

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

๓

๑.๓ สมมติฐานของการศึกษา

๓

๑.๔ นิยามศัพท์เฉพาะ

๓

๑.๕ ขอบเขตการศึกษา

๔

๑.๖ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๔

๑.๗ กรอบแนวคิดการศึกษา

๕

บทที่ ๒ ทบทวนวรรณกรรม

๖

ส่วนที่ ๑ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสมดุลชีวิตการทำงาน

๖

ส่วนที่ ๒ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

๑๑

ส่วนที่ ๓ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

๑๔

ส่วนที่ ๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒๒

บทที่ ๓ วิธีดำเนินงานวิจัย

๒๘

๓.๑ รูปแบบการศึกษา

๒๘

๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๒๘

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

๒๘

๓.๔ วิธีดำเนินการ

๓๑

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

๓๑

บทที่ ๔ ผลการศึกษา

๓๒

๔.๑ ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล

๓๒

๔.๒ สมดุลชีวิตการทำงาน

๓๕

๔.๓ ความสุขของบุคลากร

๓๗

๔.๔ ความผูกพันต่อองค์กร

๔๑

๔.๕ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณปัจจัยพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรกองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์

๔๒

บทที่ ๕ สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

๔๕

บรรณานุกรม

๕๑

ภาคผนวก

๕๒

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
๓.๑ การแปลผลระดับความสุข ความผูกพัน และสมดุลชีวิตการทำงาน	๓๐
๔.๑ จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามข้อมูลทั่วไป	๓๓
๔.๒ สมดุลชีวิตการทำงานของบุคลากรภาพรวม และจำแนกรายมิติ	๓๕
๔.๓ จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับสมดุลชีวิตการทำงาน ของบุคลากรโดยภาพรวม	๓๖
๔.๔ การวิเคราะห์สมดุลชีวิตการทำงานของบุคลากร จำแนกรายข้อคำถาม	๓๖
๔.๕ ความสุขของบุคลากรภาพรวม และจำแนกรายมิติ	๓๗
๔.๖ จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับความสุขของบุคลากรโดยภาพรวม	๓๗
๔.๗ การวิเคราะห์ความสุขของบุคลากร จำแนกรายข้อคำถาม	๓๘
๔.๘ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาพรวม และจำแนกรายมิติ	๔๑
๔.๙ จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยภาพรวม	๔๑
๔.๑๐ การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร จำแนกรายข้อคำถาม	๔๑
๔.๑๑ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตการทำงาน และความสุขของบุคลากรที่มี ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์	๔๓
๔.๑๒ น้ำหนักความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์ รายปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรกองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์	๔๔

สารบัญ แผนภาพ

แผนภาพ

๑.๑ กรอบแนวคิดการศึกษา

หน้า

๕

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) เป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทย ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งกำหนดวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยมีเป้าหมายการพัฒนาในระดับศักยภาพของประเทศและพัฒนาคนในทุกมิติ ทุกช่วงวัย ให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม รวมทั้งสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม^๑ ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายของกระทรวงสาธารณสุขในการมุ่งเน้นให้ “ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน” วิสัยทัศน์ในการเป็นองค์กรหลักด้านสุขภาพ ที่รวมพลังสังคม เพื่อประชาชนสุขภาพดี ภายใต้ยุทธศาสตร์ดังกล่าวฯ ได้กำหนดยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและพัฒนาด้านสาธารณสุข ไว้ ๔ ประเด็น ประกอบด้วย การสร้างเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค และคุ้มครองผู้บริโภคเป็นเลิศ (Prevention Promotion & Protection Excellence) การบริการเป็นเลิศ (Service Excellence) บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) และการบริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล (Governance Excellence) โดยเฉพาะประเด็นบุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) เนื่องจากทรัพยากรบุคคลถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า และมีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย ดังนั้นจึงกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนไว้ ๔ ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ๑) การพัฒนาระบบและกลไกการขับเคลื่อนงานกำลังคนอย่างมีเอกภาพและประสิทธิภาพ (HRH Strategy and Organization) ๒) การผลิตและพัฒนากำลังคนอย่างเพียงพอและมีคุณภาพ (HRH Development) ๓) การบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดึงดูดและธำรงรักษากำลังคนคุณภาพ (HRH Management) และ ๔) การสร้างภาคีเครือข่ายกำลังคนด้านสุขภาพให้เข้มแข็งและยั่งยืน (HRH Network) เพื่อใช้เป็นกรอบและทิศทางในการพัฒนากำลังคนของกระทรวงสาธารณสุขต่อไป^๒ ในการศึกษาครั้งนี้จะกล่าวถึงเฉพาะประเด็นการดึงดูดและธำรงรักษากำลังคนคุณภาพ ซึ่งกระทรวงสาธารณสุขได้มีการถ่ายทอดตัวชี้วัดและแนวทางการดำเนินงานลงสู่หน่วยงานทุกระดับทั้งหน่วยงานส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดให้มีการวัดดัชนีความสุขของพนักงาน (Happy work life index) โดยใช้เครื่องมือ HAPPINOMETER ซึ่งเป็นเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตและความสุขของพนักงาน (Happy) ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร (Engagement) รวมทั้งวัดสมดุลชีวิตการทำงาน ซึ่งภายหลังจากที่กรมควบคุมโรคได้รับการถ่ายทอดตัวชี้วัดและแนวทางการขับเคลื่อนความสุขกระทรวงสาธารณสุข ปี ๒๕๖๓ แล้ว ได้ดำเนินการถ่ายทอดลงสู่หน่วยงานภายใต้สังกัดกรมควบคุมโรคทุกแห่ง โดยผนวกกับการดำเนินงานภายใต้แผนยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบนิเวศในการทำงาน สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดี โดยกำหนดมาตรการการดำเนินงานที่สำคัญ ๔ มาตรการ ได้แก่ ๑) การพัฒนากลไกขับเคลื่อนให้เกิดระบบนิเวศในการทำงาน (work-friendly ecosystem) ที่มีความสุขและสุขภาพที่ดี ๒) พัฒนากลไกการขับเคลื่อนความสุขและความผูกพัน ๓) เร่งรัดให้เกิดการพัฒนาองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรอย่างยั่งยืน และ ๔) พัฒนากลไกเสริมสร้างให้เกิดคนดีในองค์กร จุดเน้นการดำเนินงาน ๓ มิติ ได้แก่ สุขภาพกายดี (Happy Body) สุขภาพการเงินดี (Happy Money) และการงานดี (Happy Work Life)^๓

กองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ (กอพ.) เป็นหน่วยงานภายใต้สังกัดกรมควบคุมโรคที่มีภารกิจหลักในการเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคเอดส์ โรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ และโรคไวรัสตับอักเสบบีและซี ภายใต้วิสัยทัศน์ “ประชาชนได้รับการป้องกันควบคุมโรคเอดส์ โรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ และโรคไวรัสตับอักเสบบี และซี ระดับมาตรฐานสากล ภายในปี ๒๕๘๐” ซึ่งจากการประเมินความสุขและความผูกพันของบุคลากร กอพ. ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ พบว่า ค่าเฉลี่ยความสุขของบุคลากร เท่ากับ ร้อยละ ๖๓.๔๕ โดยมีมิติที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ๓ ลำดับ ได้แก่ มิติจิตวิญญาณดี (Happy Soul) ค่าเฉลี่ยร้อยละ ๗๓.๑๔ มิติน้ำใจดี (Happy Heart) ค่าเฉลี่ยร้อยละ ๗๐.๐๖ และมิติสังคมดี (Happy Society) ค่าเฉลี่ยร้อยละ ๖๕.๕๔ และมีมิติที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ๓ ลำดับ ได้แก่ มิติการเงินดี (Happy Money) ค่าเฉลี่ยร้อยละ ๕๕.๑๖ มิติผ่อนคลายดี (Happy Relax) ค่าเฉลี่ยร้อยละ ๕๕.๘๘ และมิติใฝ่รู้ดี (Happy Family) ค่าเฉลี่ยร้อยละ ๖๑.๓๕ ส่วนค่าเฉลี่ยความผูกพันของบุคลากร เท่ากับ ร้อยละ ๖๓.๗๙ โดยบุคลากรกล่าวถึงองค์กรในแง่ดี (Say) ร้อยละ ๖๒.๐๑ อยากอยู่กับองค์กร (Stay) ร้อยละ ๕๘.๓๘ และภูมิใจในองค์กร (Strive) ร้อยละ ๗๑.๐๐ แม้ว่าความสุขและความผูกพันของบุคลากรจะมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกปี แต่ก็เป็นเรื่องท้าทายของหน่วยงานในการออกแบบกิจกรรมหรือแผนงาน/โครงการที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร เนื่องจากสถานการณ์ของหน่วยงานที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งจากปัจจัยภายในหน่วยงาน เช่น การปรับเปลี่ยนผู้บริหาร โครงสร้าง อาคารสถานที่ ฯลฯ และปัจจัยภายนอก เช่น การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้ออุบัติใหม่ ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสมัยใหม่ ฯลฯ ซึ่งปัจจัยดังกล่าวล้วนส่งผลต่อการใช้ชีวิตประจำวัน รวมทั้งการปฏิบัติงานของบุคลากร ทำให้บุคลากรเกิดภาวะเครียด รายได้ไม่เพียงพอต่อรายจ่าย รวมทั้งขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ส่งผลให้บุคลากรมีการโอน ย้าย หรือลาออกเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องในทุกๆปี ทั้งนี้อาจเกี่ยวข้องกับสมดุลของการดำเนินชีวิตกับการทำงาน ซึ่งมักแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล เนื่องจากความต้องการและบทบาทหน้าที่ที่แตกต่างกัน

จะเห็นได้ว่านอกจากความสุข และสมดุลชีวิตการทำงานแล้ว ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ก็ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยเสริมให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุตามเป้าหมาย เนื่องจากหากบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ย่อมยินดีอุทิศแรงกายแรงใจ เพื่อปฏิบัติหน้าที่ที่ตนเองได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการปฏิบัติงานด้วย โดยบุคลากรจะเกิดความผูกพันต่อองค์กรได้ก็ต่อเมื่อจุดมุ่งหมายหรือความต้องการของเขาได้รับการตอบสนองจากองค์กร^๔ จึงเป็นสิ่งท้าทายของหน่วยงานที่จะทำอย่างไร เพื่อให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เกิดความรู้สึกร่วมในการเป็นเจ้าขององค์กร และเข้ามามีบทบาทหรือมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า จากที่กล่าวมาข้างต้น ภายใต้สถานการณ์ของหน่วยงานที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งจากปัจจัยภายในและภายนอกหน่วยงานที่อาจส่งผลต่อสมดุลชีวิตการทำงาน ความสุข และความผูกพันของบุคลากร ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาว่า ปัจจัยเหล่านี้มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร ทั้งนี้ผลการวิจัยอาจนำไปสู่การพัฒนานโยบายหรือกำหนดแนวทางการดำเนินงานเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรกองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ในอนาคต 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) สมดุลชีวิตการทำงาน ความสุข และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ อยู่ในระดับมีความสุข

๒) สมดุลชีวิตการทำงานและความสุขมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์

๓) สมดุลชีวิตการทำงานและความสุขอย่างน้อย ๑ มิติที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ได้

๑.๔ นิยามศัพท์เฉพาะ

๑) สมดุลชีวิตการทำงาน หมายถึง การกำหนดเวลาในการดำเนินชีวิตให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมสำหรับงาน ครอบครัว สังคม และตนเอง

๒) ความสุข หมายถึง ความรู้สึกเป็นสุขของบุคลากร ซึ่งแบ่งเป็น ความสุข ๔ มิติ ดังนี้

๒.๑) สุขภาพกายดี (Happy Body) หมายถึง การที่บุคคลมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง มีพฤติกรรมการบริโภคที่ปลอดภัย และมีความพึงพอใจสภาวะสุขภาพกายของตนเอง

๒.๒) ผ่อนคลายดี (Happy Relax) หมายถึง การที่บุคคลสามารถบริหารเวลาในแต่ละวันเพื่อการพักผ่อนได้อย่างมีคุณภาพ พึงพอใจกับการบริหารจัดการปัญหาของตนเอง และใช้ชีวิตให้ง่ายสบาย 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 ไม่ทำให้อื่นเดือดร้อน ไม่เอาเปรียบผู้คนรอบข้าง และไม่ทำให้สังคมเสื่อมถอย

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

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

๑.๕ ขอบเขตการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross-Sectional Descriptive Study) มีขอบเขตการศึกษา ดังนี้

๑.๕.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลผลการประเมินสมรรถนะชีวิตการทำงาน ความสุข และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ จากแบบประเมินความสุขด้วยตนเอง (Happinometer)

๑.๕.๒ ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

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

๑.๕.๓ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ดำเนินการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลตั้งแต่เดือนสิงหาคม - กันยายน ๒๕๖๓

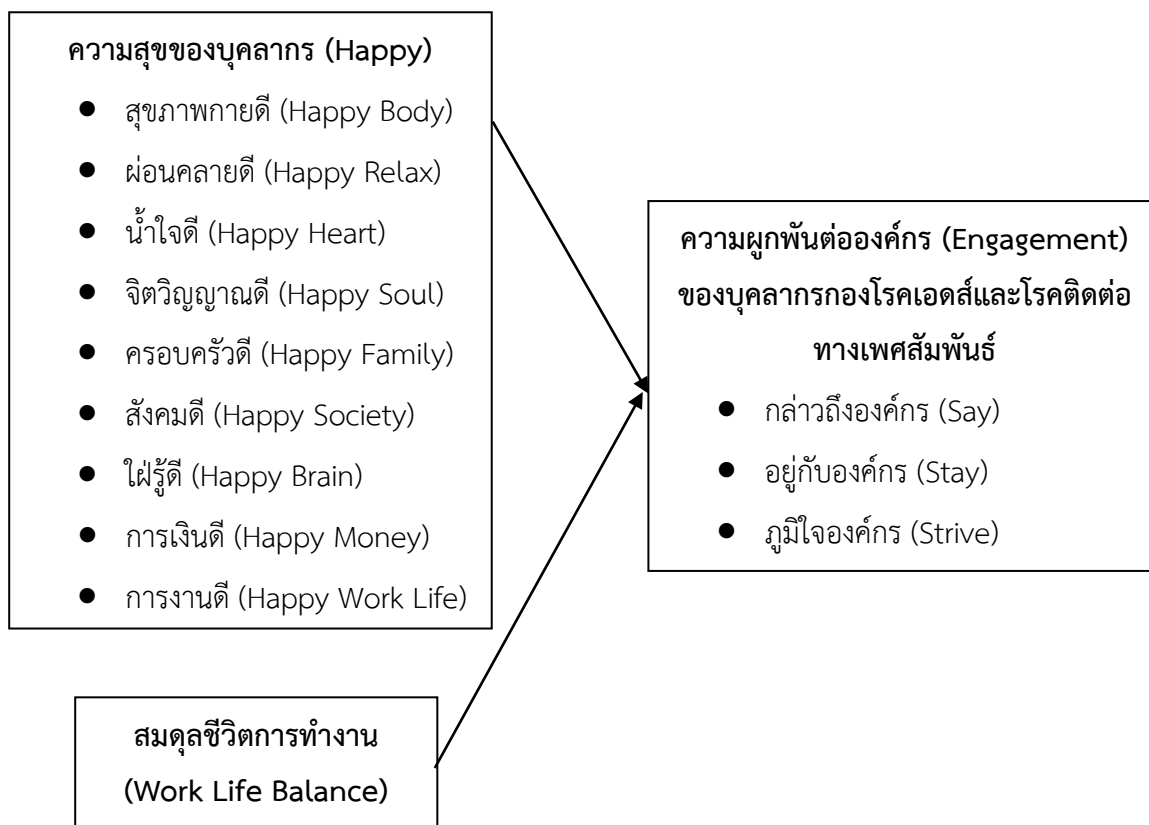
๑.๖ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑) ใช้เป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีเยี่ยม และบรรลุเป้าหมายขององค์กร

๒) ใช้เป็นข้อมูลสำหรับการวางแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรในองค์กร เพื่อนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ

๑.๗ กรอบแนวคิดการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ มีกรอบแนวคิดแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม ดังนี้



ภาพที่ ๑.๑ กรอบแนวคิดการศึกษา

บทที่ ๒

ทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตการทำงาน ความสุข และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ผู้ศึกษาได้ทบทวนเอกสาร แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษา โดยมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

- ส่วนที่ ๑ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสมดุลชีวิตการทำงาน
- ส่วนที่ ๒ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน
- ส่วนที่ ๓ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
- ส่วนที่ ๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ส่วนที่ ๑ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสมดุลชีวิตการทำงาน

๑.๑ ความหมายของสมดุลชีวิตการทำงาน

พิชิต เทพวรรณ กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เป็นความสามารถในการบริหารของแต่ละบุคคล อันสามารถรักษาดุลยภาพในการจัดสรรบทบาทหน้าที่และภาระความรับผิดชอบของตนที่ดำรงอยู่ท่ามกลางบทบาทที่หลากหลายในการดำเนินชีวิตระหว่างการทำงาน การใช้ชีวิตส่วนตัวและครอบครัวให้สอดคล้องประสานสัมพันธ์กัน ซึ่งจะช่วยให้บุคคลนั้นมีคุณภาพชีวิตที่ดี เกิดความพึงพอใจในชีวิตและการทำงานจากความสามารถในการจัดการบทบาทหน้าที่ที่หลากหลายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้สภาวะแวดล้อมที่แตกต่างกัน^๕

หทัยทิพย์ ลีสุวรรณกุลธร ได้ให้ความหมายของสมดุลชีวิตกับการทำงาน หมายถึง ความสามารถของแต่ละบุคคลในการบริหารจัดการสรรเวลาในการทำงานและกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าชีวิตส่วนตัว ครอบครัว การสร้างสัมพันธ์ภาพในสังคมและกิจกรรมในยามว่างให้มีความพอเหมาะพอดี แต่การจัดการกับบทบาททั้งด้านชีวิตและการทำงานไม่ได้หมายความว่า เวลาที่ใช้ไปกับแต่ละบทบาทต้องแบ่งสัดส่วนละเท่า ๆ กัน แต่ขึ้นอยู่กับความสำเร็จ คุณค่า ประสิทธิภาพของบทบาทนั้น ๆ และสามารถก่อให้เกิดความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตของคน ๆ นั้นได้หรือไม่เพียงใด โดยสมดุลชีวิตกับการทำงาน (Work life Balance) เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรเกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ซึ่งเป็นความคาดหวังและความต้องการของบุคลากรในความพยายามที่จะสร้างความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวของตนเองให้เพิ่มมากขึ้น มนุษย์วัยทำงานทุกคนต้องรับผิดชอบบทบาทหลายอย่างในเวลาเดียวกัน เช่น ต้องทำงาน ต้องดูแลสมาชิกในครอบครัว ต้องดูแลชีวิตตนเองให้มีความสุข ต้องพัฒนาความรู้ ความสามารถ เป็นต้น ซึ่งองค์กรไม่ควรมองข้ามและควรให้ความสำคัญต่อสิ่งเหล่านี้ เนื่องจากสิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขีดความสามารถของบุคลากรได้^๖

A. Roger Merrill และ Rebecca Merrill กล่าวถึง องค์ประกอบของชีวิตคนทั่วไป มีองค์ประกอบที่สำคัญ ๕ ด้านดังนี้ ๑) ด้านการทำงาน หมายถึง หน้าที่การงานหรืออาชีพซึ่งเป็นสิ่งที่ช่วยผลักดันให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ๒) ด้านครอบครัวเป็นการสร้างความสุขส่วนบุคคลที่นำไปสู่ความสำเร็จที่ช่วยผลักดันให้เกิดความสุขในการใช้ชีวิตภายในสังคม ๓) ด้านเวลา เวลาเป็นสิ่งสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในทุก ๆ อย่างของชีวิต ดังนั้นทุกคนจึงต้องทำให้เกิดสมดุลกับด้านอื่น ๆ ของชีวิต ๔) ด้านการเงินเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่ช่วยให้บุคคล

สามารถที่จะดำรงชีวิตได้ในปัจจุบันและอนาคตและเกี่ยวข้องกับการทำงาน ครอบครัว และเวลา ๕) ด้านสติปัญญา เนื่องจากชีวิตของคนเราไม่หยุดนิ่งสิ่งที่เราควรต้องทำ คือ การพัฒนาด้าน สติปัญญา และการสร้างสมดุลให้กับชีวิตเพื่อเติมเต็มชีวิตทุกด้าน และทำให้ทุกฝ่ายเกิดความพึงพอใจ^๗

Jeff Hyman และ Juliette Summers กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน มีความหมายประกอบด้วยคำ ๓ คำ คือ งาน หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ เกี่ยวข้องการทำงานตามเวลางานปกติและทำนอกเวลางานชีวิต หมายถึง การใช้ชีวิตกับ ครอบครัว การมีอิสระในการใช้เวลาพักผ่อนส่วนตัว และสมดุล หมายถึง การแบ่งเวลาให้แก่งาน และชีวิตอย่างเหมาะสม ซึ่งความสมดุลนี้อาจมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคล แต่ละสถานการณ์^๘

Patricia Voydanoff ให้คำจำกัดความว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน หมายถึง การประเมินว่าทรัพยากรในการใช้ชีวิต ครอบครัว และทรัพยากรในการทำงาน (Family resources & Work resources) มีความเพียงพอต่ออุปสงค์ในการใช้ชีวิตครอบครัวและการทำงาน (Family demand & Work demand) หรือไม่ ดุลยภาพและกลมกลืนกัน (Equilibrium & Harmony) ระหว่างชีวิตกับครอบครัวกับงาน จะเกิดขึ้นเมื่อทรัพยากรในการใช้ชีวิตครอบครัวมีเพียงพอต่ออุปสงค์ในการทำงานพร้อม ๆ กับทรัพยากรในการทำงานก็มีความเพียงพอต่ออุปสงค์ในการใช้ชีวิตครอบครัว สมดุลชีวิตการทำงานจึงเป็นความสามารถในการทำให้อุปสงค์สมดุลกับทรัพยากร^๙

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

๑.๒ องค์ประกอบของสมดุลชีวิตกับการทำงาน

การที่บุคลากรจะเกิดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานได้ มีองค์ประกอบ ดังนี้

๑. องค์กร ในที่นี้จะหมายถึง ผู้บริหารที่ต้องทำหน้าที่ในการกำหนดนโยบายความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work Life Balance Policy) หรือนโยบายสานสัมพันธ์ครอบครัว (Family Friendly Policy) สำหรับผู้ที่มิบทบาทสำคัญในการกำหนดประเด็นความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานให้เป็นนโยบายระดับองค์กรนั้น คือ ผู้จัดการฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งจะเป็นผู้โน้มน้าวผู้บริหารให้ตระหนักถึงความสำคัญของนโยบายความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และสื่อสารให้ผู้บริหารเข้าใจถึงประโยชน์ที่ได้รับจากนโยบายนี้ รวมทั้งสนับสนุนด้านต่าง ๆ ให้สามารถปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมตามนโยบายที่กำหนดไว้^{๑๐}

๒. บุคลากร เมื่อองค์กรมีการกำหนดนโยบายความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานแล้ว บุคลากรต้องมีบทบาทในการนำนโยบายดังกล่าวไปปฏิบัติให้เกิดความสมดุล ประกอบด้วย ๓ ด้าน คือ ด้านเวลากับชีวิต (Time Balance) คือ การให้เวลากับงานและครอบครัว ด้านการมีส่วนร่วมกับชีวิต (Involvement Balance) คือ การให้ระดับของการมีส่วนร่วมกับงานและครอบครัว และด้านความพึงพอใจกับชีวิต (Satisfaction Balance) คือ การมีระดับของความพึงพอใจในงานและครอบครัว^{๑๑}

๓. ทรัพยากรที่ใช้ในการทำงาน และในชีวิตครอบครัว เช่น ชั่วโมงการทำงาน ความอิสระในการทำงาน การสนับสนุนจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ความภาคภูมิใจในงาน และการได้รับการยอมรับ เวลาในการดูแลบุคคลภายในครอบครัว การสนับสนุนจากครอบครัว ญาติพี่น้อง^{๑๑}

การจัดการกับความสมดุลในชีวิตและการทำงาน จัดเป็นองค์ประกอบหนึ่งของคุณภาพชีวิตในการทำงาน เมื่อมีความสมดุลในชีวิตและการทำงานที่ดีจะทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานดีขึ้น เพราะบุคคลจะมีความสมดุลของช่วงเวลาทำงานกับช่วงเวลาการดำเนินชีวิตส่วนตัว คือ มีความสมดุลระหว่างการทำงานและใช้เวลาว่าง และเวลาให้กับครอบครัว มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ ซึ่งความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานเป็นสิ่งที่องค์กรควรให้ความสำคัญกับตัวบุคลากรมากกว่าชั่วโมงการทำงานรวมถึงการดำรงชีวิตอื่น ๆ นอกเหนือจากชั่วโมงการทำงาน รวมถึงการแสดงความรักและรับผิดชอบต่อบุคลากรและสังคมได้แก่^{๑๒}

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

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 รวมถึงการให้โอกาสแก่บุคลากรที่จะสามารถปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับความต้องการในแต่ละช่วงชีวิตได้

จะเห็นได้ว่า ปัจจุบันมีหลักฐานการศึกษาค่อนข้างแน่ชัดว่า การที่บุคลากรมีสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานจะส่งผลดีทั้งต่อบุคลากรและองค์กร ทำให้องค์กรหลายแห่งมีความตระหนักถึงความสำคัญของการส่งเสริมให้บุคลากรมีสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่ดี

๑.๓ แนวทางการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

การที่องค์กรต้องการรักษาบุคลากรที่มีให้อยู่กับองค์กรไปนาน ๆ โดยเฉพาะบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ รวมไปถึงต้องการให้บุคลากรทำงานเต็มประสิทธิภาพ ไม่มีปัญหาความเครียด การเจ็บป่วยที่มีสาเหตุมาจากการทำงาน องค์กรโดยผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญในการหาแนวทางเพื่อตอบสนองความต้องการ และสร้างความยั่งยืนในเกิดขึ้นกับบุคลากรเหล่านั้น โดยจะเห็นได้จากประเทศแถบยุโรป แคนาดา และสหรัฐอเมริกา ที่เน้นการบริหารจัดการทรัพยากรที่องค์กรมีอยู่ในเกิดประโยชน์สูงสุดภายใต้ต้นทุนที่ต่ำ ซึ่งวิธีหนึ่งที่น่าสนใจมากขึ้น 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 โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอกฎยุทธ์ที่จะช่วยเสริมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยสรุปมี ๒ แนวทาง ดังนี้

๑. การสร้างกลยุทธ์ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานโดยองค์กร สรุปได้ดังนี้^{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) การจัดโปรแกรมในการ

ดูแลเด็กในช่วงปิดเทอม (Childcare Programs During School Vacation) การลาหลังจากคลอดบุตร (Paternity Leave) เพื่อให้แม่สามารถดูแลลูกแรกเกิดและการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างแม่กับลูก

๓) ด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน (Flexible Work Program) เช่นเวลาทำงานที่ยืดหยุ่น (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 กลยุทธ์ที่กล่าวมาข้างต้น เป็นนโยบายที่องค์กรกำหนดให้บุคลากรนำไปปฏิบัติให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน แต่สำหรับตัวบุคลากรก็จำเป็นจะต้องสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานให้เกิดขึ้นเช่นกัน โดยเคล็ดลับในการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานประกอบด้วย^{๑๖}

๑. การคิดก่อนทำเสมอ Think Before คือ ถ้าเราคิดก่อนทำมีความมั่นใจว่าเป็นประโยชน์มีคุณค่าเป็นสิ่งที่ดีงามเราต้องทำอย่างจริงจังทำอย่างมั่นใจ เราคิดว่ามันใช่ มันคือสิ่งที่ดีงาม คือสิ่งที่เกิดประโยชน์เป็นสิ่งที่ถูกต้องก็ขอให้ทำตรงนั้น

๒. มุมสบาย Comfort Zone คือ ทำตัวให้ดูร่าเริง สดใส และต้องเป็นคนที่มีความมานะอดทน เป็นคนที่ใช้ชีวิตอย่างไถ่ได้ และต้องทำตัวให้สามารถที่จะไปไหนก็ได้ ทำอะไรก็ได้ อย่างคล่องแคล่ว คล่องตัวพร้อมที่จะเรียนรู้เสมอ

๓. การรู้จักยืดหยุ่น รู้จักบริหารอารมณ์ บริหารเวลา บริหารสังคมอยู่อย่างมีความสุข การที่เรารู้จักมองว่าจะทำอะไรต่อไปมีการวางแผนว่าวันนี้จะมีการทำอะไรบ้าง และพยายามทำให้ครบโดยการยืดหยุ่นตามสถานการณ์ การที่ทำทุกสิ่งทุกอย่างตึงเกินไป ดังนั้น ถึงแม้จะมีการวางไว้อย่างเป็นสัดส่วนจะทำให้เสร็จตามที่คิดไว้ทุกอย่าง แต่สิ่งเหล่านั้นจะต้องมีความยืดหยุ่นได้ ไม่จำเป็นว่าทุกสิ่งจะต้องเสร็จตามที่กำหนดแบบตรงตามที่ต้องการเสมอไป ซึ่งถ้ามีชีวิตตึงเกินไปจะส่งผลให้ชีวิตเกิดความเครียด และเราต้องรู้ว่าเมื่อไรถึงเหมาะสม นี่คือ สิ่งที่ต้องหมั่นฝึกฝน หมั่นสังเกตและเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา เข้มทิศชีวิตของทุกคนจะต้องดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง และมันคงจุดสูงสุดของชีวิตเริ่มต้นที่ก้าวแรกเสมอ อย่างคิดว่าไกลเกินเอื้อม ถ้าเราไม่เริ่มมันก็ไม่เกิด ฉะนั้นถ้าเข้าใจสัจธรรมตรงนี้ได้จะทำให้เรามีกำลังใจในการดำเนินชีวิต

๔. การแบ่งปันความรู้สึกดี ๆ ให้คนรอบ ๆ ตัว รู้จักการให้อภัย ไม่โกรธ มีการให้รางวัลกับชีวิตของตัวเองบ้าง ชีวิตจะได้เหมือนกับการได้ชาร์ตแบตเตอรี่ ชื่นชมความงามของธรรมชาติรอบ ๆ ตัว ซึ่งมีอะไรที่สวยงามมากมาย ให้หันมองในส่วนที่จะทำให้เรามีความรู้สึกที่ดี และเรื่องที่สำคัญ คือ การหาความสุขพบเจอ เช่น นั่งสมาธิ เพราะการนั่งสมาธิจะทำให้เรามีสุขภาพที่ดี และมีสภาวะทางสมองที่ดีอีกด้วย

อาจสรุปได้ว่า การรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กรไปนาน ๆ ควรเน้นการบริหารจัดการทรัพยากรที่องค์กรมีอยู่ในเกิดประโยชน์สูงสุด โดยการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เพราะนอกจากจะตอบสนองความพึงพอใจของบุคลากรแล้ว ยังส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งการ

กำหนดนโยบายความสมดุลของชีวิตและการทำงาน ควรสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร มีความยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความต้องการขององค์กรและบุคลากร โดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในการสร้าง ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร ออกแบบกระบวนการ และการติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้การสร้าง ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอาจเกิดจากองค์กรหรือตัวบุคลากรเอง

ส่วนที่ ๒ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

๒.๑ ความหมายของความสุขในการทำงาน

องค์กรอนามัยโลก ได้ให้คำนิยามความสุขในชีวิตว่า เป็นภาวะที่มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ และ สังคมปราศจากความเจ็บป่วยใด ๆ เป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินชีวิตและเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนปรารถนา^{๑๗}

กรมสุขภาพจิต ให้คำจำกัดความ “ความสุข” คือ สภาพชีวิตที่เป็นสุขอันเป็นผลจากการมีความสามารถในการจัดการปัญหาในการดำเนินชีวิต มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีโดยครอบคลุมถึงความ ด้งามภายในจิตใจ ภายใต้อสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป^{๑๘}

สำนักงานราชบัณฑิตยสภา ให้ความหมายของคำว่า “สุข” หมายถึง ความสบายกาย สบายใจ เช่น ขอให้มีความสุข เกิดมาก็มีสุขบ้างทุกข์บ้าง, มักใช้เข้าคู่กับคำ เป็น เช่น ขอให้มีความสุขเป็นสุข ขอให้เป็นสุข ๆ นะ^{๑๙}

ซีโนรส ลีส์วีสต์ ได้กล่าวว่า ความสุขเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนต้องการและแสวงหา และถือเป็นเป้าหมาย สูงสุดของชีวิต โดยจะเกิดขึ้นได้จากการมีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี และสามารถจัดการ กับปัญหาต่าง ๆ ในชีวิตและรวมถึงความดีงามของจิตใจภายใต้อสภาพแวดล้อม เวลา และสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลง ไปตลอดเวลา^{๒๐}

สุรพงษ์ นิ่มเกิดผล ให้ความหมายว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นภายใน เกี่ยวข้องกับจิตใจ ความรู้สึกภายในของบุคลากรหรือบุคลากรในองค์กรที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์อันเกิดจากประสบการณ์ของบุคคล ระหว่างการปฏิบัติงาน^{๒๑}

สุภาวดี ทองบุญส่ง กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน เป็นภาวะอารมณ์ที่เกิดขึ้นในระหว่างที่บุคลากรหรือ บุคลากรปฏิบัติงาน เช่น ความรื่นรมย์ในขณะที่ปฏิบัติงาน การควบคุมอารมณ์ ความทุ่มเท และความกระตือรือร้น เป็นต้น ซึ่งความรู้สึกในการทำงานลักษณะดังกล่าว จะส่งผลให้บุคลากรรู้สึกสนุกสนานและมีความศรัทธาในงาน ส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานนั้นเป็นไปในเชิงบวก และตรงตามที่บุคคลนั้นหรือองค์กรตั้งเป้าหมายไว้^{๒๒}

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ความสุข เป็นเป้าหมายสูงสุดในชีวิตที่มนุษย์ทุกคนต้องการและแสวงหา เนื่องจาก เป็นภาวะที่มนุษย์มีความสมบูรณ์ทั้งกาย ใจ และสังคม โดยสามารถตอบสนองและจัดการต่อสภาวะแวดล้อม ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปได้ ส่วนความสุขในการทำงานนั้น เป็นความรู้สึกนึกคิดเชิงบวกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจ ของบุคลากร ที่เกิดจากการรับรู้และตอบสนองต่อสิ่งต่างๆ ในองค์กร ซึ่งจะส่งผลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานใน ภาพรวมขององค์กร

๒.๒ องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน

Ed Diener อธิบายปัจจัยแห่งความอยู่ดีมีสุข (Subjective Wellbeing) ซึ่งบุคคลจะประเมินและ ตัดสินตนเองในหลาย ๆ ด้านจากอารมณ์และความรู้สึกที่เกิดขึ้นในส่วนสำคัญของชีวิต เช่น ชีวิตการแต่งงาน และชีวิตการทำงาน โดยปัจจัยแห่งความอยู่ดีมีสุขประกอบไปด้วยองค์ประกอบ ๔ ด้าน ดังนี้ ๑) ความพึงพอใจ

ในชีวิต (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^{๒๓}

Jo Manion 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)^{๒๔}

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

ศูนย์สร้างเสริมสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ อธิบายไว้ว่า HAPPY ๘ ความสุข ๘ ประการ คือ แนวคิดของการจัดสมดุลชีวิตของมนุษย์ที่ทับซ้อนกันอยู่ มองความสุขเป็น ๓ ส่วน คือ ความสุขของตัวเอง ความสุขของครอบครัว ความสุขขององค์กรและสังคม โดยมีรายละเอียดดังนี้^{๒๖}

ความสุขของตนเอง

๑. สุขภาพดี (HAPPY BODY) คือ สุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ มาจากการที่ รู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน ชีวิตมีสุข เหมาะสมกับเพศ เหมาะสมกับวัย เหมาะสมกับสถานการณ์ เหมาะสมกับฐานะทางการเงิน

๒. น้ำใจงาม (HAPPY HEART) ในองค์กรสิ่งที่เราจำเป็นต้องทำที่สุดในการที่มนุษย์จะอยู่ร่วมกับคนอื่นได้ต้องมีน้ำใจคิดถึงคนอื่น มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน คนเราเอาแต่ตัวเองอยู่คนเดียวไม่ได้ ต้องรู้จักการแบ่งปันอย่างเหมาะสม ต้องรับบทบาทของเจ้านาย บทบาทของลูกน้อง บทบาทของคุณพ่อ บทบาทของคุณแม่ กับผลสิ่งต่าง ๆ ที่จะเข้ามาในชีวิต

๓. การผ่อนคลาย (HAPPY RELAX) ต้องรู้จักการผ่อนคลายกับสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต เมื่อชีวิตในการทำงานเครียดก็ต้องมีวิธีผ่อนคลายในการทำงาน ขณะเดียวกันการใช้ชีวิตส่วนตัวก็ต้องรู้จักผ่อนคลายเหมือนกันนั่นคือ สมดุลชีวิต

๔. การหาความรู้ (HAPPY BRAIN) มนุษย์เราอยู่ได้ด้วยการศึกษาหาความรู้พัฒนาตัวเองตลอดเวลาจากแหล่งต่าง ๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพเพื่อให้เกิดความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน คือเรียนเพื่อรู้ มีปัญญาก้าวหน้าในชีวิต ทั้งหมดนี้มาจากคำว่า มีอาชีพ ซึ่งหมายความว่า มีความชำนาญและมีความรู้ความสามารถในงาน มีความรับผิดชอบ มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีระเบียบวินัยตรงต่อเวลา และสอนคนอื่นได้ในงานที่ตนรู้ก็ควรต้องเป็นครูที่พร้อมจะสอนให้คนอื่นรู้กับคนอื่น

๕. การมีคุณธรรม (HAPPY SOUL) มีฮีโรต์ตบ๊ะ คุณธรรมเบื้องต้นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ในสังคม ในการทำงานเป็นทีม คือ ฮีโรต์ตบ๊ะ ความละเอียดและเกรงกลัวต่อการกระทำของตนเอง 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 ทำให้เรามุ่งมั่นในการทำให้อายุเราดีขึ้น ฉะนั้นครอบครัวเข้มแข็งสังคมก็ย่อมมั่นคงเสมอ

ความสุขขององค์กรและสังคม

๘. สังคมดี (HAPPY SOCIETY) สังคมมี ๒ มิติ คือ สังคมในที่ทำงานกับสังคมนอกที่ทำงาน มนุษย์ทุกคนต้องมีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อสังคมที่ตนเองทำงานและพักอาศัย มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี

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

๒.๓ แนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข

ความสุขในที่ทำงาน (Happy Workplace) หรือองค์กรแห่งความสุข (Healthy Organization) หมายถึง กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความสามารถและพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืนการทำงานอย่างมีความสุข มีสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัยในการทำงาน สร้างความรู้สึกถึงความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กร ส่งเป็นความรักและผูกพัน ผลลัพธ์ของการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดีย่อมนำผลผลิตที่ดี (Productivity) สูงองค์กร ก่อเกิดการทำงานที่มีคุณค่า คุณภาพ และมีการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องจากการมีส่วนร่วมของคนในองค์กร สุดท้ายคนทำงานเกิดความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานกับองค์กร และการทำงานที่มีคุณภาพย่อมสร้างความพึงพอใจให้ลูกค้า 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) ผู้นำกับนโยบาย 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 และ การอบรม เพื่อให้มั่นใจว่าทุกคนในหน่วยงานทราบข้อมูลเกี่ยวกับการสร้างองค์กรแห่งความสุขคืออะไร ทำไมต้องทำ ทำเพื่อใคร และ ใครได้ประโยชน์อย่างไร

๔) การดูแล และติดตามประเมินผลความสุขในหน่วยงาน เพื่อให้การดำเนินโครงการเป็นไปอย่างถูกต้อง ตลอดถึงทราบความคืบหน้าของโครงการว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดหรือไม่ หรือทราบผลกระทบของโครงการต่อความสุขของบุคลากรในหน่วยงาน การดูแลและติดตามประเมินโครงการจะต้องทำอย่างต่อเนื่อง

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

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

ส่วนที่ ๓ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

๓.๑ ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

Harold L. Angle และ James L. Perry กล่าวว่า การที่บุคคลได้แสดงออกถึงความผูกพันภายในองค์กรนั้น เป็นการแสดงพฤติกรรมในลักษณะหนึ่งในองค์กร ซึ่งเป็นความรู้สึกพึงพอใจของตัวบุคคลหรือสมาชิกภายในองค์กรที่มีให้กับบริษัทหรือองค์กร และเป็นสิ่งที่องค์กรโดยทั่วไปต้องการ ถ้าหากสมาชิกขาดความรู้สึกถึงความผูกพันหรือไม่มีความรู้สึกถึงความผูกพันต่อองค์กรใด ๆ ผลที่ตามมาย่อมล้วนแต่ก่อให้เกิดเป็นความสูญเสียขององค์กร ซึ่งอาจจะเป็นในรูปแบบใดก็ตาม ทั้งนี้อาจจะเป็นในรูปแบบทรัพยากรบุคคล ซึ่งจะส่งผลออกมาในลักษณะของขวัญกำลังใจของบุคลากรในองค์กรที่ลดลง ผลผลิตหรือประสิทธิภาพการทำงานที่ลดลง อัตราการ

ลาออกหรือเปลี่ยนงานเพิ่มขึ้น ทำให้ต้องมีการสรรหา และฝึกฝนพัฒนาบุคลากรใหม่อยู่เสมอ ทำให้ต้องสูญเสียเวลาและทรัพยากร^{๒๘}

Richard M. Steers ได้ให้ความหมายของคำว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์อันแน่นแฟ้นของบุคคลที่มีต่อองค์กรนั้น ๆ โดยความผูกพันนั้นเป็นไปใน ๓ ลักษณะ ได้แก่ ๑) มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ๒) มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และ ๓) มีความมุ่งมั่นมาดปรารถนาที่จะดำรงตนให้เป็นสมาชิกขององค์กร^{๒๙}

ประคัลภ์ ปัทมพลังกูร กล่าวว่า การปลูกจิตสำนึกให้บุคลากรเกิดความผูกพันมีความสำคัญที่จะส่งผลให้องค์กรนั้น ๆ มีโอกาสเติบโต อย่างยั่งยืน ภายในองค์กรมีความสามัคคีปรองดองกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และบุคลากรจะมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตเขา เปรียบเสมือนเป็นบ้านหลังที่สองของตนเอง ซึ่งต้องดูแลและทะนุถนอมบ้านหลังนี้^{๓๐}

ศุภวรรณ หล้าผาสุก ได้ให้นิยามว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การสะท้อนให้เห็นถึงการที่สมาชิกมีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร โดยแสดงพฤติกรรมออกมาในรูปของความศรัทธา ความเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังใจ และพลังกายในการทำงานให้กับองค์กร ด้วยความจงรักภักดี และมุ่งมั่นที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร^{๓๑}

จารุนันท์ อิทธิอาวัชกุล กล่าวถึงความผูกพันองค์กรว่า เป็นความเต็มใจของบุคลากรในการรักษาสมาชิกภาพอยู่ในองค์กรต่อไป รวมไปถึงทัศนคติที่เป็นไปในทางบวกต่อองค์กร โดยที่บุคลากรยอมสละความสุขบางส่วนของตนเอง เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้^{๓๒}

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่ดีที่บุคคลมีต่อองค์กร มีความรัก ความภาคภูมิใจ ความเอาใจใส่ต่อองค์กร โดยรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กรด้วยความเต็มใจ เสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อเป้าหมาย และต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป

๓.๒ องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

John P. Meyer and Natalie J. Allen แบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ไว้ดังนี้^{๓๓}

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 และเต็มใจที่จะให้ความช่วยเหลือโดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่องค์กรกำลังดำเนินการให้เกิดการเปลี่ยนแปลง บุคลากรอาจจะสงสัยว่าค่านิยมของตนยังคงเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรหรือไม่ หากบุคลากรคิดว่าไม่เป็นก็จะลาออกไป

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

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

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

๒. ความรู้สึก (Affective Aspect) หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกที่เกิดจากความชอบหรือไม่ชอบ เช่น การมีความรักต่อองค์กรหรือความพึงพอใจในองค์กรนั้น

๓. การรับรู้ (Cognitive Aspect) หมายถึง ค่านิยมความเชื่อที่บุคคลได้ยึดถือ เช่น ความเชื่อในองค์กรหรือความไว้วางใจในองค์กร

ชะธินยา หล้าสูงษ์ ได้สรุปไว้ว่า การที่จะพัฒนาให้สมาชิกเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรอย่างมากมี ๔ องค์ประกอบ ดังนี้^{๓๕}

๑. ความมีอำนาจเหนือผู้อื่น (Domination) ผู้นำที่ดีจะเป็นบุคคลที่นำการเปลี่ยนแปลงมาสู่องค์กร ซึ่งจะเป็นบุคคลที่ได้รับการมอบหมาย หรือได้รับการยอมรับจากกลุ่มให้ทำหน้าที่เป็นผู้ประสานภารกิจเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของบุคคลและองค์กรเป็นสำคัญ ซึ่งวิธีการได้มาของผู้นำของแต่ละองค์กรนั้นจะมีความแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับการยอมรับของสมาชิกในองค์กรนั้น

๒. การแสดงเอกลักษณ์ (Identification) เป็นการแสดงออกของสมาชิกถึงความเป็นกลุ่มก้อนเดียวกัน ปฏิบัติตนสะท้อนให้เห็นถึงเอกลักษณ์ขององค์กร มีความสามัคคีกัน มีความซื่อสัตย์ต่อกัน มีบรรยากาศที่สนับสนุนเป็นกันเอง มีการกระตุ้นให้เกิดความสำเร็จซึ่งกันและกัน

๓. การบูรณาการ (Integration) หมายถึง พฤติกรรมของสมาชิกที่แสดงออกถึงความสามารถในการผสมผสาน ความแตกต่างระหว่างบุคคล ทั้งในด้านทัศนคติ บทบาทหน้าที่ ความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงาน เพื่อใช้ในการพัฒนาการทำงาน ให้บรรลุจุดมุ่งหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรตระหนักและทำความเข้าใจ ถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล แล้วหาวิธีการในการบูรณาการความหลากหลายเหล่านั้นให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

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

กล่าวโดยสรุป องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรมีหลายด้าน ทั้งด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐาน บุคคลอาจแสดงออกถึงความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับองค์กรผ่านการรับรู้ ความรู้ และพฤติกรรม ซึ่งการพัฒนาให้บุคลากรเกิดความผูกพันกับองค์กรจะต้องอาศัยผู้นำที่ได้รับการยอมรับ

รวมทั้งความสามัคคีและความร่วมมือจากสมาชิกในองค์กรในการกำหนดทิศทางและกระบวนการในการดำเนินงานร่วมกัน

๓.๓ แนวทางการพัฒนาความผูกพันของบุคลากรในองค์กร

แนวทางการพัฒนาความผูกพันของบุคลากรในองค์กร ควรมีดังต่อไปนี้^{๓๖}

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

๒. มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและความสนใจของบุคลากร เพราะเมื่อบุคลากรรู้สึกว่าการที่ได้นั้นตรงกับความรู้หรือประสบการณ์ที่มีมาก่อนก็จะรู้สึกสนุกและเกิดความพึงพอใจ ส่งผลทำให้ไม่เบื่อและอยากทำงาน

๓. มีคุณธรรมในการบริหารงานภายในองค์กร สิ่งนี้รวมถึงการบริหารงานขององค์กร และการปฏิบัติตัวของผู้บริหาร และบุคลากรทุกคน ทุกระดับ ที่ต้องทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่คดโกง มีคุณธรรมและมีธรรมาภิบาลในการบริหารงาน

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

๕. สร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมตามหลักอาชีพอนามัยและความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และมีจุดพักผ่อนให้บุคลากรได้ผ่อนคลายเครียดหรือความเมื่อยล้าจากการทำงานมีมุมอ่านหนังสือ เป็นต้น ก็จะยิ่งทำให้บุคลากรรู้สึกดีกับองค์กรมาก 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 ถ้าบุคลากรรู้สึกว่าหน้าที่ที่ทำงานอยู่นั้นมีความมั่นคง ไม่ถูกจ้างออกหรือไล่ออกแน่นอน เขาก็จะรู้สึกว่าการที่อยู่นั้นยังนั่งต่อไปได้อีกนาน แต่ถ้า

บุคลากรคนไหนนั่งนึกแต่ว่า “สักวันคงโดนจ้างออกหรือไม่ก็โดนไล่ออก” บุคลากรก็หมดขวัญกำลังใจในการทำงาน แล้วความผูกพันของบุคลากรก็จะไม่มี

๙. ชื่อเสียงขององค์กรจะไม่มีบุคลากรคนไหนอยากทำงานกับองค์กรที่ได้ชื่อว่าเป็นองค์กรที่คดโกง ไม่มีธรรมาภิบาลหรือเป็นองค์กรที่เอาเปรียบชุมชนหรือสังคม

สรุปได้ว่าแนวทาง ๙ ประการนี้ต้องช่วยกันทำให้เห็นเป็นรูปธรรม เพื่อสร้างองค์กรให้ก้าวหน้าและช่วยให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร โดยสิ่งที่จะต้องเร่งให้เกิดการกระทำควรมีใน ๕ ปัจจัย ดังต่อไปนี้

๑. หัวหน้างานจะต้องให้ความใกล้ชิดกับบุคลากรให้มากที่สุด ถ้ามีหัวหน้างานที่ดีมีความสามารถและเอาใจใส่สอนงานลูกน้อง ช่วยแก้ปัญหาให้ลูกน้องเท่าที่สามารถทำได้ จะทำให้บุคลากรอยากทำงานกับองค์กรต่อไป

๒. การมอบหมายงานให้บุคลากรทำนั้น ต้องทำให้บุคลากรรู้สึกว่าเขามีความสำคัญต่องาน แม้ว่าจะงานที่ได้รับมอบหมายจะเป็นงานเล็ก ๆ ก็ตาม ทำให้เขาเกิดความภาคภูมิใจ และต้องอธิบายให้บุคลากรทราบว่างานที่เขาทำมีผลต่อองค์กรอย่างไร หากบุคลากรเข้าใจถึงความสำคัญของงาน ก็ยิ่งอยากจะมีผลตอบรับมากขึ้น และบุคลากรจะรู้ว่าเขาไม่ควรทำงานพลาด

๓. ต้องให้บุคลากรทราบถึงความคาดหวังขององค์กรที่อยากให้บุคลากรทำ ว่าองค์กรมีแผนการทำงานอย่างไร เพื่อบุคลากรจะได้ตั้งใจทำงานให้ได้ตามที่องค์กรคาดหวังไว้จะได้เป็นไปตามแผนงานที่องค์กรกำหนด

๔. ต้องทำการสื่อสารให้บุคลากรรู้ว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยให้บุคลากรทราบถึงระบบการทำงาน ขั้นตอนต่าง ๆ ของการดำเนินงาน โครงการต่าง ๆ หรือกิจกรรมที่จัดขึ้น ถ้าบุคลากรไม่ทราบว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จะทำให้บุคลากรไม่อยากตั้งใจทำงานก็จะเป็นการทำงานให้เสร็จ ๆ ไปเท่านั้น โดยไม่คำนึงถึงคุณภาพของงานที่ทำออกมาจะเป็นเช่นไร

๕. การสร้างความผูกพันด้วยการให้ “รางวัล” ต้องสอดคล้องไปกับผลงานของบุคลากร เมื่อใดก็ตามที่บุคลากรทำผลงานดีต้องมีรางวัลด้านบวกให้แก่บุคลากร แต่ถ้าบุคลากรทำผลงานไม่ดีออกมาก็ต้องมีรางวัลในด้านลบให้ และยิ่งไปกว่านั้นองค์กรต้องให้ความสำคัญกับเรื่องคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับบุคลากรด้วย

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 ก็มีผลช่วยให้บุคลากรไม่อยากร่วมงานกับองค์กร พร้อมทั้งจะลาออกตลอดเวลา ไม่รู้สึกผูกพัน และไม่ให้ความร่วมมือใด ๆ ได้เช่นกัน

๒. สร้างภาวะผู้นำและส่งเสริมการพัฒนาต่าง ๆ ให้กับบุคลากร (Leadership & Human Development) มนุษย์ทุกคนต้องการการยอมรับและต้องการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ องค์กรที่ส่งเสริมภาวะผู้นำให้กับบุคลากร

นั้นจะทำให้บุคลากรของตนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น รู้จักความรับผิดชอบ รู้จักบริหารงาน รู้จักการทำงานกับคน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีส่วนเสริมสร้างความผูกพันที่มีประสิทธิภาพให้กับองค์กรได้อย่างดีเยี่ยม ขณะเดียวกันการส่งเสริมให้มนุษย์เกิดการพัฒนาด้านต่างๆ ทั้งในด้านของทักษะวิชาชีพ ด้านการศึกษา ตลอดจนด้านประสบการณ์ชีวิตอื่นๆ บุคลากรที่รู้สึกว่าได้มีการพัฒนาตนเองตลอดเวลาจะทำให้เขาเห็นคุณค่าขององค์กรยิ่งขึ้น และจะทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ ขณะเดียวกันก็ดึงดูดให้คนอยากมาร่วมงานกับองค์กรได้มากขึ้น และทำให้บุคลากรอยู่กับองค์กรได้ในระยะยาว มีความจงรักภักดีต่อองค์กรได้ในที่สุด

๓. สร้างการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (Sufficiency Communication) โดยการสื่อสารถือเป็นกระบวนการสำคัญและเป็นเคล็ดลับของความสำเร็จที่มีประสิทธิภาพทีเดียว การสื่อสารในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพนั้นจะช่วยสร้างความผูกพันได้ดียิ่งขึ้น และสร้างความสัมพันธ์ให้กับบุคลากรในองค์กรได้ดีตามไปด้วย การสื่อสารนี้ควรใส่ใจตั้งแต่ข้อความในการสำรวจซึ่งสามารถสร้างการมีส่วนร่วมและให้ข้อมูลที่ที่ดีได้ การเลือกวิธีการสื่อสารที่เหมาะสมก็จะช่วยให้เพิ่มการมีส่วนร่วมได้เช่นกัน หรือแม้กระทั่งการเลือกช่องทางการสื่อสาร การสร้างกลยุทธ์ ไปจนถึงการวางแผนในการสื่อสารทั้งระบบก็จะส่งเสริมความมีส่วนร่วมได้อย่างยอดเยี่ยมเช่นกัน องค์กรที่ให้ความสนใจในการสื่อสารนั้นบุคลากรในองค์กรจะสัมผัสได้ชัดเจน และนั่นจะเป็นตัวแปรสำคัญหนึ่งที่สร้างความผูกพันให้กับองค์กรได้เป็นอย่างดีทีเดียว

๔. สร้างการทำงานระบบทีมและสร้างสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี (Teamwork & Working Environmental) เพราะสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีผลต่อการสร้างความผูกพันได้มากที่สุดทีเดียว ไม่มีบุคลากรคนไหนอยากทำงานในองค์กรที่มีสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่แย่ หรือเพื่อนร่วมงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ และบ่อยครั้งปัญหาจากการทำงานนั้นเกิดขึ้นจากเรื่องของบุคคลโดยที่ไม่เกี่ยวกับงานเลยด้วยซ้ำ ดังนั้นองค์กรที่ใส่ใจในเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งในเรื่องของสถานที่ทำงานและตัวบุคคล ก็จะช่วยสร้างความผูกพันที่มีประสิทธิภาพขึ้นได้ ขณะเดียวกันการสร้างระบบการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นก็ถือว่าเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานองค์กรรวมที่ดีเช่นกัน การมีระบบทีมที่ดีจะทำให้ทุกคนทำงานร่วมกัน ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือเกื้อกูล และช่วยกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความสามัคคี และรวมพลังในการผลักดันองค์กร ซึ่งนั่นเป็นเคล็ดลับสำคัญหนึ่งของการสร้างความผูกพันให้แข็งแกร่งได้

๕. สร้างความยุติธรรมในทุกมิติ (Fair) เนื่องจากความยุติธรรมนั้นเป็นรากฐานที่ดีให้กับองค์กรในหลากหลายมิติ องค์กรที่มีความยุติธรรมนั้นจะสร้างความเท่าเทียมที่เหมาะสม ตลอดจนสร้างความสมเหตุสมผลให้กับแต่ละกรณีได้เป็นอย่างดี 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

๓.๔ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

ทฤษฎี Side-Bet ของ Howard S. Becker

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^{๓๘}

จะเห็นว่า ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร ได้อาศัยทฤษฎี Side-Bet ของ Becker ที่พูดถึงว่า บุคคลใดก็ตามที่มีความผูกพันต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด เนื่องจากเขาได้ลงทุนในสิ่งนั้น ๆ ไว้เช่นการที่คนเราเข้าไปทำงานอยู่ในองค์กรในช่วงระยะเวลาหนึ่ง จะก่อให้เกิดการลงทุน ซึ่ง Becker เรียกการลงทุนนั้นว่า “Side bet” อาจเป็นการลงทุนในรูปของเวลา แรงกายแรงใจ กำลังสติปัญญา ตลอดจนการยอมเสียโอกาสบางอย่าง

ทฤษฎีองค์ประกอบสองปัจจัยของ Herzberg (The Two-Factor Theory)

การที่ผู้ที่ปฏิบัติงานในองค์กรจะเกิดความผูกพันต่อองค์กร มีความตั้งใจและเต็มใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้นั้น องค์กรจำเป็นต้องตอบสนองในสิ่งต่าง ๆ ที่บุคลากรต้องการได้อย่างถูกต้องเหมาะสมโดยตระหนักว่าบุคคลแต่ละคนก็จะมีความต้องการที่แตกต่างกัน ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร ซึ่ง Herzberg ได้เสนอทฤษฎีองค์ประกอบสองปัจจัย (Hertzberg's Two Factor Theory) ซึ่งสรุปว่ามีปัจจัยสำคัญ ๒ ประการที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบในงานของแต่ละบุคคล โดยสงวน สุทธิเลิศอรุณ ได้สรุปทฤษฎีแรงจูงใจด้วยทฤษฎีองค์ประกอบสองปัจจัย ไว้ดังนี้^{๓๙}

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 และความมีวินัยต่อการปฏิบัติหน้าที่การทำงาน ซึ่งจะเป็นบันไดไปสู่งานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง

๑.๕ โอกาสก้าวหน้า (Advancement) มนุษย์ทุกคนล้วนแต่ต้องการความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน การได้เลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นพิเศษ การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น และการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี

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

๒. ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่จะกระทำใ้มนุษย์เกิดความไม่พึงพอใจในงาน (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 ในทางตรงกันข้ามถ้าบุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ไม่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ก็จะส่งผลให้เกิดปัญหาในการทำงานเช่นกัน

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

๒.๕ เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล (Salary and Fringe Benefit) เป็นทั้งปัจจัยอนามัยและปัจจัยจิตใจ 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 ถ้าบุคลากรมีความรู้สึกว่าจะมีความมั่นคง เขาจะอยู่ดีมีสุข และตั้งใจทำงานต่อไป

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

ส่วนที่ ๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มานิตา พรณวดี, ธิติภัทร คูหา, ภาวิณี ธนกิจไพบูลย์ และจิราพร อิทธิชัยวัฒนา ศึกษาระดับความสุข 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 ๕.๑ ทันตแพทย์ ร้อยละ ๓.๓ พยาบาล ร้อยละ ๘๔.๙ และเภสัชกร ร้อยละ ๖.๗ อายุเฉลี่ย ๓๓.๘ - ๓๙.๔ ปี ระดับคะแนนความสุขเฉลี่ยเท่ากับ ๖๒.๙ คะแนน มีความสุขมากที่สุด คือ จิตวิญญาณที่ดี น้อยที่สุด คือ สมดุลกับการทำงาน ระดับคะแนนความผูกพัน เท่ากับ ๖๓.๐ พยาบาลมีระดับคะแนนความสุขเฉลี่ยน้อยที่สุด แต่มีคะแนนความผูกพันมากที่สุด ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบุคคลและระดับความสุขเฉลี่ย พบว่า สถานที่ทำงาน เพศ กลุ่มอายุ วิชาชีพ ระดับตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับระดับความสุขเฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญ ความสุขของพยาบาล

เกิดจากใจรักในวิชาชีพและการช่วยผู้ป่วยและประชาชนเสมือนว่าได้ทำบุญทุกวันจากการให้การพยาบาล จากข้อมูลอายุเฉลี่ยบุคลากร ๔ วิชาชีพ พบว่า เจเนอเรชันที่อยู่ในองค์กรต่อไป คือ เจเนอเรชันเอ็กซ์และวาย ซึ่งความรู้สึกเพียงพอต่อรายได้เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในชีวิต^{๔๐}

ศิริรัตน์ ต้นใส ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงาน ป้องกันควบคุมโรคที่ ๒ จังหวัดพิษณุโลกประชากรคือเจ้าหน้าที่ในองค์กรทั้งหมด 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 ระยะเวลาทำงานในองค์กร ปัจจุบัน และจำนวนครั้งการลาออก/ย้ายงาน/เปลี่ยนงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑^{๔๑}

จิตรดา วรณไชคำ และกัญญลักษณ์ ทองนุ่น ศึกษาความสุขและความพึงพอใจในการทำงานของ บุคลากรพยาบาลสถาบันบำราศนราดูรที่ปฏิบัติงานอย่างน้อย ๑ ปีจำนวน ๑๔๓ คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้ แบบสอบถาม ผลการศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาล พบว่า ตำแหน่งในการปฏิบัติงานและรายได้มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < ๐.๐๕$) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาล พบว่า วุฒิการศึกษา และตำแหน่งในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < ๐.๐๕$)^{๔๒}

พรชนก กลุยะ ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงาน สาธารณสุขจังหวัดนครพนม ซึ่งเป็นการศึกษาแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional study) เพื่อศึกษาระดับ ความสัมพันธ์และปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงาน สาธารณสุขจังหวัดนครพนม จำนวน ๑๔๓ คน โดยใช้แบบสำรวจความสุขและความผูกพันในองค์กร (HAPPINOMETER) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน เพื่อหาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ ได้แก่ Independent t-test, One-way ANOVA และหา ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขและความผูกพันต่อองค์กรโดยใช้ Multiple linear regression นอกจากนี้ใช้สถิติ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficiency) เพื่อหาระดับความสัมพันธ์ของ ความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ผลการศึกษา พบว่า ดัชนีความสุข ๑๐ มิติ (Happinometer) ด้านการงานดี (Happy Work Life, $r = ๐.๖๖๕$) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($p < ๐.๐๐๑$) คือ ความสุขด้านสังคมดี (Happy Society, $r = ๐.๔๒๓$), ความสุขด้านน้ำใจดี (Happy Heart, $r = ๐.๓๓๕$), ความสุขด้านสมดุลชีวิตกับงาน (Happy Work Life Balance, $r = ๐.๓๓๔$), ความสุขด้านใฝ่รู้ดี (Happy Brain, $r = ๐.๓๑๒$), ความสุขด้านสุขภาพกายดี (Happy Body, $r = ๐.๒๘๙$) และความสุขด้านการผ่อนคลายดี (Happy relax, $r = ๐.๒๖๘$) ตามลำดับ ปัจจัยที่มีผลต่อ ความสุขในการทำงาน คือ ระดับตำแหน่งในการทำงาน ($p = ๐.๐๐๖$) และปัจจัยมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดนครพนม คือ เพศ ($p = ๐.๐๐๙$) ระยะเวลาการทำงาน ($p = ๐.๐๓๙$) และการจบการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า ($p < ๐.๐๐๑$) ตามลำดับ^{๔๓}

สุธิสา อินทนูพัฒน์, ประเสริฐ เก็มประโคน, มณฑิชา เจนพานิชทรัพย์ และศุภาพร โนนชนะ ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความอยู่ดีมีสุขและความผูกพันของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงพรรณนาเพื่อศึกษาระดับความอยู่ดีมีสุขและความผูกพันของบุคลากร และศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความอยู่ดีมีสุขและผูกพันของบุคลากร โดยประชากรเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานสาธารณสุข ๑๖๔ คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสำรวจการวินิจฉัยความอยู่ดีมีสุขและความผูกพันของบุคลากร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุ ผลการศึกษา พบว่า ภาพรวมคะแนนความอยู่ดีมีสุขและความผูกพันของบุคลากรอยู่ในระดับสูง (ร้อยละ ๗๕.๕) ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความอยู่ดีมีสุขและความผูกพันของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ สภาพการทำงาน ($p\text{-value} = 0.044$) ความชัดเจนในหน้าที่รับผิดชอบ ($p\text{-value} = 0.008$) และความเป็นปัจเจกนิยม ($p\text{-value} = 0.047$)^{๔๔}

วิทยา พลาอาด และนพดล ละอองวิจิตร ศึกษาปัจจัยทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดสตูล ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงวิเคราะห์เพื่อศึกษาระดับความสุข และปัจจัยทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดสตูล เก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสำรวจคุณภาพชีวิตความสุข และความผูกพัน (Happinometer) ของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด โรงพยาบาล สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ผ่าน happinnometer.moph.go.th จำนวน ๒,๑๗๒ คน วิเคราะห์ระดับความสุขของบุคลากรสาธารณสุขโดยสถิติเชิงพรรณนา วิเคราะห์ปัจจัยทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ด้วยสถิติถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัย พบว่า ความสุขเฉลี่ยรวมของบุคลากรสาธารณสุขอยู่ในระดับมีความสุข (Happy) (๖๔.๐) ความสุขทางด้านมิติสุขภาพ เงินดีและด้านมิติผ่อนคลายดี มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่ามิติอื่นๆ (๕๒.๐ และ ๕๘.๐) หน่วยงานที่มีระดับความสุขเฉลี่ยสูงสุด คือ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ส่วนหน่วยงานที่มีระดับความสุขเฉลี่ยต่ำสุด คือ ศูนย์บริการสาธา โรงพยาบาลชุมชน และโรงพยาบาลทั่วไป (๕๙.๕, ๖๓.๔ และ ๖๓.๘) ปัจจัยที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขได้แก่ การทำงานเป็นกะ ($b = -0.161, 95\% \text{ CI} = -0.342 \text{ ถึง } -0.080, p\text{-value} < 0.001$) สถานภาพการจ้างงาน ($b = -0.510, 95\% \text{ CI} = -0.833 \text{ ถึง } -0.187, p\text{-value} = 0.002$) สถานภาพสมรส ($b = -0.525, 95\% \text{ CI} = -0.886 \text{ ถึง } -0.164, p\text{-value} = 0.004$) และรายได้ต่อเดือน ($b = 0.345, 95\% \text{ CI} = 0.051 \text{ ถึง } 0.639, p\text{-value} = 0.023$) โดยทั้ง ๔ ปัจจัยสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดสตูลได้ร้อยละ ๔.๐ ($R^2 = 0.040$)^{๔๕}

รัชนิกร บุญโชติมา, วัลภา พรหมพล, สุธีพร พจนสิทธิ, อรวรรณ ทองนาท และศรีประภา บริสุทธิ์ สำนวความสุขของบุคลากรแผนกพยาบาลอุบัติเหตุและเวชกรรมฉุกเฉินโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า มีวัตถุประสงค์เพื่อสำวความสุขของบุคลากรแผนกพยาบาลอุบัติเหตุและเวชกรรมฉุกเฉิน โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้ากลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรทางการพยาบาลแผนกพยาบาลอุบัติเหตุและเวชกรรมฉุกเฉินทุกระดับ จำนวน ๒๑๐ คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสำวความสุขด้วยตนเอง (Happinometer) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ผลการวิจัยพบว่า ความสุขเฉลี่ยของบุคลากรจำแนกตามหน่วยงานอยู่ในระดับมีความสุข (Happy) (อยู่ในช่วง ๕๘.๒ - ๖๕.๙) หน่วยงานที่มีระดับความสุขเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ หอผู้ป่วยอุบัติเหตุ ๔, ไอ.ซี.ยู.ราชการสนาม ($\bar{X} = 64.8, 64.9$) หน่วยงานที่มีระดับความสุขเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่

ห้องอุบัติเหตุและฉุกเฉิน ($\bar{X} = ๕๘.๒$) ความสุขภาพรวมรายมิติส่วนใหญ่อยู่ในระดับมีความสุข (Happy) ($\bar{X} = ๕๘-๗๑.๔$) ความสุขภาพรวมมิติจิตวิญญาณ มีค่าสูงที่สุด ($\bar{X} = ๗๑.๔$) ส่วนความสุขภาพรวมมิติผ่านคลายอยู่ในระดับไม่มีความสุข (Unhappy) ($\bar{X} = ๔๙.๙$) เมื่อพิจารณาแต่ละมิติพบว่าหอผู้ป่วยอุบัติเหตุ ๔ มีระดับความสุขมาก (Very Happy) ๒ มิติ คือ น้ำใจดี ($\bar{X} = ๗๘.๗$) และจิตวิญญาณดี ($\bar{X} = ๗๘.๙$) หอผู้ป่วย ไอ.ซี.ยู. ราชการสนามมีระดับความสุขมาก (Very Happy) ในมิติการงานดี ($\bar{X} = ๗๕.๔$) ในทางตรงข้าม พบว่า มีหน่วยงานที่คะแนนมิติผ่านคลายในระดับ ไม่มีความสุข (Unhappy) ถึง ๒ หน่วยงาน คือ ห้องอุบัติเหตุและฉุกเฉิน ($\bar{X} = ๔๖.๖$) และหอผู้ป่วยอุบัติเหตุหญิง ($\bar{X} = ๔๘.๑$)^{๔๖}

ปริญญ ชัยกองเกียรติ, สารมาน มากชูชิต และอนุชิต คลังมัน ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตกับการทำงานดัชนีความสุขคนทำงานกับความผูกพันในองค์กร ของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนียะลา ซึ่งเป็นวิจัยเชิงพรรณนามีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตกับการทำงานดัชนีความสุขคนทำงาน และความผูกพันในองค์กร กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนียะลา จำนวน ๖๐ คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มี ๒ ชุด ได้แก่ แบบประเมินดัชนีความสุขคนทำงานและสมดุลชีวิตกับการทำงาน และแบบประเมินความผูกพันในองค์กร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และค่าทีอิสระ (Independent T-Test) ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนียะลา มีระยะเวลาทำงานในวิทยาลัยนาน ๑ - ๑๐ ปี มากที่สุด ร้อยละ ๕๐.๘ มีสมดุลชีวิตกับการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ความสุขคนทำงานในภาพรวมทั้ง ๙ มิติอยู่ในระดับมีความสุข และมีความผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่า สมดุลชีวิตกับการทำงานโดยรวม และความสุขคนทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .๓๔, p < .๐๑$) และ ($r = .๕๒, p < .๐๑$) เมื่อเปรียบเทียบสมดุลชีวิตกับการทำงาน ดัชนีความสุขคนทำงาน ความผูกพันในองค์กร ระหว่างอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน พบว่า อาจารย์มีสมดุลชีวิตกับการทำงานแตกต่างจากบุคลากรสายสนับสนุนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t = ๔.๒๕, p < .๐๑$) ส่วนความผูกพันในองค์กร และดัชนีความสุขคนทำงานไม่แตกต่างกัน^{๔๗}

ภาวดี เหมทานนท์, พีรวิทย์ พันธุ์ฤทธิ์ดำ, ฤทธิญา เวชภักดี และเกษรา วณิชิตตระกูล ศึกษาความสุขและคุณภาพชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุนที่ทำงานในวิทยาลัยพยาบาล เป็นการศึกษาเชิงสำรวจภาคตัดขวางเพื่อศึกษาระดับความสุขและคุณภาพชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุนของวิทยาลัยพยาบาล ประชากร คือ บุคลากรสายสนับสนุนของวิทยาลัยพยาบาล มีระยะเวลาทำงานมากกว่า ๖ เดือน จำนวน ๕๐ คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง และเครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลก วิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติความถี่ 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) ด้านจิตใจอยู่ในระดับดี (ร้อยละ ๗๖.๐๐) ด้านสังคมอยู่ในระดับดี (ร้อยละ ๕๔.๐๐) และด้านสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ ๓๔.๐๐)^{๔๗}

วารี อัสวเสนา, ดารุณี สุขวัฒนาชัยกุล, พิมพ์ลา ขาวขำ และปรกรณ์ เจียรระคงมัน ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา บุคลากรภาควิชารังสีวิทยา คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล เพื่อให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กร และทราบถึงระดับการรับรู้ในการสื่อสารข้อมูลขององค์กรของบุคลากรภาควิชารังสีวิทยา คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม จากบุคลากรภาควิชารังสีวิทยา คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน ๒๖๒ คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการจัดระดับความผูกพัน การแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า จากการวิเคราะห์ด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ๓ อันดับแรก คือ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ (ค่าเฉลี่ย ๓.๖๑) ปัจจัยด้านการบังคับบัญชา และปัจจัยด้านความปลอดภัย (ค่าเฉลี่ย ๓.๕๘ และ ๓.๕๕ ตามลำดับ) และมีระดับความผูกพันต่อองค์กรภาพรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย ๓.๗๑) จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่แสดงให้เห็นว่ามีความผูกพันต่อองค์กร ๓ อันดับแรก คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการร่วมแก้ปัญหาขององค์กร (ค่าเฉลี่ย ๔.๒๗) ด้านการมีความสุขที่ได้ทำงานในองค์กร และด้านความภาคภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าทำงานอยู่ที่โรงพยาบาลรามาธิบดี (ค่าเฉลี่ย ๔.๒๓ และ ๔.๑๙ ตามลำดับ) ในส่วนของการรับรู้บรรยากาศการทำงาน และการรับรู้ข่าวสารขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย ๓.๓๒ และ ๓.๔๒ ตามลำดับ)^{๔๘}

ปรีชา พุกจิ้น ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดปัตตานี ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงพรรณนามีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดปัตตานี กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดปัตตานี ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ จำนวน ๒๖๐ ราย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์ในสังคม ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านความภูมิใจในองค์กร ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง (๕๖.๑ %) ($\bar{X}$ = ๓.๗๗, S.D. = ๐.๔๒) สำหรับด้านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุข ประกอบด้วย ด้านการยอมรับองค์กร ด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์กร ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง (๖๑.๙ %) ($\bar{X}$ = ๓.๘๑, S.D. = ๐.๓๖) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดปัตตานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.34$, $P\text{-value}<0.001$) เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกรายด้านที่พบความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุข ประกอบด้วย ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($r=0.20$, $P\text{-value} < 0.001$) ด้านการพัฒนาบุคลากร ($r=0.43$, $P\text{-value} < 0.001$) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($r=0.22$, $P\text{-value} < 0.001$) ด้านความสัมพันธ์ในสังคม ($r=0.16$, $P\text{-value} < 0.007$) ด้านลักษณะการบริหารงาน ($r=0.31$, $P\text{-value} < 0.001$) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ($r=0.31$, $P\text{-value} < 0.001$) และด้านความภูมิใจ

ในองค์กร ($r=0.40$, $P\text{-value} < 0.001$) ตามลำดับ แต่ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมไม่พบความสัมพันธ์ ($r=0.03$, $P\text{-value} 0.613$)^{๔๙}

ศิรินทรทิพย์ แม้าแจ้ง และพิชิต รัชตพิบูลภพ ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑. ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ๒. เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ๓. เสนอแนะแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงแก้ไขคุณภาพชีวิตของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณแบบวิธีการสำรวจ กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี 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 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นในหน่วยงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านความปลอดภัยในการทำงานและส่งเสริมสุขภาพ ด้านค่าตอบแทนในการทำงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี พบว่า ข้าราชการที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติราชการ และรายได้ต่อเดือนที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕^{๕๐}

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า ความสุขเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนต้องการ และแสวงหาและถือเป็นเป้าหมายสูงสุดของชีวิต โดยเฉพาะความสุขในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความศรัทธาในงาน ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตรงตามที่ตนเองหรือองค์กรตั้งเป้าหมายไว้ โดยการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุขนั้น ประกอบด้วยปัจจัยหลายด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กร การบริหารทรัพยากรบุคคล ความผูกพันและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 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 วิธีดำเนินงาน

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตการทำงาน ความสุข และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ผู้ศึกษาได้กำหนดวิธีดำเนินงาน ดังนี้

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

๓.๑ รูปแบบการศึกษา

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross-Sectional Descriptive Study) เก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรกองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์

๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรกองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ทั้งหมด ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างโครงการที่ปฏิบัติงานปีงบประมาณ ๒๕๖๓ จำนวน ๒๓๐ คน^{๕๑} จำแนกตามประเภทบุคลากร ได้ดังนี้

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

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ แบบประเมินความสุขด้วยตนเอง (Happinometer) สำหรับบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข^{๕๒} ผ่านทางเว็บไซต์ http://person.ddc.moph.go.th/hr_survey/ ประกอบด้วย ๔ ส่วน รายละเอียดดังนี้

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) เป็นข้อคำถามสอบถามเกี่ยวกับความพอเพียงในการพักผ่อน 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 และการปฏิบัติตามศาสนา 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 ความถูกต้องและความตรงเวลาของการจ่ายค่าจ้าง 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) เป็นข้อคำถามสอบถามเกี่ยวกับการอยู่กับองค์กรในกรณีที่สำเร็จการศึกษาแล้ว และกรณีที่มียุติการอื่นติดต่อไปทำงาน 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 จะให้คะแนนตามคำตอบจากข้อถาม 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 การแปลผลระดับความสุข ความผูกพัน และสมดุลชีวิตการทำงาน

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

๓.๔ วิธีดำเนินการ

๑. กำหนดประเด็นปัญหาที่ต้องการศึกษา โดยพิจารณาจากผลการประเมินความสุขและความผูกพันของบุคลากรกองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒
๒. กำหนดนิยาม ความเป็นมาของปัญหา วัตถุประสงค์ของการศึกษา สมมติฐานการของการศึกษา ขอบเขตของการศึกษา ตัวแปรที่ศึกษา นิยามศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา รวมทั้งการศึกษาทฤษฎี และงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง
๓. วางแผนการศึกษา โดยการกำหนดประชากร กลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และกำหนดสถิติที่จะใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
๔. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามแผนการศึกษา ภายในระยะเวลาที่กำหนด
๕. วิเคราะห์ และแปลผลข้อมูล โดยใช้โปรแกรม IBM SPSS Statistics
๖. สรุป และอภิปรายผลการศึกษา
๗. นำเสนอผลการศึกษาในเวทีประชุมคณะกรรมการบริหารของหน่วยงาน
๘. เขียนรายงาน และเผยแพร่ผลการศึกษาผ่านช่องทางต่าง ๆ

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

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

๑. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล ด้วยค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
๒. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตการทำงาน ความสุข และความผูกพันต่อองค์กร ด้วยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient)
๓. การวิเคราะห์หาปัจจัยที่เป็นตัวพยากรณ์ในการทำนายความผูกพันต่อองค์กร ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) แบบขั้นตอน (Stepwise)

บทที่ ๔ ผลการศึกษา

การศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตการทำงาน ความสุข และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นการศึกษาเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross-Sectional Descriptive Study) โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรกองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ที่ปฏิบัติงานในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบประเมินความสุขด้วยตนเอง (Happinometer) สำหรับบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข ผ่านทางเว็บไซต์ http://person.ddc.moph.go.th/hr_survey/ ผลการศึกษา แบ่งออกเป็น ๖ ส่วน ดังนี้

๔.๑ ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล

๔.๒ สมดุลชีวิตการทำงาน

๔.๓ ความสุขของบุคลากร

๔.๔ ความผูกพันต่อองค์กร

๔.๕ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณปัจจัยพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์

๔.๑ ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างตอบแบบประเมินความสุขด้วยตนเอง (Happinometer) จำนวน ๑๖๐ คน จากบุคลากรทั้งหมด ๒๓๐ คน คิดเป็นอัตราการตอบกลับ (Response Rate) ร้อยละ ๖๙.๕๖ เป็นเพศหญิง ร้อยละ ๗๙.๔ เพศชาย ร้อยละ ๒๐.๖ เป็นบุคลากร Gen Y (อายุ ๒๔ – ๓๗ ปี) ร้อยละ ๕๑.๒ Gen X (อายุ ๓๘ – ๕๓ ปี) ร้อยละ ๓๕.๐ และ Gen B (อายุ ๕๔ ปีขึ้นไป) ร้อยละ ๑๓.๑ ปัจจุบันไม่ได้พักอาศัยอยู่ในจังหวัดที่เป็นภูมิลำเนา ร้อยละ ๗๐.๐ ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ ๖๓.๑ ด้านสถานภาพ พบว่าเป็นโสด ร้อยละ ๖๓.๑ แต่งงานและอยู่ด้วยกัน ร้อยละ ๒๘.๗ และแต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน ร้อยละ ๓.๑ ส่วนใหญ่ไม่มีบุตร ร้อยละ ๗๒.๕ ด้านสถานภาพการจ้างงาน เป็นข้าราชการ ร้อยละ ๖๘.๘ รองลงมาได้แก่ ลูกจ้างชั่วคราว และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข คิดเป็น ร้อยละ ๑๖.๓ และ ๖.๙ ตามลำดับ เป็นบุคลากรระดับผู้ปฏิบัติงาน ร้อยละ ๘๒.๕ ด้านลักษณะงาน พบว่า เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านวิชาการ ร้อยละ ๔๐.๖ รองลงมา ได้แก่ ปฏิบัติงานด้านสนับสนุน และปฏิบัติงานด้านการบริการ คิดเป็น ร้อยละ ๓๓.๑ และ ร้อยละ ๒๕.๐ ตามลำดับ เป็นบุคลากรสายวิชาชีพ ร้อยละ ๕๐.๐ และสายสนับสนุน ร้อยละ ๓๘.๘ ส่วนใหญ่ไม่ได้เข้างานเป็นกะ/เป็นรอบ/เข้าเวร ร้อยละ ๙๖.๙ โดยปฏิบัติงานที่องค์กรมากกว่า ๙ ปี ร้อยละ ๓๑.๓ ระหว่าง ๖ – ๙ ปี ร้อยละ ๒๐.๐ และระหว่าง ๑ – ๒ ปี ร้อยละ ๑๘.๘ เคยย้ายงาน/เปลี่ยนงาน/ลาออก จำนวน ๑ – ๓ ครั้ง ร้อยละ ๕๙.๔ ส่วนด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ๒๐,๐๐๑ – ๓๐,๐๐๐ บาท ร้อยละ ๓๕.๐ รองลงมา ได้แก่ ๑๐,๐๐๑ – ๒๐,๐๐๐ บาท และ ๔๐,๐๐๑ – ๕๐,๐๐๐ บาท คิดเป็น ร้อยละ ๓๓.๘ และ ๑๓.๑ ตามลำดับ ดังตารางที่ ๔.๑

ตารางที่ ๔.๑ จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล		จำนวน	ร้อยละ
๑. เพศ			
	หญิง	๑๒๗	๗๙.๔
	ชาย	๓๓	๒๐.๖
๒. อายุ			
	Gen Z (อายุ ๑๘ – ๒๓ ปี)	๑	๐.๖
	Gen Y (อายุ ๒๔ – ๓๗ ปี)	๘๒	๕๑.๒
	Gen X (อายุ ๓๘ – ๕๓ ปี)	๕๖	๓๕.๐
	Gen B (อายุ ๕๔ ปีขึ้นไป)	๒๑	๑๓.๑
๓. จังหวัดที่อยู่ในปัจจุบันเป็นจังหวัดเดียวกับภูมิลำเนา			
	ใช่	๔๘	๓๐.๐
	ไม่ใช่	๑๑๒	๗๐.๐
๔. ระดับการศึกษาสูงสุด			
	มัธยมศึกษาตอนต้น	๑	๐.๖
	มัธยมศึกษาตอนปลาย	๓	๑.๙
	ปวช.	๒	๑.๓
	ปวส.	๓	๑.๙
	อนุปริญญา/เทียบเท่า	๑	๐.๖
	ปริญญาตรี	๑๐๑	๖๓.๑
	สูงกว่าปริญญาตรี	๔๙	๓๐.๖
๕. สถานภาพ			
	โสด	๑๐๑	๖๓.๑
	หม้าย	๑	๐.๖
	หย่า/แยกทาง/เลิก	๔	๒.๕
	อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน	๓	๑.๙
	แต่งงานและอยู่ด้วยกัน	๕๖	๒๘.๗
	แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน	๕	๓.๑
๖. จำนวนบุตร			
	ไม่มี	๑๑๖	๗๒.๕
	มี จำนวน ๑ คน	๓๐	๑๘.๗
	มี จำนวน ๒ คน	๑๒	๗.๕
	มี จำนวน ๓ – ๔ คน	๒	๑.๓

ตารางที่ ๔.๑ จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามข้อมูลทั่วไป (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
๗. สถานภาพการจ้างงาน		
ข้าราชการ	๑๑๐	๖๘.๘
พนักงานราชการ	๘	๕.๐
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	๑๑	๖.๙
ลูกจ้างประจำ	๕	๓.๑
ลูกจ้างชั่วคราว	๒๖	๑๖.๓
๘. ระดับการปฏิบัติงาน		
ระดับผู้ปฏิบัติงาน	๑๓๒	๘๒.๕
ระดับหัวหน้าฝ่าย/หัวหน้ากลุ่ม/หัวหน้างาน	๒๗	๑๖.๙
ระดับผู้บริหารองค์กร	๑	๐.๖
๙. ลักษณะงาน		
งานด้านการบริการ	๔๐	๒๕.๐
งานด้านสนับสนุน	๕๓	๓๓.๑
งานด้านวิชาการ	๖๕	๔๐.๖
งานด้านบริหาร (ผู้บริหารองค์กร)	๒	๑.๓
๑๐. สายงาน		
สายวิชาชีพ	๘๐	๕๐.๐
สายวิชาชีพ (ไม่มีใบประกอบวิชาชีพ)	๖	๓.๘
สายสนับสนุน	๖๒	๓๘.๘
สายสนับสนุนวิชาชีพ	๑๒	๗.๕
๑๑. ลักษณะการเข้างาน		
ทำงานเป็นกะ/เป็นรอบ/เข้าเวร	๕	๓.๑
ไม่ใช่	๑๕๕	๙๖.๙
๑๒. ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร		
ไม่ถึงปี	๒๓	๑๔.๔
ระหว่าง ๑ - ๒ ปี	๓๐	๑๘.๘
ระหว่าง ๓ - ๕ ปี	๒๕	๑๕.๖
ระหว่าง ๖ - ๙ ปี	๓๒	๒๐.๐
มากกว่า ๙ ปี	๕๐	๓๑.๓

ตารางที่ ๔.๑ จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามข้อมูลทั่วไป (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
๑๓. จำนวนครั้งของการย้าย/เปลี่ยนงาน/ลาออก		
๑ – ๓ ครั้ง	๙๕	๕๙.๔
๔ – ๖ ครั้ง	๗	๔.๔
๑๐ ครั้งขึ้นไป	๑	๐.๖
ไม่เคยย้าย/เปลี่ยนงาน/ลาออก	๕๗	๓๕.๖
๑๔. รายได้ต่อเดือน		
น้อยกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๑	๐.๖
๑๐,๐๐๑ – ๒๐,๐๐๐ บาท	๕๔	๓๓.๘
๒๐,๐๐๑ – ๓๐,๐๐๐ บาท	๕๖	๓๕.๐
๓๐,๐๐๑ – ๔๐,๐๐๐ บาท	๑๗	๑๐.๖
๔๐,๐๐๑ – ๕๐,๐๐๐ บาท	๒๑	๑๓.๑
๕๐,๐๐๑ – ๑๐๐,๐๐๐ บาท	๑๐	๖.๓
มากกว่า ๑๐๐,๐๐๐ บาท	๑	๐.๖

๔.๒ สมดุลชีวิตการทำงาน

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 สมดุลชีวิตการทำงานของบุคลากรภาพรวม และจำแนกรายมิติ

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 จำแนกตามระดับสมคูลชีวิตการทำงานของบุคลากรโดยภาพรวม

ระดับสมคูลชีวิตการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
๑. ระดับไม่มีความสุขอย่างยิ่ง (๐.๐๐ – ๒๔.๙๙ คะแนน)	๓	๑.๙
๒. ระดับไม่มีความสุข (๒๕.๐๐ – ๔๙.๙๙ คะแนน)	๖๑	๓๘.๑
๓. ระดับมีความสุข (๕๐.๐๐ – ๗๔.๙๙ คะแนน)	๘๘	๕๕.๐
๔. ระดับมีความสุขอย่างยิ่ง (๗๕.๐๐ – ๑๐๐.๐๐ คะแนน)	๘	๕.๐
Max = ๘๕.๐๐ Min = ๑๕.๐๐ Mean = ๕๑.๕๙ S.D. = ๑๓.๗๖		

เมื่อวิเคราะห์สมคูลชีวิตการทำงานของบุคลากร 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 การวิเคราะห์สมคูลชีวิตการทำงานของบุคลากร จำแนกรายข้อคำถาม

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 ความสุขของบุคลากร

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

ตารางที่ ๔.๕ ความสุขของบุคลากรภาพรวม และจำแนกรายมิติ

มิติด้านความสุขของบุคลากร	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
สุขภาพกายดี (Happy Body)	๖๔.๙๔	มีความสุข
ผ่อนคลายดี (Happy Relax)	๕๕.๕๓	มีความสุข
น้ำใจดี (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
ภาพรวมความสุขของบุคลากร	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

ระดับความสุขของบุคลากร	จำนวน	ร้อยละ
๑. ระดับไม่มีความสุขอย่างยิ่ง (๐.๐๐ – ๒๔.๙๙ คะแนน)	๐	๐
๒. ระดับไม่มีความสุข (๒๕.๐๐ – ๔๙.๙๙ คะแนน)	๑๔	๘.๘
๓. ระดับมีความสุข (๕๐.๐๐ – ๗๔.๙๙ คะแนน)	๑๒๒	๗๖.๓
๔. ระดับมีความสุขอย่างยิ่ง (๗๕.๐๐ – ๑๐๐.๐๐ คะแนน)	๒๔	๑๕.๐
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 สูบบุหรี่/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) มิติ

จิตวิญญาณดี (Happy Soul) จำนวน ๒ ข้อ ได้แก่ ยอมรับและขอโทษในความผิดที่ทำหรือมีส่วนรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย ๘๐.๗๘) และตอบแทนผู้มีพระคุณหรือผู้ที่ช่วยเหลือ (ค่าเฉลี่ย ๘๕.๑๖) มิติครอบครัวดี (Happy Family) จำนวน ๑ ข้อ ได้แก่ มีความสุขกับครอบครัว (ค่าเฉลี่ย ๗๖.๕๖) มิติสังคมดี (Happy Society) จำนวน ๑ ข้อ ปฏิบัติตามกฎระเบียบ/ข้อบังคับขององค์กร (ค่าเฉลี่ย ๗๙.๒๒) มิติการเงินดี (Happy Money) จำนวน ๑ ข้อ ได้แก่ ผ่อนชำระหนี้ตามกำหนดเวลาทุกครั้ง (ค่าเฉลี่ย ๘๖.๘๘) และมิติการงานดี (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 มิติสุขภาพกายดี (Happy Body) จำนวน ๑ ข้อ ได้แก่ ออกกำลังกาย โดยเฉลี่ยต่อสัปดาห์ (ค่าเฉลี่ย ๒๘.๒๘) มิติผ่อนคลายดี (Happy Relax) จำนวน ๑ ข้อ ได้รับการพักผ่อนเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย ๔๘.๕๙) มิติการเงินดี (Happy Money) จำนวน ๒ ข้อ ได้แก่ มีเงินเก็บออมในแต่ละเดือน (ค่าเฉลี่ย ๓๕.๔๗) และค่าตอบแทนที่ได้รับทั้งหมดในแต่ละเดือน เมื่อเปรียบเทียบกับรายจ่ายทั้งหมดในแต่ละเดือน (ค่าเฉลี่ย ๔๗.๕๐) และมิติการงานดี (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

ข้อ	คำถาม	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
สุขภาพกายดี (Happy Body)			
๑	รับประทานอาหารเช้า โดยเฉลี่ยต่อสัปดาห์	๗๓.๔๔	มีความสุข
๒	ออกกำลังกาย โดยเฉลี่ยต่อสัปดาห์	๒๘.๒๘	ไม่มีความสุข
๓	สูบบุหรี่/ใบจาก/ยาเส้น	๙๔.๓๘	มีความสุขอย่างยิ่ง
๔	ดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ เช่น เหล้า เบียร์ ไวน์ สาโท 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 (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	ปฏิบัติตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบ	๕๗.๖๖	มีความสุข
๓	ยกโทษและให้อภัยอย่างจริงใจต่อผู้ที่สำนึกผิด	๗๓.๕๙	มีความสุข
๔	ยอมรับและขอโทษในความผิดที่ทำหรือมีส่วนรับผิดชอบ	๘๐.๗๘	มีความสุขอย่างยิ่ง
๕	ตอบแทนผู้มีพระคุณหรือผู้ที่ช่วยเหลือ	๘๕.๑๖	มีความสุขอย่างยิ่ง
ครอบครัวดี (Happy Family)			
๑	มีเวลาอยู่กับครอบครัวเพียงพอ	๕๐.๔๗	มีความสุข
๒	ทำกิจกรรม (ออกกำลังกาย ทำบุญ ชื้อของ 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	สนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่างๆ	๖๘.๑๒	มีความสุข
๒	สนใจที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในชีวิต	๗๓.๔๔	มีความสุข
๓	มีโอกาสดูแลได้รับการอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเอง	๕๐.๖๒	มีความสุข
สุขภาพการเงินดี (Happy Money)			
๑	รู้สึกว่า การผ่อนชำระหนี้สินต่างๆ โดยรวมของท่านในปัจจุบันเป็นภาระ	๕๖.๒๕	มีความสุข
๒	ผ่อนชำระหนี้ตามกำหนดเวลาทุกครั้ง	๘๖.๘๘	มีความสุขอย่างยิ่ง
๓	มีเงินเก็บออมในแต่ละเดือน	๓๕.๔๗	ไม่มีความสุข
๔	ค่าตอบแทนที่ได้รับทั้งหมดในแต่ละเดือน เมื่อเปรียบเทียบกับรายจ่ายทั้งหมดในแต่ละเดือน	๔๗.๕๐	ไม่มีความสุข

ตารางที่ ๔.๗ การวิเคราะห์ความสุขของบุคลากร จำแนกรายข้อคำถาม (ต่อ)

ข้อ	คำถาม	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
การทำงานดี (Happy Work Life)			
๑	งานมีความท้าทายและส่งเสริมให้ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ	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/ปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีที่ผ่านมาด้วยความเหมาะสม	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	ความสัมพันธ์ในที่ทำงานเหมือนพี่เหมือนน้อง	๖๖.๗๒	มีความสุข
๑๕	สื่อสารพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานในที่ทำงาน	๗๒.๕๐	มีความสุข
๑๖	ในที่ทำงานมีการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนแบบอย่างการทำงานระหว่างกัน	๖๑.๕๖	มีความสุข
๑๗	ทำงานอย่างมี “ความสุข”	๕๙.๘๔	มีความสุข

๔.๔ ความผูกพันต่อองค์กร

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

ตารางที่ ๔.๘ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาพรวม และจำแนกรายมิติ

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 ๕๖.๓ รองลงมา ได้แก่ ระดับมีความสุขอย่างยิ่ง ร้อยละ ๒๘.๗ และระดับไม่มีความสุข ร้อยละ ๑๔.๔ ดังแสดงในตารางที่ ๔.๙

ตารางที่ ๔.๙ จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโดยภาพรวม

ระดับความผูกพันต่อองค์กร	จำนวน	ร้อยละ
๑. ระดับไม่มีความสุขอย่างยิ่ง (๐.๐๐ – ๒๔.๙๙ คะแนน)	๑	๐.๖
๒. ระดับไม่มีความสุข (๒๕.๐๐ – ๔๙.๙๙ คะแนน)	๒๓	๑๔.๔
๓. ระดับมีความสุข (๕๐.๐๐ – ๗๔.๙๙ คะแนน)	๙๐	๕๖.๓
๔. ระดับมีความสุขอย่างยิ่ง (๗๕.๐๐ – ๑๐๐.๐๐ คะแนน)	๔๖	๒๘.๗
Max = ๘๘.๘๙ 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 ๘๘.๘๙) ดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๐

๔.๑๐ การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร จำแนกรายข้อคำถาม

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

๔.๑๐ การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร จำแนกรายข้อคำถาม (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

๔.๕ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณปัจจัยพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมดุชีวิตการทำงาน และความสุขของบุคลากรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ พบตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ คือ สุขภาพกายดี ($X_๑$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ ๐.๑๖๗ ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ได้แก่ ผ่อนคลายดี ($X_๒$) น้ำใจดี ($X_๓$) จิตวิญญาณดี ($X_๔$) ครอบครัวดี ($X_๕$) สังคมดี ($X_๖$) ใฝ่รู้ดี ($X_๗$) การงานดี ($X_๘$) และสมดุชีวิตการทำงาน ($X_{๑๐}$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ ๐.๔๓๒, ๐.๕๐๒, ๐.๕๗๑, ๐.๔๓๑, ๐.๖๗๔, ๐.๔๒๔, ๐.๖๘๖ และ ๐.๔๐๓ ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๑

ตารางที่ ๔.๑๑ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตการทำงาน และความสุขของบุคลากรที่มี
ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์

ตัวแปร	X _๑	X _๒	X _๓	X _๔	X _๕	X _๖	X _๗	X _๘	X _๙	X _{๑๐}	Y
X _๑	๑	.๒๗๑**	.๑๙๒*	.๒๓๕**	.๒๐๖**	.๒๒๔**	.๐๗๑	.๒๕๖**	.๐๙๙	.๐๔๕	.๑๖๗*
X _๒		๑	.๑๕๗*	.๒๖๔**	.๕๘๗**	.๔๙๓**	.๑๗๓*	.๔๐๓**	.๔๗๕**	.๑๘๙*	.๔๓๒**
X _๓			๑	.๗๐๒**	.๓๐๓**	.๔๖๓**	.๕๗๕**	.๑๔๙	.๓๔๘**	.๓๖๓**	.๕๐๒**
X _๔				๑	.๔๘๗**	.๕๒๕**	.๔๙๕**	.๑๑๕	.๓๕๙**	.๒๖๗**	.๕๗๑**
X _๕					๑	.๔๔๐**	.๑๖๙*	.๒๖๘**	.๒๗๘**	.๐๙๗	.๔๓๑**
X _๖						๑	.๔๖๒**	.๒๐๒*	.๖๙๖**	.๒๗๕**	.๖๗๕**
X _๗							๑	.๑๑๓	.๓๘๕**	.๓๙๖**	.๔๒๕**
X _๘								๑	.๑๔๓	.๑๔๔	.๐๙๙
X _๙									๑	.๓๔๕**	.๖๘๖**
X _{๑๐}										๑	.๔๐๓**
Y											๑

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

เมื่อ	X _๑	แทน	สุขภาพกายดี
	X _๒	แทน	ผ่อนคลายดี
	X _๓	แทน	น้ำใจดี
	X _๔	แทน	จิตวิญญาณดี
	X _๕	แทน	ครอบครัวดี
	X _๖	แทน	สังคมดี
	X _๗	แทน	ใฝ่รู้ดี
	X _๘	แทน	การเงินดี
	X _๙	แทน	การงานดี
	X _{๑๐}	แทน	สมดุลชีวิตการทำงาน
	Y	แทน	ความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิเคราะห์ตัวแปรพยากรณ์เข้าสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกอง
โรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ สามารถนำมาคำนวณค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์ในรูป
คะแนนมาตรฐาน (Beta) และคะแนนดิบ (B) ที่จะนำมาสร้างสมการพยากรณ์ ดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๒

ตารางที่ ๔.๑๒ นำหนักความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์ รายปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์

ตัวแปรพยากรณ์	B	S.E.	Beta	t	p-value
การงานดี (X_{α})	๐.๓๙๐	๐.๐๗๔	๐.๓๘๐	๕.๒๗๖	๐.๐๐๐*
จิตวิญญาณดี (X_{α})	๐.๒๖๐	๐.๐๕๘	๐.๒๘๘	๔.๔๔๗	๐.๐๐๐*
สังคมดี (X_{β})	๐.๒๒๖	๐.๐๘๕	๐.๒๓๐	๒.๖๖๒	๐.๐๐๙*
สมดุลชีวิตการทำงาน (X_{γ})	๐.๑๒๖	๐.๐๖๐	๐.๑๐๐	๒.๐๙๑	๐.๐๓๘*

$R = ๐.๙๘๙$ $R^2 = ๐.๙๗๗$ $S.E._{est} = ๑๐.๒๔๑$ $F = ๑,๖๙๑.๖๘๗$ $Sig\ of\ F = ๐.๐๐๐$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๒ ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนตามลำดับความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์ที่นำเข้าสมการ พบว่า ปัจจัยด้านการงานดี (X_{α}) จิตวิญญาณดี (X_{α}) สังคมดี (X_{β}) และสมดุลชีวิตการทำงาน (X_{γ}) สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร (Y) ของบุคลากรกองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ โดยตัวแปรทั้งหมดสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร ได้ร้อยละ ๙๗.๗ โดยนำหนักความสำคัญของปัจจัยที่เป็นตัวแปรพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร มากที่สุด คือ ปัจจัยด้านการงานดี (X_{α}) รองลงมา ได้แก่ จิตวิญญาณดี (X_{α}) สังคมดี (X_{β}) และสมดุลชีวิตการทำงาน (X_{γ}) มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) เท่ากับ ๐.๓๘๐, ๐.๒๘๘, ๐.๒๓๐ และ ๐.๑๐๐ ตามลำดับ โดยมีค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ ๐.๙๘๙ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ๑๐.๒๔๑ สามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = ๐.๓๙๐X_{\alpha} + ๐.๒๖๐X_{\alpha} + ๐.๒๒๖X_{\beta} + ๐.๑๒๖X_{\gamma}$$

ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = ๐.๓๘๐Z_{\alpha} + ๐.๒๘๘Z_{\alpha} + ๐.๒๓๐Z_{\beta} + ๐.๑๐๐Z_{\gamma}$$

เมื่อ Y แทน สมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในรูปคะแนนดิบ

Z แทน สมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในรูปคะแนนมาตรฐาน

X_{α} แทน จิตวิญญาณดี

X_{β} แทน สังคมดี

X_{α} แทน การงานดี

X_{γ} แทน สมดุลชีวิตการทำงาน

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross-Sectional Descriptive Study) เพื่อศึกษาสมรรถนะชีวิตการทำงาน ความสุข และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เป็นบุคลากรกองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ที่ปฏิบัติงานในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ จำนวน ๑๖๐ คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบประเมินความสุขด้วยตนเอง (Happinometer) สำหรับบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข ผ่านทางเว็บไซต์ http://person.ddc.moph.go.th/hr_survey/ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) ผลการศึกษา พบว่า สมรรถนะชีวิตการทำงาน ความสุข และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุข โดยสมรรถนะชีวิตการทำงานและความสุขมีความสัมพันธ์และสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ รายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ ๗๙.๔ Gen Y (อายุ ๒๔ – ๓๗ ปี) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ ๖๓.๑ สถานภาพโสด ร้อยละ ๖๓.๑ ไม่ได้พักอาศัยอยู่ในจังหวัดที่เป็นภูมิลำเนา ร้อยละ ๗๐.๐ ส่วนใหญ่เป็นบุคลากรประเภทข้าราชการ ร้อยละ ๖๘.๘ เป็นระดับผู้ปฏิบัติงาน ร้อยละ ๘๒.๕ ปฏิบัติงานด้านวิชาการ ร้อยละ ๔๐.๖ เป็นบุคลากรสายวิชาชีพ ร้อยละ ๕๐.๐ ส่วนใหญ่ไม่ได้เข้างานเป็นกะ/เป็นรอบ/เข้าเวร ร้อยละ ๙๖.๙ โดยปฏิบัติงานที่องค์กรมากกว่า ๙ ปี ร้อยละ ๓๑.๓ เคยย้ายงาน/เปลี่ยนงาน/ลาออก จำนวน ๑ – ๓ ครั้ง ร้อยละ ๕๙.๔ และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ๒๐,๐๐๑ – ๓๐,๐๐๐ บาท ร้อยละ ๓๕.๐

ส่วนที่ ๒ สมรรถนะชีวิตการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับสมรรถนะชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุข ร้อยละ ๕๕.๐ รองลงมา ได้แก่ ระดับไม่มีความสุข ร้อยละ ๓๘.๑ และระดับมีความสุขอย่างยิ่ง ร้อยละ ๕.๐ เมื่อวิเคราะห์สมรรถนะชีวิตการทำงานในรูปของค่าเฉลี่ย และระดับสมรรถนะชีวิตการทำงานโดยรวมและรายมิติ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับสมรรถนะชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุข ($\bar{X}$ = ๕๑.๕๙) โดยมิติที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การทำงานในหนึ่งสัปดาห์ ($\bar{X}$ = ๖๕.๑๖) และมิติที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การทำงานในหนึ่งวัน ($\bar{X}$ = ๔๓.๗๕)

ส่วนที่ ๓ ความสุขของบุคลากร

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความสุขโดยภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุข ร้อยละ ๗๖.๓ รองลงมา ได้แก่ ระดับมีความสุขอย่างยิ่ง ร้อยละ ๑๕.๐ และระดับไม่มีความสุข ร้อยละ ๘.๘ เมื่อวิเคราะห์ความสุขในรูปของค่าเฉลี่ย และระดับความสุขโดยรวมและรายมิติ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขโดยภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุข ($\bar{X}$ = ๖๔.๓๕) โดยมิติที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มิติน้ำใจดี ($\bar{X}$ = ๗๓.๖๙) และมิติที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มิติผ่อนคลายดี ($\bar{X}$ = ๕๕.๕๓)

ส่วนที่ ๔ ความผูกพันต่อองค์กร

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุข ร้อยละ ๕๖.๓ รองลงมา ได้แก่ ระดับมีความสุขอย่างยิ่ง ร้อยละ ๒๘.๗ และระดับไม่มีความสุข ร้อยละ ๑๔.๔ ๘ เมื่อวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรในรูปของค่าเฉลี่ย และระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายมิติ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมีความสุข ($\bar{X}$ = ๖๕.๓๓) โดยมีมิติที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ภูมิใจองค์กร ($\bar{X}$ = ๗๑.๔๑) และมีมิติที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ อยู่กับองค์กร ($\bar{X}$ = ๕๙.๓๗)

ส่วนที่ ๕ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมคูลชีวิตการทำงาน ความสุข และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ คือ สุขภาพกายดี ($X_๑$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ ๐.๑๖๗ ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ได้แก่ ผ่านคลายดี ($X_๒$) น้ำใจดี ($X_๓$) จิตวิญญาณดี ($X_๔$) ครอบครัวดี ($X_๕$) สังคมดี ($X_๖$) ใฝ่รู้ดี ($X_๗$) การงานดี ($X_๘$) และสมคูลชีวิตการทำงาน ($X_{๑๐}$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ ๐.๔๓๒, ๐.๕๐๒, ๐.๕๗๑, ๐.๔๓๑, ๐.๖๗๔, ๐.๔๒๔, ๐.๖๘๖ และ ๐.๔๐๓ ตามลำดับ

ส่วนที่ ๖ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณปัจจัยพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ได้แก่ ปัจจัยด้านการงานดี ($X_๘$) จิตวิญญาณดี ($X_๔$) สังคมดี ($X_๖$) และสมคูลชีวิตการทำงาน ($X_{๑๐}$) โดยตัวแปรทั้งหมดสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร ได้ร้อยละ ๙๗.๗ ($R^๒$ = ๐.๙๗๗) สามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนในรูปคะแนนดิบ คือ $Y = ๐.๓๙๐X_๘ + ๐.๒๖๐X_๔ + ๐.๒๒๖X_๖ + ๐.๑๒๖X_{๑๐}$ และในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $Z = ๐.๓๘๐Z_๘ + ๐.๒๘๘Z_๔ + ๐.๒๓๐Z_๖ + ๐.๑๐๐Z_{๑๐}$

อภิปรายผล

จากการศึกษาจำแนกปัจจัยรายด้าน พบว่า ด้านสมคูลชีวิตการทำงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับสมคูลชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุข ซึ่งมีความสอดคล้องกับการศึกษาของภาวดี เหมทานนท์, พิรวิทย์ พันธุ์ฤทธิ์ดำ, กฤษฎา เวชภักดี และเกษรา วนโชติตระกูล ศึกษาความสุขและคุณภาพชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุนที่ทำงานในวิทยาลัยพยาบาล พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุนโดยรวมส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตดี^{๔๗} และสอดคล้องกับการศึกษาของปรีชา พุกจิน ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดปัตตานี พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์ในสังคม ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านความสมคูลระหว่างงานกับ

ชีวิตส่วนตัว และด้านความภูมิใจในองค์กร ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง^{๔๙} ในการศึกษาครั้งนี้อาจเนื่องจากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรของกองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานกับองค์กรมาก่อนช้านาน (มากกว่า ๙ ปี) จึงมีความรู้ความเข้าใจถึงลักษณะงานที่ตนเองกำลังทำอยู่ ทำให้สามารถวางแผนบริหารจัดการ และจัดสรรเวลาในการทำงานและกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นชีวิตส่วนตัว ครอบครัว การสร้างสัมพันธภาพในสังคม รวมทั้งการทำกิจกรรมในยามว่างได้อย่างลงตัวและเหมาะสม นอกจากนี้บุคลากรส่วนใหญ่ทำงานตรงตามวุฒิการศึกษาที่ตนเองสำเร็จการศึกษามา ทำให้มีความรู้พื้นฐานหรือความรู้เฉพาะด้านในงานที่ทำอยู่แล้ว อีกทั้งบุคลากรยังสามารถแสวงหาความรู้เพิ่มเติมได้อย่างหลากหลายรูปแบบและวิธีการ เช่น การศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง การอบรม/สัมมนา การสอนงาน เป็นต้น ซึ่งอาจเป็นปัจจัยเสริมที่ทำให้บุคลากรสามารถจัดการบทบาทหน้าที่และภาระความรับผิดชอบของตนที่ดำรงอยู่ท่ามกลางบทบาทที่หลากหลายในการดำเนินชีวิตประจำวันภายใต้สภาวะแวดล้อมที่แตกต่างกันทั้งด้านการทำงาน การใช้ชีวิตส่วนตัว และครอบครัวให้สอดคล้องประสานสัมพันธ์กัน

ด้านความสุข พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความสุขโดยภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุข สอดคล้องกับการศึกษาของมานิตา พรณวดี, ธิตัทธ คุหา, ภาวิณี ธนกิจไพบูลย์ และจิราพร อิทธิชัยวัฒนา ที่ศึกษาระดับความสุข ความผูกพัน และปัจจัยสัมพันธ์กับความสุข ความผูกพันในองค์กรของแพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร และพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข ปี ๒๕๖๐ พบว่า มีระดับคะแนนความสุขเฉลี่ยระดับมีความสุข^{๕๐} รวมทั้งสอดคล้องกับการศึกษาของศิริรัตน์ ต้นไสว ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๒ พบว่า ความสุขของบุคลากรภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุข^{๕๑} และสอดคล้องกับการศึกษาของวิทยา พลาอาด และนพดล ละอองวิจิตร ที่ศึกษาปัจจัยทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดสตูล พบว่า ความสุขเฉลี่ยรวมของบุคลากรสาธารณสุขอยู่ในระดับมีความสุข^{๕๒} ซึ่งในการศึกษานี้ อาจเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างบุคลากรของกองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ส่วนใหญ่มีความรู้สึกรักเอื้ออาทรและห่วงใยต่อคนรอบข้าง มีความเต็มใจและยินดีที่จะให้การช่วยเหลือและทำประโยชน์เพื่อส่วนร่วม ส่งผลให้ความสุขภาพรวมและรายมิติโดยเฉพาะมิติหัวใจดี (Happy Heart) มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด แต่ในขณะเดียวกันกลับพบว่า มิติผ่อนคลายดี (Happy Relax) เป็นมิติที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อาจเนื่องจากประเทศไทยตั้งเป้าหมายที่จะยุติปัญหาเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ให้ได้ภายในปี พ.ศ. ๒๕๗๓ กองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ในฐานะที่เป็นหน่วยงานวิชาการที่มีภารกิจหลักในการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคเอดส์ โรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ โรคไวรัสตับอักเสบบีและซีของประเทศ จึงมีบทบาทสำคัญในขับเคลื่อนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าวฯ โดยได้รับงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานจากแหล่งเงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณจำนวนมาก ทำให้บุคลากรต้องเร่งรัดในการดำเนินโครงการตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จทั้งในแง่ของผลลัพธ์การดำเนินงาน และการเบิกจ่ายงบประมาณ ส่งผลให้บุคลากรขาดโอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรมหรือมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรลดลง เนื่องจากต้องทุ่มเทกำลังกายและกำลังความคิดในการทำงานเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนด ทำให้มีเวลาพักผ่อนไม่เพียงพอ รวมทั้งมีเวลาในการทำกิจกรรมเพื่อเป็นการพักผ่อนหย่อนใจลดลง ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงานและส่งผลกระทบต่อร่างกาย จิตใจ และพฤติกรรมตามมาภายหลังได้

ด้านความผูกพันต่อองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุข สอดคล้องกับการศึกษาของศิริรัตน์ ต้นไสว ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๒ จังหวัดพิษณุโลก พบว่า ระดับความผูกพันของบุคลากรภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุข^{๔๑} และสอดคล้องกับการศึกษาของสุธิสา อินทน์พัฒน์, ประเสริฐ เก็มประโคน, มณฑิชา เจนพานิชทรัพย์ และศุภาพร โนนชนะ ที่ทำการศึกษาศักยภาพที่มีความสัมพันธ์กับความอยู่ดีมีสุขและความผูกพันของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ภาพรวมคะแนนความอยู่ดีมีสุข และความผูกพันของบุคลากรอยู่ในระดับสูง^{๔๒} ทั้งนี้อาจเนื่องจากกองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์เป็นหน่วยงานภาครัฐที่มีความมั่นคงและก่อตั้งมาอย่างยาวนาน บุคลากรส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรมาค่อนข้างยาวนาน ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกภาคภูมิใจ เชื่อมมั่น และตั้งใจที่จะทำงานเพื่อสร้างความก้าวหน้าและเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร ประกอบกับบุคลากรกองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์มากกว่าครึ่งหนึ่งเป็นบุคลากรทางการแพทย์สายวิชาชีพ ซึ่งมีความรู้ความสามารถเฉพาะสาขา และมีลักษณะการปฏิบัติงานที่กระทำต่อชีวิตมนุษย์ทั้งโดยตรงและโดยอ้อม จึงทำให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นตั้งใจ มีรับผิดชอบต่อการทำงานสูง และคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน จึงยินดีทำงานที่ทำงานแม้บางครั้งจะไม่ใช่งานในหน้าที่ ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ในการอุทิศแรงกาย แรงใจ และสติปัญญาในการทำงาน แต่ทั้งนี้เนื่องจากสภาพแวดล้อมการทำงานในปัจจุบันมีการแข่งขันในเชิงธุรกิจสูงขึ้น ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงทางภาวะเศรษฐกิจ สังคม และความต้องการด้านผลประโยชน์ของบุคลากรที่เพิ่มสูงขึ้น ดังนั้นองค์กรจึงจำเป็นต้องหาวิธีการในการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรรู้สึกภาคภูมิใจ (Strive) ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป (Stay)

จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ความสุขทุกมิติ (ยกเว้นมิติการเงินดี) และสมดุลชีวิตการทำงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า หากบุคลากรมีความสุข และมีสมดุลชีวิตการทำงานที่ดี ย่อมส่งผลให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของพิชิต เทพวรรณ ที่กล่าวว่า หากบุคคลสามารถรักษาคุณภาพในการจัดสรรบทบาทหน้าที่และภาระความรับผิดชอบของตนที่ดำรงอยู่ในการดำเนินชีวิตระหว่างการทำงาน การใช้ชีวิตส่วนตัว และครอบครัว จะช่วยให้บุคคลนั้นมีคุณภาพชีวิตที่ดีเกิดความพึงพอใจในชีวิตและการทำงาน^{๔๓} และสอดคล้องกับแนวคิดของสุภาวดี ทองบุญส่ง ที่กล่าวว่า เมื่อบุคลากรมีความสุขในการทำงานจะส่งผลให้บุคลากรรู้สึกสนุกสนานและมีความศรัทธาในงาน ส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานนั้นเป็นไปในเชิงบวก และตรงตามที่บุคคลนั้นหรือองค์กรตั้งเป้าหมายไว้^{๔๔} โดยการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ได้แก่ ปัจจัยด้านการงานดี ($\beta = ๐.๓๘๐$) จิตวิญญาณดี ($\beta = ๐.๒๘๘$) สังคมดี ($\beta = ๐.๒๓๐$) และสมดุลชีวิตการทำงาน ($\beta = ๐.๑๐๐$) โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ ได้ร้อยละ ๙๗.๗ ($R^2 = ๐.๙๗๗$) สามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนในรูปคะแนนดิบ คือ ความผูกพันต่อองค์กร = ๐.๓๙๐ (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) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า สมดุลชีวิตการทำงานและความสุข

อย่างน้อย ๑ มิติที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ได้ ซึ่งจากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่า การงานดี (Happy Work Life) เป็นตัวแปรที่ได้รับการเลือกเข้าสมการเป็นลำดับแรก และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรมีการงานดี กล่าวคือ บุคลากรได้รับค่าจ้างที่ถูกต้องและทันเวลา รวมทั้งบรรยากาศการทำงานที่มีการสื่อสารพูดคุยกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ทำให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความรักและความเข้าใจที่ดีต่อกัน ส่งผลให้กระบวนการทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น และผลงานมีคุณภาพเป็นที่พึงพอใจของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้รับบริการ สำหรับจิตวิญญาณดี (Happy Soul) เป็นตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ลำดับที่สอง เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ พบว่า จิตวิญญาณดีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อธิบายได้ว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความกตัญญู กตเวทิตะ โดยจะมีการตอบแทนผู้มีพระคุณหรือผู้ที่ช่วยเหลือ มีการยอมรับและขอโทษในความผิดที่ตนเองเป็นผู้กระทำหรือมีส่วนรับผิดชอบ และให้อภัยอย่างจริงใจต่อผู้ที่สำนึกผิด ซึ่งเมื่อใดที่บุคลากรมีจิตวิญญาณดีจะนำสู่ความมีจิตใจที่เป็นอิสระ พร้อมรับกับทุกสิ่งที่จะเข้ามาในชีวิตด้วยความยินดี ไม่ว่าจะเป็นเรื่องดีหรือไม่ดี แล้วตอบสนองอย่างมีสติและรับผิดชอบต่อสิ่งที่ตนเองทำ ตลอดจนเต็มใจที่จะแบ่งปันหรือช่วยเหลือผู้อื่น โดยไม่ต้องร้องขอ ส่วนสังคมดี (Happy Society) เป็นตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ลำดับที่สาม เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ พบว่า สังคมดีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อธิบายได้ว่า บุคลากรส่วนใหญ่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ/ข้อบังคับขององค์กร มีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และมีความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินจากการทำงาน ซึ่งการที่บุคลากรมีความเป็นอยู่ที่ดีภายในองค์กรย่อมเป็นพื้นฐานที่ดี ทำให้บุคลากรมีความรัก ความปรองดอง สามัคคีต่อกัน พร้อมร่วมแรงร่วมใจช่วยกันพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไป นอกจากนี้ยังพบว่า สมดุลชีวิตการทำงาน เป็นตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ลำดับที่สี่ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ พบว่า สมดุลชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อธิบายได้ว่า เมื่อบุคลากรสามารถบริหารและจัดสรรเวลาในการทำงานและการทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม จะเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรเกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ซึ่งปัจจัยที่กล่าวมาทั้งหมดนั้นล้วนแต่ส่งผลให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร ช่วยสร้างให้บุคลากรทำงานกับองค์กรได้อย่างมีความสุข และอยู่ร่วมกันได้ในระยะยาวขึ้น การเสริมสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นกับองค์กรเป็นการสร้างปฏิสัมพันธ์ต่อกันอย่างสม่ำเสมอ และยังเป็นการช่วยสะท้อนข้อมูลในด้านต่าง ๆ ซึ่งเป็นข้อมูลที่ดีสำหรับการพัฒนาบุคลากรตลอดจนองค์กรด้วยเช่นกัน โดยการสร้างความผูกพันนั้นก็ไม่ใช่ว่าหน้าที่ของกลุ่มงานใดกลุ่มงานหนึ่ง หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง แต่ควรเป็นหน้าที่ของทุกคนในองค์กรที่ร่วมแรงร่วมใจกันผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จ ซึ่งการมีความผูกพันต่อองค์กรที่ดิ้นรนมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่จะเป็นพลังในการทำงานของทุกคน และสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นกับองค์กร รวมถึงสร้างพลังขับเคลื่อนอันยิ่งใหญ่ในการผลักดันองค์กรให้ก้าวหน้าต่อไปได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ เรื่อง สมดุลชีวิตการทำงาน ความสุข และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ เพิ่มเติม เพื่อหาปัจจัยหรือสาเหตุเชิงลึกที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และเพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับประกอบการจัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อเสริมสร้างความสุขและความผูกพันต่อองค์กรต่อไป

๒. ควรออกแบบกิจกรรมเสริมสร้างความสุขและความผูกพันต่อองค์กรที่สอดคล้องกับผลการประเมินความสุขด้วยตนเอง (Happinometer) โดยเฉพาะมิติที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผ่อนคลายดี (Happy Relax) การเงินดี (Happy Money) และครอบครัวดี (Happy Family) ซึ่งในการจัดกิจกรรมที่สนับสนุนให้เกิดความสุขและความผูกพันต่อองค์กรนั้น อาจไม่จำเป็นต้องจัดกิจกรรมให้มีจำนวนมากหรือเท่ากับจำนวนรายมิติ แต่ควรพิจารณาเลือกจัดกิจกรรมที่สามารถส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสุขและความผูกพันต่อองค์กรให้ครอบคลุมรายมิติได้จำนวนมาก จะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงบประมาณขององค์กรให้ดียิ่งขึ้น

๓. ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขยิ่งขึ้นไป โดยเฉพาะมิติการงานดี (Happy Work Life) จิตวิญญาณดี (Happy Soul) สังคมดี (Happy Society) และสมดุลชีวิตการทำงาน (Work Life Balance) ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรมีความสุขผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น

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 และแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗. นนทบุรี: กลุ่มยุทธศาสตร์และพัฒนางานองค์กร กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค; ๒๕๖๓.
๔. ปริญญ ชัยกองเกียรติ, สาธิต งามชูชิต, อนุชิต คลังมัน. ความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตกับการทำงาน ดัชนีความสุขคนทำงานกับความผูกพันในองค์กร ของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ยะลา. วารสารการพยาบาล การสาธารณสุขและการศึกษา ๒๕๖๒; ๒๐(๒): ๔๘-๕๙.
๕. พิชิต เทพวรรณ. ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน [วิทยานิพนธ์]. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่; ๒๕๕๖.
๖. หทัยทิพย์ ลีสงวนกุลธร. การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลชีวิตกับการทำงานกรณีศึกษาสถาบันคุ้มครองเงินฝาก [การค้นคว้าอิสระ]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย; ๒๕๕๕.
๗. Merrill AR, Merrill R. Life Matter: Crating a dynamic balance of work, family, time & money. New York: McGraw-Hall; ๒๐๐๔.
๘. Hyman J, Summers J. Lacking balance?: Work-life employment practices in the modern economy. Personnel Review ๒๐๐๔; ๓๓(๔): ๔๑๘-๒๙.
doi.org/๑๐.๑๐๘/๐๐๔๘๓๔๘๐๔๑๐๕๓๙๔๔๘
๙. Voydanoff, P. Toward a conceptualization of perceived work-family fit and balance: A demands and resources approach. Journal of Marriage and Family ๒๐๐๕; ๖๗(๔): ๘๒๒-๓๖.
๑๐. Bardoel EA. The provision of formal and informal work-family practices: the relative importance of institutional and resource dependent explanations versus managerial explanations. Women in Management Review. ๒๐๐๓; ๑๘(๑/๒): ๗-๑๙.
doi.org/๑๐.๑๐๘/๐๙๖๔๔๔๒๐๓๑๐๔๖๒๒๙๙
๑๑. Greenhaus JH, Collins KM, Shaw JD. The relation between work-family balance and quality of life. Journal of Vocational Behavior ๒๐๐๓; ๖๓(๓): ๕๑๐-๓๑.
๑๒. Delamotte Y, Takezawa S. Quality of working life in international perspective. Geneva: International Labor Organization; ๑๙๘๔.
๑๓. เกษมสิษฐ์ แก้วเกียรติคุณ. สมดุลชีวิตและการทำงาน. วารสารทรัพยากรมนุษย์ ๒๕๕๑; ๔(๑): ๓๖-๔๕.
๑๔. ภาวิณี เพชรสว่าง. แนวนโยบายและแนวทางปฏิบัติการบริหารสมดุลระหว่างงานกับชีวิต. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย ๒๕๔๙; ๒๖(๓): ๑๔-๕.

๓๐. ประคัลภ์ ปิ่นพลึงกูร. พนักงานในองค์กรของเรา มีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรหรือไม่ [อินเทอร์เน็ต]. ๒๕๖๔ [เข้าถึงเมื่อ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๕]. เข้าถึงได้จาก:
<https://prakal.com/๒๐๑๓/๐๓/๒๗/พนักงานในองค์กรของเรา-ม/>
๓๑. ศุภวรรณ หล้าผาสุก. การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเครือข่ายสารสนเทศพื้นที่การศึกษา ๑ [วิทยานิพนธ์]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ; ๒๕๕๐.
๓๒. จารุพันธ์ อธิธาว์ชุก. บริหารคนเหนือตำรา ๒. กรุงเทพฯ: กรุงเทพฯธุรกิจ; ๒๕๕๓.
๓๓. ปาริชาติ พงษ์ชัยศรี. ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมสรรพากร ภาค ๔ [วิทยานิพนธ์]. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์; ๒๕๕๒.
๓๔. Hoy WK, Rees R. Subordinate Loyalty to Immediate Superior: A Neglected Concept in the Study of Educational Administration. *Sociology of Education* ๑๙๗๔; ๔๗: ๒๗๔-๕.
๓๕. ชะธินยา หล้าสูงษ์. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย ความก้าวหน้าในอาชีพกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลชุมชน [วิทยานิพนธ์]. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; ๒๕๕๕.
๓๖. Stairs M, Galpin M. Oxford handbook of positive psychology and work. Oxford: Oxford University Press; ๒๐๑๐.
๓๗. HR NOTE.asia. การมีส่วนร่วมและผูกพันของบุคลากร (Employee Engagement) มีความสำคัญอย่างไร กับองค์กร [อินเทอร์เน็ต]. ๒๕๖๔ [เข้าถึงเมื่อ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๕]. เข้าถึงได้จาก:
<https://th.hrnote.asia/personnel-management/๑๙๐๗๒๒-employee-engagement/>
๓๘. Becker HS. Notes on the Concept of Commitment. *The American Journal of Sociology* ๑๙๖๐; ๖๖(๑): ๓๒-๔๐.
๓๙. สงวน สุทธิเลิศอรุณ. พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพฯ: อักษรภาพพิมพ์; ๒๕๔๕.
๔๐. มานิตา พรรณวดี, ธิติภัทร คูหา, ภาวิณี ธนกิจไพบูลย์, จิราพร อธิธิชัยวัฒนา. การวิเคราะห์ระดับความสุข ความผูกพัน และปัจจัยสัมพันธ์กับความสุข ความผูกพันในองค์กรของแพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร และพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข ปี ๒๕๖๐. *วารสารวิชาการสาธารณสุข* ๒๕๖๓; ๒๙(๔): ๖๘๙-๗๐๐.
๔๑. ศิริรัตน์ ต้นไสว. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๒ จังหวัดพิษณุโลก. *วารสารวิชาการป้องกันควบคุมโรค สคร.๒ พิษณุโลก* ๒๕๖๓; ๗(๓): ๑-๑๖.
๔๒. จิตรดา วรรณไขคำ, กัญญลักษณ์ ทองนุ้ม. ความสุขและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรพยาบาล สถาบันบำราศนราดูร. *วารสารสถาบันบำราศนราดูร* ๒๕๕๖; ๗(๑): ๑-๑๐.
๔๓. พรชนก กุลยะ. ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดนครพนม. *วารสารโรงพยาบาลนครพนม* ๒๕๖๓; ๗(๑): ๙๕-๑๐๔.
๔๔. สุธิสา อินทพัฒน์, ประเสริฐ เก็มประโคน, มณฑิชา เจนพานิชทรัพย์, ศุภภาพร โนนชนะ. ปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์กับความอยู่ดีมีสุขและความผูกพันของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบุรีรัมย์. *วารสารวิจัยและพัฒนาด้านสุขภาพ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา* ๒๕๖๑; ๔(๒): ๑๕-๒๕.

๔๕. วิทยา พลาอาด, นพดล ละอองวิจิตร. ปัจจัยทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดสตูล. วารสารวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับบัณฑิตศึกษา) สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ๒๕๖๑; ๖(๓): ๒๐-๘.
๔๖. รัชนิกร บุญยโชติมา, วัลภา พรหมพล, สุริพร พจนสิทธิ์, อรวรรณ ทองนาท, ศรีประภา บริสุทธิ์. การสำรวจความสุขของบุคลากรแผนกพยาบาลอุบัติเหตุและเวชกรรมฉุกเฉินโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า. วารสารพยาบาลทหารบก ๒๕๕๗; ๑๕(๒): ๒๕๒-๖๐.
๔๗. ภาวดี เหมทานนท์, พีรวิทย์ พันธุ์ฤทธิ์ด้า, กฤษฎา เวชภักดี, เกษรา วนโชติตระกูล. ความสุขและคุณภาพชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุนที่ทำงานในวิทยาลัยพยาบาล. วารสารมหาจุฬานาครทรรศ ๒๕๖๒; ๖(๑๐): ๔๗๒๘-๓๘.
๔๘. วารี อัสวเสนา, ดารุณี สุขวัฒนาชัยกุล, พิมพิลา ขาวขำ, ปกรณ์ เจียรระคงมัน. ความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาบุคลากรภาควิชารังสีวิทยา คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล. รามาธิบดีเวชสาร ๒๕๕๖; ๓๖(๒): ๑๔๓-๕๑.
๔๙. ปรีชา พุกจิ้น. คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดปัตตานี. วารสารวิทยาศาสตร์สุขภาพและการสาธารณสุขชุมชน ๒๕๖๒; ๒(๑): ๒๓-๓๗.
๕๐. ศรินทรทิพย์ เม้าแจ้ง, พิชิต รัชตพิบูลภพ. ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี. วารสารวิจัยราชภัฏพระนคร ๒๕๕๘; ๑๐(๒): ๑๖๓-๗๔.
๕๑. กองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์. สรุปข้อมูลการคงอยู่ของบุคลากร กองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ รอบ ๑๒ เดือน. นนทบุรี: กลุ่มพัฒนาองค์กรกองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ กรมควบคุมโรค; ๒๕๖๓.
๕๒. กระทรวงสาธารณสุข. แบบประเมินความสุขบุคลากร (Happinometer) สำหรับบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข [อินเทอร์เน็ต]. ๒๕๖๐ [เข้าถึงเมื่อ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๕]. เข้าถึงได้จาก: http://www.yasothon.moph.go.th/yasopho/FrontEnd/meeting_room_readpdf.php?id=๑๔๐๙
๕๓. ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, สุภรต์ จรัสสิทธิ์, เฉลิมพล สายประเสริฐ, พอตา บุญยธีรณะ, วรรณภา อารีย์. คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง HAPPINOMETER. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล; ๒๕๕๕.

ภาคผนวก

แบบประเมินความสุขบุคลากร (Happinometer) สำหรับบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข

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

แบบประเมินความสุขบุคลากร (Happinometer) มีข้อคำถาม ๒ ส่วนคือ ส่วนที่ ๑ ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล และส่วนที่ ๒ ความสุข 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 รวมทั้งความผูกพัน และสมดุลชีวิตกับการทำงาน ทั้งนี้ ขอความกรุณา ในการตอบคำถามตามความรู้สึกหรือประสบการณ์ที่ใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุด 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. ไม่มีวุฒิการศึกษา

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. ท่านรู้สึกว่ายโดยเฉลี่ยในหนึ่งสัปดาห์ท่านทำงานกี่วัน

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

๒. ท่านรู้สึกว่ายโดยเฉลี่ยท่านทำงานวันละกี่ชั่วโมง

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

๓. ท่านรู้สึกว่าได้พักผ่อนโดยเฉลี่ย 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. ท่านรู้สึกว่าการพักผ่อนเพียงพอหรือไม่

- ☐ 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. ท่านสนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ 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. มีโอกาspanกลาง ☐ ๔. มีโอกาspanมาก ☐ ๕. มีโอกาspanมากที่สุด

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

การทำงานดี (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/มั่นคงน้อยที่สุด ☐ ๒. มั่นคงน้อย ☐ ๓. มั่นคงปานกลาง ☐ ๔. มั่นคงยาก ☐ ๕. มั่นคงมากที่สุด

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. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับคุ้มค่ากับความเสี่ยงที่อาจเกิดจากการทำงาน 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. ขณะทำงานอยู่ในองค์กรนี้ 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