



ความสุข ความพึงพอใจ ต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อสำนักงานกองทุน
สนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

โดย

นายกิตติพัฒน์ ดามาพงษ์

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ)
สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ สำหรับนักบริหาร
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ปีการศึกษา 2559
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ความสุข ความพึงพอใจ ต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อสำนักงานกองทุน
สนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

โดย

นายกิตติพัฒน์ ดามาพงษ์



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ)
สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ สำหรับนักบริหาร
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ปีการศึกษา 2559
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

Happiness Satisfaction and Mutuality of personnel toward
Thaihealth Promotion Foundation

BY

MR.Kitipat Damapong



AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF
MASTER OF POLITICAL SCIENCE
(PUBLIC ADMINISTRATION AND PUBLIC AFFAIRS)
EXECUTIVE PROGRAM IN PUBLIC ADMINISTRATION AND PUBLIC AFFAIRS
FACULTY OF POLITICAL SCIENCE
THAMMASAT UNIVERSITY
ACADEMIC YEAR 2016
COPYRIGHT OF THAMMASAT UNIVERSITY

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์

การค้นคว้าอิสระ

ของ

นายกิตติพัฒน์ ดามาพงษ์

เรื่อง

ความสุข ความพึงพอใจ ต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริม
สุขภาพ (สสส.)

ได้รับการตรวจสอบและอนุมัติ ให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ)

เมื่อ วันที่ 15 สิงหาคม พ.ศ. 2560

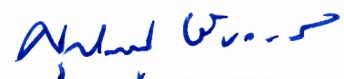
ประธานกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวิตา กมลเวช)

กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนิสา ช่อแก้ว)

คณบดี


(รองศาสตราจารย์ ดร.ศุภสวัสดิ์ ชัชวาลย์)

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	ความสุข ความพึงพอใจ ต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)
ชื่อผู้เขียน	นายกิตติพัฒน์ ดามาพงษ์
ชื่อปริญญา	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ)
สาขาวิชา/คณะ/มหาวิทยาลัย	บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ สำหรับนักบริหาร รัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนิสา ช่อแก้ว
ปีการศึกษา	2559

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องความสุข ความพึงพอใจ ต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร สสส. โดยนำเครื่องมือ Happinometer มาใช้ในการวัดความสุขของคนทำงาน และเพื่อระบุปัจจัยความสุขและความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อ สสส. ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือแบบสอบถาม (Questionnaire) อ้างอิงจากเครื่องมือสำรวจความสุขด้วยตัวเอง (Happinometer) ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากร 150 คน โดยสถิติที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือ ค่าความถี่ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการศึกษาค่าความถี่พบว่าความพึงพอใจต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าความถี่ (Mode) 49 (43.75%) สำหรับคุณภาพชีวิตและความสุขโดยรวมของบุคลากร สสส. ได้ความสุขที่ระดับ 7 โดยมีค่าความถี่ (Mode) 44 (39.28%)

ผลการศึกษาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในส่วนของความพึงพอใจต่อองค์กรในภาพรวม อันดับแรกบุคลากร สสส. พึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาโดยตรง (" $\bar{x}$ " = 3.89, S.D. = 0.73) อันดับสอง บุคลากร สสส. พึงพอใจต่อการนำองค์กรของผู้บริหาร สสส. (" $\bar{x}$ " = 3.87, S.D. = 0.69) และอันดับสามบุคลากร สสส. พึงพอใจมากต่อลักษณะของงานที่ทำในปัจจุบัน (" $\bar{x}$ " = 3.82, S.D. = 0.68) สำหรับด้านคุณภาพชีวิตและความสุขในภาพรวม อันดับแรก คือ มิติสุขภาพกายดี (Happy Body) ของบุคลากร สสส. อยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง (" $\bar{x}$ " = 3.75,

S.D. = 0.86) รองลงมา บุคลากร สสส. มีน้ำใจดีต่อกัน (Happy Heart) ในระดับดีมาก ($\bar{x}$ = 3.58, S.D. = 0.73) และอันดับบุคลากร สสส. มีความใฝ่รู้ดีมาก ($\bar{x}$ = 3.46, S.D. = 0.75)

ปัจจัยด้านลักษณะบุคคลที่แตกต่างกันของบุคลากรในด้านเพศ การจบการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบัน มีระดับความสุขในการทำงาน ตามแนวคิด องค์กรแห่งความสุข ยกเว้น อายุ ตำแหน่งงานในองค์กร และรายได้ต่อเดือน ส่วนปัจจัยด้านลักษณะ บุคคลที่แตกต่างกันของบุคลากรไม่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยัง พบว่าระดับความสุขในการทำงาน ด้าน Happy Family, Happy Society, และ Happy Worklife มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร, องค์กรแห่งความสุข, ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล, บุคลากร, สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ

Independent Study Title	Happiness Satisfaction and Mutuality of personnel toward Thaihealth Promotion Foundation
Author	Mr.Kitipat Damapong
Degree	Master of Political Science (Public Administration and Public Affairs)
Major Field/Faculty/University	Executive Program in Public Administration and Public Affairs Political Science Thammasat University
Independent Study Advisor	Assistant Professor Sunisa Chorkeaw, Ph.D.
Academic Years	2016

ABSTRACT

The Objectives of the study on Happiness Satisfaction and Mutuality of personnel toward Thaihealth Promotion Foundation were to study the mode of the working happiness of personnel of Thaihealth Promotion Foundation by Happinometer as well as to study the happiness of Thaihealth Promotion Foundation personnel to indicate the factors of happiness, working satisfaction and mutual condition of workers of Thaihealth Promotion Foundation. Questionnaires have been used to collect the information applying Happinometers technic on frequency, average, percentage, standard deviation, T-Test, One Way Innova, and correlation analysis.

The study included that the mode of satisfaction, was 49 (43.75%). As quality toward the organization of life and happiness of Thaihealth Promotion Foundation personnel were at level 7 with 44 mode. (39.28%)

The study of the average and standard deviation (S.D. of the satisfaction of personel of Thaihealth Promotion Foundation showed that Thaihealth personnel satisfied with the work administration of immediate head was 3.89 ($\bar{x}$ = 3.89, S.D. = 0.73). Thaihealth personnel satisfied with the leadership of Thaihealth executives ($\bar{x}$

= 3.87, S.D. = 0.69). The third satisfaction level was the satisfaction of present working kind ($\bar{X}$ = 3.82, S.D. = 0.68). As for quality of life and happiness, as well as the Happy Body was at medium level ($\bar{X}$ = 3.75, S.D. = 0.86). The secondary was Happy Heart ($\bar{X}$ = 3.58, S.D. = 0.73) followed by Thaihealth personnel with the desire to learn more. ($\bar{X}$ = 3.46, S.D. = 0.75)

Concerning personnel information differences included sex, education, marriage, present working period happiness level of working according to concept of happiness of organization except age, position and monthly income. The difference factor including personnel characteristic did not affect Happy Family, Happy Society, and Happy Worklife had positive mutuality statistically to personnel.

Keywords: Organization mutuality, Happiness organization, Personnel characteristic, Officers, Thaihealth Promotion Foundation

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระเรื่อง “ความสุข ความพึงพอใจ ต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)” เล่มนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาในการตรวจเพื่อปรับปรุงเนื้อหาของการค้นคว้าอิสระรวมถึงคำแนะนำต่างๆอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนิสา ช่อแก้ว อาจารย์ที่ปรึกษาและกรรมการการค้นคว้าอิสระ รวมทั้ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวิดา กมลเวชช ประธานกรรมการการค้นคว้าอิสระ อีกทั้งผู้วิจัยต้องขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านในโครงการหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการสาธารณะสำหรับนักบริหารที่ให้ความกรุณาถ่ายทอดหลักการความรู้ และทฤษฎีต่างๆอันเป็นประโยชน์ให้ผู้วิจัยสามารถนำมาประมวล และถ่ายทอดออกมาเป็นการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ได้ อย่างสำเร็จลุล่วง

นอกจากนี้ ผู้วิจัยใคร่ขอขอบพระคุณบุคลากรของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง

ในท้ายที่สุดนี้ ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ที่เป็นแรงใจให้ผู้ศึกษามุ่งมั่นศึกษาจนประสบความสำเร็จ อย่างไรก็ตามการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้หากผลการศึกษามีข้อบกพร่องใดๆ ผู้ศึกษาขอน้อมรับไว้ปรับปรุงในการศึกษาครั้งต่อไป

นายกิตติพัฒน์ ดามาพงษ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(1)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(3)
กิตติกรรมประกาศ	(5)
สารบัญตาราง	(10)
สารบัญภาพ	(13)
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 คำถามวิจัย	3
1.3 วัตถุประสงค์ในการวิจัย	3
1.4 ประโยชน์ที่ได้จากการวิจัย	4
1.5 ขอบเขตของงานวิจัย	4
บทที่ 2 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	5
2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ	5
2.1.1 บทบาทหน้าที่	5
2.1.2 วิสัยทัศน์ พันธกิจ และภารกิจ	6
2.1.3 โครงสร้างการบริหารภายในสำนักงาน	7
2.1.4 วัฒนธรรมองค์กร	7
2.1.5 อัตรากำลังคน	8
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุข	8

2.2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความสุขจากวัฒนธรรมตะวันตก	8
2.2.2 แนวคิดเรื่องความอยู่ดีมีสุขของสังคมไทย	10
2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขของคนทำงาน	10
2.4 แนวคิดเรื่องการวัดความสุขและความอยู่ดีมีสุข	11
2.5 เครื่องมือที่ใช้ในการวัดความสุขด้วยตนเอง (Happinometer)	12
2.5.1 พัฒนาการของ Happinometer	13
2.5.2 ข้อตกลงเบื้องต้นของ Happinometer	13
2.5.3 องค์ประกอบของ Happinometer	14
2.6 ความหมายและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	15
2.6.1 ความหมายเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	15
2.6.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	17
2.7 ทฤษฎีแรงจูงใจที่นำไปสู่ความต้องการ	19
2.8 แนวคิดและทฤษฎีด้านความผูกพันต่อองค์กร	20
2.8.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร	20
2.8.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับความสำคัญและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร	21
2.8.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	22
2.9 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	25
2.10 กรอบแนวคิดในการศึกษา	31
บทที่ 3 วิธีการวิจัย	32
3.1 วิธีวิทยาในการวิจัย	32
3.2 กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย	32
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	32
3.4 การวิเคราะห์และประมวลผล	33
3.5 ข้อจำกัดในการวิจัย	35
บทที่ 4 ผลการวิจัยและอภิปรายผล	36
4.1 การวิเคราะห์ สถิติเชิงพรรณนา	37

4.1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	37
4.1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจในการทำงาน	41
4.1.3 การวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานใน 9 มิติ	48
4.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์กร	56
4.1.5 ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงาน	57
4.2 การทดสอบสมมติฐาน	63
4.2.1 สมมติฐานการวิจัยที่ 1	63
4.2.2 สมมติฐานการวิจัยที่ 2	69
4.2.3 สมมติฐานการวิจัยที่ 3	76
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	79
5.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	79
5.2 สมมติฐานการวิจัย	80
5.3 การวิเคราะห์ข้อมูล	80
5.4 สรุปผลการวิจัย	81
5.4.1 ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	81
5.4.2 ระดับความพึงพอใจต่อองค์กร	81
5.4.3 ระดับความสุขในการทำงาน 9 มิติ	82
5.4.4 ระดับความผูกพันต่อองค์กร	83
5.4.5 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 1	83
5.4.6 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 2	84
5.4.7 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 3	85
5.5 อภิปรายผลการวิจัย	85
5.5.1 สมมติฐานการวิจัยที่ 1	85
5.5.2 สมมติฐานการวิจัยที่ 2	87
5.5.3 สมมติฐานการวิจัยที่ 3	87
5.6 ข้อเสนอแนะที่รับจากการวิจัย	88
5.7 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต	89
รายการอ้างอิง	90

ภาคผนวก	92
ภาคผนวก ก	93
ภาคผนวก ข	108
ประวัติผู้เขียน	113



สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1.1 อัตราส่วนการลาออกของบุคลากร สสส.	3
4.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	37
4.2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจต่อองค์การนำองค์กร	42
4.3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจต่อองค์การด้านเพื่อนร่วมงาน	43
4.4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจต่อองค์การด้านการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา	43
4.5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจต่อองค์การด้านการพัฒนาและการเติบโตในอาชีพ	44
4.6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจต่อองค์การด้านลักษณะของงาน	45
4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจต่อองค์การด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน	46
4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจต่อองค์การด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	47
4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจต่อองค์การด้านการได้รับรางวัลและการยอมรับ	47
4.10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงาน มิติที่ 1	48
4.11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงาน มิติที่ 2	49
4.12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงาน มิติที่ 3	50
4.13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงาน มิติที่ 4	51
4.14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงาน มิติที่ 5	52
4.15 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงาน มิติที่ 6	52
4.16 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงาน มิติที่ 7	53
4.17 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงาน มิติที่ 8	54
4.18 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงาน มิติที่ 9	54
4.19 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กร	57
4.20 แสดงเกณฑ์การแบ่งค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงาน	58

4.21 แสดงเกณฑ์การแบ่งค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานโดยจำแนกตามเพศ	58
4.22 แสดงเกณฑ์การแบ่งค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานโดยจำแนกตามอายุ	59
4.23 แสดงเกณฑ์การแบ่งค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานโดยจำแนกตามระดับ การศึกษาสูงสุด	59
4.24 แสดงเกณฑ์การแบ่งค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานโดยจำแนกตามสถานภาพ การสมรส	60
4.25 แสดงเกณฑ์การแบ่งค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานโดยจำแนกตามระยะเวลา ที่ทำงานในองค์กรปัจจุบัน	61
4.26 แสดงเกณฑ์การแบ่งค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานโดยจำแนกตามตำแหน่งงาน	62
4.27 แสดงเกณฑ์การแบ่งค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานโดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน	62
4.28 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าสถิติของความสุขใน การทำงานจำแนกตามเพศ	63
4.29 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าสถิติของความสุข ในการทำงานจำแนกตามอายุ	64
4.30 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าสถิติของความสุข ในการทำงานจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด	65
4.31 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าสถิติของความสุข ในการทำงานจำแนกตามสถานภาพการสมรส	66
4.32 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าสถิติของความสุข ในการทำงานจำแนกตามระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบัน	67
4.33 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าสถิติของความสุข ในการทำงานจำแนกตามตำแหน่งงาน	68
4.34 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าสถิติของความสุข ในการทำงานจำแนกตามรายได้ต่อเดือน	69
4.35 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าสถิติของความสุข ผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามเพศ	70
4.36 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าสถิติของความสุข ผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามอายุ	71

4.37 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าสถิติของความ ผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด	72
4.38 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าสถิติของความ ผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามสถานภาพสมรส	72
4.39 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าสถิติของความ ผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบัน	74
4.40 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าสถิติของความ ผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามตำแหน่งงาน	75
4.41 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าสถิติของความ ผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามรายได้ต่อเดือน	76
4.42 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพัน ต่อองค์กร	77
5.1 สรุปภาพรวมค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจต่อ องค์กร	81
5.2 สรุปภาพรวมค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการ ทำงาน 9 มิติ	82
5.3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 1	83
5.4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 2	84
5.5 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 3	85

สารบัญภาพ

ภาพที่

หน้า

2.1 โครงสร้างการบริหารภายในสำนักงาน

7



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

หากกล่าวถึงสาระสำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 – 2564) ที่มุ่งเน้นยึด “หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ต่อเนื่องมาตั้งแต่แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9 เพื่อให้เกิดบูรณาการการพัฒนาในทุกมิติอย่างสมดุลและยั่งยืน มีความพอประมาณ และมีระบบภูมิคุ้มกัน และการบริหารจัดการความเสี่ยงที่ดี ถือเป็นเงื่อนไขจำเป็นสำหรับการพัฒนาที่ยั่งยืน ซึ่งมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาคนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์ ซึ่งสังคมไทยเป็นสังคมคุณภาพ มีที่ยืน และเปิดโอกาสให้กับทุกคนในสังคมได้ดำเนินชีวิตที่ดีมีความสุข ดังนั้นการสร้างเสริมคุณภาพชีวิต และความสุขของบุคลากรในองค์กร จึงเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญของหน่วยงานทุกภาคส่วนที่จะต้องส่งเสริมให้คนทำงานหรือบุคลากรมีสุขภาวะที่ดีทั้งร่างกาย จิตใจ และจิตวิญญาณ อีกทั้งผลของการวิจัยเรื่องความสุขขององค์การสหประชาชาติ ได้ระบุว่าองค์กรหรือภาคส่วนควรมีการพัฒนา ส่งเสริมและเชื่อมโยงความสุขกับเรื่องการทำงานอย่างเหมาะสม เช่นเดียวกันหากองค์กรส่งเสริม และมีการจัดการความสุขที่มีประสิทธิภาพ ความสุขระดับบุคคล และความสุขในการทำงานสามารถเกิดขึ้นได้ การทำงานบรรลุเป้าหมาย และการมีผลสัมฤทธิ์ในงานที่ดีจึงไม่ใช่เรื่องยุ่งยากอีกต่อไป

ดังนั้นการที่องค์กรหนึ่งจะประสบความสำเร็จในการดำเนินงานได้นั้น สิ่งสำคัญที่เป็นกลไกในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ คือ การส่งเสริม “ความสุขของคนทำงาน” ซึ่งคนทำงานคือบุคคลหนึ่งในสังคมทั่วไป ที่มีความปรารถนาให้ตนเองดำเนินชีวิตไปอย่างมีความสุข อย่างไรก็ตามความสุขคนทำงาน อาจมีเงื่อนไขหรือเกณฑ์บางอย่างที่ต้องการมากกว่าบุคคลโดยทั่วไป อาทิ การมีความมั่นคงและความก้าวหน้าในสายอาชีพ การทำงานในองค์กรที่มั่นคง การได้รับโอกาสในการพัฒนา การได้รับเกียรติและมีคุณค่าในที่ทำงาน การได้รับการยอมรับจากบุคคลในที่ทำงานทุกระดับ การได้รับ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม การได้รับสวัสดิการที่พึงพอใจ การมีหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงานที่ดี

ความสุขคนทำงาน จึงหมายถึง¹ ประสบการณ์ และความรู้สึกของคนทำงาน ที่ต้องการให้ตนเป็นที่ยกย่องและยอมรับจากคนทั่วไป การได้ทำงานในที่ทำงานที่มั่นคง มีความก้าวหน้า การเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาอย่างทั่วถึง การมีผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตาและกรุณา การมีเพื่อน

¹ ชื่นฤทัย กาญจนะจิตรา และคณะ, *สุขภาพคนไทยปี 2550* (กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง, 2551), 12.

ร่วมงานที่จริงใจ การได้รับสวัสดิการที่พอเพียง และการได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน ซึ่งถ้าคนทำงานได้รับสิ่งต่างๆ ดังกล่าวอย่างบ่อยครั้งและต่อเนื่อง คนทำงานก็จะทำงานอย่างมีความสุข

จากประเด็นที่เกี่ยวกับความสุขของคนทำงานที่กล่าวมาข้างต้น สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ถือเป็นองค์กรหนึ่งที่ทำเนิการสนับสนุนโครงการที่เกี่ยวข้องกับความสุขของคนทำงานทั้งองค์กรภาครัฐและเอกชนเป็นจำนวนมาก โดยในรอบ 1 ทศวรรษที่ผ่านมา สสส. ได้ดำเนินบทบาทในการพัฒนาองค์ความรู้ พัฒนาเครือข่ายและนโยบายสาธารณะ จนเกิดเป็นนวัตกรรมที่เป็นรูปแบบการดำเนินงานสร้างเสริมสุขภาพภายใต้การบริหารองค์กรที่มีประสิทธิภาพ เช่น โครงการแผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน ภายใต้มูลนิธิกองทุนไทย ซึ่งมีเป้าหมายการดำเนินงานคือ “ให้บุคลากรในองค์กรมีความสุข ที่ทำงานน่ายุ่ และมีความสมานฉันท์” เป็นต้น เพื่อสร้างสุขภาวะคนทำงานให้มีความยั่งยืนอย่างสมดุล สสส. จึงต้องพัฒนาให้บุคลากรเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ปฏิบัติตนอย่างมีจริยธรรม จรรยาบรรณ มุ่งเน้นให้บุคลากรเกิดความสุขในการทำงาน เกิดความผูกพันกับองค์กร มีความภาคภูมิใจ เชื้อมั้น และทุ่มเทความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กรและประเทศชาติ

จุดเริ่มต้น หรือฟันเฟืองเล็กๆ ที่จะทำให้การดำเนินบทบาท/ภารกิจดังกล่าวของ สสส. ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ ต้องอาศัยบุคลากรของ สสส. ที่เป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนการต่อเชื่อมความร่วมมืออีกมากมายในสังคมไทย ซึ่งการที่จะขับเคลื่อนการปฏิบัติงานตามบทบาทดังกล่าวให้สำเร็จลุล่วงได้นั้น ผู้วิจัยเห็นว่า ควรเริ่มต้นจาก “ความสุขของบุคลากรใน สสส.” ซึ่งเป็นเรื่องของการพัฒนา และสร้างเสริมความสุขร่วมกันระหว่างคนทำงาน หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า “ผู้รับ” กับผู้บริหารหรือผู้เกี่ยวข้อง หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า “ผู้ให้” ซึ่งทั้ง “ผู้รับ” และ “ผู้ให้” ต้องเข้าใจและรับรู้ร่วมกันว่าอะไรคือสิ่งที่ทั้ง 2 ฝ่ายต้องการตรงกันและเห็นพ้องต้องกัน โดยกระบวนการ หรือเครื่องมือที่สามารถทำให้ทั้ง “ผู้รับ” และ “ผู้ให้” พุดคุยในเรื่องเดียวกันได้ คือ “กระบวนการการวัดความสุขคนทำงาน” ที่จะทำให้มีข้อมูลพื้นฐานในการติดตาม และประเมินผล เพื่อพัฒนาสร้างเสริมความสุขคนทำงานอย่างต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพ รวมทั้ง สามารถเทียบเคียง และทำให้เกิดต้นแบบองค์กรสร้างสุขต่อไป

โดยในอดีตที่ผ่านมา สสส. ยังไม่เคยมีการศึกษาข้อมูลสถานการณ์ความสุขของการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ ประกอบกับในช่วง 3 ปีที่ผ่านมา สสส. ได้เผชิญกับปัญหาการลาออก (Turn over) ของบุคลากร ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าบุคลากร สสส. ขาดความสุขในการทำงาน เปรียบเทียบได้จากสถิติการลาออกโดยสมัครใจ และการเกษียณอายุก่อนกำหนดของบุคลากร สสส. ดังเห็นได้จากตารางสถิติการลาออกของบุคลากร สสส. ระหว่าง พ.ศ. 2557 – 2559 (เดือนตุลาคม)

ตารางที่ 1.1 แสดงอัตราการลาออกของบุคลากร สสส.

ปี พ.ศ.	อัตราการลาออกของบุคลากร	อัตราการลาออกเมื่อเทียบกับปีก่อน
2557	11.84 %	-
2558	13.03 %	+ 1.19 %
2559	15.07 %	+ 2.04 %

ที่มา: ดัดแปลงจากการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

จากปัญหาอัตราการลาออกดังกล่าว จะพบว่าแนวโน้มการลาออกของบุคลากร สสส. มีอัตราที่สูงขึ้นในทุกปี จึงเป็นเหตุให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาถึงบุคลากร สสส.ที่ยังปฏิบัติงานอยู่ว่ามีความสุขในการทำงานหรือไม่ โดยใช้เครื่องมือในการวัดที่เรียกว่า Happinometer ซึ่งเป็นเครื่องมือในการวัดคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงานในองค์กรต่างๆ ได้อย่างเป็นรูปธรรม รวมถึงการวัดระดับความพึงพอใจของบุคลากร และผู้วิจัยสนใจที่จะนำมาวิเคราะห์ถึงความเชื่อมโยงของปัจจัยที่ขับเคลื่อนความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อ สสส. เพื่อให้สามารถระบุแนวทางการพัฒนาเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรได้ต่อไป

1.2 คำถามวิจัย

1.2.1 บุคลากร สสส. มีความสุขในการทำงาน และความพึงพอใจอยู่ในระดับใด

1.2.2 ปัจจัยใดของความสุข และความพึงพอใจของบุคลากร สสส. ที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อ สสส.

1.3 วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร สสส. โดยนำเครื่องมือ Happinometer มาใช้ในการวัดความสุขของคนทำงาน

1.3.2 เพื่อระบุปัจจัยความสุขและความพึงพอใจในการทำงานแต่ละปัจจัย ที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อ สสส.

1.4 ประโยชน์ที่ได้จากการวิจัย

สามารถนำผลลัพธ์ที่ได้มาสร้างเสริมหรือพัฒนาคุณภาพชีวิต และความสุขการทำงาน
ของบุคลากร สสส. ได้ และสามารถระบุโอกาส และแนวทางการพัฒนาเสริมสร้างความผูกพันต่อ
องค์กรได้

1.5 ขอบเขตของงานวิจัย

1.5.1 ขอบเขตด้านเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

โดยการศึกษา ทบทวนทฤษฎี วรรณกรรมที่ชี้ให้เห็นปัจจัย/ตัวชี้วัดที่จะใช้ในการวิจัย
และจัดทำแบบประเมินความสุข ความพึงพอใจ และความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อ สสส.

1.5.2 ขอบเขตด้านกระบวนการ

- กระบวนการประเมินความสุข ความพึงพอใจ และความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อ สสส.
- กระบวนการประเมินเอกลักษณ์/ วัฒนธรรมองค์กร
- วิเคราะห์เชื่อมโยงปัจจัยที่ขับเคลื่อนความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อ สสส.
- ระบุโอกาสและแนวทางการพัฒนาเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร

บทที่ 2

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ความสุข ความพึงพอใจ ต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อ สสส. ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการประมวลองค์ความรู้ในการทำวิจัย โดยนำเสนอตามลำดับ ดังต่อไปนี้

- 2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุข
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขของคนทำงาน
- 2.4 แนวคิดเรื่องการวัดความสุขและความอยู่ดีมีสุข
- 2.5 เครื่องมือที่ใช้วัดความสุขด้วยตนเอง (Happinometer)
- 2.6 ความหมายและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
- 2.7 ทฤษฎีแรงจูงใจที่นำไปสู่ความต้องการ
- 2.8 แนวคิดและทฤษฎีด้านความผูกพันต่อองค์กร
- 2.9 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.10 กรอบแนวคิดในการศึกษา

2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

2.1.1 บทบาทหน้าที่

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ หรือ สสส. เป็นหน่วยงานของรัฐที่ไม่ใช่ส่วนราชการหรือรัฐวิสาหกิจ มีนายกรัฐมนตรีเป็นประธานกองทุน จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ พ.ศ. 2544 ซึ่งได้รับการจัดสรรงบประมาณหลักมาจากเงินที่รัฐจัดเก็บเพิ่มจากภาษีที่ผู้ผลิต-นำเข้าสุราและยาสูบในอัตราร้อยละ 2 สสส. ทำหน้าที่เป็น "Social catalyst" หรือ องค์กรที่กระตุ้นการเปลี่ยนแปลงสังคม มีเป้าหมายในการทำให้คนไทยทุกคนมีสุขภาวะที่ดี สสส. เชื่อมั่นว่าทุกคนมีความสามารถที่จะลุกขึ้นมาสร้างเสริมสุขภาพให้ตัวเอง ชุมชน และสังคมให้ดีขึ้นได้ ด้วยเหตุนี้ สสส. จึงมีบทบาทหน้าที่ 3 ส่วนหลัก คือ 1) Innovative Idea จุดประกาย และกระตุ้นให้เกิดแนวคิดใหม่ในการสร้างเสริมสุขภาพ 2) Collective Impact หนุนเสริมโดยการสานและเสริมพลัง และ 3) Sustainable Social Change สร้างการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน

สสส. จึงถือเป็นองค์กรที่มีการดำเนินงานด้านสุขภาพอย่างยั่งยืน เพื่อประโยชน์ในการสนับสนุนการพัฒนาความรู้ที่ถูกต้องด้านการพัฒนาสุขภาพ ต่อยอดงานรณรงค์เพื่อให้เกิดการลด ละ เลิก และสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อทำให้คนไทยมีสุขภาพดีทั้งทางร่างกาย จิตใจ สังคม และปัญญา โดยทำงานตั้งแต่ในระดับองค์ความรู้ ค่านิยมในสังคม ไปจนถึงนโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสุขภาพแวดล้อมให้เอื้ออำนวยต่อคุณภาพชีวิต อันจะช่วยลดภาระทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ โดยมีเป้าหมายในการลดอัตราการเจ็บป่วย และเสียชีวิตก่อนวัยอันควรของคนไทย

2.1.2 วิสัยทัศน์ พันธกิจ และภารกิจ

2.1.2.1 วิสัยทัศน์

“ทุกคนบนแผ่นดินไทย มีขีดความสามารถ สังคมและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาวะ”

สสส. เชื่อว่าทุกคนบนแผ่นดินไทย มีขีดความสามารถที่จะสร้างสรรค์และเปลี่ยนแปลงสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างการมี “สุขภาวะ” หรือ “สุขภาพทั้ง 4 มิติ อันได้แก่ ร่างกาย, จิตใจ, สังคมและปัญญา” เพื่อให้เกิดสังคมสุขภาวะที่ดีได้อย่างยั่งยืน

2.1.2.2 พันธกิจ

“จุดประกาย กระตุ้น และเสริมพลัง บุคคล และองค์กรทุกภาคส่วนให้มีขีดความสามารถ และสร้างสรรค์ระบบสังคม ที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะ”

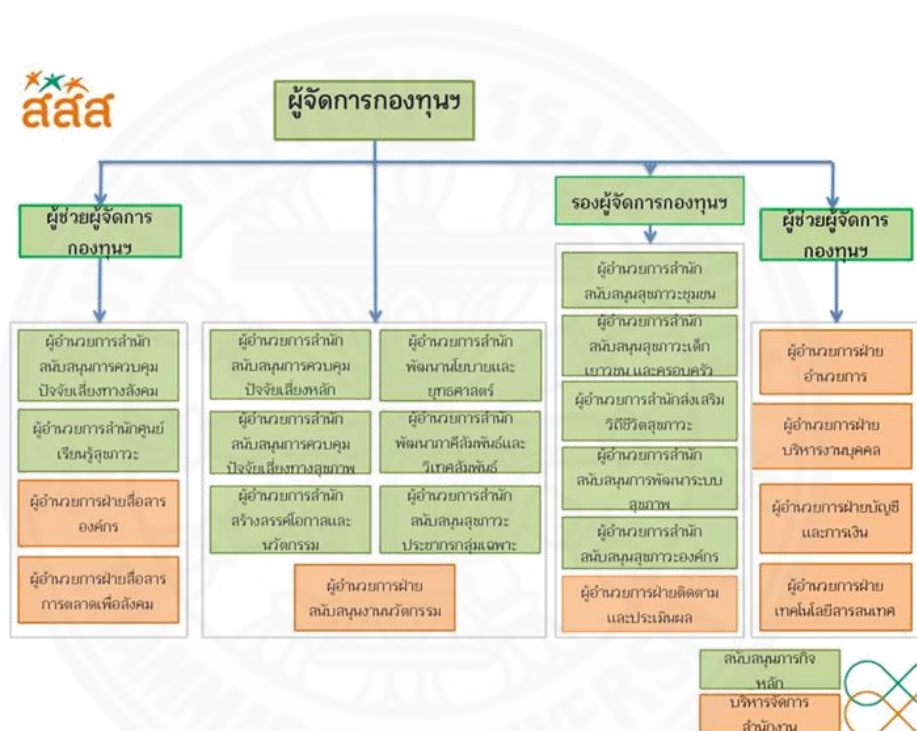
สสส. เป็นผู้จุดประกาย กระตุ้น สาน และเสริมพลัง แก่บุคคลหรือองค์กร ในทุกภาคส่วน ที่ต้องการมีส่วนร่วมในการสร้างความสุขให้ผืนแผ่นดินไทย ให้มีขีดความสามารถในการสร้างสรรค์ระบบสังคมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดีขึ้นได้อย่างยั่งยืน

2.1.2.3 ภารกิจ

สสส. มีภารกิจในการจุดประกายและกระตุ้น สร้างแรงบันดาลใจให้คน องค์กร สถานที่ทำงาน หน่วยงานต่างๆ เห็นความสำคัญ เกิดความคิดในการสร้างเสริมสุขภาพ ซึ่งเป็นภารกิจสำคัญในการดำเนินการสร้างเสริมสุขภาพคือการให้คนไทยลุกขึ้นมาสร้างเสริมสุขภาพได้ด้วยตัวเอง โดยเริ่มจากการส่งเสริมฐานข้อมูลองค์ความรู้ด้านสุขภาพทั้งด้านเครือข่ายวิชาการ การพัฒนา งานวิจัยสนับสนุนข้อมูลนวัตกรรมสร้างเสริมสุขภาพเพื่อเป็นศูนย์กลางข้อมูลการสร้างเสริมสุขภาพในการสนับสนุนกระบวนการและการผลักดันต่างๆที่เกี่ยวกับสุขภาพอย่างต่อเนื่องและทันสถานการณ์ เช่น การพัฒนางานวิจัยเรื่องเหล้า บุหรี่ การออกกำลังกาย อาหารปลอดภัย ฯลฯ ตลอดจนการ

กระจายออกไปเป็นความรู้โดยการทำงานด้านกิจกรรมรณรงค์ผ่านแคมเปญต่างๆไม่ว่าจะเป็น “จน เครียด กินเหล้า” “ให้เหล้าเท่ากับแข่ง” “วิ่งสู่วิถีใหม่” “ลดพุงลดโรค” และอีกจำนวนมาก ร่วมกับการส่งเสริมการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ผ่านศูนย์เรียนรู้สุขภาวะ หรือที่รู้จักกันในชื่อของ “SOOK” เพื่อนำเสนอแนวคิด วิธีการใช้ชีวิต ผ่านประสบการณ์การเรียนรู้ใหม่ๆ ซึ่งประชาชนทั่วไป สามารถนำมาปรับใช้แก้ปัญหา ก้าวไปสู่สุขภาวะที่ดี ทั้งหมดนี้เป็นภารกิจของ สสส. ที่จะจุดประกายให้ กำลังใจและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ดีขึ้นได้

2.1.3 โครงสร้างการบริหารภายในสำนักงาน



ภาพที่ 2.1 โครงสร้างการบริหารภายในสำนักงาน. คู่มือสำหรับพนักงาน (น. 12), โดย ฝ่ายบริหารงานบุคคล, 2559, กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.)

2.1.4 วัฒนธรรมองค์กร

องค์กร สสส เป็นองค์กรรัฐแบบใหม่ มีภารกิจใหม่ ทำให้บุคลากรใน สสส ต้องเรียนรู้ถึงตัวตนขององค์กรตัวเองที่จะสอดคล้องกับบริบทใหม่รอบตัว โดยในรอบกว่า 10 ปีที่ผ่านมา การเรียนรู้ นั้นเริ่มตกลึก จนได้พัฒนาออกมาเป็น 2 คุณลักษณะ Public mind, Health conscious และ 4 คุณค่า Innovative, Proactive, Collective Impact, Sustainability ซึ่งล้วนผ่านการทดสอบปฏิบัติและเรียนรู้ จนเชื่อมั่นว่าจะเป็นเป้าหมายสำคัญที่จะนำมาซึ่งแนวทางปฏิบัติให้คนของ สสส และองค์กรเคลื่อนไปสู่

จุดมุ่งหมาย สสส. เชื่อว่าการมีวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นเอกลักษณ์ เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้เป็นผู้นำสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืนและมั่นคง ภายใต้งานสำคัญคือการมีค่านิยมสู่วัฒนธรรมองค์กรที่มีความหมายและสามารถทำได้จริง

2.1.5 อัตรากำลังคน

ข้อมูลบุคลากรของ สสส. (ณ วันที่ 30 กันยายน 2559)¹ โดยจำแนกตามประเภทการจ้างประกอบไปด้วย

- 1) เจ้าหน้าที่ 130 คน
- 2) ลูกจ้างประจำ 40 คน
- 3) พนักงานจ้างตามภารกิจเฉพาะ (Outsource) 30 คน

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุข

แนวคิดเกี่ยวกับความสุขสามารถแบ่งออกเป็น 2 แนวคิดหลักๆ ดังนี้

2.2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความสุขจากวัฒนธรรมตะวันตก

ประเด็นเรื่อง“ความสุข”เป็นสิ่งที่ได้รับความสนใจและเป็นข้อถกเถียงของนักปรัชญาตะวันตกมานานตั้งแต่สมัยกรีก โดยมีหลายแนวคิดที่น่าสนใจเช่น แนวคิดด้านปัญญานิยมที่มีการให้ความเห็นเกี่ยวกับความสุขที่มาจากปัญญาคือความรู้ และความสงบทางจิตใจ ซึ่งในกรณีนี้มีนักคิด เช่น กลุ่มโสเครตีส เพลโต และ อริสโตเติล เป็นต้น โดยผู้วิจัยกล่าวถึงแนวคิดความสุขตามทฤษฎีจริยศาสตร์ของอริสโตเติล ซึ่งกล่าวไว้ว่า

“มนุษย์ทุกคนอยากมีความสุข และมุ่งที่จะแสวงหาหนทางที่จะนำชีวิตไปสู่ความสุข รวมถึงความสุขแต่ละประเภทจะสัมพันธ์กับสิ่งหนึ่งอย่างสมเหตุสมผล ความดีงามของมนุษย์เป็นความสุขที่ได้รับรู้ความเป็นเลิศของคุณลักษณะของจิต คือ ความมีเหตุผล หากมนุษย์จะพบกับชีวิตที่ดีงาม มนุษย์ก็ต้องอยู่ในสังคมที่ดีเช่นกัน ซึ่งสังคมนี้ก็เปรียบเหมือนการทำงานในองค์กร เพราะบุคคลต้องใช้เวลามากมายอยู่กับการทำงาน นอกจากนี้ยังต้องทุ่มเททั้งพลังกายพลังใจสู่การทำงาน และองค์กรเป็นแหล่งของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เปรียบเสมือนความสัมพันธ์ทางสังคม” ดังนั้นการสร้างความสุขตามแนวคิดของอริสโตเติล คือ ความสุขเป็นผลมาจากที่บุคคลสามารถสร้างทางเลือก

¹ ฝ่ายบริหารงานบุคคล สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.), คู่มือสำหรับพนักงาน (กรุงเทพฯ: สสส., 2559), 14.

เองได้ และความสุขจำเป็นต้องมีความรู้ประกอบกันไปเพื่อช่วยให้มีเหตุผลในการตัดสินใจที่สำคัญได้ ซึ่งต้องเป็นการตัดสินใจที่อยู่บนพื้นฐานของคุณธรรมและจริยธรรม และจะนำมาซึ่งความภาคภูมิใจและความเคารพในตัวเอง

นอกจากนี้มีแนวคิดนักเศรษฐศาสตร์ตะวันตกสมัยก่อนได้นับความสำคัญไปที่ความสุขในระดับสากล และความสุขกับประชาชนในสังคม แนวคิดดังกล่าวได้ก่อกำเนิดขึ้นมาจากนักคิด นักปรัชญาที่สำคัญอย่าง Jeremy Bentham² ชาวอังกฤษ ซึ่งแนวคิดหลักของ Bentham ที่เรียกว่า ประโยชน์นิยม (Utilitarianism) ได้ถูกพัฒนามาจนในท้ายที่สุดกลายมาสู่ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์สมัยใหม่ ในเรื่องอรรถประโยชน์ (Utility) ซึ่งตามความเห็นของเบนแธมมองว่ามนุษย์ต่างพยายามที่จะแสวงหาความพึงพอใจและหลีกเลี่ยงการกระทำที่ก่อให้เกิดความเจ็บปวด และหลักอรรถประโยชน์คือหลักการที่ยอมรับกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความสุข และการไม่ยอมรับกิจกรรมที่ไม่ก่อให้เกิดความสุข ดังนั้น กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักอรรถประโยชน์คือ กิจกรรมที่มีแนวโน้มก่อให้เกิดความสุขมากกว่าที่จะเกิดความทุกข์ ซึ่งสามารถสรุปหลักอรรถประโยชน์นิยมของ Bentham ได้ว่า การกระทำที่ถูกต้อง คือการกระทำที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมากที่สุด และเกิดความเจ็บปวดน้อยที่สุด โดยพิจารณาจากกลุ่มประชากรที่เกี่ยวข้องเนื่องกับการกระทำนั้นๆ ซึ่งหากเป็นระดับปัจเจกชนแล้วการกระทำที่ถูกต้องคือ การกระทำที่อยู่บนพื้นฐานความพึงพอใจของบุคคลนั้นๆ แต่ถ้าหากเป็นระดับสังคมหรือประเทศแล้ว การกระทำที่ถูกต้องจะต้องพิจารณาจากความพึงพอใจและความเจ็บปวดของผู้คนในสังคม ทั้งหมดนี้นัยว่าการกระทำของรัฐจะต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของสังคม หรือเพื่อให้มีความสุขรวมของสังคมมากที่สุด

อย่างไรก็ตามมีนักวิชาการระดับแนวหน้าของการศึกษาเรื่องเศรษฐศาสตร์ความสุขได้พยายามปรับแนวคิดด้านอรรถประโยชน์ให้สะท้อนเรื่องความสุขของบุคคล เช่น งานศึกษาของ Daniel Kahneman ซึ่งเป็นนักจิตวิทยาที่ได้รับรางวัลโนเบลทางเศรษฐศาสตร์ ในปี ค.ศ. 2003 จากทฤษฎีอรรถประโยชน์ประสบการณ์ (Experienced Utility) เป็นต้น โดย Kahneman ได้ให้ความสนใจกับแนวคิดเรื่องอรรถประโยชน์ จึงได้ทำการศึกษางานของ Jeremy Bentham โดยมองว่าอรรถประโยชน์เป็นลักษณะหนึ่งของความพึงพอใจและความเจ็บปวด ซึ่งคาร์เนแกน เรียกแนวคิดนี้ว่าแนวคิดอรรถประโยชน์ประสบการณ์ (Experience Utility) อย่างไรก็ตามการพัฒนาการของแนวคิดอรรถประโยชน์โดย คาร์เนแกน ยังคงเน้นพิจารณาเพียงแค่ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากอรรถประโยชน์นั้น ทำให้ต่อมา เฟรย์ และ สดัทเซอร์ (2002) ได้นำแนวคิด อรรถประโยชน์ดังกล่าวไปพัฒนาต่อไปสู่การเป็นอรรถประโยชน์กระบวนการ (Procedural Utility) ซึ่งเป็นการขยายแนวคิดจากเดิมที่ให้ความสำคัญเพียงผลลัพธ์ ไปสู่การให้ความสำคัญ โดยเน้นอรรถประโยชน์ที่เกิดขึ้นในระหว่างการดำเนินการด้วย อาทิเช่น อรรถประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการมีส่วนร่วม เป็นต้น

² M. Warnock, *Utilitarianism* (London: Collins, 1962), 134.

2.2.2 แนวคิดเรื่องความอยู่ดีมีสุขของสังคมไทย

นายแพทย์ประเวศ วะสี³ ได้กล่าวถึง “ความอยู่เย็นเป็นสุขของสังคมไทย” ว่าเป็นแนวคิดการพัฒนาประเทศโดยให้ความสำคัญกับความสุขมากกว่าการให้ความสำคัญกับความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจเพียงด้านเดียว ซึ่งจะรวมมิติทางด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและจิตใจไว้ด้วย โดยที่มุ่งมองทางเศรษฐกิจเน้นไปที่การมีปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตแบบพอเพียง นอกจากนี้สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้พัฒนา “ดัชนีวัดความอยู่ดีมีสุข” เพื่อใช้เป็นแผนในการพัฒนาประเทศควบคู่ไปกับการพัฒนาเศรษฐกิจโดยเริ่มตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 7 เป็นต้นมา และความหมายของการอยู่ดีมีสุข หมายถึง “การมีสุขภาพอนามัยที่ดีทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้มีงานทำอย่างทั่วถึง มีรายได้พอเพียงต่อการดำรงชีพ มีครอบครัวที่อบอุ่นมั่นคงอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี และอยู่ภายใต้ระบบการบริหารจัดการที่ดีของภาครัฐ” ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ คือ 1) สุขภาพอนามัย 2) ความรู้ 3) ชีวิตการทำงาน 4) รายได้และการกระจายรายได้ 5) ชีวิตครอบครัว 6) สภาพแวดล้อมในการดำรงชีวิต และ 7) การบริหารจัดการที่ดีของรัฐ โดยองค์ประกอบของความอยู่ดีมีสุขทั้ง 7 องค์ประกอบ เป็นเครื่องมือสำหรับติดตาม ประเมินผลและวัดผลกระทบของการพัฒนาโดยกำหนดคะแนนและระดับความสำเร็จของการพัฒนาออกเป็นระดับดีขึ้นมาก ระดับดีขึ้น ระดับดี ไม่เปลี่ยนแปลง และระดับต้องปรับปรุง เพื่อให้เห็นถึงระดับความอยู่ดีมีสุขของคนไทยในแต่ละช่วงเวลา ความอยู่ดีมีสุขของคนในแต่ละสังคม แต่ละประเทศย่อมแตกต่างกันไปตามมาตรฐานการดำรงชีวิตของแต่ละปัจเจกบุคคลในสังคมนั้นๆ ซึ่งไม่สามารถใช้มาตรฐานเดียวกันไปวัดความอยู่ดีมีสุขของคนในแต่ละสังคมได้

จากการนิยามความหมายของความสุข ทั้งจากวัฒนธรรมตะวันตก และของประเทศไทย แล้วสามารถสรุปได้ว่า ความสุขที่พึงประสงค์นั้นต้องได้รับการพัฒนาอย่างสมดุลโดยคำนึงถึงปัจจัยแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง ร่วมไปกับการสร้างสังคมแห่งความพอเพียง ทั้งในระดับบุคคล ครอบครัว ชุมชน

2.3 ทฤษฎีเกี่ยวความสุขของคนทำงาน

ความสุขของคนทำงานจะมีเงื่อนไข หรือเกณฑ์บางอย่างที่ต้องการมากกว่าบุคคล โดยทั่วไป อาทิ การมีความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ การทำงานในองค์กรที่มั่นคง การได้รับโอกาสในการพัฒนา การได้รับเกียรติและมีคุณค่าในที่ทำงาน การได้รับการยอมรับจากบุคคลในที่ทำงานทุกระดับ การได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม การได้รับสวัสดิการที่พึงพอใจ การมีหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานที่ดี

³ ประเวศ วะสี, *การพัฒนาพลังสร้างสรรค์ขององค์กร* (กรุงเทพฯ: หมอชาวบ้าน, 2544), 82.

Alexander Kjerulf ได้กล่าวถึง ความสุขในการทำงานว่าหมายถึงความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยที่บุคคลนั้นมีความรู้สึกดังนี้

- เกิดความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ (Really enjoy what you do)
- รู้สึกว่าได้ทำงานที่ดีและมีความภูมิใจในงานที่ทำ (Do great work you can feel proud)
- รู้สึกว่าได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่ดี (Work with amazing / nice people)
- รับรู้ว่าการที่ทำอยู่นั้นมีความสำคัญ (Know that what you do is important)
- รับรู้ว่ามีบุคคลที่เห็นคุณค่าในงานของตน (Are appreciated for your work)
- มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ (Get to take responsibility)
- มีความรู้สึกสนุกและมีความสุขในที่ทำงาน (Have fun at work)
- มีความรู้สึกได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน (Feel motivated and energized)

นอกจากนี้ Kjerulf ยังกล่าวว่า ความสุขในการทำงานไม่สามารถที่จะผลักดันหรือกดดันใครให้เกิดความสุขในการทำงานได้ โดยความสุขในการทำงานจะแตกต่างกันใน แต่ละบุคคล ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยหรือองค์ประกอบเดียวกันอาจทำให้บุคคลหนึ่งมีความสุขในขณะที่อีกคนหนึ่งไม่มีความสุขในการทำงานได้ นอกจากนี้แล้ว ความสุขในการทำงานนั้นหากเกิดขึ้นแล้วจะยั่งยืนยาว และความสุขในการทำงานไม่สามารถเกิดขึ้นได้ทันทีทันใด

2.4 แนวคิดเรื่องการวัดความสุขและความอยู่ดีมีสุข

แนวคิดการวัดความสุขและความอยู่ดีมีสุขเป็นพื้นฐานในพัฒนาการวัดประโยชน์สุข หรือ สังคมที่มีความสุขได้ “การวัดความสุข” มี 3 ประเภท คือแบบภาวะวิสัย แบบอัตวิสัย และแบบความสุขเชิงอัตวิสัย

2.4.1 การวัดแบบภาวะวิสัย (Objective)

เป็นการใช้มาตรที่สังเกตได้ และผลลัพธ์ที่สังเกตได้ตรงกัน ไม่ว่าผู้สังเกตจะเป็นใครก็ตาม เช่น วัดความสุขแบบรูปธรรม เป็นการวัดความสุขจากวิธีการวัดของสรีรวิทยา เช่น การวัดคลื่นความถี่ของสมอง อัตราการเต้นของหัวใจ และตัวอย่างของมาตรวัดความอยู่ดีมีสุข ได้แก่ รายได้ ซึ่งบ่งบอกความอยู่ดีมีสุขด้านการเงิน การเข้าถึงของน้ำสะอาด ซึ่งบ่งบอกความอยู่ดีมีสุขด้านสุขภาพ เป็นต้น การวัดแบบภาวะวิสัย (Objective) การวัดความอยู่ดีมีสุขอาจถูกมองได้ว่า เป็นการวัดความสามารถในการดำรงชีวิต ซึ่งเป็นแนวคิดของอมาตยา เช่นที่ว่า “ความยากจนไม่ใช่อุปสรรคของความอยู่ดีมีสุข หากคนสามารถปรับตัวและใจให้ยอมรับกับความยากจนและปรับความทะเยอทะยานให้เหมาะกับสภาพความจริง” ดังนั้นการพัฒนาจึงควรมุ่งเพิ่มความสามารถในการ

ดำรงชีวิตให้กับบุคคล และชุมชน เพื่อให้มาตรวัดความอยู่ดีมีสุขครอบคลุมเกือบทุกส่วนของชีวิต นักวิจัยและองค์กรต่างๆ ได้สร้างมาตรวัดรวมที่ครอบคลุมความอยู่ดีมีสุขในหลายด้านมาไว้ด้วยกัน

2.4.2 การวัดแบบอัตวิสัย (Subjective)

มีความต่างจากแบบภาวะวิสัย ตรงที่การวัดแบบอัตวิสัยไม่ขึ้นกับผู้สังเกต แต่ขึ้นอยู่กับความรู้สึกส่วนตัวของแต่ละบุคคล ตัวอย่างของมาตรวัดแบบอัตวิสัย ได้แก่ ความสุขส่วนบุคคล ความพึงพอใจในชีวิตของตน เป็นต้น

2.4.3 การวัดความสุขเชิงอัตวิสัย (Subjective Well-Being)

นักวิจัยความสุขได้สร้างกรอบแนวคิด และค้นพบแนวทางเพื่อวัดและอธิบายความสุขของบุคคลโดยใช้การสำรวจการรายงานความสุขด้วยตนเอง ซึ่งได้รับการยอมรับกันในวงกว้างว่า เป็นการวัดความอยู่ดีมีสุขเชิงอัตวิสัยได้ในฐานะตัวแทนโดยตรงของอรรถประโยชน์ การวัดความสุขเชิงอัตวิสัยที่ใช้ในการวิชาการมีทั้งแบบการใช้คำถามเชิงเดี่ยว (คำถามเดียว) และคำถามเชิงซ้อน (คำถามหลายคำถามแล้วสังเคราะห์ออกมาเป็นค่าเดียว) โดยเป็นการให้ลำดับคะแนนต่อปัจจัยต่างๆที่มีความสำคัญต่อความสุขของเธอ ซึ่งแต่ละวิธีการมีข้อดีข้อเสียต่างกัน และการให้ระดับของความสุขของแต่ละวิธีก็ต่างกัน โดยผู้ถูกสำรวจหรือ ผู้ตอบคำถามเกี่ยวกับระดับความสุขเป็นผู้คิดและตัดสินใจว่าสิ่งใดบ้างที่มีความสำคัญต่อความสุขของเธอ และสิ่งนั้นมีผลต่อความสุขโดยรวมของเขามากน้อยเพียงใด

2.5 เครื่องมือที่ใช้วัดความสุขด้วยตนเอง (Happinometer)⁴

Happinometer (แฮปปิโนมิเตอร์) เป็นชุดเครื่องมือวัดความสุขทางสังคมศาสตร์ที่คณะนักวิจัย สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล สนับสนุนโดย สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้ดำเนินการศึกษาวิจัยและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพราะตระหนักชัดว่าหากมีการติดตามประเมินระดับความพึงพอใจ ความผูกพันองค์กร คุณภาพชีวิต และความสุขคนทำงาน เพื่อให้คนทำงานเอง และ ผู้บริหารองค์กร ได้ทราบ และ รู้เท่าทัน “สัญญาณอันตรายส่วนหนึ่งของชีวิตการทำงานและการบริหารนโยบายพัฒนาบุคลากรขององค์กร” ได้อย่างถูกต้อง และถูกใจ ช่วยให้คนทำงาน และองค์กรสามารถร่วมกันตั้งรับจับสัญญาณ ชี้ช่องทาง และ ติดตามประเมิน กิจกรรมหรือ

⁴ แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน, *คู่มือความสุข 8 ประการ* (กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2556), 2 - 7.

แผนปฏิบัติการ การบริหารจัดการให้คนทำงานมีความสุขในชีวิตการทำงาน ชีวิตครอบครัว ชีวิตในสังคม มีความพึงพอใจ และความผูกพันต่อองค์กร เพื่อส่งผลให้เป็น “องค์กรแห่งความสุข” ได้อย่างต่อเนื่อง

2.5.1 พัฒนาการของ Happinometer

Happinometer เป็นแนวคิดการวัดความสุขระดับบุคคลที่ต่อยอดมาจาก แบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง (Self Assessment: SAS) ซึ่งแบบสำรวจนี้ได้พัฒนามาจากเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตคนทำงาน ที่สร้างขึ้นโดย “โครงการวิจัยคุณภาพชีวิตคนทำงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม และภาคบริการ” เมื่อปี พ.ศ.2551 ดำเนินการโดย สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล จากการสนับสนุนของ สสส. โดย Happinometer ประกอบด้วย ตัวชี้วัดคุณภาพคนทำงานที่พัฒนาขึ้นมาจากวิถีชีวิตของคนทำงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม ภาคบริการ รวมไปถึงคนทำงานในภาครัฐ ดังนั้น ตัวชี้วัดทั้งหมด จึงเป็นตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตที่ใกล้เคียงกับชีวิตและความเป็นอยู่ของคนทำงานในสถานประกอบการทั้งภาครัฐและเอกชนมากที่สุด

2.5.2 ข้อตกลงเบื้องต้นของ Happinometer

Happinometer เป็นเครื่องมือวัดระดับความสุขของคนทำงานที่สนับสนุนแนวคิดองค์กรแห่งความสุข 8 ประการ (Happy 8) ที่ได้กำหนดตัวชี้วัดความสุข 8 ประการไว้ ได้แก่ สุขภาพดี (Happy body), น้ำใจดี (Happy heart), ผ่อนคลายดี (Happy relax), ใฝ่รู้ดี (Happy brain), จิตวิญญาณดี (Happy soul), สุขภาพเงินดี (Happy money), ครอบครัวดี (Happy family), สังคมดี (Happy society)

Happinometer ได้จัดตัวชี้วัดความสุขของคนทำงานไว้ทั้งหมด 56 ตัวชี้วัด ตามองค์ประกอบที่สอดคล้องกับความสุข 8 ประการ เพื่อประโยชน์ต่อองค์กร หรือหน่วยงานที่ดำเนินการตามแนวคิดของความสุข 8 ประการ เป็นเครื่องมือที่สามารถวัด ติดตาม และประเมินผล ความสุขในองค์กรตามองค์ประกอบของความสุข 8 ประการได้อย่างต่อเนื่องเป็นระบบ อย่างไรก็ตาม ในการใช้ Happinometer มีข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้เครื่องมือ Happinometer ดังต่อไปนี้

- ความสุขของบุคคลเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาเพียงแต่จะมากหรือน้อย ช้าหรือเร็ว Happinometer สามารถวัดได้เป็นความสุขระยะสั้น เป็นรายไตรมาส รายครึ่งปี หรือรายปี

- เป็นเครื่องมือวัดความสุขระดับบุคคล โดยมุ่งเน้นไปที่คนทำงานแต่ละคน แต่สามารถให้ภาพรวมสถานการณ์ความสุขของคนทำงานระดับองค์กรได้

- เป็นเครื่องมือซึ่งใช้ประเมินประสบการณ์ด้านอารมณ์ และระดับความชื่นชอบชีวิตโดยรวมของบุคคล ทั้งทางบวกและลบ

- เป็นเครื่องมือวัดความสุขระดับบุคคล ซึ่งประเมินจากองค์ประกอบคุณภาพชีวิต และความสุขใน 9 มิติ 56 ตัวชี้วัด ซึ่งผู้ตอบต้องอยู่ในเงื่อนไขดังต่อไปนี้ ตอบตามความรู้สึกที่ใกล้เคียงความรู้สึกของตนเองมากที่สุด ให้ความหมายของแต่ละตัวชี้วัดด้วยความรู้สึกหรือประสบการณ์ของตนเอง มีความซื่อสัตย์ในการตอบทั้งข้อมูล เชิงประจักษ์ ความรู้สึก และประสบการณ์ที่ปรากฏเป็นคำถาม

2.5.3 องค์ประกอบของ Happinometer⁵

ความสุข 9 มิติของ HAPPINOMETER มีตัวชี้วัดทั้งหมดรวม 56 ตัวชี้วัด ดังนี้

มิติที่ 1 Happy Body (สุขภาพดี) หมายถึง การที่บุคคลมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง สมส่วน มีพฤติกรรมบริโภคที่ดี/เหมาะสม มีความพึงพอใจสภาวะสุขภาพกายของตนเอง มิตินี้ มี 6 ตัวชี้วัด คือ ค่า BMI ภาวะอ้วนลงพุง ออกกำลังกาย สดชื่น ตื่นเครื่องตื่นแอลกอฮอล์ และความพึงพอใจต่อสุขภาพกาย

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

มิติที่ 3 Happy Heart (น้ำใจดี) หมายถึง การที่บุคคลมีจิตสาธารณะ มีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์ให้กับส่วนรวม และมีเมตตาให้กับคนรอบข้าง มิตินี้ มี 9 ตัวชี้วัด คือ ความรู้สึกเอื้ออาทร การให้ความช่วยเหลือแก่คนรอบข้าง การทำงานเป็นทีม ความสัมพันธ์เหมือนพี่เหมือนน้อง การสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร การถ่ายทอดแลกเปลี่ยนการทำงาน การทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม และการเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

มิติที่ 4 Happy Soul (จิตวิญญาณดี) หมายถึง การที่บุคคลมีความ ตระหนักถึงคุณธรรม และศีลธรรม รู้แพ้รู้ชนะ รู้จักให้ และมีความกตัญญูรู้คุณ มิตินี้ มี 5 ตัวชี้วัด คือ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ศาสนา การให้ทาน และการปฏิบัติกิจตามศาสนา การให้อภัย การยอมรับและการขอโทษ รวมถึง การตอบแทนผู้มีพระคุณ

มิติที่ 5 Happy Family (ครอบครัวดี) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกผูกพัน เชื้อใจ มั่นใจ และอุ่นใจกับบุคคลในครอบครัวของตนเอง มิตินี้ มี 3 ตัวชี้วัด คือ เวลาอยู่กับครอบครัว การทำกิจกรรมกับครอบครัว และมีความสุขกับครอบครัว

มิติที่ 6 Happy Society (สังคมดี) หมายถึง การที่บุคคลมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนบ้าน ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน ไม่เอาเปรียบผู้อื่นรอบข้าง ไม่ทำให้สังคมเสื่อมถอย มิตินี้ มี 6

⁵ ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, *คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง HAPPINOMETER* (นครปฐม, สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2555), 25-33.

ตัวชี้วัด คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนบ้าน การปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคม ความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน การขอความช่วยเหลือจากคนในชุมชน สังคมสงบสุข และ การใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข

มิติที่ 7 Happy Brain (ใจรู้ดี) หมายถึง การที่บุคคลมีความตื่นตัว กระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อปรับตัวให้เท่าทันและตั้งรับการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา และพอใจที่จะแสดงความทันสมัยอยู่เสมอ มิติดังนี้ มี 3 ตัวชี้วัด คือ การแสวงหาความรู้ใหม่ๆ การพัฒนาตนเอง และ โอกาสในการพัฒนาตนเอง

มิติที่ 8 Happy Money (สุขภาพเงินดี) หมายถึง การที่บุคคลมีวินัยในการใช้จ่ายเงิน มีความสามารถและพึงพอใจในการบริหารจัดการ ระบบการรับ จ่าย และออมเงินในแต่ละเดือน มิติดังนี้ มี 4 ตัวชี้วัด คือ การผ่อนชำระหนี้สินต่างๆ การชำระหนี้ เงินออม และความเพียงพอของค่าตอบแทนที่ได้รับ

มิติที่ 9 Happy Worklife (การทำงานดี) หมายถึง การที่บุคคลมีความสุขสบายใจในที่ทำงาน มีความรัก ความผูกพัน และความภาคภูมิใจในองค์กร มีความมั่นใจในอาชีพรายได้ และมีความพึงพอใจกับความก้าวหน้าของตนเองในองค์กรนี้ มี 15 ตัวชี้วัด คือ ความสุขต่อสภาพแวดล้อมในองค์กร การได้รับการดูแลด้านสุขภาพ ความพึงพอใจต่อสวัสดิการ การได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน ความเหมาะสมของการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ความมั่นคงในอาชีพ ความเสี่ยงจากการทำงาน การลาออกจากงาน การเปลี่ยนสถานที่ทำงาน การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ความถูกต้องของการจ่ายค่าจ้าง ความตรงเวลาของการจ่ายค่าจ้าง และการทำงานอย่างมีความสุข

2.6 ความหมายและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.6.1 ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Job Satisfaction) มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเปิดโอกาสให้บุคลากรได้นำความรู้ ความสามารถ หรือความชำนาญ ตลอดจนความคิดริเริ่มที่มีอยู่มาใช้ในการปฏิบัติงาน โดยมีนักวิชาการจากต่างประเทศให้ความหมาย และความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้หลายท่าน อาทิเช่น

Vroom⁶ ให้ความหมายความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลที่ได้จากการที่บุคคลได้เข้าไปมีส่วนร่วมในงานที่ตนรับผิดชอบ ความพึงพอใจหรือทัศนคตินั้นเป็นค่าที่ใช้แทนกันได้ และทัศนคติในทางลบจะบ่งชี้ให้เห็นถึงความไม่พึงพอใจในงานนั้นๆ ได้อีกส่วนหนึ่ง

⁶ Vroom, H Victor, *Work and Motivation* (NewYork: Wiley and Sons Inc, 1964), 99.

Drever⁷ ให้ความหมายความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อได้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย หรือเป็นความรู้สึกขั้นสุดท้ายที่เกิดขึ้น โดยแรงกระตุ้นจากความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

Applewhite ได้ให้ความหมายความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสุข ความสบายใจที่ได้จากสถานที่ทำงาน หรือความสุขจากการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน รวมถึงทัศนคติที่ดีต่องาน และความพึงพอใจต่อรายได้ที่ได้รับจากองค์กร

ในขณะเดียวกันก็มีนักวิชาการของประเทศไทยให้ความหมาย และความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้หลายท่าน อาทิเช่น

กิติมา ปรีดีติลล⁸ กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ชอบ หรือพอใจที่มีต่อองค์ประกอบ และสิ่งจูงใจในด้านต่างๆของการปฏิบัติงาน และผู้ปฏิบัติงานนั้นได้รับการตอบสนองความต้องการของเขาได้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์⁹ กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีผลต่อการทำงานในทางบวก ซึ่งเป็นความสุขของบุคคลในการปฏิบัติงาน และได้รับผลตอบแทน คือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นมุ่งมั่นที่จะทำงาน

ดำรงศักดิ์ ไชยแสน¹⁰ กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง เป็นความรู้สึกนึกคิด หรือทัศนคติ และสิ่งจูงใจในด้านต่างๆ ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนที่มีต่องาน รวมถึงปัจจัยและองค์ประกอบที่มีต่องานนั้นๆ จนสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานทางด้านร่างกายและจิตใจ ตลอดจนสามารถลดความเครียดของผู้ปฏิบัติงานให้ต่ำลงได้

จากความหมายของความพึงพอใจในการทำงานที่กล่าวข้างต้น ทั้งจากนักวิชาการต่างประเทศ และประเทศไทยนั้นสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะหมายถึง ระดับความรู้สึกชอบ ความรัก ความยินดียอมรับ และการกระทำด้วยความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยผลจากความพึงพอใจจะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มุ่งมั่น มี

⁷ Drever, *A Dictionary of Psychology* (Maryland: Penquin Book Co, 1972),86

⁸ กิติมา ปรีดีติลล, *ทฤษฎีการบริหารองค์การ* (กรุงเทพฯ: ชนการพิมพ์, 2529), 321.

⁹ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*, พิมพ์ครั้งที่ 7 (กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี จำกัด, 2539), 143.

¹⁰ ดำรงศักดิ์ ไชยแสน, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเลย,” (ปริญญานิพนธ์, กศม., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2542), 16-17.

ความคิดสร้างสรรค์ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงานที่จะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรต่อไป

2.6.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

การสร้าง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น จำเป็นต้องมีแรงจูงใจ (Motivation) และ สิ่งจูงใจ (Incentives) โดยในส่วนของทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้แสดงความคิดเห็นไว้ดังนี้¹¹

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory) ของ Herzberg โดยสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นต่างกัน การที่บุคคลจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่ได้หมายความว่าบุคคลนั้นจะมีแรงจูงใจในการทำงานเสมอไป แต่ความพึงพอใจในการทำงานจะทำให้บุคคลนั้นทำงานโดยไม่คิดจะลาออก หรือหยุดงาน แต่ในขณะเดียวกัน แรงจูงใจในการทำงานจะทำให้บุคคลทำงานด้วยความมีประสิทธิภาพ โดยปัจจัย 2 ประเภท ที่เกี่ยวข้องกับ ความพอใจ และความไม่พอใจในการทำงานและการปฏิบัติงานคือ

2.6.2.1 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน (Motivation Factor)

เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน และความสำเร็จของงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติเป็นตัวกระตุ้น ซึ่งถ้ามีอยู่จะเป็นสิ่งจูงใจหรือทำให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมากเพราะเป็นปัจจัยที่สามารถสนองความต้องการภายในของตัวบุคคลได้ด้วย ได้แก่

- ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี มีความสามารถในการจัดการกับปัญหาต่างๆได้ พร้อมกับรู้จักที่จะป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จตามเป้าหมายก็จะเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลื้มปริ่มกับผลสำเร็จนั้น

- การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งบุคคลภายนอกที่ประสานงานระหว่างหน่วยงาน ซึ่งรูปแบบของการยอมรับนี้ สามารถอยู่ในรูปแบบของการชื่นชมยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อทำงานที่ได้รับมอบหมายบรรลุผลสำเร็จ ดังนั้นการยอมรับนับถือ จะแฝงอยู่กับความสำเร็จของงาน

¹¹ สุพานี สฤษฏ์วานิช, พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ แนวคิดและทฤษฎี (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2549), 12-15

- ลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีของบุคคลที่มีต่อลักษณะของงาน เช่น งานประจำ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้ลงมือต้องทำ หรือเป็นงานที่สามารถกระทำได้โดยลำพังตั้งแต่ต้นจนจบซึ่งมักจะเป็นงานที่ไม่ง่ายหรือยากเกินไป
- ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ โดยไม่มีการถูกตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด
- ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้น/ตำแหน่งในองค์กรให้สูงขึ้น และบุคคลนั้นมีโอกาสได้รับการศึกษาเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง

2.6.2.2 ปัจจัยด้านการค้ำจุน (Maintenance Factor) หรือสามารถเรียกว่าเป็นปัจจัยด้านสุขอนามัย (Hygiene Factor)

เป็นปัจจัยที่เป็นกำหนดเบื้องต้นที่จะทำให้คนไม่พอใจในงานที่ทำถ้าหากว่าสิ่งเหล่านี้ไม่มีอยู่ในงาน ได้แก่

- เงินเดือนและค่าตอบแทน (Salary) หมายถึง ความพึงพอใจในเงินเดือนที่ได้รับ หรือความพึงพอใจต่อเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น
- ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน (Interpersonal relation) คือ การติดต่อพบปะกันไม่ว่าจะเป็นทางกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน
- สถานภาพในการทำงาน (Status) หมายถึง ลักษณะหรือสถานะเกี่ยวกับองค์ประกอบ ที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกต่องาน เช่น การมีเลขานุการ การได้รับประจำตำแหน่ง และการมีอภิสิทธิ์ต่างๆ เป็นต้น
- นโยบายและการบริหารงาน (Policy and Administration) คือ การบริหารและการจัดการงานขององค์กร เช่น การให้อำนาจแก่บุคคลเพื่อเปิดช่องทางให้การดำเนินงานสำเร็จ แต่นโยบายขององค์กรนั้นจะต้องเป็นที่ชัดเจนเพื่อให้บุคคลนั้นดำเนินงานได้อย่างถูกต้อง
- สภาพการทำงาน (Work Condition) คือ สภาพทางภายในองค์กร เช่น การมีอุปกรณ์หรือเครื่องมืออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน การมีห้องทำงานที่อากาศถ่ายเท รวมไปถึงสิ่งแวดล้อมอื่นๆอาทิปริมาณงาน เป็นต้น
- ความมั่นคงในงาน (Job Security) คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงของงาน เช่น ระยะเวลาของงาน ความมั่นคงขององค์กร เป็นต้น
- วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision Technic) คือ ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหารงาน อาจรวมถึงความเต็มใจของผู้บังคับบัญชาในการให้คำปรึกษา หรือวิธีการมอบหมายความรับผิดชอบต่างๆให้แก่ลูกน้อง

จากทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg พบว่าปัจจัยทางด้านการจูงใจจะต้องมีค่าเป็นบวก จึงจะทำให้บุคคลนั้นเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานขึ้นมาได้ แต่ถ้าปัจจัยด้านการจูงใจเป็นลบก็ จะไม่มีผลให้บุคคลไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานแต่อย่างใด ส่วนปัจจัยด้านค่าจูงใจมีค่าเป็นลบ จะทำให้บุคคลนั้นรู้สึกไม่พึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน เนื่องจากปัจจัยนี้มีหน้าที่บำรุงรักษาบุคคลให้มีความ พึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่แล้ว แต่ควรรักษาระดับของปัจจัยนี้ให้พอดี หากมีปัจจัยด้านนี้มากไปก็ จะไม่ได้จูงใจหรือกระตุ้นให้บุคคลมีความพึงพอใจมากขึ้นแต่อย่างใด

2.7 ทฤษฎีแรงจูงใจที่นำไปสู่ความต้องการ

McClelland ได้เสนอทฤษฎีแรงจูงใจโดยมีแนวคิดที่ใกล้เคียงกับทฤษฎีการเรียนรู้ ซึ่ง เขาเชื่อว่าความต้องการทั้งหลายสามารถได้มาจากวัฒนธรรม ความต้องการของบุคคลจะเป็นตัวจูงใจ ให้บุคคลแสดงพฤติกรรมของตนเองออกมา เพื่อที่จะได้มีความพึงพอใจในสิ่งนั้น จึงมีการแบ่งความ ต้องการออกเป็น 3 ประการ คือ

1) ความต้องการให้ตนเองประสบความสำเร็จ (Needs for Achievement) ใน งานต่างๆ บุคคลแต่ละบุคคลมีปัญหาที่ต้องแก้ไข และอยากให้ตนเองไปถึงจุดมุ่งหมายที่ตนเองตั้งใจ ดังนั้นบุคคลก็จะเปลี่ยนแปลงการกระทำของตนเองหรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นความต้องการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ให้ดีที่สุด ต้องการมีความภูมิใจในตนเอง แข่งขันกับตนเองพยายามปรับปรุงตัวเองให้ดีขึ้น ต้องการ ประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งทำงานที่ยากหรือท้าทายความสามารถ

2) ความต้องการที่จะผูกพันหรืออยู่ร่วมกัน (Needs for affiliation) ในการ ปฏิบัติงานทางสังคม บุคคลจำเป็นต้องพบปะกัน สร้างสัมพันธ์ทางสังคมขึ้น เพื่องานที่ทำอยู่ร่วมกัน จะได้รับความสำเร็จ

3) ความต้องการที่อยากจะมีอำนาจ (Needs for power) บุคคลที่มีอำนาจ สามารถที่จะใช้อำนาจหน้าที่ของตนในการต่อรอง ให้ข้อพิพาทของตนได้รับชัยชนะได้ หรืออาจกล่าว ได้ว่าเป็นความต้องการที่จะใช้อำนาจควบคุม หรือทำให้ผู้อื่นประพฤติปฏิบัติตามที่ตนต้องการ ทฤษฎี ของ McClelland ถูกโจมตีว่าไม่สามารถยืนยันในตัวทฤษฎีได้ จึงได้ทดสอบทฤษฎีโดยสร้างโครงการ ทดสอบ แบบทดสอบทางวิทยาศาสตร์ซึ่งได้โต้แย้งว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นตั้งแต่วัยเด็ก และยากที่ จะเปลี่ยนได้ในวัยผู้ใหญ่ แบ่งความต้องการออกเป็น 3 ประการ คือ

- ความต้องการให้ตนเองประสบความสำเร็จ (Needs for Achievement) ในงานต่างๆ บุคคลแต่ละบุคคลมีปัญหาที่ต้องแก้ไข และอยากให้ตนเองไปถึงจุดมุ่งหมายที่ตนเองตั้งใจ ดังนั้นบุคคลก็จะเปลี่ยนแปลงการกระทำของตนเองหรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นความต้องการสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ดี

ที่สุด ต้องการมีความภูมิใจในตนเอง แข่งขันกับตนเอง พยายามปรับปรุงตัวเองให้ดีขึ้น ต้องการประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งทำงานที่ยาก หรือท้าทายความสามารถ

- ความต้องการที่จะผูกพันหรืออยู่ร่วมกัน (Needs for affiliation) ในการปฏิสังสรรค์ทางสังคม บุคคลจำเป็นต้องพบปะกัน สร้างสัมพันธ์ทางสังคมขึ้นเพื่องานที่ทำอยู่ร่วมกันจะประสบความสำเร็จ

- ความต้องการที่อยากจะมีอำนาจ (Needs for power) บุคคลที่มีอำนาจสามารถใช้อำนาจหน้าที่ของตนในการต่อรอง ให้ข้อพิพาทของตนได้รับชัยชนะได้ หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นความต้องการที่จะใช้อำนาจควบคุมหรือทำให้ผู้อื่นประพฤติปฏิบัติตามที่ตนต้องการ ทฤษฎีของ McClelland ถูกโจมตีว่าไม่สามารถยืนยันในตัวทฤษฎีได้จึงได้ทดสอบทฤษฎีโดยสร้างโครงการทดสอบ แบบทดสอบทางวิทยาศาสตร์ซึ่งได้โต้แย้งว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นตั้งแต่วัยเด็ก และยากที่จะเปลี่ยนได้ในวัยผู้ใหญ่

2.8 แนวคิด และทฤษฎีด้านความผูกพันต่อองค์กร

2.8.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

เป็นสิ่งที่แสดงออกถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กร ถ้าคนยังมีความผูกพันกับองค์กรมากเท่าไร เขาก็จะมุ่งมั่น และทุ่มเทที่จะใช้ศักยภาพ และความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อองค์กรของตน ความผูกพันขององค์กรเป็นสิ่งที่วัดที่ดีของความสำเร็จขององค์กร มีผู้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อหลายท่าน ทั้งนักวิชาการของไทย และตะวันตก ซึ่งได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

ภรณ์ กิริติบุตร¹² ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ 1) ความผูกพันแบบเป็นทางการ (Formal Attachment) ต่อองค์กร ซึ่งแสดงออกโดยการไปทำงานตรงต่อเวลา 2) ความผูกพันทางจิตใจหรือสนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมาย ค่านิยม และวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังในการทำงานเพื่อองค์กรจะได้บรรลุถึงเป้าหมายได้

Steer and Porter¹³ ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นขอบเขตที่พนักงานขององค์กรรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และปรารถนาที่จะยังคงเป็นสมาชิกอยู่ใน

¹² ภรณ์ กิริติบุตร, การประเมินประสิทธิภาพขององค์กร (กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์, 2539), 57.

¹³ Steers, R.M. and L.W. Porter, *Motivation and Work Behavior*, 3rd ed. (New York: McGraw – Hill, 1992), 426.

องค์กร และแสดงถึงทัศนคติทางบวกอย่างแรงกล้าต่อองค์กร พร้อมทั้งมีพฤติกรรมการทำงานหนักเพื่อองค์กร

Steer¹⁴ ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันบอกถึงบางสิ่งบางอย่างที่นอกเหนือไปจากความซื่อสัตย์ต่อองค์กร แต่ยังรวมไปถึงการสร้างสัมพันธ์ภาพกับองค์กรโดยที่บุคคลเต็มใจจะให้บางสิ่งของตนเองเพื่อที่จะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จและรุ่งเรือง

Greenberg ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ระดับการมีส่วนร่วมของบุคคลแต่ละคนต่อองค์กรนั้น และยังรวมไปถึงความสนใจในการที่จะยังคงอยู่ในองค์กรต่อไป

McKenna ได้ให้ความหมายว่าความผูกพันเป็นความมั่นคงทางความสัมพันธ์ของบุคคล ในการเห็นว่าตนเป็นส่วนหนึ่ง หรือมีส่วนร่วมในองค์กร ความมีส่วนร่วมนี้จะสะท้อนให้เห็นจากความเต็มใจของบุคคลนั้นที่จะอาสาทำงานที่นอกเหนือไปจากงานประจำที่เขาต้องทำ

จากความหมายข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความมั่นคงทางสัมพันธ์ภาพของบุคคลกับองค์กร เป็นการยึดติดทางอารมณ์ของบุคคลต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร การมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร เป็นส่วนหนึ่งหรือบอกถึงระดับการมีส่วนร่วมในองค์กร มีทัศนคติทางบวกต่อองค์กร มีทัศนคติที่ดีต่อนายจ้างและมีพฤติกรรมการทำงานตั้งใจและเต็มใจที่จะทำงานเพื่อองค์กร ทำงานในหน้าที่ของตนและงานที่นอกเหนือไปจากหน้าที่ตนเพื่อที่จะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จและบรรลุถึงเป้าหมายขององค์กรได้

2.8.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับความสำคัญและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

Steers ได้เสนอแบบจำลองเพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรโดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

2.8.2.1 ปัจจัยกำหนดความผูกพันต่อองค์กร (Antecedents of commitment)

- ลักษณะส่วนบุคคล (Personal characteristic)
- ลักษณะงาน (Job characteristic)
- ประสบการณ์ในการทำงาน (Work experiences)

2.8.2.2 ลักษณะของความผูกพันต่อองค์กร (Commitment)

- ความเชื่ออย่างแรงกล้าและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมองค์กร
- เจตนาที่จะใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร
- ความต้องการอย่างยิ่งที่จะรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กร

2.8.2.3 ผลที่ตามมาของความผูกพันต่อองค์กร (Outcomes of commitment)

- ความจงรักภักดีต่อองค์กร

¹⁴ Steer, R. M., *Introduction to organization behavior* (New York: Harper Collin Publishers Inc, 1991), 76.

- ความเอาใจใส่งาน
- การเพิ่มความพยายามในการปฏิบัติงาน
- ความปรารถนาจะอยู่กับองค์กร

Allen และ Meyer ได้เสนอรูปแบบของความผูกพันต่อองค์กรเป็นรูปแบบของความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective commitment) ซึ่งหมายถึงความรู้สึกผูกพันของพนักงานกับองค์กร มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและต้องการมีส่วนร่วมกับองค์กร พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านความรู้สึกได้แก่

- 1) ลักษณะส่วนบุคคล (Personal characteristics)
- 2) ลักษณะงาน (Job characteristics)
- 3) ประสบการณ์ในการทำงาน (Work experience)

ปัจจัยเหล่านี้มีความสอดคล้องกับการค้นพบของ Steers ที่พบว่าปัจจัยดังกล่าวจะทำให้เกิดสถานการณ์ให้รางวัลภายในซึ่งจะก่อให้เกิดความผูกพันด้านความรู้สึก นอกจากนี้ Allen และ Meyer ได้กล่าวว่า อายุและระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรน่าจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันด้านความรู้สึก เขาสันนิษฐานว่าพนักงานที่มีความผูกพันด้านความรู้สึกระดับต่ำจะเลือกที่จะออกจากองค์กร ขณะเดียวกันพนักงานที่มีความผูกพันด้านความรู้สึกระดับสูงเลือกที่จะอยู่กับองค์กรในช่วงระยะเวลายาวกว่าเพราะพวกเขาเชื่อถือในองค์กรมากกว่า

2.8.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

Mowday, Porter, & Steer¹⁵ ได้ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ประกอบด้วย 4 ปัจจัยคือ

2.8.3.1 คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic)

ได้แก่ อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงาน เพศ สถานภาพสมรส การศึกษา และความต้องการความก้าวหน้า

1) อายุ บุคคลที่มีอายุมากจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคคลที่อายุน้อย เพราะอายุเป็นสิ่งที่แสดงถึงวุฒิภาวะของบุคคล บุคคลที่มีอายุมากขึ้นจะมีความคิดมีความรอบคอบในการตัดสินใจมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย และยิ่งมีอายุมากขึ้นก็จะพบว่าสมาชิก องค์กรจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูง นอกจากนี้ยังพบว่าบุคคลที่มีอายุมากจะอยู่ในองค์กรด้วยเหตุผลหลายประการ เช่น ความหวังที่จะได้รับเงินตอบแทนพิเศษ เช่น เงินบำเหน็จ บำนาญ ถ้าทำงานจนเกษียณอายุราชการ เป็นต้น

¹⁵ Mowday, Porter, & Steer, *Employee-organization linkages* (New York: Academic Press, 1982), 82.

2) เพศ ผู้หญิงมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ชายเนื่องจากผู้หญิงมีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานน้อยกว่าผู้ชายทั้งนี้เพราะเพศหญิงมักทำงานในระดับที่ต่ำกว่าผู้ชาย

3) สถานภาพสมรส บุคคลที่มีการะครอบครัวแล้วจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนโสด ทั้งนี้เพราะภาระที่ต้องรับผิดชอบทำให้ต้องการความมั่นคงในการทำงานมากกว่าอีกทั้งมองงานของเขาในทางบวก สามารถปรับตัวเข้ากับงานได้ดีกว่าจึงไม่ค่อยเปลี่ยนงาน ยิ่งเมื่อต้องมีการรับเลี้ยงบุตรเพิ่มอีกก็ยิ่งพบว่ามีความยึดมั่นผูกพันสูงขึ้น

4) การศึกษา บุคลากรที่มีการศึกษาสูงจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรต่ำ ทั้งนี้เพราะบุคคลที่มีการศึกษาสูงจะมีความคาดหวังต่อสิ่งที่จะได้รับสูง เนื่องจากมีข้อมูลต่างๆ ประกอบการตัดสินใจมากกว่า และเชื่อมั่นในตนเองว่ามีโอกาสเปลี่ยนงานใหม่ได้ง่าย

5) ระยะเวลาปฏิบัติงาน บุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานนานจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูง เนื่องจากบุคคลนั้นได้อุทิศกำลังกาย กำลังสติปัญญา สะสมประสบการณ์ ทักษะ และความชำนาญในงานตามระยะเวลาที่นานขึ้น ทำให้เพิ่มความตั้งใจให้ปฏิบัติงาน และหวังที่จะได้รับผลประโยชน์ตอบแทน หรือการเลื่อนตำแหน่งที่พึงพอใจมากขึ้น จึงมีความต้องการลาออกจากงานน้อย

6) ความต้องการความสำเร็จ หรือความต้องการความก้าวหน้า องค์กรที่ทำให้บุคลากรเห็นว่าเขาสามารถทำงานไปสู่จุดมุ่งหมายได้นั้น จะทำให้บุคลากรรู้สึกมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เพราะการทำงานที่ประสบความสำเร็จนั้นแสดงถึงการมีโอกาสดำเนินการก้าวหน้าในการทำงาน

2.8.3.2 ลักษณะงาน (Job Characteristics)

พบว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันมากที่สุดคือ ประสิทธิภาพการทำงานที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่าการต้องการทางสภาวะจิตใจของเขาได้รับการตอบสนอง เช่น การได้รับความสะดวกสบายภายในองค์กร

1) ความหลากหลายของงาน หมายถึง ลักษณะงานที่จะต้องใช้ความรู้ความสามารถหลายด้านๆ จึงเป็นงานที่ท้าทาย ซึ่งเป็นแรงกระตุ้นและส่งเสริมภาพพจน์ของผู้ปฏิบัติงานได้ลักษณะงานที่มีความหลากหลายเป็นสิ่งจูงใจที่ดี ทำให้ไม่รู้สึกเบื่อหน่าย และต้องการปฏิบัติให้สำเร็จตามความคาดหวัง และพบว่าความหลากหลายในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

2) ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน หมายถึง ลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระเสรีภาพ สามารถใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจด้วยตนเองในการกำหนดเวลาทำงาน และวิธีปฏิบัติที่จะทำให้งานนั้นแล้วเสร็จ โดยไม่มีการควบคุมจากภายนอกที่จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ และรู้สึกว่าต้องการที่จะทุ่มเทกำลังความสามารถเพื่อ ทำประโยชน์ให้แก่องค์กร และมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆออกมา เพื่อพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า

3) งานที่มีลักษณะท้าทาย หมายถึง งานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถใช้สติปัญญา และใช้ความคิดสร้างสรรค์หรือเทคโนโลยี ความท้าทายของงานจะเป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการทำงาน และแสดงความสนใจทำงานเพื่อพิสูจน์ความสามารถของตนเอง เพราะจะเกิดความพอใจเมื่อเห็นงานประสบผลสำเร็จ

4) งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น หมายถึง ลักษณะงานที่บุคลากรมีโอกาสจะติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การได้เข้าสังคม ทำให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่น ก่อให้เกิดความคิดหลากหลายในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน เมื่อมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นก็จะกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นเจ้าขององค์กร และจะรู้สึกผูกพันกับองค์กร

2.8.3.3 ลักษณะขององค์กร

ประกอบไปด้วย การกระจายอำนาจในองค์กร การมีส่วนร่วม/เป็นเจ้าขององค์กร และขนาดขององค์กร

1) การกระจายอำนาจในองค์กร หมายถึง การมอบอำนาจจากผู้บริหารลงมาสู่ผู้ปฏิบัติ ผู้บริหารให้ความสำคัญแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความไว้วางใจให้มีส่วนร่วมในการบริหาร มอบอำนาจหน้าที่ให้ตรงกับความสามารถ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งในด้านนโยบาย และการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารองค์กร พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

2) ความเป็นเจ้าของกิจการ มีความสัมพันธ์ต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ด้วยเหตุที่สมาชิกในองค์กรได้ลงทุนปฏิบัติงานหรือมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร ทำให้เกิดความรู้สึกผูกพัน และตั้งใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้ได้ผลกำไรอันเกิดจากการลงทุนครั้งนี้เพราะผลกำไร ขององค์กรก็คือผลประโยชน์ของสมาชิกทุกคน ดังนั้นบุคลากรที่มีส่วนเป็นเจ้าของกิจการจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนธรรมดา

3) ขนาดขององค์กร พบว่า ขนาดขององค์กรมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร องค์กรที่มีขนาดใหญ่จะมีผลให้บุคลากรเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง โดยให้เหตุผลว่าในองค์กรขนาดใหญ่บุคลากรจะมีโอกาสก้าวหน้าในงาน และได้รับผลประโยชน์ตอบแทนสูง ทั้งยังทำให้โอกาสที่จะติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นสูงด้วย จึงทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูง

2.8.3.4 ประสพการณ์จากการทำงาน

จะมีผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร มีความรู้สึกที่องค์กรเป็นที่พึ่งพาได้และมีความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร

1) ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร เป็นการสร้างความรู้สึกให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือสมาชิกในองค์กรว่าการที่เขาได้ลงทุนปฏิบัติงานกับองค์กรแล้วนั้นเขาควรจะได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรม เช่น ค่าตอบแทน ระบบการพิจารณาความดี ความชอบ โอกาส

ความก้าวหน้า การได้รับการพัฒนา และประสบความสำเร็จในการทำงาน ผลตอบแทนที่ได้รับจะเป็นแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีพลังในการทำงาน และเป็นปัจจัยที่สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

2) ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ เป็นความรู้สึกเชื่อถือไว้วางใจที่บุคคลมีต่อองค์กรว่าองค์กรจะไม่ทอดทิ้ง และให้ความช่วยเหลือเมื่อเขาประสบกับปัญหาความน่าเชื่อถือขององค์กรเป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรมีความมั่นใจว่าเขาจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคคลที่มีความไว้วางใจองค์กรสูงรู้สึกว่าการเป็นที่พึ่งพาได้ก็มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูง

3) ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร คือ ความรู้สึกว่าตนเองได้รับการยอมรับจากองค์กร รู้สึกว่าการปฏิบัติงานของตนที่มีคุณค่านั้นเป็นเสมือนรางวัลจากองค์กรที่ให้กับ ผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากการทุ่มเทแรงกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติงานให้กับองค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าการปฏิบัติงานของเขามีคุณค่า และองค์กรตอบสนองความต้องการของเขาด้านความมีคุณค่าในตนเอง

จากแนวคิดและทฤษฎีดังกล่าวสามารถสรุปความหมายของความผูกพันต่อองค์กรได้ว่า เป็นความรู้สึกอันดีของบุคลากรที่มีต่อองค์กร เป็นความรู้สึกที่ยึดมั่นต่อองค์กรอย่างแนบแน่น ซึ่งจะแสดงออกมาในลักษณะการยอมรับหรือมีทัศนคติที่ดีต่อเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และค่านิยมขององค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทพลังงานอย่างเต็มความสามารถในการทำงาน รวมถึงมีความรู้สึกภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ขณะเดียวกันความผูกพันต่อองค์กร ก็มีผลกระทบต่อความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กรของบุคลากรเช่นกัน

2.9 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อารีรัตน์ วิจิตรพัชรผล¹⁶ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสุขสมบูรณ์ ความผูกพันต่อองค์กร และคุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นข้าราชการที่ดีของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โดยมีกลุ่มที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจำนวน 300 คน โดยใช้แบบสอบถามแบบปิดเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ผลการศึกษวิจัยพบว่า ความสุขสมบูรณ์ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับพฤติกรรมการเป็นข้าราชการที่ดี ส่วนความผูกพันต่อองค์กรด้านอารมณ์ ความรู้สึก และด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับพฤติกรรมการเป็นข้าราชการที่ดี รวมไปถึงคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ และระยะเวลาในการทำงานก็มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นข้าราชการที่ดี ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่าตัวแปรร่วมทำนายพฤติกรรมการเป็น

¹⁶ อารีรัตน์ วิจิตรพัชรผล, “ความสุขสมบูรณ์ ความผูกพันต่อองค์กร และคุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นข้าราชการที่ดีของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย,” (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2548), 43-50.

ข้าราชการที่ดีได้แก่ ความสุขสมบูรณ์ด้านอารมณ์/ความรู้สึก ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ความสุขสมบูรณ์ด้านสังคม ความสุขสมบูรณ์ด้านสติปัญญา ส่วนตัวแปรที่มีนัยสำคัญมากที่สุดคือ ความสุขสมบูรณ์ด้านร่างกาย

จันทกฤต กฤตธรรม¹⁷ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท เซ็นทรัลพัฒนาเชียงใหม่ จำกัด โดยมีกลุ่มที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานของบริษัทจำนวน 142 คน ซึ่งใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ผลการศึกษาพบว่า ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเซ็นทรัลพัฒนาเชียงใหม่ จำกัด อยู่ในระดับมีความสุขมาก โดยพนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ในปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กรในระดับที่เห็นด้วยอย่างยิ่ง รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านความรักในงาน ปัจจัยด้านภาวะความเป็นผู้นำของหัวหน้า/ผู้บริหาร และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่อยู่ในระดับเห็นด้วยตามลำดับ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยทางสถิติกับระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน ได้แก่ ด้านอายุงาน โดยมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานในภาพรวมที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านอื่น ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน เงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับความสุขในการทำงาน สำหรับความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้แก่ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านความรักในงาน และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งสามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานได้ร้อยละ 68.30

ลักขมิ สุตติ¹⁸ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง โดยมีกลุ่มที่ใช้ในการศึกษา คือ พยาบาลประจำการที่โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง จำนวน 378 คน ผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า ความสุขในการทำงานของ พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง อยู่ในระดับสูง และแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ($r = 0.507$) รวมถึงการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน

¹⁷ จันทกฤต กฤตธรรม, “ความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท เซ็นทรัลพัฒนาเชียงใหม่ จำกัด,” (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2543), 89-93.

¹⁸ ลักขมิ สุตติ, “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง,” (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์, 2550), 78-80.

ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ($r = 0.388$) สำหรับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ($r = 0.647$) ตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร การสนับสนุนทางสังคม และแรงจูงใจในการทำงาน โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ 48.2 ($R^2 = 0.482$) สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน มีดังนี้ $\text{ความสุขในการทำงาน} = 0.563 \text{ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร} + 0.119 \text{ การสนับสนุนทางสังคม} + 0.110 \text{ แรงจูงใจในการทำงาน}$

สุทธิลักษณ์ แจ่มใส¹⁹ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ที่สังกัดสำนักงานบริหารธุรกิจสาขา เขต 29 โดยมีกลุ่มที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานของธนาคารจำนวน 140 คน ผลการศึกษาพบว่า ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโดยภาพรวม มีความพึงพอใจอยู่ในระดับสูง หากพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจใน 8 ด้าน ซึ่งอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน สัมพันธภาพในการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา ความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือลักษณะงานที่ทำ สภาพการทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ สำหรับอีก 2 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านสวัสดิการ และนโยบายและการบริหารงาน ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน พบว่ามีเพียงการศึกษาต่อเท่านั้นที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน และปัจจัยที่ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงาน

ศรัทจันทร์ โพธิ์ประชุม²⁰ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความต้องการและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัท ที.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด” โดยมีกลุ่มที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานปฏิบัติการบริษัท ที.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด จำนวน 318 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานปฏิบัติการบริษัท ที.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด มีระดับความต้องการในการทำงานโดยเปรียบเทียบความแตกต่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล คือ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้

¹⁹ สุทธิลักษณ์ แจ่มใส, “ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน),” (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, คณะสังคมศาสตร์ สถาบันราชภัฏนครปฐม, 2549), 101-105.

²⁰ ศรัทจันทร์ โพธิ์ประชุม, “ความต้องการและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัท ที.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด,” (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, 2550), 82-85.

ต่อเนื่อง และตำแหน่งงานต่างกัน ความต้องการในการทำงานในภาพรวมของพนักงานไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความต้องการในการทำงานด้านร่างกายแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีสถานภาพโสดมีความต้องการในการทำงานด้านร่างกายสูงกว่ากลุ่มอื่น และความต้องการในการทำงานด้านความสำเร็จในชีวิตแตกต่างกันโดยพบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งหัวหน้าสายการผลิตมีความต้องการด้านความสำเร็จในชีวิตสูงกว่ากลุ่มอื่น สำหรับมีระดับความพึงพอใจในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัท ที.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด ในภาพรวมพบว่าไม่มีความสัมพันธ์กันและพบว่า มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกระหว่างความต้องการกับความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพียง 1 ด้านคือ ด้านลักษณะงานโดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับน้อย

จรัสทิพย์ วรรณรัตน์²¹ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการศาลจังหวัดเชียงราย” โดยมีกลุ่มที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในศาลจังหวัดเชียงรายจำนวน 50 คน ซึ่งใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในด้านความก้าวหน้าในการทำงานจะอยู่ในระดับปานกลาง แต่ข้าราชการก็พอใจสูงที่ได้รับโอกาสในการแสวงหาความรู้และประสบการณ์เพิ่มเติม ในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เรื่องที่มีความพึงพอใจที่สูงสุดในด้านนี้ คือ โอกาสได้พบปะสังสรรค์กับผู้บังคับบัญชา ส่วนในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจที่สูงสุดคือ ทุกคนในหน่วยงานมีมิตรต่อกัน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน พบว่า ความพึงพอใจสูงสุด คือ สำนักงานมีบริเวณกว้าง สะอาด สะดวก สำหรับการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ พบว่า ข้าราชการที่มีอายุและระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

นันทนา ประกอบกิจ²² ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร : ศึกษากรณีฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักงานเขต สังกัดกรุงเทพมหานคร” โดยมีกลุ่มที่ใช้ในการศึกษา คือ นักพัฒนาชุมชน ระดับ3-5 ของสำนักงานเขต 38 แห่ง สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 256 ชุด โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล ผลการศึกษาพบว่า นักพัฒนาชุมชนส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อ

²¹ จรัสทิพย์ วรรณรัตน์, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการศาลจังหวัดเชียงราย,” (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, 2549), 70-73.

²² นันทนา ประกอบกิจ, “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร : ศึกษากรณีฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักงานเขต สังกัดกรุงเทพมหานคร,” (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2541), 96-99.

องค์การในระดับปานกลาง และเป็นความผูกพันองค์กรในด้านการปกป้องชื่อเสียงขององค์กรมากที่สุด รองลงมาเป็นความรู้สึกภาคภูมิใจที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กรของตนเอง การใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กร ความห่วงใยในอนาคตขององค์กร ตามลำดับ สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร โดยเรียงตามลำดับความสำคัญได้ดังนี้ ลักษณะงานที่ท้าทาย โอกาสก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โอกาสความก้าวหน้าในงาน ความมีอิสระในงาน และลักษณะงานที่ต้องสัมพันธ์กับผู้อื่น สำหรับปัจจัยประสพการณ์จากการทำงาน พบว่า มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยเรียงลำดับความสำคัญได้ดังนี้ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณการเป็นที่พึ่งพิงได้ ความมีชื่อเสียงขององค์กร ทัศนคติของงานต่องาน และโครงสร้างองค์กร

อุษณะ อำนาจสกุลฤทธิ์²³ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการนายกรัฐมนตรี” โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการสำนักงานเลขาธิการนายกรัฐมนตรี จำนวน 175 คนและมีเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามเก็บข้อมูล โดยผลวิจัยสรุปได้ว่าข้าราชการสำนักงานเลขาธิการนายกรัฐมนตรี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยในด้านงาน โดยภาพรวมในระดับปานกลาง และมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐานโดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เงินเดือน และระดับตำแหน่งที่ต่างกันส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรต่างกันด้วย ส่วนเพศที่ต่างกันไม่ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยปัจจัยด้านงานทั้ง 5 ด้าน ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันองค์กร ได้แก่ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ โอกาสความก้าวหน้าในสายงาน ความพึงพาได้ขององค์กร การพิจารณาความดีความชอบ และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน

นภัส จิตต์ธีรภาพ ²⁴ ได้ทำการวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร และเพื่อทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจากความสุขในการทำงานตามแนวคิดของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) โดยได้ทำการศึกษากับ

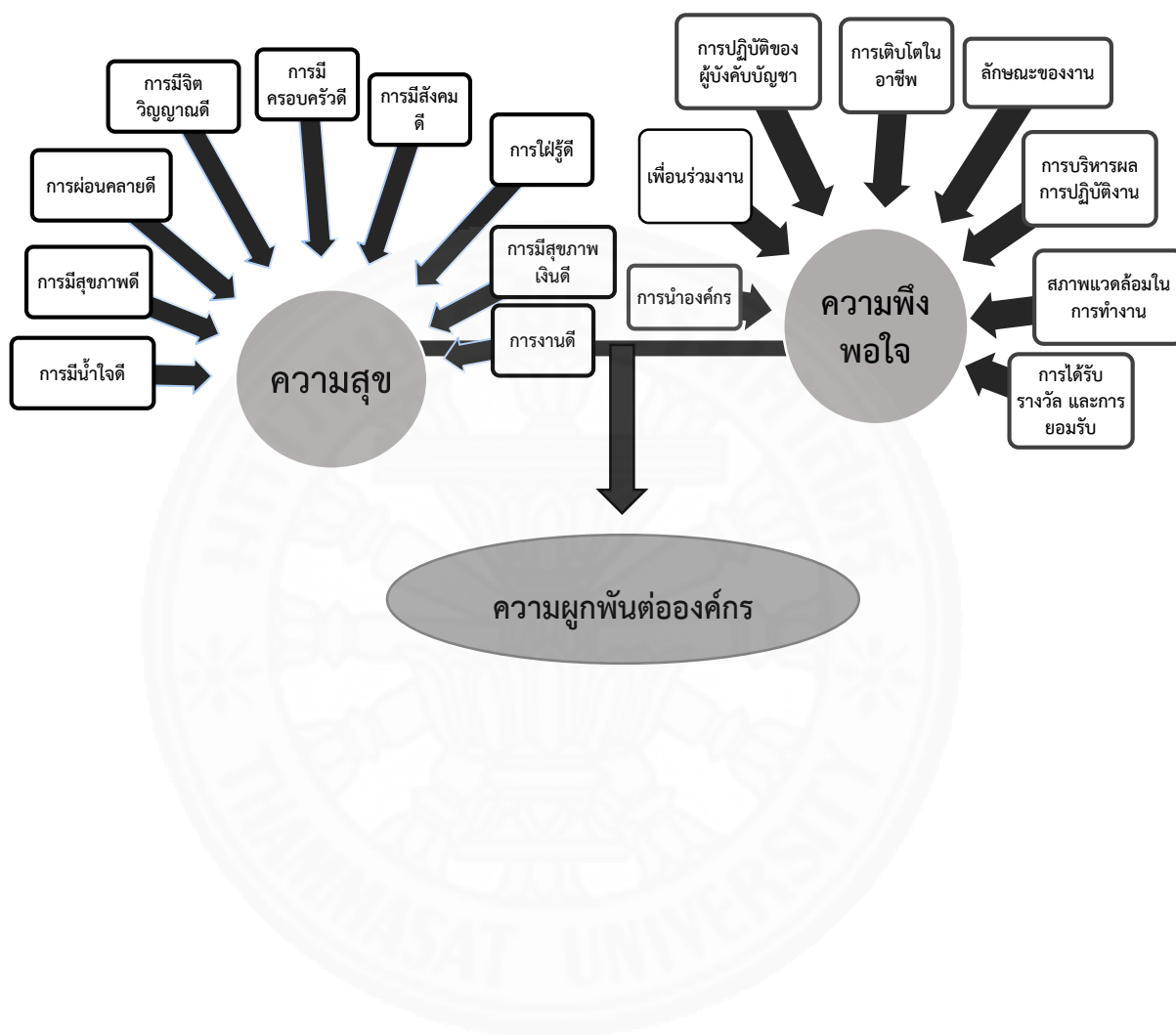
²³ อุษณะ อำนาจสกุลฤทธิ์, “ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการนายกรัฐมนตรี,” (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2553), 70-81.

²⁴ นภัส จิตต์ธีรภาพ, “ปัจจัยส่วนบุคคล ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารแห่งหนึ่ง,” (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, คณะศิลปศาสตรมหาวิทาลัยธรรมศาสตร์, 2554), 112-125.

กลุ่มประชากรตัวอย่าง พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารแห่งหนึ่งจำนวน 194 ตัวอย่าง จากการศึกษาดังกล่าวพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุงาน ระดับตำแหน่งงาน และระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันของพนักงาน มีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของพนักงาน มีความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ ยังพบว่า ความสุขในการทำงาน ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart) ด้านสังคมดี (Happy Society) ด้านผ่อนคลาย (Happy Relax) ด้านหาความรู้ (Happy Brain) ด้านใจสงบ (Happy Soul) และ ด้านปลอดภัย (Happy Money) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ



2.10 กรอบแนวคิดในการศึกษา



บทที่ 3

วิธีการวิจัย

3.1 วิธีวิทยาในการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องความสุข ความพึงพอใจ ต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อ สสส. ใช้วิธีการวิจัยเชิงผสมผสาน (Mixed methods Research) ได้แก่ การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Approach) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Approach) โดยมีวิธีการเก็บข้อมูล ดังนี้

- การเก็บข้อมูลด้านเอกสาร (Documentary Approach) เป็นการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และบทความที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ทำการศึกษา เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการศึกษา

- วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Approach) เป็นการเก็บข้อมูลในลักษณะการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีกลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากร ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยสุ่มให้บุคลากร สสส. เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 150 คนเป็นประชากรศึกษา (Study population) ในการศึกษาครั้งนี้

3.2 กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มประชากรตัวอย่างที่ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ บุคลากร สสส. ที่เป็นเจ้าหน้าที่ และลูกจ้าง จำนวน 150 คน

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเพื่อประเมินความสุข ความพึงพอใจ และความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อ สสส. โดยมีเนื้อหาของแบบสอบถาม ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการสอบถามข้อเท็จจริงจากกลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาด้วยคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล และสถานะภาพบุคคลทั่วไปใน สสส.

ส่วนที่ 2 การสำรวจความพึงพอใจในการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 8 หัวข้อ ได้แก่ การนำองค์กรของผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน การปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาโดยตรง การพัฒนาและการเติบโตในอาชีพ ลักษณะของงาน การบริหารผลการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการได้รับรางวัล/การ

ยอมรับ โดยคำถามแต่ละข้อจะมีคำตอบให้เลือกในลักษณะประเมินค่าเป็น 5 ระดับคือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง = 1, ไม่เห็นด้วย = 2, เฉยๆ = 3, เห็นด้วย = 4 และเห็นด้วยอย่างยิ่ง = 5

ส่วนที่ 3 การสอบถามคุณภาพชีวิตและความสุข โดยนำตัวแบบความสุขทั้ง 9 มิติของ HAPPINOMETER มาใช้ในการสอบถามที่ถูกพัฒนาขึ้นภายใต้ความร่วมมือของสำนักสนับสนุน สุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล และศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ (NECTEC)

ส่วนที่ 4 การสำรวจเอกลักษณ์ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อ สสส. โดยเป็นข้อมูลจากแบบสอบถาม จำนวน 9 ข้อ โดยคำถามแต่ละข้อจะมีคำตอบให้เลือกในลักษณะประเมินค่าเป็น 5 ระดับคือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง = 1, ไม่เห็นด้วย = 2, เฉยๆ = 3, เห็นด้วย = 4 และเห็นด้วยอย่างยิ่ง = 5

3.4 การวิเคราะห์และประมวลผล

การวิเคราะห์และประมวลผลตามแนวทางการวิจัยแบบพร้อมกัน (Convergent Parallel Design) มีเจตนาเพื่อนำข้อมูลที่ได้ศึกษามาเป็นข้อสนับสนุนผลการวิจัยให้เกิดความสมบูรณ์ ผู้ศึกษา จึงแบ่งการวิเคราะห์และประมวลแยกออกจากกันตามวิธีวิทยาในการวิจัย โดยในส่วนของ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณผู้ศึกษาจะใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งจะวิเคราะห์ และประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package to the Social Sciences: SPSS) เพื่อคำนวณหาค่าสถิติจากแบบสอบถามในระดับต่างๆ ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบค่าที (T-Test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis)

3.4.1 ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

คัดเลือกเฉพาะ แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาทำการวิเคราะห์ข้อมูล

3.4.2 บันทึกข้อมูลลงในโปรแกรมคอมพิวเตอร์

โดยใช้โปรแกรม Microsoft Excel

3.4.3 ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล (Editing)

โดยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัส (Coding) โดยกำหนดระดับลักษณะการตอบแบบสอบถามตามแบบมาตรวัดลิเคิร์ต (Likert Scale) ทั้งหมด 5 ระดับ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	กำหนดเชิงบวกมีค่าเท่ากับ	กำหนดเชิงลบมีค่าเท่ากับ
เห็นด้วยอย่างมาก	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างมาก	1	5

3.4.4 การประมวลผลข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ Statistic Package for the Social (SPSS) โดยการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ 0.05 ตามรายละเอียดดังนี้

3.4.4.1 สถิติพื้นฐาน

- (1) ค่าความถี่ (Frequency) เพื่อใช้แสดงความถี่ของข้อมูลด้านต่างๆ
- (2) ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลในด้านต่างๆ
- (3) ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่ม ตัวอย่าง
- (4) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้รวมกับค่าเฉลี่ยเพื่อ

แสดงการกระจายของข้อมูล

3.4.4.2 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

- (1) t-test ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน
- (2) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป
- (3) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) ใช้ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทั้ง 10 กลุ่ม และระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ

3.4.4.3 การแปลความหมายระดับความคิดเห็น

การแปลความหมายระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจ และความผูกพันต่อองค์กร พิจารณา จากการแปลค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น ตามเกณฑ์ของเบสต์²⁵ โดยจัดระดับค่าเฉลี่ยออกเป็นช่วงดังนี้

²⁵ Best, 1981: 179-187 อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, การวิจัยธุรกิจ (กรุงเทพฯ: เพชรจรัสแสงแห่งโลกธุรกิจ, 2541), 67.

$$\text{ช่วงการวัด} = \frac{\text{ค่าคะแนนสูงสุด} - \text{ค่าคะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\text{แทนค่าได้ดังนี้} = \frac{5-1}{5} = 0.80$$

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างมาก
ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20	หมายถึง	เห็นด้วย
ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างมาก

3.4.4.4 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อการแปลความหมาย ผู้วิจัยได้ทำการกำหนดสัญลักษณ์เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูล ดังต่อไปนี้

N	แทน จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
Df	แทน ชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	แทน ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
X ²	แทน การแจกแจงแบบไคสแควร์ (Chi-Square)
t	แทน ค่าที่ใช้ในการพิจารณา t-Distribution
F	แทน ค่าที่ใช้ในการพิจารณา F- Distribution
Sig	แทน ค่าผลต่อนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับประชากร
*	แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.5 ข้อจำกัดในการวิจัย

ด้วยลักษณะของเนื้อหาและกลุ่มประชากรที่จะทำการศึกษาในครั้งนี้ มีรายละเอียดที่มีความจำเพาะเจาะจงเฉพาะด้าน ภายใต้กรอบระยะเวลาที่ใช้ทำการศึกษาซึ่งมีอยู่อย่างจำกัด การวิจัยเชิงปริมาณในครั้งนี้ ผู้ศึกษาจึงเลือกใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อให้สามารถศึกษาข้อมูลต่าง ๆ จากกลุ่มประชากรที่มีความเข้าใจ และสามารถเข้าถึงความต้องการที่แท้จริงจากกลุ่มประชากร

บทที่ 4

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ในบทนี้จะอธิบายถึงผลการศึกษาเรื่อง ความสุข ความพึงพอใจ ต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ซึ่งมีจำนวนประชากร ทั้งสิ้น 150 คน โดยผู้วิจัยได้ทำการส่งแบบสอบถาม และได้รับแบบสอบถามที่ตอบสมบูรณ์กลับคืนมารวมทั้งสิ้นจำนวน 112 ชุด หรือคิดเป็นร้อยละ 74.66 ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด โดยผู้วิจัยได้ทำการแบ่งแนวทางการวิเคราะห์และการนำเสนอผลการวิจัย ออกเป็น 2 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ซึ่งประกอบด้วย

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบัน ความใกล้ชิดกับครอบครัว ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน การเข้าร่วมโครงการปฐมนิเทศ และการเข้าร่วมกิจกรรมของ สสส.

1.2 การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการทำงาน

1.3 การวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานใน 9 มิติ

1.4 การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 2 การทดสอบสมมติฐาน ซึ่งประกอบด้วย

2.1 ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ ในด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบัน ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน มีระดับความสุขในการทำงานตามแนวคิดองค์กรแห่งความสุขที่ต่างกัน

2.2 ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ ในด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบัน ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน

2.3 ระดับความสุขในการทำงานตามแนวคิดองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความผูกพันต่อองค์กร

4.1 ส่วนที่ 1: การวิเคราะห์ สถิติเชิงพรรณนา

4.1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 4.1 แสดงข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (n)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	33	29.46
หญิง	79	70.54
รวม	112	100
2. อายุ		
20 – 29 ปี	30	26.79
30 – 39 ปี	50	44.64
40 – 49 ปี	28	25
50 ปีขึ้นไป	4	3.57
รวม	112	100
3. ระดับการศึกษาสูงสุด		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2	1.79
ปริญญาตรี	43	38.39
ปริญญาโท	66	58.93
ปริญญาเอก	1	0.89
รวม	112	100
4. สถานภาพสมรส		
โสด	71	63.40
จดทะเบียนสมรสและอยู่ร่วมกัน	28	25
ไม่จดทะเบียนสมรส	4	3.57
อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน	4	3.57
หย่า/แยกทาง/เลิกกัน	5	4.46
รวม	112	100

ตารางที่ 4.1 แสดงข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (n)	ร้อยละ
5. ตั้งครรภ์หรือไม่		
เป็นเพศชาย	33	29.46
ไม่ได้ตั้งครรภ์	74	66.08
ตั้งครรภ์	5	4.46
รวม	112	100
6. ระยะเวลาที่ทำงานใน สสส.		
ไม่ถึงปี	19	16.96
1 ปี ถึงน้อยกว่า 2 ปี	17	15.18
2 ปี ถึงน้อยกว่า 5 ปี	35	31.25
5 ปี ถึงน้อยกว่า 10 ปี	29	25.89
10 ปี หรือมากกว่า	12	10.71
รวม	112	100
7. ความใกล้ชิดกับครอบครัว		
อยู่จังหวัดเดียวกัน	67	59.82
อยู่คนละจังหวัดแต่เดินทางไปกลับได้	18	16.07
อยู่คนละจังหวัดและไม่สามารถเดินทางไปกลับได้	27	24.11
รวม	112	100
8. เคยทำมาแล้วกี่แห่ง		
ไม่เคยทำงานที่ไหนมาก่อน	6	5.36
ทำมาแล้ว 1-3 ที่	81	72.32
ทำมาแล้ว 4-6 ที่	22	19.64
ทำมาแล้ว 7-9 ที่	3	2.68
รวม	112	100
9. ตำแหน่งงาน		
ระดับวิชาการ	63	57.14
ระดับปฏิบัติการ	44	39.29
จ้างตามภารกิจ (Outsource)	4	3.57
รวม	112	100

ตารางที่ 4.1 แสดงข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (n)	ร้อยละ
10. รายได้ต่อเดือน		
น้อยกว่า 15,000 บาท	1	0.89
15,001-25,000 บาท	36	32.14
25,001-35,000 บาท	34	30.36
35,001-45,000 บาท	20	17.86
45,001-55,000 บาท	9	8.04
55,001-65,000 บาท	9	8.04
75,001-85,000 บาท	1	0.89
85,000 บาท หรือมากกว่า	2	1.79
รวม	112	100
11. การเข้าร่วมปฐมนิเทศสำหรับพนักงานใหม่		
เคย	89	79.46
ไม่เคย	23	20.54
รวม	112	100
12. การเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดขึ้นโดย สสส.		
ไม่เคยเข้าร่วม	1	0.89
เข้าร่วมน้อย	10	8.93
เข้าร่วมบ่อยครั้ง	55	49.11
เข้าร่วมทุกครั้ง ถ้าไม่ติดภารกิจ	46	41.07
รวม	112	100

จากตารางที่ 4.1 แสดงการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ โดยวิเคราะห์ตามข้อมูลลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ รวมทั้งสิ้น 112 คน พบว่า

4.1.1.1 เพศ : กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 70.54 ส่วนเพศชาย มีจำนวนทั้งสิ้น 33 คน คิดเป็นร้อยละ 29.46

4.1.1.2 อายุ : กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30 – 39 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.64 รองลงมา คือกลุ่มที่มีอายุระหว่าง 20 – 29 ปี และกลุ่มคนที่มีอายุระหว่าง 40 – 49 ปี คิดเป็น

ร้อยละ 26.79 และ 25 ตามลำดับ ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 4 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 3.57

4.1.1.3 ระดับการศึกษาสูงสุด : กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาโท จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 58.93 รองลงมา คือ กลุ่มที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 38.39 และกลุ่มที่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.79 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ กลุ่มที่มีการศึกษาในระดับปริญญาเอก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.89

4.1.1.4 สถานภาพสมรส : ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า มากกว่าครึ่งหนึ่งของกลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพโสด จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 63.40 รองลงมา คือกลุ่มที่มีสถานะจดทะเบียนสมรสและอยู่ร่วมกัน จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 25 ส่วนกลุ่มที่หย่า/แยกทาง/เลิกกัน มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.46

4.1.1.5 การตั้งครุฑ : กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่ได้ตั้งครุฑ จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 66.08 และกลุ่มที่ตั้งครุฑอยู่ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.46

4.1.1.6 ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบัน : กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาทำงานภายใน สสส. อยู่ระหว่าง 2 ปี ถึงน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 31.25 รองลงมา คือ กลุ่มที่มีอายุงานระหว่าง 5 ปี ถึงน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 29 คน และ น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 25.89 และ 16.96 ตามลำดับ ส่วนกลุ่มที่อายุงานระหว่าง 1 ปี ถึงน้อยกว่า 2 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 15.18 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานมากที่สุด คือ 10 ปี หรือมากกว่า จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 10.71

4.1.1.7 ครอบครัวมีการปฏิบัติงานใกล้ชิดกันเพียงใด : ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า มากกว่าครึ่งหนึ่งของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในจังหวัดเดียวกับครอบครัว จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 59.82 รองลงมาคือ กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานอยู่คนละจังหวัดกับครอบครัว และไม่สามารถเดินทางไปกลับได้จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 24.11 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานอยู่คนละจังหวัดกับครอบครัวแต่สามารถเดินทางไปกลับได้จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 16.07

4.1.1.8 เคยทำงานมาแล้วกี่แห่ง : กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เคยปฏิบัติงานที่อื่นก่อนเข้ามาปฏิบัติงานสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพมาแล้ว 1-3 ที่ จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 72.32 รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่เคยปฏิบัติงานมาแล้ว 4-6 ที่ จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 19.64 และกลุ่มตัวอย่างที่ไม่เคยปฏิบัติงานที่อื่นก่อนเข้ามาปฏิบัติงานสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.36 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ กลุ่มตัวอย่างที่เคยทำมาแล้ว 7-9 ที่ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.68

4.1.1.9 ตำแหน่งปัจจุบัน : ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับวิชาการจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 56.25 รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับปฏิบัติการ จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 39.29 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในระดับการจ้างตามภารกิจเฉพาะจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.57

4.1.1.10 รายได้ต่อเดือน : กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท และ 25,001 – 35,001 บาท มีจำนวนใกล้เคียงกันที่ จำนวน 36 คน (ร้อยละ 32.14) และจำนวน 34 คน (ร้อยละ 30.36) ตามลำดับ รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนจำนวน 35,001 – 45,000 บาท จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 17.86 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 45,001 – 55,000 บาท และ 55,001 – 65,000 บาท มีจำนวนเท่ากันที่ 9 คน คิดเป็นร้อยละ 8.04 และกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ กลุ่มที่มีรายได้จำนวน 75,001-85,000 และ น้อยกว่า 15,000 บาท ซึ่งมีจำนวนที่เท่ากันที่ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.89

4.1.1.11 การเข้าร่วมปฐมนิเทศสำหรับพนักงานใหม่ : กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เคยเข้าร่วมการปฐมนิเทศพนักงานใหม่ จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 79.46 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ไม่เคยเข้าร่วมการปฐมนิเทศพนักงานใหม่ จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 20.54

4.1.1.12 การเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดขึ้นโดย สสส. : ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เข้าร่วมกิจกรรมที่จัดขึ้นโดย สสส. บ่อยครั้ง จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 49.11 รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่เข้าร่วมกิจกรรมที่จัดขึ้นโดย สสส. ทุกครั้งถ้าไม่ติดภารกิจ จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 41.07 ส่วนกลุ่มที่เข้าร่วมกิจกรรมที่จัดขึ้นโดย สสส. น้อย จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 8.93 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ กลุ่มที่ไม่เคยเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดขึ้นโดย สสส. จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.89

4.1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจในการทำงาน

การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการทำงาน ของบุคลากรสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐานเพื่อหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทั้งนี้ได้ทำการแปลความหมายระดับความคิดเห็นโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น ตามเกณฑ์ของเบสท์ โดยจัดระดับค่าเฉลี่ยออกเป็นช่วงดังนี้

$$\text{ช่วงการวัด} = \frac{\text{ค่าคะแนนสูงสุด} - \text{ค่าคะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\text{แทนค่าได้ดังนี้} = \frac{5-1}{5} = 0.80$$

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง เห็นด้วยอย่างมาก

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20	หมายถึง เห็นด้วย
ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40	หมายถึง ไม่แน่ใจ
ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60	หมายถึง ไม่เห็นด้วย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80	หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างมาก

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจต่อองค์การนำองค์กร

การนำองค์กร	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล	อันดับ
1. ผู้บริหารของ สสส.สามารถสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจทิศทางและเป้าหมายขององค์กรได้อย่างชัดเจน	3.93	0.60	เห็นด้วย	2
2. ผู้บริหารของ สสส.สามารถบริหารงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างดี	3.99	0.61	เห็นด้วย	1
3. ผู้บริหารของ สสส.สามารถจัดการกับปัญหาต่างๆในเชิงรุก	3.85	0.70	เห็นด้วย	5
4. ผู้บริหารของ สสส.เปิดโอกาสให้บุคลากรติดต่อสื่อสารในการให้ข้อมูลหรือแสดงความคิดเห็นได้อย่างสะดวก	3.79	0.70	เห็นด้วย	6
5. ผู้บริหารของ สสส.คำนึงถึงความอยู่ดีมีสุขของบุคลากร	3.78	0.70	เห็นด้วย	7
6. ผู้บริหารของ สสส.ใช้เทคโนโลยีใหม่เป็นก้าวต่อไปในการให้บริการ	3.86	0.70	เห็นด้วย	4
7. ผู้บริหารของ สสส.เป็นต้นแบบของบุคลากร	3.87	0.78	เห็นด้วย	3
8. โดยรวมฉันมีความเชื่อถือไว้วางใจในผู้บริหารของ สสส.	3.87	0.73	เห็นด้วย	3
รวม	3.87	0.69	เห็นด้วย	2

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความพึงพอใจต่อองค์กร ของบุคลากร สสส. โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยต่อการนำองค์กรของผู้บริหาร สสส. ($\bar{X} = 3.8$, S.D. = 0.69)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากร สสส. มีความพึงพอใจต่อองค์กรในระดับเห็นด้วย ในทุกๆประเด็นโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยที่มีความพึงพอใจมากที่สุด 3 อันดับ โดยอันดับแรกได้แก่บุคลากร สสส. เห็นด้วยกับผู้บริหาร สสส. ในเรื่องความสามารถในการบริหารเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างดี รองลงมาคือความสามารถในการสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจทิศทางและเป้าหมายขององค์กรได้อย่างชัดเจน และอันดับ 3 มี 2 ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ ผู้บริหารของ สสส. เป็นต้นแบบของบุคลากร และโดยภาพรวมบุคลากร สสส. มีความเชื่อถือ ไว้วางใจในผู้บริหารของ สสส.

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจต่อองค์กรด้านเพื่อนร่วมงาน

เพื่อนร่วมงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล	อันดับ
1. บุคลากรของ สสส.มีความสามารถในการทำงานให้ได้ผลตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้	3.86	0.48	เห็นด้วย	2
2. ส่วนงานต่างๆ ใน สสส.จะยื่นมือเข้ามาช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกันในการทำงาน	3.60	0.81	เห็นด้วย	3
3. ในภาพรวมสามารถเชื่อถือและไว้วางใจเพื่อนร่วมงานได้	3.87	0.66	เห็นด้วย	1
รวม	3.78	0.65	เห็นด้วย	

จากตารางที่ 4.3 พบว่าค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความพึงพอใจต่อองค์กรในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเพื่อนร่วมงาน ในภาพรวมอยู่ในเกณฑ์มีความพึงพอใจ ($\bar{x}=3.78$, S.D.=0.65)

เมื่อพิจารณาจัดอันดับของความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน พบว่าพอใจในความเชื่อถือและไว้วางใจเพื่อนร่วมงานเป็นอันดับหนึ่ง ตามมาด้วยการทำงานได้ตามเป้าหมาย และการให้ความช่วยเหลือสนับสนุน เรียงตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจต่อองค์กรด้านการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาโดยตรง

การปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาโดยตรง	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล	อันดับ
1. หัวหน้างาน สามารถสื่อสารให้เห็นได้อย่างชัดเจนถึงสิ่งที่คาดหวังในการทำงาน	3.89	0.70	เห็นด้วย	5
2. หัวหน้างาน ใส่ใจ/ให้ความสำคัญกับเป้าหมายและค่านิยมในการทำงาน	3.90	0.73	เห็นด้วย	4
3. หัวหน้างาน ให้ข้อมูลย้อนกลับ (feedback) เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาคนอย่างสม่ำเสมอ	3.75	0.66	เห็นด้วย	8
4. หัวหน้างาน ช่วยแก้ปัญหาในการทำงาน	3.77	0.86	เห็นด้วย	7
5. หัวหน้างาน ส่งเสริมสนับสนุนให้พัฒนาทักษะใหม่ๆ ในการทำงาน	3.89	0.79	เห็นด้วย	5

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจต่อองค์กรด้านการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาโดยตรง (ต่อ)

การปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาโดยตรง	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล	อันดับ
6. หัวหน้างาน ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.03	0.73	เห็นด้วย	1
7. หัวหน้างาน รับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาที่แตกต่างไปจากของตน	3.97	0.76	เห็นด้วย	2
8. หัวหน้างาน ให้ความสำคัญและยกย่องผลงานที่ออกมาดี	3.88	0.69	เห็นด้วย	6
9. โดยรวม ฉันมีความเชื่อถือ ไว้วางใจผู้บังคับบัญชาโดยตรง	3.95	0.69	เห็นด้วย	3
รวม	3.89	0.73	เห็นด้วย	1

จากตารางที่ 4.4 พบว่าค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาโดยตรง (หัวหน้างาน) ภาพรวมอยู่ในเกณฑ์พอใจ ($\bar{x} = 3.89$, S.D. = 0.73)

เมื่อจัดลำดับหัวข้อของความพึงพอใจพบว่า บุคลากร สสส. พอใจในการมีส่วนร่วมเป็นอันดับหนึ่ง ตามมาด้วย การฟังความคิดเห็น, ความเชื่อถือไว้วางใจ, การให้ความสำคัญกับเป้าหมาย, การสื่อสาร, การส่งเสริมสนับสนุน, การให้ความสำคัญและยกย่อง, การแก้ปัญหา, และข้อมูลย้อนกลับเรียงตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจต่อองค์กรด้านการพัฒนาและการเติบโตในอาชีพ

การพัฒนาและการเติบโตในอาชีพ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล	อันดับ
1. สามารถมองเห็นเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพที่ สสส. ได้อย่างชัดเจน	3.26	0.72	เฉยๆ	4
2. สามารถโยกย้ายสายงานได้ ถ้าเห็นว่าจะงานใหม่เหมาะสมมากกว่า	3.56	0.78	เห็นด้วย	2
3. ในภาพรวมมีความพึงพอใจในโอกาสที่ได้รับการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ	3.63	0.82	เห็นด้วย	1
4. ในภาพรวมมีความพึงพอใจโอกาสในการเติบโตในอาชีพที่ สสส.	3.53	0.71	เห็นด้วย	3
รวม	3.49	0.76	เห็นด้วย	5

จากตารางที่ 4.5 พบว่าค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความพึงพอใจต่อองค์กรในด้านการพัฒนาและการเติบโตในอาชีพ ($\bar{x} = 3.49$, S.D. = 0.76)

เมื่อจัดลำดับโดยจำแนกตามหัวข้อของการพัฒนาและการเติบโตในอาชีพ พบว่าอันดับหนึ่งคือ เห็นด้วยกับความพึงพอใจในโอกาสที่ได้รับการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ รองลงมาคือ การสามารถโยกย้ายสายงานได้ถ้าเห็นว่างานใหม่เหมาะสม และโอกาสในการเติบโตในอาชีพ ตามลำดับ และอันดับสุดท้ายคือ เฉยๆ มองเห็นเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพที่ สสส.ได้อย่างชัดเจน

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจต่อองค์กรด้านลักษณะของงาน

ลักษณะของงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล	อันดับ
1. งานที่ทำในปัจจุบัน มีคุณค่า	3.92	0.70	มาก	1
2. งานที่ทำในปัจจุบัน มีความท้าทาย	3.85	0.78	มาก	2
3. งานที่ทำในปัจจุบัน มีความสอดคล้องระหว่างทักษะที่มีกับความรู้ความสามารถที่จำเป็นในการทำงาน	3.80	0.60	มาก	5
4. งานที่ทำในปัจจุบัน มีโอกาสที่จะได้ใช้ทักษะและความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน	3.77	0.72	มาก	6
5. งานที่ทำในปัจจุบัน มีความเป็นอิสระ (สามารถมีส่วนร่วมในการคิด พัฒนา และออกแบบนวัตกรรมในกระบวนการทำงาน)	3.81	0.61	มาก	4
6. งานที่ทำในปัจจุบัน มีความชัดเจนในขอบเขตความรับผิดชอบของงานที่ปฏิบัติ	3.83	0.66	มาก	3
7. ในภาพรวมมีความพึงพอใจในงานที่ทำในปัจจุบัน	3.77	0.68	มาก	6
รวม	3.82	0.68	มาก	3

จากตารางที่ 4.6 พบว่าค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในภาพรวมของลักษณะงาน ($\bar{x} = 3.82$, S.D.=0.68) โดยบุคลากรของ สสส.มีความพึงพอใจในงานที่ทำในปัจจุบันในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 3 อันดับ พบว่า งานที่บุคลากรของ สสส. ทำในปัจจุบันมีคุณค่ามาก ($\bar{x} = 3.92$, S.D. = 0.70) รองลงมาได้แก่ งานที่ทำในปัจจุบันมีความท้าทาย ($\bar{x} = 3.85$, S.D. = 0.78) และงานที่ทำในปัจจุบันมีความชัดเจนในขอบเขตความรับผิดชอบของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{x} = 3.83$, S.D. = 0.66)

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจต่อองค์กรด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน

การบริหารผลการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล	อันดับ
1. คิดว่า สสส.มีความเป็นธรรมของกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.57	0.76	มาก	1
2. คิดว่าผลการประเมินที่ท่านได้รับเมื่อเทียบกับบุคลากรที่ทำงานเหมือนๆ กันมีความเป็นธรรม	3.43	0.76	มาก	5
3. คิดว่า สสส.มีความคงเส้นคงวา/ เท่าเทียมกัน ของการนำกระบวนการนี้ไปใช้ในการประเมินบุคลากร	3.46	0.75	มาก	4
4. คิดว่า สสส.มีความถูกต้อง/ แม่นยำของข้อมูลที่นำมาใช้ในการประเมินบุคลากร	3.49	0.73	มาก	2
5. คิดว่า ผลการประเมินที่ท่านได้รับเมื่อเทียบกับความทุ่มเทให้กับงานของมีความเหมาะสม	3.49	0.75	มาก	2
6. คิดว่า ผลการประเมินที่ท่านได้รับเมื่อเทียบกับความสำเร็จของงานที่ทำ มีความเหมาะสม	3.47	0.75	มาก	3
7. ในภาพรวมคิดว่า สสส.มีความยุติธรรมในเรื่องการบริหารผลการปฏิบัติงาน	3.47	0.71	มาก	3
รวม	3.48	0.74	มาก	7

จากตารางที่ 4.7 พบว่าค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการบริหารผลการปฏิบัติงานในภาพรวม ($\bar{x} = 3.48$, S.D. = 0.74)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 3 อันดับ พบว่า บุคลากรของ สสส. คิดว่า สสส.มีความเป็นธรรมของกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานมาก รองลงมาในอันดับ 2 มี 2 ปัจจัย ได้แก่ สสส. มีความถูกต้อง/แม่นยำของข้อมูลที่นำมาใช้ในการประเมินบุคลากร และผลการประเมินที่ได้รับเมื่อเทียบกับความทุ่มเทให้กับงานมีความเหมาะสมมาก ส่วนในอันดับที่ 3 มี 2 ปัจจัย ได้แก่ ผลการประเมินที่ได้รับเมื่อเทียบกับความสำเร็จของงานที่ทำมีความเหมาะสมมาก และในภาพรวม สสส. มีความยุติธรรมมากในเรื่องการบริหารผลการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจต่อองค์กรด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล	อันดับ
1. ความพร้อมในการใช้งานของอุปกรณ์/ เครื่องใช้สำนักงาน	3.90	0.72	มากที่สุด	1
2. ความเหมาะสมของปริมาณคนกับปริมาณภาระงานหลักของสายงานของตน	3.26	0.79	ปานกลาง	3
3. ความสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวของตน	3.41	0.83	มาก	2
รวม	3.52	0.78	มาก	5

จากตารางที่ 4.8 พบว่าค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในภาพรวมของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 0.78) สสส.มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความพร้อมมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 3 อันดับ ได้แก่ สสส. มีความพร้อมในการใช้งานอุปกรณ์/เครื่องใช้มากที่สุด รองลงมาได้แก่ มีความสมดุลมากระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตของบุคลากร และมีความเหมาะสมในระดับปานกลางของปริมาณคน และปริมาณภาระงานหลักของสายงาน

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจต่อองค์กรด้านการได้รับรางวัลและการยอมรับ

การได้รับรางวัลและการยอมรับ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล	อันดับ
1. ท่านได้รับของขวัญ/ สิ่งของเล็กๆ น้อยๆ เช่น เลี้ยงอาหารกลางวัน เป็นต้น	3.08	0.86	ปานกลาง	3
2. โดยภาพรวม ท่านมีความพึงพอใจเกี่ยวกับประสบการณ์ในการได้รับรางวัลและการยอมรับ	3.26	0.77	ปานกลาง	2
3. โดยภาพรวม สสส.มีการยกย่องชมเชยบุคลากรอยู่เสมอ	3.40	0.82	ปานกลาง	1
รวม	3.25	0.82	ปานกลาง	8

จากตารางที่ 4.9 พบว่าค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในภาพรวมของการได้รับรางวัลและการยอมรับ ($\bar{x} = 3.25$, S.D. = 0.82) ในภาพรวมบุคลากร สสส. ได้รับรางวัลและการยอมรับในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับ 3 อันดับ ได้แก่ โดยภาพรวม สสส. มีการยกย่องชมเชยบุคลากรอยู่เสมอในระดับปานกลาง รองลงมามีความพึงพอใจในระดับปานกลางเกี่ยวกับประสบการณ์ในการได้รับรางวัลและการยอมรับ และบุคลากร สสส. ได้รับของขวัญ/สิ่งของเล็กน้อยๆ เช่น เลี้ยงอาหารกลางวันในระดับปานกลาง

4.1.3 การวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานใน 9 มิติ

การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานใน 9 มิติ ของบุคลากรสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐานเพื่อหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทั้งนี้ได้ทำการแปลความหมายระดับความคิดเห็นโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น ตามเกณฑ์ของเบสท์ โดยจัดระดับค่าเฉลี่ยออกเป็นช่วงดังนี้

ช่วงการวัด	$= \frac{\text{ค่าคะแนนสูงสุด} - \text{ค่าคะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$	
แทนค่าได้ดังนี้	$= \frac{5-1}{5} = 0.80$	
ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง	เห็นด้วยอย่างมาก	
ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง	เห็นด้วย	
ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง	ไม่แน่ใจ	
ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง	ไม่เห็นด้วย	
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างมาก	

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงาน มิติที่ 1
Happy Body / สุขภาพกายดี

Happy Body / สุขภาพกายดี	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล	อันดับ
1. การกินอาหารเข้าต่อสัปดาห์ (5 = กินทุกวัน, 1 = ไม่กินเลย)	3.88	1.26	กินเป็นประจำ	3
2. การออกกำลังกายต่อสัปดาห์ (5 = ทุกวัน, 1 = ไม่ออกเลย)	2.70	0.99	3 วันต่อสัปดาห์	5
3. สูบบุหรี่/ยาเส้น/ใบจาก หรือไม่ (5 = ไม่เคยสูบเลย, 1 = สูบเป็นประจำ)	4.86	0.42	ไม่เคยสูบเลย	1

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงาน มิติที่ 1
Happy Body / สุขภาพกายดี (ต่อ)

Happy Body / สุขภาพกายดี	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล	อันดับ
4. ต้มเครื่องต้มแอลกอฮอล์หรือไม่ (5 = ไม่ต้มเลย, 1 = ต้มเกือบทุกวัน)	4.13	0.91	ไม่ต้มแต่เคย ต้ม	2
5. โดยรวมแล้วท่านพึงพอใจกับสุขภาพกายของท่านหรือไม่ (5 = พอใจมากที่สุด, 1 = ไม่พอใจเลย)	3.18	0.74	พึงพอใจปาน กลาง	4
รวม	3.75	0.86	พึงพอใจมาก	1

จากตารางที่ 4.10 พบว่าค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิต และความสุขในเรื่องสุขภาพกายดีของบุคลากร สสส. ในภาพรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก ($\bar{x} = 3.75$, S.D.=0.86) ซึ่งจัดอยู่ในลำดับที่ 1 เมื่อเทียบกับค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความสุขในการทำงานทั้ง 9 มิติ หากพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับ พบว่า บุคลากร สสส. ไม่สูบบุหรี่เลย ($\bar{x} = 4.86$, S.D. = 0.42) รองลงมาได้แก่ บุคลากร สสส. ในปัจจุบันไม่ดื่มสุราแต่เคยดื่มในอดีต ($\bar{x} = 4.13$, S.D. = 0.91) และบุคลากร สสส. กินอาหารเข้าเป็นประจำ ($\bar{x} = 3.88$, S.D. = 1.26)

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงานมิติที่ 2
Happy Relax / ผ่อนคลายดี

Happy Relax / ผ่อนคลายดี	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล	อันดับ
1. โดยรวมแล้วท่านรู้สึกว่าได้รับการพักผ่อนเพียงพอหรือไม่	3.01	0.68	ปานกลาง	2
2. โดยรวมแล้วใน 1 สัปดาห์ท่านทำกิจกรรมเพื่อเป็นการพักผ่อนหย่อนใจ (อ่านหนังสือ ดูหนัง ฟังเพลง ช็อปปิ้ง เล่นเกมส์ ปลูกต้นไม้ ฯลฯ) หรือไม่	3.11	0.81	ปานกลาง	4
3. โดยรวมแล้วท่านมีความเครียด (เครียดจากการทำงาน/ เรื่องครอบครัว/ เรื่องอื่น ๆ) บ้างหรือไม่	3.27	0.78	ปานกลาง	5
4. โดยรวมแล้วท่านคิดว่าชีวิตของท่านเป็นไปตามที่ท่านคาดหวัง หรือไม่	2.98	0.72	ปานกลาง	3
5. เมื่อประสบปัญหาในชีวิต โดยทั่วไปท่านสามารถจัดการกับปัญหาได้หรือไม่	3.79	0.55	จัดการ ได้มาก	1
รวม	3.23	0.71	ปานกลาง	6

จากตารางที่ 4.11 พบว่าค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในภาพรวมของการผ่อนคลายของ บุคลากร สสส. ($\bar{x} = 3.23$, S.D. = 0.71) ซึ่งจัดอยู่ในลำดับที่ 6 เมื่อเทียบกับค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความสุขในการทำงานทั้ง 9 มิติ

หากพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับ พบว่าบุคลากร สสส. สามารถจัดการกับปัญหาได้มากเมื่อประสบปัญหาในชีวิต ($\bar{x} = 3.79$, S.D. = 0.55) รองลงมาได้แก่ ความรู้สึกที่ได้พักผ่อนเพียงพอในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.01$, S.D. = 0.68) และโดยรวมแล้วบุคลากร สสส. มีชีวิตเป็นไปตามที่คาดหวังในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.98$, S.D. = 0.72)

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงานมิติที่ 3 Happy Heart / น้ำใจดี

Happy Heart / น้ำใจดี	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล	อันดับ
1. โดยรวมแล้ว ท่านรู้สึกเอื้ออาทร / ห่วงใย ต่อคนรอบข้างหรือไม่	3.83	0.63	มาก	2
2. โดยรวมแล้ว ท่านให้การช่วยเหลือแก่คนรอบข้างหรือไม่	3.77	0.71	แทบทุกครั้ง	3
3. โดยรวมแล้วท่านเต็มใจและยินดี ในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม หรือไม่	3.98	0.57	มาก	1
4. โดยรวมแล้วท่านเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น การปลูกป่าการบริจาคสิ่งของ หรือไม่	3.10	0.88	ปานกลาง	5
5. โดยรวมแล้วท่านได้ทำกิจกรรมที่สามารถทำได้ด้วยตนเองและมีประโยชน์ต่อสังคม เช่น การคัดแยกขยะ การลดใช้ถุงพลาสติก เป็นต้น	3.24	0.87	ปานกลาง	4
รวม	3.58	0.73	มาก	2

จากตารางที่ 4.12 พบว่าค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในมิติภาพรวมของน้ำใจดี ($\bar{x} = 3.58$, S.D. = 0.73) ซึ่งจัดอยู่ในอันดับ 2 เมื่อเทียบกับค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความสุขในการทำงานทั้ง 9 มิติ

หากพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับ พบว่าโดยรวมแล้วบุคลากร สสส. เต็มใจและยินดีในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมในระดับมาก ($\bar{x} = 3.98$,

S.D. = 0.57) รองลงมาบุคลากร สสส. รู้สึกเอื้ออาทร/ห่วงใยต่อคนรอบข้างมาก ($\bar{x} = 3.83$, S.D. = 0.63) และบุคลากร สสส. ให้การช่วยเหลือแก่คนรอบข้างแทบทุกครั้ง ($\bar{x} = 3.77$, S.D. = 0.71)

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงานมิติที่ 4
Happy Soul / จิตวิญญาณดี

Happy Soul / จิตวิญญาณดี	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล	อันดับ
1. โดยรวมแล้วท่านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม/ศาสนา/ การให้ทาน หรือไม่	3.31	0.84	ไม่แน่ใจ	5
2. โดยรวมแล้ว ท่านปฏิบัติกิจตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบหรือไม่	2.99	0.84	ไม่แน่ใจ	2
3. โดยรวมแล้ว ท่านยกโทษและให้อภัยอย่างจริงใจต่อผู้ที่สำนึกผิด	2.72	0.57	ไม่แน่ใจ	4
4. โดยรวมแล้ว ท่านยอมรับและขอโทษในความผิดที่ทำหรือมีส่วนรับผิดชอบ	3.97	0.49	เห็นด้วย	3
5.โดยรวมแล้วท่านตอบแทนผู้มีพระคุณหรือช่วยเหลือท่าน	4.10	0.70	เห็นด้วย	1
รวม	3.42	0.69	มาก	5

จากตารางที่ 4.13 พบว่าค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในภาพรวมของมิติจิตวิญญาณดี ($\bar{x} = 3.42$, S.D. = 0.69) ซึ่งจัดอยู่ในอันดับที่ 5 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความสุขในการทำงานทั้ง 9 มิติ

หากพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับ พบว่า โดยรวมแล้วบุคลากร สสส. ตอบแทน หรือช่วยเหลือผู้มีพระคุณมากที่สุด ($\bar{x} = 4.10$, S.D. = 0.70) รองลงมา บุคลากร สสส. ปฏิบัติกิจตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบ ($\bar{x} = 2.99$, S.D. = 0.84) และบุคลากร สสส. ยอมรับและขอโทษในความผิดที่ทำหรือมีส่วนรับผิดชอบ ($\bar{x} = 3.97$, S.D. = 0.49)

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงานมิติที่ 5
Happy Family / ครอบครัวดี

Happy Family / ครอบครัวดี	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล	อันดับ
1. ท่านมีเวลาอยู่กับครอบครัว เพียงพอหรือไม่	3.12	1.02	มาก	3
2. ท่าน ทำกิจกรรม (ออกกำลังกาย ทำบุญ ซื่อของ ฯลฯ) ร่วมกันกับคนในครอบครัว	3.16	0.90	ปานกลาง	2
3. โดยรวมแล้วท่านมีความสุขกับครอบครัวของท่านหรือไม่	4.04	0.80	มาก	1
รวม	3.44	0.91	มาก	4

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในภาพรวมของมิติครอบครัวดี ($\bar{x} = 3.42$, S.D. = 0.69) ซึ่งจัดอยู่ในอันดับที่ 4 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความสุขในการทำงานทั้ง 9 มิติ

หากพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับ พบว่า บุคลากร สสส. มีความสุขกับครอบครัวมาก ($\bar{x} = 4.04$, S.D. = 0.80) รองลงมาบุคลากร สสส. ทำกิจกรรม (ออกกำลังกาย ทำบุญ ซื่อของ ฯลฯ) ร่วมกันกับคนในครอบครัว ($\bar{x} = 3.16$, S.D. = 0.90) และบุคลากร สสส. มีเวลาอยู่กับครอบครัว ($\bar{x} = 3.12$, S.D. = 1.02)

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงานมิติที่ 6
Happy Society / สังคมดี

Happy Society / สังคมดี	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล	อันดับ
1. โดยรวมแล้วเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อท่านหรือไม่	3.27	0.88	ปานกลาง	3
2. โดยรวมแล้วท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบ/ ข้อบังคับของสังคมหรือไม่	3.87	0.61	มาก	1
3. โดยรวมแล้วท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน หรือไม่	3.28	0.66	ปานกลาง	2
4. โดยรวมแล้ว เมื่อท่านมีปัญหา ท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากคนในองค์กรได้หรือไม่	2.99	0.75	ปานกลาง	5
5. โดยรวมแล้ว ท่านรู้สึกว่า สังคมไทยทุกวันนี้มีความสุขหรือไม่	2.45	0.67	ปานกลาง	6
6. โดยรวมแล้วทุกวันนี้ท่านใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุขหรือไม่	3.24	0.59	ปานกลาง	4
รวม	3.18	0.69	ปานกลาง	7

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในภาพรวมของมิติสังคม ($\bar{X} = 3.18$, S.D. = 0.69) ซึ่งจัดอยู่ในอันดับที่ 7 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยโดยรอบของระดับความสุขในการทำงานทั้ง 9 มิติ

หากพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับ พบว่า บุคลากร สสส. ปฏิบัติภาระเบี่ยง/ข้อบังคับของสังคม ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.61) รองลงมาบุคลากร สสส. รู้สึกปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน ($\bar{X} = 3.28$, S.D. = 0.66) และเพื่อนบ้านมีความสัมพันธ์ที่ดี ($\bar{X} = 3.27$, S.D. = 0.88)

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงานมิติที่ 7 Happy Brain / ใฝ่รู้ดี

Happy Brain / ใฝ่รู้ดี	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล	อันดับ
1. โดยรวมแล้วท่านสนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ หรือไม่	3.54	0.71	มาก	2
2. โดยรวมแล้ว ท่านสนใจที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในชีวิตหรือไม่	3.78	0.74	มาก	1
3. ท่านมีโอกาสดังนี้ได้รับการอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเองหรือไม่	3.07	0.79	ปานกลาง	3
รวม	3.46	0.75	มาก	3

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในภาพรวมของมิติใฝ่รู้ดี ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = 0.75) ซึ่งจัดอยู่ในอันดับที่ 3 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยโดยรอบของระดับความสุขในการทำงานทั้ง 9 มิติ

หากพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับ พบว่า บุคลากร สสส. สนใจที่จะพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในชีวิต ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.74) รองลงมาบุคลากร สสส. สนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่างๆ ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = 0.71) และบุคลากร สสส. มีโอกาสดังนี้ได้รับการฝึกอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเอง ($\bar{X} = 3.07$, S.D. = 0.79)

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงาน มิติที่ 8
Happy Money / สุขภาพเงินดี

Happy Money / สุขภาพเงินดี	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล	อันดับ
1. ท่านรู้สึกว่าการผ่อนชำระหนี้สินต่าง ๆ โดยรวมของท่านในปัจจุบันเป็นภาระหรือไม่	3.36	0.99	ปานกลาง	2
2. ท่านผ่อนชำระหนี้ตามกำหนดเวลาทุกครั้งหรือไม่	4.36	0.64	เกือบทุกครั้ง	1
3. โดยรวมแล้ว ท่านมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือนหรือไม่	2.65	0.69	ปานกลาง	4
4. โดยรวมแล้ว ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับทั้งหมดในแต่ละเดือนเป็นอย่างไร เมื่อเปรียบเทียบกับรายจ่ายทั้งหมดในแต่ละเดือน	3.29	0.73	รายได้พอๆกับรายจ่าย	3
รวม	3.41	0.76	ปานกลาง	5

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในภาพรวมของมิติสุขภาพเงินดี ($\bar{x} = 3.41$, S.D. = 0.76) ซึ่งจัดอยู่ในอันดับที่ 5 เมื่อเปรียบเทียบกับค่าเฉลี่ยโดยรอบของระดับความสุขในการทำงานทั้ง 9 มิติ

หากพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับ พบว่า บุคลากร สสส. ผ่อนชำระหนี้ตามกำหนดเวลาทุกครั้ง ($\bar{x} = 4.36$, S.D. = 0.64) รองลงมาบุคลากร สสส. รู้สึกว่าการผ่อนชำระหนี้สินต่างๆในปัจจุบันเป็นภาระ ($\bar{x} = 3.36$, S.D. = 0.99) และโดยรวมแล้วค่าตอบแทนที่บุคลากร สสส. ได้รับในแต่ละเดือนพอๆกับรายจ่ายทั้งหมดในแต่ละเดือน ($\bar{x} = 3.29$, S.D. = 0.73)

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงาน มิติที่ 9
Happy Work life / การงานดี

Happy Work life / การงานดี	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล	อันดับ
1. งานของท่าน มีความท้าทายและส่งเสริมให้ท่านได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ หรือไม่	3.38	0.76	ปานกลาง	15
2. งานของท่าน มีความชัดเจนของโอกาสในการเติบโตในตำแหน่ง หน้าที่ หรือไม่	3.02	0.68	ปานกลาง	18
3. งานของท่านในขณะนี้มีความมั่นคง หรือไม่	3.20	0.62	ปานกลาง	16
4. ในการทำงาน ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในข้อเสนอแนะกับนายจ้าง หรือหัวหน้างาน หรือไม่	3.52	0.80	มีส่วนร่วมมาก	12

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงาน มิติที่ 9
Happy Work life / การงานดี (ต่อ)

Happy Work life / การงานดี	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล	อันดับ
5. ท่านได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน / พรบ.ข้าราชการ 2551 / พรบ.แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ 2547 / กฎหมายอื่นๆ จากองค์กรของท่าน หรือไม่	3.41	0.81	ได้รับมาก	14
6. ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น / เลื่อนตำแหน่ง/ ปรับขึ้นเงินค่าจ้างประจำปีที่ผ่านมาด้วยความเหมาะสม หรือไม่	3.04	0.61	ปานกลาง	17
7. ความถูกต้อง ของการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ ที่ท่านได้รับจากองค์กรของท่านเป็นอย่างไร	4.22	0.78	ถูกต้องทุกครั้ง	3
8. ความตรงเวลา ของการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ ที่ท่านได้รับจากองค์กรของท่านเป็นอย่างไร	4.34	0.83	ตรงเวลาทุกครั้ง	2
9. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับคุ้มค่างับความเสี่ยงที่อาจเกิดจากการทำงาน (การถูกฟ้องร้อง/ การได้รับอันตรายจากการทำงาน ฯลฯ)	2.85	0.76	ปานกลาง	7
10. ท่านได้รับการดูแลเกี่ยวกับสุขภาพที่ดีจากองค์กรหรือไม่	3.65	0.77	มาก	9
11. ท่านพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมโดยรวมขององค์กรหรือไม่	3.79	0.62	มาก	8
12. ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการที่องค์กรจัดให้หรือไม่	3.55	0.64	มาก	11
13. โดยรวมแล้วที่ท่านทำงานของท่านให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมหรือไม่	3.86	0.79	มาก	6
14. โดยรวมแล้วความสัมพันธ์ในที่ทำงานของท่านเหมือนพี่เหมือนน้อง หรือไม่	3.93	1.96	มาก	5
15. โดยรวมแล้วท่านสื่อสารพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานในที่ทำงานหรือไม่	3.96	0.68	มาก	4
16. โดยรวมแล้วในที่ทำงานของท่านมีการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนแบบอย่างการทำงานระหว่างกันหรือไม่	3.46	0.68	มาก	13
17. โดยรวมแล้วท่านทำงานอย่างมี “ความสุข” หรือไม่	3.60	0.65	ปานกลาง	10
รวม	3.57	0.79	ปานกลาง	1

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในภาพรวมของมิติการงานดี ($\bar{x} = 3.57$, S.D. = 0.79) ซึ่งจัดอยู่ในอันดับที่ 1 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยโดยรอบของระดับความสุขในการทำงานทั้ง 9 มิติ

หากพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับพบว่า ความตรงเวลา ของการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ที่ได้รับจากองค์กรทุกครั้ง ($\bar{x} = 4.34$, S.D. = 0.83) รองลงมา บุคลากร สสส. คิดว่า สสส. มีความถูกต้องของการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลาที่ได้รับ ($\bar{x} = 4.22$, S.D. = 0.78) และการสื่อสารพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานในที่ทำงาน ($\bar{x} = 3.96$, S.D. = 0.68)

จากคำถามที่ว่า “ปัจจุบัน ความสุข ของท่านอยู่ในระดับใด โดยคะแนนจะเรียงจากน้อยไปหามาก เริ่มจาก 0 หมายถึง ไม่มีความสุขเลย ไปจนถึง 10 หมายถึงมีความสุขที่สุด” พบว่า บุคลากร สสส. ตอบระดับความสุขที่ระดับ 7 โดยมีแนวโน้มมีความสุขมาก

4.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์กร

การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐานเพื่อหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทั้งนี้ได้ทำการแปลความหมายระดับความคิดเห็นโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น ตามเกณฑ์ของเบสท์ (Best, 1981:179-187 อ้างใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2541: 67) โดยจัดระดับค่าเฉลี่ยออกเป็นช่วงดังนี้

$$\text{ช่วงการวัด} = \frac{\text{ค่าคะแนนสูงสุด} - \text{ค่าคะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\text{แทนค่าได้ดังนี้} = \frac{5-1}{5} = 0.80$$

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง	เห็นด้วยอย่างมาก
ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง	เห็นด้วย
ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง	ไม่แน่ใจ
ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างมาก

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล	อันดับ
1. ฉันยอมรับกฎระเบียบข้อบังคับของ สสส. และพร้อมที่จะปฏิบัติตาม	4.13	0.43	เห็นด้วย	1
2. สสส. เป็นองค์กรที่มีระบบการบริหารงานที่ดี น่าทำงาน	3.62	0.69	เห็นด้วย	6
3. ฉันปฏิบัติตามค่านิยม วัฒนธรรมการทำงานของ สสส.	3.89	0.60	เห็นด้วย	2
4. เป้าหมายในการทำงานของฉันสอดคล้องกับค่านิยมของ สสส.	3.78	0.58	เห็นด้วย	4
5. คน สสส. มีความซื่อสัตย์ สุจริตสูง	3.64	0.76	เห็นด้วย	5
6. ในขณะที่ทำงานฉันรู้สึกว่าคุณมีพลังมากมาย	3.55	0.71	เห็นด้วย	8
7. ในขณะที่ทำงานฉันรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว	3.78	0.68	เห็นด้วย	4
8. หากเกิดภาวะวิกฤตกับ สสส. ฉันพร้อมที่จะเสียสละสิทธิและผลประโยชน์เพื่อให้ สสส.อยู่รอดต่อไปได้	3.80	0.73	เห็นด้วย	3
9. สสส. เปรียบเหมือนบ้านที่ 2	3.61	0.75	เห็นด้วย	7
รวม	3.75	0.66	เห็นด้วย	

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ในภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สสส. มีค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.66) โดยบุคลากร สสส. มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยทุกข้อ

เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับ พบว่าบุคลากร สสส. ยอมรับกฎระเบียบข้อบังคับของ สสส. และพร้อมที่จะปฏิบัติตาม ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.43) รองลงมาคือ บุคลากร สสส. ปฏิบัติตามค่านิยม วัฒนธรรมการทำงานของ สสส. ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.60) และหากเกิดภาวะวิกฤตกับ สสส. ก็พร้อมที่จะเสียสละสิทธิและผลประโยชน์เพื่อให้ สสส.อยู่รอดต่อไปได้ ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.73)

4.1.5 ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงาน

การวิเคราะห์เกี่ยวกับความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงานของบุคลากร สสส. ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐานเพื่อหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ Pearson Chi-Square ทั้งนี้ได้ทำการแปลความหมายระดับความสัมพันธ์โดยพิจารณาจากเกณฑ์การอิงกลุ่มของประชากร โดยจัดระดับค่าเฉลี่ยออกเป็นช่วง ดังนี้

น้อยกว่าค่าเฉลี่ย -1 = ระดับต่ำ

ระหว่างค่าเฉลี่ย -1 ถึง +1 = ระดับกลาง

มากกว่าค่าเฉลี่ย +1 = ระดับสูง

ตารางที่ 4.20 แสดงเกณฑ์การแบ่งค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน	ระดับต่ำ	ระดับกลาง	ระดับสูง
Happy Body	น้อยกว่า 3.33	3.33 – 4.17	มากกว่า 4.17
Happy Relax	น้อยกว่า 2.77	2.77 – 3.69	มากกว่า 3.69
Happy Heart	น้อยกว่า 3.08	3.08 – 4.09	มากกว่า 4.09
Happy Soul	น้อยกว่า 3.14	3.14 – 4.10	มากกว่า 4.10
Happy Family	น้อยกว่า 2.72	2.72 – 4.17	มากกว่า 4.17
Happy Society	น้อยกว่า 2.78	2.78 – 3.59	มากกว่า 3.59
Happy Brain	น้อยกว่า 2.87	2.87 – 4.06	มากกว่า 4.06
Happy Money	น้อยกว่า 2.89	2.89 – 3.94	มากกว่า 3.94
Happy Worklife	น้อยกว่า 2.22	3.22 – 3.93	มากกว่า 3.93

ตารางที่ 4.21 แสดงเกณฑ์การแบ่งค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานโดยจำแนกตามเพศ

ความสุขในการทำงาน	เพศชาย			เพศหญิง			Chi-Square	p-value
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	ต่ำ	ปานกลาง	สูง		
Happy Body	24.2	54.5	21.2	13.9	67.1	19.0	2.097	0.350
Happy Relax	6.1	72.7	21.2	13.9	73.4	12.7	2.364	0.307
Happy Heart	21.2	60.6	18.2	10.1	72.2	17.7	2.590	0.274
Happy Soul	24.2	60.6	15.2	11.4	78.5	10.1	4.054	0.132
Happy Family	36.4	48.5	15.2	19.0	62.0	19.0	3.842	0.146
Happy Society	24.2	60.6	15.2	7.6	78.5	13.9	6.201	0.045**
Happy Brain	18.2	66.7	15.2	11.4	61.0	7.6	2.778	0.249
Happy Money	27.3	66.7	6.1	7.6	64.6	27.8	11.902	0.003**
Happy Worklife	27.3	51.5	21.2	7.6	78.5	13.9	9.899	0.007**

จากตารางที่ 4.21 พบว่า เพศมีผลต่อระดับความสุขในการทำงานตามแนวคิดองค์กรแห่งความสุขในด้าน Happy Society, Happy Money, และ Happy Worklife อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $P = 0.045, 0.003$, และ 0.007 ตามลำดับ โดยพบว่าเพศชายมีระดับความสุขในการทำงานที่ระดับปานกลางเป็นส่วนใหญ่ โดยพบร้อยละ $51.5 - 66.7$ และเพศหญิงมีระดับความสุขในการทำงานระดับปานกลางเป็นส่วนใหญ่เช่นเดียวกัน พบที่ระดับ $64.6 - 78.5$

ส่วนความสุขในการทำงานในด้าน Happy Body, Happy Relax, Happy Heart, Happy Soul, Happy Family, และ Happy Brain มีความสุขในการทำงานที่ระดับปานกลาง ทั้งเพศชายและเพศหญิงเป็นส่วนใหญ่ ร้อยละ 48.5-72.7 และ 62.2-81.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.22 แสดงเกณฑ์การแบ่งค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานโดยจำแนกตามอายุ

ความสุขในการทำงาน	อายุ 20 – 29 ปี			อายุ 30 - 39 ปี			อายุมากกว่า 39 ปี			Chi-Square	p-value
	ต่ำ	กลาง	สูง	ต่ำ	กลาง	สูง	ต่ำ	กลาง	สูง		
Happy Body	23.3	56.7	20.0	14.0	72.0	14.0	15.6	56.2	28.1	4.061	0.399
Happy Relax	16.7	70.0	13.3	8.0	76.0	16.0	12.5	71.9	15.6	1.441	0.837
Happy Heart	6.7	70.0	23.3	12.0	68.0	20.0	21.4	68.8	9.4	4.737	0.315
Happy Soul	20.0	73.3	6.7	14.0	70.0	16.0	12.5	78.1	9.4	2.432	0.657
Happy Family	30.0	63.3	6.7	22.0	58.0	20.0	21.9	53.1	25.0	4.015	0.404
Happy Society	16.7	73.3	10.0	8.0	82.0	10.0	15.6	59.4	25.0	6.441	0.169
Happy Brain	16.7	66.7	16.7	16.0	76.0	8.0	6.2	87.5	6.2	4.611	0.330
Happy Money	20.0	56.7	23.3	18.0	70.0	12.0	0.0	65.6	24.4	11.197	0.024**
Happy Worklife	10.0	76.7	13.3	16.0	70.0	14.0	12.5	65.6	21.9	1.746	0.782

จากตารางที่ 4.22 พบว่า อายุมีผลต่อระดับความสุขในการทำงานตามแนวคิดองค์กรแห่งความสุขในด้าน Happy Money อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $P = 0.024$ โดยพบว่ากลุ่มอายุระหว่าง 20 – 29 ปี กลุ่มอายุระหว่าง 30-39 ปี และกลุ่มอายุมากกว่า 39 ปี ส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงานระดับปานกลางร้อยละ 56.7, 70.0, และ 65.6 ตามลำดับ

สำหรับระดับความสุขในการทำงานด้าน Happy Body, Happy Relax, Happy Heart, Happy Family, Happy Society, Happy Brain, และ Happy Worklife มีความสุขในการทำงานที่ระดับปานกลางในทุกกลุ่มอายุร้อยละ 53.1 ถึง 87.6

ตารางที่ 4.23 แสดงเกณฑ์การแบ่งค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานโดยจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ความสุขในการทำงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี			ปริญญาโท และปริญญาเอก			Chi-Square	p-value
	ต่ำ	กลาง	สูง	ต่ำ	กลาง	สูง		
Happy Body	22.2	57.8	20.0	13.4	67.2	19.4	1.605	0.448
Happy Relax	13.3	73.3	13.3	10.4	73.1	16.4	0.362	0.834
Happy Heart	8.9	75.6	15.6	16.4	64.2	19.4	1.869	0.393
Happy Soul	17.8	80.0	2.2	13.4	68.7	17.9	6.516	0.038**
Happy Family	31.1	46.7	22.2	19.4	65.7	14.9	4.009	0.135
Happy Society	8.9	77.8	13.3	14.9	70.1	14.9	1.046	0.593
Happy Brain	20.0	77.8	2.2	9.0	76.1	14.9	6.885	0.032**

ตารางที่ 4.23 แสดงเกณฑ์การแบ่งค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานโดยจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด (ต่อ)

ความสุขในการทำงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี			ปริญญาโท และปริญญาเอก			Chi-Square	p-value
	ต่ำ	กลาง	สูง	ต่ำ	กลาง	สูง		
Happy Money	24.4	53.3	22.2	6.0	73.1	20.9	8.502	0.014**
Happy Worklife	22.2	66.7	11.1	7.5	73.1	14.4	5.690	0.058

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ระดับการศึกษาสูงสุดมีผลต่อระดับความสุขในการทำงานตามแนวคิดองค์กรแห่งความสุขในด้าน Happy Soul, Happy Brain, และ Happy Money อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $P = 0.038, 0.032, \text{ และ } 0.014$ ตามลำดับ โดยพบว่าบุคลากรที่จบการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีมีระดับความสุขในการทำงานในระดับปานกลางเป็นส่วนใหญ่ พบร้อยละ 53.3 – 80.0 และบุคลากรที่จบการศึกษาในระดับปริญญาโท และปริญญาเอก มีระดับความสุขในการทำงานในระดับปานกลางเป็นส่วนใหญ่เช่นกัน พบร้อยละ 68.7-76.3

ส่วนความสุขในการทำงานในด้าน Happy Body, Happy Relax, Happy Heart, Happy Society, และ Happy Worklife มีความสุขในการทำงานในระดับปานกลางในทุกะดับการศึกษาของบุคลากร โดยส่วนใหญ่พบร้อยละ 46.7 – 77.8

ตารางที่ 4.24 แสดงเกณฑ์การแบ่งค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานโดยจำแนกตามสถานภาพการสมรส

ความสุขในการทำงาน	โสด			สมรส			Chi-Square	p-value
	ต่ำ	กลาง	สูง	ต่ำ	กลาง	สูง		
Happy Body	16.9	57.7	25.4	16.7	75.0	8.3	4.645	0.098
Happy Relax	11.3	70.4	18.3	13.9	80.6	5.6	3.239	0.198
Happy Heart	8.5	73.2	18.3	22.2	63.9	13.9	4.038	0.133
Happy Soul	18.3	60.9	12.7	11.1	77.8	11.1	1.082	0.580
Happy Family	31.0	57.7	11.3	13.9	58.3	27.8	6.639	0.036**
Happy Society	12.7	73.2	14.1	13.9	69.4	16.7	0.727	0.913
Happy Brain	8.5	78.9	12.7	25.0	69.4	5.6	6.126	0.047**
Happy Money	14.1	69.0	16.9	13.9	58.3	27.8	1.792	0.408
Happy Worklife	12.7	67.6	19.7	66.7	72.2	11.1	1.397	0.497

จากตารางที่ 4.24 พบว่า สถานภาพการสมรสมีผลต่อระดับความสุขในการทำงานตามแนวคิดองค์กรแห่งความสุขในด้าน Happy Family, และ Happy Brain อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $P = 0.036, \text{ และ } 0.047$ ตามลำดับ โดยพบว่าบุคลากรที่มีสถานภาพโสดมีระดับความสุขในการทำงานในระดับปานกลางเป็นส่วนใหญ่ พบร้อยละ 58.3 – 69.4

ส่วนความสุขในการทำงานในด้าน Happy Body, Happy Relax, Happy Heart, Happy Soul, Happy Society, Happy Money และ Happy Worklife ทั้งในสถานภาพโสด และสมรสส่วนใหญ่มีระดับความสุขในระดับปานกลาง พบร้อยละ 57.7 – 80.6

ตารางที่ 4.25 แสดงเกณฑ์การแบ่งค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานโดยจำแนกตามระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบัน

ระยะเวลาที่ทำงาน	ระดับ	ความสุขในการทำงาน								
		Happy Body	Happy Relax	Happy Heart	Happy Soul	Happy Family	Happy Society	Happy Brain	Happy Money	Happy Worklife
น้อยกว่า 1 ปี	ต่ำ	15.8	5.3	5.3	10.5	26.3	15.8	15.8	10.5	5.3
	กลาง	57.9	78.9	68.4	57.9	42.1	68.4	68.4	73.7	84.2
	สูง	26.3	15.8	26.3	31.6	31.6	15.8	15.8	15.8	10.5
1 ปีถึงน้อยกว่า 2 ปี	ต่ำ	17.6	11.8	5.9	5.9	35.3	5.9	5.9	11.8	17.6
	กลาง	76.5	76.5	64.7	94.1	52.9	94.1	88.2	70.6	64.7
	สูง	5.9	11.8	29.4	0.0	11.8	0.0	5.9	17.6	17.6
2 ปีถึงน้อยกว่า 5 ปี	ต่ำ	20.0	5.7	20.0	20.0	25.7	22.9	17.1	17.1	14.3
	กลาง	57.1	74.3	68.6	71.4	68.6	71.4	71.4	54.3	74.3
	สูง	22.9	20.0	11.4	8.6	5.7	5.7	11.4	28.6	11.4
5 ปีหรือน้อยกว่า 10 ปี	ต่ำ	13.8	17.2	13.8	17.2	24.1	6.9	13.8	13.8	20.7
	กลาง	62.1	69.0	69.0	69.0	55.2	69.0	75.9	75.9	58.6
	สูง	24.0	13.8	17.2	13.8	20.7	24.1	10.3	10.3	20.7
10 ปีหรือมากกว่า	ต่ำ	16.7	25.0	16.7	16.7	0.0	0.0	8.3	8.3	0.0
	กลาง	75.0	66.7	75.0	83.3	66.7	66.7	91.7	50.0	75.0
	สูง	8.3	8.3	8.3	0.0	33.0	33.0	0.0	41.7	25.0
Chi-Square		4.744	5.689	6.461	14.044	12.609	16.500	4.578	7.792	7.061
p-value		0.785	0.682	0.596	0.081	0.123	0.036**	0.802	0.454	0.530

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบันมีผลต่อระดับความสุขในการทำงานตามแนวคิดองค์กรแห่งความสุขในด้าน Happy Society อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $P = 0.036$ โดยพบว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานที่น้อยกว่า 1 ปี, 1 ปีถึงน้อยกว่า 2 ปี, 2 ปีถึงน้อยกว่า 5 ปี, 5 ปีหรือน้อยกว่า 10 ปี, และ 10 ปีหรือมากกว่า มีระดับความสุขในการทำงานในระดับปานกลางเป็นส่วนใหญ่ ร้อยละ 68.4, 94.1, 71.4, 69.0, และ 66.7 ตามลำดับ

ส่วนความสุขในการทำงานในด้าน Happy Body, Happy Relax, Happy Heart, Happy Soul, Happy Family, Happy Brain, Happy Money, และ Happy Worklife มีระดับความสุขในการทำงานในระดับปานกลางในทุกระยะเวลาในการทำงานในองค์กรปัจจุบัน โดยพบระหว่างร้อยละ 42.1 ถึง 91.7

ตารางที่ 4.26 แสดงเกณฑ์การแบ่งค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานโดยจำแนกตามตำแหน่งงาน

ความสุขในการทำงาน	ระดับวิชาการ			ระดับปฏิบัติการ			Chi-Square	p-value
	ต่ำ	กลาง	สูง	ต่ำ	กลาง	สูง		
Happy Body	14.3	66.7	19.0	22.7	56.8	20.5	1.967	0.480
Happy Relax	11.1	73.0	15.9	13.6	70.5	15.9	0.160	0.923
Happy Heart	15.9	60.3	23.8	9.1	79.5	11.4	4.462	0.107
Happy Soul	14.3	68.3	17.5	15.9	79.5	4.5	4.055	0.132
Happy Family	20.6	63.5	15.9	29.5	50.5	20.5	1.967	0.374
Happy Society	15.9	71.4	12.7	6.8	79.5	13.6	1.994	0.369
Happy Brain	9.5	76.2	14.3	15.9	79.5	4.5	3.298	0.192
Happy Money	4.8	74.6	20.6	22.7	56.8	20.5	8.100	0.017**
Happy Worklife	9.5	71.4	19.0	15.9	72.7	11.4	1.838	0.389

จากตารางที่ 4.26 พบว่า ตำแหน่งงานมีผลต่อระดับความสุขในการทำงานตามแนวคิดองค์กรแห่งความสุขในด้าน Happy Money อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $P = 0.017$ โดยพบว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานในระดับวิชาการมีความสุขในระดับปานกลาง ร้อยละ 74.6 และบุคลากรที่มีตำแหน่งงานในระดับปฏิบัติการมีความสุขในระดับปานกลางที่ร้อยละ 56.8

ส่วนความสุขในการทำงานในด้าน Happy Body, Happy Relax, Happy Heart, Happy Soul, Happy Family, Happy Society, Happy Brain และ Happy Worklife มีระดับความสุขในการทำงานในระดับปานกลางทั้งในระดับวิชาการ และระดับปฏิบัติการ โดยพบระหว่างร้อยละ 50.5 ถึง 79.5

ตารางที่ 4.27 แสดงเกณฑ์การแบ่งค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานโดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ความสุขในการทำงาน	น้อยกว่า 25,000 บาท			25,001 – 45,000 บาท			มากกว่า 45,000 บาท			Chi-Square	p-value
	ต่ำ	กลาง	สูง	ต่ำ	กลาง	สูง	ต่ำ	กลาง	สูง		
Happy Body	13.5	59.5	27.0	24.1	61.1	14.8	4.8	76.2	19.0	6.061	0.195
Happy Relax	10.8	73.0	16.2	14.8	70.4	14.8	4.8	81.0	14.3	1.620	0.805
Happy Heart	8.1	78.4	13.5	13.0	64.5	22.2	23.8	61.9	14.3	4.361	0.359
Happy Soul	16.2	75.7	8.1	14.8	70.4	14.8	14.3	76.2	9.5	1.105	0.893
Happy Family	24.3	62.2	13.5	22.2	59.3	18.5	28.6	47.6	23.8	1.590	0.811
Happy Society	13.5	73.0	13.5	14.8	72.2	13.0	4.8	76.2	19.0	1.716	0.788
Happy Brain	16.2	78.4	5.4	14.8	70.4	14.8	4.8	9.5	4.8	4.937	0.294
Happy Money	29.7	48.6	21.6	5.6	77.8	16.7	4.8	61.9	33.3	15.880	0.003**
Happy Worklife	16.2	75.7	8.1	11.1	66.7	22.2	14.3	71.4	14.3	3.471	0.482

จากตารางที่ 4.27 พบว่า รายได้ต่อเดือนมีผลต่อระดับความสุขในการทำงานตามแนวคิดองค์กรแห่งความสุขในด้าน Happy Money อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $P = 0.003$ โดยพบว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 25,000 บาท, 25,001 – 45,000 บาท, และมากกว่า 45,000 บาท ส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง ร้อยละ 48.6, 77.8, และ 61.9 ตามลำดับ

ส่วนความสุขในการทำงานในด้าน Happy Body, Happy Relax, Happy Heart, Happy Soul, Happy Family, Happy Society, Happy Brain และ Happy Worklife มีระดับความสุขในการทำงานในระดับปานกลางในทุกช่วงของรายได้ต่อเดือน โดยพบระหว่างร้อยละ 47.6 ถึง 90.5

4.2 ส่วนที่ 2 : การทดสอบสมมติฐาน

4.2.1 สมมติฐานการวิจัยที่ 1 : ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของบุคลากรของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) มีระดับความสุขในการทำงานตามแนวคิดองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรที่แตกต่างกัน

4.2.1.1 สมมติฐานการวิจัยที่ 1.1 : เพศที่ต่างกันของบุคลากรของ สสส. มีระดับความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดองค์กรแห่งความสุขที่ต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มเป็นอิสระกัน (Independent T-test) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อพบว่าค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.28 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าสถิติของความสุขในการทำงานจำแนกตามเพศ

ความสุขในการทำงาน	เพศชาย (n = 33)		เพศหญิง (n = 79)		t	Sig.
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.		
Happy Body	3.70	0.564	3.77	0.350	-0.735	0.466
Happy Relax	3.31	0.525	3.20	0.431	1.116	0.267
Happy Heart	3.50	0.557	3.62	0.480	-1.181	0.240
Happy Soul	3.56	0.595	3.65	0.422	-0.772	0.444
Happy Family	3.21	0.711	3.54	0.713	-2.222	0.028
Happy Society	3.11	0.465	3.21	0.373	-1.118	0.269

ตารางที่ 4.28 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าสถิติของความสุขในการทำงานจำแนกตามเพศ (ต่อ)

ความสุขในการทำงาน	เพศชาย (n = 33)		เพศหญิง (n = 79)		t	Sig.
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.		
Happy Brain	3.45	0.686	3.47	0.551	-0.112	0.911
Happy Money	3.15	0.508	3.53	0.491	-3.636	0.000
Happy Worklife	3.53	0.420	3.60	0.322	-0.789	0.434

จากตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า เพศที่แตกต่างกันของบุคลากร สสส. มีระดับความสุขในการทำงานตามแนวคิดองค์กรแห่งความสุขที่แตกต่างกันในด้าน Happy Family ($t = 2.222$, $P = 0.028$), Happy Money ($t = -3.636$, $P = 0.000$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยพบว่าบุคลากรเพศหญิงมีแนวโน้มที่จะมีระดับความสุขในการทำงานตามแนวคิดองค์กรแห่งความสุขในด้านดังกล่าวสูงกว่าบุคลากรเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปได้ว่า เพศที่แตกต่างกันของบุคลากร สสส. มีระดับความสุขในการทำงานตามแนวคิดองค์กรแห่งความสุขในด้าน Happy Family และ Happy Money ที่แตกต่างกัน

4.2.1.2 สมมติฐานการวิจัยที่ 1.2: อายุที่แตกต่างกันของบุคลากรของ สสส. มีระดับความสุขในการทำงานตามแนวคิดองค์กรแห่งความสุขที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลักเมื่อพบว่าค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.29 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าสถิติของความสุขในการทำงานจำแนกตามอายุ

ความสุขในการทำงาน	อายุ 20 – 29 ปี		อายุ 30 - 39 ปี		อายุมากกว่า 39 ปี		F	Sig.
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.		
Happy Body	3.69	0.457	3.72	0.422	3.85	0.387	1.263	0.287
Happy Relax	3.18	0.428	3.22	0.490	3.31	0.449	0.618	0.541
Happy Heart	3.68	0.527	3.62	0.479	3.44	0.507	2.058	0.133
Happy Soul	3.57	0.540	3.62	0.496	3.67	0.392	0.306	0.737
Happy Family	3.31	0.637	3.49	0.771	3.49	0.733	0.679	0.509
Happy Society	3.08	0.333	3.22	0.428	3.22	0.416	1.412	0.248

ตารางที่ 4.29 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าสถิติของความสุขในการทำงานจำแนกตามอายุ (ต่อ)

ความสุขในการทำงาน	อายุ 20 – 29 ปี		อายุ 30 - 39 ปี		อายุมากกว่า 39 ปี		F	Sig.
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.		
Happy Brain	3.50	0.693	3.49	0.568	3.39	0.529	0.396	0.674
Happy Money	3.30	0.592	3.38	0.498	3.59	0.461	2.662	0.074
Happy Worklife	3.58	0.347	3.57	0.359	3.58	0.361	0.009	0.991

จากตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าอายุที่แตกต่างกันของบุคลากรของ สสส. มีระดับความสุขในการทำงานตามแนวคิดองค์กรแห่งความสุขที่ไม่แตกต่างกัน ภายใต้ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สรุปได้ว่า อายุที่แตกต่างกันของบุคลากร สสส. มีระดับความสุขในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

4.2.1.3 สมมติฐานการวิจัยที่ 1.3: ระดับการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกันของบุคลากรของ สสส. มีระดับความสุขในการทำงานตามแนวคิดองค์กรแห่งความสุขที่แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มเป็นอิสระกัน (Independent t-test) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (Ho) เมื่อพบว่าค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.30 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าสถิติของความสุขในการทำงานจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ความสุขในการทำงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี และ ปริญญาตรี		ปริญญาโท และปริญญาเอก		t	Sig.
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.		
Happy Body	3.73	0.441	3.77	0.413	-0.468	0.641
Happy Relax	3.20	0.469	3.26	0.458	-0.637	0.526
Happy Heart	3.64	0.473	3.54	0.524	1.041	0.300
Happy Soul	3.52	0.430	3.69	0.500	-1.908	0.059
Happy Family	3.42	0.805	3.46	0.671	-0.253	0.801
Happy Society	3.19	0.374	3.18	0.423	-0.205	0.838
Happy Brain	3.28	0.590	3.59	0.563	-2.763	0.007
Happy Money	3.26	0.595	3.52	0.441	-2.572	0.012
Happy Worklife	3.52	0.386	3.61	0.328	-1.325	0.188

จากตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ระดับการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกันของบุคลากร สสส. มีระดับความสุขในการทำงานตามแนวคิดองค์กรแห่งความสุขที่แตกต่างกันในด้าน Happy Brain ($t = 2.763$, $P = 0.007$), Happy Money ($t = -2.572$, $P = 0.012$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยพบว่าระดับการศึกษาปริญญาโทและปริญญาเอก จะมีระดับความสุขในการทำงานตามแนวคิดองค์กรแห่งความสุขในด้านดังกล่าวสูงกว่าระดับปริญญาตรีและระดับต่ำกว่าปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปได้ว่าระดับการศึกษาสูงสุดของบุคลากรของ สสส. มีระดับความสุขในการทำงานตามแนวคิดองค์กรแห่งความสุขในด้าน Happy Brain และ Happy Money ที่แตกต่างกัน

4.2.1.4 สมมติฐานการวิจัยที่ 1.4: สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันของบุคลากรของ สสส. มีระดับความสุขในการทำงานตามแนวคิดองค์กรแห่งความสุขที่แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มเป็นอิสระกัน (Independent t-test) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อพบว่าค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.31 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าสถิติของความสุขในการทำงานจำแนกตามสถานภาพการสมรส

ความสุขในการทำงาน	โสด		สมรส		t	Sig.
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.		
Happy Body	3.79	0.434	3.69	0.390	1.162	0.248
Happy Relax	3.23	0.467	3.17	0.439	0.628	0.532
Happy Heart	3.63	0.487	3.50	0.472	1.328	0.187
Happy Soul	3.61	0.519	3.63	0.429	-0.220	0.827
Happy Family	3.31	0.718	3.65	0.712	-2.309	0.023
Happy Society	3.15	0.391	3.22	0.449	-0.745	0.458
Happy Brain	3.56	0.576	3.27	0.601	2.466	0.150
Happy Money	3.37	0.500	3.48	0.565	-0.991	0.324
Happy Worklife	3.60	0.359	3.52	0.358	1.182	0.240

จากตารางที่ 4.31 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า สถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันของบุคลากร สสส. มีระดับความสุขในการทำงานตามแนวคิดองค์กรแห่งความสุขที่แตกต่างกันในด้าน Happy Family ($t = -2.309$, $P = 0.023$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยพบว่าบุคลากรที่มีสถานภาพที่สมรสแล้วจะมีระดับความสุขในการทำงานตามแนวคิดองค์กรแห่งความสุขในด้านดังกล่าวสูงกว่าบุคลากรที่โสดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปได้ว่าสถานภาพสมรสของบุคลากรของ สสส. มีระดับความสุขในการทำงานตามแนวคิดองค์กรแห่งความสุขในด้าน Happy Family ที่แตกต่างกัน

4.2.1.5 สมมติฐานการวิจัยที่ 1.5: ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบันที่แตกต่างกันของบุคลากรของ สสส. มีระดับความสุขในการทำงานตามแนวคิดองค์กรแห่งความสุขที่แตกต่างกัน สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลักเมื่อพบว่าค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.32 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าสถิติของความสุขในการทำงานจำแนกตามระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบัน

ระยะเวลาที่ทำงาน	ระดับ	ความสุขในการทำงาน								
		Happy Body	Happy Relax	Happy Heart	Happy Soul	Happy Family	Happy Society	Happy Brain	Happy Money	Happy Worklife
น้อยกว่า 1 ปี	ค่าเฉลี่ย	3.73	3.27	3.67	3.69	3.51	3.18	3.65	3.36	3.63
	S.D.	0.366	0.354	0.472	0.482	0.891	0.538	0.662	0.529	0.256
1 ปีถึงน้อยกว่า 2 ปี	ค่าเฉลี่ย	3.71	3.21	3.82	3.69	3.45	3.18	3.55	3.35	3.51
	S.D.	0.375	0.397	0.656	0.317	0.790	0.297	0.456	0.460	0.405
2 ปีถึงน้อยกว่า 5 ปี	ค่าเฉลี่ย	3.71	3.26	3.49	3.50	3.31	3.02	3.40	3.46	3.58
	S.D.	0.525	0.454	0.448	0.523	0.583	0.368	0.656	0.613	0.350
5 ปีหรือน้อยกว่า 10 ปี	ค่าเฉลี่ย	3.85	3.21	3.54	3.68	3.37	3.27	3.45	3.34	3.52
	S.D.	0.392	0.568	0.553	0.511	0.778	0.371	0.606	0.445	0.392
10 ปีหรือมากกว่า	ค่าเฉลี่ย	3.73	3.17	3.48	3.60	3.89	3.46	3.28	3.63	3.73
	S.D.	0.323	0.489	0.439	0.451	0.457	0.276	0.343	0.494	0.317
F		0.510	0.152	1.618	0.841	1.560	3.479	0.959	0.809	1.017
Sig.		0.729	0.962	0.175	0.502	0.190	0.010	0.433	0.522	0.402

จากตารางที่ 4.32 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบันของบุคลากร สสส. มีระดับความสุขในการทำงานตามแนวคิดองค์กรแห่งความสุขที่แตกต่างกันในด้าน Happy Society ($t = 3.479$, $P = 0.010$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยพบว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาที่ทำงาน 10 ปีหรือมากกว่า มีแนวโน้มที่จะมีระดับความสุขในการทำงานตามแนวคิดองค์กรแห่งความสุขในด้าน Happy Society สูงกว่าบุคลากรกลุ่มอื่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปได้ว่าระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบันของบุคลากร สสส. มีระดับความสุขในการทำงานตามแนวคิดองค์กรแห่งความสุขในด้าน Happy Society ที่แตกต่างกัน

4.2.1.6 สมมติฐานการวิจัยที่ 1.6: ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันของบุคลากรของ สสส. มีระดับความสุขในการทำงานตามแนวคิดองค์กรแห่งความสุขที่แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มเป็นอิสระกัน (Independent t-test) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (Ho) เมื่อพบว่าค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.33 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าสถิติของความสุขในการทำงานจำแนกตามตำแหน่งงาน

ความสุขในการทำงาน	ระดับวิชาการ		ระดับปฏิบัติการ		t	Sig.
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.		
Happy Body	3.77	0.417	3.72	0.451	0.628	0.531
Happy Relax	3.24	0.487	3.22	0.449	0.166	0.869
Happy Heart	3.59	0.558	3.60	0.413	-0.053	0.958
Happy Soul	3.71	0.522	3.53	0.395	1.926	0.057
Happy Family	3.40	0.648	3.52	0.830	-0.807	0.422
Happy Society	3.14	0.387	3.23	0.420	-1.121	0.265
Happy Brain	3.55	0.562	3.40	0.582	1.327	0.187
Happy Money	3.50	0.439	3.32	0.594	1.690	0.095
Happy Worklife	3.60	0.349	3.58	0.345	0.313	0.755

จากตารางที่ 4.33 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าตำแหน่งที่แตกต่างกันของบุคลากรของ สสส. มีระดับความสุขในการทำงานตามแนวคิดองค์กรแห่งความสุขที่ไม่แตกต่างกัน ภายใต้ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สรุปได้ว่า ตำแหน่งที่แตกต่างกันของบุคลากร สสส. มีระดับความสุขในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

4.2.1.7 สมมติฐานการวิจัยที่ 1.7: รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันของบุคลากรของ สสส. มีระดับความสุขในการทำงานตามแนวคิดองค์กรแห่งความสุขที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลักเมื่อพบว่าค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.34 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าสถิติของความสุขในการทำงานจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ความสุขในการทำงาน	< 25,000 บาท		25,001 – 45,000 บาท		> 45,000 บาท		F	Sig.
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.		
Happy Body	3.81	0.419	3.67	0.465	3.83	0.260	1.700	0.188
Happy Relax	3.22	0.472	3.22	0.482	3.33	0.401	0.413	0.663
Happy Heart	3.60	0.452	3.60	0.550	3.57	0.463	0.636	0.965
Happy Soul	3.53	0.455	3.67	0.527	3.60	0.359	0.954	0.388
Happy Family	3.48	0.764	3.43	0.665	3.37	0.853	0.144	0.866
Happy Society	3.16	0.461	3.19	0.373	3.23	0.394	0.168	0.846
Happy Brain	3.40	0.566	3.49	0.669	3.53	0.420	0.380	0.685
Happy Money	3.24	0.617	3.48	0.443	3.50	0.456	2.724	0.070
Happy Worklife	3.55	0.344	3.62	0.353	3.54	0.388	0.554	0.576

จากตารางที่ 4.34 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่ารายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันของบุคลากรของ สสส. มีระดับความสุขในการทำงานตามแนวคิดองค์กรแห่งความสุขที่ไม่แตกต่างกัน ภายใต้ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สรุปได้ว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันของบุคลากร สสส. มีระดับความสุขในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

4.2.2 สมมติฐานการวิจัยที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของบุคลากร สสส. ในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบัน ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

4.2.2.1 สมมติฐานการวิจัยที่ 2.1: เพศที่แตกต่างกันของบุคลากร สสส. มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มเป็นอิสระกัน (Independent t-test) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (Ho) เมื่อพบว่าค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.35 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าสถิติของความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์กร	เพศชาย (n = 33)		เพศหญิง (n = 79)		t	Sig.
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.		
ยอมรับกฎระเบียบข้อบังคับและพร้อมที่จะปฏิบัติตาม	3.73	0.462	3.77	0.452	-0.395	0.693
สสส. เป็นองค์กรที่มีระบบการบริหารงานที่ดี นำทำงาน	3.73	0.462	3.77	0.452	-0.395	0.693
ฉันปฏิบัติตามค่านิยม วัฒนธรรมการทำงานของ สสส.	3.73	0.462	3.77	0.452	-0.395	0.693
เป้าหมายในการทำงานของฉันสอดคล้องกับค่านิยมของ สสส.	3.73	0.462	3.77	0.452	-0.395	0.693
คน สสส. มีความซื่อสัตย์ สุจริตสูง	3.73	0.462	3.77	0.452	-0.395	0.693
ในขณะที่ทำงานฉันรู้สึกกว่าตนเองมีพลังมากมาย	3.73	0.462	3.77	0.452	-0.395	0.693
ในขณะที่ทำงานฉันรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว	3.73	0.462	3.77	0.452	-0.395	0.693
หากเกิดภาวะวิกฤตกับ สสส. ฉันพร้อมที่จะเสียสละสิทธิและผลประโยชน์เพื่อให้ สสส.อยู่รอดต่อไปได้	3.73	0.462	3.77	0.452	-0.395	0.693
สสส. เปรียบเหมือนบ้านที่ 2	3.73	0.462	3.77	0.452	-0.395	0.693

จากตารางที่ 4.35 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าเพศที่แตกต่างกันของบุคลากรของ สสส. มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน ภายใต้ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สรุปได้ว่า เพศที่แตกต่างกันของบุคลากร สสส. มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

4.2.2.2 สมมติฐานการวิจัยที่ 2.2: อายุที่แตกต่างกันของบุคลากร สสส. มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลักเมื่อพบว่าค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.36 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าสถิติของความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามอายุ

ความผูกพันต่อองค์กร	อายุ 20 – 29 ปี		อายุ 30 - 39 ปี		อายุมากกว่า 39 ปี		F	Sig.
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.		
ยอมรับกฎระเบียบข้อบังคับและพร้อมที่จะปฏิบัติตาม	3.64	0.517	3.76	3.93	3.87	0.464	1.982	0.143
สสส. เป็นองค์กรที่มีระบบการบริหารงานที่ดี นำมาทำงาน	3.64	0.517	3.76	3.93	3.87	0.464	1.982	0.143
ฉันปฏิบัติตามค่านิยม วัฒนธรรมการทำงานของ สสส.	3.64	0.517	3.76	3.93	3.87	0.464	1.982	0.143
เป้าหมายในการทำงานของฉันสอดคล้องกับค่านิยมของ สสส.	3.64	0.517	3.76	3.93	3.87	0.464	1.982	0.143
คน สสส. มีความซื่อสัตย์ สุจริตสูง	3.64	0.517	3.76	3.93	3.87	0.464	1.982	0.143
ในขณะที่ทำงานฉันรู้สึกว่าคุณค่าของตัวฉันมีค่า	3.64	0.517	3.76	3.93	3.87	0.464	1.982	0.143
ในขณะที่ทำงานฉันรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว	3.64	0.517	3.76	3.93	3.87	0.464	1.982	0.143
หากเกิดภาวะวิกฤตกับ สสส. ฉันพร้อมที่จะเสียสละสิทธิและผลประโยชน์เพื่อให้ สสส.อยู่รอดต่อไปได้	3.64	0.517	3.76	3.93	3.87	0.464	1.982	0.143
สสส. เปรียบเหมือนบ้านที่ 2	3.64	0.517	3.76	3.93	3.87	0.464	1.982	0.143

จากตารางที่ 4.36 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าอายุที่แตกต่างกันของบุคลากรของ สสส. มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน ภายใต้ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สรุปได้ว่า อายุที่แตกต่างกันของบุคลากร สสส. มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

4.2.2.3 สมมติฐานการวิจัยที่ 2.3: ระดับการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกันของบุคลากร สสส. มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มเป็นอิสระกัน (Independent t-test) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (Ho) เมื่อพบว่าค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.37 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าสถิติของความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ความผูกพันต่อองค์กร	ต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี		ปริญญาโท และปริญญาเอก		t	Sig.
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.		
ยอมรับกฎระเบียบข้อบังคับและพร้อมที่จะปฏิบัติตาม	3.70	0.501	3.79	0.418	-1.019	0.310
สสส. เป็นองค์กรที่มีระบบการบริหารงานที่ดี นำทำงาน	3.70	0.501	3.79	0.418	-1.019	0.310
ฉันปฏิบัติตามค่านิยม วัฒนธรรมการทำงานของ สสส.	3.70	0.501	3.79	0.418	-1.019	0.310
เป้าหมายในการทำงานของฉันสอดคล้องกับค่านิยมของ สสส.	3.70	0.501	3.79	0.418	-1.019	0.310
คน สสส. มีความซื่อสัตย์ สุจริตสูง	3.70	0.501	3.79	0.418	-1.019	0.310
ในขณะที่ทำงานฉันรู้สึกว่ามีพลังมากมาย	3.70	0.501	3.79	0.418	-1.019	0.310
ในขณะที่ทำงานฉันรู้สึกลำบากเกินไปอย่างรวดเร็ว	3.70	0.501	3.79	0.418	-1.019	0.310
หากเกิดภาวะวิกฤตกับ สสส. ฉันพร้อมที่จะเสียสละสิทธิและผลประโยชน์เพื่อให้ สสส.อยู่รอดต่อไปได้	3.70	0.501	3.79	0.418	-1.019	0.310
สสส. เปรียบเหมือนบ้านที่ 2	3.70	0.501	3.79	0.418	-1.019	0.310

จากตารางที่ 4.37 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าระดับการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกันของบุคลากรของ สสส. มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน ภายใต้ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สรุปได้ว่า ระดับการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกันของบุคลากร สสส. มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

4.2.2.4 สมมติฐานการวิจัยที่ 2.4: สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันของบุคลากร สสส. มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มเป็นอิสระกัน (Independent t-test) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (Ho) เมื่อพบว่าค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.38 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าสถิติของความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามสถานภาพสมรส

ความผูกพันต่อองค์กร	โสด		สมรส		t	Sig.
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.		
ยอมรับกฎระเบียบข้อบังคับและพร้อมที่จะปฏิบัติตาม	3.71	0.474	3.83	0.433	-1.270	0.207
สสส. เป็นองค์กรที่มีระบบการบริหารงานที่ดี นำทำงาน	3.71	0.474	3.83	0.433	-1.270	0.207

ตารางที่ 4.38 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าสถิติของความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามสถานภาพสมรส (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	โสด		สมรส		t	Sig.
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.		
ฉันปฏิบัติตามค่านิยมวัฒนธรรมการทำงานของ สสส.	3.71	0.474	3.83	0.433	-1.270	0.207
เป้าหมายในการทำงานของฉันสอดคล้องกับค่านิยมของ สสส.	3.71	0.474	3.83	0.433	-1.270	0.207
คน สสส. มีความซื่อสัตย์ สุจริตสูง	3.71	0.474	3.83	0.433	-1.270	0.207
ในขณะที่ทำงานฉันรู้สึกที่ตนเองมีพลังมากมาย	3.71	0.474	3.83	0.433	-1.270	0.207
ในขณะที่ทำงานฉันรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว	3.71	0.474	3.83	0.433	-1.270	0.207
หากเกิดภาวะวิกฤตกับ สสส. ฉันพร้อมที่จะเสียสละสิทธิและผลประโยชน์เพื่อให้ สสส.อยู่รอดต่อไปได้	3.71	0.474	3.83	0.433	-1.270	0.207
สสส. เปรียบเหมือนบ้านที่ 2	3.71	0.474	3.83	0.433	-1.270	0.207

จากตารางที่ 4.38 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันของบุคลากรของ สสส. มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน ภายใต้ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปได้ว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันของบุคลากร สสส. มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

4.2.2.5 สมมติฐานการวิจัยที่ 2.5: ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบันที่แตกต่างกันของบุคลากร สสส. มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลักเมื่อพบว่าค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.39 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าสถิติของความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบัน

ความผูกพันต่อองค์กร	น้อยกว่า1ปี		1ปีถึงน้อยกว่า2ปี		2ปีถึงน้อยกว่า5ปี		5ปีหรือน้อยกว่า10ปี		10ปีหรือมากกว่า		F	Sig.
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.		
ยอมรับกฎระเบียบข้อบังคับและพร้อมที่จะปฏิบัติตาม	3.74	0.528	3.75	0.420	3.64	0.473	3.79	0.384	4.04	0.406	1.775	0.139
สสส. เป็นองค์กรที่มีระบบการบริหารงานที่ดี นำทำงาน	3.74	0.528	3.75	0.420	3.64	0.473	3.79	0.384	4.04	0.406	1.775	0.139
ฉันปฏิบัติตามค่านิยม วัฒนธรรมการทำงาน ของ สสส.	3.74	0.528	3.75	0.420	3.64	0.473	3.79	0.384	4.04	0.406	1.775	0.139
เป้าหมายในการทำงานของฉันสอดคล้องกับค่านิยมของ สสส.	3.74	0.528	3.75	0.420	3.64	0.473	3.79	0.384	4.04	0.406	1.775	0.139
คน สสส. มีความซื่อสัตย์ สุจริตสูง	3.74	0.528	3.75	0.420	3.64	0.473	3.79	0.384	4.04	0.406	1.775	0.139
ในขณะที่ทำงานฉันรู้สึกว่ามีพลังมาก	3.74	0.528	3.75	0.420	3.64	0.473	3.79	0.384	4.04	0.406	1.775	0.139
ในขณะที่ทำงานฉันรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว	3.74	0.528	3.75	0.420	3.64	0.473	3.79	0.384	4.04	0.406	1.775	0.139
หากเกิดการวิกฤตกับ สสส. ฉันพร้อมที่จะเสียสละชีวิตและผลประโยชน์เพื่อให้ สสส.อยู่รอดต่อไปได้	3.74	0.528	3.75	0.420	3.64	0.473	3.79	0.384	4.04	0.406	1.775	0.139
สสส. เหมือนบ้านที่ 2	3.74	0.528	3.75	0.420	3.64	0.473	3.79	0.384	4.04	0.406	1.775	0.139

จากตารางที่ 4.39 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบันที่แตกต่างกันของบุคลากรของ สสส. มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน ภายใต้ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สรุปได้ว่า ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบันที่แตกต่างกันของบุคลากร สสส. มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

4.2.2.6 สมมติฐานการวิจัยที่ 2.6: ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันของบุคลากร สสส. มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มเป็นอิสระกัน (Independent t-test) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (Ho) เมื่อพบว่าค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.40 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าสถิติของความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามตำแหน่งงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับวิชาการ		ระดับปฏิบัติการ		t	Sig.
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.		
ยอมรับกฎระเบียบข้อบังคับและพร้อมที่จะปฏิบัติตาม	3.78	0.444	3.68	0.462	1.090	0.278
สสส. เป็นองค์กรที่มีระบบการบริหารงานที่ดี น่าทำงาน	3.78	0.444	3.68	0.462	1.090	0.278
ฉันปฏิบัติตามค่านิยม วัฒนธรรมการทำงานของ สสส.	3.78	0.444	3.68	0.462	1.090	0.278
เป้าหมายในการทำงานของฉัน สอดคล้องกับค่านิยมของ สสส.	3.78	0.444	3.68	0.462	1.090	0.278
คน สสส. มีความซื่อสัตย์ สุจริตสูง	3.78	0.444	3.68	0.462	1.090	0.278
ในขณะที่ทำงานฉันรู้สึกว่าคุณค่าของตัวเองมีพลังมากมาย	3.78	0.444	3.68	0.462	1.090	0.278
ในขณะที่ทำงานฉันรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว	3.78	0.444	3.68	0.462	1.090	0.278
หากเกิดภาวะวิกฤตกับ สสส. ฉันพร้อมที่จะเสียสละสิทธิและผลประโยชน์เพื่อให้ สสส.อยู่รอดต่อไปได้	3.78	0.444	3.68	0.462	1.090	0.278
สสส. เปรียบเหมือนบ้านที่ 2	3.78	0.444	3.68	0.462	1.090	0.278

จากตารางที่ 4.40 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าตำแหน่งงานที่แตกต่างกันของบุคลากรของ สสส. มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน ภายใต้ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สรุปได้ว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันของบุคลากร สสส. มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

4.2.2.7 สมมติฐานการวิจัยที่ 2.7: รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันของบุคลากร สสส. มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95 % โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลักเมื่อพบว่าค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.41 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าสถิติของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ความผูกพันต่อองค์กร	น้อยกว่า 25,000 บาท		25,001 – 45,000 บาท		มากกว่า 45,000 บาท		F	Sig.
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.		
ยอมรับกฎระเบียบข้อบังคับ และพร้อมที่จะปฏิบัติตาม	3.73	0.455	3.76	0.436	3.81	0.532	0.207	0.813
สสส. เป็นองค์กรที่มีระบบการบริหารงานที่ดี นำทำงาน	3.73	0.455	3.76	0.436	3.81	0.532	0.207	0.813
ฉันปฏิบัติตามค่านิยม วัฒนธรรมการทำงานของ สสส.	3.73	0.455	3.76	0.436	3.81	0.532	0.207	0.813
เป้าหมายในการทำงานของ ฉันสอดคล้องกับค่านิยม ของ สสส.	3.73	0.455	3.76	0.436	3.81	0.532	0.207	0.813
คน สสส. มีความซื่อสัตย์ สุจริตสูง	3.73	0.455	3.76	0.436	3.81	0.532	0.207	0.813
ในขณะที่ทำงานฉันรู้สึกว่ ตนเองมีพลังมากมาย	3.73	0.455	3.76	0.436	3.81	0.532	0.207	0.813
ในขณะที่ทำงานฉันรู้สึกว่ เวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว	3.73	0.455	3.76	0.436	3.81	0.532	0.207	0.813
หากเกิดภาวะวิกฤตกับ สสส. ฉันพร้อมที่จะเสียสละสิทธิ และผลประโยชน์เพื่อให้ สสส.อยู่รอดต่อไปได้	3.73	0.455	3.76	0.436	3.81	0.532	0.207	0.813
สสส. เปรียบเหมือนบ้านที่ 2	3.73	0.455	3.76	0.436	3.81	0.532	0.207	0.813

จากตารางที่ 4.41 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่ารายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันของบุคลากร ของ สสส. มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน ภายใต้ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สรุปได้ว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันของบุคลากร สสส. มีระดับความผูกพันต่อ องค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

4.2.3 สมมติฐานการวิจัยที่ 3: ระดับความสุขในการทำงานตามแนวคิดองค์กรแห่ง ความสุขของบุคลากร สสส. มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความผูกพันต่อองค์กร

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ทางสถิติ โดยการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) โดยสูตรของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และเลือกใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 99% โดยจะปฏิเสธ สมมติฐานหลักเมื่อพบว่า ค่า p-value มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.01

โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าตั้งแต่ -1 ถึง 1 ค่าลบแสดงความสัมพันธ์ทางลบหรือทางตรงกันข้าม ค่าบวกแสดงความสัมพันธ์ทางบวกหรือทางเดียวกัน

$r = .50$ ถึง 1.00 หรือ $r = -.50$ ถึง -1.00 แปลความได้ว่า ข้อมูลมีความสัมพันธ์ในระดับสูง

$r = .30$ ถึง $.49$ หรือ $r = -.30$ ถึง $-.49$ แปลความได้ว่า ข้อมูลมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

$r = .10$ ถึง $.29$ หรือ $r = -.10$ ถึง $-.29$ แปลความได้ว่า ข้อมูลมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

ตารางที่ 4.42 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ความสุขในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร	sig	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	S.D.	Skewness (ความเบ้)	Kurtosis (ความโด่ง)
Happy Body	0.143	0.133	3.75	0.422	-0.712	0.331
Happy Relax	0.234	0.013	3.23	0.461	-0.517	0.369
Happy Heart	0.190	0.044	3.58	0.504	0.274	0.222
Happy Soul	0.200	0.034	3.61	0.478	0.069	0.085
Happy Family	0.284**	0.002	3.44	0.724	0.004	-0.574
Happy Society	0.363**	0.000	3.18	0.402	-0.156	0.731
Happy Brain	0.227	0.016	3.46	0.590	-0.299	0.469
Happy Money	0.145	0.128	3.41	0.522	-0.158	-0.403
Happy Worklife	0.527**	0.000	3.57	0.353	-0.462	-0.086

** แทนค่า $p < 0.01$

จากตารางที่ 4.42 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ค่า p -value ของความสุขในการทำงานในมิติด้าน Happy Family, Happy Society และ Happy Worklife มีค่าน้อยกว่าระดับความมีนัยสำคัญที่ 0.01 และสรุปได้ว่าระดับความสุขในการทำงานตามแนวคิดขององค์กรแห่งความสุขในมิติด้าน Happy Family, Happy Society และ Happy Worklife ของบุคลากรของ สสส. มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 99%

เมื่อพิจารณาค่า r โดยจำแนกรายมิติ พบว่า ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร สสส. ตามแนวคิดองค์กรแห่งความสุข ในด้าน Happy Family มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.10 ถึง 0.29 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ หากบุคลากร สสส. มีความสุขในด้าน Happy Family ที่มากขึ้น ก็จะส่งผลให้มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่มากขึ้นในระดับต่ำ

สำหรับด้าน Happy Society พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.30 ถึง 0.49 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ หากบุคลากร สสส. มีความสุขในด้าน Happy Society มากขึ้น จะส่งผลให้มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่มากขึ้นในระดับปานกลาง

สำหรับด้าน Happy Worklife พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.50 ถึง 1.00 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ หากบุคลากร สสส. มีความสุขในด้าน Happy Worklife มากขึ้น จะส่งผลให้มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่มากขึ้นในระดับสูง

อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาถึงความสุขในการทำงานตามแนวคิดองค์กรแห่งความสุขทั้ง 9 มิติ พบว่ามีความโน้มเอียงไปในทางบวก ในเรื่องความสัมพันธ์ของความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ความสุขในการทำงานในมิติด้าน Happy Family, Happy Society, และ Happy Worklife อยู่ในระดับต่ำ ปานกลาง และสูง ตามลำดับ โดยมีทิศทางในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่มีค่าน้อยกว่า 0.01

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่องความสุข ความพึงพอใจ ต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) เป็นการศึกษาค้นคว้าซึ่งใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Approach) ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยศึกษาจากแบบสอบถาม ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร สสส. โดยนำเครื่องมือHappinometer มาใช้ในการวัดความสุขของคนทำงาน และระบุปัจจัยความสุขและความพึงพอใจในการทำงานแต่ละปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อ สสส. ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะได้ดังนี้

5.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิเคราะห์และสรุปผลการศึกษาในรูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเพื่อประเมินความพึงพอใจต่อองค์กร แบบสอบถามเพื่อประเมินคุณภาพชีวิตและความสุข และการสำรวจเอกลักษณ์ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อ สสส. โดยมีเนื้อหาของแบบสอบถามประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการสอบถามข้อเท็จจริงจากกลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาด้วยคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล และสถานะภาพบุคคลทั่วไปใน สสส.

ส่วนที่ 2 การสำรวจความพึงพอใจในการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 8 หัวข้อเกี่ยวกับ การนำองค์กรของผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน การปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาโดยตรง การพัฒนาและการเติบโตในอาชีพ ลักษณะของงาน การบริหารผลการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการได้รับรางวัล/การยอมรับ โดยคำถามแต่ละข้อจะมีคำตอบให้เลือกในลักษณะประเมินค่าเป็น 5 ระดับคือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง = 1, ไม่เห็นด้วย = 2 , เฉยๆ = 3, เห็นด้วย = 4 และเห็นด้วยอย่างยิ่ง = 5

ส่วนที่ 3 การสอบถามคุณภาพชีวิตและความสุข โดยนำแบบวัดความสุขทั้ง 9 มิติของ HAPPINOMETER มาใช้ในการสอบถามที่ถูกพัฒนาขึ้นภายใต้ ความร่วมมือของสำนักสนับสนุนสุขภาวะ

องค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล และศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ (NECTEC)

ส่วนที่ 4 การสำรวจเอกลักษณ์ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อ สสส. โดยเป็นข้อมูลจากแบบสอบถาม จำนวน 9 ข้อ โดยคำถามแต่ละข้อจะมีคำตอบให้เลือกในลักษณะประเมินค่าเป็น 5 ระดับคือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง = 1 , ไม่เห็นด้วย = 2 , เฉยๆ = 3 , เห็นด้วย = 4 และเห็นด้วยอย่างยิ่ง = 5

5.2 สมมติฐานการวิจัย

5.2.1 ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ ในด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบัน ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน มีระดับความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดองค์กรแห่งความสุขของที่แตกต่างกัน

5.2.2 ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพในด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบัน ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

5.2.3 ระดับความสุขในการทำงานตามแนวคิดองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ระดับความผูกพันต่อองค์กร

5.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์และประมวลตามแนวทางการวิจัยแบบพร้อมกัน (Convergent Parallel Design) มีเจตนาเพื่อนำข้อมูลที่ได้ศึกษามาเป็นข้อสนับสนุนผลการวิจัยให้เกิดความสมบูรณ์ ผู้ศึกษาจึงแบ่งการวิเคราะห์และประมวลแยกออกจากกันตามวิธีวิทยาในการวิจัย โดยในส่วนของการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณผู้ศึกษาจะใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งจะวิเคราะห์และประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package to the Social Sciences: SPSS) เพื่อคำนวณหาค่าสถิติจากแบบสอบถามในระดับต่างๆ ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบค่าที (T-Test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis)

5.4 สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัย เรื่อง ความสุข ความพึงพอใจ และความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ซึ่งมีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 150 คน โดยผู้วิจัยได้ทำการส่งแบบสอบถาม และได้รับแบบสอบถามที่ตอบสมบูรณ์กลับคืนมารวมทั้งสิ้นจำนวน 112 ชุด หรือคิดเป็นร้อยละ 74.66 ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด ได้ทำการสรุปวิจัยโดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

5.4.1 ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 70.53 มีอายุอยู่ระหว่าง 30 – 39 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.64 การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีจำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 58.93 มีสถานภาพโสดจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 63.39 ในกลุ่มประชากรเพศหญิงจำนวน 79 คน พบการตั้งครรภ์จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.46 ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบัน 2 ปีถึงน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 31.25 และในปัจจุบันบุคลากร สสส. กับครอบครัวมีการปฏิบัติงานอยู่ในจังหวัดเดียวกันจำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 59.82 ก่อนที่จะมาทำงานที่ สสส. บุคลากร สสส. เคยทำงานที่อื่นมาก่อน 1-3 ที่ จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 72.32 ตำแหน่งในปัจจุบันอยู่ในระดับวิชาการจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 56.25 มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 15,001 – 25,000 บาท จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 32.14 บุคลากรที่เคยเข้าร่วมการปฐมนิเทศสำหรับพนักงานใหม่จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 79.46 และมีการเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดขึ้นโดย สสส. บ่อยครั้งจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 49.10

5.4.2 ระดับความพึงพอใจต่อองค์กร

ตารางที่ 5.1 สรุปภาพรวมค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจต่อองค์กร

ความพึงพอใจต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล	อันดับ
การนำองค์กร	3.87	0.69	เห็นด้วย	2
เพื่อนร่วมงาน	3.78	0.65	เห็นด้วย	4
การปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาโดยตรง	3.89	0.73	เห็นด้วย	1
การพัฒนาและการเติบโตในอาชีพ	3.49	0.76	เห็นด้วย	6
ลักษณะของงาน	3.82	0.68	มาก	3
การบริหารผลการปฏิบัติงาน	3.48	0.74	มาก	7

ตารางที่ 5.1 สรุปภาพรวมค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจต่อองค์กร (ต่อ)

ความพึงพอใจต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล	อันดับ
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.52	0.78	มาก	5
การได้รับรางวัลและการยอมรับ	2.98	0.61	ปานกลาง	8

จากตารางที่ 5.1 พบว่าบุคลากร สสส. มีระดับความพึงพอใจต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) มีค่าอยู่ระหว่าง 2.98 – 3.89 เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับ พบว่าบุคลากร สสส. มีความพึงพอใจในการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาโดยตรงมากที่สุด ($\bar{x} = 3.89$, S.D. = 0.73) รองลงมาคือ การนำองค์กร ($\bar{x} = 3.87$, S.D. = 0.69) และความพึงพอใจในลักษณะของงาน ($\bar{x} = 3.82$, S.D. = 0.68)

5.4.3 ระดับความสุขในการทำงาน 9 มิติ

ตารางที่ 5.2 สรุปภาพรวมค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงาน 9 มิติ

ความสุขในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล	อันดับ
Happy Body	3.75	0.86	มาก	1
Happy Relax	3.23	0.71	ปานกลาง	6
Happy Heart	3.58	0.73	มาก	2
Happy Soul	3.42	0.69	มาก	5
Happy Family	3.44	0.91	มาก	4
Happy Society	3.18	0.69	ปานกลาง	7
Happy Brain	3.46	0.75	มาก	3
Happy Money	3.41	0.76	ปานกลาง	5
Happy Worklife	3.75	0.81	มาก	1

จากตารางที่ 5.2 พบว่า บุคลากร สสส. มีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับพึงพอใจมากใน 5 มิติ และพึงพอใจปานกลางใน 3 มิติ โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) มีค่าอยู่ระหว่าง 3.18 – 3.75 เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับ โดยอันดับ 1 มี 2 มิติ คือ Happy Body ($\bar{x} = 3.75$, S.D. = 0.86) และ Happy Worklife ($\bar{x} = 3.75$, S.D. = 0.81) รองลงมาคือ Happy Society ($\bar{x} = 3.58$, S.D. = 0.73) และ Happy Money ($\bar{x} = 3.46$, S.D. = 0.75) ตามลำดับ

5.4.4 ระดับความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาพบว่า บุคลากร สสส. มีความผูกพันต่อองค์กร สสส. ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยทั้ง 9 ประเด็น ($\bar{x} = 3.75$, S.D. = 0.66) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับ พบว่าบุคลากร สสส. มีแนวโน้มที่จะยอมรับกฎระเบียบ ข้อบังคับของ สสส. และพร้อมที่จะปฏิบัติตาม ($\bar{x} = 4.13$, S.D. = 0.43) รองลงมาคือบุคลากร สสส. ปฏิบัติตามค่านิยม วัฒนธรรมการทำงาน ของ สสส. ($\bar{x} = 3.89$, S.D. = 0.60) และหากเกิดวิกฤตกับ สสส. บุคลากรพร้อมที่จะเสียสละสิทธิและผลประโยชน์เพื่อให้ สสส. อยู่รอดต่อไปได้ ($\bar{x} = 2.99$, S.D. = 0.84)

5.4.5 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 1: ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของบุคลากรของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) มีระดับความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรที่แตกต่างกัน โดยสามารถสรุปได้ตามตารางที่ 5.3 ดังนี้

ตารางที่ 5.3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 1

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1.1: เพศที่แตกต่างกันของบุคลากร สสส. มีระดับความสุขในการทำงานตามแนวคิดองค์กรแห่งความสุขที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยบางส่วน โดยมีรายด้านที่แตกต่างกัน ดังนี้ Happy Family ($t = -2.222$, $P = 0.028$) Happy Money ($t = -3.636$, $P = 0.000$)
1.2: อายุที่แตกต่างกันของบุคลากร สสส. มีระดับความสุขในการทำงานตามแนวคิดองค์กรแห่งความสุขที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย
1.3: ระดับการศึกษาสูงสุด ที่แตกต่างกันของบุคลากร สสส. มีระดับความสุขในการทำงานตามแนวคิดองค์กรแห่งความสุขที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยบางส่วน โดยมีรายด้านที่แตกต่างกัน ดังนี้ Happy Brain ($t = -2.763$, $P = 0.007$) Happy Money ($t = -2.572$, $P = 0.012$)
1.4: สถานภาพการสมรส ที่แตกต่างกันของบุคลากร สสส. มีระดับความสุขในการทำงานตามแนวคิดองค์กรแห่งความสุขที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยบางส่วน โดยมีรายด้านที่แตกต่างกัน ดังนี้ Happy Family ($t = -2.309$, $P = 0.023$)
1.5: ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร ที่แตกต่างกันของบุคลากร สสส. มีระดับความสุขในการทำงานตามแนวคิดองค์กรแห่งความสุขที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยบางส่วน โดยมีรายด้านที่แตกต่างกัน ดังนี้ Happy Society ($F = 3.479$, $P = 0.010$)

ตารางที่ 5.3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 1 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1.6: ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันของบุคลากร สสส. มีระดับความสุขในการทำงานตามแนวคิดองค์กรแห่งความสุขที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย
1.7: รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันของบุคลากร สสส. มีระดับความสุขในการทำงานตามแนวคิดองค์กรแห่งความสุขที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

5.4.6 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 2: ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของบุคลากรของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) มีระดับผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน โดยสามารถสรุปได้ตามตารางที่ 5.4 ดังนี้

ตารางที่ 5.4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 2

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
2.1: เพศที่แตกต่างกันของบุคลากร สสส. มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย
2.2: อายุที่แตกต่างกันของบุคลากร สสส. มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย
2.3: ระดับการศึกษาสูงสุด ที่แตกต่างกันของบุคลากร สสส. มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย
2.4: สถานภาพการสมรส ที่แตกต่างกันของบุคลากร สสส. มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย
2.5: ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร ที่แตกต่างกันของบุคลากร สสส. มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย
2.6: ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันของบุคลากร สสส. มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย
2.7: รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันของบุคลากร สสส. มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

5.4.7 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 3: ระดับความสุขในการทำงานตามแนวคิดองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ระดับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ค่า p-value ของความสุขในการทำงานด้าน Happy Family, Happy Society และ Happy Worklife มีค่าน้อยกว่าระดับความมีนัยสำคัญที่ 0.01 และสรุปได้ว่าระดับความสุขในการทำงานตามแนวคิดองค์กรแห่งความสุขในมิติของ Happy Family, Happy Society และ Happy Worklife ของบุคลากร สสส. มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 99% โดยสามารถสรุประดับความสัมพันธ์จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ได้ตามตารางที่ 48 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 5.5 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 3

ความสุขในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร	ผลการทดสอบสมมติฐาน	ความสัมพันธ์
Happy Body	0.143 (0.133)	ปฏิเสธสมมติฐาน	ระดับต่ำ
Happy Relax	0.234 (0.013)	ปฏิเสธสมมติฐาน	ระดับต่ำ
Happy Heart	0.190 (0.044)	ปฏิเสธสมมติฐาน	ระดับต่ำ
Happy Soul	0.200 (0.034)	ปฏิเสธสมมติฐาน	ระดับต่ำ
Happy Family	0.284** (0.002)	ยอมรับสมมติฐาน	ระดับต่ำ
Happy Society	0.363** (0.000)	ยอมรับสมมติฐาน	ระดับปานกลาง
Happy Brain	0.227 (0.016)	ปฏิเสธสมมติฐาน	ระดับต่ำ
Happy Money	0.145 (0.128)	ปฏิเสธสมมติฐาน	ระดับต่ำ
Happy Worklife	0.527** (0.000)	ยอมรับสมมติฐาน	ระดับสูง

5.5 อภิปรายผลการวิจัย

5.5.1 สมมติฐานการวิจัยที่ 1: ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของบุคลากรของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) มีระดับความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรที่แตกต่างกัน

5.5.1.1 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 1.1: เพศที่แตกต่างกันของบุคลากร สสส. มีระดับความสุขในการทำงานตามแนวคิดองค์กรแห่งความสุขในด้าน Happy Family, Happy

Money ที่แตกต่างกัน โดยผลการวิจัยพบว่าบุคลากรเพศหญิงมีแนวโน้มที่จะมีระดับความสุขในการทำงานในด้านดังกล่าวข้างต้นสูงกว่าบุคลากรเพศชาย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นภัส จิตต์ธิภาพ ที่พบว่าเพศที่ต่างกันของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารแห่งหนึ่ง มีความสุขในการทำงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ไม่สอดคล้องกับอารีรัตน์ วิจิตรพัชรผล ที่พบว่าเพศที่ต่างกันของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่งไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขของบุคลากร

5.5.1.2 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 1.2: อายุที่ต่างกันของบุคลากร สสส. มีระดับความสุขในการทำงานตามแนวคิดองค์กรแห่งความสุข ที่ไม่แตกต่างกัน

5.5.1.3 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 1.3: ระดับการศึกษาสูงสุดที่ต่างกันของบุคลากร สสส. มีระดับความสุขในการทำงานตามแนวคิดองค์กรแห่งความสุขในด้าน Happy Brain, Happy Money ที่แตกต่างกัน โดยผลการวิจัยพบว่าบุคลากรที่จบการศึกษาระดับปริญญาโทและปริญญาเอกมีแนวโน้มที่จะมีระดับความสุขในการทำงานสูงกว่าบุคลากรที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีและต่ำกว่า ซึ่งผู้วิจัยได้ตั้งข้อสังเกตว่าระดับการศึกษาที่สูงขึ้น จะส่งผลให้บุคลากรมีแนวโน้มที่จะสามารถคิดวิเคราะห์ และบริหารจัดการด้านต่างๆ เช่น การจัดการด้านการเงิน เป็นต้น รวมถึงการจบการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นจะส่งผลให้ความก้าวหน้าในอาชีพได้ชัดเจนมากกว่า ซึ่งจะส่งผลให้รายได้ต่อเดือนสูงขึ้นตามไปด้วย

5.5.1.4 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 1.4: สถานภาพสมรสที่ต่างกันของบุคลากร สสส. มีระดับความสุขในการทำงานตามแนวคิดองค์กรแห่งความสุขในด้าน Happy Family ที่แตกต่างกัน โดยผลการวิจัยพบว่าบุคลากรที่มีสถานะสมรสแล้วมีแนวโน้มที่จะมีระดับความสุขในการทำงานสูงกว่าบุคลากรที่มีสถานะโสด ซึ่งผู้วิจัยได้ตั้งข้อสังเกตว่าบุคลากรที่สมรสแล้ว จะให้ความสำคัญในเรื่องครอบครัวมากกว่า จึงมีเวลาอยู่กับครอบครัว และมีการทำกิจกรรมร่วมกันมากกว่า

5.5.1.5 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 1.5: ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรที่ต่างกันของบุคลากร สสส. มีระดับความสุขในการทำงานตามแนวคิดองค์กรแห่งความสุขในด้าน Happy Society ที่แตกต่างกัน โดยผลการวิจัยพบว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 2 ปี มีแนวโน้มที่จะมีระดับความสุขในการทำงานน้อยกว่ากลุ่มอื่น ซึ่งผู้วิจัยได้ตั้งข้อสังเกตว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า 1 ปีแต่ไม่เกิน 2 ปี ยังไม่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และเมื่อเกิดปัญหาในการทำงานในด้านต่างๆ ยังไม่สามารถบริหารจัดการปัญหาต่างๆ ได้ดีเท่ากับคนที่ระยะเวลาการทำงานในองค์กรที่มากกว่า เนื่องจากยังไม่มี ความมั่นใจที่จะปรึกษากับเพื่อนร่วมงาน

5.5.1.6 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 1.6: ตำแหน่งงานที่ต่างกันของบุคลากร สสส. มีระดับความสุขในการทำงานตามแนวคิดองค์กรแห่งความสุข ที่ไม่แตกต่างกัน

5.5.1.7 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 1.7: ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันของบุคลากร สสส. มีระดับความสุขในการทำงานตามแนวคิดองค์กรแห่งความสุข ที่ไม่แตกต่างกัน

5.5.2 สมมติฐานการวิจัยที่ 2: ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของบุคลากร สสส. ในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบัน ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

5.5.2.1 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 2.1: เพศที่แตกต่างกันของบุคลากร สสส. มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

5.5.2.2 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 2.2: อายุที่แตกต่างกันของบุคลากร สสส. มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

5.5.2.3 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 2.3: ระดับการศึกษาสูงสุดที่ต่างกันของบุคลากร สสส. มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

5.5.2.4 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 2.4: สถานภาพสมรสที่ต่างกันของบุคลากร สสส. มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

5.5.2.5 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 2.5: ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรที่ต่างกันของบุคลากร สสส. มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

5.5.2.6 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 2.6: ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันของบุคลากร สสส. มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

5.5.2.7 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 2.7: รายได้ต่อเดือนที่ต่างกันของบุคลากร สสส. มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

5.5.3 สมมติฐานการวิจัยที่ 3: ระดับความสุขในการทำงานตามแนวคิดองค์กรแห่งความสุขของบุคลากร สสส. มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิจัยพบว่าระดับความสุขในการทำงานตามแนวคิดองค์กรแห่งความสุขของบุคลากร สสส. ในด้าน Happy Family, Happy Society, Happy Worklife มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพบว่า ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในด้าน Happy Worklife มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับระดับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ หากบุคลากร สสส. มีความสุขในด้าน Happy Worklife ที่มากขึ้น ก็จะส่งผลให้มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่มากขึ้นในระดับสูง ซึ่งผู้วิจัยได้ตั้งข้อสังเกตว่า ความสุขในมิติ Happy Worklife นี้ เกิดจากการผสมผสานจากปัจจัยในหลายๆด้านที่เกี่ยวกับการใช้ชีวิตในองค์กร เช่น โอกาสในการ

เติบโตในตำแหน่ง การจ่ายค่าจ้าง สวัสดิการที่ได้รับ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนมีผลต่อการคาดการณ์ถึงระดับความผูกพันต่อองค์กร

นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่าระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร สสส. ในด้าน Happy Society มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับระดับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ หากบุคลากรมีความสุขในด้านดังกล่าวที่มากขึ้น ก็จะส่งผลให้มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่มากขึ้นในระดับปานกลาง

ส่วนระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร สสส. ในด้าน Happy Family มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับระดับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ หากบุคลากรมีความสุขในด้านดังกล่าวที่มากขึ้น ก็จะส่งผลให้มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่มากขึ้นในระดับต่ำ

5.6 ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการวิจัย

งานวิจัยนี้ได้จัดทำขึ้นเพื่อทำการศึกษาระดับความสุขตามแนวคิดองค์กรแห่งความสุขที่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สสส. โดยผู้วิจัยได้ทำการสรุปข้อเสนอแนะที่ได้รับจากผลการวิจัยเพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาบุคลากร และสามารถกำหนดเป็นนโยบายระดับองค์กรเพื่อลงสู่การปฏิบัติ รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรต่อไปดังนี้

5.6.1 จากผลการวิจัยที่พบว่าระดับความสุขของบุคลากร สสส. ที่มีระยะเวลาการทำงานในองค์กรน้อยกว่า 2 ปี มีแนวโน้มที่จะมีความสุขในด้าน Happy Society ที่น้อยกว่าบุคลากรกลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 2 ปีขึ้นไป ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรใหม่ควรมีการกำหนด On boarding roadmap โดยให้พี่เลี้ยงหรือโค้ชซึ่งในสำนัก/ฝ่าย และเพื่อนร่วมงานที่เกี่ยวข้อง ช่วยดูแลให้พนักงานใหม่ เพื่อให้พนักงานใหม่ได้เรียนรู้ประสบการณ์การทำงาน จากพี่เลี้ยงสำนัก/ฝ่าย และเพื่อนร่วมงานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงสามารถเข้าใจ มีแนวทาง และยอมรับกับความคาดหวังตามวัฒนธรรมองค์กร โครงสร้างองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และควรมีการแนะนำขอบเขตของงานที่ได้รับมอบหมาย และรับทราบถึงตารางการทำงานล่วงหน้าอย่างน้อย 1 เดือนแรก ทั้งนี้ควรมีการพัฒนาศักยภาพการเป็นโค้ชของพี่เลี้ยง

5.6.2 จากผลการวิจัยพบว่าความสุขในด้าน Happy Worklife มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ดังนั้นองค์กรควรตระหนักและกำหนดแนวทางเพื่อเพิ่มระดับความสุขในด้านดังกล่าวให้แก่บุคลากร เช่น การแสดงความมุ่งมั่นของผู้บริหารในการดำเนินนโยบายในการดูแลบุคลากรภายใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด และเพิ่มความยืดหยุ่นในการปรับรูปแบบการทำงานให้เหมาะสมกับกับบุคลากรเมื่อพบว่าบุคลากรมีความเครียดจากการทำงาน รวมทั้งควรมีการ

จัดกิจกรรมสนทนาการที่นอกเหนือไปจากการทำงานปกติ เพื่อเพิ่มระดับความสุขในด้าน Happy Worklife

5.6.3 จากผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจต่อองค์กรในด้านการได้รับรางวัลและการยอมรับอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นองค์กรจึงควรพิจารณาถึงแนวทางในการให้รางวัลหรือค่าตอบแทนให้แก่บุคลากรที่นอกเหนือไปจากรายได้ประจำ รวมถึงมีการยกย่องชมเชยเมื่อบุคลากรปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

5.7 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

จากการวิจัยเรื่องความสุข ความพึงพอใจ และความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ผู้วิจัยขอเสนอข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคตดังต่อไปนี้

5.7.1 การศึกษาในครั้งต่อไปควรจะรวมคำถามในแบบสอบถามบางข้อในแต่ละปัจจัยที่มีความหมายคล้ายกัน และมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่ใกล้เคียงกัน เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามไม่เสียเวลามากเกินไป และคำตอบที่ได้มีความครบถ้วนและตรงประเด็นมากขึ้น

5.7.2 เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยสุ่มให้บุคลากร สสส. เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 150 คน โดยหลังจากส่งแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามที่ตอบสมบูรณ์กลับคืนมารวมทั้งสิ้น 112 ชุด หรือคิดเป็นร้อยละ 74.66 ซึ่งอัตราการตอบกลับถือว่าอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นสำหรับงานวิจัยในอนาคต ผู้วิจัยควรคำนึงถึงรูปแบบการส่งแบบในรูปแบบออนไลน์ซึ่งจะเข้าถึงได้ง่ายและมีความเหมาะสมกับบริบทขององค์กรในปัจจุบันมากกว่า รวมถึงการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรในการตอบกลับแบบสอบถาม เช่น การมอบสิ่งตอบแทนสำหรับผู้ตอบกลับข้อมูล ซึ่งจะนำไปสู่การผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างใกล้เคียงที่สุด

รายการอ้างอิง

หนังสือและบทความในหนังสือ

- กิติมา ปรีดีติลล. *ทฤษฎีการบริหารองค์การ*. กรุงเทพฯ: ชนะการพิมพ์, 2529.
- ชื่นฤทัย กาญจนะจิตรา และคณะ. *สุขภาพคนไทยปี 2550*. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง, 2551.
- ประเวศ วะสี. *การพัฒนาพลังสร้างสรรค์ขององค์กร*. กรุงเทพฯ : หมอชาวบ้าน, 2544.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี จำกัด, 2539.
- แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน. *คู่มือความสุข 8 ประการ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ, 2556.
- ฝ่ายบริหารงานบุคคล สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). *คู่มือสำหรับพนักงาน*. กรุงเทพฯ: สสส., 2559.
- ภรณ์ กิรติบุตร. *การประเมินประสิทธิภาพขององค์กร*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์, 2539.
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ. *คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง HAPPINOMETER*. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2555.
- สุพานี สถะภู่วาณิช. *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ แนวคิดและทฤษฎี*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2549.

วิทยานิพนธ์

- จรัสทิพย์ วรรณรัตน์. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการศาลจังหวัดเชียงราย.” สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, 2549.
- จันทกฤต กฤตธรรม. “ความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท เซ็นทรัลพัฒนาเชียงใหม่ จำกัด.” สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2543.
- ดำรงศักดิ์ ไชยแสน. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเลย.” ปริญญานิพนธ์, กศม., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2542.

นภัส จิตต์ธีรภาพ. “ปัจจัยส่วนบุคคล ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน: กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารแห่งหนึ่ง.” สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, คณะศิลปศาสตรมหาวิทาลัยธรรมศาสตร์, 2554.

นันทนา ประกอบกิจ. “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณีฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักงานเขต สังกัดกรุงเทพมหานคร.” สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2541.

ลักขมิ สุตดี. “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง.” สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์, 2550.

ศรัทธาจันทร์ โพธิ์ประชุม. “ความต้องการและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัท ที.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด.” สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, 2550.

สุทธิลักษณ์ แจ่มใส. “ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน).” สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, คณะสังคมศาสตร์ สถาบันราชภัฏนครปฐม, 2549.

อารีรัตน์ วิจิตรพัชรพล. “ความสุขสมบูรณ์ ความผูกพันต่อองค์การ และคุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นข้าราชการที่ดีของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย.” สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2548.

อุษณะ อำนาจสกุลฤทธิ์. “ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการนายกรัฐมนตรี.” สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2553.

Books and Book Articles

Drever. *A Dictionary of Psychology*. Maryland: Penquin Book Co, 1972.

M. Warnock. *Utilitarianism*, London: Collins, 1962.

Mowday, Porter & Steer. *Employee-organization linkages*. New York: Academic Press, 1982.

Steer, R. M.. *Introduction to organization behavior*. New York: Harper Collin Publishers Inc, 1991.

Steers, R.M. and L.W. Porter. *Motivation and Work Behavior*. 3rd ed., New York: McGraw – Hill, 1992.

Vroom. H Victor, *Work and Motivation*. NewYork: Wiley and Sons Inc, 1964.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

การวิจัยเรื่อง ความสุข ความพึงพอใจ ต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อสำนักงานกองทุน
สนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งในการทำวิจัยเฉพาะกรณีของนักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ) สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ สำหรับนักบริหาร คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสุข ความพึงพอใจ ต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) และนำข้อมูลที่ได้มากำหนดแนวทางในการพัฒนาองค์กร และนำเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาการลาออกของบุคลากร สสส.

ข้อมูลของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษา และการทำวิจัย ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม โดยจะเก็บข้อมูลของท่านไว้เป็นความลับ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 : ความพึงพอใจในการทำงาน

ส่วนที่ 3 : ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต และความสุขในการทำงาน

ส่วนที่ 4 : ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่1: ข้อมูลส่วนบุคคล

1.1 เพศ

☐ 1. ชาย ☐ 2. หญิง ☐ 3. เพศทางเลือก

1.2 อายุ ปี

1.3 ท่านจบการศึกษาสูงสุดในระดับใด (ไม่รวมระดับการศึกษาที่ยังไม่สำเร็จการศึกษา)

- ☐ 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ 2. ปริญญาตรี
- ☐ 3. ปริญญาโท ☐ 4. ปริญญาเอก

1.4 สถานภาพสมรส

- ☐ 1. โสด ☐ 2. จดทะเบียนสมรสและอยู่ร่วมกัน
- ☐ 3. ไม่จดทะเบียนสมรสแต่อยู่ด้วยกัน ☐ 4. อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน
- ☐ 5. หม้าย ☐ 6. หย่า/แยกทาง/เลิกกัน

1.5 ขณะนี้ท่านกำลังตั้งครรภ์หรือไม่

- ☐ 0. เป็นเพศชาย ☐ 1. ไม่ได้ตั้งครรภ์ ☐ 2. ตั้งครรภ์

1.6 ระยะเวลาที่ท่านทำงานในสสส.รวมทั้งหมด

- ☐ 1. ไม่ถึงปี ☐ 2. 1 ปี ถึงน้อยกว่า 2 ปี ☐ 3. 2 ปี ถึงน้อยกว่า 5 ปี
- ☐ 4. 5 ปี ถึงน้อยกว่า 10 ปี ☐ 5. 10 ปี หรือมากกว่า

1.7 ในปัจจุบัน ท่านกับครอบครัวมีการปฏิบัติงานใกล้ชิดกันเพียงใด

- ☐ 1. อยู่จังหวัดเดียวกัน ☐ 2. อยู่คนละจังหวัดแต่เดินทางไปกลับได้
- ☐ 3. อยู่คนละจังหวัดและไม่สามารถเดินทางไปกลับได้

1.8 ก่อนที่ท่านจะมาทำงานที่สสส.ท่านเคยทำงานที่อื่นมาก่อนหรือไม่ ถ้าเคยทำมาแล้วกี่แห่ง

- ☐ 0. ไม่เคยทำงานที่ไหนมาก่อน ☐ 1. ทำมาแล้ว 1-3 ที่ ☐ 2. ทำมาแล้ว 4-6 ที่
- ☐ 3. ทำมาแล้ว 7-9 ที่ ☐ 4. ทำมาแล้วมากกว่า 10 ที่

1.9 ตำแหน่งปัจจุบันของท่าน

- ☐ 1. ระดับวิชาการ ☐ 2. ระดับปฏิบัติการ
- ☐ 3. จ้างตามภารกิจเฉพาะ (Outsource)

1.10 ท่านมีรายได้ต่อเดือน โดยประมาณเดือนละเท่าใด (รายได้+เงินเดือน+ค่าตอบแทนอื่นๆ และรายได้นอกเหนือจากรายได้ประจำ)

- ☐ 1. น้อยกว่า 15,000 บาท
 ☐ 2. 15,000-25,000 บาท
☐ 3. 25,001-35,000 บาท
 ☐ 4. 35,001-45,000 บาท
☐ 5. 45,001-55,000 บาท
 ☐ 6. 55,001-65,000 บาท
☐ 7. 65,001-75,000 บาท
 ☐ 8. 75,001-85,000 บาท
☐ 9. 85,000 บาทหรือมากกว่า

1.11 ท่านเคยเข้าร่วมโครงการปฐมนิเทศสำหรับพนักงานใหม่ที่ทางสสส. เคยจัดขึ้นหรือไม่

- ☐ 1. เคย
 ☐ 2. ไม่เคย

1.12 การเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดขึ้นโดย สสส.

- ☐ 1. ไม่เคยเข้าร่วม
 ☐ 2. เข้าร่วมน้อย
☐ 3. เข้าร่วมบ่อยครั้ง
 ☐ 4. เข้าร่วมทุกครั้ง ถ้าไม่ติดภารกิจ

ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจต่อองค์กร

2.1. การนำองค์กร

ผู้บริหารของ สสส. หมายถึง ผู้จัดการ รองผู้จัดการ ผู้ช่วยผู้จัดการ และผู้อำนวยการสำนัก/ฝ่าย

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
1. ผู้บริหารของ สสส.สามารถสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจทิศทางและเป้าหมายขององค์กรได้อย่างชัดเจน	5	4	3	2	1
2. ผู้บริหารของ สสส.สามารถบริหารงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ดี	5	4	3	2	1
3. ผู้บริหารของ สสส.สามารถจัดการกับปัญหาต่างๆ ในเชิงรุก	5	4	3	2	1
4. ผู้บริหารของ สสส.เปิดโอกาสให้บุคลากรติดต่อสื่อสารในการให้ข้อมูลหรือแสดงความคิดเห็นได้อย่างสะดวก	5	4	3	2	1
5. ผู้บริหารของ สสส.คำนึงถึงความสุขของบุคลากร	5	4	3	2	1
6. ผู้บริหารของ สสส.ใช้เทคโนโลยีใหม่เป็นก้าวต่อไปในการให้บริการ	5	4	3	2	1
7. ผู้บริหารของ สสส.เป็นต้นแบบของบุคลากร	5	4	3	2	1
8. โดยรวมฉันมีความเชื่อถือไว้วางใจในผู้บริหารของ สสส.	5	4	3	2	1

2.2 เพื่อนร่วมงาน

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
9. บุคลากรของ สสส.มีความสามารถในการทำงานให้ได้ผลตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้	5	4	3	2	1
10. ส่วนงานต่างๆ ใน สสส.จะยื่นมือเข้ามาช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกันในการทำงาน	5	4	3	2	1
11. ในภาพรวมฉันสามารถเชื่อถือและไว้วางใจเพื่อนร่วมงานได้	5	4	3	2	1

2.3 การปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาโดยตรง

ผู้บังคับบัญชาโดยตรง หมายถึง หัวหน้างานของท่าน ซึ่งอยู่ถัดจากท่านไป 1 ชั้น และท่านขึ้นตรงต่อหัวหน้างานผู้นี้

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
12. หัวหน้างาน สามารถสื่อสารให้ฉันเห็นได้อย่างชัดเจนถึงสิ่งที่คาดหวังจากฉันในการทำงาน	5	4	3	2	1
13. หัวหน้างาน ใส่ใจ/ ให้ความสำคัญกับเป้าหมายและค่านิยมในการทำงานของฉัน	5	4	3	2	1
14. หัวหน้างาน ให้ข้อมูลย้อนกลับ (feedback) เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาคนอย่างสม่ำเสมอ	5	4	3	2	1
15. หัวหน้างาน ช่วยฉันแก้ปัญหาในการทำงาน	5	4	3	2	1
16. หัวหน้างาน ส่งเสริมสนับสนุนให้ฉันได้พัฒนาทักษะใหม่ๆ ในการทำงาน	5	4	3	2	1
17. หัวหน้างาน ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	5	4	3	2	1
18. หัวหน้างาน รับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาที่แตกต่างไปจากของตน	5	4	3	2	1
19. หัวหน้างาน ให้ความสำคัญและยกย่องผลงานที่ออกมาดี	5	4	3	2	1
20. โดยรวม ฉันมีความเชื่อถือ ไว้วางใจผู้บังคับบัญชาโดยตรงของฉัน	5	4	3	2	1

2.4 การพัฒนาและการเติบโตในอาชีพ

ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
21. ฉันมองเห็นเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ ของฉันที่ สสส. ได้อย่างชัดเจน	5	4	3	2	1
22. ฉันสามารถโยกย้ายสายงานได้ ถ้าฉันเห็นว่างานใหม่เหมาะสมกับฉันมากกว่า	5	4	3	2	1
23. ในภาพรวมฉันมีความพึงพอใจในโอกาสที่ได้รับการพัฒนา เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพของฉัน	5	4	3	2	1
24. ในภาพรวมฉันพึงพอใจโอกาสในการเติบโตในอาชีพของฉันที่ สสส.	5	4	3	2	1

2.5 ลักษณะของงาน

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
25. งานที่ท่านทำในปัจจุบัน มีคุณค่า	5	4	3	2	1
26. งานที่ท่านทำในปัจจุบัน มีความท้าทาย	5	4	3	2	1
27. งานที่ท่านทำในปัจจุบัน มีความสอดคล้องระหว่างทักษะที่มีกับความรู้ความสามารถที่จำเป็นในการทำงาน	5	4	3	2	1
28. งานที่ท่านทำในปัจจุบันมีโอกาสดำเนินการใช้ทักษะและความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน	5	4	3	2	1
29. งานที่ท่านทำในปัจจุบัน มีความเป็นอิสระสามารถมีส่วนร่วมในการคิด พัฒนา และออกแบบนวัตกรรมในกระบวนการทำงาน	5	4	3	2	1
30. งานที่ท่านทำในปัจจุบัน มีความชัดเจนในขอบเขตความรับผิดชอบของงานที่ปฏิบัติ	5	4	3	2	1
31. ในภาพรวมท่านมีความพึงพอใจในงานที่ท่านทำในปัจจุบัน	5	4	3	2	1

2.6 การบริหารผลการปฏิบัติงาน

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
32. ท่านคิดว่า สสส.มีความเป็นธรรมของกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน	5	4	3	2	1
33. ท่านคิดว่าผลการประเมินที่ท่านได้รับเมื่อเทียบกับบุคลากรที่ทำงานเหมือนกันมีความเป็นธรรม	5	4	3	2	1

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
34. ท่านคิดว่า สส.มีความคงเส้นคงวา/ เท่าเทียมกัน ของการนำกระบวนการนี้ไปใช้ในการประเมินบุคลากร	5	4	3	2	1
35. ท่านคิดว่า สส.มีความถูกต้อง/ แม่นยำของข้อมูลที่นำมาใช้ในการประเมินบุคลากร	5	4	3	2	1
36. ท่านคิดว่า ผลการประเมินที่ท่านได้รับเมื่อเทียบกับความทุ่มเทให้กับงานของท่านมีความเหมาะสม	5	4	3	2	1
37. ท่านคิดว่า ผลการประเมินที่ท่านได้รับเมื่อเทียบกับความสำเร็จของงานที่ท่านทำ มีความเหมาะสม	5	4	3	2	1
38. ในภาพรวมท่านคิดว่า สส.มีความยุติธรรมในเรื่องการบริหารผลการปฏิบัติงาน	5	4	3	2	1

2.7สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
39. ความพร้อมในการใช้งานของอุปกรณ์/ เครื่องใช้สำนักงาน	5	4	3	2	1
40. ความเหมาะสมของปริมาณคนกับปริมาณภาระงานหลักของสายงานของฉนั้น	5	4	3	2	1
41. ความสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวของฉนั้น	5	4	3	2	1

2.8 การได้รับรางวัลและการยอมรับ

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
42. ท่านได้รับของขวัญ/ สิ่งของเล็กๆ น้อยๆ เช่น เลี้ยงอาหารกลางวัน เป็นต้น	5	4	3	2	1
43. โดยภาพรวม ท่านมีความพึงพอใจเกี่ยวกับประสบการณ์ในการได้รับรางวัลและการยอมรับ	5	4	3	2	1
44. โดยภาพรวม สส.มีการยกย่องชมเชยบุคลากรอยู่เสมอ	5	4	3	2	1

โดยภาพรวมแล้ว ท่านมีความพึงพอใจต่อการทำงานที่ สส.ในระดับใด

- ☐ 1. พึงพอใจมาก
 ☐ 2. พึงพอใจ
 ☐ 3. เฉยๆ
☐ 4. ไม่พึงพอใจ
 ☐ 5. ไม่พึงพอใจเลย

ส่วนที่ 3 คุณภาพชีวิตและความสุข

3.1 Happy Body / สุขภาพกายดี

1. ปัจจุบัน ท่านมีน้ำหนัก.....กิโลกรัม ส่วนสูง.....เซนติเมตร เส้นรอบเอว.....นิ้ว
2. โดยปกติท่านกินอาหารเช้า โดยเฉลี่ยสัปดาห์

☐ 1. ไม่กิน	☐ 2. กินแต่ไม่บ่อย(1-2 วัน)
☐ 3.กินเป็นบางครั้ง (3-4 วัน)	☐ 4. กินเป็นประจำ (5-6 วัน)
☐ 5. กินทุกวัน	
3. ปัจจุบันท่านออกกำลังกายโดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน

☐ 1. ไม่ได้ออกกำลังกาย	☐ 2. น้อยกว่า 3 วันต่อสัปดาห์
☐ 3.จำนวน 3 วันต่อสัปดาห์	☐ 4. มากกว่า 3 วันต่อสัปดาห์
☐ 5. ทุกวัน	
4. ปัจจุบันท่านสูบบุหรี่/ ใบจาก / ยาเส้น หรือไม่

☐ 1. สูบเป็นประจำ	☐ 2. สูบบ่อยครั้ง
☐ 3. สูบนาน ๆ ครั้ง	☐ 4. ไม่สูบแต่เคยสูบ
☐ 5. ไม่เคยสูบเลย	
5. ปัจจุบันท่านดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ เช่น เหล้า เบียร์ ไวน์ สาโท หรือสุราที่บ้านหรือไม่

☐ 1. ดื่มเกือบทุกวัน/เกือบทุกสัปดาห์	☐ 2. ดื่มเกือบทุกเดือน
☐ 3. ดื่มปีละ 1-2 ครั้ง	☐ 4. ไม่ดื่มแต่เคยดื่ม
☐ 5. ไม่เคยดื่มเลย	
6. โดยรวมแล้วท่านพึงพอใจกับสุขภาพกายของท่านหรือไม่

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

3.2 Happy Relax / ผ่อนคลายดี

7. โดยรวมแล้วท่านรู้สึกว่าการพักผ่อนเพียงพอหรือไม่

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

8. โดยรวมแล้วใน 1 สัปดาห์ท่านทำกิจกรรมเพื่อเป็นการพักผ่อนหย่อนใจ (อ่านหนังสือ ดูหนัง ฟังเพลง ซ้อมปี่ เล่นเกมส์ ปลูกต้นไม้ ฯลฯ) หรือไม่

- | | |
|---|----------------------------------|
| ☐ 1. ไม่ได้ทำ/น้อยที่สุด | ☐ 2. น้อย |
| ☐ 3. ปานกลาง | ☐ 4. มาก |
| ☐ 5. มากที่สุด | |

9. โดยรวมแล้วท่านมีความเครียด (เครียดจากการทำงาน/ เรื่องครอบครัว/ เรื่องอื่น ๆ) บ้างหรือไม่

- | | |
|---|--|
| ☐ 1. เครียดมากที่สุด | ☐ 2. เครียดมาก |
| ☐ 3. เครียดปานกลาง | ☐ 4. เครียดน้อย |
| ☐ 5. ไม่เครียดเลย | |

10. โดยรวมแล้วท่านคิดว่าชีวิตของท่านเป็นไปตามที่ท่านคาดหวัง หรือไม่

- | | |
|--|---|
| ☐ 1. ไม่เป็นไปตามที่คาดหวังเลย | ☐ 2. เป็นไปตามที่คาดหวังเล็กน้อย |
| ☐ 3. เป็นไปตามที่คาดหวังปานกลาง | ☐ 4. เป็นไปตามที่คาดหวังมาก |
| ☐ 5. เป็นไปตามที่คาดหวังมากที่สุด | |

11. เมื่อประสบปัญหาในชีวิต โดยทั่วไปท่านสามารถจัดการกับปัญหาได้หรือไม่

- | | |
|---|--|
| ☐ 1. ไม่สามารถจัดการได้เลย | ☐ 2. จัดการได้น้อยมาก |
| ☐ 3. จัดการได้ปานกลาง | ☐ 4. จัดการได้มาก |
| ☐ 5. จัดการได้มากที่สุด | |

3.3 Happy Heart / น้ำใจดี

12. โดยรวมแล้ว ท่านรู้สึกเอื้ออาทร / ห่วงใย ต่อคนรอบข้างหรือไม่

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

13. โดยรวมแล้ว ท่านให้การช่วยเหลือแก่คนรอบข้างหรือไม่

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

14. โดยรวมแล้วท่านเต็มใจและยินดีในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม หรือไม่

- | | |
|--|----------------------------------|
| ☐ 1. ไม่เต็มใจ/เต็มใจน้อยที่สุด | ☐ 2. น้อย |
| ☐ 3. ปานกลาง | ☐ 4. มาก |

☐ 5. มากที่สุด

15. โดยรวมแล้วท่านเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น การปลูกป่าการบริจาคสิ่งของ หรือไม่

☐ 1. ไม่เข้าร่วม/เข้าร่วมน้อยที่สุด

☐ 2. น้อย

☐ 3. ปานกลาง

☐ 4. มาก

☐ 5. มากที่สุด

16. โดยรวมแล้วท่านได้ทำกิจกรรมที่สามารถทำได้ด้วยตนเองและมีประโยชน์ต่อสังคม เช่น

การคัดแยกขยะ การลดใช้ถุงพลาสติก เป็นต้น

☐ 1. ไม่ทำ/ทำน้อยที่สุด

☐ 2. น้อย

☐ 3. ปานกลาง

☐ 4. มาก

☐ 5. มากที่สุด

3.4 Happy Soul / จิตวิญญาณดี

17. โดยรวมแล้วท่านทำบุญสร้างศิลปวัฒนธรรม/ ศาสนา/ การให้ทาน หรือไม่

☐ 1. ไม่ทำ/ทำน้อยที่สุด

☐ 2. น้อย

☐ 3. ปานกลาง

☐ 4. มาก

☐ 5. มากที่สุด

18. โดยรวมแล้ว ท่านปฏิบัติตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบหรือไม่

☐ 1. ไม่ปฏิบัติ/ปฏิบัติน้อยที่สุด

☐ 2. น้อย

☐ 3. ปานกลาง

☐ 4. มาก

☐ 5. มากที่สุด

19. โดยรวมแล้ว ท่านยกโทษและให้อภัยอย่างจริงจังต่อผู้ที่สำนึกผิด

☐ 1. ไม่ยกโทษ/ให้อภัยน้อยที่สุด

☐ 2. น้อย

☐ 3. ปานกลาง

☐ 4. มาก

☐ 5. มากที่สุด

20. โดยรวมแล้ว ท่านยอมรับและขอโทษในความผิดที่ทำหรือมีส่วนรับผิดชอบ

☐ 1. ไม่ยอมรับ/ขอโทษน้อยที่สุด

☐ 2. น้อย

☐ 3. ปานกลาง

☐ 4. มาก

☐ 5. มากที่สุด

21. โดยรวมแล้ว ท่านตอบแทนผู้มีพระคุณ หรือช่วยเหลือท่าน

☐ 1. ไม่ตอบแทน/ตอบแทนน้อยที่สุด

☐ 2. น้อย

☐ 3. ปานกลาง

☐ 4. มาก

☐ 5. มากที่สุด

3.5 Happy Family / ครอบครัวดี

22. ท่านมีเวลาอยู่กับครอบครัว เพียงพอหรือไม่

☐ 1. ไม่เพียงพอ

☐ 2. น้อย

☐ 3. ปานกลาง

☐ 4. มาก

☐ 5. มากที่สุด

23. ท่าน ทำกิจกรรม (ออกกำลังกาย ทำบุญ ซื้อของ ฯลฯ) ร่วมกันกับคนในครอบครัว

☐ 1. ไม่ทำ/ทำน้อยที่สุด

☐ 2. น้อย

☐ 3. ปานกลาง

☐ 4. มาก

☐ 5. มากที่สุด

24. โดยรวมแล้วท่านมีความสุขกับครอบครัวของท่านหรือไม่

☐ 1. ไม่มี/มีน้อยที่สุด

☐ 2. น้อย

☐ 3. ปานกลาง

☐ 4. มาก

☐ 5. มากที่สุด

3.6 Happy Society / สังคมดี

25. โดยรวมแล้ว เพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อท่านหรือไม่

☐ 1. ไม่มี/มีน้อยที่สุด

☐ 2. น้อย

☐ 3. ปานกลาง

☐ 4. มาก

☐ 5. มากที่สุด

26. โดยรวมแล้วท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบ/ ข้อบังคับของสังคม หรือไม่

☐ 1. ไม่ปฏิบัติ/ปฏิบัติน้อยที่สุด

☐ 2. น้อย

☐ 3. ปานกลาง

☐ 4. มาก

☐ 5. มากที่สุด

27. โดยรวมแล้วท่านรู้สึก ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน หรือไม่

☐ 1. ไม่รู้สึก/รู้สึกน้อยที่สุด

☐ 2. น้อย

☐ 3. ปานกลาง

☐ 4. มาก

☐ 5. มากที่สุด

28. โดยรวมแล้ว เมื่อท่านมีปัญหา ท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากคนในองค์กรได้หรือไม่

- | | |
|--|----------------------------------|
| ☐ 1. ไม่ได้/ได้น้อยที่สุด | ☐ 2. น้อย |
| ☐ 3. ปานกลาง | ☐ 4. มาก |
| ☐ 5. มากที่สุด | |

29. โดยรวมแล้ว ท่านรู้สึกว่าการ สังคมไทยทุกวันนี้ มีความสงบสุข หรือไม่

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

30. โดยรวมแล้วทุกวันนี้ท่าน ใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข หรือไม่

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

3.7 Happy Brain / ใฝ่รู้ดี

31. โดยรวมแล้วท่านสนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ หรือไม่

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

32. โดยรวมแล้ว ท่านสนใจที่จะ พัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในชีวิตหรือไม่

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

33. ท่าน มีโอกาสที่จะได้รับการอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเองหรือไม่

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

3.8 Happy Money / สุขภาพเงินดี

34. ท่านรู้สึกว่าการผ่อนชำระหนี้สินต่าง ๆ โดยรวมของท่านในปัจจุบันเป็นภาระหรือไม่

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

35. ท่านผ่อนชำระหนี้ตามกำหนดเวลาทุกครั้งหรือไม่

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

36. โดยรวมแล้ว ท่านมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือนหรือไม่

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

37. โดยรวมแล้ว ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับทั้งหมดในแต่ละเดือนเป็นอย่างไร เมื่อเปรียบเทียบกับรายจ่ายทั้งหมดในแต่ละเดือน

- | | |
|--|---|
| ☐ 1. รายจ่ายเกินกว่ารายได้มาก | ☐ 2. รายจ่ายเกินกว่าเล็กน้อย |
| ☐ 3. รายได้พอๆ กับรายจ่าย | ☐ 4. รายจ่ายน้อยกว่ารายได้ |
| ☐ 5. รายจ่ายน้อยกว่ารายได้มาก | |

3.9 Happy Work Life (Happy Plus) / การงานดี

38. งานของท่าน มีความท้าทายและส่งเสริมให้ท่านได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ หรือไม่

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

39. งานของท่าน มีความชัดเจนของโอกาสในการเติบโตในตำแหน่ง หน้าที่หรือไม่

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

40. งานของท่านในขณะนี้มีความมั่นคงหรือไม่

- | | |
|--|--|
| ☐ 1. ไม่มั่นคง/มั่นคงน้อยที่สุด | ☐ 2. มั่นคงน้อย |
|--|--|

- ☐ 3. มั่นคงปานกลาง ☐ 4. มั่นคงมาก
☐ 5. มั่นคงมากที่สุด

41. .ในการทำงาน ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในข้อเสนอแนะกับนายจ้าง
หรือหัวหน้างาน หรือไม่

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

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

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

43. ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น / เลื่อนตำแหน่ง/ ปรับขึ้นเงินค่าจ้างประจำปีที่ผ่านมาด้วย
ความเหมาะสมหรือไม่

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

44. ความถูกต้อง ของการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ ที่ท่านได้รับจากองค์กรของท่านเป็น
อย่างไร

- ☐ 1. ไม่ถูกต้องทุกครั้ง ☐ 2. ไม่ถูกต้องบ่อยครั้ง
☐ 3. ถูกต้องบ้างเป็นบางครั้ง ☐ 4. ถูกต้องเกือบทุกครั้ง
☐ 5. ถูกต้องทุกครั้ง

45. ความตรงเวลา ของการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ ที่ท่านได้รับจากองค์กรของท่านเป็น
อย่างไร

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

46. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับคุ้มค่ากับความเสี่ยงที่อาจเกิดจากการทำงาน (การถูกฟ้องร้อง/ การได้รับอันตรายจากการทำงาน ฯลฯ)

- | | |
|--|---|
| ☐ 1. ไม่คุ้มค่า/คุ้มค่าน้อยที่สุด | ☐ 2. คุ้มค่าน้อย |
| ☐ 3. คุ้มค่าปานกลาง | ☐ 4. คุ้มค่ามาก |
| ☐ 5. คุ้มค่ามากที่สุด | |

47. ท่านได้รับการดูแลเกี่ยวกับสุขภาพที่ดีจากองค์กร หรือไม่

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

48. ท่านพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมโดยรวมขององค์กร หรือไม่

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

49. ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการที่องค์กรจัดให้หรือไม่

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

50. โดยรวมแล้วที่ท่านทำงานของท่านให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมหรือไม่

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

51. โดยรวมแล้วความสัมพันธ์ในที่ทำงานของท่านเหมือนพี่เหมือนน้อง หรือไม่

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

52. โดยรวมแล้วท่านสื่อสารพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานในที่ทำงานหรือไม่

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

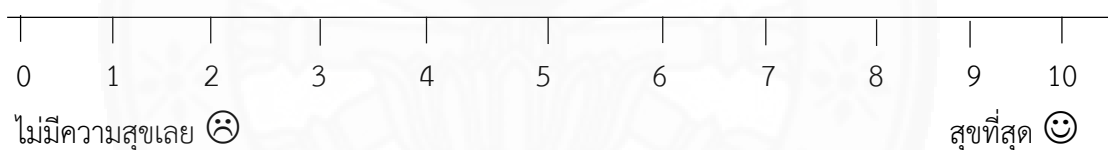
53. โดยรวมแล้วในที่ทำงานของท่านมีการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนแบบอย่างการทำงานระหว่างกันหรือไม่

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

54. โดยรวมแล้วท่านทำงานอย่างมี “ความสุข” หรือไม่

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

55. ปัจจุบัน ความสุข ของท่านอยู่ในระดับใดให้ท่าน กากบาท X ลงบนเส้นด้านล่าง โดยคะแนนจะเรียงจากน้อยไปหามาก เริ่มจาก 0 หมายถึง ไม่มีความสุขเลย ไปจนถึง 10 หมายถึง มีความสุขที่สุด



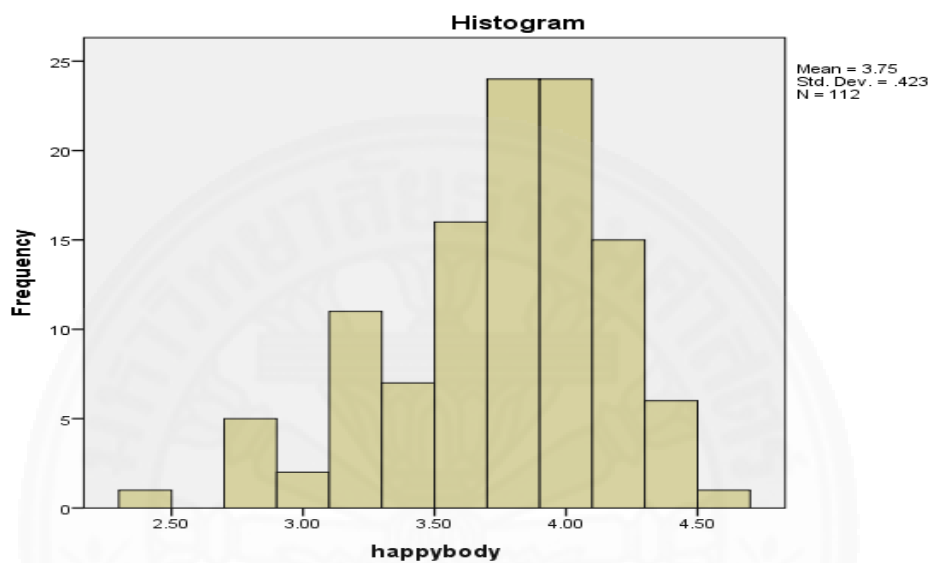
ส่วนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กร

ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1.ฉันยอมรับกฎระเบียบข้อบังคับของ สสส. และพร้อมจะปฏิบัติตาม	5	4	3	2	1
2. สสส. เป็นองค์กรที่มีระบบการบริหารงานที่ดี น่าทำงาน	5	4	3	2	1
3.ฉันปฏิบัติตามค่านิยม วัฒนธรรมการทำงานของ สสส.	5	4	3	2	1
4. เป้าหมายในการทำงานของฉันสอดคล้องกับค่านิยมของ สสส.	5	4	3	2	1
5. คน สสส. มีความซื่อสัตย์ สูงที่สุด	5	4	3	2	1
6. ในขณะทำงานฉันรู้สึกว่าตนเองมีพลังมาก	5	4	3	2	1
7. ในขณะทำงานฉันรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว	5	4	3	2	1
8. หากเกิดการวิกฤตกับ สสส. ฉันพร้อมที่จะเสียสละสิทธิและผลประโยชน์ เพื่อให้ สสส. อยู่รอดต่อไปได้	5	4	3	2	1
9. สสส. เปรียบเหมือนบ้านที่ 2	5	4	3	2	1

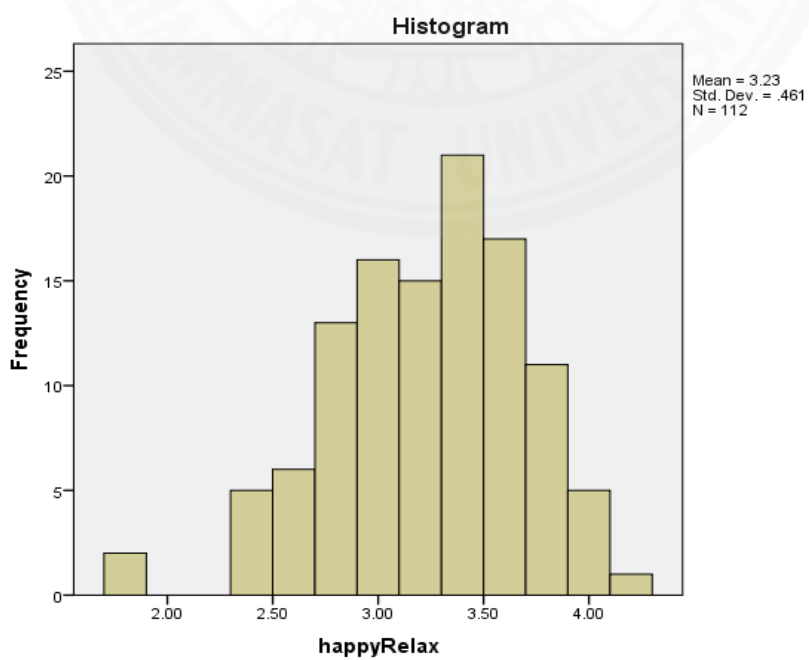
ภาคผนวก ข

การแจกแจงความถี่ข้อมูลของตัวแปรคุณภาพชีวิตและความสุขในมิติต่างๆ

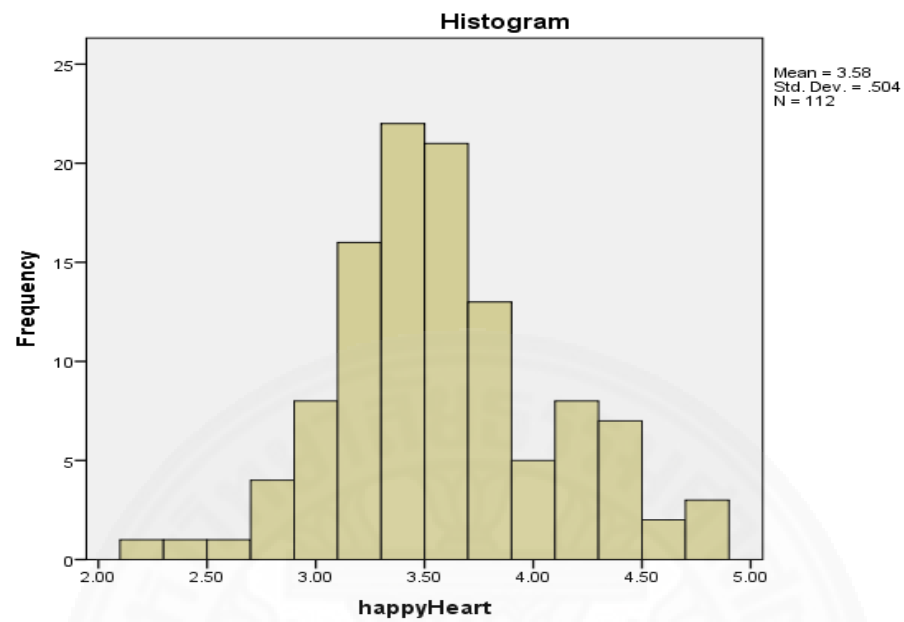
1. Happy Body



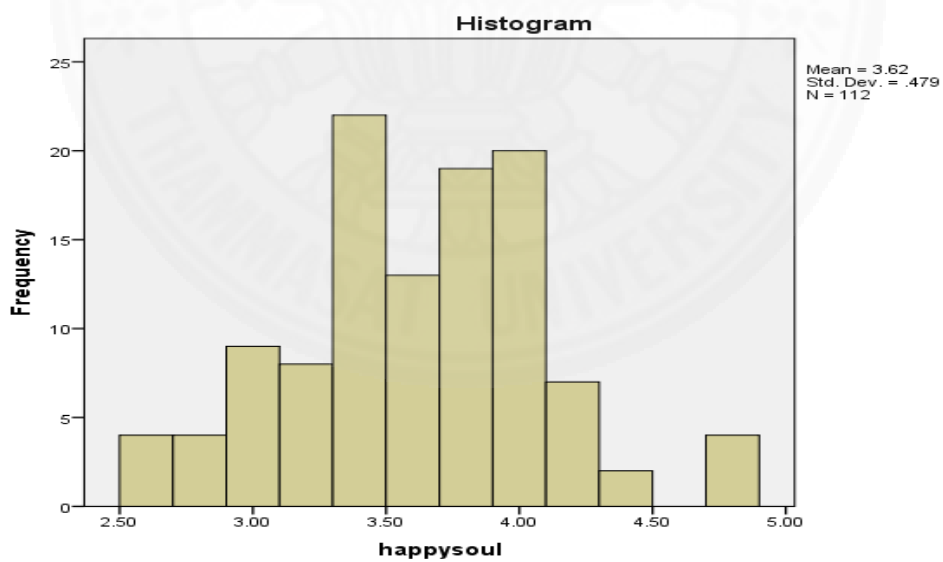
2. Happy Relax



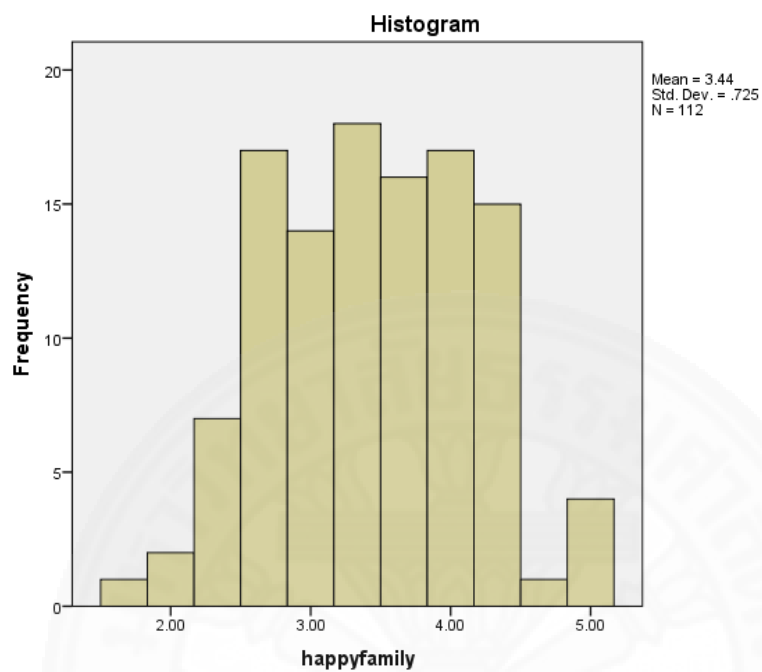
3. Happy Heart



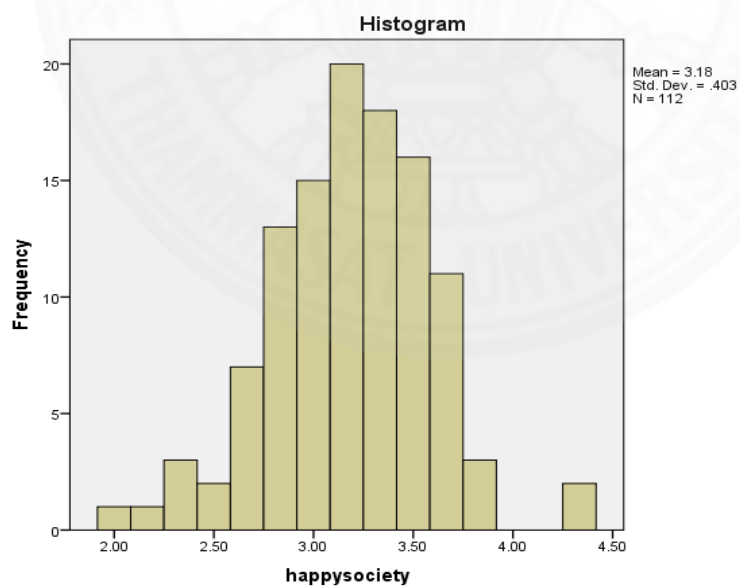
4. Happy Soul



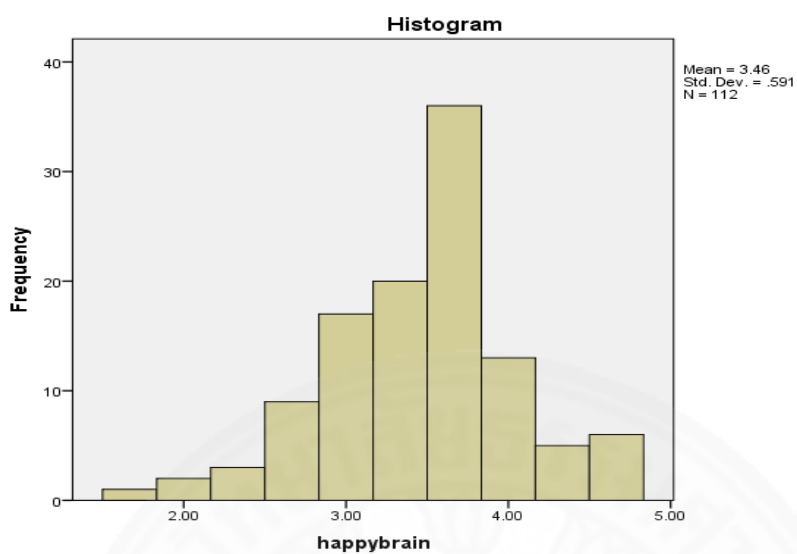
5. Happy Family



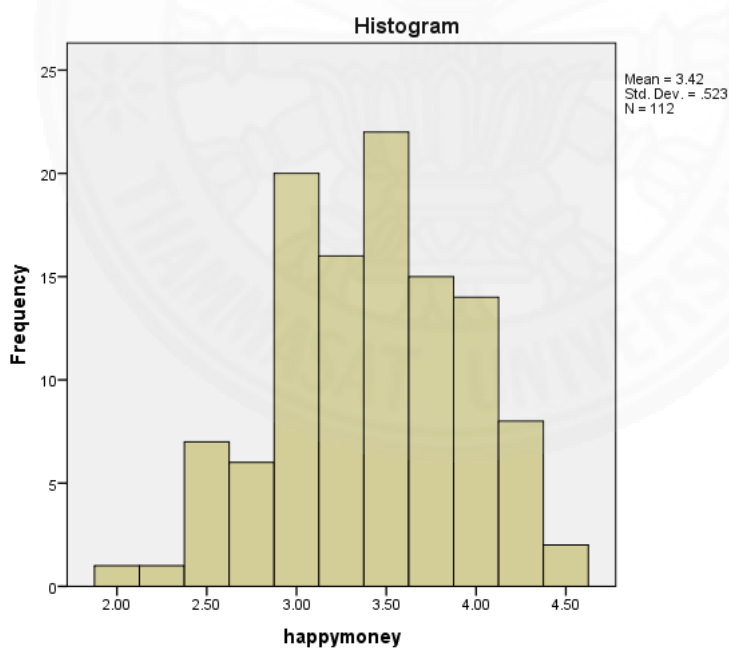
6. Happy Society



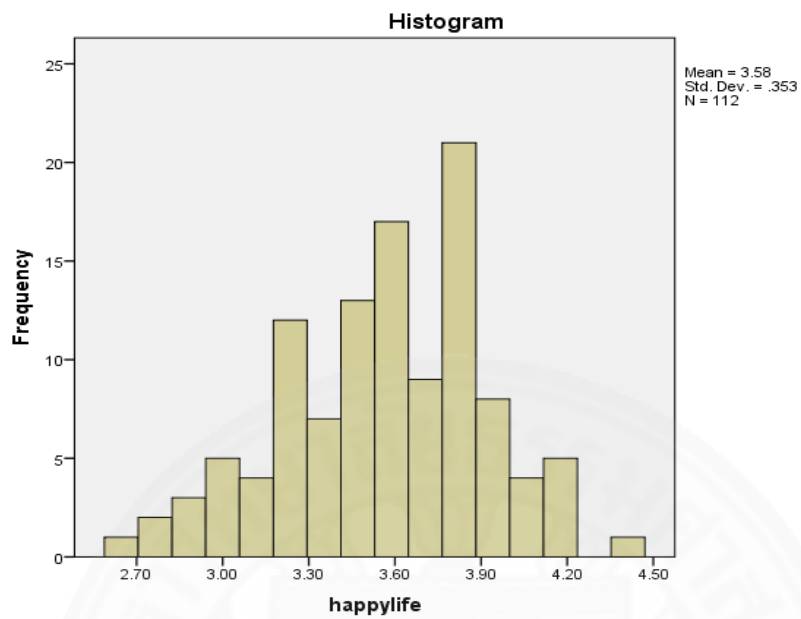
7. Happy Brain



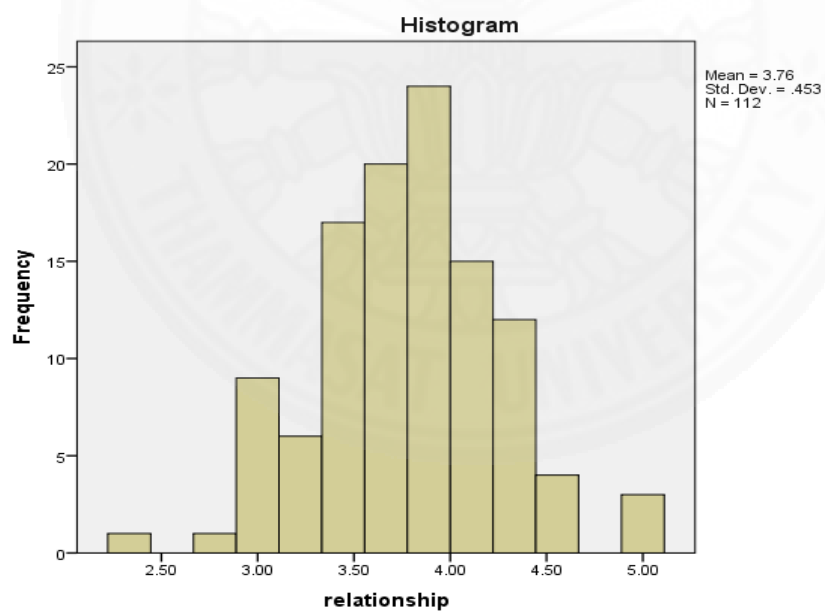
8. Happy Money



9. Happy Worklife



10. ความผูกพันองค์กร



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นายกิตติพัฒน์ ดามาพงษ์
วันเดือนปีเกิด	12 ตุลาคม 2527
ตำแหน่ง	นักบริหารงานบุคคล สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)
ประสบการณ์ทำงาน	1 พฤษภาคม 2557 – ปัจจุบัน นักบริหารงานบุคคล ฝ่ายบริหารงานบุคคล สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) 1 กุมภาพันธ์ 2554 – 31 เมษายน 2557 นักวิเคราะห์และบริหารโครงการ สำนักสร้างสรรค์โอกาสและนวัตกรรม สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) 1 มกราคม 2553 – 31 มกราคม 2554 ผู้ช่วยนักวิเทศสัมพันธ์ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)