒
๑.๓ สมมติฐานของการศึกษา	๓
๑.๔ นิยามศัพท์เฉพาะ	๓
๑.๕ ขอบเขตการศึกษา	๔
๑.๖ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	๔
๑.๗ กรอบแนวคิดการศึกษา	๕
บทที่ ๒ ทบทวนวรรณกรรม	๖
๒.๑ ความรู้เกี่ยวกับสมดุลชีวิตการทำงาน	๖
๒.๒ ความรู้เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน	๑๑
๒.๓ ความรู้เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	๑๕
๒.๔ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	๒๐
๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๒๒
บทที่ ๓ วิธีการศึกษา	๒๘
๓.๑ รูปแบบการศึกษา	๒๘
๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	๒๘
๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	๒๘
๓.๔ ขั้นตอนการศึกษา	๓๑
๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล	๓๒
บทที่ ๔ ผลการศึกษา	๓๓
๔.๑ ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล	๓๓
๔.๒ ระดับสมดุลชีวิตการทำงาน ความสุข และความผูกพันต่อองค์กร	๓๖
๔.๓ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตการทำงานและความสุขกับความผูกพันต่อองค์กร	๔๓
๔.๔ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณปัจจัยพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร	๔๔
บทที่ ๕ สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	๔๙
เอกสารอ้างอิง	๕๘
ภาคผนวก	๖๓

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
๓.๑ การแปลผลระดับสมดุชีวิตการทำงาน ความสุข และความผูกพันต่อองค์กร	๓๐
๓.๒ การแปลผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์	๓๑
๔.๑ จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล	๓๔
๔.๒ สมดุชีวิตการทำงานของบุคลากรโดยภาพรวม และจำแนกรายมิติ	๓๖
๔.๓ จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับสมดุชีวิตการทำงาน ของบุคลากรโดยภาพรวม	๓๗
๔.๔ การวิเคราะห์สมดุชีวิตการทำงานของบุคลากร จำแนกรายข้อคำถาม	๓๗
๔.๕ ความสุขของบุคลากรโดยภาพรวม และจำแนกรายมิติ	๓๘
๔.๖ จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับความสุขของบุคลากรโดยภาพรวม	๓๘
๔.๗ การวิเคราะห์ความสุขของบุคลากร จำแนกรายข้อคำถาม	๓๙
๔.๘ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโดยภาพรวม และจำแนกรายมิติ	๔๒
๔.๙ จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยภาพรวม	๔๒
๔.๑๐ การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร จำแนกรายข้อคำถาม	๔๒
๔.๑๑ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างสมดุชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรกองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์	๔๓
๔.๑๒ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างความสุขกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์	๔๔
๔.๑๓ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมดุชีวิตการทำงาน และความสุขของบุคลากรที่มี ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	๔๕
๔.๑๔ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อคัดเลือกสมดุชีวิตการทำงานและความสุข ที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองโรคเอดส์และโรคติดต่อทาง เพศสัมพันธ์ได้	๔๖
๔.๑๕ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อหารูปแบบสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากรกองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์	๔๗

สารบัญ แผนภาพ

แผนภาพ

๑.๑ กรอบแนวคิดการศึกษา

หน้า

๕

บทที่ ๑ บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) กำหนดวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยมีเป้าหมายการพัฒนา ยกระดับศักยภาพของประเทศและพัฒนาคนในทุกมิติ ทุกช่วงวัย ให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ การสร้างโอกาส และความเสมอภาคทางสังคม รวมทั้งสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม^(๑) ซึ่งสอดคล้องกับ เป้าหมายของกระทรวงสาธารณสุขในการมุ่งเน้นให้ “ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพ ยั่งยืน” วิสัยทัศน์ในการเป็นองค์กรหลักด้านสุขภาพ ที่รวมพลังสังคม เพื่อประชาชนสุขภาพดี ภายใต้ยุทธศาสตร์ ดังกล่าวฯ ได้กำหนดยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและพัฒนาด้านสาธารณสุข ไว้ ๔ ประเด็น ประกอบด้วย การสร้าง เสริมสุขภาพ ป้องกันโรค และคุ้มครองผู้บริโภคเป็นเลิศ การบริการเป็นเลิศ บุคลากรเป็นเลิศ และการบริหารเป็นเลิศ ด้วยธรรมาภิบาล^(๒) ซึ่งในการศึกษารุ่นนี้จะกล่าวถึงเฉพาะการพัฒนาด้านบุคลากรเป็นเลิศ ประเด็นการดึงดูดและ อำนวยรักษากำลังคนคุณภาพ เนื่องจากทรัพยากรบุคคลถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีส่วนสำคัญในการ ขับเคลื่อนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย ทั้งนี้กระทรวงสาธารณสุขได้มีการถ่ายทอดตัวชี้วัดและแนวทางการดำเนินงานลงสู่หน่วยงานทุกระดับ โดยกำหนดให้มีการวัดดัชนีความสุขของคนทำงาน (Happy work life index) โดยใช้เครื่องมือ Happinometer ซึ่งเป็นเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร รวมทั้งวัดสมดุลชีวิตการทำงาน สำหรับกรมควบคุมโรคได้ดำเนินการถ่ายทอด ตัวชี้วัดและแนวทางการขับเคลื่อนการดำเนินงานลงสู่หน่วยงานภายใต้สังกัดกรมควบคุมโรคทุกแห่ง โดยผนวกกับ การดำเนินงานภายใต้แผนยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลกรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗ ประเด็น ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบนิเวศในการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะ องค์กรที่ดี โดยกำหนดมาตรการการดำเนินงานที่สำคัญ ๔ มาตรการ ได้แก่ ๑) การพัฒนากลไกขับเคลื่อนให้เกิด ระบบนิเวศในการทำงานที่มีความสุขและสุขภาพที่ดี ๒) พัฒนากลไกการขับเคลื่อนความสุขและความผูกพัน ๓) เร่งรัดให้เกิดการพัฒนาองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรอย่างยั่งยืน และ ๔) พัฒนากลไกเสริมสร้างให้เกิดคนดี ในองค์กร จุดเน้นการดำเนินงาน ๓ มิติ ได้แก่ สุขภาพกายดี (Happy Body) สุขภาพการเงินดี (Happy Money) และการงานดี (Happy Work Life)^(๓)

กองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ (กอพ.) เป็นหน่วยงานภายใต้สังกัดกรมควบคุมโรคที่มีภารกิจ หลักในการเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคเอดส์ โรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ และโรคไวรัสตับอักเสบบีและซี ภายใต้วิสัยทัศน์ “ประชาชนได้รับการป้องกันควบคุมโรคเอดส์ โรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ และโรคไวรัสตับอักเสบบี และซี ระดับมาตรฐานสากล ภายในปี ๒๕๘๐” ซึ่งจากการประเมินความสุขและความผูกพันของบุคลากร กอพ. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ พบว่า ความสุขของบุคลากรโดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๖๓.๔๕ โดยมีค่าเฉลี่ย มากที่สุด ๓ ลำดับ ได้แก่ มิติจิตวิญญาณดี (Happy Soul) มิติน้ำใจดี (Happy Heart) และมิตีสังคมดี (Happy Society) โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๗๓.๑๔, ๗๐.๐๖ และ ๖๕.๕๔ ตามลำดับ มิตีที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ๓ ลำดับ ได้แก่ มิตีการเงินดี (Happy Money) มิตีผ่อนคลายดี (Happy Relax) และมิตีใฝ่รู้ดี (Happy Brain) โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๕๕.๑๖, ๕๕.๘๘ และ ๖๑.๓๕ ตามลำดับ ส่วนความผูกพันของบุคลากรโดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ

๖๓.๗๙ โดยบุคลากรกล่าวถึงองค์กรในแง่ดี (Say) อยากรอยู่กับองค์กร (Stay) และภูมิใจในองค์กร (Strive) มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๖๒.๐๑, ๕๘.๓๘ และ ๗๑.๐๐ ตามลำดับ แม้ว่าความสุขและความผูกพันของบุคลากรจะมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกปี แต่ก็เป็นเรื่องท้าทายของหน่วยงานในการออกแบบกิจกรรมหรือแผนงาน/โครงการที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร เนื่องจากสภาพการณ์ของหน่วยงานที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งจากปัจจัยภายในหน่วยงาน เช่น การปรับเปลี่ยนผู้บริหาร โครงสร้าง อาคารสถานที่ ฯลฯ และปัจจัยภายนอก เช่น การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้ออุบัติใหม่ ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสมัยใหม่ ฯลฯ ซึ่งปัจจัยดังกล่าวล้วนส่งผลต่อการใช้ชีวิตประจำวัน รวมทั้งการปฏิบัติงานของบุคลากร ทำให้บุคลากรเกิดภาวะเครียด รายได้ไม่เพียงพอต่อรายจ่าย รวมทั้งขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ส่งผลให้บุคลากรมีการโอนย้ายหรือลาออกเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องในทุก ๆ ปี ทั้งนี้อาจเกี่ยวข้องกับสมดุลของการดำเนินชีวิตกับการทำงาน ซึ่งมักแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล เนื่องจากความต้องการและบทบาทหน้าที่ที่แตกต่างกัน

จะเห็นได้ว่า นอกจากความสุขและสมดุลชีวิตการทำงานแล้ว ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ก็ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยเสริมให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุตามเป้าหมาย เนื่องจากหากบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ย่อมยินดีอุทิศแรงกายแรงใจ เพื่อปฏิบัติหน้าที่ที่ตนเองได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการปฏิบัติงานด้วย โดยบุคลากรจะเกิดความผูกพันต่อองค์กรได้ก็ต่อเมื่อจุดมุ่งหมายหรือความต้องการของเขาได้รับการตอบสนองจากองค์กร^(๔) จึงเป็นสิ่งท้าทายของหน่วยงานที่จะทำอย่างไร เพื่อให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เกิดความรู้สึกร่วมในการเป็นเจ้าขององค์กร และเข้ามามีบทบาทหรือมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า จากที่กล่าวมาข้างต้น ภายใต้สภาพการณ์ของหน่วยงานที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งจากปัจจัยภายในและภายนอกหน่วยงานที่อาจส่งผลต่อสมดุลชีวิตการทำงาน ความสุข และความผูกพันของบุคลากร ผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาว่า ปัจจัยเหล่านี้มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร ทั้งนี้ผลการวิจัยอาจนำไปสู่การพัฒนา นโยบายหรือกำหนดแนวทางการดำเนินงานเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรกองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ในอนาคต รวมทั้งสามารถนำผลการวิจัยไปปรับใช้ในหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีบริบทคล้ายคลึงกันได้ต่อไป

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑.๒.๑ วัตถุประสงค์ทั่วไป

เพื่อศึกษาสมดุลชีวิตการทำงาน ความสุข และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์

๑.๒.๒ วัตถุประสงค์เฉพาะ

๑) เพื่อพรรณนาปัจจัยส่วนบุคคล สมดุลชีวิตการทำงาน ความสุข และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์

๒) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตการทำงาน ความสุข และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์

๓) เพื่อหาปัจจัยพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์

๑.๓ สมมติฐานของการศึกษา

๑.๓.๑ ระดับสมดุลงานชีวิตการทำงาน ความสุข และความผูกพันต่อองค์กร

- ๑) สมดุลงานชีวิตการทำงานของบุคลากรกองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ อยู่ในระดับมีความสุข
- ๒) ความสุขของบุคลากรกองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ อยู่ในระดับมีความสุข
- ๓) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ อยู่ในระดับมีความสุข

๑.๓.๒ ความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลงานชีวิตการทำงานและมีความสุข กับความผูกพันต่อองค์กร

- ๑) สมดุลงานชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์
- ๒) ความสุขมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์

๑.๓.๓ ปัจจัยพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร

- ๑) สมดุลงานชีวิตการทำงานสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ได้
- ๒) ความสุขอย่างน้อย ๑ มิติสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ได้

๑.๔ นิยามศัพท์เฉพาะ

๑) สมดุลงานชีวิตการทำงาน หมายถึง การกำหนดเวลาในการดำเนินชีวิตให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมสำหรับงาน ครอบครัว สังคม และตนเอง^(๕)

๒) ความสุข หมายถึง ความรู้สึกเป็นสุขของบุคลากร ซึ่งแบ่งเป็น ความสุข ๙ มิติ ดังนี้^(๕)

๒.๑) สุขภาพกายดี (Happy Body) หมายถึง การที่บุคคลมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง มีพฤติกรรมการบริโภคที่ปลอดภัย และมีความพึงพอใจสภาวะสุขภาพกายของตนเอง

๒.๒) ผ่อนคลายดี (Happy Relax) หมายถึง การที่บุคคลสามารถบริหารเวลาในแต่ละวันเพื่อการพักผ่อนได้อย่างมีคุณภาพ พึงพอใจกับการบริหารจัดการปัญหาของตนเอง และทำชีวิตให้ง่าย สบาย ๆ

๒.๓) น้ำใจดี (Happy Heart) หมายถึง การที่บุคคลมีจิตสาธารณะ มีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์ให้กับส่วนรวม และมีเมตตากับคนรอบข้าง

๒.๔) จิตวิญญาณดี (Happy Soul) หมายถึง การที่บุคคลมีความตระหนักถึงคุณธรรม ศีลธรรม รู้แพ้รู้ชนะ รู้จักให้ และมีความกตัญญูรู้คุณ

๒.๕) ครอบครัวดี (Happy Family) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกผูกพัน เชื่อใจ มั่นใจ และอ่อนใจกับบุคคลในครอบครัวของตนเอง

๒.๖) สังคมดี (Happy Society) หมายถึง การที่บุคคลมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนบ้าน ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน ไม่เอาเปรียบผู้คนรอบข้าง และไม่ทำให้สังคมเสื่อมถอย

๒.๗) ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) หมายถึง การที่บุคคลมีความตื่นตัว กระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อปรับตัวให้เท่าทัน ตั้งรับการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา และพอใจที่จะแสดงความคิดเห็นอยู่เสมอ

๒.๘) การเงินดี (Happy Money) หมายถึง การที่บุคคลมีวินัยในการใช้จ่ายเงิน มีความสามารถ และพึงพอใจในการบริหารจัดการระบบการรับ จ่าย และออมเงินในแต่ละเดือน

๒.๙) การงานดี (Happy Work Life) หมายถึง การที่บุคคลมีความสุขสบายใจในที่ทำงาน มีความรัก ความผูกพัน และความภาคภูมิใจในองค์กร มีความมั่นใจในอาชีพรายได้ และมีความพึงพอใจกับความก้าวหน้าของตนเองในองค์กร

๓) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่บุคลากรรู้สึกว่ายึดมั่น เชื่อมมั่น ยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจและมั่นใจอุทิศตนอย่างเต็มที่ที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มีความซื่อสัตย์จงรักภักดีโดยไม่คิดจะลาออกจากองค์กร^(๕)

๑.๕ ขอบเขตการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross-Sectional Descriptive Study) มีขอบเขตการศึกษา ดังนี้

๑.๕.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลทุติยภูมิจากผลการประเมินสมดุลงานชีวิตการทำงาน ความสุข และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ จากแบบประเมินความสุขด้วยตนเอง (Happinometer)

๑.๕.๒ ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

เก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรประเภทข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างโครงการ ของกองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ที่ปฏิบัติงานอยู่จริง ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓) ทั้งหมด จำนวน ๒๓๐ คน

๑.๕.๓ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ดำเนินการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลตั้งแต่เดือนสิงหาคม - กันยายน ๒๕๖๓

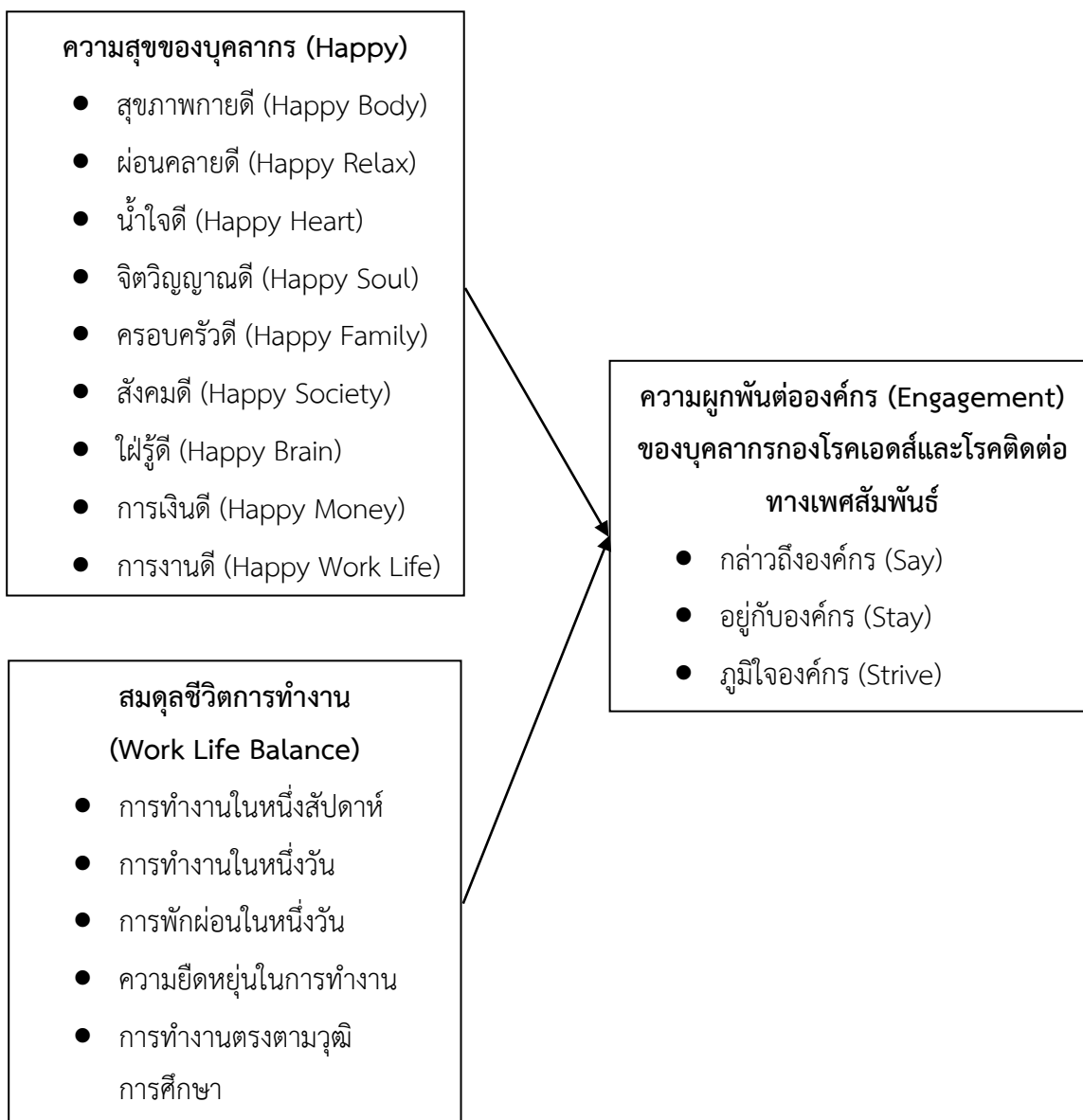
๑.๖ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑) ใช้เป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีเยี่ยม และบรรลุเป้าหมายขององค์กร

๒) ใช้เป็นข้อมูลสำหรับการวางแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรในองค์กร เพื่อนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ

๑.๗ กรอบแนวคิดการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ มีกรอบแนวคิดแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม ดังนี้



ภาพที่ ๑.๑ กรอบแนวคิดการศึกษา

บทที่ ๒ ทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตการทำงาน ความสุข และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ผู้ศึกษาได้ทบทวนเอกสาร แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษา โดยมีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

๒.๑ ความรู้เกี่ยวกับสมดุลชีวิตการทำงาน

๒.๑.๑ ความหมายของสมดุลชีวิตการทำงาน

๒.๑.๒ องค์ประกอบของสมดุลชีวิตการทำงาน

๒.๑.๓ แนวทางการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน

๒.๒ ความรู้เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

๒.๒.๑ ความหมายของความสุขในการทำงาน

๒.๒.๒ องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน

๒.๒.๓ แนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข

๒.๓ ความรู้เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

๒.๓.๑ ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

๒.๓.๒ องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

๒.๓.๓ แนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

๒.๔ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

๒.๔.๑ ทฤษฎี Side-Bet ของ Howard S. Becker

๒.๔.๒ ทฤษฎีองค์ประกอบสองปัจจัย (The Two-Factor Theory) ของ Herzberg

๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๑ ความรู้เกี่ยวกับสมดุลชีวิตการทำงาน

๒.๑.๑ ความหมายของสมดุลชีวิตการทำงาน

พิชิต เทพวรรณ^(๖) กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เป็นความสามารถในการบริหาร ของแต่ละบุคคล อันสามารถรักษาดุลยภาพในการจัดสรรบทบาทหน้าที่และภาระความรับผิดชอบของตนที่ ดำรงอยู่ท่ามกลางบทบาทที่หลากหลายในการดำเนินชีวิตระหว่างการทำงาน การใช้ชีวิตส่วนตัวและครอบครัว ให้สอดคล้องประสานสัมพันธ์กัน ซึ่งจะช่วยให้บุคคลนั้นมีคุณภาพชีวิตที่ดี เกิดความพึงพอใจในชีวิตและการทำงาน จากความสามารถในการจัดการบทบาทหน้าที่ที่หลากหลายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้สภาวะแวดล้อมที่แตกต่างกัน

หทัยทิพย์ ลีวสงวนกุลธ^(๗) ได้ให้ความหมายของสมดุลชีวิตกับการทำงาน หมายถึง ความสามารถของ แต่ละบุคคลในการบริหารและจัดสรรเวลาในการทำงานและกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าจะชีวิตส่วนตัว ครอบครัว การสร้างสัมพันธ์ภาพในสังคมและกิจกรรมในยามว่างให้มีความพอเหมาะพอดี แต่การจัดการกับบทบาททั้งด้าน ชีวิตและการทำงานไม่ได้หมายความว่า เวลาที่ใช้ไปกับแต่ละบทบาทต้องแบ่งสัดส่วนละเท่า ๆ กัน แต่ขึ้นอยู่กับ ความสำเร็จ คุณค่า ประสิทธิภาพของบทบาทนั้น ๆ และสามารถก่อให้เกิดความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตของคน ๆ

นั้นได้หรือไม่เพียงใด โดยสมดุลชีวิตกับการทำงาน (Work life Balance) เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรเกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ซึ่งเป็นความคาดหวังและความต้องการของบุคลากรในความพยายามที่จะสร้างความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวของตนเองให้เพิ่มมากขึ้น มนุษย์วัยทำงานทุกคนต้องรับผิดชอบบทบาทหลายอย่างในเวลาเดียวกัน เช่น ต้องทำงาน ต้องดูแลสมาชิกในครอบครัว ต้องดูแลชีวิตตนเองให้มีความสุข ต้องพัฒนาความรู้ ความสามารถ เป็นต้น ซึ่งองค์กรไม่ควรมองข้ามและควรให้ความสำคัญต่อสิ่งเหล่านี้ เนื่องจากสิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขีดความสามารถของบุคลากรได้

A. Roger Merrill และ Rebecca Merrill^(๘) กล่าวถึง องค์ประกอบของชีวิตคนทั่วไป มีองค์ประกอบที่สำคัญ ๕ ด้านดังนี้ ๑) ด้านการทำงาน หมายถึง หน้าที่การงานหรืออาชีพซึ่งเป็นสิ่งที่ช่วยผลักดันให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ๒) ด้านครอบครัวเป็นการสร้างความสุขส่วนบุคคลที่นำไปสู่ความสำเร็จที่ช่วยผลักดันให้เกิดความสุขในการใช้ชีวิตภายในสังคม ๓) ด้านเวลา เวลาเป็นสิ่งสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในทุก ๆ อย่างของชีวิต ดังนั้นทุกคนจึงต้องทำให้เกิดสมดุลกับด้านอื่น ๆ ของชีวิต ๔) ด้านการเงินเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่ช่วยให้บุคคลสามารถที่จะดำรงชีวิตได้ในปัจจุบันและอนาคตและเกี่ยวข้องกับการทำงาน ครอบครัว และเวลา ๕) ด้านสติปัญญา เนื่องจากชีวิตของคนเราไม่หยุดนิ่งสิ่งที่เราควรต้องทำ คือ การพัฒนาด้านสติปัญญา และการสร้างสมดุลให้กับชีวิตเพื่อเติมเต็มชีวิตทุกด้าน และทำให้ทุกฝ่ายเกิดความพึงพอใจ

Jeff Hyman และ Juliette Summers^(๙) กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน มีความหมายประกอบด้วยคำ ๓ คำ คือ งาน หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ เกี่ยวข้องการทำงานตามเวลางานปกติและทำนอกเวลา งานชีวิต หมายถึง การใช้ชีวิตกับ ครอบครัว การมีอิสระในการใช้เวลาพักผ่อนส่วนตัว และสมดุล หมายถึง การแบ่งเวลาให้แก่งาน และชีวิตอย่างเหมาะสม ซึ่งความสมดุลนี้อาจมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคล แต่ละสถานการณ์

Patricia Voydanoff^(๑๐) ให้คำจำกัดความว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน หมายถึง การประเมินว่าทรัพยากรในการใช้ชีวิต ครอบครัว และทรัพยากรในการทำงาน (Family resources & Work resources) มีความเพียงพอต่ออุปสงค์ในการใช้ชีวิตครอบครัวและการทำงาน (Family demand & Work demand) หรือไม่ ดุลยภาพและกลมกลืนกัน (Equilibrium & Harmony) ระหว่างชีวิตกับครอบครัวกับงาน จะเกิดขึ้นเมื่อทรัพยากรในการใช้ชีวิตครอบครัวมีเพียงพอต่ออุปสงค์ในการทำงานพร้อม ๆ กับทรัพยากรในการทำงานก็มีความเพียงพอต่ออุปสงค์ในการใช้ชีวิตครอบครัว สมดุลชีวิตการทำงานจึงเป็นความสามารถในการทำให้อุปสงค์สมดุลกับทรัพยากร

สรุปได้ว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เป็นความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับการใช้ชีวิตและการทำงานให้เกิดความสมดุลระหว่างความต้องการและทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างลงตัวเหมาะสม เกิดความขัดแย้งน้อยที่สุด และตอบสนองความต้องการของสิ่งที่อยู่รอบ ๆ ตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จและความสุขในการดำเนินชีวิต เช่น การรู้จักแบ่งเวลาให้กับ ตนเอง ครอบครัว การงาน

๒.๑.๒ องค์ประกอบของสมดุลชีวิตการทำงาน

การที่บุคลากรจะเกิดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานได้ มีองค์ประกอบ ดังนี้^(๑๑)

๑. องค์กร ในที่นี้จะหมายถึง ผู้บริหารที่ต้องทำหน้าที่ในการกำหนดนโยบายความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work Life Balance Policy) หรือนโยบายสานสัมพันธ์ครอบครัว (Family Friendly Policy) สำหรับผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการกำหนดประเด็นความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานให้เป็นนโยบายระดับ

องค์กรนั้น คือ ผู้จัดการฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งจะเป็นผู้โน้มน้าวผู้บริหารให้ตระหนักถึงความสำคัญของนโยบายความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และสื่อสารให้ผู้บริหารเข้าใจถึงประโยชน์ที่ได้รับจากนโยบายนี้ รวมทั้งสนับสนุนด้านต่าง ๆ ให้สามารถปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมตามนโยบายที่กำหนดไว้

๒. บุคลากร เมื่อองค์กรมีการกำหนดนโยบายความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานแล้ว บุคลากรต้องมีบทบาทในการนำนโยบายดังกล่าวไปปฏิบัติให้เกิดความสมดุล ประกอบด้วย ๓ ด้าน คือ ด้านเวลากับชีวิต (Time Balance) คือ การให้เวลากับงานและครอบครัว ด้านการมีส่วนร่วมกับชีวิต (Involvement Balance) คือ การให้ระดับของการมีส่วนร่วมกับงานและครอบครัว และด้านความพึงพอใจกับชีวิต (Satisfaction Balance) คือ การมีระดับของความพึงพอใจในงานและครอบครัว

๓. ทรัพยากรที่ใช้ในการทำงาน และในชีวิตครอบครัว เช่น ชั่วโมงการทำงาน ความอิสระในการทำงาน การสนับสนุนจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ความภาคภูมิใจในงาน และการได้รับการยอมรับ เวลาในการดูแลบุคคลภายในครอบครัว การสนับสนุนจากครอบครัว ญาติพี่น้อง

การจัดการกับความสมดุลในชีวิตและการทำงาน จัดเป็นองค์ประกอบหนึ่งของคุณภาพชีวิตในการทำงาน เมื่อมีความสมดุลในชีวิตและการทำงานที่ดีจะทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานดีขึ้น เพราะบุคคลจะมีความสมดุลของช่วงเวลาทำงานกับช่วงเวลาการดำเนินชีวิตส่วนตัว คือ มีความสมดุลระหว่างการทำงานและใช้เวลาว่าง และเวลาที่ให้กับครอบครัว มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาวะหน้าที่ที่รับผิดชอบ ซึ่งความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานเป็นสิ่งที่องค์กรควรให้ความสำคัญกับตัวบุคลากรมากกว่าชั่วโมงการทำงานรวมถึงการดำรงชีวิตอื่น ๆ นอกเหนือจากชั่วโมงการทำงาน รวมถึงการแสดงความรักและใส่ใจต่อบุคลากรและสังคมได้แก่^(๑๒)

๑. ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (social responsibility of organizations) หมายถึง การที่องค์กรแสดงความรับผิดชอบต่อผลการกระทำขององค์กรเอง โดยเฉพาะเรื่องที่มีผลกระทบต่อสังคม เช่น การจัดทำกฎระเบียบในเรื่องการจัดการมลภาวะต่าง ๆ ที่องค์กรก่อกำเนิด

๒. ชีวิตการทำงาน ชีวิตครอบครัว และการพักผ่อน (work family and leisure) หมายถึง การที่องค์กรมีการจัดการเวลาพักผ่อนของบุคลากรอย่างเพียงพอและเหมาะสม เพื่อให้บุคลากรใช้เวลาว่างนอกเหนือชั่วโมงการทำงานร่วมทำกิจกรรมต่าง ๆ กับครอบครัว

๓. ชีวิตการทำงาน สถานภาพทางสังคม และชนชั้นทางสังคม (work social status and class) หมายถึง การที่องค์กรให้ความสำคัญของสิทธิทางสังคมอย่างเท่าเทียมกัน หรือลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมระหว่างบุคลากรในระดับต่าง ๆ

๔. ความก้าวหน้าในอาชีพ (advancement in a career) หมายถึง การมีมาตรฐานกฎเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งของบุคลากร หรือการปรับเพิ่มเงินเดือนอย่างเหมาะสมและยุติธรรม รวมถึงการให้โอกาสแก่บุคลากรที่จะสามารถปรับงานให้เหมาะสมกับความต้องการในแต่ละช่วงชีวิตได้

จะเห็นได้ว่า ปัจจุบันมีหลักฐานการศึกษาค่อนข้างแน่ชัดว่า การที่บุคลากรมีสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานจะส่งผลดีทั้งต่อบุคลากรและองค์กร ทำให้องค์กรหลายแห่งมีความตระหนักถึงความสำคัญของการส่งเสริมให้บุคลากรมีสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่ดี

๒.๑.๓ แนวทางการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน

การที่องค์กรต้องการรักษาบุคลากรที่มีให้อยู่กับองค์กรไปนาน ๆ โดยเฉพาะบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ รวมไปถึงต้องการให้บุคลากรทำงานเต็มประสิทธิภาพ ไม่มีปัญหาความเครียด การเจ็บป่วยที่มีสาเหตุมาจากการทำงาน องค์กรโดยผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญในการหาแนวทางเพื่อตอบสนองความต้องการ และสร้างความยั่งยืนในเกิดขึ้นกับบุคลากรเหล่านั้น โดยจะเห็นได้จากประเทศแถบยุโรป แคนาดา และสหรัฐอเมริกา ที่เน้นการบริหารจัดการทรัพยากรที่องค์กรมีอยู่ในเกิดประโยชน์สูงสุดภายใต้ต้นทุนที่ต่ำ ซึ่งวิธีหนึ่งที่น่ามาใช้กันมากขึ้น นั่นคือ การสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เพราะนอกจากจะตอบสนองความพึงพอใจของบุคลากรแล้ว สุดท้ายสิ่งที้องค์กรได้รับ คือ การบรรลุเป้าหมายที่องค์กรวางไว้

แนวทางการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เป็นเรื่องของการกำหนดนโยบายความสมดุลของชีวิตและการทำงาน โดยนโยบายดังกล่าวควรมีลักษณะสำคัญ ดังนี้^(๑๓-๑๔)

๑. สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ขององค์กร และงบประมาณที่มีอยู่

๒. มีความยืดหยุ่นสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความต้องการขององค์กรและบุคลากร เช่น ความยืดหยุ่นด้านเวลา ให้บุคลากรมีเวลาในการทำงานที่เหมาะสม ลดเวลาและจำนวนการประชุมเท่าที่จำเป็น ไม่ควบคุมเวลาในการเข้า-ออกงานให้เคร่งครัดเกินไป อนุญาตให้ทำงานที่บ้านได้ สลับเวลาทำงานได้ตามเหมาะสมขึ้นอยู่กับโอกาสและสถานที่

๓. เน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานจะไม่สามารถเกิดขึ้นได้จากการดำเนินการของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ความสำเร็จของการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานจะต้องเกิดจากความร่วมมือของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งนายจ้าง บุคลากร สหภาพแรงงาน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย

๔. เน้นการสร้างนโยบายที่ให้บริการต่าง ๆ แก่ตัวบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นการให้ข้อมูลการช่วยเหลือที่เป็น การอำนวยความสะดวกให้บุคลากรในการใช้ชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานรวมถึงสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานด้วย

๕. สร้างค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร ที่สามารถส่งเสริมนโยบายความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เช่น ผู้บริหารต้องสร้างความสัมพันธ์กับบุคลากรให้เกิดความไว้วางใจ ความผูกพันและความจงรักภักดี และบุคลากรก็ต้องให้ความสำคัญกับ ครอบครัว เพื่อนร่วมงาน และสังคม แต่ถ้าวัฒนธรรมการทำงานที่เน้นให้บุคลากรต้องอยู่ในที่ทำงานนาน ๆ จึงจะถือว่าเป็นบุคลากรที่ดี แต่การให้เวลากับการอยู่ในที่ทำงานนาน ๆ ทำให้เกิดความขัดแย้งในชีวิตและครอบครัว จึงเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่กลับบั่นทอนความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากร

๖. มีการออกแบบกระบวนการและขั้นตอนการอย่างมีระบบ โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อให้เกิดความรวดเร็ว ถูกต้อง ง่ายต่อการปฏิบัติ เช่น การกำหนดกรอบระยะเวลาในการทำงาน การจัดความสำคัญเร่งด่วนของงาน รวมไปถึงการจัดระเบียบในการใช้ชีวิต

๗. มีกลไกในการควบคุม ติดตาม และประเมินผลว่าสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่

จากลักษณะสำคัญของนโยบายการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานดังกล่าว จะนำมากำหนดเป็นกลยุทธ์การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานเพื่อนำไปปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผล โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอกฎเกณฑ์ที่จะช่วยเสริมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยสรุปมี ๒ แนวทาง ดังนี้

๑. การสร้างกลยุทธ์ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานโดยองค์กร สรุปลงได้ดังนี้^(๑๓,๑๕)

๑) ด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิตของบุคลากร เช่น การให้ความช่วยเหลือบุคลากร (Employee Assistance Program) การตรวจสุขภาพประจำปี การคุมกำเนิด การรักษาการมีบุตรยาก การให้เงินสนับสนุนเมื่อแม่ลางานเพื่อเลี้ยงดูบุตร (Paid Maternity Leave)

๒) ด้านการดูแลสมาชิกในครอบครัว (Family Members Care Program) เช่น การหยุดงานเพื่อดูแลสมาชิกภายในครอบครัว การตรวจสุขภาพและให้วัคซีนแก่บุตร การออกค่าใช้จ่ายเมื่อสมาชิกในครอบครัวเจ็บป่วย (Paid Leave to Care for Sick Family Members) การจัดให้มีสถานที่ดูแลบุตรของบุคลากรทั้งภายในองค์กรหรือสถานที่ใกล้เคียงองค์กร (On Site/Near Site Company Childcare) การจัดโปรแกรมในการดูแลเด็กในช่วงปิดเทอม (Childcare Programs During School Vacation) การลาหลังจากคลอดบุตร (Paternity Leave) เพื่อให้แม่สามารถดูแลลูกแรกเกิดและการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างแม่กับลูก

๓) ด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน (Flexible Work Program) เช่น เวลาทำงานที่ยืดหยุ่น (Flextime) การทำงานไม่ประจำ (Part-Time Work) การแบ่งงานกันทำระหว่างบุคลากร (Job Sharing) การทำงานที่บ้าน (Working From Home) การทำงานมากชั่วโมงแต่น้อยวัน (Compressed Work Weeks)

๔) ด้านสภาพแวดล้อม และการอำนวยความสะดวกในการทำงาน เช่น มีร้านสหกรณ์จำหน่ายสินค้าราคาถูก บริการทางการแพทย์ บริการทางการเงิน ห้องอาหาร ห้องออกกำลังกาย (Fitness Center) ห้องสมุด รถรับ-ส่ง รวมไปถึงสวัสดิการที่คำนึงถึงความต้องการของบุคลากรในการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัว

๕) ด้านสวัสดิการทางการเงิน เช่น มีการตั้งกองทุนช่วยเหลือบุคลากรให้เงินกู้ยืมในดอกเบี้ยที่ต่ำ มีเงินกองทุนหลังเกษียณอายุ

๒. การสร้างกลยุทธ์ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานโดยบุคลากร กลยุทธ์ที่กล่าวมาข้างต้นเป็นนโยบายที่องค์กรกำหนดให้บุคลากรนำไปปฏิบัติให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน แต่สำหรับตัวบุคลากรก็จำเป็นจะต้องสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานให้เกิดขึ้นเช่นกัน โดยเคล็ดลับในการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ประกอบด้วย^(๑๖)

๑. การคิดก่อนทำเสมอ (Think Before) คือ ถ้าเราคิดก่อนทำมีความมั่นใจว่าเป็นประโยชน์มีคุณค่า เป็นสิ่งที่ดีงามเราจึงต้องทำอย่างจริงจังทำอย่างมั่นใจ เราคิดว่ามีประโยชน์ มีคุณค่าสิ่งที่ดีงาม คือสิ่งที่เกิดประโยชน์เป็นสิ่งที่ถูกต้องก็ขอให้ทำตรงนั้น

๒. มุมสบาย (Comfort Zone) คือ ทำตัวให้ดูเราเร่ง สดใส และต้องเป็นคนที่มีความมานะอดทน เป็นคนที่ใช้ชีวิตอย่างไรก็ได้ และต้องทำตัวให้สามารถที่จะไปไหนก็ได้ ทำอะไรก็ได้ อย่างคล่องแคล่ว คล่องตัวพร้อมที่จะเรียนรู้เสมอ

๓. การรู้จักยืดหยุ่น รู้จักบริหารอารมณ์ บริหารเวลา บริหารสังคมอยู่อย่างมีความสุข การที่เรารู้จักมองว่าจะทำอะไรต่อไปมีการวางแผนว่าวันนี้จะมีการทำอะไรบ้าง และพยายามทำให้ครบโดยการยืดหยุ่นตามสถานการณ์ การที่ทำทุกสิ่งทุกอย่างตึงเกินไป ดังนั้น ถึงแม้จะมีการวางไว้อย่างเป็นสัดส่วนว่าจะทำให้เสร็จตามที่คิดไว้ทุกอย่าง แต่สิ่งเหล่านั้นจะต้องมีความยืดหยุ่นได้ ไม่จำเป็นว่าทุกสิ่งจะต้องเสร็จตามที่กำหนดแบบตรงตามที่ต้องการเสมอไป ซึ่งถ้ามีชีวิตตึงเกินไปจะส่งผลให้ชีวิตเกิดความเครียด และเราต้องรู้ว่าเมื่อไรถึงเหมาะสม นี่คือ สิ่งที่ต้องหมั่นฝึกฝน หมั่นสังเกตและเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา เข้มทิศชีวิตของทุกคนจะต้องดำเนิน

ไปอย่างต่อเนื่อง และมั่นคงสูงสุดของชีวิตเริ่มต้นที่ก้าวแรกเสมอ อย่างคิดว่าไกลเกินเอื้อม ถ้าเราไม่เริ่มมันก็ไม่เกิด ฉะนั้นถ้าเข้าใจสัจธรรมตรงนี้ได้จะทำให้เรามีกำลังใจในการดำเนินชีวิต

๔. การแบ่งปันความรู้สึกดี ๆ ให้คนรอบ ๆ ตัว รู้จักการให้อภัย ไมโกรธ มีการให้รางวัลกับชีวิตของตัวเองบ้าง ชีวิตจะได้เหมือนกับการได้ชาร์ตแบตเตอรี่ ขึ้นชมความงามของธรรมชาติรอบ ๆ ตัว ซึ่งมีอะไรที่สวยงามมากมาย ให้หันมองในส่วนที่จะทำให้เรามีความรู้สึกที่ดี และเรื่องที่สำคัญ คือ การหามุมสงบพักใจ เช่น นั่งสมาธิ เพราะการนั่งสมาธิจะทำให้เรามีสุขภาพที่ดี และมีสภาวะทางสมองที่ดีอีกด้วย

อาจสรุปได้ว่า การรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กรไปนาน ๆ ควรเน้นการบริหารจัดการทรัพยากรที่องค์กรมีอยู่ในเกิดประโยชน์สูงสุด โดยการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เพราะนอกจากจะตอบสนองความพึงพอใจของบุคลากรแล้ว ยังส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งการกำหนดนโยบายความสมดุลของชีวิตและการทำงาน ควรสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร มีความยืดหยุ่นสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความต้องการขององค์กรและบุคลากร โดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในการสร้างค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร ออกแบบกระบวนการ และการติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอาจเกิดจากองค์กรหรือตัวบุคลากรเอง

๒.๒ ความรู้เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

๒.๒.๑ ความหมายของความสุขในการทำงาน

องค์การอนามัยโลก^(๑๗) ได้ให้คำนิยามความสุขในชีวิตว่า เป็นภาวะที่มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ และสังคมปราศจากความเจ็บป่วยใด ๆ เป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินชีวิตและเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนปรารถนา

กรมสุขภาพจิต^(๑๘) ให้คำจำกัดความ “ความสุข” คือ สภาพชีวิตที่เป็นสุขอันเป็นผลจากการมีความสามารถในการจัดการปัญหาในการดำเนินชีวิต มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีโดยครอบคลุมถึงความดีงามภายในจิตใจ ภายใต้อสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

สำนักงานราชบัณฑิตยสภา^(๑๙) ให้ความหมายของคำว่า “สุข” หมายถึง ความสบายกาย สบายใจ เช่น ขอให้อยู่ดีมีสุข เกิดมาก็มีสุขบ้างทุกข์บ้าง, มักใช้เข้าคู่กับคำ เป็น เช่น ขอให้อยู่เย็นเป็นสุข ขอให้เป็นสุข ๆ นะ

ซีโนรส ลีส์วัสตี^(๒๐) ได้กล่าวว่า ความสุขเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนต้องการและแสวงหา และถือเป็นเป้าหมายสูงสุดของชีวิต โดยจะเกิดขึ้นได้จากการมีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี และสามารถจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ในชีวิตและรวมถึงความดีงามของจิตใจภายใต้สภาพแวดล้อม เวลา และสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา

สุรพงษ์ นิมิตต์ผล^(๒๑) ให้ความหมายว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นภายใน เกี่ยวข้องกับจิตใจ ความรู้สึกภายในของบุคลากรหรือบุคลากรในองค์กรที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์อันเกิดจากประสบการณ์ของบุคคลระหว่างการทำงาน

สุภาวดี ทองบุญส่ง^(๒๒) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน เป็นภาวะอารมณ์ที่เกิดขึ้นในระหว่างที่บุคลากรหรือบุคลากรปฏิบัติงาน เช่น ความรื่นรมย์ในขณะที่ปฏิบัติงาน การควบคุมอารมณ์ ความทุ่มเท และความกระตือรือร้น เป็นต้น ซึ่งความรู้สึกในการทำงานลักษณะดังกล่าว จะส่งผลให้บุคลากรรู้สึกสนุกสนานและมีความศรัทธาในงาน ส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานนั้นเป็นไปในเชิงบวก และตรงตามที่บุคคลนั้นหรือองค์กรตั้งเป้าหมายไว้

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ความสุข เป็นเป้าหมายสูงสุดในชีวิตที่มนุษย์ทุกคนต้องการและแสวงหา เนื่องจากเป็นภาวะที่มนุษย์มีความสมบูรณ์ทั้งกาย ใจ และสังคม โดยสามารถตอบสนองและจัดการต่อสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปได้ ส่วนความสุขในการทำงานนั้น เป็นความรู้สึกนึกคิดเชิงบวกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคลากร ที่เกิดจากการรับรู้และตอบสนองต่อสิ่งต่างๆ ในองค์กร ซึ่งจะส่งผลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานในภาพรวมขององค์กร

๒.๒.๒ องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน

Ed Diener^(๒๓) อธิบายปัจจัยแห่งความอยู่ดีมีสุข (Subjective Wellbeing) ซึ่งบุคคลจะประเมินและตัดสินตนเองในหลาย ๆ ด้านจากอารมณ์และความรู้สึกที่เกิดขึ้นในส่วนสำคัญของชีวิต เช่น ชีวิตการแต่งงาน และชีวิตการทำงาน โดยปัจจัยแห่งความอยู่ดีมีสุขประกอบไปด้วยองค์ประกอบ ๔ ด้าน ดังนี้ ๑) ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) ๒) ความพึงพอใจในส่วนที่สำคัญของชีวิต (Satisfaction with Important Domain) เช่น ความพึงพอใจในงาน ๓) ความรู้สึกทางบวก (Positive Affect) คือ การมีอารมณ์และความรู้สึกพอใจที่เกิดขึ้นบ่อยครั้ง และ ๔) ระดับความรู้สึกทางลบที่ต่ำ (Low Levels Negative Affect) คือ อารมณ์ที่ไม่พึงประสงค์เกิดขึ้นในระดับต่ำ

Jo Manion^(๒๔) กล่าวว่า องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน (Joy at Work) มี ๔ ลักษณะ ได้แก่ ๑) การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) ๒) ความรักในงาน (Love of the Work) ๓) ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) และ ๔) การเป็นที่ยอมรับ (Recognition)

Peter Warr^(๒๕) อธิบายว่า องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน ประกอบไปด้วย ๑) ความตื่นระดมในงาน (Arousal) ๒) ความรู้สึกกระตือรือร้น (Self-Validation) และ ๓) ความพึงพอใจในงาน (Pleasure) โดยความรู้สึกทั้ง ๓ ลักษณะมีความสัมพันธ์กัน เนื่องจากเป็นความรู้สึกที่มีฐานจากความรู้สึกพอใจและเป็นผลเกี่ยวเนื่องกับความรู้สึกและอารมณ์ ซึ่งมาจากสาเหตุที่ต่างกันของลักษณะสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

ศูนย์สร้างเสริมสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ^(๒๖) อธิบายไว้ว่า HAPPY ๘ ความสุข ๘ ประการ คือ แนวคิดของการจัดสมดุลชีวิตของมนุษย์ที่ทับซ้อนกันอยู่ มองความสุขเป็น ๓ ส่วน คือ ความสุขของตัวเอง ความสุขของครอบครัว ความสุขขององค์กรและสังคม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ความสุขของตนเอง

๑. สุขภาพดี (Happy Body) คือ สุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ มาจากการที่ รู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน ชีวิตมีความสุข เหมาะสมกับเพศ เหมาะสมกับวัย เหมาะสมกับสถานการณ์ เหมาะสมกับฐานะทางการเงิน

๒. น้ำใจงาม (Happy Heart) ในองค์กรสิ่งที่เราจำเป็นต้องทำมากที่สุดในการที่มนุษย์จะอยู่กับคนอื่นได้ต้องมีน้ำใจคิดถึงคนอื่น มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน คนเราเอาแต่ตัวเองอยู่คนเดียวไม่ได้ ต้องรู้จักการแบ่งปันอย่างเหมาะสม ต้องรู้บทบาทของเจ้านาย บทบาทของลูกน้อง บทบาทของคุณพ่อ บทบาทของคุณแม่ กับผลสิ่งต่างๆ ที่จะเข้ามาในชีวิต

๓. การผ่อนคลาย (Happy Relax) ต้องรู้จักการผ่อนคลายกับสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต เมื่อชีวิตในการทำงานเครียดก็ต้องมีวิธีผ่อนคลายในการทำงาน ขณะเดียวกันการใช้ชีวิตส่วนตัวก็ต้องรู้จักผ่อนคลายเหมือนกันนั่นคือ สมดุลชีวิต

๔. การหาความรู้ (Happy Brain) มนุษย์เราอยู่ได้ด้วยการศึกษาหาความรู้พัฒนาตัวเองตลอดเวลาจากแหล่งต่าง ๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพเพื่อให้เกิดความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน คือเรียนเพื่อรู้ มีปัญญาก้าวหน้าในชีวิต ทั้งหมดนี้มาจากคำว่า มืออาชีพ ซึ่งหมายความว่า มีความชำนาญและมีความรู้ความสามารถในงาน มีความรับผิดชอบ มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีระเบียบวินัยตรงต่อเวลา และสอนคนอื่นได้ในงานที่ตนรู้ก็จะต้องเป็นครูที่พร้อมจะสอนให้ความรู้กับคนอื่น

๕. การมีคุณธรรม (Happy Soul) มีหิริโอตตปปะ คุณธรรมเบื้องต้นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ในสังคม ในการทำงานเป็นทีม คือ หิริโอตตปปะ ความละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำของตนเอง โดยเฉพาะการกระทำที่ไม่ดี คนดี มีความศรัทธาต่อศาสนา มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีคุณธรรม มีความซื่อสัตย์ มีความสามัคคี และมีความเอื้ออาทร ช่วยเหลือเกื้อกูลกันย่อมนำมาความสุขสู่องค์กร

๖. ใช้เงินเป็น (Happy Money) การที่สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองได้ คือ การใช้เงินเป็น มีเงินรู้จักเก็บ รู้จักใช้ เป็นหนี้ให้พอดี มีชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง วันนี้คนปฏิเสธเรื่องการเป็นหนี้ไม่ได้ การเป็นหนี้การใช้จ่ายที่เหมาะสมกับสถานะที่ตนเองหามาได้ ทุกคนต้องมีการบริหารจัดการรายรับและรายจ่ายของตนเองและครอบครัว ต้องรู้จักการทำบัญชี ถ้าเป็นระดับครอบครัว เรียกว่า บัญชีครัวเรือน

ความสุขของครอบครัว

๗. ครอบครัวที่ดี (Happy Family) มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคงให้ความสำคัญกับครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน เพราะครอบครัวเป็นเหมือนภูมิคุ้มกันเป็นกำลังใจในการที่เราจะสามารถเผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคในชีวิตได้ ทำให้เรามุ่งมั่นในการทำให้ชีวิตเราดีขึ้น ฉะนั้นครอบครัวเข้มแข็งสังคมก็ย่อมมั่นคงเสมอ

ความสุขขององค์กรและสังคม

๘. สังคมดี (Happy Society) สังคมมี ๒ มิติ คือ สังคมในที่ทำงานกับสังคมนอกที่ทำงาน มนุษย์ทุกคนต้องมีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อสังคมที่ตนเองทำงานและพักอาศัย มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี

สรุปได้ว่า การทำงานอย่างมีความสุขเป็นความรู้สึทางบวกที่มีฐานจากความรู้สึพอใจและเป็นผลเกี่ยวเนื่องกับความรู้สึและอารมณ์ ซึ่งอาจแตกต่างกันตามสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งความสุข ๘ ประการเป็นแนวทางหนึ่งในการบริหารจัดการชีวิตให้มีความสุขอย่างยั่งยืน สร้างทัศนคติบวกต่อมุมมองในการดำเนินชีวิต การอยู่ร่วมกับผู้อื่น การรับผิดชอบต่อสังคม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อครอบครัว องค์กร และสังคม

๒.๒.๓ แนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข

ความสุขในที่ทำงาน (Happy Workplace) หรือองค์กรแห่งความสุข (Healthy Organization) หมายถึง กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความสามารถและพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืนการทำงานอย่างมีความสุข มีสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัยในการทำงาน สร้างความรู้สึถึงความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กร ส่งเป็นความรักและผูกพัน ผลลัพธ์ของการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดีย่อมนำมาผลิตที่ดี (Productivity) สู่องค์กร ก่อเกิดการดำเนินงานที่มีคุณค่า คุณภาพ และมีการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องจากการมีส่วนร่วมของคนในองค์กร สุดท้ายคนทำงานเกิดความรู้สึที่ดีต่อการทำงานกับองค์กร และการทำงานที่มี

คุณภาพย่อมสร้างความพึงพอใจให้ลูกค้า สิ่งเหล่านี้คือการสร้างคุณค่าอย่างยั่งยืน ซึ่งในระบบการสร้างองค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วยองค์ประกอบ ๓ ประการ ดังนี้^(๒๗)

๑. ปัจจัย (Input) แบ่ง ๓ เรื่องหลัก ได้แก่

๑) การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Practices) คือ การกำหนดระบบบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องสำคัญคือ ค่าจ้างที่สมเหตุสมผล การกำหนดและแจ้งให้ทุกคนทราบในเรื่องการแสดงการยอมรับในความสามารถ และรางวัลที่เหมาะสม รวมถึงผลประโยชน์ที่เหมาะสม การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรม และการวางแผนเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของบุคลากร

๒) ผู้กำกับนโยบาย เป็นปัจจัยหลักที่ช่วยกระตุ้นในการดำเนินการสร้างองค์กรแห่งความสุข หากต้องการให้โครงการนี้สำเร็จผู้บริหารระดับสูงจะต้องกำหนดนโยบายที่ช่วยสร้างคุณค่าให้บุคลากร

๓) บรรยากาศในการทำงาน รวมถึงสภาพที่ทำงานที่ทำให้บุคลากรมีความสุขที่ได้ทำงานร่วมกัน สถานที่ทำงานที่ดียังรวมถึงความสะอาด และความปลอดภัย

๒. กระบวนการ (Process) แบ่งเป็น

๑) เครื่องมือ Happy ๘ การใช้เครื่องมือความสุข ๘ ประการ ขึ้นกับแต่ละหน่วยงาน เพราะแต่ละหน่วยงานมีวัฒนธรรม สภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตามหน่วยงานควรมีการปรับการใช้ Happy ๘ ทุกปี เพื่อให้มั่นใจว่าครอบคลุมทุกเรื่องที่ต้องปรับปรุง

๒) ทีมงาน หรือ คณะกรรมการองค์กรแห่งความสุข เป็นคณะกรรมการที่มาจากงานบุคคล และ ตัวแทนจากทุกแผนก ที่มาร่วมกันเพื่อกำหนดว่าจะทำอะไรในหน่วยงาน

๓) การสื่อสารเรื่ององค์กรแห่งความสุขในสถานที่ทำงาน เป็นอีกเรื่องหนึ่งที่สำคัญมาก การสื่อสารนี้มีทั้งการให้ข้อมูลในรูปแบบต่าง ๆ และการอบรม เพื่อให้มั่นใจว่าทุกคนในหน่วยงานทราบข้อมูลเกี่ยวกับการสร้างองค์กรแห่งความสุขว่าคืออะไร ทำไม่ ต้องทำ ทำเพื่อใคร และ ใครได้ประโยชน์อย่างไร

๔) การดูแล และติดตามประเมินผลความสุขในหน่วยงาน เพื่อให้การดำเนินโครงการเป็นไปอย่างถูกต้อง ตลอดถึงทราบความคืบหน้าของโครงการว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดหรือไม่ หรือทราบผลกระทบของโครงการต่อความสุขของบุคลากรในหน่วยงาน การดูแลและติดตามประเมินโครงการจะต้องทำอย่างต่อเนื่อง

๓. ผลลัพธ์ (Outcome) แบ่งเป็น ๒ ส่วน คือ ส่วนที่หนึ่งสำหรับบุคลากร และสองคือ สำหรับองค์กร ในส่วนของบุคลากร คือ เรื่องสุขภาพที่ดีขึ้น และผลการวัดระดับความสุขโดยใช้เครื่องมือ HAPPINOMETER วัดผลก่อนทำโครงการและหลังทำโครงการว่า ความสุขของบุคลากรในแต่ละกิจกรรมที่หน่วยงานเลือกทำพบว่ามีสูงขึ้น อัตราการเข้า-ออกของบุคลากรลดลง บุคลากรที่ทำงานอย่างมีความสุขจะส่งผลดีต่อหน่วยงานในหลายแง่มุม ที่สำคัญคือ อัตราการเข้า-ออกลดลง ผลต่อเนื่องจากการมีความสุขของบุคลากร คือ หน่วยงานมีผลผลิต (Productivity) อันเนื่องมาจากประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของบุคลากรสูงขึ้น ภาพลักษณ์ (Image) ของหน่วยงานก็ดีขึ้นตามมา

สรุปได้ว่า การสร้างองค์กรแห่งความสุข ต้องอาศัยปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ผู้นำ และบรรยากาศในการทำงาน โดยใช้เครื่องมือ Happy ๘ การมีทีมงานที่เข้มแข็งในการร่วมออกแบบกิจกรรม การสื่อสาร กำกับ ติดตาม และประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อผลลัพธ์สำคัญในการสร้างความสุขของบุคลากรในหน่วยงาน อันจะส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิต และเกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อหน่วยงานต่อไป

๒.๓ ความรู้เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

๒.๓.๑ ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

Harold L. Angle และ James L. Perry^(๒๘) กล่าวว่า การที่บุคคลได้แสดงออกถึงความผูกพันภายในองค์กรนั้น เป็นการแสดงพฤติกรรมในลักษณะหนึ่งในองค์กร ซึ่งเป็นความรู้สึกพึงพอใจของตัวบุคคลหรือสมาชิกภายในองค์กรที่มีให้กับบริษัทหรือองค์กร และเป็นสิ่งที่องค์กรโดยทั่วไปต้องการ ถ้าหากสมาชิกขาดความรู้สึกถึงความผูกพันหรือไม่มีความรู้สึกถึงความผูกพันต่อองค์กรใด ๆ ผลที่ตามมาย่อมล้วนแต่ก่อให้เกิดเป็นความสูญเสียขององค์กร ซึ่งอาจจะเป็นในรูปแบบใดก็ตาม ทั้งนี้อาจจะเป็นในรูปของทรัพยากรบุคคล ซึ่งจะส่งผลออกมาในลักษณะของขวัญกำลังใจของบุคลากรในองค์กรที่ลดลง ผลผลิตหรือประสิทธิภาพการทำงานที่ลดลง อัตราการลาออกหรือเปลี่ยนงานเพิ่มขึ้น ทำให้ต้องมีการสรรหา และฝึกฝนพัฒนาบุคลากรใหม่อยู่เสมอ ทำให้ต้องสูญเสียเวลาและทรัพยากร

Richard M. Steers^(๒๙) ได้ให้ความหมายของคำว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์อันแน่นแฟ้น ของบุคคลที่มีต่อองค์กรนั้น ๆ โดยความผูกพันนั้นเป็นไปใน ๓ ลักษณะ ได้แก่ ๑) มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ๒) มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และ ๓) มีความมุ่งมั่นมาดปรารถนาที่จะดำรงตนให้เป็นสมาชิกขององค์กร

ประคัลภ์ ปิณฑพลังกูร^(๓๐) กล่าวว่า การปลูกจิตสำนึกให้บุคลากรเกิดความผูกพันมีความสำคัญที่จะส่งผลให้องค์กรนั้น ๆ มีโอกาสเติบโต อย่างยั่งยืน ภายในองค์กรมีความสามัคคีปรองดองกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และบุคลากรจะมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตเขา เปรียบเสมือนเป็นบ้านหลังที่สองของตนเอง ซึ่งต้องดูแลและทะนุถนอมบ้านหลังนี้

ศุภวรรณ หล้าผาสุก^(๓๑) ได้ให้นิยามว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การสะท้อนให้เห็นถึงการที่สมาชิกมีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร โดยแสดงพฤติกรรมออกมาในรูปของความศรัทธา ความเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังใจ และพลังกายในการทำงานให้กับองค์กร ด้วยความจงรักภักดี และมุ่งมั่นที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร

จารุพันธ์ อธิธิวาวัชกุล^(๓๒) กล่าวถึงความผูกพันองค์กรว่า เป็นความเต็มใจของบุคลากรในการรักษาสมาชิกภาพอยู่ในองค์กรต่อไป รวมไปถึงทัศนคติที่เป็นไปในทางบวกต่อองค์กร โดยที่บุคลากรยอมสละความสุขบางส่วนของตนเอง เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่ดีที่บุคคลมีต่อองค์กร มีความรัก ความภาคภูมิใจ ความเอาใจใส่ต่อองค์กร โดยรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กรด้วยความเต็มใจ เสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อเป้าหมาย และต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป

๒.๓.๒ องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

John P. Meyer and Natalie J. Allen^(๓๓) แบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ไว้ดังนี้

๑. ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร (Continuance Commitment) หมายถึง การที่บุคคลต้องการอยู่ทำงานกับองค์กรเพราะมีความเชื่อว่า หากลาออกจะไม่คุ้ม ยิ่งถ้าอยู่กับองค์กรมาเป็นเวลานาน หากลาออกจะยิ่งทำให้สูญเสียสิ่งที่ได้ลงทุนกับองค์กรในเวลาที่ผ่านมา เช่น ประโยชน์ที่ได้จากการเกษียณอายุ

มิตรภาพ บุคลากรยังคงทำงานอยู่กับองค์กรเพียงเพราะว่าไม่ต้องการสูญเสียสิ่งเหล่านี้ไป อาจกล่าวได้ว่าเป็นผู้ที่มีความผูกพันด้านการคงอยู่ในองค์กรในระดับสูง

๒. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง เป็นการยึดติดทางอารมณ์ต่อองค์กร ได้แก่ ความรู้สึกสามัคคีในกลุ่มบุคลากรที่บุคคลต้องการอยู่ทำงานกับองค์กร เพราะว่าเห็นพ้องกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร คนที่มีความผูกพันด้านความรู้สึกมาก จะเป็นผู้ที่เห็นพ้องกับสิ่งที่องค์กรกำลังทำอยู่ และเต็มใจที่จะให้ความช่วยเหลือโดยเฉพะอย่างยิ่งในกรณีที่องค์กรกำลังดำเนินการให้เกิดการเปลี่ยนแปลง บุคลากรอาจจะสงสัยว่าค่านิยมของตนยังคงเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรหรือไม่ หากบุคลากรคิดว่าไม่เป็นก็จะลาออกไป

๓. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง บุคลากรจะมีความรู้สึกว่าเป็นหนี้บุญคุณหรือมีภาระหน้าที่ต่อองค์กร การที่บุคลากรมีความรู้สึกว่าเป็นสมาชิกขององค์กรแล้วจะต้องมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะเห็นว่ามันคือความถูกต้องและเป็นความเหมาะสมที่ตนควรจะทำจึงกลายเป็นความจำเป็น ดังนั้นตนจึงมีความรู้สึกว่าเป็นการถูกต้องและสมควรที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

Wayne K. Hoy and Richard Rees^(๓๔) กล่าวว่า ความผูกพันเป็นการแสดงออกถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กร องค์ประกอบของความผูกพัน ประกอบด้วย ๓ มิติ คือ

๑. พฤติกรรมที่แสดงออก (Behavioral Aspect) มีการตอบสนองออกมาโดยแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งอาจจะมาจากทัศนคติของบุคคล ทำให้เกิดพฤติกรรมนี้ขึ้น บุคคลนั้นจะมีทัศนคติเชิงบวกต่อสิ่งที่ได้ทำ ถึงแม้ว่าจะไม่สอดคล้องกับทัศนคติในตอนแรกก็ตาม ถ้าทำไปแล้วคนเราก็จะทำการเปลี่ยนแปลงทัศนคติให้ดีขึ้น หรือไม่อยากร้ายจากองค์กรนั้น

๒. ความรู้สึก (Affective Aspect) หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกที่เกิดจากความชอบหรือไม่ชอบ เช่น การมีความรักต่อองค์กรหรือความพึงพอใจในองค์กรนั้น

๓. การรับรู้ (Cognitive Aspect) หมายถึง ค่านิยมความเชื่อที่บุคคลได้ยึดถือ เช่น ความเชื่อในองค์กรหรือความไว้วางใจในองค์กร

ชะธินยา หล้าสูงษ์^(๓๕) ได้สรุปไว้ว่า การที่จะพัฒนาให้สมาชิกเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรอย่างมาก มี ๔ องค์ประกอบ ดังนี้

๑. ความมีอำนาจเหนือผู้อื่น (Domination) ผู้นำที่ดีจะเป็นบุคคลที่นำการเปลี่ยนแปลงมาสู่องค์กร ซึ่งจะเป็นบุคคลที่ได้รับการมอบหมาย หรือได้รับการยอมรับจากกลุ่มให้ทำหน้าที่เป็นผู้ประสานภารกิจเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของบุคคลและองค์กรเป็นสำคัญ ซึ่งวิธีการได้มาของผู้นำของแต่ละองค์กรนั้นจะมีความแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับการยอมรับของสมาชิกในองค์กรนั้น

๒. การแสดงเอกลักษณ์ (Identification) เป็นการแสดงออกของสมาชิกถึงความ เป็นกลุ่มก้อนเดียวกัน ปฏิบัติตนสะท้อนให้เห็นถึงเอกลักษณ์ขององค์กร มีความสามัคคีกัน มีความซื่อสัตย์ต่อกัน มีบรรยากาศที่สนิทสนมเป็นกันเอง มีการกระตุ้นให้เกิดความสำเร็จซึ่งกันและกัน

๓. การบูรณาการ (Integration) หมายถึง พฤติกรรมของสมาชิกที่แสดงออกถึงความสามารถในการผสมผสาน ความแตกต่างระหว่างบุคคล ทั้งในด้านทัศนคติ บทบาทหน้าที่ ความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงาน เพื่อใช้ในการพัฒนาการทำงาน ให้บรรลุจุดมุ่งหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรตระหนัก

และทำความเข้าใจ ถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล แล้วหาวิธีการในการบูรณาการความหลากหลายเหล่านั้น ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

๔. การกำหนดเป้าหมาย (Goal Alignment) เป้าหมายที่มีลักษณะที่เรียกว่า เป้าหมายร่วม (Shared Goals) มีความสำคัญต่อการกำหนดทิศทางและกระบวนการในการดำเนินงาน มีส่วนเสริมสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมของสมาชิกในองค์กร เป้าหมายที่สะท้อนถึงข้อตกลงของสมาชิกอย่างเปิดเผย

กล่าวโดยสรุป องค์กรประกอบของความผูกพันต่อองค์กรมีหลายด้าน ทั้งด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐาน บุคคลอาจแสดงออกถึงความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับองค์กรผ่านการรับรู้ ความรู้ และพฤติกรรม ซึ่งการพัฒนาให้บุคลากรเกิดความผูกพันกับองค์กรจะต้องอาศัยผู้นำที่ได้รับการยอมรับ รวมทั้งความสามัคคีและความร่วมมือจากสมาชิกในองค์กรในการกำหนดทิศทางและกระบวนการในการดำเนินงานร่วมกัน

๒.๓.๓ แนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

แนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ควรมีดังต่อไปนี้^(๓๖)

๑. โครงสร้างเงินเดือนและผลตอบแทนต่าง ๆ ที่ได้รับต้องมีความเหมาะสมและยุติธรรม โดยเฉพาะการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ซึ่งสิ่งนี้สำคัญมาก ๆ และอาจจะสำคัญที่สุดที่ส่งผลต่อความรู้สึกผูกพันของบุคลากร ซึ่งองค์กรอาจศึกษาการจ่ายค่าจ้าง เงินเดือนขององค์กรใกล้เคียง องค์กรที่อยู่ในกลุ่มธุรกิจเดียวกันกับเรา เพื่อพิจารณาฐานเงินเดือน และปรับค่าจ้างเงินเดือนให้เหมาะสม ก็เป็นอีกทางหนึ่งที่จะทำให้บุคลากรรู้สึกพอใจมากยิ่งขึ้น

๒. มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและความสนใจของบุคลากร เพราะเมื่อบุคลากรรู้สึกว่างานที่ได้รับนั้นตรงกับความรู้หรือประสบการณ์ที่มีมาก่อนก็จะรู้สึกสนุกและเกิดความพึงพอใจ ส่งผลทำให้ไม่เบื่อและอยากทำงาน

๓. มีคุณธรรมในการบริหารงานภายในองค์กร สิ่งนี้รวมถึงการบริหารงานขององค์กร และการปฏิบัติตัวของผู้บริหาร และบุคลากรทุกคน ทุกระดับ ที่ต้องทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่คดโกง มีคุณธรรมและมีธรรมาภิบาลในการบริหารงาน

๔. กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้เหมาะสมและชัดเจน เพื่อป้องกันปัญหาการเกี่ยงกันทำงานหรือแย่งกันทำงาน โดยควรมอบหมายงานให้มีปริมาณที่เหมาะสม และยุติธรรมกับบุคลากรแต่ละคน ไม่ควรมอบหมายงานที่สำคัญ ๆ หรืองานที่มีผลงานให้กับบุคลากรกลุ่มเดิม ๆ ควรแบ่งให้บุคลากรคนอื่นได้ทดสอบฝีมือบ้าง เป็นต้น

๕. สร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมตามหลักอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และมีจุดพักผ่อนให้บุคลากรได้ผ่อนคลายเครียดหรือความเมื่อยล้าจากการทำงานมีมุมอ่านหนังสือ เป็นต้น ก็จะทำให้บุคลากรรู้สึกดีกับองค์กรมาก ๆ

๖. ความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานในทุกระดับ โดยควรสร้างบรรยากาศแห่งความสามัคคีมากกว่าบรรยากาศแห่งการโจมตี โดยต้องมีความเป็นกันเอง เปิดเผย จริงใจ และสร้างให้บุคลากรทุกคนมีความไว้วางใจกันได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงตามตำแหน่งก็ควรให้ตำแหน่งเขา ถ้าเขาพร้อมและต้องการ

๗. มีแผนก้าวหน้าในอาชีพให้กับบุคลากร โดยผู้บริหารหรือหัวหน้างานต้องรู้จักจุดอ่อน-จุดแข็ง และความสามารถของลูกน้องทุกคน เพื่อวางแผนการเติบโตในสายอาชีพ (Career Development) และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (IDP: Individual Development Plan) ให้กับบุคลากรทุกคน ทุกระดับเอาไว้ว่าอีกกี่ปีเขาจะได้มีโอกาสไปทำงานในตำแหน่งอะไรและทักษะอะไรที่เขาต้องมี เพื่อให้สามารถทำงานในตำแหน่งนั้น และเราในฐานะผู้บริหาร ผู้จัดการ จะมีส่วนในการช่วยพัฒนาเขา ทำให้เขาไปถึงจุดที่ฝันได้อย่างไร ต้องวางแผนพัฒนาเขาด้วย

๘. สร้างความมั่นคงในการทำงานในปัจจุบันและอนาคต ถ้าบุคลากรรู้สึกว่หน้าที่ที่ทำงานอยู่นั้นมีความมั่นคง ไม่ถูกจ้างออกหรือไล่ออกแน่นอน เขาก็จะรู้สึกว่เก้าอี้ที่นั่งอยู่นี้ยังนั่งต่อไปได้อีกนาน แต่ถ้าบุคลากรคนไหนนั่งนึกแต่ว่ “สักวันคงโดนจ้างออกหรือไม่ก็โดนไล่ออก” บุคลากรก็หมดขวัญกำลังใจในการทำงาน แล้วความผูกพันของบุคลากรก็จะมี

๙. ชื่อเสียงขององค์กรจะไม่มีบุคลากรคนไหนอยากทำงานกับองค์กรที่ได้ชื่อว่เป็นองค์กรที่คดโกง ไม่มีธรรมาภิบาลหรือเป็นองค์กรที่เอาเปรียบชุมชนหรือสังคม

สรุปได้ว่าแนวทาง ๙ ประการนี้ต้องช่วยกันทำให้เห็นเป็นรูปธรรม เพื่อสร้างองค์กรให้ก้าวหน้าและช่วยทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร โดยสิ่งที่จะต้องเร่งให้เกิดการกระทำควรมีใน ๕ ปัจจัย ดังต่อไปนี้^(๓๖)

๑. หัวหน้างานจะต้องให้ความใกล้ชิดกับบุคลากรให้มากที่สุด ถ้ามีหัวหน้างานที่ดีมีความสามารถและเอาใจใส่สอนงานลูกน้อง ช่วยแก้ปัญหาให้ลูกน้องเท่าที่สามารถทำได้ จะทำให้บุคลากรอยากทำงานกับองค์กรต่อไป

๒. การมอบหมายงานให้บุคลากรทำนั้น ต้องทำให้บุคลากรรู้สึกว่เขามีความสำคัญต่องาน แม้วางานที่ใ้รับผิดชอบจะเป็นงานเล็ก ๆ ก็ตาม ทำให้เขาเกิดความภาคภูมิใจ และต้องอธิบายให้บุคลากรทราบว่งานที่เขาทำมีผลต่อองค์กรอย่างไร หากบุคลากรเข้าใจถึงความสำคัญของงาน ก็ยิ่งอยากจะมีควมรับผิดชอบมากขึ้น และบุคลากรจะรู้ว่เขาไม่ควรทำงานพลาด

๓. ต้องให้บุคลากรทราบถึงความคาดหวังขององค์กรที่อยากให้บุคลากรทำ ว่องค์กรมีแผนการทำงานอย่างไร เพื่อบุคลากรจะได้ตั้งใจทำงานให้ได้ตามที่องค์กรคาดหวังไว้จะได้เป็นไปตามแผนงานที่องค์กรกำหนด

๔. ต้องทำการสื่อสารให้บุคลากรรับรู้ว่ตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยให้บุคลากรทราบถึงระบบการทำงาน ขั้นตอนต่าง ๆ ของการดำเนินงาน โครงการต่าง ๆ หรือกิจกรรมที่จัดขึ้น ถ้าบุคลากรไม่ทราบว่ตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จะทำให้บุคลากรไม่อยากตั้งใจทำงานก็จะเป็นการทำงานให้เสร็จ ๆ ไปเท่านั้น โดยไม่คำนึงถึงคุณภาพของงานที่ทำออกมาจะเป็นเช่นไร

๕. การสร้างความผูกพันด้วยการให้ “รางวัล” ต้องสอดคล้องไปกับผลงานของบุคลากร เมื่อใดก็ตามที่บุคลากรทำผลงานดีต้องมีรางวัลด้านบวกให้แก่บุคลากร แต่ถ้าบุคลากรทำผลงานไม่ดีออกมาก็ต้องมีรางวัลในด้านลบให้ และยังไปกว่านั้นองค์กรต้องให้ความสำคัญกับเรื่องคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับบุคลากรด้วย

นอกจากนี้ยังพบว่า สิ่งสำคัญในการสร้างความผูกพันให้แก่บุคลากรในองค์กรตลอดจนการสำรวจความผูกพันของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพนั้น ไม่ใช่เรื่องของเครื่องมือทันสมัยหรือเทคโนโลยีที่ล้ำหน้าเพียงอย่างเดียว แต่สิ่งสำคัญที่จะสร้างความผูกพันที่ดีได้ต้องอาศัยการเสริมสร้างในเรื่องอื่นๆ ด้วย ซึ่งมี ๕ เคล็ดลับในการสร้างความผูกพันที่ดีให้กับบุคลากรในองค์กร ดังนี้^(๓๗)

๑. สร้างความรู้สึกในการเป็นเจ้าของร่วมและการมีส่วนร่วมกับองค์กร (Sense of Ownership & Organization Participation) ซึ่งการสร้างให้บุคลากรรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร รู้สึกเป็นเจ้าของร่วมขององค์กร หรือสร้างให้บุคลากรสามารถมีส่วนร่วมกับองค์กรได้หลากหลายมิติ จะทำให้บุคลากรได้รับคุณค่าและความภาคภูมิใจในการทำงานไปในตัว เมื่อเขารู้สึกว่าองค์กรดูแลใส่ใจเขาเป็นอย่างดี เขาก็จะทุ่มเทให้กับงาน และองค์กรอย่างเต็มที่ ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรไม่ให้ความสำคัญหรือใส่ใจในบุคลากรของตน ก็มีแนวโน้มช่วยทำให้บุคลากรไม่อยากร่วมงานกับองค์กร พร้อมทั้งจะลาออกตลอดเวลา ไม่รู้สึกผูกพัน และไม่ให้ความร่วมมือใด ๆ ได้เช่นกัน

๒. สร้างภาวะผู้นำและส่งเสริมการพัฒนาต่าง ๆ ให้กับบุคลากร (Leadership & Human Development) มนุษย์ทุกคนต้องการการยอมรับและต้องการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ องค์กรที่ส่งเสริมภาวะผู้นำให้กับบุคลากรนั้นจะทำให้บุคลากรของตันทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น รู้จักความรับผิดชอบ รู้จักบริหารงาน รู้จักการทำงานกับคน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่มีส่วนเสริมสร้างความผูกพันที่มีประสิทธิภาพให้กับองค์กรได้อย่างดีเยี่ยม ขณะเดียวกันการส่งเสริมให้มนุษย์เกิดการพัฒนาด้านต่างๆ ทั้งในด้านของทักษะวิชาชีพ ด้านการศึกษา ตลอดจนด้านประสบการณ์ชีวิตอื่นๆ บุคลากรที่รู้สึกว่าจะได้รับการพัฒนาตนเองตลอดเวลาจะทำให้เขาเห็นคุณค่าขององค์กรยิ่งขึ้น และจะทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ ขณะเดียวกันก็ดึงดูดให้คนอยากมาร่วมงานกับองค์กรได้มากขึ้น และทำให้บุคลากรอยู่กับองค์กรได้ในระยะยาว มีความจงรักภักดีต่อองค์กรได้ในที่สุด

๓. สร้างการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (Sufficiency Communication) โดยการสื่อสารถือเป็นกระบวนการสำคัญและเป็นเคล็ดลับของความสำเร็จที่มีประสิทธิภาพที่เดียว การสื่อสารในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพนั้นจะช่วยสร้างความผูกพันที่ดียิ่งขึ้น และสร้างความสัมพันธ์ให้กับบุคลากรในองค์กรได้ดีตามไปด้วย การสื่อสารนี้ควรใส่ใจตั้งแต่ข้อความในการสำรวจซึ่งสามารถสร้างการมีส่วนร่วมและให้ข้อมูลที่ทำได้ การเลือกวิธีการสื่อสารที่เหมาะสมก็จะช่วยให้เพิ่มการมีส่วนร่วมได้เช่นกัน หรือแม้กระทั่งการเลือกช่องทางการสื่อสาร การสร้างกลยุทธ์ ไปจนถึงการวางแผนในการสื่อสารทั้งระบบก็จะส่งเสริมความมีส่วนร่วมได้อย่างยอดเยี่ยมเช่นกัน องค์กรที่มีความใส่ใจในการสื่อสารนั้นบุคลากรในองค์กรจะสัมผัสได้ชัดเจน และนั่นจะเป็นตัวแปรสำคัญหนึ่งที่สร้างความผูกพันให้กับองค์กรได้เป็นอย่างดีทีเดียว

๔. สร้างการทำงานระบบทีมและสร้างสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี (Teamwork & Working Environmental) เพราะสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีผลต่อการสร้างความผูกพันได้มากที่สุดที่ไม่มีบุคลากรคนไหนอยากทำงานในองค์กรที่มีสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่แย่ หรือเพื่อนร่วมงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ และบ่อยครั้งปัญหาจากการทำงานนั้นเกิดขึ้นจากเรื่องของบุคคลโดยที่ไม่เกี่ยวกับงานเลยด้วยซ้ำ ดังนั้นองค์กรที่ใส่ใจในเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งในเรื่องของสถานที่ทำงานและตัวบุคคล ก็จะช่วยสร้างความผูกพันที่มีประสิทธิภาพขึ้นได้ ขณะเดียวกันการสร้างระบบการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นก็ถือว่าเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน องค์กรที่ดีเช่นกัน การมีระบบทีมที่ดีจะทำให้ทุกคนทำงานร่วมกัน ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือเกื้อกูล และช่วยกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความสามัคคี และรวมพลังในการผลักดันองค์กร ซึ่งนั่นเป็นเคล็ดลับสำคัญหนึ่งของการสร้างความผูกพันให้แข็งแกร่งได้

๕. สร้างความยุติธรรมในทุกมิติ (Fair) เนื่องจากความยุติธรรมนั้นเป็นรากฐานที่ดีให้กับองค์กรในหลากหลายมิติ องค์กรที่มีความยุติธรรมนั้นจะสร้างความเท่าเทียมที่เหมาะสม ตลอดจนสร้างความสมเหตุสมผล

ให้กับแต่ละกรณีได้เป็นอย่างดี องค์กรที่ยุติธรรมจะให้เกียรติและไม่เอาเปรียบบุคลากร อาจเริ่มตั้งแต่เรื่องเงินเดือนที่เหมาะสม ชั่วโมงการทำงานที่พอเหมาะพอควร ไปจนถึงการปันผลกำไรให้ทั่วถึงและร่วมกันในความสำเร็จ องค์กรที่มีความยุติธรรมจะสร้างความชอบธรรมในทุกมิติได้ดี ตั้งแต่การบริหารงาน บริหารคน ไปจนถึงการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นกับการทำงานขึ้นได้ ทำให้บุคลากรรู้สึกเชื่อมั่น ไว้วางใจในองค์กร กล้าทำ กล้ายอมรับ กล้ารับผิดชอบ เพราะองค์กรจะชั่งน้ำหนักเรื่องต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม ความยุติธรรมนี้จะช่วยสร้างความผูกพันได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสร้างความจงรักภักดีให้กับองค์กรได้อย่างยอดเยี่ยมทีเดียว รวมถึงสร้างมาตรฐานที่ดีให้กับการทำงานและพฤติกรรมของบุคลากรด้วย

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมกับองค์กรตลอดจนความผูกพันกับองค์กรนั้นมีส่วนสำคัญที่จะช่วยสร้างให้บุคลากรทำงานกับองค์กรได้อย่างมีความสุข และอยู่ร่วมกันได้ในระยะยาวขึ้น การเสริมสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นกับองค์กรเป็นการสร้างปฏิสัมพันธ์ต่อกันอย่างสม่ำเสมอ และยังเป็นการช่วยสะท้อนข้อมูลในด้านต่าง ๆ ซึ่งเป็นข้อมูลที่ดีสำหรับการพัฒนาบุคลากรตลอดจนองค์กรด้วยเช่นกัน โดยการสร้างความผูกพันนั้นก็ไม่ใช่ว่าหน้าที่ของแผนกใดแผนกหนึ่ง หรือคนใดคนหนึ่ง แต่ควรเป็นหน้าที่ของทุกคนในองค์กรที่ร่วมแรงร่วมใจกันผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จ ซึ่งการมีความผูกพันต่อองค์กรที่ดีนั้นมีส่วนอย่างยิ่งที่จะเป็นพลังสำคัญในการทำงานของทุกคน และสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นกับองค์กรได้ รวมถึงสร้างพลังขับเคลื่อนอันยิ่งใหญ่และมีประสิทธิภาพที่จะผลักดันองค์กรให้ก้าวหน้าต่อไปอย่างยั่งยืนในที่สุดด้วยเช่นกัน

๒.๔ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

๒.๔.๑ ทฤษฎี Side-Bet ของ Howard S. Becker^(๓๖๕)

ทฤษฎี Side-Bet ของ Howard S. Becker ได้กล่าวว่า บุคคลใดก็ตามที่มีความผูกพันต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด เนื่องจากเขาได้ลงทุนในสิ่งนั้น ๆ ไว้ เช่น การที่คนเราเข้าไปทำงานอยู่ในองค์กรในช่วงระยะเวลาหนึ่ง จะก่อให้เกิดการลงทุนซึ่ง Becker เรียกการลงทุนนั้นว่า “Side bet” อาจเป็นการลงทุนในรูปของเวลา แรงกายแรงใจ กำลังสติปัญญาตลอดจนการยอมเสียโอกาสบางอย่าง เช่น โอกาสในการไปทำงานกับองค์กรอื่นเพราะบุคคลผู้นั้นยอมคาดหวังผลประโยชน์ที่จะได้รับตอบแทนจากองค์กรในระยะยาว ได้แก่ บำเหน็จบำนาญและสวัสดิการต่าง ๆ ที่นอกเหนือไปจากเงินเดือนหรือรายได้ประจำ และยังได้มีการชั่งน้ำหนักเปรียบเทียบว่า หากเขาลาออกจากองค์กรก่อนกำหนดเขาจะสูญเสียสิ่งเหล่านี้ บุคคลนั้นจึงไม่มีทางเลือกอย่างอื่นนอกจากจะต้องผูกพันอยู่กับองค์กรต่อไป ฉะนั้นการที่คนเราเลือกตัดสินใจที่จะอยู่กับองค์กรนานเท่าใดก็ยิ่งเป็นการสะสม “การลงทุน” เพิ่มขึ้นเท่านั้น ความผูกพันก็จะยิ่งทวีมากขึ้นตามระยะเวลา ทำให้การตัดสินใจที่จะลาออกจากองค์กรยากมากขึ้น และหากไปอยู่ในองค์กรใหม่อาจได้รับผลประโยชน์ที่ไม่คุ้มค่าเท่ากับองค์กรเดิม นอกจากนี้ Becker ยังได้กล่าวอีกด้วยว่า การที่บุคคลใดตัดสินใจจะลงหลักปักฐานในอาชีพใดอาชีพหนึ่งและจะไม่ยอมเปลี่ยนงานหรืออาชีพนั้น เหตุเพราะว่าบุคคลนั้นเป็นมนุษย์เศรษฐกิจ

๒.๔.๒ ทฤษฎีองค์ประกอบสองปัจจัย (The Two-Factor Theory) ของ Herzberg^(๓๖๖)

การที่ผู้ที่ปฏิบัติงานในองค์กรจะเกิดความผูกพันต่อองค์กร มีความตั้งใจและเต็มใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้นั้น องค์กรจำเป็นต้องตอบสนองในสิ่งต่าง ๆ ที่บุคลากรต้องการได้อย่างถูกต้องเหมาะสมโดยตระหนักว่าบุคคลแต่ละคนก็จะมีความต้องการที่แตกต่างกัน ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิด

ความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร โดย Herzberg ได้เสนอทฤษฎีองค์ประกอบสองปัจจัย (Hertzberg's Two Factor Theory) ซึ่งสรุปว่ามีปัจจัยสำคัญ ๒ ประการที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบในงานของแต่ละบุคคล สรุปได้ดังนี้

๑. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่ช่วยทำให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจในงาน (Satisfy) ประกอบด้วย ปัจจัยที่มีความสำคัญโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

๑.๑ ความสำเร็จของงาน (Achievement) เป็นปัจจัยที่สำคัญมากที่สุด เพราะมนุษย์ต้องทำงานเพื่อแลกเงินและเกียรติยศ โดยมนุษย์ที่พยายามมุ่งความสำเร็จจะเกิดความภาคภูมิใจในศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์ที่ต้องการพบกับความสำเร็จในชีวิต และได้เป็นเพชรในองค์กรนั้น ๆ

๑.๒ การได้รับการยกย่องชมเชย (Recognition) เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับคุณค่าของความเป็นมนุษย์ การทำงานที่รับผิดชอบสำเร็จลุล่วงด้วยดี ย่อมทำให้ได้รับคำยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

๑.๓ ลักษณะของงาน (Work Itself) ที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี ตามลักษณะแห่งความเป็นวิชาชีพชั้นสูง (Professional) มนุษย์ซึ่งปฏิบัติงานในลักษณะนี้จะได้รับการจัดให้อยู่ในกลุ่มสูง

๑.๔ ความรับผิดชอบ (Responsibility) เมื่อมนุษย์คนใดได้รับมอบหมายงานมาแล้ว จะถือว่าเป็นโอกาสอันดีที่จะได้พิสูจน์ค่าของความเป็นมนุษย์ว่า จะเป็นมนุษย์ที่มีคุณภาพในระดับสูง ระดับกลาง หรือระดับต่ำ โดยอาจพิสูจน์ได้จากความรับผิดชอบ เพราะมนุษย์ที่ได้รับมอบหมายงานจะได้รับความรู้ความสามารถ ทักษะ และความมีวินัยต่อการปฏิบัติหน้าที่การงาน ซึ่งจะเป็นบันไดไปสู่งานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง

๑.๕ โอกาสก้าวหน้า (Advancement) มนุษย์ทุกคนล้วนแต่ต้องการความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน การได้เลื่อนขึ้นเงินเดือนเป็นพิเศษ การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น และการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี

๑.๖ ได้รับการพัฒนา (Growth) มนุษย์จะต้องได้รับการพัฒนาก่อนที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หรือเพิ่มความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน โดยการได้รับคัดเลือก ให้ไปศึกษาต่อ ศึกษาดูงาน อบรม ประชุม สัมมนา ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งเป็นปัจจัยที่จะช่วยจูงใจให้บุคลากรตั้งใจทำงาน รวมถึงพัฒนางานของตนให้ก้าวหน้า โดดเด่น และทันสมัยยิ่งขึ้น

๒. ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่จะกระทำให้มนุษย์เกิดความไม่พึงพอใจในงาน (Unsatisfied) ประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสำคัญโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

๒.๑ นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) เป็นปัจจัยด้านอนามัยของบุคลากรให้อยู่ดีและกินดี ทำงานสะดวกสบาย และค่าจ้างที่เหมาะสม ในทางตรงกันข้ามถ้านโยบายและการบริหารงานขององค์กรไม่ส่งเสริมอนามัยของบุคลากรแล้ว จะเป็นสาเหตุสำคัญมากที่สุดที่จะทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในการทำงาน และชักชวนให้เกิดการชุมนุมประท้วงต่อนโยบาย และการบริหารงานขององค์กรได้

๒.๒ การนิเทศงาน (Supervision) ของผู้บังคับบัญชาเป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคลากรมีความสุขกับการทำงาน เช่น ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเอง สนใจเรื่องชีวิตความเป็นอยู่ ความสะดวกสบายในการทำงาน เป็นต้น

๒.๓ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation) หากบุคลากรมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน จะมีส่วนช่วยให้บุคลากรทำงานด้วยกันอย่างเป็นปกติสุข ในทางตรงกันข้าม ถ้าบุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ไม่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ก็จะส่งผลให้เกิดปัญหาในการทำงานเช่นกัน

๒.๔ สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Condition) บุคลากรทุกคนล้วนต้องการสภาพในการทำงานที่ดี มีความสะดวก สบาย สะอาด ถูกหลักอนามัย ไม่มีมลพิษ มีอุณหภูมิที่พอเหมาะ และมีเครื่องอำนวยความสะดวกที่ทันสมัย จะส่งผลให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข

๒.๕ เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล (Salary and Fringe Benefit) เป็นทั้งปัจจัยอนามัยและปัจจัยจูงใจ บุคลากรต้องการได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างสูง รวมทั้งผลประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น ขอรับสวัสดิการในด้านการรักษาพยาบาล ด้านที่พัก อาหารกลางวัน พาหนะรับ - ส่ง เป็นต้น

๒.๖ สถานะของอาชีพ (Status) ถ้าบุคลากรตั้งใจทำงาน โดยได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและทักษะ ตลอดจนมีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน จะช่วยให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน รวมทั้งได้รับการยอมรับและยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน เป็นผลให้สถานภาพของบุคลากรสูงขึ้น

๒.๗ ความมั่นคง (Security) ความมั่นคงในงานและหน่วยงานหรือองค์กร ถ้าบุคลากรมีความรู้สึกว่าจะงานนี้มีความมั่นคง เขาจะอยู่ดีมีสุข และตั้งใจทำงานต่อไป

สรุปได้ว่า จากทฤษฎีองค์ประกอบสองปัจจัยของ Herzberg ซึ่งให้เห็นว่า ปัจจัยทั้ง ๒ ด้าน คือ ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยกย่องชมเชย ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้า และการได้รับการพัฒนา ถือว่าเป็นปัจจัยที่ทำให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจในงาน ส่วนปัจจัยอนามัย ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน การนิเทศงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล สถานะของอาชีพ และความมั่นคง เป็นปัจจัยที่ทำให้มนุษย์เกิดความไม่พึงพอใจในงาน ทั้งสองปัจจัยนี้ควรจะต้องมีในทางบวก เพราะจะทำให้ความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลเพิ่มขึ้น

๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มานิตา พรธรวดี และคณะ^(๔๐) ศึกษาในระดับความสุข ความผูกพัน และปัจจัยสัมพันธ์กับความสุข ความผูกพันในองค์กรของแพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร และพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข ปี ๒๕๖๐ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ระดับความสุขและความผูกพัน แพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร และพยาบาล ตามปัจจัยบุคคลและสถานที่ และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ปัจจัยบุคคลและสถานที่กับความสุขและความผูกพัน แพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร และพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อสามารถจัดกิจกรรมสร้างสุขให้บุคลากรและองค์กรได้ตรงประเด็นและตรงกับกลุ่มเป้าหมายมากขึ้น และลดปัญหาการลาออก มีการวิเคราะห์ข้อมูลความสุขของบุคลากรทุกคนที่ทำแบบประเมินการวัดความสุขด้วยตนเองปี ๒๕๖๐ และหาความสัมพันธ์ด้วยสถิติการถดถอยพหุ-โลจิสติกส์ (multiple logistic regression) โดยใช้การทดสอบ adjusted odds ratio (aOR) ความเชื่อมั่นที่ร้อยละ ๙๕.๐ (๙๕ % confident interval) ผลการศึกษา พบว่า มีประชากรที่ให้ข้อมูลทั้งหมด ๘๒,๔๔๙ คน แพทย์ ร้อยละ ๕.๑๐ ทันตแพทย์ ร้อยละ ๓.๓๐ พยาบาล ร้อยละ ๘๔.๙๐ และเภสัชกร ร้อยละ ๖.๗๐ อายุ ระหว่าง ๓๓.๘๐ - ๓๙.๔๐ ปี ระดับคะแนนความสุขเฉลี่ย เท่ากับ ๖๒.๙๐ คะแนน มิติความสุขมากที่สุด คือ จิตวิญญาณดี น้อยที่สุด คือ สมดุลกับการทำงาน ระดับคะแนนความผูกพัน เท่ากับ ๖๓.๐๐

พยาบาลมีระดับคะแนนความสุขเฉลี่ยน้อยที่สุด แต่มีคะแนนความผูกพันมากที่สุด ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบุคคลและระดับความสุขเฉลี่ย พบว่า สถานที่ทำงาน เพศ กลุ่มอายุ วิชาชีพ ระดับตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขเฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญ ความสุขของพยาบาลเกิดจากใจรักในวิชาชีพและการช่วยผู้ป่วยและประชาชนเสมือนว่าได้ทำบุญทุกวันจากการให้การพยาบาล จากข้อมูลอายุเฉลี่ยบุคลากร ๔ วิชาชีพ พบว่า เจเนอเรชันที่อยู่ในองค์กรต่อไป คือ เจเนอเรชันเอ็กซ์และวาย ซึ่งความรู้สึกเพียงพอต่อรายได้เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในชีวิต

ศิริรัตน์ ต้นไสว^(๔๑) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๒ จังหวัดพิษณุโลก ประชากรคือเจ้าหน้าที่ในองค์กรทั้งหมด ๗๘ คน โดยใช้แบบสำรวจ Happinometer เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ผลการศึกษา พบว่า ความสุขของบุคลากรภาพรวมอยู่ในระดับ happy ($\mu = ๖๔.๒๓$) ทุกมิติมีค่าความสุขอยู่ในระดับ happy ยกเว้นมิติสุขภาพการเงินดี อยู่ในระดับ unhappy ระดับความผูกพันของบุคลากรภาพรวมอยู่ในระดับ happy ($\mu = ๖๘.๐๘$) ระดับการศึกษา มีอิทธิพลต่อความสุขภาพรวม และเพศ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ เพศ การอาศัยในจังหวัดเดียวกันกับภูมิลำเนา การศึกษา สถานภาพการจ้างงาน ระยะเวลาทำงาน ในองค์กรปัจจุบัน และจำนวนครั้งการลาออก/ย้ายงาน/เปลี่ยนงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จิตรดา วรณวิไล และกัญญลักษณ์ ทองนุ่ม^(๔๒) ศึกษาความสุขและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรพยาบาลสถาบันบำราศนราดูร ที่ปฏิบัติงานอย่างน้อย ๑ ปี จำนวน ๑๔๓ คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ผลการศึกษา พบว่า ตำแหน่งในการปฏิบัติงานและรายได้มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < ๐.๐๕$) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาล พบว่า วุฒิการศึกษา และตำแหน่งในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < ๐.๐๕$)

พรชนก กุลยะ^(๔๓) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครพนม ซึ่งเป็นการศึกษาแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional study) เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์และปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครพนม จำนวน ๑๔๓ คน โดยใช้แบบสำรวจความสุขและความผูกพันในองค์กร (Happinometer) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน เพื่อหาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ ได้แก่ Independent t-test, One-way ANOVA และหาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขและความผูกพันต่อองค์กรโดยใช้ Multiple linear regression นอกจากนี้ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficiency) เพื่อหาระดับความสัมพันธ์ของความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ผลการศึกษา พบว่า ดัชนีความสุข ๑๐ มิติ (Happinometer) ด้านการงานดี (Happy Work Life, $r = ๐.๖๖๕$) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($p\text{-value} < ๐.๐๐๑$) คือ ความสุขด้านสังคมดี (Happy Society, $r = ๐.๔๒๓$), ความสุขด้านน้ำใจดี (Happy Heart, $r = ๐.๓๓๕$), ความสุขด้านสมดุลชีวิตกับงาน (Happy Work Life Balance, $r = ๐.๓๓๔$), ความสุขด้านไฟรู้ดี (Happy Brain, $r = ๐.๓๑๒$), ความสุขด้านสุขภาพกายดี (Happy Body, $r = ๐.๒๘๙$) และความสุขด้านการผ่อนคลายดี (Happy relax, $r = ๐.๒๖๘$) ตามลำดับ ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน คือ ระดับตำแหน่งในการทำงาน ($p\text{-value} = ๐.๐๐๖$) และปัจจัยที่มีผลต่อความ

ผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดนครพนม คือ เพศ ($p\text{-value} = 0.009$) ระยะเวลาการทำงาน ($p\text{-value} = 0.039$) และการจบการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า ($p\text{-value} < 0.001$) ตามลำดับ

สุธิสา อินทพัฒน์ และคณะ^(๔๔) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความอยู่ดีมีสุขและความผูกพันของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงพรรณนาเพื่อศึกษาระดับความอยู่ดีมีสุขและความผูกพันของบุคลากร และศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความอยู่ดีมีสุขและผูกพันของบุคลากร โดยประชากรเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานสาธารณสุข ๑๖๔ คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสำรวจการวินิจฉัยความอยู่ดีมีสุขและความผูกพันของบุคลากร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุ ผลการศึกษา พบว่า ภาพรวมคะแนนความอยู่ดีมีสุขและความผูกพันของบุคลากรอยู่ในระดับสูง (ร้อยละ ๗๕.๙) ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความอยู่ดีมีสุขและความผูกพันของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ สภาพการทำงาน ($p\text{-value} = 0.044$) ความชัดเจนในหน้าที่รับผิดชอบ ($p\text{-value} = 0.008$) และความเป็นปัจเจกนิยม ($p\text{-value} = 0.047$)

วิทยา พลาอาด และนพดล ละอองวิจิตร^(๔๕) ศึกษาปัจจัยทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดสตูล ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงวิเคราะห์เพื่อศึกษาระดับความสุข และปัจจัยทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดสตูล เก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสำรวจคุณภาพชีวิตความสุข และความผูกพัน (Happinometer) ของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดโรงพยาบาล สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ผ่าน happinometer.moph.go.th จำนวน ๒,๑๗๒ คน วิเคราะห์ระดับความสุขของบุคลากรสาธารณสุขโดยสถิติเชิงพรรณนา วิเคราะห์ปัจจัยทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ด้วยสถิติถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัย พบว่า ความสุขเฉลี่ยรวมของบุคลากรสาธารณสุขอยู่ในระดับมีความสุข (Happy) (๖๔.๐๐) ความสุขทางด้านมิติสุขภาพจิตและด้านมิติผ่อนคลาย มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่ามิติอื่นๆ (๕๒.๐๐ และ ๕๘.๐๐) หน่วยงานที่มีระดับความสุขเฉลี่ยสูงสุด คือ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ส่วนหน่วยงานที่มีระดับความสุขเฉลี่ยต่ำสุด คือ ศูนย์บริการสาขา โรงพยาบาลชุมชน และโรงพยาบาลทั่วไป (๕๙.๕๐, ๖๓.๔๐ และ ๖๓.๘๐) ปัจจัยที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขได้แก่ การทำงานเป็นกะ ($b = -๒.๖๑$, ๙๕ % CI = -๓.๓๙๒ ถึง -๑.๘๐๗, $p\text{-value} < 0.001$) สถานภาพการจ้างงาน ($b = -๐.๕๒๐$, ๙๕ % CI = -๐.๘๓๓ ถึง -๐.๑๙๖, $p\text{-value} = 0.002$) สถานภาพสมรส ($b = -๐.๕๒๕$, ๙๕ % CI = -๐.๘๘๖ ถึง -๐.๑๖๔, $p\text{-value} = 0.004$) และรายได้ต่อเดือน ($b = ๐.๓๙๕$, ๙๕ % CI = ๐.๐๕๑ ถึง ๐.๗๓๓, $p\text{-value} = 0.023$) โดยทั้ง ๔ ปัจจัยสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดสตูลได้ร้อยละ ๔.๐๐ ($R^2 = 0.040$)

รัชนิกร บุญโชติมา และคณะ^(๔๖) สสำรวจความสุขของบุคลากรแผนกพยาบาลอุบัติเหตุและเวชกรรมฉุกเฉินโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความสุขของบุคลากรแผนกพยาบาลอุบัติเหตุและเวชกรรมฉุกเฉิน โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรทางการพยาบาลแผนกพยาบาลอุบัติเหตุและเวชกรรมฉุกเฉินทุกระดับ จำนวน ๒๑๐ คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง (Happinometer) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ผลการวิจัยพบว่า ความสุขเฉลี่ยของบุคลากรจำแนกตามหน่วยงานอยู่ในระดับ มีความสุข (Happy) (อยู่ในช่วง ๕๘.๒๐ - ๖๕.๙๐) หน่วยงานที่มีระดับความสุขเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ หอผู้ป่วยอุบัติเหตุ ๔, ไอ.ซี.ยู.ราชการสนาม ($\bar{X} = ๖๔.๘๐$, ๖๔.๙๐)

หน่วยงานที่มีระดับความสุขเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ห้องอุบัติเหตุและฉุกเฉิน ($\bar{X} = ๕๘.๒๐$) ความสุขภาพรวมรายมิติ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมีความสุข (Happy) ($\bar{X} = ๕๘.๐๐ - ๗๑.๔๐$) ความสุขภาพรวมมิติจิตวิญญาณ มีค่าสูงที่สุด ($\bar{X} = ๗๑.๔๐$) ส่วนความสุขภาพรวมมิติผ่อนคลายอยู่ในระดับไม่มีความสุข (Unhappy) ($\bar{X} = ๔๙.๙๐$) เมื่อพิจารณาแต่ละมิติพบว่าหอผู้ป่วยอุบัติเหตุ ๔ มีระดับความสุขมาก (Very Happy) ๒ มิติ คือ น้ำใจดี ($\bar{X} = ๗๘.๗๐$) และจิตวิญญาณดี ($\bar{X} = ๗๘.๙๐$) หอผู้ป่วย ไอ.ซี.ยู.ราชการสนามมีระดับความสุขมาก (Very Happy) ในมิติการงานดี ($\bar{X} = ๗๕.๔๐$) ในทางตรงข้าม พบว่า มีหน่วยงานที่คะแนนมิติผ่อนคลายในระดับ ไม่มีความสุข (Unhappy) ถึง ๒ หน่วยงาน คือ ห้องอุบัติเหตุและฉุกเฉิน ($\bar{X} = ๔๖.๖๐$) และหอผู้ป่วยอุบัติเหตุหญิง ($\bar{X} = ๔๘.๑๐$)

ภาวดี เหมทานนท์ และคณะ^(๔๗) ศึกษาความสุขและคุณภาพชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุนที่ทำงานในวิทยาลัยพยาบาล เป็นการศึกษาเชิงสำรวจภาคตัดขวาง เพื่อศึกษาระดับความสุขและคุณภาพชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุนของวิทยาลัยพยาบาล ประชากร คือ บุคลากรสายสนับสนุนของวิทยาลัยพยาบาล มีระยะเวลาทำงานมากกว่า ๖ เดือน จำนวน ๕๐ คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง และเครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลก วิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษา พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความสุขรวมของบุคลากรสายสนับสนุนทุกคนอยู่ในระดับมีความสุข ($\mu = ๖๔.๓๕$, $\sigma = ๗.๘๗$) โดยด้านจิตวิญญาณดีมีค่าสูงที่สุด ($\mu = ๗๔.๑๐$, $\sigma = ๑๑.๘๕$) และด้านสุขภาพเงินมีค่าต่ำที่สุด ($\mu = ๕๐.๘๘$, $\sigma = ๑๖.๘๕$) ระดับความสุขของรายบุคคล พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความสุข (ร้อยละ ๙๐.๐๐) ที่เหลือมีความสุขอย่างยิ่ง (ร้อยละ ๘.๐๐) และไม่มีความสุข (ร้อยละ ๒.๐๐) ระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุนโดยรวมส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตดี (ร้อยละ ๕๖.๐๐) ที่เหลือมีคุณภาพชีวิตปานกลาง (ร้อยละ ๔๔.๐๐) โดยด้านร่างกายอยู่ในระดับกลาง และระดับดีเท่ากัน (ร้อยละ ๕๐.๐๐) ด้านจิตใจอยู่ในระดับดี (ร้อยละ ๗๖.๐๐) ด้านสังคมอยู่ในระดับดี (ร้อยละ ๕๔.๐๐) และด้านสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ ๓๔.๐๐)

วารี อัครเสนา และคณะ^(๔๘) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา บุคลากรภาควิชารังสีวิทยา คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาริบัติ มหาวิทยาลัยมหิดล เพื่อให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กร และทราบถึงระดับการรับรู้ในการสื่อสารข้อมูลขององค์กรของบุคลากรภาควิชารังสีวิทยา คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาริบัติ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม จากบุคลากรภาควิชารังสีวิทยา คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาริบัติ มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน ๒๖๒ คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการจัดระดับความผูกพัน การแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า จากการวิเคราะห์ด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ๓ อันดับแรก คือ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ (ค่าเฉลี่ย ๓.๖๑) ปัจจัยด้านการบังคับบัญชา และปัจจัยด้านความปลอดภัย (ค่าเฉลี่ย ๓.๕๘ และ ๓.๕๕ ตามลำดับ) และมีระดับความผูกพันต่อองค์กรภาพรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย ๓.๗๑) จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่แสดงให้เห็นว่ามีคนผูกพันต่อองค์กร ๓ อันดับแรก คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการร่วมแก้ปัญหาขององค์กร (ค่าเฉลี่ย ๔.๒๗) ด้านการมีความสุขที่ได้ทำงานในองค์กร และด้านความภาคภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าทำงานอยู่ที่โรงพยาบาลรามาริบัติ (ค่าเฉลี่ย ๔.๒๓ และ ๔.๑๙ ตามลำดับ) ในส่วนของการรับรู้บรรยากาศการทำงาน และการรับรู้ข่าวสารขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย ๓.๓๒ และ ๓.๔๒ ตามลำดับ)

ปรีชา พุกจิ้น^(๔๙) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดปัตตานี ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงพรรณนา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดปัตตานี กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดปัตตานี ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ จำนวน ๒๖๐ ราย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์ในสังคม ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านความภูมิใจในองค์กร ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง (\bar{X} = ๓.๗๗, S.D. = ๐.๔๒) สำหรับด้านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุข ประกอบด้วย ด้านการยอมรับองค์กร ด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์กร ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง (๖๑.๙๐ %) (\bar{X} = ๓.๘๑, S.D. = ๐.๓๖) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดปัตตานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = ๐.๓๔$, $p\text{-value} < ๐.๐๐๑$) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกรายด้านที่พบความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุข ประกอบด้วย ด้านสถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($r = ๐.๒๐$, $p\text{-value} = ๐.๐๐๑$) ด้านการพัฒนาบุคลากร ($r = ๐.๔๓$, $p\text{-value} < ๐.๐๐๑$) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($r = ๐.๒๒$, $p\text{-value} < ๐.๐๐๑$) ด้านความสัมพันธ์ในสังคม ($r = ๐.๑๖$, $p\text{-value} = ๐.๐๐๗$) ด้านลักษณะการบริหารงาน ($r = ๐.๓๑$, $p\text{-value} < ๐.๐๐๑$) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ($r = ๐.๓๑$, $p\text{-value} < ๐.๐๐๑$) และด้านความภูมิใจในองค์กร ($r = ๐.๔๐$, $p\text{-value} < ๐.๐๐๑$) ตามลำดับ แต่ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมไม่พบความสัมพันธ์ ($r = ๐.๐๓$, $p\text{-value} = ๐.๖๑๓$)

ศิรินทรทิพย์ เม้าแจ็ง และพิชิต รัชตพิบูลภ^(๕๐) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑. ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ๒. เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ๓. เสนอแนะแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงแก้ไขคุณภาพชีวิตของข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณแบบวิธีการสำรวจ กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี จำนวน ๑๘๐ คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าสถิติ Two Independent Sample t-test One-way ANOVA และ LSD (Least Significant Difference) ผลการวิจัย พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นในหน่วยงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านความปลอดภัยในการทำงานและส่งเสริมสุขภาพ

ด้านค่าตอบแทนในการทำงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี พบว่า ข้าราชการที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติราชการ และรายได้ต่อเดือนที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า ความสุขเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนต้องการแสวงหาและถือเป็นเป้าหมายสูงสุดของชีวิต โดยเฉพาะความสุขในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความศรัทธาในงาน ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตรงตามที่ตนเองหรือองค์กรตั้งเป้าหมายไว้ โดยการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุขนั้น ประกอบด้วยปัจจัยหลายด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กร การบริหารทรัพยากรบุคคล ความผูกพันและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งต้องอาศัยการมีส่วนร่วมจากบุคลากรทุกระดับตั้งแต่ระดับผู้บริหารในการกำหนดนโยบาย การสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่ดี รวมทั้งการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายในการออกแบบกิจกรรม สื่อสารกำกับ ติดตาม และประเมินผลอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อสร้างเสริมให้บุคลากรเกิดความรัก ความภาคภูมิใจ และรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รวมทั้งเกิดความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ทำให้ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ นอกจากนี้องค์กรควรคำนึงถึงความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรร่วมด้วย เนื่องจากสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม และลักษณะงานที่เปลี่ยนแปลงไป อาจส่งผลให้บุคลากรเกิดความเครียด ความเหนื่อยล้า และผลกระทบในการจัดสรรเวลาในการดูแลครอบครัวและชีวิตส่วนตัว และส่งผลต่อคุณภาพของงานในที่สุด ดังนั้นการบริหารจัดการให้เกิดสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานให้สอดคล้องกับความคาดหวังของบุคลากร จึงเป็นสิ่งสำคัญในการส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีความพึงพอใจในการทำงาน และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งช่วยเพิ่มอัตราการคงอยู่ของบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถขององค์กรมากขึ้น

บทที่ ๓ วิธีการศึกษา

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตการทำงาน ความสุข และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ผู้ศึกษาได้กำหนดวิธีการศึกษา ดังนี้

- ๓.๑ รูปแบบการศึกษา
- ๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- ๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
- ๓.๔ ขั้นตอนการดำเนินงาน
- ๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑ รูปแบบการศึกษา

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross-Sectional Descriptive Study) โดยใช้ข้อมูลทุติยภูมิจากผลการประเมินความสุขด้วยตนเอง (Happinometer) ของบุคลากรกองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จากเว็บไซต์ http://person.ddc.moph.go.th/hr_survey/

๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ บุคลากรกองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ทั้งหมด ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างโครงการ ที่ปฏิบัติงานปีงบประมาณ ๒๕๖๓ จำนวน ๒๓๐ คน จำแนกตามประเภทบุคลากร ได้ดังนี้^(๕๑)

- | | |
|---------------------------|--------------|
| - ข้าราชการ | จำนวน ๑๒๔ คน |
| - พนักงานราชการ | จำนวน ๑๑ คน |
| - ลูกจ้างประจำ | จำนวน ๑๕ คน |
| - พนักงานกระทรวงสาธารณสุข | จำนวน ๒๒ คน |
| - ลูกจ้างโครงการ | จำนวน ๕๘ คน |

กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรกองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ทั้งหมด ที่ได้รับการประชาสัมพันธ์ให้เข้าตอบแบบประเมินความสุขด้วยตนเอง (Happinometer) สำหรับบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข ผ่านเว็บไซต์ http://person.ddc.moph.go.th/hr_survey/ จำนวน ๑๖๐ คน

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้แก่ ข้อมูลทุติยภูมิจากผลการประเมินความสุขด้วยตนเอง (Happinometer) สำหรับบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข จากเว็บไซต์ http://person.ddc.moph.go.th/hr_survey/ โดยแบบประเมินฯ ประกอบด้วย ๔ ส่วน รายละเอียดดังนี้^(๕๒)

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบประเมินในเรื่อง เพศ อายุ จังหวัดที่อยู่ในปัจจุบัน ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพ จำนวนบุตร สถานภาพการจ้างงาน ระดับการปฏิบัติงาน ลักษณะงาน สายงาน

ลักษณะการเข้างาน ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร จำนวนครั้งของการย้าย/เปลี่ยนงาน/ลาออก และรายได้ต่อเดือน โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) จำนวน ๑๔ ข้อ

ส่วนที่ ๒ สมดุลชีวิตการทำงาน (Work Life Balance) เป็นข้อคำถามสอบถามเกี่ยวกับจำนวนวันทำงานโดยเฉลี่ยในหนึ่งสัปดาห์ จำนวนชั่วโมงทำงานเฉลี่ยในหนึ่งวัน จำนวนชั่วโมงพักผ่อนโดยเฉลี่ยในหนึ่งวัน ความยืดหยุ่นในการทำงาน การทำงานตรงตามวุฒิการศึกษา จำนวน ๕ ข้อ โดยมีลักษณะคำถามแบบปลายปิด ให้เลือกตอบ ๕ ตัวเลือก

ส่วนที่ ๓ ความสุขของบุคลากร (Happy) จำนวน ๕๓ ข้อ จำแนกรายด้าน ๙ ด้าน ดังนี้

๓.๑ สุขภาพกายดี (Happy Body) เป็นข้อคำถามสอบถามเกี่ยวกับการรับประทานอาหารเข้า ออกกำลังกาย สูดบุหรี ต้มเครื่องต้มแอลกอฮอล์ และความพึงพอใจต่อสุขภาพกาย จำนวน ๕ ข้อ โดยมีลักษณะคำถามแบบปลายปิด ให้เลือกตอบ ๕ ตัวเลือก

๓.๒ ผ่อนคลายดี (Happy Relax) เป็นข้อคำถามสอบถามเกี่ยวกับความพอใจเพียงในการพักผ่อน กิจกรรมเพื่อเป็นการพักผ่อนหย่อนใจ ความเครียด ชีวิตเป็นไปตามที่คาดหวัง และการจัดการกับปัญหาในชีวิตจำนวน ๕ ข้อ โดยมีลักษณะคำถามแบบปลายปิด ให้เลือกตอบ ๕ ตัวเลือก

๓.๓ น้ำใจดี (Happy Heart) เป็นข้อคำถามสอบถามเกี่ยวกับความรู้สึกเอื้ออาทร การให้ความช่วยเหลือแก่คนรอบข้าง ความเต็มใจและยินดีในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม และการเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม จำนวน ๕ ข้อ โดยมีลักษณะคำถามแบบปลายปิด ให้เลือกตอบ ๕ ตัวเลือก

๓.๔ จิตวิญญาณดี (Happy Soul) เป็นข้อคำถามสอบถามเกี่ยวกับการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรมศาสนา การให้ทาน และการปฏิบัติกิจตามศาสนา การให้อภัย การยอมรับและการขอโทษ รวมถึงการตอบแทนผู้มีพระคุณ จำนวน ๕ ข้อ โดยมีลักษณะคำถามแบบปลายปิด ให้เลือกตอบ ๕ ตัวเลือก

๓.๕ ครอบครัวดี (Happy Family) เป็นข้อคำถามสอบถามเกี่ยวกับเวลาอยู่กับครอบครัว การทำกิจกรรมกับครอบครัว และมีความสุขกับครอบครัว จำนวน ๓ ข้อ โดยมีลักษณะคำถามแบบปลายปิด ให้เลือกตอบ ๕ ตัวเลือก

๓.๖ สังคมดี (Happy Society) เป็นข้อคำถามสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การขอความช่วยเหลือจากคนในองค์กร ความสงบสุขของสังคมในองค์กร และการใช้ชีวิตในสังคมขององค์กรอย่างมีความสุข จำนวน ๖ ข้อ โดยมีลักษณะคำถามแบบปลายปิด ให้เลือกตอบ ๕ ตัวเลือก

๓.๗ ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) เป็นข้อคำถามสอบถามเกี่ยวกับการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ การพัฒนาตนเอง และโอกาสในการพัฒนาตนเอง จำนวน ๓ ข้อ โดยมีลักษณะคำถามแบบปลายปิด ให้เลือกตอบ ๕ ตัวเลือก

๓.๘ การเงินดี (Happy Money) เป็นข้อคำถามสอบถามเกี่ยวกับการผ่อนชำระหนี้สินต่าง ๆ การชำระหนี้ตามกำหนด เงินเก็บออม และความเพียงพอของค่าตอบแทนที่ได้รับ จำนวน ๔ ข้อ โดยมีลักษณะคำถามแบบปลายปิด ให้เลือกตอบ ๕ ตัวเลือก

๓.๙ การงานดี (Happy Work Life) เป็นข้อคำถามสอบถามเกี่ยวกับความท้าทายของงาน ความเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ ความมั่นคงของงาน การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นกับหัวหน้างาน การได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน ความเหมาะสมของการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ความถูกต้องและ

ความตรงเวลาของการจ่ายค่าจ้าง ความเสี่ยงจากการทำงาน การได้รับการดูแลด้านสุขภาพ ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในองค์กร ความพึงพอใจต่อสวัสดิการ การทำงานเป็นทีม ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน การสื่อสาร การถ่ายทอดแลกเปลี่ยนแบบอย่างการทำงาน และการทำงานอย่างมีความสุข จำนวน ๑๗ ข้อ โดยมีลักษณะคำถามแบบปลายปิด ให้เลือกตอบ ๕ ตัวเลือก

ส่วนที่ ๔ ความผูกพันต่อองค์กร (Engagement) จำนวน ๙ ข้อ จำแนกรายด้าน ๓ ด้าน ดังนี้

๔.๑ กล่าวถึงองค์กร (Say) เป็นข้อคำถามสอบถามเกี่ยวกับการแนะนำญาติ/เพื่อน/คนรู้จักมาทำงานที่องค์กร การปกป้ององค์กร และความภาคภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรขององค์กร จำนวน ๓ ข้อ โดยมีลักษณะคำถามแบบปลายปิด ให้เลือกตอบ ๕ ตัวเลือก

๔.๒ อยู่กับองค์กร (Stay) เป็นข้อคำถามสอบถามเกี่ยวกับการอยู่กับองค์กรในกรณีที่สามารถการศึกษาแล้ว และกรณีที่มีองค์กรอื่นติดต่อไปทำงาน รวมทั้งความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมขององค์กร จำนวน ๓ ข้อ โดยมีลักษณะคำถามแบบปลายปิด ให้เลือกตอบ ๕ ตัวเลือก

๔.๓ ภูมิใจและเต็มใจทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร (Strive) เป็นข้อคำถามสอบถามเกี่ยวกับการทุ่มเททำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร การสร้างความก้าวหน้าให้กับองค์กร และการทำงานอย่างมีเป้าหมาย จำนวน ๓ ข้อ โดยมีลักษณะคำถามแบบปลายปิด ให้เลือกตอบ ๕ ตัวเลือก

ในการคำนวณคะแนนความสุขของบุคลากร สมดุลชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร จะให้คะแนนตามคำตอบจากคำถาม โดยที่กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ตอบ ๑ ได้คะแนน เท่ากับ ๐ คะแนน

ตอบ ๒ ได้คะแนน เท่ากับ ๒๕ คะแนน

ตอบ ๓ ได้คะแนน เท่ากับ ๕๐ คะแนน

ตอบ ๔ ได้คะแนน เท่ากับ ๗๕ คะแนน

ตอบ ๕ ได้คะแนน เท่ากับ ๑๐๐ คะแนน

จากนั้นจึงคำนวณและแปลผลค่าเฉลี่ย (Mean) ความสุขของบุคลากร สมดุลชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งเป็น ๔ ระดับ ตามเกณฑ์ของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล^(๕๓) ดังตารางที่ ๓.๑

ตารางที่ ๓.๑ การแปลผลระดับสมดุลชีวิตการทำงาน ความสุข และความผูกพันต่อองค์กร

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
๐.๐๐ – ๒๔.๙๙	ไม่มีความสุขอย่างยิ่ง (Very Unhappy) สะท้อนให้เห็นว่า คนทำงานในองค์กรของท่านอยู่ในระดับ “ไม่มีความสุขเลย” ผู้บริหารต้องดำเนินการแก้ไขอย่างเร่งด่วน
๒๕.๐๐ – ๔๙.๙๙	ไม่มีความสุข (Unhappy) สะท้อนให้เห็นว่า คนทำงานในองค์กรของท่านอยู่ในระดับ “ไม่มีความสุข” ผู้บริหารต้องดำเนินการแก้ไขอย่างจริงจัง
๕๐.๐๐ – ๗๔.๙๙	มีความสุข (Happy) สะท้อนให้เห็นว่า คนทำงานในองค์กรของท่านอยู่ในระดับ “มีความสุข” ผู้บริหารต้องสนับสนุนให้มีความสุขยิ่งขึ้นไป
๗๕.๐๐ – ๑๐๐.๐๐	มีความสุขอย่างยิ่ง (Very Happy) สะท้อนให้เห็นว่า คนทำงานในองค์กรของท่านอยู่ในระดับ “มีความสุขอย่างยิ่ง” ผู้บริหารควรสนับสนุน และยกย่องเป็นแบบอย่าง

สำหรับการแปลผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ หากพบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติให้แปลว่า มีความสัมพันธ์กันขนาดใด และทิศทางเดียวกันหรือตรงกันข้าม มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับใด เช่น ๐.๐๕ หรือ ๐.๐๑ หากพบว่า ค่าสถิติไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ให้แปลว่า ไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยการแปลความหมายของขนาดความสัมพันธ์ของตัวแปร พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ใช้สัญลักษณ์ r) ซึ่งมีค่าระหว่าง -1 ถึง $+1$ ส่วนการแปลทิศทางของความสัมพันธ์ หากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ มีเครื่องหมายลบ หมายถึง ตัวแปรสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม ถ้าไม่มีเครื่องหมายลบ หมายถึง ตัวแปรสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน^(๕๔) โดยการแปลผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ สรุปได้ดังตารางที่ ๓.๒

ตารางที่ ๓.๒ การแปลผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ความหมาย
ค่า r มีค่าเท่ากับ ๐.๐๐	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
ค่า r มีค่าต่ำกว่า .๔๐	มีความสัมพันธ์น้อย
ค่า r มีค่า .๔๐ ถึง .๖๐	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
ค่า r มีค่า .๖๐ ขึ้นไป	มีความสัมพันธ์มาก

๓.๔ ขั้นตอนการศึกษา

๑. กำหนดประเด็นปัญหาที่ต้องการศึกษา โดยพิจารณาจากผลการประเมินความสุขและความผูกพันของบุคลากรกองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

๒. วางแผนการศึกษา โดยกำหนดวัตถุประสงค์ของการศึกษา สมมติฐานของการศึกษา ขอบเขตของการศึกษา ตัวแปรที่ศึกษา นิยามศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา รวมทั้งสถิติที่จะใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

๓. ทบทวนองค์ความรู้ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสมดุลชีวิตการทำงาน ความสุข และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยศึกษาจากหนังสือ เอกสารวิชาการ บทความ และงานวิจัยต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

๔. จัดทำหนังสือราชการขอความร่วมมือให้บุคลากรทุกคนทั้งข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างโครงการ เข้าตอบแบบประเมินความสุขด้วยตนเอง (Happinometer) สำหรับบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข ผ่านทางเว็บไซต์ http://person.ddc.moph.go.th/hr_survey/

๕. เก็บรวบรวมข้อมูลตามแผนการศึกษา โดยใช้ข้อมูลทุติยภูมิจากผลการประเมินความสุขด้วยตนเอง (Happinometer) ของบุคลากรกองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จากเว็บไซต์ http://person.ddc.moph.go.th/hr_survey/

๖. วิเคราะห์ข้อมูล และสรุปผลการศึกษาจากข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตการทำงานและความสุขกับความผูกพันต่อองค์กร และผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่เป็นตัวพยากรณ์ในการทำนายความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้โปรแกรม IBM SPSS Statistics และใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลตามแผนที่กำหนด

๗. จัดทำรายงานสรุปผลการศึกษา และจัดเตรียมข้อมูลให้หัวหน้ากลุ่มนำเสนอผลการศึกษาในเวทีประชุมคณะกรรมการบริหารของกองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ เพื่อให้ผู้บริหารทราบถึง

สถานการณ์ภาพรวมผลการสำรวจ Happinometer ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ของหน่วยงาน ช่องว่างของ
ดำเนินงาน และข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อเสริมสร้างความสุขและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในปีต่อไป

๘. เผยแพร่ผลการศึกษาผ่านช่องทางต่าง ๆ ได้แก่ เว็บไซต์ของกองโรคเอดส์และโรคติดต่อทาง
เพศสัมพันธ์ ไลน์กลุ่ม GCC๓_สธ_กรมคร_กอพ และเวทีประชุมคณะทำงาน เพื่อประชาสัมพันธ์ให้บุคลากร
ทราบถึงสถานการณ์ภาพรวมผลการสำรวจ Happinometer ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ของหน่วยงาน
รวมทั้งกระตุ้นให้เกิดกระบวนการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของหน่วยงานมากขึ้น

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ (Statistical Package for Social
Sciences : SPSS) และใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

๑. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล ด้วยค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)
ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

๒. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตการทำงานและความสุข กับความผูกพันต่อองค์กร
ด้วยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation
coefficient)

๓. การวิเคราะห์หาปัจจัยที่เป็นตัวพยากรณ์ในการทำนายความผูกพันต่อองค์กร ด้วยการวิเคราะห์
การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) แบบขั้นตอน (Stepwise)

บทที่ ๔ ผลการศึกษา

การศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตการทำงาน ความสุข และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นการศึกษาเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross-Sectional Descriptive Study) โดยใช้ข้อมูลทุติยภูมิจากผลการประเมินความสุขด้วยตนเอง (Happinometer) ของบุคลากรกองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จากเว็บไซต์ http://person.ddc.moph.go.th/hr_survey/ ซึ่งจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน ๒๓๐ คน มีกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบประเมินความสุขด้วยตนเอง (Happinometer) จำนวน ๑๖๐ คน คิดเป็น ร้อยละ ๖๙.๕๖ ผลการศึกษา แบ่งออกเป็น ๔ ส่วน ดังนี้

๔.๑ ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล

๔.๒ ระดับสมดุลชีวิตการทำงาน ความสุข และความผูกพันต่อองค์กร

๔.๒.๑ ระดับสมดุลชีวิตการทำงาน

๔.๒.๒ ระดับความสุข

๔.๒.๓ ระดับความผูกพันต่อองค์กร

๔.๓ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตการทำงานและความสุข กับความผูกพันต่อองค์กร

๔.๓.๑ ความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

๔.๓.๒ ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับความผูกพันต่อองค์กร

๔.๔ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณปัจจัยพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร

๔.๑ ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างตอบแบบประเมินความสุขด้วยตนเอง (Happinometer) จำนวน ๑๖๐ คน จากบุคลากรทั้งหมด ๒๓๐ คน คิดเป็นอัตราการตอบกลับ (Response Rate) ร้อยละ ๖๙.๕๖ เป็นเพศหญิง ร้อยละ ๗๙.๓๘ เพศชาย ร้อยละ ๒๐.๖๒ เป็นบุคลากร Gen Y (อายุ ๒๔ - ๓๗ ปี) ร้อยละ ๕๑.๒๕ Gen X (อายุ ๓๘ - ๕๓ ปี) ร้อยละ ๓๕.๐๐ และ Gen B (อายุ ๕๔ ปีขึ้นไป) ร้อยละ ๑๓.๑๒ ปัจจุบันไม่ได้พักอาศัยอยู่ในจังหวัดที่เป็นภูมิลำเนา ร้อยละ ๗๐.๐๐ ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ ๖๓.๑๓ ด้านสถานภาพ พบว่า สถานะโสด ร้อยละ ๖๓.๑๓ แต่งงานและอยู่ด้วยกัน ร้อยละ ๒๘.๗๕ และแต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน ร้อยละ ๓.๑๓ ส่วนใหญ่ไม่มีบุตร ร้อยละ ๗๒.๕๐ ด้านสถานภาพการจ้างงาน ข้าราชการ ร้อยละ ๖๘.๗๕ รองลงมา ได้แก่ ลูกจ้างชั่วคราว และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข คิดเป็น ร้อยละ ๑๖.๒๕ และ ๖.๘๘ ตามลำดับ เป็นบุคลากรระดับผู้ปฏิบัติงาน ร้อยละ ๘๒.๕๐ ด้านลักษณะงาน พบว่า เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านวิชาการ ร้อยละ ๔๐.๖๒ รองลงมา ได้แก่ ปฏิบัติงานด้านสนับสนุน และปฏิบัติงานด้านการบริการ คิดเป็น ร้อยละ ๓๓.๑๓ และร้อยละ ๒๕.๐๐ ตามลำดับ เป็นบุคลากรสายวิชาชีพ ร้อยละ ๕๐.๐๐ และสายสนับสนุน ร้อยละ ๓๘.๗๕ ส่วนใหญ่ไม่ได้เข้างานเป็นกะ/เป็นรอบ/เข้าเวร ร้อยละ ๙๖.๘๗ โดยปฏิบัติงานที่องค์กรมากกว่า ๙ ปี ร้อยละ ๓๑.๒๕ ระหว่าง ๖ - ๙ ปี ร้อยละ ๒๐.๐๐ และระหว่าง ๑ - ๒ ปี ร้อยละ ๑๘.๗๕ เคยย้ายงาน/เปลี่ยนงาน/ลาออก จำนวน ๑ - ๓ ครั้ง ร้อยละ ๕๙.๓๗ ส่วนด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท ร้อยละ ๓๕.๐๐ รองลงมา

ได้แก่ ๑๐,๐๐๑ – ๒๐,๐๐๐ บาท และ ๔๐,๐๐๑ – ๕๐,๐๐๐ บาท คิดเป็น ร้อยละ ๓๓.๗๕ และ ๑๓.๑๓ ตามลำดับ
ดังตารางที่ ๔.๑

ตารางที่ ๔.๑ จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล (N = ๑๖๐)

ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล		จำนวน	ร้อยละ
๑. เพศ			
	หญิง	๑๒๗	๗๙.๓๘
	ชาย	๓๓	๒๐.๖๒
๒. อายุ			
	Gen Z (อายุ ๑๘ – ๒๓ ปี)	๑	๐.๖๓
	Gen Y (อายุ ๒๔ – ๓๓ ปี)	๘๒	๕๑.๒๕
	Gen X (อายุ ๓๔ – ๕๓ ปี)	๕๖	๓๕.๐๐
	Gen B (อายุ ๕๔ ปีขึ้นไป)	๒๑	๑๓.๑๒
๓. จังหวัดที่อยู่ในปัจจุบันเป็นจังหวัดเดียวกับภูมิลำเนา			
	ใช่	๔๘	๓๐.๐๐
	ไม่ใช่	๑๑๒	๗๐.๐๐
๔. ระดับการศึกษาสูงสุด			
	มัธยมศึกษาตอนต้น	๑	๐.๖๓
	มัธยมศึกษาตอนปลาย	๓	๑.๘๘
	ปวช.	๒	๑.๒๕
	ปวส.	๓	๑.๘๘
	อนุปริญญา/เทียบเท่า	๑	๐.๖๓
	ปริญญาตรี	๑๐๑	๖๓.๑๓
	สูงกว่าปริญญาตรี	๔๙	๓๐.๖๓
๕. สถานภาพ			
	โสด	๑๐๑	๖๓.๑๓
	หม้าย	๑	๐.๖๓
	หย่า/แยกทาง/เลิก	๔	๒.๕๐
	อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน	๓	๑.๘๘
	แต่งงานและอยู่ด้วยกัน	๔๖	๒๘.๗๕
	แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน	๕	๓.๑๓
๖. จำนวนบุตร			
	ไม่มี	๑๑๖	๗๒.๕๐
	มี จำนวน ๑ คน	๓๐	๑๘.๗๕
	มี จำนวน ๒ คน	๑๔	๘.๗๕

ตารางที่ ๔.๑ จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล (N = ๑๖๐) (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
๗. สถานภาพการจ้างงาน		
ข้าราชการ	๑๑๐	๖๘.๗๕
พนักงานราชการ	๘	๕.๐๐
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	๑๑	๖.๘๘
ลูกจ้างประจำ	๕	๓.๑๓
ลูกจ้างชั่วคราว	๒๖	๑๖.๒๕
๘. ระดับการปฏิบัติงาน		
ระดับผู้ปฏิบัติงาน	๑๓๒	๘๒.๕๐
ระดับหัวหน้าฝ่าย/หัวหน้ากลุ่ม/หัวหน้างาน	๒๗	๑๖.๘๗
ระดับผู้บริหารองค์กร	๑	๐.๖๓
๙. ลักษณะงาน		
งานด้านการบริการ	๔๐	๒๕.๐๐
งานด้านสนับสนุน	๕๓	๓๓.๑๓
งานด้านวิชาการ	๖๕	๔๐.๖๒
งานด้านบริหาร (ผู้บริหารองค์กร)	๒	๑.๒๕
๑๐. สายงาน		
สายวิชาชีพ	๘๐	๕๐.๐๐
สายวิชาชีพ (ไม่มีใบประกอบวิชาชีพ)	๖	๓.๗๕
สายสนับสนุน	๖๒	๓๘.๗๕
สายสนับสนุนวิชาชีพ	๑๒	๗.๕๐
๑๑. ลักษณะการเข้างาน		
ทำงานเป็นกะ/เป็นรอบ/เข้าเวร	๕	๓.๑๓
ไม่ใช่	๑๕๕	๙๖.๘๗
๑๒. ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร		
ไม่ถึงปี	๒๓	๑๔.๓๗
ระหว่าง ๑ - ๒ ปี	๓๐	๑๘.๗๕
ระหว่าง ๓ - ๕ ปี	๒๕	๑๕.๖๓
ระหว่าง ๖ - ๙ ปี	๓๒	๒๐.๐๐
มากกว่า ๙ ปี	๕๐	๓๑.๒๕

ตารางที่ ๔.๑ จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล (N = ๑๖๐) (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
๑๓. จำนวนครั้งของการย้าย/เปลี่ยนงาน/ลาออก		
๑ - ๓ ครั้ง	๙๕	๕๙.๓๗
๔ - ๖ ครั้ง	๗	๔.๓๗
๑๐ ครั้งขึ้นไป	๑	๐.๖๓
ไม่เคยย้าย/เปลี่ยนงาน/ลาออก	๕๗	๓๕.๖๓
๑๔. รายได้ต่อเดือน		
น้อยกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๑	๐.๖๓
๑๐,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท	๕๔	๓๓.๗๕
๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท	๕๖	๓๕.๐๐
๓๐,๐๐๑ - ๔๐,๐๐๐ บาท	๑๗	๑๐.๖๓
๔๐,๐๐๑ - ๕๐,๐๐๐ บาท	๒๑	๑๓.๑๓
๕๐,๐๐๑ - ๑๐๐,๐๐๐ บาท	๑๐	๖.๒๕
มากกว่า ๑๐๐,๐๐๐ บาท	๑	๐.๖๓

๔.๒ ระดับสมดุลชีวิตการทำงาน ความสุข และความผูกพันต่อองค์กร

๔.๒.๑ ระดับสมดุลชีวิตการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสมดุลชีวิตการทำงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมีความสุข ค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๕๑.๕๙ โดยมีมิติที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การทำงานในหนึ่งสัปดาห์ ค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๖๕.๑๖ และมีมิติที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด คือ การทำงานในหนึ่งวัน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๔๓.๗๕ ดังแสดงในตารางที่ ๔.๒

ตารางที่ ๔.๒ สมดุลชีวิตการทำงานของบุคลากรโดยภาพรวม และจำแนกรายมิติ (N = ๑๖๐)

มิติด้านสมดุลชีวิตการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
การทำงานในหนึ่งสัปดาห์	๖๕.๑๖	มีความสุข
การทำงานในหนึ่งวัน	๔๓.๗๕	ไม่มีความสุข
การพักผ่อนในหนึ่งวัน	๔๕.๓๑	ไม่มีความสุข
ความยืดหยุ่นในการทำงาน	๔๕.๓๑	ไม่มีความสุข
การทำงานตรงตามวุฒิการศึกษา	๕๘.๔๔	มีความสุข
ภาพรวมสมดุลชีวิตการทำงาน	๕๑.๕๙	มีความสุข

เมื่อวิเคราะห์ระดับสมดุลชีวิตการทำงานของบุคลากรโดยภาพรวม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับ สมดุลชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมีความสุข ร้อยละ ๕๕.๐ รองลงมา ได้แก่ ระดับไม่มีความสุข ร้อยละ ๓๘.๑ และระดับมีความสุขอย่างยิ่ง ร้อยละ ๕.๐ ดังแสดงในตารางที่ ๔.๓

ตารางที่ ๔.๓ จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับสมตลชีวิตการทำงานของบุคลากรโดยภาพรวม (N = ๑๖๐)

ระดับสมตลชีวิตการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
๑. ระดับไม่มีความสุขอย่างยิ่ง (๐.๐๐ - ๒๔.๙๙ คะแนน)	๓	๑.๘๘
๒. ระดับไม่มีความสุข (๒๕.๐๐ - ๔๙.๙๙ คะแนน)	๖๑	๓๘.๑๒
๓. ระดับมีความสุข (๕๐.๐๐ - ๗๔.๙๙ คะแนน)	๘๘	๕๕.๐๐
๔. ระดับมีความสุขอย่างยิ่ง (๗๕.๐๐ - ๑๐๐.๐๐ คะแนน)	๘	๕.๐๐
Max = ๘๕.๐๐ Min = ๑๕.๐๐ Mean = ๕๑.๕๙ S.D. = ๑๓.๗๖		

เมื่อวิเคราะห์สมตลชีวิตการทำงานของบุคลากร รายข้อคำถาม พบว่า จากข้อคำถามทั้งหมด จำนวน ๕ ข้อ มีข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยระดับมีความสุข จำนวน ๒ ข้อ ได้แก่ จำนวนวันทำงานเฉลี่ยที่รู้สึกว่าได้ทำงานในหนึ่งสัปดาห์ (ค่าเฉลี่ย ๖๕.๑๖) และทำงานตรงตามวุฒิการศึกษา (ค่าเฉลี่ย ๕๘.๔๔) และมีข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยระดับไม่มีความสุข จำนวน ๓ ข้อ ได้แก่ จำนวนชั่วโมงเฉลี่ยที่รู้สึกว่าได้ทำงานในหนึ่งวัน (ค่าเฉลี่ย ๔๓.๗๕) จำนวนชั่วโมงเฉลี่ยที่รู้สึกว่าได้พักผ่อนในหนึ่งวัน (ไม่รวมการนอนหลับตอนกลางคืน) (ค่าเฉลี่ย ๔๕.๓๑) และหน่วยงานมีความยืดหยุ่นในการทำงาน (เช่น ความยืดหยุ่นในการทำงานนอกสถานที่ ไม่ต้องเข้างาน/ออกงานตามเวลาที่กำหนด/สามารถเลือกวันหยุดของตัวเองได้ ฯลฯ) (ค่าเฉลี่ย ๔๕.๓๑) ดังแสดงในตารางที่ ๔.๔

ตารางที่ ๔.๔ การวิเคราะห์สมตลชีวิตการทำงานของบุคลากร จำแนกรายข้อคำถาม (N = ๑๖๐)

ข้อ	คำถาม	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
๑	จำนวนวันทำงานเฉลี่ยที่รู้สึกว่าได้ทำงานในหนึ่งสัปดาห์	๖๕.๑๖	มีความสุข
๒	จำนวนชั่วโมงเฉลี่ยที่รู้สึกว่าได้ทำงานในหนึ่งวัน	๔๓.๗๕	ไม่มีความสุข
๓	จำนวนชั่วโมงเฉลี่ยที่รู้สึกว่าได้พักผ่อนในหนึ่งวัน (ไม่รวมการนอนหลับตอนกลางคืน)	๔๕.๓๑	ไม่มีความสุข
๔	หน่วยงานมีความยืดหยุ่นในการทำงาน (เช่น ความยืดหยุ่นในการทำงานนอกสถานที่ ไม่ต้องเข้างาน/ออกงานตามเวลาที่กำหนด/สามารถเลือกวันหยุดของตัวเองได้ ฯลฯ)	๔๕.๓๑	ไม่มีความสุข
๕	ทำงานตรงตามวุฒิการศึกษา	๕๘.๔๔	มีความสุข

๔.๒.๒ ระดับความสุข

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความสุขโดยภาพรวม อยู่ในระดับมีความสุข ค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๖๔.๓๕ โดยมีมิติที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มิติหัวใจดี (Happy Heart) ค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๗๓.๖๙ และมิติที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มิติผ่อนคลายดี (Happy Relax) ค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๕๕.๕๓ ดังแสดงในตารางที่ ๔.๕

ตารางที่ ๔.๕ ความสุขของบุคลากรโดยภาพรวม และจำแนกรายมิติ (N = ๑๖๐)

มิติด้านความสุข	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
สุขภาพกายดี (Happy Body)	๖๔.๙๔	มีความสุข
ผ่อนคลายดี (Happy Relax)	๕๕.๕๓	มีความสุข
หัวใจดี (Happy Heart)	๗๓.๖๙	มีความสุข
จิตวิญญาณดี (Happy Soul)	๗๓.๒๘	มีความสุข
ครอบครัวดี (Happy Family)	๖๐.๑๖	มีความสุข
สังคมดี (Happy Society)	๖๗.๑๖	มีความสุข
ใฝ่รู้ดี (Happy Brain)	๖๔.๐๖	มีความสุข
การเงินดี (Happy Money)	๕๖.๕๒	มีความสุข
การทำงานดี (Happy Work Life)	๖๓.๘๑	มีความสุข
ภาพรวมความสุข	๖๔.๓๕	มีความสุข

เมื่อวิเคราะห์ระดับความสุขของบุคลากรโดยภาพรวม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความสุขอยู่ในระดับมีความสุข ร้อยละ ๗๖.๓ รองลงมา ได้แก่ ระดับมีความสุขอย่างยิ่ง ร้อยละ ๑๕.๐ และระดับไม่มีความสุข ร้อยละ ๘.๘ ดังแสดงในตารางที่ ๔.๖

ตารางที่ ๔.๖ จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับความสุขของบุคลากรโดยภาพรวม (N = ๑๖๐)

ระดับความสุข	จำนวน	ร้อยละ
๑. ระดับไม่มีความสุขอย่างยิ่ง (๐.๐๐ - ๒๔.๙๙ คะแนน)	๐	๐
๒. ระดับไม่มีความสุข (๒๕.๐๐ - ๔๙.๙๙ คะแนน)	๑๔	๘.๗๕
๓. ระดับมีความสุข (๕๐.๐๐ - ๗๔.๙๙ คะแนน)	๑๒๒	๗๖.๒๕
๔. ระดับมีความสุขอย่างยิ่ง (๗๕.๐๐ - ๑๐๐.๐๐ คะแนน)	๒๔	๑๕.๐๐
Max = ๙๓.๘๙ Min = ๓๓.๑๕ Mean = ๖๔.๓๕ S.D. = ๑๐.๕๗		

เมื่อวิเคราะห์ความสุขของบุคลากร รายข้อคำถาม พบว่า จากข้อคำถามทั้งหมด จำนวน ๕๓ ข้อ มีข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยระดับมีความสุขอย่างยิ่ง จำนวน ๑๑ ข้อ คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๗๕ แยกตามมิติ ได้ดังนี้ มิติสุขภาพกายดี (Happy Body) จำนวน ๑ ข้อ ได้แก่ ไม่เคยสูบบุหรี่/ใบจาก/ยาเส้น (ค่าเฉลี่ย ๙๔.๓๘) มิติผ่อนคลายดี (Happy Relax) จำนวน ๓ ข้อ ได้แก่ รู้สึกเอือออาทร/ห่วงใยต่อคนรอบข้าง (ค่าเฉลี่ย ๗๗.๙๗) ให้การช่วยเหลือแก่คนรอบข้าง (ค่าเฉลี่ย ๗๗.๕๐) และเต็มใจและยินดีในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม

(ค่าเฉลี่ย ๗๗.๘๑) มิติจิตวิญญาณดี (Happy Soul) จำนวน ๒ ข้อ ได้แก่ ยอมรับและขอโทษในความผิดที่ทำ หรือมีส่วนรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย ๘๐.๗๘) และตอบแทนผู้มีพระคุณหรือผู้ที่ช่วยเหลือ (ค่าเฉลี่ย ๘๕.๑๖) มิตีครอบครัวดี (Happy Family) จำนวน ๑ ข้อ ได้แก่ มีความสุขกับครอบครัว (ค่าเฉลี่ย ๗๖.๕๖) มิตีสังคมดี (Happy Society) จำนวน ๑ ข้อ ปฏิบัติตามกฎระเบียบ/ข้อบังคับขององค์กร (ค่าเฉลี่ย ๗๙.๒๒) มิตีการเงินดี (Happy Money) จำนวน ๑ ข้อ ได้แก่ ผ่อนชำระหนี้ตามกำหนดเวลาทุกครั้ง (ค่าเฉลี่ย ๘๖.๘๘) และมิตีการทำงานดี (Happy Work Life) จำนวน ๒ ข้อ ได้แก่ ได้รับการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ อย่างความถูกต้อง (ค่าเฉลี่ย ๘๖.๘๘) และได้รับการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ อย่างตรงเวลา (ค่าเฉลี่ย ๘๗.๐๓) ส่วนข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยระดับไม่มีความสุข จำนวน ๕ ข้อ คิดเป็นร้อยละ ๙.๔๓ แยกตามมิติ ได้ดังนี้ มิตีสภาพกายดี (Happy Body) จำนวน ๑ ข้อ ได้แก่ ออกกำลังกาย โดยเฉลี่ยต่อสัปดาห์ (ค่าเฉลี่ย ๖๘.๒๘) มิตีผ่อนคลายดี (Happy Relax) จำนวน ๑ ข้อ ได้รับการพักผ่อนเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย ๔๘.๕๙) มิตีการเงินดี (Happy Money) จำนวน ๒ ข้อ ได้แก่ มีเงินเก็บออมในแต่ละเดือน (ค่าเฉลี่ย ๓๕.๔๗) และค่าตอบแทนที่ได้รับทั้งหมดในแต่ละเดือน เมื่อเปรียบเทียบกับรายจ่ายทั้งหมดในแต่ละเดือน (ค่าเฉลี่ย ๔๗.๕๐) และมิตีการทำงานดี (Happy Work Life) จำนวน ๑ ข้อ ได้แก่ งานมีความชัดเจนของโอกาสในการเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย ๔๗.๘๑) ส่วนข้อคำถามอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยระดับมีความสุข จำนวน ๓๗ ข้อ คิดเป็นร้อยละ ๖๙.๘๑ ดังแสดงในตารางที่ ๔.๗

ตารางที่ ๔.๗ การวิเคราะห์ความสุขของบุคลากร จำแนกรายข้อคำถาม (N = ๑๖๐)

ข้อ	คำถาม	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
สุขภาพกายดี (Happy Body)			
๑	รับประทานอาหารเช้า โดยเฉลี่ยต่อสัปดาห์	๗๓.๔๔	มีความสุข
๒	ออกกำลังกาย โดยเฉลี่ยต่อสัปดาห์	๖๘.๒๘	ไม่มีความสุข
๓	ไม่เคยสูบบุหรี่/ใบจาก/ยาเส้น	๙๔.๓๘	มีความสุขอย่างยิ่ง
๔	ไม่เคยดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ เช่น เหล้า เบียร์ ไวน์ สากิ หรือสุราที่บ้าน	๗๒.๑๙	มีความสุข
๕	ความพึงพอใจกับสุขภาพกาย	๕๖.๔๑	มีความสุข
ผ่อนคลายดี (Happy Relax)			
๑	ได้รับการพักผ่อนเพียงพอ	๔๘.๕๙	ไม่มีความสุข
๒	ทำกิจกรรมเพื่อเป็นการพักผ่อนหย่อนใจ (อ่านหนังสือ ดูหนัง ฟังเพลง ซ้อมปิ้ง เล่นเกมส์ ปลูกต้นไม้ ฯลฯ)	๕๔.๕๓	มีความสุข
๓	มีความเครียด (เครียดจากการทำงาน/เรื่องครอบครัว/เรื่องอื่น ๆ)	๕๕.๔๗	มีความสุข
๔	ชีวิตเป็นไปตามที่คาดหวัง	๕๐.๙๔	มีความสุข
๕	เมื่อประสบปัญหาในชีวิต โดยทั่วไปสามารถจัดการกับปัญหาได้	๖๘.๑๒	มีความสุข
น้ำใจดี (Happy Heart)			
๑	รู้สึกเอื้ออาทร ห่วงใยต่อคนรอบข้าง	๗๗.๙๗	มีความสุขอย่างยิ่ง
๒	ให้การช่วยเหลือแก่คนรอบข้าง	๗๗.๕๐	มีความสุขอย่างยิ่ง
๓	เต็มใจและยินดีในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม	๗๗.๘๑	มีความสุขอย่างยิ่ง
๔	เข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น การปลูกป่า การบริจาคสิ่งของ	๖๒.๑๙	มีความสุข

ตารางที่ ๔.๗ การวิเคราะห์ความสุขของบุคลากร จำแนกรายข้อคำถาม (N = ๑๖๐) (ต่อ)

ข้อ	คำถาม	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
น้ำใจดี (Happy Heart) (ต่อ)			
๕	ทำกิจกรรมที่สามารถทำได้ด้วยตนเองและมีประโยชน์ต่อสังคม เช่น การคัดแยกขยะ การลดใช้ถุงพลาสติก เป็นต้น	๗๒.๙๗	มีความสุข
จิตวิญญาณดี (Happy Soul)			
๑	ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม/ศาสนา/การให้ทาน	๖๙.๒๒	มีความสุข
๒	ปฏิบัติกิจตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบ	๕๗.๖๖	มีความสุข
๓	ยกโทษและให้อภัยอย่างจริงใจต่อผู้ที่สำนึกผิด	๗๓.๕๙	มีความสุข
๔	ยอมรับและขอโทษในความผิดที่ทำหรือมีส่วนรับผิดชอบ	๘๐.๗๘	มีความสุขอย่างยิ่ง
๕	ตอบแทนผู้มีพระคุณหรือผู้ช่วยเหลือ	๘๕.๑๖	มีความสุขอย่างยิ่ง
ครอบครัวดี (Happy Family)			
๑	มีเวลาอยู่กับครอบครัวเพียงพอ	๕๐.๔๗	มีความสุข
๒	ทำกิจกรรม (ออกกำลังกาย ทำบุญ ซื่อของ ฯลฯ) ร่วมกันกับคนในครอบครัว	๕๓.๔๔	มีความสุข
๓	มีความสุขกับครอบครัว	๗๖.๕๖	มีความสุขอย่างยิ่ง
สังคมดี (Happy Society)			
๑	มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	๗๑.๔๑	มีความสุข
๒	ปฏิบัติตามกฎระเบียบ/ข้อบังคับขององค์กร	๗๙.๒๒	มีความสุขอย่างยิ่ง
๓	รู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินจากการทำงาน	๗๑.๒๕	มีความสุข
๔	เมื่อท่านมีปัญหา สามารถขอความช่วยเหลือจากคนในองค์กรได้	๖๓.๕๙	มีความสุข
๕	รู้สึกว่า สังคมขององค์กรทุกวันนี้ มีความสงบสุข	๕๗.๑๙	มีความสุข
๖	ทุกวันนี้ใช้ชีวิตในสังคมขององค์กรอย่างมีความสุข	๖๐.๓๑	มีความสุข
ใฝ่รู้ดี (Happy Brain)			
๑	สนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ	๖๘.๑๒	มีความสุข
๒	สนใจที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในชีวิต	๗๓.๔๔	มีความสุข
๓	มีโอกาสดังกล่าวได้รับการอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเอง	๕๐.๖๒	มีความสุข
สุขภาพการเงินดี (Happy Money)			
๑	รู้สึกว่า การผ่อนชำระหนี้สินต่าง ๆ โดยรวมของท่านในปัจจุบันเป็นภาระ	๕๖.๒๕	มีความสุข
๒	ผ่อนชำระหนี้ตามกำหนดเวลาทุกครั้ง	๘๖.๘๘	มีความสุขอย่างยิ่ง
๓	มีเงินเก็บออมในแต่ละเดือน	๓๕.๔๗	ไม่มีความสุข
๔	ค่าตอบแทนที่ได้รับทั้งหมดในแต่ละเดือน เมื่อเปรียบเทียบกับรายจ่ายทั้งหมดในแต่ละเดือน	๔๗.๕๐	ไม่มีความสุข

ตารางที่ ๔.๗ การวิเคราะห์ความสุขของบุคลากร จำแนกรายข้อความ (N = ๑๖๐) (ต่อ)

ข้อ	คำถาม	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
การงานดี (Happy Work Life)			
๑	งานมีความท้าทายและส่งเสริมให้ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ	๖๐.๗๘	มีความสุข
๒	งานมีความชัดเจนของโอกาสในการเติบโตในตำแหน่งหน้าที่	๔๗.๘๑	ไม่มีความสุข
๓	งานในขณะนี้มีความมั่นคง	๖๒.๑๙	มีความสุข
๔	สามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในข้อเสนอแนะกับนายจ้างหรือหัวหน้างาน	๕๖.๒๕	มีความสุข
๕	ได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน/พรบ.ข้าราชการ ๒๕๕๑/พรบ.แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ๒๕๔๗/กฎหมายอื่น ๆ จากองค์กร	๖๗.๖๖	มีความสุข
๖	ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง/ปรับขึ้นเงินค่าจ้างประจำปีที่ผ่านมาด้วยความเหมาะสม	๕๙.๒๒	มีความสุข
๗	ได้รับการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ อย่างความถูกต้อง	๘๖.๘๘	มีความสุขอย่างยิ่ง
๘	ได้รับการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ อย่างตรงเวลา	๘๗.๐๓	มีความสุขอย่างยิ่ง
๙	ค่าตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่างับความเสี่ยงที่อาจเกิดจากการทำงาน (การถูกฟ้องร้อง/การได้รับอันตรายจากการทำงาน ฯลฯ)	๕๕.๗๘	มีความสุข
๑๐	ได้รับการดูแลเกี่ยวกับสุขภาพที่ดีจากองค์กร	๖๐.๑๖	มีความสุข
๑๑	พึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมโดยรวมขององค์กร	๕๖.๘๘	มีความสุข
๑๒	พึงพอใจกับสวัสดิการที่องค์กรจัดให้	๕๔.๒๒	มีความสุข
๑๓	ในที่ทำงานให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม	๖๙.๒๒	มีความสุข
๑๔	ความสัมพันธ์ในที่ทำงานเสมือนพี่เหมือนน้อง	๖๖.๗๒	มีความสุข
๑๕	สื่อสารพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานในที่ทำงาน	๗๒.๕๐	มีความสุข
๑๖	ในที่ทำงานมีการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนแบบอย่างการทำงานระหว่างกัน	๖๑.๕๖	มีความสุข
๑๗	ทำงานอย่างมี “ความสุข”	๕๙.๘๔	มีความสุข

๔.๒.๓ ความผูกพันต่อองค์กร

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม อยู่ในระดับมีความสุข ค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๖๕.๓๓ โดยมีมิติที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ภูมิใจองค์กร (Strive) ค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๗๑.๔๑ และมีมิติที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด คือ อยู่กับองค์กร (Stay) ค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๕๙.๓๗ ดังแสดงในตารางที่ ๔.๘

ตารางที่ ๔.๘ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโดยภาพรวม และจำแนกรายมิติ (N = ๑๖๐)

มิติด้านความผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
กล่าวถึงองค์กร (Say)	๖๕.๒๑	มีความสุข
อยู่กับองค์กร (Stay)	๕๙.๓๗	มีความสุข
ภูมิใจองค์กร (Strive)	๗๑.๔๑	มีความสุข
ภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร	๖๕.๓๓	มีความสุข

เมื่อวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโดยภาพรวม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมีความสุข ร้อยละ ๕๖.๒๕ รองลงมา ได้แก่ ระดับมีความสุขอย่างยิ่ง ร้อยละ ๒๘.๗๕ และระดับไม่มีความสุข ร้อยละ ๑๕.๓๗ ดังแสดงในตารางที่ ๔.๙

ตารางที่ ๔.๙ จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโดยภาพรวม (N = ๑๖๐)

ระดับความผูกพันต่อองค์กร	จำนวน	ร้อยละ
๑. ระดับไม่มีความสุขอย่างยิ่ง (๐.๐๐ – ๒๔.๙๙ คะแนน)	๑	๐.๖๓
๒. ระดับไม่มีความสุข (๒๕.๐๐ – ๔๙.๙๙ คะแนน)	๒๓	๑๔.๓๗
๓. ระดับมีความสุข (๕๐.๐๐ – ๗๔.๙๙ คะแนน)	๙๐	๕๖.๒๕
๔. ระดับมีความสุขอย่างยิ่ง (๗๕.๐๐ – ๑๐๐.๐๐ คะแนน)	๔๖	๒๘.๗๕
Max = ๘๘.๘๘ Min = ๑๑.๑๑ Mean = ๖๕.๓๓ S.D. = ๑๖.๔๗		

เมื่อวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร รายข้อคำถาม พบว่า จากข้อคำถามทั้งหมด จำนวน ๙ ข้อ มีข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยระดับมีความสุขอย่างยิ่ง จำนวน ๑ ข้อ (ร้อยละ ๑๑.๑๑) ได้แก่ ทุ่มเททำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร (ค่าเฉลี่ย ๗๖.๘๘) ส่วนข้อคำถามอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยระดับมีความสุข จำนวน ๘ ข้อ (ร้อยละ ๘๘.๘๘) ดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๐

ตารางที่ ๔.๑๐ การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร จำแนกรายข้อคำถาม (N = ๑๖๐)

ข้อ	คำถาม	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
กล่าวถึงองค์กร (Say)			
๑	จะแนะนำญาติ/เพื่อน/คนรู้จักมาทำงานที่องค์กร	๕๔.๒๒	มีความสุข
๒	หากมีใครกล่าวถึงองค์กรในทางที่ไม่เหมาะสม จะปกป้ององค์กร	๗๑.๐๙	มีความสุข
๓	ภาคภูมิใจที่ได้เป็นพนักงาน/บุคลากรขององค์กร/ได้ทำงานในองค์กรนี้	๗๐.๓๑	มีความสุข

ตารางที่ ๔.๑๐ การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร จำแนกรายข้อคำถาม (N = ๑๖๐) (ต่อ)

ข้อ	คำถาม	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
อยู่กับองค์กร (Stay)			
๑	ขณะที่ทำงานอยู่ในองค์กรนี้ หากมีโอกาสได้ศึกษาต่อและเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้ว จะทำงานต่อหรือว่าลาออก	๖๙.๖๙	มีความสุข
๒	ถ้ามีโอกาสเปลี่ยนแปลงสถานที่ทำงาน หรือองค์กรอื่นชวน/ติดต่อไปทำงาน พร้อมที่จะไป	๕๐.๖๒	มีความสุข
๓	รู้สึกเป็นเจ้าของร่วมขององค์กรที่ทำงานในปัจจุบัน	๕๗.๘๑	มีความสุข
ภูมิใจและเต็มใจทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร (Strive)			
๑	ทุ่มเททำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	๗๖.๘๘	มีความสุขอย่างยิ่ง
๒	เป็นคนคิดใหม่ ทำใหม่ เพื่อสร้างความก้าวหน้าให้กับองค์กร	๖๖.๗๒	มีความสุข
๓	ในแต่ละวันทำงานอย่างมีเป้าหมาย	๗๐.๖๒	มีความสุข

๔.๓ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตการทำงานและความสุข กับความผูกพันต่อองค์กร

๔.๓.๑ ความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product-moment Correlation Coefficient) สามารถแสดงผลการวิเคราะห์ได้ ดังตารางที่ ๔.๑๑

ตารางที่ ๔.๑๑ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างสมดุลชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ (N=๑๖๐)

สมดุลชีวิตการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร			ระดับความสัมพันธ์
	r	R ² x ๑๐๐	p - value	
สมดุลชีวิตการทำงาน	๐.๔๐๓**	๑๖.๒๔	๐.๐๐๐	ระดับปานกลาง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๑ แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ พบว่า สมดุลชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ ในระดับปานกลาง ($r = ๐.๔๐๓$) คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๒๔ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ($p = ๐.๐๐๐$) ผลจากการวิเคราะห์เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

๔.๓.๒ ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product-moment Correlation Coefficient) สามารถแสดงผลการวิเคราะห์ที่ได้ ดังตารางที่ ๔.๑๒

ตารางที่ ๔.๑๒ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างความสุขกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ (N=๑๖๐)

ความสุข	ความผูกพันต่อองค์กร			
	r	R ² x ๑๐๐	p - value	ระดับความสัมพันธ์
ความสุข	๐.๖๘๔**	๔๖.๗๘	๐.๐๐๐	ระดับมาก

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๒ แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ พบว่า ความสุขมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ ในระดับมาก ($r = ๐.๖๘๔$) คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๗๘ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ($p = ๐.๐๐๐$) ผลจากการวิเคราะห์เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

๔.๔ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณปัจจัยพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตการทำงานและความสุขที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product-moment Correlation Coefficient) สามารถแสดงผลการวิเคราะห์ที่ได้ ดังตารางที่ ๔.๑๓

ตารางที่ ๔.๑๓ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตการทำงานและความสุขที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ (N=๑๖๐)

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	X ₁₀	Y
X ₁	๑	.๒๗๑**	.๑๙๒*	.๒๓๕**	.๒๐๖**	.๒๒๔**	.๐๗๑	.๒๕๖**	.๐๙๙	.๐๔๕	.๑๖๗*
X ₂		๑	.๑๕๗*	.๒๖๔**	.๕๘๗**	.๔๙๓**	.๑๗๓*	.๔๐๓**	.๔๗๕**	.๑๘๙*	.๔๓๒**
X ₃			๑	.๗๐๒**	.๓๐๓**	.๔๖๓**	.๕๗๕**	.๑๔๙	.๓๔๘**	.๓๖๓**	.๕๐๒**
X ₄				๑	.๔๘๗**	.๕๒๕**	.๔๙๕**	.๑๑๕	.๓๕๙**	.๒๖๗**	.๕๗๑**
X ₅					๑	.๔๔๐**	.๑๖๙*	.๒๖๘**	.๒๗๘**	.๐๙๗	.๔๓๑**
X ₆						๑	.๔๖๒**	.๒๐๒*	.๖๙๖**	.๒๗๕**	.๖๗๕**
X ₇							๑	.๑๑๓	.๓๘๕**	.๓๙๖**	.๔๒๕**
X ₈								๑	.๑๔๓	.๑๔๔	.๐๙๙
X ₉									๑	.๓๔๕**	.๖๘๖**
X ₁₀										๑	.๔๐๓**
Y											๑

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

เมื่อ	X ₁	แทน	สุขภาพกายดี
	X ₂	แทน	ผ่อนคลายดี
	X ₃	แทน	น้ำใจดี
	X ₄	แทน	จิตวิญญาณดี
	X ₅	แทน	ครอบครัวดี
	X ₆	แทน	สังคมดี
	X ₇	แทน	ใฝ่รู้ดี
	X ₈	แทน	การเงินดี
	X ₉	แทน	การงานดี
	X ₁₀	แทน	สมดุลชีวิตการทำงาน
	Y	แทน	ความผูกพันต่อองค์กร

จากตารางที่ ๔.๑๓ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตการทำงานและความสุขที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ พบตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ คือ สุขภาพกายดี (X₁) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ ๐.๑๖๗ ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ได้แก่ ผ่อนคลายดี (X₂) น้ำใจดี (X₃) จิตวิญญาณดี (X₄) ครอบครัวดี (X₅) สังคมดี (X₆) ใฝ่รู้ดี (X₇) การงานดี (X₉) และสมดุลชีวิตการทำงาน (X₁₀) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ ๐.๔๓๒, ๐.๕๐๒, ๐.๕๗๑, ๐.๔๓๑,

๐.๖๗๔, ๐.๔๒๔, ๐.๖๘๖ และ ๐.๔๐๓ ตามลำดับ โดยในการศึกษาครั้งนี้กำหนดให้ตัวแปรอิสระจะต้องมีค่าความสัมพันธ์ระหว่างกันสูงไม่เกิน ๐.๘๐ จึงนำมาวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนได้ ซึ่งจากตารางที่ ๔.๑๓ พบว่า ไม่มีตัวแปรอิสระใดที่มีค่าความสัมพันธ์ระหว่างกันเกิน ๐.๘๐ ดังนั้นผู้ศึกษาจึงนำตัวแปรต้นทั้งหมดไปวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนต่อไป โดยค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) สามารถแสดงผลการวิเคราะห์ได้ ดังตารางที่ ๔.๑๔

ตารางที่ ๔.๑๔ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อคัดเลือกสมดุขีวิตการทำงานและความสุขที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ได้ (N=๑๖๐)

Model	ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adj R ²	F	SE _{est}	p - value
๑	สังคมดี (X ₆)	๐.๙๘๓	๐.๙๖๖	๐.๙๖๖	๔๕๐๓.๗๕๑	๑๒.๔๗๘	๐.๐๐๐**
๒	สังคมดี (X ₆) การงานดี (X ₉)	๐.๙๘๖	๐.๙๗๒	๐.๙๗๒	๒๗๙๓.๒๕๘	๑๑.๒๔๒	๐.๐๐๐**
๓	สังคมดี (X ₆) การงานดี (X ₉) จิตวิญญาณดี (X ₄)	๐.๙๘๘	๐.๙๗๗	๐.๙๗๖	๒๒๐๖.๗๐๔	๑๐.๓๕๐	๐.๐๐๐**
๔	สังคมดี (X ₆) การงานดี (X ₉) จิตวิญญาณดี (X ₄) สมดุขีวิตการทำงาน (X ₁₀)	๐.๙๘๙	๐.๙๗๗	๐.๙๗๗	๑๖๙๑.๖๘๗	๑๐.๒๔๑	๐.๐๐๐**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๔ พบว่า ตัวแปรที่มีอำนาจในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ได้ มีทั้งหมด ๔ ตัวแปร ได้แก่ สังคมดี (X₆) การงานดี (X₉) จิตวิญญาณดี (X₄) และสมดุขีวิตการทำงาน (X₁₀) โดยตัวแปรสังคมดี (X₆) เป็นตัวแปรพยากรณ์แรก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับสังคมดี (X₆) เท่ากับ ๐.๙๘๓ สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร ได้ร้อยละ ๙๖.๖๐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ (p = ๐.๐๐๐) และมีค่าความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ เท่ากับ ๑๒.๔๗๘

เมื่อเพิ่มตัวแปรการงานดี (X₉) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับการงานดี (X₉) เท่ากับ ๐.๙๘๖ สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร ได้ร้อยละ ๙๗.๒๐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ (p = ๐.๐๐๐) และมีค่าความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ เท่ากับ ๑๑.๒๔๒ โดยอำนาจในการพยากรณ์เพิ่มขึ้นจากที่ใช้ตัวแปรพยากรณ์ตัวแรกตัวเดียว ร้อยละ ๐.๖๐

เมื่อเพิ่มตัวแปรจิตวิญญาณดี (X₄) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับจิตวิญญาณดี (X₄) เท่ากับ ๐.๙๘๘ สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร ได้ร้อยละ ๙๗.๗๐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ (p = ๐.๐๐๐) และมีค่าความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ เท่ากับ ๑๐.๓๕๐ โดยอำนาจ

ในการพยากรณ์เพิ่มขึ้นจากที่ใช้ตัวแปรพยากรณ์ตัวแรกตัวเดียว ร้อยละ ๑.๑๐ และเพิ่มขึ้นจากที่ใช้ตัวแปรพยากรณ์ ๒ ตัว ร้อยละ ๐.๕๐

เมื่อเพิ่มตัวแปรสมดุลชีวิตการทำงาน (X_{10}) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร กับสมดุลชีวิตการทำงาน (X_{10}) เท่ากับ ๐.๙๘๙ สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร ได้ร้อยละ ๙๗.๗๐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ($p = ๐.๐๐๐$) และมีค่าความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ เท่ากับ ๑๐.๒๔๑ โดยอำนาจในการพยากรณ์เพิ่มขึ้นจากที่ใช้ตัวแปรพยากรณ์ตัวแรกตัวเดียว ร้อยละ ๑.๑๐ และเพิ่มขึ้นจากที่ใช้ตัวแปรพยากรณ์ ๒ ตัว ร้อยละ ๐.๕๐ และมีค่าเท่ากับที่ใช้ตัวแปรพยากรณ์ ๓ ตัว

ผลการวิเคราะห์ตัวแปรพยากรณ์เข้าสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ สามารถนำมาคำนวณค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) และคะแนนดิบ (B) ที่จะนำมาสร้างสมการพยากรณ์ ดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๕

ตารางที่ ๔.๑๕ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อหารูปแบบสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ (N=๑๖๐)

Model	ตัวแปรพยากรณ์	B	S.E.	β	t	p - value
๑	สังคมดี (X_6)	๐.๙๖๔	๐.๐๑๔	๐.๙๘๓	๖๗.๑๑๐	๐.๐๐๐**
๒	สังคมดี (X_6)	๐.๕๑๖	๐.๐๗๔	๐.๕๒๖	๖.๙๗๓	๐.๐๐๐**
	การงานดี (X_9)	๐.๔๗๖	๐.๐๗๗	๐.๔๖๔	๖.๑๕๕	๐.๐๐๐**
๓	สังคมดี (X_6)	๐.๒๓๕	๐.๐๘๖	๐.๒๓๙	๒.๗๔๐	๐.๐๐๗**
	การงานดี (X_9)	๐.๔๓๔	๐.๐๗๒	๐.๔๒๓	๖.๐๕๒	๐.๐๐๐**
	จิตวิญญาณดี (X_4)	๐.๓๐๑	๐.๐๕๕	๐.๓๓๔	๕.๔๒๒	๐.๐๐๐**
๔	สังคมดี (X_6)	๐.๒๒๖	๐.๐๘๕	๐.๒๓๐	๒.๖๖๒	๐.๐๐๙**
	การงานดี (X_9)	๐.๓๙๐	๐.๐๗๔	๐.๓๘๐	๕.๒๗๖	๐.๐๐๐**
	จิตวิญญาณดี (X_4)	๐.๒๖๐	๐.๐๕๘	๐.๒๘๘	๔.๔๔๗	๐.๐๐๐**
	สมดุลชีวิตการทำงาน (X_{10})	๐.๑๒๖	๐.๐๖๐	๐.๑๐๐	๒.๐๙๑	๐.๐๓๘**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๕ พบว่า จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ได้รูปแบบสมการพยากรณ์ จำนวน ๔ Model โดยเลือก Model ที่ ๔ มาใช้สร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ เนื่องจากสามารถพยากรณ์ (R^2) ความผูกพันต่อองค์กร ได้สูงสุด ร้อยละ ๙๗.๗๐ และมีค่าความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ (SE_{est}) ต่ำที่สุด เท่ากับ ๑๒.๔๗๘ โดยสามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ (Raw Score) ได้ดังนี้

$$Y = 0.226X_6 + 0.390X_9 + 0.260X_4 + + 0.126X_{10}$$

ความผูกพันต่อองค์กร = ๐.๒๒๖ (สังคมดี) + ๐.๓๙๐ (การงานดี) + ๐.๒๖๐ (จิตวิญญาณดี) + ๐.๑๒๖ (สมดุลชีวิตการทำงาน)

จากสมการดังกล่าวข้างต้นสามารถอธิบายได้ว่า ถ้าความสุขมิติสังคมดีเพิ่มขึ้น ๑ คะแนน จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น ๐.๒๒๖ คะแนน ถ้าความสุขมิติการงานดีเพิ่มขึ้น ๑ คะแนน จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น ๐.๓๘๐ คะแนน ถ้าความสุขมิติจิตวิญญาณดีเพิ่มขึ้น ๑ คะแนน จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น ๐.๒๖๐ คะแนน และถ้าสมรรถนะชีวิตการทำงานเพิ่มขึ้น ๑ คะแนน จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น ๐.๑๒๖ คะแนน

เมื่อแปลงคะแนนดิบให้เป็นคะแนนมาตรฐาน (Z-Score) แล้ว จะได้สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z = 0.230Z_6 + 0.380Z_9 + 0.288Z_4 + 0.100Z_{10}$$

ความผูกพันต่อองค์กร = ๐.๒๓๐ (สังคมดี) + ๐.๓๘๐ (การงานดี) + ๐.๒๘๘ (จิตวิญญาณดี) + ๐.๑๐๐ (สมรรถนะชีวิตการทำงาน)

ดังนั้น สมรรถนะชีวิตการทำงาน (X_{10}) และความสุข จำนวน ๓ มิติ ได้แก่ มิติสังคมดี (X_6) มิติการงานดี (X_9) และมิติจิตวิญญาณดี (X_4) สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ได้ ซึ่งผลการวิเคราะห์เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross-Sectional Descriptive Study) โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อศึกษาสมดุลชีวิตการทำงาน ความสุข และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ และมีวัตถุประสงค์เฉพาะ ๓ ข้อ ได้แก่ ๑) เพื่อพรรณนาปัจจัยส่วนบุคคล สมดุลชีวิตการทำงาน ความสุข และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ ๒) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตการทำงาน ความสุข และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ และ ๓) เพื่อหาปัจจัยพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรกองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ที่ปฏิบัติงานในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้อมูลหัตถ์เขียนจากผลการประเมินความสุขด้วยตนเอง (Happinometer) สำหรับบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข จากเว็บไซต์ http://person.ddc.moph.go.th/hr_survey/ ประกอบด้วย ๔ ส่วน ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล สมดุลชีวิตการทำงาน ความสุข และความผูกพันต่อองค์กร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตการทำงานและความสุขกับความผูกพันต่อองค์กร ด้วยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน วิเคราะห์หาปัจจัยที่เป็นตัวพยากรณ์ในการทำนายความผูกพันต่อองค์กรด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณแบบขั้นตอน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ ทั้งนี้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างวันที่ ๑๔ - ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๓ พบว่า จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน ๒๓๐ คน มีกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบประเมินความสุขด้วยตนเอง (Happinometer) จำนวน ๑๖๐ คน คิดเป็น ร้อยละ ๖๙.๕๖ ซึ่งผลการศึกษานี้ครบถ้วนตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพบว่า สมดุลชีวิตการทำงาน ความสุข และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุข โดยสมดุลชีวิตการทำงานและความสุขมีความสัมพันธ์ทางบวกและสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ รายละเอียดดังนี้

สรุปผลการศึกษา

สรุปผลการศึกษา แบ่งออกเป็น ๔ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ ๗๙.๓๘ Gen Y (อายุ ๒๔ - ๓๗ ปี) ร้อยละ ๕๑.๒๕ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ ๖๓.๑๓ สถานภาพโสด ร้อยละ ๖๓.๑๓ ไม่ได้พักอาศัยอยู่ในจังหวัดที่เป็นภูมิลำเนา ร้อยละ ๗๐.๐๐ ส่วนใหญ่เป็นบุคลากรประเภทข้าราชการ ร้อยละ ๖๘.๗๕ เป็นระดับผู้ปฏิบัติงาน ร้อยละ ๘๒.๕๐ ปฏิบัติงานด้านวิชาการ ร้อยละ ๔๐.๖๒ เป็นบุคลากรสายวิชาชีพ ร้อยละ ๕๐.๐๐ ส่วนใหญ่ไม่ได้เข้างานเป็นกะ/เป็นรอบ/เข้าเวร ร้อยละ ๙๖.๘๗ โดยปฏิบัติงานที่องค์กรมากกว่า ๙ ปี ร้อยละ ๓๑.๒๕ เคยย้ายงาน/เปลี่ยนงาน/ลาออก จำนวน ๑ - ๓ ครั้ง ร้อยละ ๕๙.๓๗ และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท ร้อยละ ๓๕.๐๐

ส่วนที่ ๒ ระดับสมตลชีวิตการทำงาน ความสุข และความผูกพันต่อองค์กร

๒.๑ สมตลชีวิตการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับสมตลชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุข ร้อยละ ๕๕.๐๐ รองลงมา ได้แก่ ระดับไม่มีความสุข ร้อยละ ๓๘.๑๒ และระดับมีความสุขอย่างยิ่ง ร้อยละ ๕.๐๐ เมื่อวิเคราะห์สมตลชีวิตการทำงานในรูปของค่าเฉลี่ย และระดับสมตลชีวิตการทำงานโดยรวมและรายมิติ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับสมตลชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุข (\bar{X} = ๕๑.๕๙) โดยมีมิติที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การทำงานในหนึ่งสัปดาห์ (\bar{X} = ๖๕.๑๖) และมิติที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การทำงานในหนึ่งวัน (\bar{X} = ๔๓.๗๕) ผลจากการวิเคราะห์เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

๒.๒ ความสุข

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความสุขโดยภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุข ร้อยละ ๗๖.๒๕ รองลงมา ได้แก่ ระดับมีความสุขอย่างยิ่ง ร้อยละ ๑๕.๐๐ และระดับไม่มีความสุข ร้อยละ ๘.๗๕ เมื่อวิเคราะห์ความสุขในรูปของค่าเฉลี่ย และระดับความสุขโดยรวมและรายมิติ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขโดยภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุข (\bar{X} = ๖๔.๓๕) โดยมีมิติที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มิติน้ำใจดี (\bar{X} = ๗๓.๖๙) และมิติที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มิติผ่อนคลายดี (\bar{X} = ๕๕.๕๓) ผลจากการวิเคราะห์เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

๒.๓ ความผูกพันต่อองค์กร

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุข ร้อยละ ๕๖.๒๕ รองลงมา ได้แก่ ระดับมีความสุขอย่างยิ่ง ร้อยละ ๒๘.๗๕ และระดับไม่มีความสุข ร้อยละ ๑๔.๓๗ เมื่อวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรในรูปของค่าเฉลี่ย และระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายมิติ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมีความสุข (\bar{X} = ๖๕.๓๓) โดยมีมิติที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ภูมิใจองค์กร (\bar{X} = ๗๑.๔๑) และมิติที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ อยู่กับองค์กร (\bar{X} = ๕๙.๓๗) ผลจากการวิเคราะห์เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ส่วนที่ ๓ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมตลชีวิตการทำงานและความสุข กับความผูกพันต่อองค์กร

๓.๑ ความสัมพันธ์ระหว่างสมตลชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการศึกษา พบว่า สมตลชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ ในระดับปานกลาง (r = ๐.๔๐๓) คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๒๔ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ (p = ๐.๐๐๐) ผลจากการวิเคราะห์เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

๓.๒ ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการศึกษา พบว่า ความสุขมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ ในระดับมาก (r = ๐.๖๘๔) คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๗๘ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ (p = ๐.๐๐๐) ผลจากการวิเคราะห์เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ส่วนที่ ๔ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณปัจจัยพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ คือ สมดุลชีวิตการทำงาน (X_{10}) และความสุข จำนวน ๓ มิติ ได้แก่ มิติสังคม (X_6) มิติการทำงาน (X_9) และมิติจิตวิญญาณ (X_4) โดยตัวแปรทั้งหมดสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร ได้ร้อยละ ๙๗.๗๐ ($R^2 = ๐.๙๗๗$) สามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนในรูปคะแนนดิบ คือ $Y = 0.226X_6 + 0.390X_9 + 0.260X_4 + 0.126X_{10}$ และในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $Z = 0.230Z_6 + 0.380Z_9 + 0.288Z_4 + 0.100Z_{10}$ ผลจากการวิเคราะห์เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

จากผลการศึกษา พบว่า ด้านสมดุลชีวิตการทำงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับสมดุลชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุข ($\bar{X} = ๕๑.๕๙$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อเปรียบเทียบกับระดับสมดุลชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมควบคุมโรคโดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมีความสุข ($\bar{X} = ๕๑.๕๙$) เช่นเดียวกัน แต่ระดับกรมมีค่าเฉลี่ยสมดุลชีวิตการทำงานสูงกว่าระดับหน่วยงานเล็กน้อย อาจเนื่องจากบุคลากรของกองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานกับองค์กรมาก่อนช้านานมากกว่า ๙ ปี (ร้อยละ ๓๑.๒๕) จึงมีความรู้ความเข้าใจถึงลักษณะงานที่ตนเองกำลังทำอยู่ ทำให้สามารถวางแผน บริหารจัดการและจัดสรรเวลาในการทำงานและกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างลงตัวและเหมาะสม นอกจากนี้บุคลากรส่วนใหญ่ทำงานตรงตามวุฒิการศึกษาที่ตนเองสำเร็จการศึกษามา ($\bar{X} = ๕๘.๔๔$) ทำให้มีความรู้พื้นฐานหรือความรู้เฉพาะด้านในงานที่ทำอยู่แล้ว อีกทั้งบุคลากรยังสามารถแสวงหาความรู้เพิ่มเติมได้อย่างหลากหลายรูปแบบและวิธีการ เช่น การศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง การอบรม/สัมมนา การสอนงาน เป็นต้น ซึ่งอาจเป็นปัจจัยเสริมที่ทำให้บุคลากรสามารถจัดการบทบาทหน้าที่และภาระความรับผิดชอบของตนที่ดำรงอยู่ ทั้งนี้แม้ว่าระดับสมดุลชีวิตการทำงานในภาพรวมของบุคลากรจะอยู่ในระดับมีความสุข แต่เมื่อวิเคราะห์สมดุลชีวิตการทำงานของบุคลากร จำแนกรายข้อคำถาม พบว่า ยังมีข้อคำถามบางข้อที่บุคลากรยังมีระดับสมดุลชีวิตการทำงานในระดับไม่มีความสุข ได้แก่ จำนวนชั่วโมงเฉลี่ยที่รู้สึกว่าได้ทำงานในหนึ่งวัน ($\bar{X} = ๔๓.๗๕$) จำนวนชั่วโมงเฉลี่ยที่รู้สึกว่าได้พักผ่อนในหนึ่งวัน ($\bar{X} = ๔๕.๓๑$) และหน่วยงานมีความยืดหยุ่นในการทำงาน ($\bar{X} = ๔๕.๓๑$) สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรยังรู้สึกได้ว่า ในหนึ่งวันตนเองทำงานมากกว่าระยะเวลาที่หน่วยงานกำหนด มีระยะเวลาในการพักผ่อนไม่เพียงพอ รวมทั้งหน่วยงานยังขาดความยืดหยุ่นในการทำงาน เช่น ความยืดหยุ่นในการทำงานนอกสถานที่ ไม่ต้องเข้างาน/ออกงานตามเวลาที่กำหนด สามารถเลือกวันหยุดของตนเองได้ ฯลฯ เนื่องจากสภาพการทำงานในปัจจุบันที่เข้าสู่ยุคอุตสาหกรรม ๔.๐ ทำให้หลายองค์กรทั้งภาครัฐกิจและหน่วยงานราชการ ต้องมีการปรับกลยุทธ์เพื่อให้สามารถบริหารจัดการองค์กรให้ดำรงอยู่ได้ท่ามกลางสภาพแวดล้อมหรือบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป อาจส่งผลให้ระยะเวลาในการทำงานมักจะถูกปรับเพิ่มมากขึ้น บุคลากรมีเวลาในชีวิตส่วนตัวและครอบครัวลดลง สอดคล้องกับแนวคิดของเกษมลิขิตส์ แก้วเกียรติคุณ^(๑๓) ที่ได้กล่าวว่า เมื่อเวลางานถูกขยายออกไป คนส่วนใหญ่ต้องใช้เวลากับการทำงานมากและหนักขึ้น จนบางครั้งอาจไม่มีเวลาว่างสำหรับครอบครัว หรือเวลาส่วนตัวในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่ต้องการ ประกอบกับการสื่อสารด้วยเทคโนโลยี

ที่รวดเร็วผ่านทางระบบโซเซียลเน็ตเวิร์คต่าง ๆ ล้วนมีส่วนช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้ในทุกที่ทุกเวลา แต่ในทางกลับกันก็มีผลทำให้ชีวิตการทำงานมีมากกว่าชีวิตส่วนตัว โดยอาจทำให้มีการสั่งงาน ติดตามการทำงานได้ตลอดเวลา อีกทั้งความเป็นส่วนตัวต่าง ๆ สิทธิที่พึงมีของแต่ละคน ก็ถูกลดทอนลงไปด้วยระบบเหล่านี้เช่นกัน

ด้านความสุข พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความสุขโดยภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุข ($\bar{X} = ๖๔.๓๕$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีมิติที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มิติน้ำใจดี ($\bar{X} = ๗๓.๖๙$) และมีมิติที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มิติผ่อนคลายดี ($\bar{X} = ๕๕.๕๓$) เมื่อเปรียบเทียบกับระดับความสุขของบุคลากรกรมควบคุมโรคโดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมีความสุขเช่นเดียวกัน ($\bar{X} = ๖๕.๗๕$) แต่ความสุขรายมิติมีความแตกต่างกัน โดยระดับกรมมิติที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ จิตวิญญาณดี ($\bar{X} = ๗๓.๒๕$) และมีมิติที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มิติสุขภาพการเงินดี ($\bar{X} = ๕๔.๓๐$) ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรของกองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ส่วนใหญ่มีจิตสาธารณะ มีความรู้สึกเอื้ออาทรและห่วงใยต่อคนรอบข้าง ($\bar{X} = ๗๗.๙๗$) มีความเต็มใจและยินดีทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม ($\bar{X} = ๗๗.๘๑$) และให้การช่วยเหลือแก่คนรอบข้าง ($\bar{X} = ๗๗.๕๐$) ส่งผลให้ความสุขมิติน้ำใจดีมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ซึ่งการปลูกฝังให้บุคลากรมีความรับผิดชอบ รู้จักเสียสละ ทั้งต่อตนเองและส่วนรวม หรือการสร้างจิตสาธารณะนั้นถือว่าเป็นสิ่งสำคัญ เพราะจะช่วยให้บุคลากรอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข เนื่องจากทุกคนต่างมีน้ำใจช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน จะก่อให้เกิดเป็นสังคมที่มีความรัก ความสามัคคี ความเข้มแข็ง และมีความปลอดภัย ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้นั้นย่อมจะต้องมาจากการปฏิบัติของทุกคน สำหรับความสุขมิติที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มิติผ่อนคลายดี อาจเนื่องจากบุคลากรยังได้รับการพักผ่อนไม่เพียงพอ ($\bar{X} = ๔๘.๕๙$) สอดคล้องกับผลการศึกษาด้านสมดุลชีวิตการทำงานดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ส่งผลให้บุคลากรรู้สึกว่าชีวิตยังไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง ($\bar{X} = ๕๐.๙๔$) รวมทั้งมีเวลาในการทำกิจกรรมเพื่อเป็นการพักผ่อนหย่อนใจลดน้อยลง เช่น อ่านหนังสือ ดูหนัง ฟังเพลง ช้อปปิ้ง เล่นเกมส์ ปลูกต้นไม้ ฯลฯ ($\bar{X} = ๕๔.๕๓$) ซึ่งการพักผ่อนให้เพียงพอจะช่วยให้ร่างกายได้ซ่อมแซมส่วนที่สึกหรอ ฟันฟูสุขภาพร่างกายให้แข็งแรง และลดโอกาสในการเกิดปัญหาสุขภาพต่าง ๆ ส่วนการทำกิจกรรมในยามว่าง หรือ งานอดิเรก จะช่วยผ่อนคลายอารมณ์และความเครียดจากการทำงาน เป็นการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ ช่วยเพิ่มทักษะความรู้ และประสบการณ์ต่าง ๆ อีกทั้งยังส่งผลดีต่อสุขภาพอย่างหลากหลายได้ด้วย โดยแต่ละคนจะมีงานอดิเรกที่แตกต่างกันไปตามความสนใจและความถนัดของตนเอง

ด้านความผูกพันต่อองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุข ($\bar{X} = ๖๔.๓๓$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีมิติที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ภูมิใจองค์กร ($\bar{X} = ๗๑.๔๑$) รองลงมา ได้แก่ กล่าวถึงองค์กร ($\bar{X} = ๖๕.๒๑$) และอยู่กับองค์กร ($\bar{X} = ๕๙.๓๗$) เมื่อเปรียบเทียบกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมควบคุมโรคโดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมีความสุขเช่นเดียวกัน ($\bar{X} = ๖๙.๒๙$) โดยมีมิติที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ภูมิใจองค์กร ($\bar{X} = ๗๓.๖๖$) รองลงมา ได้แก่ กล่าวถึงองค์กร ($\bar{X} = ๖๘.๖๐$) และอยู่กับองค์กร ($\bar{X} = ๖๕.๖๓$) จะเห็นได้ว่า ทั้งระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมและรายมิติของบุคลากรระดับกรมมีค่าสูงกว่าระดับหน่วยงานทุกมิติ ทั้งนี้อาจเนื่องจากกอง

โรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์เป็นหน่วยงานภาครัฐที่มีความมั่นคงและก่อตั้งมาอย่างยาวนาน บุคลากรส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรมากกว่า ๙ ปี (ร้อยละ ๓๑.๒๕) ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กร ($\bar{X} = ๗๐.๓๑$) และตั้งใจที่จะทุ่มเททำงานเพื่อสร้างความก้าวหน้าและเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร ($\bar{X} = ๗๖.๘๘$) รวมทั้งเมื่อมีใครกล่าวถึงองค์กรในทางที่ไม่เหมาะสม จึงพร้อมที่จะปกป้ององค์กร ($\bar{X} = ๗๑.๐๙$) สอดคล้องกับแนวคิดของศุภวรรณ หล้าผาสุก^(๓๑) ที่ได้กล่าวว่า การที่สมาชิกมีความรู้สึกผูกพันเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กรจะแสดงพฤติกรรมออกมาในรูปของความศรัทธา ความเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังใจ และปลั่งกายในการทำงานให้กับองค์กร ด้วยความจงรักภักดี และมุ่งมั่นที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งการที่บุคคลทำงานอยู่ในองค์กรในช่วงระยะเวลาหนึ่งจะก่อให้เกิดการลงทุนในรูปของเวลา แรงกายแรงใจ กำลังสติปัญญาตลอดจนการยอมเสียโอกาสบางอย่าง เช่น โอกาสในการไปทำงานกับองค์กรอื่น เพราะบุคคลผู้นั้นย่อมคาดหวังผลประโยชน์ที่จะได้รับตอบแทนจากองค์กรในระยะยาว ได้แก่ บำเหน็จบำนาญและสวัสดิการต่าง ๆ ที่นอกเหนือไปจากเงินเดือนหรือรายได้ประจำ สอดคล้องกับทฤษฎี Side-Bet ของ Howard S. Becker^(๓๒) ที่ได้กล่าวว่า การที่คนเราเลือกตัดสินใจที่จะอยู่กับองค์กรนานเท่าใดก็ยิ่งเป็นการสะสม “การลงทุน” เพิ่มขึ้นเท่านั้น ความผูกพันก็จะยิ่งทวีมากขึ้นตามระยะเวลา ทำให้การตัดสินใจที่จะลาออกจากองค์กรยากมากขึ้น และหากไปอยู่ในองค์กรใหม่อาจได้รับผลประโยชน์ที่ไม่คุ้มค่าเท่ากับองค์กรเดิม นอกจากนี้ยังพบว่า บุคลากรกองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ครึ่งหนึ่งเป็นบุคลากรทางการแพทย์สายวิชาชีพ (ร้อยละ ๕๐) ซึ่งมีความรู้ความสามารถเฉพาะสาขาและมีลักษณะการปฏิบัติงานที่กระทำต่อชีวิตมนุษย์ทั้งโดยตรงและโดยอ้อม จึงทำให้บุคลากรมีรับผิดชอบต่อการทำงานสูง และคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตการทำงานและความสุขกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า สมดุลชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ในระดับปานกลาง ($r = ๐.๔๐๓$) คิดเป็น ร้อยละ ๑๖.๒๔ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ($p = ๐.๐๐๐$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยถ้าบุคลากรกองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์มีระดับสมดุลชีวิตการทำงานเพิ่มขึ้น ระดับความผูกพันต่อองค์กรจะเพิ่มขึ้น หรือถ้าบุคลากรมีระดับสมดุลชีวิตการทำงานลดลง ระดับความผูกพันต่อองค์กรจะลดลงด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของพิชิต เทพวรรณ^(๓) ที่ได้กล่าวว่า หากบุคคลสามารถรักษาคุณภาพในการจัดสรรบทบาทหน้าที่และภาระความรับผิดชอบของตนที่ดำรงอยู่ท่ามกลางบทบาทที่หลากหลายในการดำเนินชีวิตระหว่างการทำงาน การใช้ชีวิตส่วนตัว และครอบครัวให้สอดประสานสัมพันธ์กัน จะช่วยให้บุคคลนั้นมีคุณภาพชีวิตที่ดี เกิดความพึงพอใจในชีวิต และการทำงานจากความสามารถในการจัดการบทบาทหน้าที่ที่หลากหลายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้สภาวะแวดล้อมที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังพบว่า ความสุขมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ ในระดับมาก ($r = ๐.๖๘๔$) คิดเป็น ร้อยละ ๔๖.๗๘ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ($p = ๐.๐๐๐$) โดยถ้าบุคลากรกองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์มีระดับความสุขเพิ่มขึ้น ระดับความผูกพันต่อองค์กรจะเพิ่มขึ้น หรือถ้าบุคลากรมีระดับความสุขลดลง ระดับความผูกพันต่อองค์กรจะลดลงด้วยเช่นกัน สอดคล้องกับแนวคิดของสุภาวดี ทองบุญส่ง^(๓๒) ที่กล่าวว่า บุคลากรมีความสุขในการทำงานจะส่งผลให้บุคลากรรู้สึกสนุกสนานและมีความศรัทธาในงาน ส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานนั้นเป็นไปในเชิงบวก และตรงตามที่บุคคลนั้นหรือองค์กรตั้งเป้าหมายไว้

สำหรับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ได้แก่ ปัจจัยด้านการงานดี ($\beta = ๐.๓๘๐$) จิตวิญญาณดี ($\beta = ๐.๒๘๘$) สังคมดี ($\beta = ๐.๒๓๐$) และสมดุลชีวิตการทำงาน ($\beta = ๐.๑๐๐$) โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ ได้ร้อยละ ๙๗.๗ ($R^2 = ๐.๙๗๗$) สามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอนในรูปคะแนนดิบ คือ ความผูกพันต่อองค์กร = ๐.๓๘๐ (การงานดี) + ๐.๒๖๐ (จิตวิญญาณดี) + ๐.๒๒๖ (สังคมดี) + ๐.๑๒๖ (สมดุลชีวิตการทำงาน) และในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ ความผูกพันต่อองค์กร = ๐.๓๘๐ (การงานดี) + ๐.๒๘๘ (จิตวิญญาณดี) + ๐.๒๓๐ (สังคมดี) + ๐.๑๐๐ (สมดุลชีวิตการทำงาน) ซึ่งสอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า สมดุลชีวิตการทำงานและความสุขอย่างน้อย ๑ มิติที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ได้ ซึ่งจากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่าการงานดี (Happy Work Life) เป็นตัวแปรที่ได้รับการเลือกเข้าสมการเป็นลำดับแรก และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรได้รับค่าจ้างที่ตรงเวลา ($\bar{X} = ๘๗.๐๓$) และถูกต้อง ($\bar{X} = ๘๖.๘๘$) รวมทั้งบรรยากาศการทำงานที่มีการสื่อสารพูดคุยกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = ๗๒.๕๐$) ทำให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความรัก และความเข้าใจที่ดีต่อกัน ส่งผลให้กระบวนการทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น และผลงานมีคุณภาพเป็นที่พึงพอใจของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้รับบริการ สำหรับจิตวิญญาณดี (Happy Soul) เป็นตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ลำดับที่สอง เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ พบว่า จิตวิญญาณดีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อธิบายได้ว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความกตัญญูต่อบุคคล โดยจะมีการตอบแทนผู้มีพระคุณหรือผู้ที่ช่วยเหลือ ($\bar{X} = ๘๕.๑๖$) มีการยอมรับและขอโทษในความผิดที่ตนเองเป็นผู้กระทำหรือมีส่วนรับผิดชอบ ($\bar{X} = ๘๐.๗๘$) และให้อภัยอย่างจริงใจต่อผู้ที่สำนึกผิด ($\bar{X} = ๗๓.๕๙$) ซึ่งเมื่อใดที่บุคลากรมีจิตวิญญาณดีจะนำไปสู่ความมีจิตใจที่เป็นอิสระ พร้อมรับกับทุกสิ่งที่จะเข้ามาในชีวิตด้วยความยินดี ไม่ว่าจะเป็นเรื่องดีหรือไม่ดี แล้วตอบสนองอย่างมีสติและรับผิดชอบในสิ่งที่ตนเองทำ ตลอดจนเต็มใจที่จะแบ่งปันหรือช่วยเหลือผู้อื่น โดยไม่ต้องร้องขอ ส่วนสังคมดี (Happy Society) เป็นตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ลำดับที่สาม เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ พบว่า สังคมดี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อธิบายได้ว่า บุคลากรส่วนใหญ่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ/ข้อบังคับขององค์กร ($\bar{X} = ๗๙.๒๒$) มีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = ๗๑.๔๑$) และมีความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินจากการทำงาน ($\bar{X} = ๗๑.๒๕$) ซึ่งการที่บุคลากรมีความเป็นอยู่ที่ดีภายในองค์กรย่อมเป็นพื้นฐานที่ดี ทำให้บุคลากรมีความรัก ความปรองดอง ความสามัคคีต่อกัน พร้อมร่วมแรงร่วมใจช่วยกันพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไป นอกจากนี้ยังพบว่า สมดุลชีวิตการทำงาน เป็นตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ลำดับที่สี่ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ พบว่า สมดุลชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อธิบายได้ว่า เมื่อบุคลากรสามารถบริหารและจัดสรรเวลาในการทำงานและการทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = ๖๕.๑๖$) จะเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรเกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ซึ่งปัจจัยที่กล่าวมาทั้งหมดนั้นล้วนแต่ส่งผลให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร ช่วยสร้างให้บุคลากรทำงานกับองค์กรได้อย่างมีความสุข และอยู่ร่วมกันได้ในระยะยาวขึ้น

จะเห็นได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีองค์ประกอบหลายด้านทั้งด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐาน บุคคลอาจแสดงออกถึงความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับองค์กรผ่านการรับรู้ ความรู้ และพฤติกรรม สิ่งสำคัญในการสร้างความผูกพันให้แก่บุคลากรในองค์กรตลอดจนการสำรวจความผูกพันของ บุคลากรให้มีประสิทธิภาพนั้น มิใช่เพียงเรื่องของเครื่องมือที่ทันสมัยหรือเทคโนโลยีที่ล้ำหน้าเพียงอย่างเดียว แต่สิ่งสำคัญที่จะสร้างความผูกพันที่ดีได้ต้องอาศัยการเสริมสร้างในเรื่องอื่น ๆ ร่วมด้วย โดยเฉพาะการอาศัยผู้นำ ที่ได้รับการยอมรับ รวมทั้งความสามัคคีและความร่วมมือจากสมาชิกในองค์กรในการกำหนดทิศทางและ กระบวนการทำงานร่วมกัน เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมการทำงานในปัจจุบันที่มีการแข่งขันเชิงธุรกิจสูงขึ้น ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงทางภาวะเศรษฐกิจ สังคม และความต้องการด้านผลประโยชน์ของบุคลากรที่เพิ่ม สูงขึ้น ดังนั้นองค์กรจึงจำเป็นต้องหาวิธีการในการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรรู้สึก ภาคภูมิใจว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป สำหรับข้อจำกัดในการศึกษาครั้งนี้หากพิจารณาข้อคำถามด้านสมดุลชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถาม ๕ ข้อ ได้แก่ ระยะเวลาที่ใช้ในการทำงาน ระยะเวลาพักผ่อน ความยืดหยุ่นในการทำงาน และทำงานตรงตามวุฒิ การศึกษา ซึ่งสัดส่วนที่เหมาะสมของเวลางานและเวลาส่วนตัวของบุคลากรแต่ละคนอาจไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่แบบ ประเมินกำหนด เนื่องจากสมดุลชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคลหรือสัดส่วนที่เหมาะสมแตกต่างกันไปตามช่วง ระยะเวลาของชีวิต ลักษณะงาน วัฒนธรรมองค์กร การจัดลำดับความสำคัญ และความพอใจของบุคคลนั้น ดังนั้น ในการศึกษารุ่นต่อไปอาจพิจารณาเลือกใช้เครื่องมือที่มีความเหมาะสมของข้อคำถามที่ครอบคลุมสมดุลชีวิต การทำงานครบทุกองค์ประกอบทั้งด้านองค์กร บุคลากร ทรัพยากรที่ใช้ในการทำงาน และในชีวิตครอบครัว และเนื่องจากในการศึกษารุ่นนี้ใช้แบบประเมินความสุขด้วยตนเอง (Happinometer) ซึ่งเป็นเครื่องมือวัด ความสุขระดับบุคคล โดยมุ่งไปที่คนทำงานแต่ละคน แต่ความสุขในการทำงานหรือการสร้างองค์กรแห่งความสุข เพื่อให้องค์กรมีความสามารถและพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน มีสภาพแวดล้อมที่ดีและมีความปลอดภัยในการทำงานนั้น จะต้องพิจารณาองค์ประกอบอื่น ๆ ร่วมด้วย เช่น การบริหารทรัพยากรบุคคล ผู้กำกับนโยบาย บรรยากาศในการทำงาน ฯลฯ ประกอบกับความสุขของบุคคลเป็น สิ่งที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาเพียงแต่จะมากหรือน้อย ช้าหรือเร็ว การใช้เครื่องมือ Happinometer จะต้อง เป็นไปภายใต้เงื่อนไขที่ผู้ตอบแบบประเมินต้องตอบตามความรู้สึกที่ใกล้เคียงความรู้สึกของตนเองมากที่สุด รวมทั้งให้ความหมายของแต่ละตัวชี้วัดด้วยความรู้สึก หรือประสบการณ์ของตนเอง และมีความซื่อสัตย์ในการ ตอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้นในการศึกษารุ่นต่อไปอาจศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ รวมทั้งเลือกใช้วิธีการและ เครื่องมืออื่น ๆ ในการเก็บข้อมูลเพิ่มเติม เพื่อให้สามารถกำหนดนโยบายหรือออกแบบแผนงานโครงการได้อย่าง รอบด้าน ครอบคลุม และสอดคล้องกับสถานการณ์ความสุขของบุคลากรในหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตการทำงาน ความสุข และความผูกพันต่อองค์กร ของ บุคลากรกองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรเพื่อเสริมสร้างและยกระดับสมดุลชีวิตการทำงาน ความสุข และความ ผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรให้สูงขึ้น ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑. ผู้บริหารทุกระดับควรเป็นต้นแบบที่ดีให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ส่งเสริมสนับสนุนและเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ความสำเร็จขององค์กรและแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

๒. ควรพัฒนาหรือปรับปรุงมาตรการเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจ รวมถึงการจัดสวัสดิการอื่น ๆ เพิ่มเติมขององค์กร นอกเหนือจากสวัสดิการที่รัฐจัดให้ภายใต้กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง โดยการดำเนินการดังกล่าวจะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานความโปร่งใส เป็นธรรม และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรแต่ละกลุ่มเป้าหมาย

๓. ควรส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมความสุขและความผูกพันขององค์กรเพิ่มมากขึ้น

๔. ควรมีการกำกับ ติดตาม และวัดผลการดำเนินงาน เพื่อนำไปพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

๑. ควรสร้างความยืดหยุ่นในการทำงาน เช่น การทำงานนอกสถานที่ การเลือกเวลาในการเข้า-ออกงานตามเวลาที่กำหนด ฯลฯ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเกิดสมดุลชีวิตการทำงาน ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามกฎและระเบียบที่ทางราชการกำหนด

๒. ควรออกแบบโครงการหรือกิจกรรมเสริมสร้างสมดุลชีวิตการทำงาน ความสุข และความผูกพันต่อองค์กรที่สอดคล้องกับผลการประเมินความสุขของบุคลากร ซึ่งในหนึ่งโครงการอาจมีการบูรณาการกิจกรรมให้ครอบคลุมสมดุลชีวิตการทำงาน ความสุข และความผูกพันต่อองค์กรที่หลากหลายมากกว่าหนึ่งมิติ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงบประมาณขององค์กรให้ดียิ่งขึ้น ยกตัวอย่างกิจกรรมเสริมสร้างสุขในมิติที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ๓ มิติ ดังนี้

๒.๑ มิติผ่อนคลายดี (Happy Relax) ได้แก่ การทำกิจกรรมเพื่อสร้างความผ่อนคลายให้เกิดขึ้นทั้งทางร่างกายและทางจิตใจ โดยกิจกรรมสามารถเกิดขึ้นได้จาก ๒ ช่องทาง คือ ๑. บุคลากรทำกิจกรรม Happy Relax ด้วยตนเอง เช่น การฝึกการหายใจ การฝึกสมาธิ การออกกำลังกาย การนอนหลับ การอ่านหนังสือ ฟังเพลง การทำสวน การถ่ายภาพ ฯลฯ โดยองค์กรอาจเป็นส่วนหนึ่งในการเผยแพร่ความรู้ที่เป็นประโยชน์ และแนวทางในการปฏิบัติที่เกี่ยวกับการผ่อนคลายความเครียด และ ๒. องค์กรจัดกิจกรรม Happy Relax ให้กับบุคลากร โดยนำกิจกรรมนันทนาการมาเป็นตัวช่วย เช่น งานศิลปะทัศนกรรม เกมกีฬา จิตอาสา การจัดประกวดทักษะความสามารถ การแสดงบนเวที ฯลฯ ซึ่งการจัดกิจกรรมนั้นจะต้องคำนึงถึงข้อมูลเบื้องต้นพื้นฐานขององค์กร เช่น ลักษณะการทำงาน รูปแบบกิจกรรมที่บุคลากรต้องการ ช่วงอายุของบุคลากร สถานที่ที่ใช้ประกอบกิจกรรม ฯลฯ องค์กรประกอบเหล่านี้จะเป็นตัวกำหนดรูปแบบของกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร^(๕๔)

๒.๒ มิติการเงินดี (Happy Money) ได้แก่ การบริหารจัดการเงินของบุคคลและครอบครัวให้ไม่เป็นหนี้ และสร้างเกราะป้องกันทางการเงินให้แข็งแกร่ง โดยการทำกิจกรรมตามหลัก ๔ รู้ด้านการเงิน คือ รู้หา (หาเงินเพิ่ม เสริมรายได้) รู้เก็บ (เก็บออมก่อนใช้จ่าย) รู้ใช้ (ใช้เงินอย่างฉลาด สร้างโอกาสเพิ่มเงินออม) และรู้ขยายดอกผล (ลงทุนถูกที่ ความมั่งมีงอกงาม) เช่น การประสานงานกับสถาบันการเงินอบรมให้ความรู้พื้นฐานในการจัดการการเงินส่วนบุคคล การวางเป้าหมายต่าง ๆ ของการออม การจัดทำบัญชีรายรับ-รายจ่าย การบริหารหนี้สิน การจำหน่ายสินค้าราคาถูก การสร้างอาชีพเสริม การจัดทำคู่มือการจัดการการเงินที่ใช้งานง่าย มีระบบที่เลี้ยงในการติดตามให้คำแนะนำ รวมทั้งมีการติดตามประเมินผลการดำเนินงาน ทั้งนี้เนื่องจากในองค์กร

มีความหลากหลายของบุคลากรทั้งด้าน คุณวุฒิ วิทยุฒิ ลักษณะภาระงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ฯลฯ ดังนั้นจึงต้องให้ความสำคัญกับการออกแบบกิจกรรมที่มีความหลากหลายให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรแต่ละระดับให้มากที่สุด รวมถึงต้องเหมาะสมกับบริบทขององค์กรด้วย^(๕๖)

๒.๓ มิติครอบครัวดี (Happy Family) ได้แก่ การออกแบบกิจกรรมโดยคำนึงถึงแนวคิดพื้นฐานว่าบุคลากรเปรียบเสมือนสมาชิกครอบครัวและองค์กร ครอบครัวของบุคลากรก็เปรียบเสมือนสมาชิกครอบครัวขององค์กรด้วยเช่นกัน องค์กรจึงควรจัดกิจกรรมหรือโครงการเพื่อดูแลช่วยเหลือให้บุคลากรและครอบครัวมีความสุข จัดสรรโอกาสให้ครอบครัวมีการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน เพื่อเป็นการกระชับความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกครอบครัวของบุคลากร และเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างองค์กรและครอบครัวบุคลากรอีกด้วย อาทิเช่น การสอนดนตรีไทย หัตถกรรมไทย ความรู้พื้นฐานและฝึกทักษะสำหรับการใช้ชีวิตประจำวันแก่บุตรหลานของบุคลากร การจัดกิจกรรมตามวันสำคัญต่าง ๆ เช่น วันลอยกระทง วันพ่อ วันแม่ วันเด็ก วันสงกรานต์ การทำบุญในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา การจัดโครงการเพื่อสุขภาพดีโดยมีกิจกรรมเพื่อสุขภาพที่หลากหลาย และดึงสมาชิกครอบครัวของบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วม อีกทั้งการส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักเลือกบริโภคอาหารที่ปลอดภัยและการอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี การจัดสถานที่ภายในองค์กรเพื่อรับเลี้ยงบุตรหลานของบุคลากร หรือการเปิดโอกาสให้นาบุตรหลานเข้ามาดูแลได้ระหว่างวัน เป็นต้น ทั้งนี้ องค์กรจำเป็นต้องสร้างความร่วมมือจากทุกคนในองค์กรรวมถึงครอบครัวของบุคลากรผ่านการสื่อสารอย่างชัดเจน เพื่อให้ตัวบุคลากรและครอบครัวเองเล็งเห็นถึงความสำคัญของการมีครอบครัวที่ดี และให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรม^(๕๗)

เอกสารอ้างอิง

๑. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ; ๒๕๖๑.
๒. กระทรวงสาธารณสุข. ยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศ People Excellence Strategy. นนทบุรี: กลุ่มพัฒนานโยบายด้านสุขภาพ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข; ๒๕๖๐.
๓. กรมควบคุมโรค. ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค และแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคลกรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗. นนทบุรี: กลุ่มยุทธศาสตร์และพัฒนางานองค์กร กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค; ๒๕๖๓.
๔. ปรียง ชัยกองเกียรติ, สาธิตาน มากชูชิต, อนุชิต คลังมัน. ความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตกับการทำงาน ดัชนีความสุขคนทำงานกับความผูกพันในองค์กร ของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ยะลา. วารสารการพยาบาล การสาธารณสุขและการศึกษา ๒๕๖๒; ๒๐(๒): ๔๘-๕๙.
๕. อภิรัตน์ เมฆบัณฑิตกุล. การใช้ประโยชน์จากผลการประเมิน Happinometer เพื่อการจัดทำแผนการสร้างสุขในองค์กร. เอกสารนำเสนอในการประชุม: ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนานักบริหารความสุข "ขับเคลื่อนองค์กร ขับเคลื่อนความสุข"; ๖ – ๗ พ.ย. ๒๕๖๐; ปทุมธานี.
๖. พิชิต เทพวรรณ. ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน [วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ]. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่; ๒๕๕๖.
๗. หทัยทิพย์ ลีสงวนกุลธร. การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลชีวิตกับการทำงานกรณีศึกษาสถาบันคุ้มครองเงินฝาก [การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย; ๒๕๕๕. ๘๗ หน้า.
๘. Merrill AR, Merrill R. Life Matter: Crating a dynamic balance of work, family, time & money. New York: McGraw-Hall; ๒๐๐๔.
๙. Hyman J, Summers J. Lacking balance?: Work-life employment practices in the modern economy. Pers. Rev. ๒๐๐๔; ๓๓(๔): ๔๑๘-๒๙. doi.org/๑๐.๑๑๐๘/๐๐๔๘๓๔๘๐๔๑๐๕๓๙๔๙๘
๑๐. Voydanoff, P. Toward a conceptualization of perceived work-family fit and balance: A demands and resources approach. J. Marriage. Fam. ๒๐๐๕; ๖๗(๔): ๘๒๒-๓๖.
๑๑. Bardoel EA. The provision of formal and informal work-family practices: the relative importance of institutional and resource dependent explanations versus managerial explanations. J. Manag. Rev. ๒๐๐๓; ๑๘(๑/๒): ๗-๑๙. doi.org/๑๐.๑๑๐๘/๐๙๖๔๙๔๒๐๓๑๐๕๖๒๒๙๙
๑๒. Greenhaus JH, Collins KM, Shaw JD. The relation between work-family balance and quality of life. J. Vocat. Behav. ๒๐๐๓; ๖๓(๓): ๕๑๐-๓๑.
๑๓. เกษมสิษฐ์ แก้วเกียรติคุณ. สมดุลชีวิตและการทำงาน. วารสารทรัพยากรมนุษย์ ๒๕๕๑; ๔(๑): ๓๖-๔๕.

เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

๒๗. กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม. ความสุข ๘ ประการ เพื่อสร้างความสุขในองค์กร [อินเทอร์เน็ต]. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม; ๒๕๕๙ [เข้าถึงเมื่อ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๕]. เข้าถึงได้จาก: <https://bsc.dip.go.th/th/category/hr๒/hr-๘thingshappy>
๒๘. Angle LH, Perry JL. An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organization Effectiveness. *Adm. Sci. Q.* ๑๙๘๑; ๒๖(๑): ๑-๑๔.
๒๙. Steers RM. Antecedents and Outcome of Organizational Commitment. *Adm. Sci. Q.* ๑๙๗๗; ๒๒(๑): ๔๖-๕๖.
๓๐. ประคัลภ์ ปัทมพลังกูร. พนักงานในองค์กรของเรา มีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรหรือไม่ [อินเทอร์เน็ต]. กรุงเทพฯ: Think People Consulting Co., Ltd.; ๒๕๖๔ [เข้าถึงเมื่อ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๕]. เข้าถึงได้จาก: <https://prakal.com/๒๐๑๓/๐๓/๒๗/พนักงานในองค์กรของเรา-๓/>
๓๑. ศุภวรรณ หล้าผาสุก. การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเครือข่ายเขตพื้นที่การศึกษา ๑ [สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ; ๒๕๕๐. ๑๑๓ หน้า.
๓๒. จารุพันธ์ อธิธาว์ชกุล. บริหารคนเหนือตำรา ๒. กรุงเทพฯ: กรุงเทพธุรกิจ; ๒๕๕๓.
๓๓. ปาริชาติ พงษ์ชัยศรี. ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมสรรพากร ภาค ๕ [วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์; ๒๕๔๒. ๑๐๓ หน้า.
๓๔. Hoy WK, Rees R. Subordinate Loyalty to Immediate Superior: A Neglected Concept in the Study of Educational Administration. *Sociol. Educ.* ๑๙๗๔; ๔๗: ๒๗๔-๕.
๓๕. ชะธินยา หล้าสุขงษ์. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วย ความก้าวหน้าในอาชีพกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลชุมชน [วิทยานิพนธ์]. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; ๒๕๔๕.
๓๖. Stairs M, Galpin M. *Oxford handbook of positive psychology and work*. Oxford: Oxford University Press; ๒๐๑๐.
๓๗. HREX.asia. การมีส่วนร่วมและผูกพันของบุคคลากร (Employee Engagement) มีความสำคัญอย่างไรกับองค์กร [อินเทอร์เน็ต]. กรุงเทพฯ: HREX.asia; ๒๕๖๔ [เข้าถึงเมื่อ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๕]. เข้าถึงได้จาก: <https://th.hrnote.asia/personnel-management/๑๙๐๗๒๒-employee-engagement/>
๓๘. Becker HS. Notes on the Concept of Commitment. *Am. J. Sociol.* ๑๙๖๐; ๖๖(๑): ๓๒-๔๐.
๓๙. Herbert HG. *The Management of Organization: A Systems and Human Resources Approach*. ๑๒th ed. New York: Appleton-Century-Crofts; ๑๙๗๒.

เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

๔๐. มานิตา พรรณวดี, ธิติภัทร คูหา, ภาวินี ธนกิจไพบูลย์, จิราพร อธิชัยวัฒนา. การวิเคราะห์ระดับความสุข ความผูกพัน และปัจจัยสัมพันธ์กับความสุข ความผูกพันในองค์กรของแพทย์ ทันตแพทย์ เกสัชกร และพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข ปี ๒๕๖๐. วารสารวิชาการสาธารณสุข ๒๕๖๓; ๒๙(๔): ๖๘๘-๗๐๐.
๔๑. ศิริรัตน์ ต้นใส. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๒ จังหวัดพิษณุโลก. วารสารวิชาการป้องกันควบคุมโรค สคร.๒ พิษณุโลก ๒๕๖๓; ๗(๓): ๑-๑๖.
๔๒. จิตรดา วรรณไขคำ, กัญญลักษณ์ ทองนุ่ม. ความสุขและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรพยาบาล สถาบันบำราศนราดูร. วารสารสถาบันบำราศนราดูร ๒๕๕๖; ๗(๑): ๑-๑๐.
๔๓. พรชนก กุลยะ. ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดนครพนม. วารสารโรงพยาบาลนครพนม ๒๕๖๓; ๗(๑): ๙๕-๑๐๔.
๔๔. สุธิสา อินทนูพัฒน์, ประเสริฐ เก็มประโคน, มณฑิชา เจนพานิชทรัพย์, ศุภาพร โนนชนะ. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขและความผูกพันของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบุรีรัมย์. วารสารวิจัยและพัฒนาด้านสุขภาพ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา ๒๕๖๑; ๔(๒): ๑๕-๒๕.
๔๕. วิทยา พลาอาด, นพตล ละอองวิจิตร. ปัจจัยทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดสตูล. วารสารวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับบัณฑิตศึกษา) สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ๒๕๖๑; ๖(๓): ๒๐-๘.
๔๖. รัชนิกร บุญโชติมา, วัลภา พรหมพล, สุรีพร พจนสิทธิ์, อรวรรณ ทองนาท, ศรีประภา บริสุทธิ์. การสำรวจความสุขของบุคลากรแผนกพยาบาลอุบัติเหตุและเวชกรรมฉุกเฉินโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า. วารสารพยาบาลทหารบก ๒๕๕๗; ๑๕(๒): ๒๕๒-๖๐.
๔๗. ภาวดี เหมทานนท์, พีรวิทย์ พันธุ์ฤทธิ์ดำ, กฤษฎา เวชภักดี, เกษรา วนโชติตระกูล. ความสุขและคุณภาพชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุนที่ทำงานในวิทยาลัยพยาบาล. วารสารมหาจุฬานาครธรรมศน์ ๒๕๖๒; ๖(๑๐): ๔๗๒๘-๓๙.
๔๘. วารี อัสวเสนา, ดารุณี สุขวัฒนาชัยกุล, พิมพิลา ขาวขำ, ปกรณ์ เจียรระคังมัน. ความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาบุคลากรภาคิขารังสีวิทยา คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล. รามธิบดีเวชสาร ๒๕๕๖; ๓๖(๒): ๑๔๓-๕๑.
๔๙. ปรีชา พุกจิ้น. คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความสุขต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดปัตตานี. วารสารวิทยาศาสตร์สุขภาพและการสาธารณสุขชุมชน ๒๕๖๒; ๒(๑): ๒๓-๓๗.
๕๐. ศิรินทรทิพย์ เม้าแจ็ง, พิเชิต รัชตพิบูลภพ. ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี. วารสารวิจัยราชภัฏพระนคร ๒๕๕๘; ๑๐(๒): ๑๖๓-๗๔.

เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

๕๑. กองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์. สรุปข้อมูลการคงอยู่ของบุคลากร กองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ รอบ ๑๒ เดือน. นนทบุรี: กลุ่มพัฒนาองค์กร กองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ กรมควบคุมโรค; ๒๕๖๓.
๕๒. กองยุทธศาสตร์และแผนงาน. แบบประเมินความสุขบุคลากร (Happinometer) สำหรับบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข [อินเทอร์เน็ต]. นนทบุรี: กระทรวงสาธารณสุข; ๒๕๖๓ [เข้าถึงเมื่อ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๖]. เข้าถึงได้จาก: <https://happy.moph.go.th/data-warehouse/projects/๕๒>
๕๓. ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, สุภรต์ จรัสสิทธิ์, เฉลิมพล สายประเสริฐ, พอตา บุญยธีรณะ, วรณภา อารีย์. คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง HAPPINOMETER. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล; ๒๕๕๕.
๕๔. บุญศรี พรหมมาพันธุ์. เทคนิคการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการใช้สหสัมพันธ์ และการถดถอยในการวิจัย. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ๒๕๖๑; ๑๑(๑): ๓๒-๔๕.
๕๕. สุภัทรา บัวเพิ่ม. สรรสารองค์กรสุขภาวะ แนวคิดและกรณีตัวอย่าง : องค์กรผ่อนคลายเป็นดี Happy Relax. กรุงเทพฯ: พีเอ ลีฟวิ่ง; ๒๕๕๙.
๕๖. ฌภัทร ประภาสุชาติ. สรรสารองค์กรสุขภาวะ แนวคิดและกรณีตัวอย่าง : องค์กรการเงินดี Happy Money. กรุงเทพฯ: พีเอ ลีฟวิ่ง; ๒๕๕๙.
๕๗. วริสากรณ์ ทองสอาด. สรรสารองค์กรสุขภาวะ แนวคิดและกรณีตัวอย่าง : องค์กรการครอบครัวดี Happy Family. กรุงเทพฯ: พีเอ ลีฟวิ่ง; ๒๕๕๙.

ภาคผนวก

แบบประเมินความสุขบุคลากร (Happinometer)

สำหรับบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข

กระทรวงสาธารณสุข โดยกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ประสานความร่วมมือกับสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล สำนักงานกองทุนสนับสนุน การเสริมสร้างสุขภาพ (สสส.) ในการขอใช้ “แบบสำรวจคุณภาพชีวิต ความสุข และความผูกพันในองค์กรของคนทำงานในประเทศไทย (Happinometer)” เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวัดความสุขในการทำงาน ความผูกพัน ในองค์กร และสมดุลงานกับการทำงานของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข ให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม

แบบประเมินความสุขบุคลากร (Happinometer) มีข้อคำถาม ๔ ส่วนคือ ส่วนที่ ๑ ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล ส่วนที่ ๒ สมดุลชีวิตกับการทำงาน (Work Life Balance) ส่วนที่ ๓ ความสุขของบุคลากร (Happy) ซึ่งประกอบด้วย ๙ มิติ ได้แก่ มิติที่ ๑ สุขภาพกายดี มิติที่ ๒ ผ่อนคลายดี มิติที่ ๓ น้ำใจดี มิติที่ ๔ จิตวิญญาณดี มิติที่ ๕ ครอบครัวดี มิติที่ ๖ สังคมดี มิติที่ ๗ ใฝ่รู้ดี มิติที่ ๘ สุขภาพการเงินดี และมิติที่ ๙ การงานดี และส่วนที่ ๔ ความผูกพันต่อองค์กร (Engagement) ทั้งนี้ ขอความกรุณาในการตอบคำถามตามความรู้สึกหรือประสบการณ์ที่ใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุด โดยข้อมูลและคำตอบทั้งหมดจะถูกปกปิดเป็นความลับ และผลการประเมินความสุขจะรายงานออกมาเป็นภาพรวมเท่านั้น และไม่สามารถนำมาสืบค้นเพื่อเจาะจงหาผู้ตอบแบบประเมินได้ จึงไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบประเมินดังกล่าว

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่อง ทุกข้อที่ท่านเลือก

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล

๑. เพศ

๑. เพศชาย ๒. เพศหญิง ๓. เพศทางเลือก

๒. อายุ..... (โดยเลือก พ.ศ. เกิด)

๓. จังหวัดที่ท่านอาศัยอยู่ในปัจจุบันเป็นจังหวัดเดียวกับภูมิลำเนาหรือไม่

๑. ใช่ ๒. ไม่ใช่

๔. ท่านจบการศึกษาสูงสุดในระดับใด (ไม่รวมระดับการศึกษาที่ยังไม่สำเร็จการศึกษา)

๑. ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า ๒. มัธยมศึกษาตอนต้น ๓. มัธยมศึกษาตอนปลาย ๔. ปวช.

๕. ปวส. ๖. อนุปริญญาหรือเทียบเท่า ๗. ปริญญาตรี ๘. สูงกว่าปริญญาตรี ๙. ไม่มีวุฒิมหาวิทยาลัย

๕. สถานภาพ

๑. โสด ๒. แต่งงานและอยู่ร่วมกัน ๓. แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน

๔. อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน ๕. หม้าย ๖. หย่าร้าง

๖. ท่านมีบุตรหรือไม่ (รวมลูกบุญธรรม/ลูกติด/ลูกเลี้ยง)

๑. ไม่มี ๒. มี จำนวน ๑ คน ๓. มี จำนวน ๒ คน

๔. มี จำนวน ๓ - ๔ คน ๕. มี จำนวนตั้งแต่ ๕ คนขึ้นไป

๗. สถานภาพการจ้างงาน

๑. ข้าราชการ ๒. พนักงานราชการ ๓. พนักงานกระทรวง

๔. ลูกจ้างประจำ ๕. ลูกจ้างชั่วคราว

๘. ท่านปฏิบัติงานในระดับตำแหน่งใด

๑. ระดับปฏิบัติงาน ๒. ระดับหัวหน้าฝ่าย/หัวหน้ากลุ่ม/หัวหน้างาน ๓. ระดับผู้บริหารองค์กร

๙. งานที่ท่านทำเป็นงานลักษณะใด

๑. งานด้านบริหาร ๒. งานด้านการบริการ ๓. งานด้านวิชาการ ๔. งานด้านสนับสนุน

๑๐. สายงานที่ท่านทำเป็นสายงานใด

๑. สายวิชาชีพ ๒. สายวิชาชีพ (ไม่มีใบประกอบวิชาชีพ) ๓. สายสนับสนุน ๔. สายสนับสนุนวิชาชีพ

๑๑. ท่านทำงานเป็นกะ ทำงานเป็นรอบ หรือเข้าเวรหรือไม่

๑. ไม่ใช่ ๒. ทำงานเป็นกะ ทำงานเป็นรอบ หรือเข้าเวร

๑๒. ระยะเวลาที่ท่านทำงานในองค์กรจนถึงปัจจุบัน

๑. ไม่ถึงปี ๒. ระหว่าง ๑ - ๒ ปี ๓. ระหว่าง ๓ - ๕ ปี ๔. ระหว่าง ๖ - ๙ ปี ๕. ๑๐ ปีขึ้นไป

๑๓. ตั้งแต่เริ่มทำงานจนถึงปัจจุบัน ท่านเคยย้ายงาน หรือเปลี่ยนงานมาแล้วกี่ครั้ง

๑. ไม่เคยลาออกย้ายเปลี่ยนงาน ๒. ๑ - ๓ ครั้ง ๓. ๔ - ๖ ครั้ง ๔. ๗ - ๙ ครั้ง ๕. ๑๐ ครั้งขึ้นไป

๑๔. ท่านมีรายได้ต่อเดือน โดยประมาณเดือนละเท่าใด (รายได้+เงินเดือน+ค่าตอบแทนอื่นๆ)

๑. น้อยกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท ๒. ๑๐,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท ๓. ๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท
 ๔. ๓๐,๐๐๑ - ๔๐,๐๐๐ บาท ๕. ๔๐,๐๐๑ - ๕๐,๐๐๐ บาท ๖. ๕๐,๐๐๑ - ๑๐๐,๐๐๐ บาท
 ๗. มากกว่า ๑๐๐,๐๐๐ บาท

ส่วนที่ ๒ สมดุลชีวิตการทำงาน (Work Life Balance)

๑. ท่านรู้สึกว่าคุณโดยเฉลี่ยในหนึ่งสัปดาห์ท่านทำงานกี่วัน

๑. ทำงาน ๑ - ๒ วัน ๒. ทำงาน ๓ - ๔ วัน ๓. ทำงาน ๕ วัน ๔. ทำงาน ๖ วัน ๕. ทำงาน ๗ วัน (ทุกวัน)

๒. ท่านรู้สึกว่าคุณโดยเฉลี่ยท่านทำงานวันละกี่ชั่วโมง

๑. น้อยกว่า ๖ ชั่วโมง ๒. ๖ - ๘ ชั่วโมง ๓. ๙ - ๑๐ ชั่วโมง ๔. ๑๑ - ๑๒ ชั่วโมง ๕. มากกว่า ๑๒ ชั่วโมง

๓. ท่านรู้สึกว่าคุณได้พักผ่อนโดยเฉลี่ย วันละกี่ชั่วโมง (ไม่รวมการนอนหลับตอนกลางคืน)

๑. น้อยกว่า ๑ ชั่วโมง ๒. ๑ - ๒ ชั่วโมง ๓. ๓ - ๕ ชั่วโมง ๔. ๖ - ๗ ชั่วโมง ๕. ๘ ชั่วโมง

๔. หน่วยงานของท่าน มีความยืดหยุ่น ในการทำงานหรือไม่ เช่น ความยืดหยุ่นในการทำงานนอกสถานที่ ไม่ต้องเข้า-ออกงานตามเวลาที่กำหนด ฯลฯ

๑. ไม่มี/มีน้อยที่สุด ๒. น้อย ๓. ปานกลาง ๔. มาก ๕. มากที่สุด

๕. ท่านทำงานตรงตามวุฒิการศึกษาหรือไม่

๑. ไม่ตรงตามวุฒิ/น้อยที่สุด ๒. น้อย ๓. ปานกลาง ๔. มาก ๕. มากที่สุด

ส่วนที่ ๓ ความสุขของบุคลากร (Happy)

สุขภาพกายดี (Happy Body)

๑. ปกติท่านทานอาหารเช้า โดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน

๑. ไม่ทาน ๒. ทานแต่ไม่บ่อย (๑ - ๒ วัน) ๓. ทานเป็นบางครั้ง (๓ - ๔ วัน) ๔. ทานเป็นประจำ (๕ - ๖ วัน)
 ๕. ทานทุกวัน

๒. ปัจจุบันท่านออกกำลังกาย โดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน

๑. ไม่ได้ออกกำลังกาย ๒. น้อยกว่า ๓ วันต่อสัปดาห์ ๓. จำนวน ๓ วันต่อสัปดาห์
 ๔. มากกว่า ๓ วันต่อสัปดาห์ ๕. ทุกวัน

๓. ปัจจุบันท่านสูบบุหรี่/ใบจาก/ยาเส้น หรือไม่

๑. สูบเป็นประจำ ๒. สูบบ่อยครั้ง ๓. สูบนานๆ ครั้ง ๔. ไม่สูบแต่เคยสูบ ๕. ไม่เคยสูบเลย

๔. ปัจจุบันท่านดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ เช่น เหล้า เบียร์ ไวน์ สาโท หรือสุราที่บ้านหรือไม่

๑. ดื่มเกือบทุกวัน/ทุกสัปดาห์ ๒. ดื่มเกือบทุกเดือน ๓. ดื่มปีละ ๑-๒ ครั้ง ๔. ไม่ดื่มแต่เคยดื่ม
 ๕. ไม่เคยดื่มเลย

๕. ท่านมีความพึงพอใจกับสุขภาพกายของท่านหรือไม่

๑. ไม่พอใจเลย/พอใจน้อยที่สุด ๒. พอใจน้อย ๓. พอใจปานกลาง ๔. พอใจมาก
 ๕. พอใจมากที่สุด

ผ่อนคลายดี (Happy Relax)

๑. ท่านรู้สึกว่าได้รับการพักผ่อนเพียงพอหรือไม่

๑. ไม่พอ/น้อยที่สุด ๒. น้อย ๓. ปานกลาง ๔. มาก ๕. มากที่สุด

๒. ใน ๑ สัปดาห์ท่านทำกิจกรรมเพื่อเป็นการพักผ่อนหย่อนใจ เช่น อ่านหนังสือ ดูหนัง ฟังเพลง ฯลฯ หรือไม่

๑. ไม่ได้ทำ/น้อยที่สุด ๒. น้อย ๓. ปานกลาง ๔. มาก ๕. มากที่สุด

๓. ท่านมีความเครียด เช่น เครียดจากการทำงาน เรื่องครอบครัว หรือเรื่องอื่นๆ บ้างหรือไม่

๑. เครียดมากที่สุด ๒. เครียดมาก ๓. เครียดปานกลาง ๔. เครียดน้อย ๕. ไม่เครียดเลย

๔. ท่านคิดว่าชีวิตของท่านเป็นไปตามที่คาดหวังหรือไม่

๑. ไม่เป็นไปตามที่คาดหวังเลย ๒. เป็นไปตามที่คาดหวังเล็กน้อย ๓. เป็นไปตามที่คาดหวังปานกลาง
 ๔. เป็นไปตามที่คาดหวังมาก ๕. เป็นไปตามที่คาดหวังมากที่สุด

๕. เมื่อประสบปัญหาในชีวิต โดยทั่วไปท่านสามารถจัดการกับปัญหาได้หรือไม่

๑. ไม่สามารถจัดการได้เลย ๒. จัดการได้น้อยมาก ๓. จัดการได้ปานกลาง ๔. จัดการได้มาก
 ๕. จัดการได้มากที่สุด

น้ำใจดี (Happy Heart)

๑. ท่านรู้สึกเอื้ออาทร หรือห่วงใยคนรอบข้างหรือไม่

๑. ไม่รู้สึกเลย/น้อยที่สุด ๒. น้อย ๓. ปานกลาง ๔. มาก ๕. มากที่สุด

๒. ท่านให้การช่วยเหลือแก่คนรอบข้างหรือไม่

๑. ไม่เคย/แทบจะไม่เคยช่วย ๒. นานๆ ครั้ง ๓. ช่วยบ้างบางครั้ง ๔. ช่วยแทบทุกครั้ง ๕. ช่วยทุกครั้ง

๓. ท่านเต็มใจและยินดีในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมหรือไม่

๑. ไม่เต็มใจ/เต็มใจน้อยที่สุด ๒. น้อย ๓. ปานกลาง ๔. มาก ๕. มากที่สุด

๔. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น การปลูกป่า การบริจาคสิ่งของ ฯลฯ

๑. ไม่เข้าร่วม/เข้าร่วมน้อยที่สุด ๒. น้อย ๓. ปานกลาง ๔. มาก ๕. มากที่สุด

๕. ท่านได้ทำกิจกรรมที่สามารถทำได้ด้วยตนเองและมีประโยชน์ต่อสังคม เช่น การคัดแยกขยะ การลดใช้ถุงพลาสติก ฯลฯ

๑. ไม่ทำ/ทำน้อยที่สุด ๒. น้อย ๓. ปานกลาง ๔. มาก ๕. มากที่สุด

จิตวิญญาณดี (Happy Soul)

๑. ท่านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ศาสนา หรือให้ทานหรือไม่

๑. ไม่ทำ/ทำน้อยที่สุด ๒. น้อย ๓. ปานกลาง ๔. มาก ๕. มากที่สุด

๒. ท่านปฏิบัติตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบหรือไม่

๑. ไม่ปฏิบัติ/ปฏิบัติน้อยที่สุด ๒. น้อย ๓. ปานกลาง ๔. มาก ๕. มากที่สุด

๓. ท่านยกโทษและให้อภัยอย่างจริงใจต่อผู้ที่สำนึกผิดหรือไม่

๑. ไม่ยอมรับ/ยกโทษน้อยที่สุด ๒. น้อย ๓. ปานกลาง ๔. มาก ๕. มากที่สุด

๔. ท่านยอมรับและขอโทษในความผิดที่ทำ หรือมีส่วนรับผิดชอบหรือไม่

๑. ไม่ยอมรับ/ขอโทษน้อยที่สุด ๒. น้อย ๓. ปานกลาง ๔. มาก ๕. มากที่สุด

๕. ท่านตอบแทนผู้มีพระคุณที่ช่วยเหลือท่านหรือไม่

๑. ไม่ตอบแทน/ตอบแทนน้อยที่สุด ๒. น้อย ๓. ปานกลาง ๔. มาก ๕. มากที่สุด

ครอบครัวดี (Happy Family)

๑. ท่านมีเวลาอยู่กับครอบครัว เพียงพอหรือไม่
 ๑. ไม่เพียงพอ ๒. น้อย ๓. ปานกลาง ๔. มาก ๕. มากที่สุด
๒. ท่านทำกิจกรรมร่วมกันกับคนในครอบครัว เช่น ออกกำลังกาย ทำบุญ ชื้อของ ฯลฯ หรือไม่
 ๑. ไม่ทำ/ทำน้อยที่สุด ๒. น้อย ๓. ปานกลาง ๔. มาก ๕. มากที่สุด
๓. ท่านมีความสุขกับครอบครัวของท่านหรือไม่
 ๑. ไม่มี/มีน้อยที่สุด ๒. น้อย ๓. ปานกลาง ๔. มาก ๕. มากที่สุด

สังคมดี (Happy Society)

๑. เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อท่านหรือไม่
 ๑. ไม่มี/มีน้อยที่สุด ๒. น้อย ๓. ปานกลาง ๔. มาก ๕. มากที่สุด
๒. ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับขององค์กรหรือไม่
 ๑. ไม่ปฏิบัติ/ปฏิบัติน้อยที่สุด ๒. น้อย ๓. ปานกลาง ๔. มาก ๕. มากที่สุด
๓. ท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินจากการทำงานหรือไม่
 ๑. ไม่รู้สึก/ปฏิบัติน้อยที่สุด ๒. น้อย ๓. ปานกลาง ๔. มาก ๕. มากที่สุด
๔. เมื่อท่านมีปัญหา ท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากคนในองค์กรหรือไม่
 ๑. ไม่ได้/มีน้อยที่สุด ๒. น้อย ๓. ปานกลาง ๔. มาก ๕. มากที่สุด
๕. ท่านรู้สึกว่าสังคมขององค์กรทุกวันนี้ มีความสงบสุขหรือไม่
 ๑. ไม่มี/ มีน้อยที่สุด ๒. น้อย ๓. ปานกลาง ๔. มาก ๕. มากที่สุด
๖. โดยรวมแล้วทุกวันนี้ท่านใช้ชีวิตในสังคมขององค์กรอย่างมีความสุขหรือไม่
 ๑. ไม่มี/มีน้อยที่สุด ๒. น้อย ๓. ปานกลาง ๔. มาก ๕. มากที่สุด

ใฝ่รู้ดี (Happy Brain)

๑. ท่านสนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ หรือไม่
 ๑. ไม่สนใจ/สนใจน้อยที่สุด ๒. น้อย ๓. ปานกลาง ๔. มาก ๕. มากที่สุด
๒. ท่านสนใจที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในชีวิตหรือไม่
 ๑. ไม่สนใจ/สนใจน้อยที่สุด ๒. น้อย ๓. ปานกลาง ๔. มาก ๕. มากที่สุด
๓. ท่านมีโอกาที่จะได้รับการอบรม ศึกษาต่อ หรือดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเองหรือไม่
 ๑. ไม่มีโอกาส/มีโอกาสน้อยที่สุด ๒. มีโอกาสน้อย ๓. มีโอกาสปานกลาง ๔. มีโอกาสมาก ๕. มีโอกาสมากที่สุด

สุขภาพการเงินดี (Happy Money)

๑. ท่านรู้สึกว่าการผ่อนชำระหนี้สินต่าง ๆ ในปัจจุบันเป็นภาระหรือไม่
 ๑. เป็นภาระหนักที่สุด ๒. เป็นภาระหนักมาก ๓. เป็นภาระปานกลาง ๔. เป็นภาระน้อย ๕. ไม่เป็นภาระ/ไม่ได้ผ่อนชำระ/ไม่มีหนี้สิน
๒. ท่านผ่อนชำระหนี้ตามกำหนดเวลาทุกครั้งหรือไม่
 ๑. ไม่ตรงเวลาทุกครั้ง ๒. ไม่ตรงเวลาบ่อยครั้ง ๓. ตรงเวลาบ้างบางครั้ง ๔. ตรงเวลาเกือบทุกครั้ง ๕. ตรงเวลาทุกครั้ง/ไม่ได้ผ่อนชำระ/ไม่มีหนี้สิน
๓. ท่านมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือนหรือไม่
 ๑. ไม่มี/มีน้อยที่สุด ๒. มี/เก็บออมเพียงเล็กน้อย ๓. มี/เก็บออมปานกลาง ๔. มี/เก็บออมมาก ๕. มี/เก็บออมมากที่สุด
๔. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับในแต่ละเดือนเป็นอย่างไร เมื่อเปรียบเทียบกับรายจ่ายในแต่ละเดือน
 ๑. รายจ่ายเกินกว่ารายได้มาก ๒. รายจ่ายเกินกว่าเล็กน้อย ๓. รายจ่ายพอ ๆ กับรายได้ ๔. รายจ่ายน้อยกว่ารายได้ ๕. รายจ่ายน้อยกว่ารายได้มาก

การงานดี (Happy Work Life)

๑. งานของท่านมีความท้าทายและส่งเสริมให้ท่านได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ หรือไม่
 ๑. ไม่มี/ มีน้อยที่สุด ๒. น้อย ๓. ปานกลาง ๔. มาก ๕. มากที่สุด
๒. งานของท่าน มีความชัดเจนของโอกาสในการเติบโตในตำแหน่งหน้าที่หรือไม่
 ๑. ไม่มี/ มีน้อยที่สุด ๒. น้อย ๓. ปานกลาง ๔. มาก ๕. มากที่สุด
๓. งานของท่านในขณะนี้มีความมั่นคงหรือไม่
 ๑. ไม่มั่นคง/ไม่มั่นคงน้อยที่สุด ๒. ไม่มั่นคง ๓. ไม่มั่นคงปานกลาง ๔. ไม่มั่นคงมาก ๕. ไม่มั่นคงมากที่สุด
๔. ในการทำงานท่านสามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในข้อเสนอแนะกับผู้บริหาร/หัวหน้างานหรือไม่
 ๑. ไม่มีส่วนร่วม/มีน้อยที่สุด ๒. มีส่วนร่วมบ้างเล็กน้อย ๓. มีส่วนร่วมปานกลาง ๔. มีส่วนร่วมมาก ๕. มีส่วนร่วมมากที่สุด
๕. ท่านได้รับ การปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน/ พรบ.ข้าราชการ ๒๕๕๑/ พรบ.แรงงานรัฐวิสาหกิจ สัมพันธ์ ๒๕๔๗ และกฎหมายอื่น ๆ จากองค์กรของท่านหรือไม่
 ๑. ไม่ได้เลย/ได้รับน้อยที่สุด ๒. ได้รับเล็กน้อย ๓. ได้รับพอสมควร ๔. ได้รับมาก ๕. ได้รับมากที่สุด
๖. ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือปรับขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมาด้วยความเหมาะสมหรือไม่
 ๑. ไม่เหมาะสม/เหมาะสมน้อยที่สุด ๒. น้อย ๓. ปานกลาง ๔. มาก ๕. มากที่สุด
๗. ความถูกต้องของการจ่ายค่าตอบแทน หรือค่าล่วงเวลาที่ท่านได้รับจากองค์กรของท่านเป็นอย่างไร
 ๑. ไม่ถูกต้องทุกครั้ง ๒. ไม่ถูกต้องบ่อยครั้ง ๓. ถูกต้องบางเป็นบางครั้ง ๔. ถูกต้องเกือบทุกครั้ง ๕. ถูกต้องทุกครั้ง
๘. ความตรงเวลาของการจ่ายค่าตอบแทน หรือค่าล่วงเวลาที่ท่านได้รับจากองค์กรของท่านเป็นอย่างไร
 ๑. ไม่ตรงเวลาทุกครั้ง ๒. ไม่ตรงเวลาบ่อยครั้ง ๓. ตรงเวลาบ้างเป็นบางครั้ง ๔. ตรงเวลาเกือบทุกครั้ง ๕. ตรงเวลาทุกครั้ง
๙. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับคุ้มค่างับความเสี่ยงที่อาจเกิดจากการทำงาน เช่น การถูกฟ้องร้อง การได้รับอันตรายจากการทำงาน ฯลฯ
 ๑. ไม่คุ้มค่า/คุ้มค่าน้อยที่สุด ๒. คุ้มค่าน้อย ๓. คุ้มค่าปานกลาง ๔. คุ้มค่ามาก ๕. คุ้มค่ามากที่สุด
๑๐. ท่านได้รับการดูแลเกี่ยวกับสุขภาพที่ดีจากองค์กรหรือไม่
 ๑. ไม่ได้รับ/ได้รับน้อยที่สุด ๒. น้อย ๓. ปานกลาง ๔. มาก ๕. มากที่สุด
๑๑. ท่านพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมโดยรวมขององค์กรหรือไม่
 ๑. ไม่พอใจเลย/พอใจน้อยที่สุด ๒. พอใจน้อย ๓. พอใจปานกลาง ๔. พอใจมาก ๕. พอใจมากที่สุด
๑๒. ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการที่องค์กรจัดให้หรือไม่
 ๑. ไม่พอใจเลย/พอใจน้อยที่สุด ๒. พอใจน้อย ๓. พอใจปานกลาง ๔. พอใจมาก ๕. พอใจมากที่สุด
๑๓. โดยรวมแล้วที่ทำงานของท่านให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมหรือไม่
 ๑. ไม่ให้/ให้น้อยที่สุด ๒. น้อย ๓. ปานกลาง ๔. มาก ๕. มากที่สุด
๑๔. โดยรวมแล้วความสัมพันธ์ในที่ทำงานของท่านเหมือนพี่เหมือนน้องหรือไม่
 ๑. ไม่เหมือน/เหมือนน้อยที่สุด ๒. น้อย ๓. ปานกลาง ๔. มาก ๕. มากที่สุด
๑๕. ท่านสื่อสารพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานในที่ทำงานหรือไม่
 ๑. ไม่สื่อสารเลย/สื่อสารน้อยที่สุด ๒. น้อย ๓. ปานกลาง ๔. มาก ๕. มากที่สุด
๑๖. โดยรวมแล้วในที่ทำงานของท่านมีการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนแบบอย่างการทำงานระหว่างกันหรือไม่
 ๑. ไม่มี/มีน้อยที่สุด ๒. น้อย ๓. ปานกลาง ๔. มาก ๕. มากที่สุด
๑๗. โดยรวมแล้วท่านทำงานอย่าง “มีความสุข” หรือไม่
 ๑. ไม่มี/มีน้อยที่สุด ๒. น้อย ๓. ปานกลาง ๔. มาก ๕. มากที่สุด

ส่วนที่ ๔ ความผูกพันต่อองค์กร (Engagement)

๑. ท่านจะแนะนำญาติ เพื่อน หรือคนรู้จักมาทำงานที่องค์กรของท่านหรือไม่
 ๑. ไม่/แนะนำน้อยที่สุด ๒. น้อย ๓. ปานกลาง ๔. มาก ๕. มากที่สุด
๒. หากมีใครกล่าวถึงองค์กรในทางที่ไม่เหมาะสม ท่านจะปกป้ององค์กรของท่านหรือไม่
 ๑. ไม่/ปกป้องน้อยที่สุด ๒. น้อย ๓. ปานกลาง ๔. มาก ๕. มากที่สุด
๓. ท่านภาคภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรขององค์กรที่ได้ทำงานในองค์กรนี้หรือไม่
 ๑. ไม่ภาคภูมิใจ/ภูมิใจน้อยที่สุด ๒. น้อย ๓. ปานกลาง ๔. มาก ๕. มากที่สุด
๔. ขณะที่ทำงานอยู่ในองค์กรนี้ หากท่านมีโอกาสได้ศึกษาต่อและเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้ว ท่านจะทำงานต่อหรือว่าลาออก
 ๑. ลาออกแน่นอน ๒. อาจจะลาออก ๓. น่าจะลาออก ๔. ไม่ลาออก ๕. ไม่ลาออกแน่นอน
๕. ถ้าท่านมีโอกาสเปลี่ยนสถานที่ทำงาน หรือองค์กรอื่นชวน หรือติดต่อไปทำงาน ท่านพร้อมที่จะไปหรือไม่
 ๑. ไปแน่นอน/ไปทันที ๒. คิดว่าจะไป ๓. ไม่แน่ใจ ๔. ไม่ไป ๕. ไม่ไปแน่นอน
๖. ท่านรู้สึกเป็นเจ้าของงานร่วมขององค์กรที่ท่านทำงานในปัจจุบันหรือไม่
 ๑. ไม่/ทุ่มเทน้อยที่สุด ๒. น้อย ๓. ปานกลาง ๔. มาก ๕. มากที่สุด
๗. ท่านทุ่มเททำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรของท่านหรือไม่
 ๑. ไม่/ทุ่มเทน้อยที่สุด ๒. น้อย ๓. ปานกลาง ๔. มาก ๕. มากที่สุด
๘. ท่านเป็นคน คิดใหม่ ทำใหม่ เพื่อสร้างความก้าวหน้าให้กับองค์กรของท่านหรือไม่
 ๑. ไม่/น้อยที่สุด ๒. น้อย ๓. ปานกลาง ๔. มาก ๕. มากที่สุด
๙. ในแต่ละวัน ท่านทำงานอย่างมีเป้าหมาย หรือไม่
 ๑. ไม่/น้อยที่สุด ๒. น้อย ๓. ปานกลาง ๔. มาก ๕. มากที่สุด