



ความสัมพันธ์ระหว่าง สุขภาพองค์กร ความสุขในการทำงาน และ
ความผูกพันในงาน กรณีศึกษา : พนักงานธนาคารแห่งหนึ่ง
ในกรุงเทพมหานคร

โดย

นางสาวจิราวัฒน์ ไทยประเสริฐ

งานวิจัยส่วนบุคคลนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ปีการศึกษา 2559

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ความสัมพันธ์ระหว่าง สุขภาพองค์การ ความสุขในการทำงาน และ
ความผูกพันในงาน กรณีศึกษา : พนักงานธนาคารแห่งหนึ่ง
ในกรุงเทพมหานคร

โดย

นางสาวจิราวัฒน์ ไทยประเสริฐ

งานวิจัยส่วนบุคคลนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ปีการศึกษา 2559

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

A REALATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL HEALTH
JOY AT WORK AND WORK ENGAGEMENT CASE STUDY :
A BANK IN BANGKOK

BY

MISS CHIRAWAT THAIPRASERT

AN INDIVIDUAL RESEARCH SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE
REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF MASTER OF ART
IN INDUSTRIAL AND ORGANIZATION PSYCHOLOGY
FACULTY OF LIBERAL ARTS
THAMMASAT UNIVERSITY
ACADEMIC YEAR 2016
COPYRIGHT OF THAMMASAT UNIVERSITY

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

คณะศิลปศาสตร์

งานวิจัยส่วนบุคคล

ของ

นางสาวจิราวัฒน์ ไทยประเสริฐ

เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่าง สุขภาพองค์การ ความสุขในการทำงาน และความผูกพันในงาน

กรณีศึกษา : พนักงานธนาคารแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

ได้รับการตรวจสอบและอนุมัติ ให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

เมื่อ วันที่ 11 สิงหาคม พ.ศ. 2560

ประธานกรรมการสอบงานวิจัยส่วนบุคคล



(ศาสตราจารย์ ดร.รัตนา ศิริพานิช)

กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยส่วนบุคคล



(ดร. รชนีวรรณ วนิชย์ถนอม)

กรรมการสอบงานวิจัยส่วนบุคคล



(ดร.จารุวรรณ สุกตคุ)

หัวข้องานวิจัยส่วนบุคคล	ความสัมพันธ์ระหว่าง สุขภาพองค์การ ความสุขในการทำงาน และความผูกพันในงาน กรณีศึกษา : พนักงานธนาคารแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร
ชื่อผู้เขียน	นางสาวจิราวัฒน์ ไทยประเสริฐ
ชื่อปริญญา	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา/คณะ/มหาวิทยาลัย	สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
อาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยส่วนบุคคล	ดร. รัชนิวรรณ วนิชย์ถนอม
ปีการศึกษา	2559

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง สุขภาพองค์การ ความสุขในการทำงาน และความผูกพันในงาน กรณีศึกษา : พนักงานธนาคารแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงระดับ สุขภาพองค์การ ความสุขในการทำงาน และความผูกพันในงาน

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ เป็นพนักงานธนาคารแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำนวน 290 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ 1) ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล 2) สุขภาพองค์การ 3) ความสุขในการทำงาน 4) ความผูกพันในงาน

สถิติที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

1. พนักงานธนาคาร มีระดับสุขภาพองค์การ ด้านการมีภารกิจที่ชัดเจน ด้านการสื่อสารอย่างเหมาะสม ด้านการใช้อำนาจอย่างเหมาะสม ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม ด้านการมีขวัญและกำลังใจ ด้านการมีความสามัคคี ด้านนวัตกรรม ด้านความอิสระเสรี ด้านการปรับตัว และด้านความสามารถในการแก้ปัญหา อยู่ในระดับสูง

2. พนักงานธนาคาร มีระดับความสุขในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักใน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับ อยู่ในระดับสูง

3. พนักงานธนาคาร มีระดับความผูกพันในงาน ด้านความขยันขันแข็ง ด้านความทุ่มเทในการทำงาน และด้านความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน อยู่ในระดับสูง

4. สุขภาพองค์การ ทุกรายด้าน คือ ด้านการมีเป้าหมายที่ชัดเจน ด้านการสื่อสารอย่างเหมาะสม ด้านการใช้อำนาจอย่างเหมาะสม ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม ด้านการมีขวัญและกำลังใจ ด้านการมีความสามัคคี ด้านการมีนวัตกรรม ด้านการมีอิสระเสรี ด้านการปรับตัว และด้านความสามารถในการแก้ปัญหา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความสุขในการทำงานทุกรายด้านคือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. สุขภาพองค์การ ทุกรายด้าน คือ ด้านการมีเป้าหมายที่ชัดเจน ด้านการสื่อสารอย่างเหมาะสม ด้านการใช้อำนาจอย่างเหมาะสม ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม ด้านการมีขวัญและกำลังใจ ด้านการมีความสามัคคี ด้านนวัตกรรม ด้านความอิสระเสรี ด้านการปรับตัว และด้านความสามารถในการแก้ปัญหา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความผูกพันในงานในงานทุกรายด้านคือ ด้านความขยันขันแข็ง ด้านความทุ่มเทในการทำงาน และด้านความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. ความสุขในการทำงาน ทุกรายด้าน คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน ทุกรายด้านคือ ด้านความขยัน ด้านความทุ่มเทในการทำงาน และด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิจัยครั้งนี้ สามารถนำไปเป็นแนวทางในการวางแผน กำหนดนโยบาย การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อส่งเสริม สุขภาพองค์การ ความสุขในการทำงาน และความผูกพันในงาน ให้แก่องค์กร

คำสำคัญ: สุขภาพองค์การ, ความสุขในการทำงาน, ความผูกพันในงาน

Individual Research Title	A Relationship between Organizational Health Joy at Work and Work Engagement Case Study : A Bank in Bangkok
Author	Miss Chirawat Thaiprasert
Degree	Master of Arts
Department/Faculty/University	Industrial and Organizational Psychology Faculty of Liberal Arts Thammasat University
Individual Research Advisor	Dr. Ratchaneewan Wanichtanom, Ph.D.
Academic Year	2016

ABSTRACT

The Study of A Relationship between Organizational Health Joy at Work and Work Engagement Case study : A Bank in Bangkok. The purposes of this study are as follows : 1) to study the level of Organizational Health Joy at work and Work engagement. 2) to study relationship of Organizational Health Joy at work and Work engagement.

The subjects are 290 employees of a Bank in Bangkok. The questionnaires were used as a research instruments, which were divided into 4 parts; 1) Five Items of Personal Factors. 2) Fifty five of Organizational Health. 3) Thirty one items of Joy at work. 4) Twenty four items of Work engagements.

The statistical measures used are frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation. The results of this study were as follows:

1. The employees had a high level all of dimensions of Organizational Health.
2. The employees had a high level all of dimensions of Joy at work.
3. The employees had a high level all of dimensions of Work engagement.

4. All dimensions of Organizational Health had significant positive correlations with all dimensions of Joy at work at level of .01.

5. All dimensions of Organizational Health had significant positive correlations with all dimensions of Work engagement at level of .01.

6. All dimensions of Joy at work had significant positive correlations with all dimensions of Work engagement at level of .01.

The result of this research can be used as a guideline in the Human resource management practice to increase organizational health joy at work and work engagement among employees that be beneficial for both of employees and organization , as the engaged employees seem to have good mental and psychosomatic health and seem to have desirable behavior and business performance.

Keywords: Organizational Health, Joy at Work, Work Engagement

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยส่วนบุคคลฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยความกรุณาอย่างสูงจากหลายๆท่าน ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร.รัตนา ศิริพานิช ที่ให้ความเมตตา กรุณาเป็นประธานกรรมการสอบงานวิจัยส่วนบุคคล และให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัย ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร. รัชนิวรรณ วณิชยณอม ที่กรุณาเป็นอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยส่วนบุคคล ซึ่งท่านได้ให้ความกรุณาแก่ผู้วิจัยเป็นอย่างยิ่ง ทั้งการให้คำปรึกษา ข้อคิด คำแนะนำ และกำลังใจ จนทำให้งานวิจัยสำเร็จลงได้ ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร. จารุวรรณ สกุลคู ที่ได้ให้ความกรุณา รับเป็นกรรมการงานวิจัยส่วนบุคคล ได้ให้คำแนะนำ แนวทาง ในการปรับปรุงแก้ไขต่างๆ แก่ผู้วิจัย และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนให้ความรู้แก่ผู้วิจัย ทำให้ผู้วิจัยสามารถทำงานวิจัยนี้ได้สำเร็จ จึงขอกราบขอบพระคุณท่านอาจารย์ทุกท่านเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ท่านรองผู้จัดการ พงษ์เทพ รัตนธาดากุล ผู้บริหารองค์การ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ให้ผู้วิจัยเก็บข้อมูล ขอขอบพระคุณ คุณพวงทิพย์ สุทธิแย้ม ผู้ที่มีน้ำใจอันดีงาม ได้ให้ความกรุณาแก่ผู้วิจัยเป็นอย่างมาก และขอขอบคุณ คุณลลิตา ไ้ม้งาม ที่ได้ให้ความช่วยเหลือในการเก็บข้อมูลเป็นอย่างดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอขอบพระคุณในความกรุณา และความมีน้ำใจของ ทั้ง 3 ท่าน เป็นอย่างมาก

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผศ.ดร. ภูริวัจน์ ปุณยวุฒิปริตตา บุคคลที่เป็นทั้งพี่และเพื่อนที่เคารพของผู้วิจัย ที่ให้ความช่วยเหลือผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา และถือเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอีกท่านหนึ่งที่ทำให้งานวิจัยส่วนบุคคลนี้เกิดขึ้นได้

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งของผู้วิจัย คุณยายพยุร เอี่ยมสำอางค์ คุณยายผู้ที่เป็นต้นแบบ อบรม สั่งสอน ปลุกฝัง ความมุ่งมั่น อดทน ให้แก่ผู้วิจัย จนทำให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จในชีวิต และกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา ญาติพี่น้อง และเพื่อนๆ ทุกท่านของผู้วิจัยที่ให้กำลังใจผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา

นางสาวจิราวัฒน์ ไทยประเสริฐ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(1)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(3)
กิตติกรรมประกาศ	(5)
สารบัญตาราง	(9)
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
1.3 ขอบเขตการวิจัย	3
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
1.5 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย	4
บทที่ 2 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
2.1 ความผูกพันในงาน (Job engagement)	6
2.1.1 ความหมายของความผูกพันในงาน	6
2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในงาน	7
2.2 สุขภาพองค์การ (Organizational Health)	11
2.2.1 ความหมายของสุขภาพองค์การ	11
2.2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์การ	11

2.3 ความสุขในการทำงาน (Joy at work)	16
2.3.1 ความหมายของความสุขในการทำงาน	16
2.3.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์การ	16
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และเหตุผลในการตั้งสมมุติฐานการวิจัย	18
บทที่ 3 วิธีการวิจัย	24
3.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย	24
3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	24
3.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย	26
3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	27
3.5 เกณฑ์การให้คะแนนและการแปลผล	28
3.6 แนวทางในการพัฒนาแบบสอบถามให้มีคุณภาพ	30
3.7 การเก็บรวบรวมข้อมูล	31
3.8 การวิเคราะห์ข้อมูล	31
บทที่ 4 ผลการวิจัย	34
4.1 ผลการวิเคราะห์ ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	34
4.2 ผลการวิเคราะห์ทางสถิติของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	36
4.3 ผลการทดสอบสมมุติฐาน	38
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	43
5.1 สรุปผลการวิจัย	44
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	47
5.3 การอภิปรายสมมุติฐาน	49
5.4 ข้อเสนอแนะ	55

รายการอ้างอิง		57
ภาคผนวก		
ภาคผนวก ก	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อคำถาม รายด้านและรายข้อในการวิจัย	64
ภาคผนวก ข	สูตรและสถิติที่ใช้ในการวิจัย	73
ภาคผนวก ค	ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามทั้งฉบับ และรายข้อ โดยวิธีการสัมประสิทธิ์ครอนบาค	83
ภาคผนวก ง	แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	93
ภาคผนวก จ	หนังสือรับรองการพิจารณาด้านจริยธรรมการวิจัยในคน	105
ประวัติการศึกษา		106

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 แสดงระดับการวัดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	26
3.2 แสดงการให้คะแนนตัวแปร สุขภาพองค์การ (Organizational Health) ความสุขในการ ทำงาน (Joy at work) และความผูกพันในงาน (Work engagement)	29
3.3 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐานการวิจัย	31
4.1 แสดงข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	34
4.2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	36
4.3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับความผูกพันในงาน	39
4.4 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับความสุขในการทำงาน	40
4.5 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพัน ในงาน	42
5.1 แสดงผลการทดสอบสมมุติฐาน	45

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระแสโลกาภิวัตน์ ธุรกิจไร้พรมแดน ที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างยิ่งใหญ่ ต่อสภาพ เศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม เทคโนโลยี นวัตกรรม สิ่งแวดล้อมต่างๆ องค์การที่เข้มแข็ง เท่านั้นที่สามารถอยู่รอดได้ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงนี้ องค์การจึงจำเป็นต้องมีนโยบายการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถทำให้องค์การมีศักยภาพในการแข่งขันได้ เช่น นโยบายการบริหารที่ทำให้ พนักงานเกิดความรัก ความทุ่มเทในการทำงาน ดังที่ Leiden and Klingel (2000) เชื่อว่า สุขภาพ องค์การ เป็นการรวมความสามารถต่างๆ ในการที่จะทำให้้องค์การเติบโต และพัฒนาอย่างมี ประสิทธิภาพ หากองค์การใดต้องการที่สามารถอยู่รอดได้ในขณะที่เกิดวิกฤติขึ้นมา องค์การ จำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีขีดความสามารถมาช่วยให้ผ่านพ้นอุปสรรคเหล่านี้ได้ และ Flanagan and Henry (1994) กล่าวว่านอกจากผู้บริหารจะมีความสำคัญในการก่อให้เกิดองค์การสุขภาพดีแล้ว บุคลากรในองค์การก็มีความสำคัญไม่น้อยไปกว่ากัน

แนวคิดเรื่อง องค์การสุขภาพดี ซึ่ง Morgan (1998) ได้เปรียบเทียบกับองค์การเปรียบ เหมือนกับร่างกายมนุษย์ มนุษย์ที่รู้จักวิธีดูแลตนเอง ออกกำลังกายสม่ำเสมอ เลือกทานอาหารที่มี ประโยชน์ พักผ่อนให้เพียงพอ ทำให้ร่างกายแข็งแรงอยู่เสมอ ก็จะสามารถต่อสู้ป้องกันโรคภัยไข้เจ็บ ต่างๆ ได้ องค์การก็เช่นกัน หากมีการดูแล เตรียมพร้อม วางแผน กำหนดนโยบาย ปรับปรุง พัฒนา องค์การ ให้เหมาะสมอยู่เสมอ ก็จะสามารถเติบโต เข้มแข็ง เจริญก้าวหน้าได้อย่างยั่งยืน ถึงแม้จะมี อุปสรรคเข้ามาก็สามารถที่จะฟันฝ่าไปได้ Miles (1973) กล่าวว่า องค์การที่มีสุขภาพดี (Healthy Organization) นอกจากจะเป็นองค์การที่สามารถดำรงอยู่ได้ แต่ยังสามารถเผชิญกับสิ่งแวดล้อม ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างดี จากการกำหนดนโยบาย ดำเนินการปรับเปลี่ยน ให้สามารถพัฒนาให้ เจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืนถาวร สร้างชื่อเสียงให้องค์การ สังเกตได้ในองค์การที่สมบูรณ์ บุคคลกรจะมี ความสุข มีความพอใจในงาน มีความสามัคคีที่จะทำงาน ให้สำเร็จ มีการแก้ไขปัญหาเมื่อมีการขัดแย้ง กัน สามารถตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม Cameron (1978) กล่าวว่า สุขภาพองค์การสามารถดูได้จาก ชื่อเสียงขององค์การ นโยบายการบริหารภายในที่ราบรื่น พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น มีช่องว่างระหว่างบุคคลน้อย มีความขัดแย้งน้อย พนักงานได้รับข้อมูล ข่าวสารเพื่อใช้ในการตัดสินใจ อย่างเพียงพอ นอกจากนี้ ความสุขในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่ง เนื่องจาก ถ้าบุคคลใดที่ ทำงานด้วยความสุขก็จะทำให้บุคคลนั้นในสภาวะจิตใจทางบวก และส่งผลมอบผลงานที่ดีต่อองค์การ

ความสุขเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้พนักงานประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน สามารถสร้างผลงานที่ดี มีสัมพันธภาพที่ดี มีสุขภาพที่ดี มีพลังชีวิต อายุยืน มีความคิดสร้างสรรค์ หรืออาจกล่าวได้ว่า ความสุขนำไปสู่ความสำเร็จ (ศิริยุพา รุ่งเรืองสุข, 2559) ดังนั้นความสุขในการทำงาน (Joy at work) จึงถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้บริหาร หรือนักบริหารทรัพยากรบุคคลควรให้ความสำคัญ และจำเป็นต้องพยายามสร้างให้มีเพิ่มมากขึ้นในองค์กร ความสุขในการทำงานเป็นอารมณ์ทางบวก เมื่อเกิดขึ้นกับบุคคลใดแล้ว จะส่งผลให้บุคคลนั้นมีผลการปฏิบัติงานดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเรื่องความสุขในการทำงาน ของ Manion (2003) ที่กล่าวว่าความสุขในการทำงาน คือผลที่ได้จากการเรียนรู้ การกระทำ การสร้างสรรค์ของบุคคล ที่มีอารมณ์ทางบวกกับงานของตน แสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ ปลื้มปิติ และผลการปฏิบัติงานที่ดี Lyubomirsky, Sheldon and Schkade (2005) กล่าวเพิ่มเติมว่านอกจากความสุขในการทำงานจะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพแล้ว ยังทำให้เพื่อนร่วมงาน หรือผู้ใกล้ชิดมีความสุขด้วย ทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดี ทำให้พนักงานเกิดทัศนคติที่ดีในการทำงาน จนทำให้เกิดความผูกพันในงาน

ความผูกพันในงาน เป็นทัศนคติทางบวกของพนักงานที่มีต่อการทำงาน โดยพนักงานที่มีความผูกพันในงาน จะมีแรงบันดาลใจ หุ่นเทแรงกายแรงใจ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคใดๆ เพื่อที่จะทำงานให้สำเร็จ Schaufeli and Bakker (2004) จากงานวิจัยของ Gallup (2013) ได้ทำการศึกษาแบบ Meta –analysis พบว่าพนักงานที่มีความผูกพันในงานจะมีผลการปฏิบัติงานที่ดีอย่างเห็นได้ชัด ถึงแม้องค์กรจะอยู่ในช่วงเวลาที่ภาวะเศรษฐกิจมีเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ Aon-Hewitt (2012) กล่าวว่า ความผูกพันในงานนี้มาพร้อมกับทัศนคติที่น่าพอใจหลายอย่าง จึงเป็นการคุ้มค่ามากที่องค์กรจะมียุทธศาสตร์ส่งเสริมความผูกพันในงานนี้ให้มีเพิ่มมากขึ้น เพื่อนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงาน และองค์กร

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบถึงระดับ และความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การ ความสุขในการทำงาน และความผูกพันในงาน เพื่อเป็นประโยชน์ใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายในการทำให้องค์กรมีการเจริญเติบโตพัฒนาที่เข้มแข็ง เจริญก้าวหน้า

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับสุขภาพองค์การ ความสุขในการทำงาน และความผูกพันในงานของพนักงานธนาคารแห่งหนึ่ง

1.2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่าง สุขภาพองค์การ ความสุขในการทำงาน และความผูกพันในงาน ของพนักงานธนาคารแห่งหนึ่ง

1.3 ของเขตการวิจัย

1.3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้เป็นพนักงานธนาคารแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 2,370 คน กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานธนาคารแห่งนี้จำนวน 342 คน

1.3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

1) สุขภาพองค์การ (Organizational Health) ศึกษาตามแนวคิดของ Miles (1973) แบ่งเป็น 10 ด้าน ได้แก่ 1. การมีเป้าหมายที่ชัดเจน (Goal focus) 2. การสื่อสารอย่างเหมาะสม (Communication adequacy) 3. การใช้อำนาจอย่างเหมาะสม (Optimal power equalization) 4. การใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม (Resource utilization) 5. การมีขวัญและกำลังใจ (Moral) 6. การมีความสามัคคี (Cohesiveness) 7. การมีนวัตกรรม (Innovativeness) 8. การมีอิสระเสรี (Autonomy) 9. การปรับตัว (Adaptation) 10. ความสามารถในการแก้ปัญหา (Problem-solving adequacy)

2) ความสุขในการทำงาน (Joy at work) ศึกษาตามแนวคิดของ Manion, (2003) ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (Connections) 2. ด้านความรักในงาน (Love at work) 3. ด้านความสำเร็จในงาน (Work achievement) 4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ (Recognition)

3) ความผูกพันในงาน (Job engagement) ศึกษาตามแนวคิดของ Schaufeli and Bakker (2004) แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ 1. ความขยันขันแข็ง (Vigor) 2. ด้านความทุ่มเทในการทำงาน (Dedication) 3. ด้านความรู้สึกรักเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน (Absorb)

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.4.1 เพื่อให้ทราบถึงระดับสุขภาพองค์การ ความสุขในการทำงาน ความผูกพันในงาน ของพนักงาน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างเหมาะสม

1.4.2 ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่าง ความสุขในการทำงาน ความผูกพันในงาน ของพนักงาน เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพดีขึ้น

1.5 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

พนักงานธนาคาร บุคลากร หรือ บุคคล คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานประจำ ในธนาคาร

สุขภาพองค์การ (Organizational Health) หมายถึงองค์การที่สามารถเจริญเติบโตได้อย่างเข้มแข็ง ยั่งยืนยาวนาน โดยมีนโยบายการบริหารที่ครอบคลุม ทั้งด้านบุคลากร และองค์การ มีการพัฒนา ให้สามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจ และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา สามารถผ่านพ้นอุปสรรคไปได้ ศึกษาตามแนวคิดของ Miles (1973) ประกอบด้วย 10 ด้าน ดังนี้

- 1) การมีเป้าหมายที่ชัดเจน บุคคลในองค์การรับรู้ เข้าใจ และยอมรับเป้าหมายร่วมกัน ที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จ
- 2) การสื่อสารอย่างเหมาะสม บุคลากรสามารถรับข้อมูลข่าวสารได้ โดยมีวิธีการที่รวดเร็ว ถูกต้อง ชัดเจน
- 3) การใช้อำนาจอย่างเหมาะสม โดยผู้บริหารและพนักงานต้องมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน
- 4) การใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม สามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่เกิดประโยชน์อย่างได้ อย่างเต็มที่
- 5) การมีความสามัคคี สมาชิกมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันทั้งกับองค์การ และเพื่อนร่วมงาน ช่วยเหลือกัน มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด ยึดมั่นต่อค่านิยมขององค์การ
- 6) การมีขวัญและกำลังใจ สมาชิกในองค์การมีกำลังใจที่ดี
- 7) การมีนวัตกรรม องค์การได้นำกระบวนการ วิธีการ แนวคิดใหม่ เทคโนโลยี มาใช้ให้เหมาะสมกับการทำงาน
- 8) การมีอิสระเสรี ความเป็นตัวของตัวเอง องค์การที่สุขภาพดี จะแสดงออกถึงความ เป็นตัวของตัวเอง
- 9) การปรับตัว องค์การมีการพัฒนา มีความสามารถในการปรับตัว ให้เหมาะสมกับ สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้
- 10) ความสามารถในการแก้ปัญหา องค์การมีความสามารถในการแก้ปัญหาโดยใช้พลัง น้อยที่สุด และยังไม่ทำให้องค์การอ่อนแอ

ความสุขในการทำงาน (Joy at Work) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความรัก รัก ความพึงพอใจ สนุกสนานในการทำงาน ทำงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน รู้สึกว่าตนเองเป็น ที่ยอมรับ ได้รับความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน มีสัมพันธภาพที่ดี มีความภาคภูมิใจ ต้องการสร้างผลงาน ที่ดีทั้งต่อตนเองและองค์การ ตามแนวคิดของ Manion (2003) ประกอบด้วย 4 ด้าน

1) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (Connections) คือความรู้สึกมีความสุขเมื่อได้มีการติดต่อสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

2) ด้านความรักในงาน (Love at Work) เป็นความรู้สึก รัก ผูกพันกับงาน มีความกระตือรือร้นที่จะมาทำงาน รู้สึกสนุก ภูมิใจที่ได้ทำงานที่ได้รับมอบหมาย

3) ด้านความสำเร็จในงาน (Achievement) คือการรู้สึกเป็นสุขที่สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ รู้สึกมีอิสระ ได้ทำงานที่ท้าทาย ทำให้รู้สึกตนเองมีคุณค่า มีผลทำให้เกิดความภูมิใจ และหาหนทางที่จะพัฒนาปรับปรุง เพื่อให้งานสำเร็จ

4) ด้านการเป็นที่ยอมรับ (Recognition) การมีความสุขจากการที่รับรู้ว่าคุณค่าได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน หัวหน้า และลูกน้อง ผู้ร่วมงานต่างรับรู้ถึงความพยายามของคนที่ปฏิบัติงาน ผู้ร่วมงานไว้วางใจ มีความคาดหวังที่ดี มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ซึ่งกันและกันอยู่เสมอ

ความผูกพันในงาน (Work engagement) หมายถึง สภาวะทางจิตใจ อารมณ์ ความรู้สึกทางบวกที่มีต่องาน ซึ่งเกิดขึ้นอย่างคงทน ไม่ใช่เกิดขึ้นกับเฉพาะเหตุการณ์ เวลาหรือกับบุคคลใดบุคคลหนึ่งเท่านั้น ความผูกพันในงานทำให้เกิดความมุ่งมั่น พยายาม กระตือรือร้น ในการทำงาน รู้สึกว่าไม่สามารถแยกตนเองออกจากงานได้ จนรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว มีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานที่ตนรัก สามารถฟันฝ่าอุปสรรคเพื่อให้งานสำเร็จได้ ตามแนวคิดของ ของ Schaufeli and Bakker (2004) ประกอบด้วย 3 ด้าน

1) ความขยันในการทำงาน (Vigor) หมายถึงบุคคลที่มีความตั้งใจอย่างแรงกล้าในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย อดทน พยายาม ที่จะต่อสู้กับปัญหาหรืออุปสรรคต่างๆ ให้ผ่านพ้นไปได้

2) ความทุ่มเทในการทำงาน (Dedication) คือ บุคคลที่รู้สึกว่าคุณค่าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน รู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่า เป็นงานสำคัญ ทำอย่าง ภูมิใจที่ได้ทำงานนั้น

3) ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน (Absorb) คือ บุคคลที่ทำงานอย่างมีความสุข จดจ่อกับงานที่ทำ จนรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว ไม่สามารถแยกตนเองออกจากงานได้

บทที่ 2

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจาก ทฤษฎี เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ศึกษาในงานวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สุขภาพองค์การ ความสุขในการทำงาน และ ความผูกพันในงาน ผู้วิจัยขอเสนอรายละเอียดดังนี้

2.1 ความผูกพันในงาน (Work Engagement)

2.1.1 ความหมายของความผูกพันในงาน

2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในงาน

2.2 สุขภาพองค์การ (Organizational Health)

2.2.1 ความหมายของสุขภาพองค์การ

2.2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์การ

2.3 ความสุขในการทำงาน Joy at Work)

2.3.1 ความหมายของความสุขในการทำงาน

2.3.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและเหตุผลในการตั้งสมมุติฐานการวิจัย

2.1 ความผูกพันในงาน (Job engagement)

2.1.1 ความหมายของความผูกพันในงาน

Kahn (1990) ได้ให้ความหมายความผูกพันในงานว่า หมายถึงการที่พนักงานมีความรู้สึก ผูกพัน พุ่งเทในการปฏิบัติงานสูง พุ่งเททั้งกำลังร่างกายและแรงใจ มีแรงจูงใจมีทัศนคติที่ดีเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ มีความตื่นตัวในการทำงานอยู่เสมอ

Maslach and Leiter (2001) กล่าวว่าความผูกพันในงานคือพลังในการทำงาน ความเกี่ยวข้องกับงาน และการที่บุคคลมีความเชื่อมั่นว่าตนเองความสามารถในการทำงานนั้นได้สำเร็จ แต่หากว่าบุคคลขาด 3 สิ่งนี้ จะมีผลทำให้บุคคลเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน (Job burnout)

Rothbard (2001) ได้รับอิทธิพลในเรื่องความผูกพันในงานจาก Kahn (1990, 1992) เขาเห็นว่าความผูกพันในงานประกอบด้วย 2 มิติ คือ Attention หมายถึง ภาวะจิตใจที่เกี่ยวพันกับงาน บุคคลมีความใส่ใจ ตั้งใจในงาน และ Absorption คือบุคคลจะรู้สึกจดจ่อ ให้มีความสำคัญกับการทำงานอยู่เสมอ

Schaufeli and Bakker (2004) ให้ความหมายความผูกพันในงานไว้ว่า เป็นภาวะทางจิตใจของบุคคลซึ่งคงอยู่ไม่เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ หรือเกิดขึ้นกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งชั่วคราวเท่านั้น บุคคลที่มีความผูกพันในงาน จะมีความขยัน ทุ่มเทในการทำงาน กระตือรือร้น มีแรงบันดาลใจ คิดว่างานคือสิ่งที่ท้าทาย มีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงาน รู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน มีจิตใจจดจ่อกับงานตลอดเวลา จนรู้สึกใช้เวลาทำงานผ่านไปรวดเร็ว

May and Harter (2004) เสนอว่า ความผูกพันในงานคือสิ่งที่บุคคลแสดงความรู้สึกที่มีต่อหน้าที่การทำงาน บุคคลที่มีความผูกพันในงานจะให้ความสนใจ ทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อทำให้นั้นๆ ประสบความสำเร็จ โดยมีได้นึกถึงเรื่องอื่นเลย

Maycey and Schneider (2008) ให้ความหมายความผูกพันในงานว่าเป็นความรู้สึก อารมณ์ทางบวกของพนักงานที่มีต่องาน รู้สึกว่างานมีคุณค่า คิดว่าตนเองสามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ และมีความคาดหวังเกี่ยวกับงานในอนาคต

ภรรคพร เล็กขาว (2551) ได้ให้ความหมายความผูกพันในงานว่า เป็นภาวะทางจิตใจที่มีต่องาน อย่างมั่นคงถาวร ไม่ได้แปรเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ และไม่ได้เกิดขึ้นเฉพาะกับบุคคลใด หรือเหตุการณ์ใด เท่านั้น

จากแนวคิดดังกล่าวมา ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความผูกพันในงาน คือสภาวะทางจิตใจ อารมณ์ ความรู้สึกทางบวกที่มีต่องาน ซึ่งเกิดขึ้นอย่างคงทน ไม่ใช่เกิดขึ้นกับเฉพาะกับเหตุการณ์ เวลา หรือกับบุคคลใดบุคคลหนึ่งเท่านั้น ความผูกพันในงานทำให้เกิดความมุ่งมั่น ทุ่มเท กระตือรือร้น ในการทำงาน รู้สึกว่าไม่สามารถแยกตนเองออกจากงานได้ จนรู้สึกใช้เวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว มีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานที่ตนรัก สามารถฟันฝ่าอุปสรรคเพื่อให้งานสำเร็จได้

2.1.2 แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในงาน

องค์ประกอบของความผูกพันในงาน

ความผูกพันในงาน เป็นแนวคิดที่ได้รับความสนใจศึกษาจากนักวิจัยหลายท่านที่ โดยได้อธิบายองค์ประกอบของความผูกพันในงานไว้ ดังนี้

Schaufeli and Bakker (2004) ได้กล่าวว่าองค์ประกอบของความผูกพันในงาน คือสภาวะของจิตใจ อารมณ์ด้านบวกของบุคคลที่มีต่องาน โดยแบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1) ความขยันในการทำงาน (Vigor) หมายถึงบุคคลที่มีความตั้งใจอย่างแรงกล้าในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย อุตุน พยายาม ที่จะต่อสู้กับปัญหาหรืออุปสรรคต่างๆ ให้ผ่านพ้นไปให้ได้

2) ความทุ่มเทในการทำงาน (Dedication) คือ บุคคลที่รู้สึกว่าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน รู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่า เป็นงานสำคัญ ทำทนาย ภูมิใจที่ได้ทำงานนั้น

3) ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน (Absorb) คือ บุคคลที่ทำงานอย่างมีความสุข จดจ่อกับงานที่ทำ จนรู้สึกเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว ไม่สามารถแยกตนเองออกจากงานได้

Lodahl and Kejner (1965) กล่าวว่า ความผูกพันในงานประกอบด้วย 5 องค์ประกอบดังนี้

1) ความเชื่อในคุณค่าของงาน หมายถึงการที่บุคคลเชื่อว่างานที่ตนเองทำเป็นสิ่งที่มีความค่า งานเป็นสิ่งที่แสดงให้ผู้อื่นเห็นคุณค่า ของตนเอง

2) ความรับผิดชอบต่องาน หมายถึง การเอาใจใส่งาน รับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย กล้าเผชิญหน้ากับความผิดพลาดในการทำงาน ไม่เกี่ยงงาน และพยายามที่จะพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น

3) เสียสละ ทุ่มเทให้กับการทำงาน หมายถึง การทุ่มเททั้งกำลังร่างกาย แรงใจ รวมทั้งความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อ ทำให้งานสำเร็จ

4) ให้เวลาในการทำงาน โดยมีความคิดว่า เวลาที่ให้กับการทำงานเป็นสิ่งที่คุ้มค่า ถึงแม้ว่าอาจต้องทำงานก่อน หรือหลัง เวลาทำงาน โดยไม่สนใจว่าจะได้รับค่าทำงานล่วงเวลา หรือ รางวัลใดๆ ขอเพียงให้งานสำเร็จตนเองก็รู้สึกพอใจ

5) การมีส่วนร่วมเกี่ยวพันกับงาน หมายถึง บุคคลจะเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แก้ปัญหา การเสนอความคิดเห็น การพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพ เป็นต้น

May, Gilson and Harter (2004) เสนอว่า องค์ประกอบของความผูกพันในงาน มี 3 มิติ ดังนี้

1) ด้านร่างกาย (Physical Component) คือ ความทุ่มเททางร่างกายให้กับการทำงาน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ

2) ด้านอารมณ์ (Emotional Component) คือ การใส่ใจ สนใจ การเอาใจใส่ให้กับงาน เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ

3) ด้านการรู้คิด (Cognitive Component) คือ ทักษะคิด ความนึกคิดที่มีต่อ งานที่ได้รับมอบหมาย มีใจจดจ่อกับงานตลอดเวลา มีความต้องการให้งานบรรลุเป้าหมาย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในงาน คือ ปัจจัยทรัพยากรในงาน (Job resource) ปัจจัยด้านความกดดันในงาน (Job Demand) หรือ JD-R Model Bakker and Demorouti, (2007) ดังนี้

1) ปัจจัยทรัพยากรในงาน (Job resource) หมายถึงการที่บุคคลได้รับการสนับสนุนให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีความสัมพันธ์ทางบวก ต่อความผูกพันในงาน ดังนี้

- ได้รับการสนับสนุนทางสังคม คือ จากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน การได้รับการสนับสนุนทางสังคม เช่น การได้รับการสอนงานจากหัวหน้างาน การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น ทั้งหมดนี้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน

- การให้ข้อมูลย้อนกลับในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานที่ได้รับข้อมูลย้อนกลับจากผลการปฏิบัติงานของตนเอง จะทำให้พนักงานสามารถประเมินตนเอง และหาทางแก้ไขข้อบกพร่องของตนเอง และทำให้เกิดความผูกพันในงาน

- ด้านทักษะ การมีโอกาสดำเนินการความสามารถหลายๆ ด้าน ทำให้บุคคลรู้สึกมีคุณค่า และเพิ่มความผูกพันในงาน

- ความมีอิสระในการทำงาน พนักงานที่มีอำนาจในการตัดสินใจด้วยตนเอง ทำให้พนักงานมีความผูกพันในงานมากขึ้น

- โอกาสได้รับการพัฒนา การที่พนักงานมีโอกาส อบรม เลื่อนตำแหน่ง มีความก้าวหน้า จะทำให้บุคคลมีความผูกพันในงาน

2) ปัจจัยด้านความกดดันในงาน (Job demand) ซึ่งส่งผลความสัมพันธ์ด้านลบกับความผูกพันในการทำงาน ดังนี้

- ภาระงานที่มากเกินไป (Workload) หมายถึงการที่บุคคลได้รับมอบหมาย ปริมาณงานที่มาก หรือยากเกินไป ทำให้ทำงานที่ได้รับมอบหมายไม่สำเร็จ ส่งผลทำให้บุคคลนับถือตนเองน้อยลง จนเป็นสาเหตุให้ความผูกพันในงานลดลง

- ความขัดแย้งของบทบาทหน้าที่ (Role conflict) การที่พนักงานต้องรับหน้าที่หลายอย่าง บางครั้งบทบาทหนึ่งอาจขัดแย้งกับอีกบทบาทหนึ่ง จนทำให้ยากลำบากในการทำงานให้สำเร็จ

- ระยะเวลาที่เร่งรีบ (Time pressure) การได้รับมอบหมายงานในเวลาจำกัด ทำให้บุคคลเกิดความกดดัน เครียด ส่งผลให้ความผูกพันในงานลดลง
- ทำหน้าที่หลายบทบาท (Over role) คือการที่พนักงานต้องทำหน้าที่หลายบทบาท

ผลของความผูกพันในงาน

ความผูกพันในงานเป็นสภาวะทางจิตใจของบุคคลที่มีต่องาน จึงมีผลต่อทัศนคติ ความตั้งใจ รวมถึงพฤติกรรมการทำงานของบุคคล โดยปกติบุคคลที่มีความผูกพันในงานมากก็มักจะมีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานมากด้วยเช่นกัน ทำให้บุคคลทำงานด้วยความรักและความเต็มใจ งานวิจัยหลายงานที่พบว่าความผูกพันในงาน ส่งผลดีต่อพนักงานและองค์กร ยังพบอีกว่าความผูกพันในงานทำให้เกิดพฤติกรรมเชิงบวก และลดพฤติกรรมเชิงลบที่มีต่อการทำงานอีกด้วย (Brown, 1996; Hakan, Bakker and Schaufeli, 2006; Harter, Schmidt and Hayes, 2002; Hauselid and Day, 1991; Kahn, 1990; Kanungo, 1982; Knoop, 1980; Lawler and Hall, 1970; Lodhal and Kenjer, 1965; May, Gilson and Harter, 2004) จากการวิจัยจาก Gallup Meta-analysis (2013) ซึ่งสำรวจจาก 49 โรงงาน จาก 34 ประเทศ พบว่า ความผูกพันในงานสามารถทำนายผลกำไร การลาออก การหยุดงาน รวมทั้งประสิทธิผลขององค์กรได้

การวัดความผูกพันในงาน

ในระยะแรก ความผูกพันในงานถูกนำเสนอในลักษณะที่ตรงข้ามกับความเหนื่อยล้าในงาน คือหากบุคคลมีระดับความเหนื่อยล้าในงานต่ำ ก็จะมีระดับความผูกพันในงานสูง จึงสามารถนำแบบสอบถามวัดความเหนื่อยล้ามาวัดความผูกพันในงานได้ เช่น แบบสอบถามวัดความเหนื่อยล้าของ Maslach Burnout Inventory: MBI (Maslach and Leither, 1997) หรือแบบสอบถามวัดความเหนื่อยล้าของ Oldenburg Burnout Inventory: OLB (Bakker and Demerouti, 2008) เป็นต้น แต่การวัดความผูกพันในงาน โดยการใช้แบบสอบถามวัดความเหนื่อยล้าในงาน ไม่ได้รับความนิยมมากนัก เนื่องจากแบบสอบถามวัดความเหนื่อยล้ายังไม่สามารถอธิบายความแตกต่างของผลลัพธ์ทางบวก และลบได้ เช่นหากบุคคลที่รับผิดชอบงานปริมาณน้อย จึงไม่รู้สึกเหนื่อยล้าในงาน ซึ่งคนนั้นอาจไม่ได้รู้สึกผูกพันในงานก็อาจเป็นไปได้ เป็นต้น อีกทั้งการวิจัยยังพบว่ามิติความสัมพันธ์ของความเหนื่อยล้าในงานกับความผูกพันในงานมีน้อยมาก นักวิจัยจึงเสนอว่าเพื่อให้การวัดมีความเที่ยงตรงทั้งกับทางแนวคิด และเที่ยงตรงทางโครงสร้าง เราควรมีเครื่องมือโดยเฉพาะสำหรับใช้วัดความผูกพันในงาน จากนั้นมีการพัฒนาแบบสอบถามวัดความผูกพันในงานโดยตรง ได้แก่ เครื่องมือวัดความผูกพันในงานของยูเทรคท์ (Utrecht Work Engagement Scale: UWES) (กรรพร เล็กขาว, 2551)

เครื่องมือวัดความผูกพันในงานของยูเทรคส์ พัฒนาโดย Schaufeli and Bakker (2003) เป็นแบบสอบถามแบบรายงานตนเอง (Self report) วัดองค์ประกอบความผูกพันในงาน 3 ด้านคือ ความขยัน ความทุ่มเท ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน นักวิจัยส่วนใหญ่นิยมศึกษาความผูกพันในงานตามแนวคิดของ Schaufeli and Bakker และใช้เครื่องมือวัดความผูกพันในงานของยูเทรคส์ เช่น Hakanen, Perhoniemi and Toppinen-Tanner (2008), Salonova and Schaufeli (2008) Xanthopoulou, Bakker, Demerouti and Schaufeli (2009) เป็นต้น จึงเห็นได้ว่าแนวคิดของ Schaufeli and Bakker (2003) ได้รับความนิยมมากเพราะเป็นแนวคิดที่มีโครงสร้างที่ไม่ซ้ำซ้อนกับความเหนื่อยหน่ายในงาน และเป็นแบบสอบถามที่มีนิยามเรื่องความผูกพันในงานโดยเฉพาะ

2.2 สุขภาพองค์กร (Organizational Health)

2.2.1 ความหมายของสุขภาพองค์กร

Miles (1973) ให้นิยาม สุขภาพองค์กร เป็นการศึกษาลักษณะองค์การ เพื่อให้การทำงานมีระบบมากขึ้น สิ่งสำคัญที่ต้องพิจารณาเป็นอันดับแรก คือกิจกรรมทั่วไปๆของบุคคลากรในองค์การกระทำร่วมกัน และนำมาปรับปรุง เช่น สถานที่ทำงาน การเรียนรู้ต่างๆ สุขภาพองค์กรที่สมบูรณ์นั้นนอกจากจะสามารถดำเนินธุรกิจให้ผ่านสิ่งแวดล้อมที่เป็นอยู่ได้แล้วยังต้องสามารถเจริญก้าวหน้าต่อไปได้อีก

Hoy and Feldman (1987) ให้ความหมายสุขภาพองค์กรว่า คือภาวะที่บุคคลในองค์การสามารถปฏิบัติงาน โดยสามารถปรับปรุง กระบวนการ แผนงานต่างๆ ขององค์การ ได้อย่างเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม สังคม ที่เปลี่ยนแปลง จนทำให้องค์การประสบความสำเร็จ มีความเจริญเติบโต ก้าวหน้าอย่างยั่งยืน

Dive (2004) เสนอว่าสุขภาพองค์กร คือองค์การที่สามารถบรรลุเป้าหมายที่องค์การตั้งไว้ได้สำเร็จ สามารถเจริญก้าวหน้า พร้อมสุขภาพองค์กรกับการพัฒนาบุคลากรไปด้วย

วีรวรรณ เกิดทอง (2543) กล่าวว่า หมายถึงองค์การที่สามารถปรับตัว ดำเนินธุรกิจตามที่ได้รับมอบหมาย ในภาวะที่เปลี่ยนแปลง สามารถพัฒนาปรับปรุงให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป อย่างมีแบบแผน

จิรประภา อัครบวร (2549) เสนอว่า องค์การสุขภาพดี ไม่ใช่้องค์การที่ไม่มีปัญหา แต่เป็น้องค์การที่สามารถรับมือกับปัญหาที่เข้ามาจากสภาพแวดล้อม สังคมที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างยั่งยืน มั่นคง เมื่อเกิดปัญหาก็สามารถฟื้นตัวได้เร็ว เสมือนว่าสถานการณ์ที่เกิดขึ้นเป็นเชื้อโรคที่มีอยู่ในอากาศ

หากองค์กรมีภูมิคุ้มกันก็จะสามารถผ่านพ้นโรคร้ายไข้เจ็บ นั่นคืออุปสรรคต่างๆ ได้ และยังเจริญเติบโตก้าวหน้าต่อไปได้อีก

วิชรินทร์ พันธกิจ (2550) กล่าวว่า องค์การ สุขภาพดี คือ องค์การที่สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคง มีการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง มีศักยภาพในการแก้ไขปัญหาที่เข้ามาได้

จากความหมายดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปได้ว่า องค์การสุขภาพดี คือ องค์การที่สามารถเจริญเติบโตได้อย่างเข้มแข็ง ยั่งยืนยาวนาน โดยมีนโยบายการบริหารที่ครอบคลุมทั้งด้านบุคลากรและด้านองค์กร มีการพัฒนา สามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจ และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้สามารถผ่านพ้นอุปสรรคไปได้

2.2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์กร

สุขภาพองค์กรตามแนวคิดของ Miles หมายถึง การศึกษาองค์การเพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกระบวนการอย่างมีระบบ โดยให้ความสำคัญกับการทำกิจกรรมร่วมกันของบุคคลในองค์กร เป็นการศึกษาเพื่อพยายามหาหนทางที่จะปรับปรุงให้เป็นองค์กรนำทำงาน สมาชิกต้องการอยู่ร่วมด้วย นำเรียนรู้ โดยอย่างน้อยในหนึ่งวันต้องมีการกระทำบางอย่างเพื่อให้เกิดสิ่งต่างๆ เหล่านี้ออกมาอย่างเป็นระบบ

สุขภาพองค์กรตามแนวคิด ของ Miles พบว่า คือการจัดชุดระบบขององค์การ เพื่อให้้องค์การสามารถคงอยู่ได้ อย่างเหมาะสม ยาวนาน โดยแบ่งเป็น 10 มิติจากการอุปมาพฤติกรรมของบุคคล หรือ กลุ่มบุคคลเล็กๆ ในองค์กร ที่มีข้อตกลงที่สามารถยอมรับร่วมกันได้ว่า องค์การย่อมมีความเหมือน และมีปัญหาที่ซับซ้อนเหมือนๆ ลักษณะสุขภาพองค์กรตามแนวคิดของ Miles ที่ได้เสนอไว้คือ เป็นองค์กรระบบเปิด มีการแลกเปลี่ยนหมุนเวียนข้อมูลกันอยู่ตลอดเวลา สุขภาพองค์กรจึงเป็นผลผลิต ที่แสดงออกถึงประสิทธิภาพขององค์การ เพื่อให้มีการปรับปรุงแก้ไขได้อย่างมีระบบ โดยมีมิติแต่ละด้านดังนี้

- 1) การมีเป้าหมายที่ชัดเจน บุคคลในองค์กรรับรู้ เข้าใจ และยอมรับเป้าหมายร่วมกัน ที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จ
- 2) การสื่อสารอย่างเหมาะสม บุคลากรสามารถรับข้อมูลข่าวสารได้ โดยมีวิธีการที่ดี รวดเร็ว ถูกต้อง ชัดเจน
- 3) การใช้อำนาจอย่างเหมาะสม โดยผู้บริหารและพนักงานต้องมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน
- 4) การใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม สามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่เกิดประโยชน์ได้อย่างได้อย่างเต็มที่
- 5) การมีขวัญและกำลังใจ สมาชิกในองค์กรมีกำลังใจที่ดี

6) การมีความสามัคคี สมาชิกมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันทั้งกับองค์กร และเพื่อนร่วมงาน ช่วยเหลือกัน มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด ยึดมั่นต่อค่านิยมขององค์กร

7) การมีนวัตกรรม องค์กรได้นำกระบวนการ วิธีการ แนวคิดใหม่ เทคโนโลยี มาใช้ให้เหมาะสมกับการทำงาน

8) การมีอิสระเสรี ความเป็นตัวของตัวเอง องค์กรที่สุขภาพดี จะแสดงออก ถึงความเป็นตัวของตัวเอง

9) การปรับตัว องค์กรมีการพัฒนา มีความสามารถในการปรับตัว ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้

10) ความสามารถในการแก้ปัญหา องค์กรมีความสามารถในการแก้ปัญหา โดยใช้พลังงานน้อยที่สุด และยังไม่ทำให้องค์กรอ่อนแอ

จากแนวคิดของ Miles ทำให้มีนักวิชาการในยุคใหม่ พยายามพัฒนาเครื่องมือ วัดสุขภาพองค์กร เพื่อใช้ประเมินสุขภาพองค์กร จาก 10 มิติ ดังนี้

1) เครื่องมือประเมินระดับสุขภาพองค์กร (A Guide for Examining Levels of Organization Health) โดย Clark and Fairman (1983) เป็นเครื่องมือที่ใช้หาระดับสุขภาพ องค์กร โดยการระบุรายละเอียด ตัวแปรที่ใช้วัด 10 ตัวแปร ให้คะแนนแบบประมาณค่า 3 ช่วง คะแนน จาก ต่ำ ปานกลาง และสูง

2) เครื่องมือวัดสุขภาพองค์กรทางการศึกษา (Organization Health Inventory OHI) สร้างและพัฒนาโดย Hoy and Feldman (1987) เนื่องจากการวิจัยเรื่องสุขภาพองค์กร ริเริ่ม ในสถานศึกษาก่อน บริบทในการวิจัยจึงกล่าวถึงในมิติที่เกี่ยวกับสถานศึกษา ประกอบด้วยมิติการชี้วัด สุขภาพดีขององค์กร 7 มิติ คือ สถาบันเข้มแข็ง การใช้อำนาจของครูใหญ่ การบริหารเน้นที่บุคคล การบริหารที่เน้นงาน ทรัพยากรเพียงพอ ขวัญของครู และการเน้นวิชาการ มีคำถาม 44 ข้อ มาตรา ส่วนแบบประเมินค่า 4 ระดับ เมื่อนำคะแนนรวมกันทั้ง 7 มิติ โรงเรียนที่มีคะแนนสูงกว่าค่า มาตรฐานถือว่าเป็นโรงเรียนที่มีสุขภาพสมบูรณ์ กว่าโรงเรียนที่ได้คะแนนต่ำกว่า

ลักษณะองค์กรที่มีสุขภาพดี

มีผู้เสนอแนวคิดองค์การสุขภาพดี เพื่อใช้บริหารจัดการองค์กร โดยมีกรอบ แนวคิดดังนี้

Beckhard (1997) ได้ให้หลักเกณฑ์สำหรับใช้พิจารณาองค์กรที่มีสุขภาพ สมบูรณ์ ในสภาวะการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งหลักเกณฑ์นี้สามารถใช้วัดได้ทั้งใน ปัจจุบันและอนาคต

1) องค์กรสุขภาพดี คือองค์กรที่มีระบบ การจัดการ ที่นำไปสู่การ เปลี่ยนแปลง ให้ผลผลิตที่ดี แก่ ผู้ถือหุ้น คู่ค้า พนักงาน ลูกค้า

2) ให้ความสำคัญกับข้อมูล การสื่อสาร ที่ถูกต้องแม่นยำ รวดเร็วทั่วถึงทั้ง
องค์การ

3) มีการตระหนักในเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ขององค์การ
4) มีโครงสร้างการทำงานหลายรูปแบบ เพื่อให้สามารถปรับเปลี่ยนได้ตาม
ภาวะการณ์

5) ให้ความสำคัญกับการทำงานของลูกน้อง การจัดการตามหน้าที่ มีการ
พัฒนาทีมให้มีความเชี่ยวชาญ ในด้านวิชาการและการบริการ

6) ใส่ใจให้บริการลูกค้าทั้งลูกค้าภายในและภายนอกองค์การ
7) การบริหารจัดการช่องทางการให้ข่าวสาร ให้เพียงพอและสะดวก ทั้งใน
ระดับองค์การ และแผนก

8) สนับสนุนลูกค้าได้รับข้อมูลที่จำเป็น
9) ติดต่อสื่อสารอย่างระบบเปิด
10) ระบบการให้รางวัลมีความสอดคล้องกับหน้าที่ มีการประเมินเพื่อการ
ปรับปรุงแก้ไข

11) เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
12) ยอมรับในนวัตกรรม ความคิดใหม่ๆ สามารถ ยอมรับ และอดทน กับความ
แตกต่างของความคิดเห็นได้

13) จัดความเครียดระหว่างการทำงาน กับครอบครัว องค์การอาจสนับสนุน
ให้พนักงานสามารถทำงานที่บ้านได้

14) มีสัมพันธ์ที่ดีกับสังคม ให้ความร่วมมือกันระหว่างองค์การ
15) มีความเอาใจใส่ในการทำงานอย่างมีคุณภาพ มีความปลอดภัยในการ
ทำงาน สามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอนาคตได้ดี

Randell (1998) เสนอแนวคิดว่าคุณลักษณะที่บ่งบอกถึงการเป็นองค์การสุขภาพดี
ได้แก่

1) ความสามารถในการกำหนดเป้าหมายขององค์การให้บุคลากรยอมรับและ
ยินดีปฏิบัติตามเพื่อความก้าวหน้า มั่นคง

2) บุคลากรในองค์การไม่รู้สึกลำบากใจที่จะต้องที่จะส่งสัญญาณ เมื่อพบ
ปัญหา เพราะพวกเขามีความมั่นใจว่าสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้

3) การแก้ปัญหา เป็นสิ่งที่ทุกคนในองค์การให้ความสำคัญที่จะแก้ปัญหาย่าง
จริงจัง บุคคลสามารถเผชิญกับปัญหาได้อย่างดี

4) มีการทำงานเป็นทีมอย่างเห็นได้ชัด

5) การพิจารณาตัดสินใจของบุคลากรระดับล่าง

6) บุคลากรมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน แบ่งปันกัน

Lyden and Klingele (2000) กล่าวว่าองค์การสุขภาพดี มักจะพบว่าบุคลากรในองค์การจะมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์การ สุขภาพองค์การตามแนวคิดของนักวิชาการทั้ง 2 ท่านนี้ สังเกตได้จาก 11 มิติ โดยทั้ง 11 มิตินี้มีความเกี่ยวข้องกัน ซึ่งจากการทำการศึกษาวินิจฉัยตรวจสอบในสถาบันการศึกษาชั้นสูง พบว่า

1) มิติด้านการสื่อสาร คือต้องเพียงพอ ทัวถึงทุกระดับ ต้องเป็นการสื่อสาร 2 ทางโดยเฉพาะ แบบเผชิญหน้า และการสื่อสารแบบเขียนก็ยังคงมีความสำคัญอยู่

2) มิติด้านการมีส่วนร่วม องค์การที่มีสุขภาพดี มักสนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพราะทำให้พนักงานมีความรู้สึกว่าเป็นเจ้าของ หากได้มีส่วนในการปรับปรุงการทำงาน โดยทั้งนี้้องการต้องเปิดเผย ซึ่งบุคลากรต้องให้ความจริงใจแก่องค์กรด้วยเช่นกัน

3) มิติด้านความภาคภูมิใจ และความผูกพัน องค์การสุขภาพดีมักจะพบว่าบุคลากรมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยบุคคลจะบอกเล่าถึงความภาคภูมิใจในการที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความคิดว่าองค์การเป็นสถานที่น่าไปทำงาน ต้องการไปทำงาน

4) มิติด้านขวัญและกำลังใจ ถือเป็นสิ่งสำคัญเพราะทำให้บุคคลแสดงออกถึงความความเป็นมิตร มีความกระตือรือร้นในการทำงาน รักในงานที่ทำ พนักงานมีความสามัคคี

5) มิติด้านชื่อเสียงขององค์การ องค์การที่มีสุขภาพดีจะมีชื่อเสียงในด้านบวก ทั้งผู้บริหารและพนักงานจะช่วยกันพัฒนาความสัมพันธ์ ทั้งภายในและนอกองค์กร เช่น ในชุมชน เป็นต้น

6) มิติด้านจริยธรรม ในองค์การสุขภาพดี จะมีสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่มีจริยธรรม โดยส่วนหนึ่งมาจากการที่พนักงานเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญกับการมีจริยธรรมที่องค์การสร้างขึ้น

7) มิติด้านการยกย่องผลการปฏิบัติงาน องค์การสุขภาพดี มักจะให้การสนับสนุน และเห็นคุณค่า บุคคลได้รับการยอมรับกับความสำเร็จ ช่วยทำให้บุคคลแสดงศักยภาพของตนออกมาเต็มที่

8) มิติด้านการทำงานให้สอดคล้องกับเป้าหมาย องค์การที่สุขภาพดีจะสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายได้เสมอ โดยเป้าหมายนั้นจะต้องมีความชัดเจน รับรู้ร่วมกัน และบุคคลในองค์การมักจะมิพบทบท และส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย

9) มิติด้านความเป็นผู้นำ ผู้นำมีบทบาทอย่างมาก โดยจากการรับรู้ว่าเป็นผู้รักษาผลประโยชน์ให้แก่องค์กร โดยใช้นโยบายการทำงานที่เป็นมิตร สามารถร่วมงานได้ทั้งกับลูกน้องและหัวหน้า

10) มิติด้านการพัฒนา องค์การสุขภาพดี มักจะวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ มีการสนับสนุนให้มีการฝึกอบรม

11) มิติด้านการใช้ทรัพยากร มีการเตรียมทรัพยากรอย่างเหมาะสมกับการทำงานในองค์การ

2.3 ความสุขในการทำงาน (Joy at work)

2.3.1 ความหมายของความสุขในการทำงาน

Lyubomirsky (2001) กล่าวว่าความสุขในการทำงานเกิดจากปัจจัยหลายอย่าง ทั้งปัจจัยส่วนตัว ประสบการณ์ การมองโลกในแง่บวก แนวคิดทางจริยธรรม แรงจูงใจ ผลลัพธ์ที่ดีของความสุขมีมากมาย เช่น สุขภาพกาย สุขภาพจิตดี การตัดสินใจดี เข้าสังคมได้ดี เป็นต้น

Manion (2003) เสนอว่า ความสุขในการทำงานเป็นอารมณ์ทางบวก เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคล หรือสิ่งเร้าภายนอก เช่น เหตุการณ์ในที่ทำงาน ประสบการณ์ จะแสดงออกโดยการหัวเราะ ยิ้ม มีความรู้สึกปลาบปลื้ม เป็นต้น ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน แสดงออกโดยความรู้สึกอยากทำงาน พอใจในเพื่อนร่วมงาน มีสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน รักในงาน และยึดมั่นองค์การเป็นอย่างยิ่ง

Diener (2006) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือการที่บุคคลประเมินสิ่งต่างๆ ที่พบในชีวิตออกมาในด้านบวกหรือด้านลบ ซึ่งหมายรวมถึงการประเมินความคิดที่จะแสดงออกมาเพื่อตอบสนองสิ่งเร้านั้นๆ เช่น เสียใจ สนุกสนาน เป็นต้น ดังนั้นความสุขคือการที่บุคคลให้คุณค่ากับสิ่งต่างๆ ที่เข้ามาในชีวิต ทั้งทางร่างกายและจิตใจ

Lyubomirsky, Sheldon and Schkade (2005) กล่าวว่า คนที่มีความสุข จะมีภาวะจิตใจอารมณ์ทางบวก มีผลการปฏิบัติงานสูง มีความคิดสร้างสรรค์เพิ่มขึ้น ทำให้มีรายได้สูงขึ้น นอกจากนี้ประโยชน์ทางด้านสังคม คือ ได้รับการยอมรับจากสังคม มีเพื่อน มากขึ้น ปัญหาการหย่าร้างลดลง

พรธนิภา สืบสุข (2548) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานหมายถึง บุคคลที่ได้ทำในสิ่งที่ตนรัก รู้สึกสนุกสนานกับการทำงาน มีความพึงพอใจในการทำงาน

พัชรพรรณ ชื่นสงวน (2554) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานหมายถึงบุคคลที่ปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากทำ เนื่องจากเป็นงานที่ตนเองรัก ทำงานนั้นด้วยความเต็มใจ เกิดความคิดสร้างสรรค์ ทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน

อโนทัย รุ่งเรืองเกียรติ (2556) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือความรู้สึกทางบวกต่อการปฏิบัติงาน ทำงานด้วยความสุข สนุกสนาน อยากมาทำงาน รู้สึกว่าตนเองกำลังทำงาน

ที่ตนรัก รู้สึกตนเองมีความสัมพันธ์ที่ดี ได้รับการยอมรับ ไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน รู้สึกภูมิใจกับความสำเร็จ ทำให้มีแรงผลักดันในการที่จะสร้างสรรค์ผลงานที่ดีๆ มากขึ้น

จากแนวคิดตามที่กล่าวมา ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความสุขในการทำงาน คือ การแสดงออกจากรู้สึกทางบวกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน รักและภาคภูมิใจในงานที่ทำ ทำงานด้วยความเต็มใจ มีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

2.3.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน

Manion (2003) เสนอว่า ความสุขในการทำงานมี 4 องค์ประกอบดังนี้

- 1) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (Connections) คือ ความรู้สึกเป็นสุขเมื่อได้มีการติดต่อสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความร่วมมือในการปฏิบัติงาน
- 2) ด้านความรักในงาน (Love at Work) เป็นความรู้สึก รัก ผูกพันกับงาน มีความกระตือรือร้นที่จะมาทำงาน รู้สึกสนุก ภูมิใจที่ได้ทำงานที่ได้รับมอบหมาย
- 3) ด้านความสำเร็จในงาน (Achievement) คือการรู้สึกเป็นสุขที่สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ รู้สึกมีอิสระ ได้ทำงานที่ท้าทาย ทำให้รู้สึกตนเองมีคุณค่า มีผลทำให้เกิดความภูมิใจ และหาหนทางที่จะพัฒนาปรับปรุง เพื่อให้งานสำเร็จ
- 4) ด้านการเป็นที่ยอมรับ (Recognition) การมีความสุขจากการที่รับรู้ว่าคุณค่าของตนเองได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน หัวหน้า และลูกน้อง ผู้ร่วมงานต่างรับรู้ถึงความพยายามของตนที่จะปฏิบัติงาน ผู้ร่วมงานไว้วางใจ มีความคาดหวังที่ดี มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ซึ่งกันและกันอยู่เสมอ

Gavin and Mason (2004) กล่าวว่า ความสุขเป็นความรู้สึกที่ดีภายในแต่ละบุคคล ทำให้เกิดความรู้สึกในแง่บวก เช่น ความพอใจ ความชอบ ความสุข เป็นต้น ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

- 1) ความอิสระ บุคคลมีสิทธิเลือกที่จะคิด ตัดสินใจ ทำอะไรตามใจตนเอง ทำให้ตนเองมีความพึงพอใจที่สามารถกำหนดการกระทำเพื่อตอบสนองความสุขของตนเอง
- 2) ความรู้ เป็นสิ่งสำคัญอย่างมากในการทำให้ตัดสินใจเลือกทำสิ่งใดได้อย่างถูกต้อง ใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์ เกิดความคิดสร้างสรรค์ ทำให้ผู้อื่นยอมรับ ให้ความไว้วางใจ
- 3) ความสามารถ เป็นลักษณะเฉพาะตัวของบุคคล สามารถฝึกให้เกิดความชำนาญได้ ทำให้เกิดวิสัยทัศน์ และประสบการณ์ที่กว้างไกลได้

Diener (2006), Diener, Suh, Lucas and Smith (1999) กล่าวว่า ความสุขประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1) ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) เป็นการเปรียบเทียบภาพรวมในชีวิตของบุคคลตั้งแต่เกิด กับ ความแตกต่างของเป้าหมายในชีวิตที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ด้วยความต้องการเปลี่ยนแปลงชีวิต อาจเป็นความพอใจชีวิตในอดีต ปัจจุบัน หรือ อนาคต รวมถึงความคิดเห็นจากบุคคลที่ตนเองให้ความสำคัญ

2) ความพึงพอใจในสิ่งที่ตนเองให้ความสำคัญ (Domain Satisfaction) เป็นการประเมินความต้องการของตนเองในเรื่องที่ตนเองให้ความสำคัญ กับสภาพความเป็นจริงที่เป็นอยู่ เช่น สุขภาพ ความสัมพันธ์กับครอบครัว การงาน เงิน ความรัก เวลา เป็นต้น

3) อารมณ์ทางบวก (Positive Affect) เป็นอารมณ์หรือความรู้สึกยินดี สนุกสนาน ความรักใคร่ อารมณ์ทางบวกมีผลทำให้บุคคลแสดงออกต่อสถานการณ์ต่างๆ เช่น ความผูกพัน สนใจ ความสนุกสนาน เป็นต้น

4) อารมณ์ทางลบ (Negative Affect) เป็นอารมณ์ ความรู้สึก ทุกข์ เสียใจ ซึ่งมีผลต่อสุขภาพและชีวิตของบุคคล การตอบสนองอารมณ์ทางลบ เช่น โกรธ กังวล เครียด อิจฉา ละอายใจ เป็นต้น ในขณะที่สภาวะทางลบ เช่น ความเหงา การไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ เป็นต้น

Warr (1990) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน เป็นความรู้สึกภายในจิตใจของที่บุคคลที่มีต่องาน หรือเกิดจากประสบการณ์ทำงานของบุคคล ประกอบด้วย ความรื่นรมย์ในงาน ความพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน

1) ความรื่นรมย์ในงาน คือความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นขณะทำงาน เช่น ความสนุก ไม่มีความวิตกกังวลในการทำงาน เป็นต้น

2) ความพอใจในงาน คือความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นขณะทำงาน เช่น ความเพลิดเพลิน ความสนใจ พอใจ ความเต็มใจในการทำงาน เป็นต้น

3) ความกระตือรือร้น คือความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นขณะทำงาน เช่น ความอยากไปทำงาน ความกระฉับกระเฉง เป็นต้น

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และเหตุผลในการตั้งสมมุติฐานการวิจัย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์การและความผูกพันในงาน

จากการค้นคว้างานวิจัย ผู้วิจัยพบว่า Job resource เช่น การให้ข้อมูลย้อนกลับ การสอนงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในงาน (Bakker and Demerouti, 2008; Bakker and Leiter, 2010) ซึ่งปัจจัยเหล่านี้เป็นตัวแปรที่เหมือนกับตัวแปรด้านต่างๆ ของสุขภาพองค์การ

Omoyemiju and Addeduwura (2011) ศึกษาวิจัยเรื่องการรับรู้สุขภาพองค์การของครู โรงเรียนในรัฐอุสสัน ประเทศไนจีเรีย เพื่อศึกษาการรับรู้สุขภาพองค์การระหว่างครูโรงเรียนมัธยมรัฐบาลกับเอกชน โดยศึกษาในโรงเรียนระดับมัธยม จากโรงเรียนรัฐบาลและเอกชนในรัฐต่างๆ ทั้งหมด 283,826 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างแบบชั้นภูมิที่ไม่ตามสัดส่วน และแบบไม่เจาะจง จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 330 คน ผลการศึกษาพบว่า เพศไม่มีอิทธิพลต่อระดับการรับรู้สุขภาพองค์การของครู และพบว่าครูในโรงเรียนรัฐบาลมีการรับรู้ระดับสุขภาพองค์การสูงกว่าครูในโรงเรียนเอกชน และเมื่อวิเคราะห์ว่าทำไมจึงมีจำนวนครูที่ต้องการทำงานในโรงเรียนรัฐบาล มากกว่าจากจำนวนครูที่มีความต้องการทำงานในโรงเรียนเอกชน อาจมีความเป็นไปได้ว่าครูในโรงเรียนรัฐบาลจะมีความรู้สึกซาบซึ้ง (Passion) ในบทบาทหน้าที่ความเป็นครูมากกว่าครูในโรงเรียนเอกชน

Roghayeh, Mohseni (2015) ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในงานกับสุขภาพองค์การ ของพนักงานในกระทรวงยุติธรรมของจังหวัด โกลสแตน (Golestan) จำนวน 108 คน พบว่าความผูกพันในงานกับสุขภาพองค์การมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ ที่ 0.56

Brown (1996) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยสาเหตุ และความสัมพันธ์ของความผูกพันในงาน โดยทำ Meta-Analysis จากงานวิจัย 51 เรื่อง พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงาน ได้แก่ ลักษณะงาน พฤติกรรมของหัวหน้างาน ที่ให้อิสระผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน และมีการสื่อสารกันอย่างใกล้ชิด

Bakker, Demerouti and Euwema (2005) ได้ทำการศึกษาครู จำนวน 1000 คน จากวิทยาลัยดัตช์ พบว่า ทรัพยากรในงาน (Job resource) สามารถป้องกันผลกระทบอันเกิดจากการเหนื่อยหน่ายในการทำงานได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มคุณครูที่เคยได้รับประสบการณ์ จากทรัพยากรในงาน (Job resource) เช่นเคยได้รับข้อมูลย้อนกลับในการทำงาน การมีอิสระในการทำงาน เคยได้รับการสอนงานจากหัวหน้างาน การได้รับการสนับสนุนทางสังคมเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น ทั้งนี้ความเหนื่อยหน่ายในการทำงานนี้เป็นสิ่งที่ตรงข้ามกับความรู้สึกผูกพันในงาน Malasch, Schaufeli and Leiter (2001)

Watson Wyatt Survey (2008) ได้ทำการศึกษาทัศนคติของพนักงานที่มีความผูกพันในงาน และ พนักงานที่ไม่มีความผูกพันในงาน ในบรรยากาศการทำงานรายวัน วัดอุปสงค์เพื่อรักษาระดับของความผูกพันในการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้องค์การ พบว่า ร้อยละ 60 ของพนักงานที่มีความผูกพันในงาน จะมีความยืดหยุ่นพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กร มีความคาดหวังจะเพิ่มผลการปฏิบัติงานที่ดี และมีการแสดงตนที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร

วีรวรรณ เกิดทอง (2543) ทำการศึกษา เรื่อง “สุขภาพองค์การของกลุ่มงานพยาบาล โรงพยาบาลรัฐ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่าค่าเฉลี่ยสุขภาพองค์การของกลุ่มงานพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่าด้านการยึดเหนี่ยว

ในกลุ่ม อยู่ในระดับดี ส่วนด้านอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ด้านการใช้อำนาจอย่างเหมาะสม อย่างเป็นธรรม ด้านมุ่งเน้นเป้าหมาย ด้านการติดต่อสื่อสารอย่างเหมาะสม ด้านขวัญกำลังใจ ด้านการปรับตัว ด้านความเป็นอิสระ ด้านการแก้ปัญหา ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และด้านนวัตกรรม

จากงานวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยพบว่างานวิจัยส่วนใหญ่สอดคล้องกับสุขภาพองค์การ ในด้านต่างๆ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงาน ดังนั้นจึงตั้งสมมุติฐานงานวิจัย และมีสมมุติฐานย่อย ดังนี้

สมมุติฐานที่ 1 สุขภาพองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในการทำงาน

สมมุติฐานที่ 1.1 สุขภาพองค์การด้านการมีเป้าหมายชัดเจนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในการทำงาน

สมมุติฐานที่ 1.2 สุขภาพองค์การด้านการสื่อสารอย่างเหมาะสมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในการทำงาน

สมมุติฐานที่ 1.3 สุขภาพองค์การด้านการใช้อำนาจอย่างเหมาะสมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในการทำงาน

สมมุติฐานที่ 1.4 สุขภาพองค์การด้านการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในการทำงาน

สมมุติฐานที่ 1.5 สุขภาพองค์การด้านการมีความสามัคคีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในการทำงาน

สมมุติฐานที่ 1.6 สุขภาพองค์การด้านการมีขวัญและกำลังใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในการทำงาน

สมมุติฐานที่ 1.7 สุขภาพองค์การด้านการมีนวัตกรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในการทำงาน

สมมุติฐานที่ 1.8 สุขภาพองค์การด้านการมีอิสระเสรีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในการทำงาน

สมมุติฐานที่ 1.9 สุขภาพองค์การด้านการปรับตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในการทำงาน

สมมุติฐานที่ 1.10 สุขภาพองค์การด้านความสามารถในการแก้ปัญหามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในการทำงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์การ และความสุขในการทำงาน

จากการที่นักวิจัยหลายท่านได้ให้เสนอว่าสุขภาพองค์การมีได้มุ่งเน้นไปที่ความสามารถองค์การเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่เป็นการการทำงานร่วมกันระหว่างองค์การกับสมาชิกในองค์การเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (Altun, 2001) และมากไปกว่านั้นสุขภาพองค์การยังมุ่งเน้นไปที่การศึกษาความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน และความสำเร็จขององค์การไปพร้อมๆกัน (Ardic ve Paltci, 2007) สอดคล้องกับนักวิจัยอีกท่านเสนอว่า สุขภาพองค์การ เป็นการเชื่อมต่อกันระหว่างสุขภาพ และสุขภาพที่ดีของพนักงาน (Koseoglu and Karayormuk, 2009)

ในงานวิจัย Hoy, Tarter and Bliss (1990) พบว่าโรงเรียนที่สุขภาพไม่ดี จะมีผู้นำที่ขาดประสิทธิภาพ และครูไม่มีความสุขจากการทำงานและจากเพื่อนร่วมงาน ในขณะที่โรงเรียนที่มีสุขภาพดี จะมีเตรียมสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี นักเรียนมีผลสำเร็จในการศึกษา

อภิชาติ ภูพานิช (2551) ศึกษาดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เพื่อศึกษาทัศนคติและระดับความสุขในการทำงาน ของบุคลากรสังกัดอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จำนวน 142 คน ใช้เครื่องมือวิจัยได้แก่ แบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูล โดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แบ่งความสุขในการทำงานเป็น 3 ระดับ ทดสอบสมมติฐาน ด้วย t-test และ F-Test ระดับนัยสำคัญที่ 0.5 ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีทัศนคติต่อความสุข และระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และทัศนคติด้านที่มีค่ามากที่สุดต่อความสุขในการทำงานคือด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 2.94 และระดับความสุขในการทำงานพบว่าร้อยละ 93.0 อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ ร้อยละ 5.6 อยู่ในระดับมาก

บัณฑิตา คำโสม (2554) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 101 คน วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสุขในการทำงาน ($p < 0.01$) ได้แก่ อายุ ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ การได้รับการยอมรับนับถือ ขวัญกำลังใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมสวัสดิการ เป็นต้น

จากงานวิจัยต่างๆ พบว่า ปัจจัยในด้านต่างๆ ของสุขภาพองค์การมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงาน ทั้งด้านการสื่อสาร ขวัญ กำลังใจ การเป็นที่ยอมรับ ความมีอิสระ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน ผู้วิจัยจึงตั้งสมมุติฐานการวิจัยที่ 2 และสมมุติฐานย่อยดังนี้

สมมุติฐานที่ 2 สุขภาพองค์การมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

สมมุติฐานที่ 2.1 สุขภาพองค์การด้านการมีเป้าหมายชัดเจนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน

สมมุติฐานที่ 2.2 สุขภาพองค์การด้านการสื่อสารอย่างเหมาะสมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน

สมมุติฐานที่ 2.3 สุขภาพองค์การด้านการใช้อำนาจอย่างเหมาะสมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน

สมมุติฐานที่ 2.4 สุขภาพองค์การด้านการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน

สมมุติฐานที่ 2.5 สุขภาพองค์การด้านการมีความสามัคคีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน

สมมุติฐานที่ 2.6 สุขภาพองค์การด้านการมีขวัญและกำลังใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน

สมมุติฐานที่ 2.7 สุขภาพองค์การด้านการมีนวัตกรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน

สมมุติฐานที่ 2.8 สุขภาพองค์การด้านการมีอิสระเสรีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน

สมมุติฐานที่ 2.9 สุขภาพองค์การด้านการปรับตัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน

สมมุติฐานที่ 2.10 สุขภาพองค์การด้านความสามารถในการแก้ปัญหาที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน และ ความผูกพันในงาน

จากงานวิจัยของ Buitendach (2011) เรื่อง Happiness, Work engagement and Organizational commitment of support staff at a tertiary education institution in South Africa. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ความสุข ความผูกพันในงาน และความผูกพันในองค์กร จำนวน 123 คน ของ พนักงานในหน่วยงานทางการศึกษาของแอฟริกาใต้ จากการศึกษาพบว่า ความผูกพันในงานมีความสัมพันธ์กับสุขภาวะของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ค่า $p < 0.01$ และสามารถร่วมกันทำนายความผูกพันในองค์กรได้

สมมุติฐานที่ 3 ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน

สมมุติฐานที่ 3.1 ความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน

สมมุติฐานที่ 3.2 ความสุขในการทำงานด้านความรักในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน

สมมุติฐานที่ 3.3 ความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน

สมมุติฐานที่ 3.4 ความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน



บทที่ 3

วิธีการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่าง สุขภาพองค์การ ความสุขในการทำงาน ความผูกพันในการทำงานของพนักงานธนาคารแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร

3.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ พนักงานธนาคารแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 2,370 คน

กลุ่มตัวอย่าง

สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการคำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้เป็นตัวแทนของประชากรด้วยความเชื่อมั่น 95% และยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนสัมพันธ์เท่ากับ 0.05 โดยใช้สูตรการหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างจากประชากรของยามาเน่ (Yamane, 1973) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

โดยที่ n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง

จากการคำนวณตามสูตรดังกล่าวได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้จำนวน 342 คน

3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย มี 3 ตัวแปร เป็นตัวแปรวัดระดับอันตรภาค (Interval Scale) ประกอบด้วย

ตัวแปรทำนาย ได้แก่

1. สุขภาพองค์การ (Organization Health) ตามแนวคิดของ Miles (1973) มีองค์ประกอบ 10 ด้าน ได้แก่

- 1.1 การมีเป้าหมายที่ชัดเจน (Goal focus)
- 1.2 การสื่อสารอย่างเหมาะสม (Communication adequacy)
- 1.3 การใช้อำนาจอย่างเหมาะสม (Optimal power equalization)
- 1.4 การใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม (Resource utilization)
- 1.5 การมีความสามัคคี (Cohesiveness)
- 1.6 การมีขวัญและกำลังใจ (Morale)
- 1.7 การมีนวัตกรรม (Innovativeness)
- 1.8 การมีอิสระเสรี (Autonomy)
- 1.9 การปรับตัว (Adaptation)
- 1.10 ความสามารถในการแก้ปัญหา (Problem solving adequacy)

2. ความสุขในการทำงาน (Joy at Work) ตามแนวคิดของ Manion (2003) มีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่

- 2.1 ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (Connection)
- 2.2 ด้านความรักในงาน (Love at work)
- 2.3 ด้านความสำเร็จในงาน (Work achievement)
- 2.4 ด้านการเป็นที่ยอมรับ (Recognition)

ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่

1. ความผูกพันในงาน (Work engagement) ตามแนวคิดของ Schaufeli and Bakker (2004) มีองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่

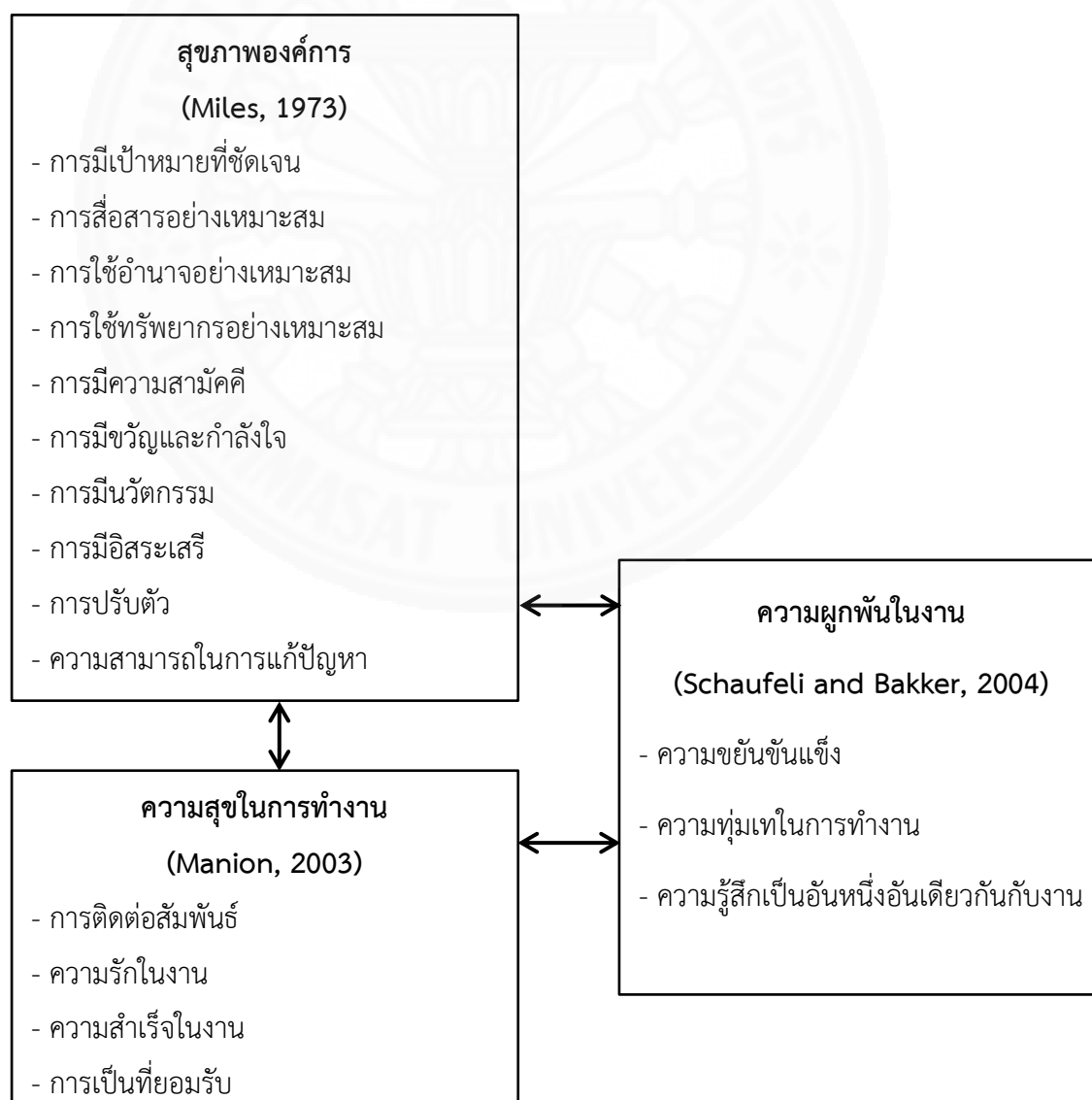
- 1.1 ความขยันขันแข็ง (Vigor)
- 1.2 ความทุ่มเทในการทำงาน (Dedication)
- 1.3 ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน (Absorption)

ตารางที่ 3.1

แสดงระดับการวัดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปร	ระดับการวัด
1. สุขภาพองค์การ	อันตรภาค
2. ความสุขในการทำงาน	อันตรภาค
3. ความผูกพันในงาน	อันตรภาค

3.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย



3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 4 ส่วน

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยข้อความ 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสุขภาพองค์การ ตามแนวคิดของ Miles (1973) ผู้วิจัยนำมาจากแบบ สอบถามสุขภาพองค์การ ซึ่ง วชิรญา บุญยมนิ (2551) ได้แปลเป็นภาษาไทย โดยผู้วิจัยนำมาพัฒนา ปรับปรุง ให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง รวมจำนวน 55 ข้อ โดยแบ่งเป็น 10 ด้าน มีรายละเอียดดังนี้

1. การมีเป้าหมายที่ชัดเจน (Goal focus) จำนวน 5 ข้อ ค่า คือข้อที่ 1-5 มีค่าความเชื่อมั่น 0.919
2. การสื่อสารอย่างเหมาะสม (Communication adequacy) จำนวน 4 ข้อ คือข้อที่ 6-9 มีค่าความเชื่อมั่น 0.929
3. การใช้อำนาจอย่างเหมาะสม (Optimal power) จำนวน 7 ข้อ คือข้อที่ 10-16 มีค่าความเชื่อมั่น 0.942
4. การใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม (Resource utilization) จำนวน 6 ข้อ คือข้อที่ 17-22 มีค่าความเชื่อมั่น 0.897
5. การมีความสามัคคี (Cohesiveness) จำนวน 7 ข้อ คือข้อที่ 23-29 มีค่าความเชื่อมั่น 0.922
6. การมีขวัญ และกำลังใจ (Morale) จำนวน 6 ข้อ คือข้อที่ 30-35 มีค่าความเชื่อมั่น 0.936
7. การมีนวัตกรรม (Innovativeness) จำนวน 5 ข้อ คือข้อที่ 36-40 มีค่าความเชื่อมั่น 0.923
8. การมีอิสระเสรี (Autonomy) จำนวน 5 ข้อ คือข้อที่ 41-45 มีค่าความเชื่อมั่น 0.924
9. การปรับตัว (Adaptation) จำนวน 5 ข้อ คือข้อที่ 46-50 มีค่าความเชื่อมั่น 0.942
10. ความสามารถในการแก้ปัญหา (Problem-solving adequacy) จำนวน 5 ข้อ คือข้อที่ 51-55 มีค่าความเชื่อมั่น 0.948

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยได้นำของพัชรพรรณ ชื่นสงวน (2554) ตามแนวคิดของ Manion (2003) โดยผู้วิจัยมาปรับปรุงข้อคำถามให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง รวมจำนวน 31 ข้อ แบ่งเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (Connections) จำนวน 7 ข้อ คือข้อที่ 1-7 มีค่าความเชื่อมั่น 0.918
2. ด้านความรักในงาน (Love at work) จำนวน 8 ข้อ คือข้อที่ 8-15 มีค่าความเชื่อมั่น 0.930
3. ด้านความสำเร็จในงาน (Work achievement) จำนวน 6 ข้อ ข้อที่ 16-21 มีค่าความเชื่อมั่น 0.937
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ (Recognition) จำนวน 10 ข้อ คือข้อ 22-31 มีค่าความเชื่อมั่น 0.957

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความผูกพันในงาน นำมาจากแบบสอบถามความผูกพันในงานตามแนวคิดของ ความผูกพันในงานของยูเทรคท์ (Utrecht Work Engagement Scale) ตามแนวคิด Schaufeli et al. (2002) โดยผู้วิจัยเลือกใช้ของ สรร สมบูรณ์ธรรม (2556) มีเนื้อหาครอบคลุมองค์ประกอบความผูกพันในงาน 3 ด้าน รวมจำนวน 24 ข้อ รายละเอียดดังนี้

1. ความขยันขันแข็ง (Vigor) จำนวน 8 ข้อ คือข้อที่ 1-8 มีค่าความเชื่อมั่น 0.947
2. ความทุ่มเทในการทำงาน (Dedication) จำนวน 8 ข้อ คือข้อที่ 9-16 มีค่าความเชื่อมั่น 0.941
3. ความรู้สึกรู้สีก่อนหนึ่งอันเดียวกันกับงาน (Absorption) จำนวน 6 ข้อ คือข้อที่ 17-24 มีค่าความเชื่อมั่น 0.952

3.5 เกณฑ์การให้คะแนนและการแปลผล

แบบสอบถาม สุขภาพองค์การ ความสุขในการทำงาน และความผูกพันในงาน มีเกณฑ์ให้คะแนนตามตารางที่ 3.2 ดังนี้

ตารางที่ 3.2

แสดงการให้คะแนนตัวแปร สุขภาพองค์การ (Organizational Health) ความสุขในการทำงาน (Joy at work) และความผูกพันในงาน (Work engagement)

ระดับความคิดเห็น	ระดับคะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วยมาก	4
เห็นด้วยปานกลาง	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

การแปลผล

การวัดระดับ สุขภาพองค์การ ความสุขในการทำงาน และความผูกพันในงาน ทั้งแบบโดยรวมและแบบรายด้าน โดยการนำค่าเฉลี่ย ซึ่งได้จากการนำคะแนนรวมของข้อคำถามทั้งหมดมาหารด้วยจำนวนข้อคำถาม จากนั้นแบ่งกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามออกเป็น 3 กลุ่มตามค่าคะแนนเฉลี่ยที่ได้ คือ กลุ่มระดับต่ำ ระดับปานกลาง และระดับสูง โดยใช้วิธีแบ่งช่วงระดับความกว้างแบบอันตรภาคชั้น ตามที่รัตนาศิริพานิช (2533) อธิบายได้ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{อันตรภาคชั้น} &= \text{พิสัย} \div \text{จำนวนชั้น} \\
 &= \text{คะแนนรายข้อสูงสุด} - \text{คะแนนรายข้อต่ำสุด} \\
 &= \frac{5 - 1}{3} \\
 &= 1.33
 \end{aligned}$$

จากเกณฑ์ดังกล่าว ผู้วิจัยได้กำหนดระดับคะแนน ความคิดเห็นตามระดับคะแนนของ สุขภาพองค์การ ความสุขในการทำงาน และความผูกพันในงาน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.68-5.00	กำหนดให้เป็นระดับสูง
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.34-3.67	กำหนดให้เป็นระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00-2.33	กำหนดให้เป็นระดับต่ำ

ดังนั้นเมื่อต้องการทราบว่าผู้ตอบมีความคิดเห็นต่อสุขภาพองค์การ ความสุขในการทำงาน ความผูกพันในงาน อยู่ในระดับใด ให้พิจารณาจากค่าคะแนนเฉลี่ยว่าอยู่ในระดับใด

3.6 แนวทางในการพัฒนาแบบสอบถามให้มีคุณภาพ

3.6.1 ผู้วิจัยได้ศึกษา รวบรวมเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้นำแบบสอบถาม สุขภาพองค์การ ของ วชิรญา บุญยณิ (2551) พัฒนาตามแนวคิดของ Miles (1973) แบบสอวัดความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยได้นำของ พัชรพรรณ ชื่นสงวน (2554) ตามแนวคิดของ Manion (2003) และ แบบสอวัดความผูกพันในงาน นำมาจาก สรร สมบูรณ์ธรรม (2556) ซึ่งพัฒนามาจากแบบสอบถาม ความผูกพันในงานของยูเทรคส์ Utrecht Work Engagement Scale) ตามแนวคิดของ Schaufeli et al. (2002) เพื่อเป็นต้นแบบ และนำข้อคำถามมา ปรับปรุง พัฒนา ตามแนวคิดที่มีอยู่ ต่อจากนั้นได้นำแบบสอบถามฉบับร่าง พร้อมรายละเอียดในการวิจัย หัวข้อ วัตถุประสงค์ นิยามกรอบแนวคิด ตัวแปร ให้ผู้เชี่ยวชาญ คือนักศึกษาปริญญาโทจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จำนวน 15 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา ว่ามีเนื้อหาครอบคลุม สุขภาพองค์การ ความสุขในการทำงาน ความผูกพันในงาน ความเหมาะสมของภาษา และนำแบบสอบถาม หาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity Ratio: CVR) ตามสูตรของ Lawshe (1975) จากนั้นนำค่าคะแนนแต่ละข้อมาเปรียบเทียบกับตารางลอร์ซี โดยค่าคะแนนที่ยอมรับได้ต้องไม่ต่ำกว่า 0.49 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 หากข้อใดคะแนนต่ำกว่า 0.49 ให้ตัดทิ้ง

3.6.2 นำแบบสอบถามที่ได้จากการหาค่าความความเที่ยงตรงตามเนื้อหา ไปทดสอบก่อนการนำไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะเหมือนกับประชากรที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนำผลคะแนนมาวิเคราะห์รายข้อ (Item analysis) เพื่อหาอำนาจจำแนก (Discrimination Power) ด้วยการทดสอบค่าที (t-test) โดยคิดจาก 25% ของกลุ่มสูง และกลุ่มต่ำ เลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่า t ตั้งแต่ 1.75 ขึ้นไป ซึ่งถือว่าเป็นคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกสูง และตัดข้อคำถามที่มีค่าต่ำกว่า 1.75 ออกไป

3.6.3 นำข้อคำถามที่เหลืออยู่มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยการหาค่าความคงที่ภายใน (Internal Consistency) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของ ครอนบาช (Cronbach Alpha Coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.5 (รัตนา ศิริพานิช, 2533) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์เนื้อหาของแบบสอบถามแต่ละส่วน

3.7 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปขอเก็บข้อมูลที่ธนาคารแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พร้อมชี้แจงว่าการเก็บข้อมูลนี้ใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น จะไม่ส่งผลกระทบต่อองค์กร หรือผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด และผู้ตอบแบบสอบถามสามารถถอนตัวได้ทันทีที่ต้องการ

3.8 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมวิเคราะห์สถิติสำเร็จรูป โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์มีดังนี้

3.8.1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล สถิติที่ใช้คือความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ระดับสุขภาพองค์กร ความสุขในการทำงาน ความผูกพันในงาน สถิติที่ใช้คือ มัชฌิมเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.8.2 ในการทดสอบสมมุติฐานจะทดสอบโดยใช้การทดสอบสถิติต่างๆ ตามตาราง

ตารางที่ 3.3

แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐานการวิจัย

สมมุติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้
สมมุติฐานการวิจัยที่ 1 สุขภาพองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงาน	Pearson's Product Moment correlation
สมมุติฐานการวิจัยที่ 1.1 สุขภาพองค์กรด้านการมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในการทำงาน	
สมมุติฐานการวิจัยที่ 1.2 สุขภาพองค์กรด้านการสื่อสารอย่างเหมาะสม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในการทำงาน	
สมมุติฐานการวิจัยที่ 1.3 สุขภาพองค์กรด้านการใช้อำนาจอย่างเหมาะสม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในการทำงาน	

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้
สมมติฐานการวิจัยที่ 1.4 สุขภาพองค์การ ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในการทำงาน	Pearson's Product Moment correlation
สมมติฐานการวิจัยที่ 1.5 สุขภาพองค์การด้านการมีความสามัคคี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในการทำงาน	
สมมติฐานการวิจัยที่ 1.6 สุขภาพองค์การด้านการมีขวัญ และกำลังใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในการทำงาน	
สมมติฐานการวิจัยที่ 1.7 สุขภาพองค์การด้านการมีนวัตกรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในการทำงาน	
สมมติฐานการวิจัยที่ 1.8 สุขภาพองค์การด้านการมีอิสระเสรี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในการทำงาน	
สมมติฐานการวิจัยที่ 1.9 สุขภาพองค์การด้านการปรับตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในการทำงาน	
สมมติฐานการวิจัยที่ 1.10 สุขภาพองค์การด้านความสามารถในการแก้ปัญหา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในการทำงาน	
สมมติฐานการวิจัยที่ 2 สุขภาพองค์การมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน	
สมมติฐานการวิจัยที่ 2.1 สุขภาพองค์การด้านการมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน	
สมมติฐานการวิจัยที่ 2.2 สุขภาพองค์การด้านการสื่อสารอย่างเหมาะสม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน	
สมมติฐานการวิจัยที่ 2.3 สุขภาพองค์การด้านการใช้อำนาจอย่างเหมาะสม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน	
สมมติฐานการวิจัยที่ 2.4 สุขภาพองค์การ ด้านการใช้ทรัพยากร อย่างเหมาะสม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน	
สมมติฐานการวิจัยที่ 2.5 สุขภาพองค์การด้านการมีความสามัคคีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน	

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐานการวิจัย

สมมุติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้
สมมุติฐานที่การวิจัย 2.6 สุขภาพองค์การด้านการมีขวัญและกำลังใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน	Pearson's Product Moment correlation
สมมุติฐานการวิจัยที่ 2.7 สุขภาพองค์การด้านการมีนวัตกรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน	
สมมุติฐานการวิจัยที่ 2.8 สุขภาพองค์การด้านการมีอิสระเสรีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน	
สมมุติฐานการวิจัยที่ 2.9 สุขภาพองค์การด้านการปรับตัว มีความสัมพันธ์ทางบวก กับความสุขในการทำงาน	
สมมุติฐานการวิจัยที่ 2.10 สุขภาพองค์การด้านความสามารถในการแก้ปัญหา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสุขในการทำงาน	
สมมุติฐานการวิจัยที่ 3 ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงาน	
สมมุติฐานการวิจัยที่ 3.1 ความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน	
สมมุติฐานการวิจัยที่ 3.2 ความสุขในการทำงานด้านความรักในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน	
สมมุติฐานการวิจัยที่ 3.3 ความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน	
สมมุติฐานการวิจัยที่ 3.4 ความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน	

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องสุขภาพองค์การ ความสุขในการทำงาน และความผูกพันในงาน ของพนักงานธนาคารแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ทำการแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง คือพนักงานธนาคารแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 342 คน โดยทำการแจกแบบสอบถาม จำนวน 360 ฉบับ ได้รับการตอบกลับมาและเป็นแบบสอบถามที่มีคำตอบครบถ้วนสมบูรณ์ จำนวน 290 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 80.55 ของแบบสอบถามที่แจกไป จากนั้นนำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์ เพื่อนำเสนอผลการวิจัย โดยผู้วิจัยได้นำแบ่งการนำเสนอออกเป็น 3 ส่วนดังต่อไปนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่งงาน

4.2 ผลการวิเคราะห์ ทางสถิติ ของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สุขภาพองค์การ ความสุขในการทำงาน และ ความผูกพันในงาน

4.3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

4.1 ผลการวิเคราะห์ ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 4.1

แสดงข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	125	43.1
หญิง	165	56.9
2. อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	57	19.7
31-40 ปี	124	42.8
41-50 ปี	59	20.3
มากกว่า 50 ปี	50	17.2

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

แสดงข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
3. อายุงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	95	32.8
6 - 10 ปี	72	24.8
11-15 ปี	19	6.6
มากกว่า 15 ปี	104	35.8
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	22	7.6
ปริญญาตรี	170	58.6
สูงกว่าปริญญาตรี	98	33.8
5. ระดับตำแหน่งงาน		
พนักงาน	248	85.5
หัวหน้างาน	42	14.5

จากตารางที่ 4.1 แสดงลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกแจกแจงความถี่และค่าร้อยละพบว่า

เพศ : กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 56.9 และเป็นเพศชาย จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 43.1 ตามลำดับ

อายุ : กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ อายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 42.8 รองลงมาคือช่วงอายุ 41-50 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 20.3 ช่วงอายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 19.7 และ ช่วงอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 17.2

อายุงาน : กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุงาน ในช่วงมากกว่า 15 ปี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 35.9 รองลงมาได้แก่ ผู้ที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 32.8 อายุงาน 6-10 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 24.8 และอายุงาน 11-15 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 6.6 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา : กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 58.6 รองลงมาคือระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 33.8 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 7.6 ตามลำดับ

ตำแหน่งงาน : กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งพนักงาน จำนวน 248 คน คิดเป็นร้อยละ 85.5 และหัวหน้างาน จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 14.5

4.2 ผลการวิเคราะห์ทางสถิติของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตารางที่ 4.2

แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับคะแนน
1. สุขภาพองค์การ			
การมีเป้าหมายที่ชัดเจน (Goal focus)	4.21	0.63	ระดับสูง
การสื่อสารอย่างเหมาะสม (Communication adequacy)	4.05	0.72	ระดับสูง
การใช้อำนาจอย่างเหมาะสม (Optimal power equalization)	4.07	0.70	ระดับสูง
การใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม (Resource utilization)	4.03	0.69	ระดับสูง
การมีความสามัคคี (Cohesiveness)	4.06	0.70	ระดับสูง
การมีขวัญและกำลังใจ (Morale)	4.15	0.61	ระดับสูง
การมีนวัตกรรม (Innovativeness)	3.94	0.66	ระดับสูง
การมีอิสระเสรี (Autonomy)	3.97	0.68	ระดับสูง
การปรับตัว (Adaptation)	4.04	0.68	ระดับสูง
ความสามารถในการแก้ปัญหา (Problem solving adequacy)	4.03	0.66	ระดับสูง

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ คะแนน
2. ความสุขในการทำงาน			
ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (Connections)	4.26	0.59	ระดับสูง
ด้านความรักในงาน (Love at work)	4.33	0.50	ระดับสูง
ด้านความสำเร็จในงาน (Work achievement)	4.33	0.53	ระดับสูง
ด้านการได้รับการยอมรับ (Recognition)	4.20	0.58	ระดับสูง
3. ความผูกพันในงาน			
ความขยันขันแข็ง (Vigor)	4.29	0.52	ระดับสูง
ความทุ่มเทในการทำงาน (Dedication)	4.32	0.52	ระดับสูง
ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน (Absorption)	4.19	0.58	ระดับสูง

จากข้อมูลในตาราง 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับสุขภาพองค์การ อยู่ในระดับสูงทุกด้าน ด้านการมีเป้าหมายที่ชัดเจน ด้านการสื่อสารอย่างเหมาะสม ด้านการใช้อำนาจอย่างเหมาะสม ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม ด้านการมีความสามัคคี ด้านการมีขวัญและกำลังใจ ด้านนวัตกรรม ด้านความอิสระเสรี ด้านการปรับตัว และด้านความสามารถในการแก้ปัญหา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 4.05 4.07 4.03 4.06 4.15 3.94 3.97 4.04 และ 4.03 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.63, 0.72 0.70 0.69 0.61 0.70 0.66 0.68 0.68 และ 0.66 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยคะแนนความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง ดังนี้ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 4.33 4.33 และ 4.20 0.59 0.52 0.53 และ 0.58 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยคะแนนความผูกพันในงานของกลุ่มตัวอย่างเป็นรายด้านพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความผูกพันในงานอยู่ในระดับสูง ด้านความขยัน ด้านความทุ่มเทในการทำงาน และด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 4.32 และ 4.19 โดยมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.52 0.52 และ 0.58 ตามลำดับ

4.3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 สุขภาพองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงาน

สมมติฐานที่ 1.1 สุขภาพองค์การ ด้านการมีเป้าหมายที่ชัดเจนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน

สมมติฐานที่ 1.2 สุขภาพองค์การ ด้านการสื่อสารอย่างเหมาะสม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน

สมมติฐานที่ 1.3 สุขภาพองค์การ ด้านการใช้อำนาจอย่างเหมาะสมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน

สมมติฐานที่ 1.4 สุขภาพองค์การ ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน

สมมติฐานที่ 1.5 สุขภาพองค์การ ด้านการมีความสามัคคีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน

สมมติฐานที่ 1.6 สุขภาพองค์การ ด้านการมีขวัญและกำลังใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน

สมมติฐานที่ 1.7 สุขภาพองค์การ ด้านการมีนวัตกรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน

สมมติฐานที่ 1.8 สุขภาพองค์การ ด้านการมีอิสระเสรีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน

สมมติฐานที่ 1.9 สุขภาพองค์การ ด้านการปรับตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน

สมมติฐานที่ 1.10 สุขภาพองค์การด้านความสามารถในการแก้ปัญหาที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน

ตารางที่ 4.3

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับความผูกพันในงาน (n=290)

สุขภาพองค์การ	ความผูกพันในงาน
1. การมีเป้าหมายที่ชัดเจน (Goal focus)	.430**
2. การสื่อสารอย่างเหมาะสม (Communication adequacy)	.461**
3. การใช้อำนาจอย่างเหมาะสม (Optimal power equalization)	.473**
4. การใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม (Resource utilization)	.440**
5. การมีความสามัคคี (Cohesiveness)	.522**
6. การมีขวัญและกำลังใจ (Morale)	.591**
7. การมีนวัตกรรม (Innovativeness)	.506**
8. ความอิสระเสรี (Autonomy)	.540**
9. การปรับตัว (Adaptation)	.590**
10. ความสามารถในการแก้ปัญหา (Problem solving adequacy)	.648**

**p<.01

จากตารางที่ 4.3 พบว่า สุขภาพองค์การในทุกๆด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน พบว่าสุขภาพองค์การ ด้านการมีเป้าหมายชัดเจน การสื่อสารอย่างเหมาะสม การใช้อำนาจอย่างเหมาะสม การใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม การมีความสามัคคี การมีขวัญและกำลังใจ การมีนวัตกรรม การปรับตัว และความสามารถในการแก้ปัญหา มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .430 .461 .473 .440 .522 .591 .506 .540 .590 และ .648 ตามลำดับ โดยทั้งหมดมีค่า p<.01 จึงยอมรับสมมุติฐานที่ 1.1 1.2 1.3 1.4 1.5 1.6 1.7 1.8 1.9 และ 1.10 ตามลำดับ

สมมุติฐานที่ 2 สุขภาพองค์การมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

สมมุติฐานที่ 2.1 สุขภาพองค์การ ด้านการมีเป้าหมายที่ชัดเจนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน

สมมุติฐานที่ 2.2 สุขภาพองค์การ ด้านการสื่อสารอย่างเหมาะสม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน

สมมุติฐานที่ 2.3 สุขภาพองค์การด้านการใช้อำนาจอย่างเหมาะสมอย่างยุติธรรม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน

สมมุติฐานที่ 2.4 สุขภาพองค์การ ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน

สมมุติฐานที่ 2.5 สุขภาพองค์การ ด้านการมีความสามัคคีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน

สมมุติฐานที่ 2.6 สุขภาพองค์การ ด้านการมีขวัญและกำลังใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน

สมมุติฐานที่ 2.7 สุขภาพองค์การ ด้านการมีนวัตกรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน

สมมุติฐานที่ 2.8 สุขภาพองค์การ ด้านการมีอิสระเสรีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน

สมมุติฐานที่ 2.9 สุขภาพองค์การ ด้านการปรับตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน

สมมุติฐานที่ 2.10 สุขภาพองค์การ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน

ตารางที่ 4.4

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับความสุขในการทำงาน (n=290)

สุขภาพองค์การ	ความสุขในการทำงาน
การมีเป้าหมายที่ชัดเจน (Goal focus)	.481**
การสื่อสารอย่างเหมาะสม (Communication adequacy)	.552**
การใช้อำนาจอย่างเหมาะสม (Optimal power equalization)	.575**
การใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม (Resource utilization)	.522**
การมีความสามัคคี (Cohesiveness)	.648**
การมีขวัญและกำลังใจ (Morale)	.668**

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับความสุขในการทำงาน (n=290)

สุขภาพองค์การ	ความสุขในการทำงาน
การมีนวัตกรรม (Innovativeness)	.582**
การมีอิสระเสรี (Autonomy)	.629**
การปรับตัว (Adaptation)	.644**
ความสามารถในการแก้ปัญหา (Problem solving adequacy)	.681**

**p<.01

จากตารางที่ 4.4 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับความสุขในการทำงาน พบว่า สุขภาพองค์การด้าน การมีนวัตกรรม เป้าหมายชัดเจน การสื่อสารอย่างเหมาะสม การใช้อำนาจอย่างเหมาะสม การใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม การมีความสามัคคี การมีขวัญและกำลังใจ การมีนวัตกรรม การปรับตัว และความสามารถในการแก้ปัญหา มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .481 .552 .575 .522 .648 .668 .582 .629 .644 และ .681 ตามลำดับ โดยทั้งหมดมีค่า $p < .01$ จึงยอมรับสมมุติฐานที่ 2.1 2.2 2.3 2.4 2.5 2.6 2.7 2.8 2.9 และ 2.10 ตามลำดับ และจากผลการทดสอบสมมุติฐานย่อยทั้งหมดดังกล่าว จึงยอมรับสมมุติฐานที่ 2

สมมุติฐานที่ 3 ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงาน

สมมุติฐานที่ 3.1 ความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน

สมมุติฐานที่ 3.2 ความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน

สมมุติฐานที่ 3.3 ความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน

สมมุติฐานที่ 3.4 ความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน

ตารางที่ 4.5

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันในงาน (n=290)

ความสุขในการทำงาน	ความผูกพันในงาน
การติดต่อสัมพันธ์ (Connections)	.585**
ความรักในงาน (Love at work)	.692**
ความสำเร็จในงาน (Achievement)	.680**
การเป็นที่ยอมรับ (Recognition)	.703**

**p<.01

จากตารางที่ 4.5 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงาน กับความผูกพันในงาน พบว่าความสุขในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .585 .692 .680 และ .703 ตามลำดับ โดยทั้งหมดมีค่า $p < .01$ จึงยอมรับสมมุติฐาน ที่ 3.1 , 3.2, 3.4 และ 3.4

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง สุขภาพองค์การ ความสุขในการทำงาน และความผูกพันในงาน ของพนักงานธนาคารแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์การศึกษา ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับสุขภาพองค์การ ความสุขในการทำงาน ความผูกพันในงาน ของพนักงานธนาคารแห่งหนึ่ง

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่าง สุขภาพองค์การ ความสุขในการทำงาน ความผูกพันในงาน ของพนักงานธนาคารแห่งหนึ่ง

ประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้เป็นพนักงานธนาคารแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 2,370 คน (ข้อมูล ณ เดือนกุมภาพันธ์ 2560) จากการคำนวณกลุ่มตัวอย่างจากสูตรการหาขนาดตัวอย่างจากประชากรของ ทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973) การคำนวณดังกล่าวได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 342 คน โดยผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามจำนวน 360 ฉบับ และได้แบบสอบถามตอบกลับมาจำนวน 290 ฉบับ โดยทั้งหมดนี้เป็นแบบสอบถามที่มีคำตอบสมบูรณ์ คิดเป็นร้อยละ 80.55 ของแบบสอบถามทั้งหมดที่แจกไป

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสุขภาพองค์การ 10 ด้าน มีข้อคำถามทั้งหมด 55 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามวัดความสุขในการทำงาน 4 ด้าน มีข้อคำถามจำนวนทั้งหมด 31 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามวัดความผูกพันในงาน 3 ด้าน มีข้อคำถามรวมทั้งหมด 24 ข้อ

โดยผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง คือพนักงานธนาคารแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำนวน 360 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามตอบกลับมาและมีความสมบูรณ์ จำนวน 290 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 80.55 จากนั้นผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทำการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมวิเคราะห์สถิติสำเร็จรูป เพื่อหาความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ผลการวิจัยปรากฏดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 56.9 และเป็นเพศชาย จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 43.1 ตามลำดับ ส่วนใหญ่อายุ: อายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 42.8 รองลงมาคือช่วงอายุ 41-50 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 20.3 ช่วงอายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 19.7 และกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ ช่วงอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 17.2 อายุงานส่วนใหญ่ ในช่วงมากกว่า 15 ปี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 35.9 รองลงมาได้แก่ ผู้ที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 32.8 อายุงาน 6-10 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 24.8 และกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือกลุ่มที่มีอายุงาน 11-15 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 6.6 ตามลำดับ ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 58.6 รองลงมาคือระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 33.8 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 7.6 ตามลำดับ ตำแหน่งงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีตำแหน่งเป็นพนักงาน จำนวน 248 คน คิดเป็นร้อยละ 85.5 และเป็นหัวหน้างาน จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 14.5

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ทางสถิติของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยคะแนนความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง ดังนี้ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักใน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26, 4.33 4.33 และ 4.20 0.59 0.52 0.53 และ 0.58 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยคะแนนความผูกพันในงานของกลุ่มตัวอย่างเป็นรายด้านพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความผูกพันในงานอยู่ในระดับสูง ด้านความขยัน ด้านความทุ่มเทในการทำงาน และด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 4.32 และ 4.19 โดยมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.52 0.52 และ 0.58 ตามลำดับ

ในการวิเคราะห์ตัวแปร ที่ใช้ในการวิจัย พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับสุขภาพองค์การอยู่ระดับสูงทุกด้าน พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับสุขภาพองค์การ ด้านการมีเป้าหมายที่ชัดเจนอยู่ในระดับสูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 รองลงมา คือ ด้านการมีขวัญและกำลังใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 การใช้อำนาจอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ด้านการมีความสามัคคี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 การสื่อสารอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 การปรับตัว

มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ความสามารถในการแก้ปัญหา และ การใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ความมีอิสระเสรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 และการมีนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ตามลำดับ กลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขในการทำงานอยู่ระดับสูงทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 4.28 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรักในงาน และความสำเร็จในงาน อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 รองลงมาคือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 และ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ตามลำดับ กลุ่มตัวอย่างมีระดับความผูกพันในงาน อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย 4.26 โดยระดับสูงที่สุดคือด้าน ความทุ่มเทในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 รองลงมาคือ ความขยันขันแข็ง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 และ ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ตามลำดับ

5.1.3 ผลการทดสอบสมมุติฐาน

สำหรับการวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อทดสอบสมมุติฐาน สามารถสรุปผลได้ตามตารางที่ 5.1 ดังนี้

ตารางที่ 5.1

แสดงผลการทดสอบสมมุติฐาน

สมมุติฐาน	ผลการทดสอบ
สมมุติฐานการวิจัยที่ 1 สุขภาพองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงาน	ยอมรับสมมุติฐาน
สมมุติฐานการวิจัยที่ 1.1 สุขภาพองค์การด้านการมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในการทำงาน	ยอมรับสมมุติฐาน ($r=.430$, $p<.01$)
สมมุติฐานการวิจัยที่ 1.2 สุขภาพองค์การด้านการสื่อสารอย่างเหมาะสม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในการทำงาน	ยอมรับสมมุติฐาน ($r=.461$, $p<.01$)
สมมุติฐานการวิจัยที่ 1.3 สุขภาพองค์การด้านการใช้อำนาจอย่างเหมาะสม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในการทำงาน	ยอมรับสมมุติฐาน ($r=.473$, $p<.01$)
สมมุติฐานการวิจัยที่ 1.4 สุขภาพองค์การด้านการใช้ทรัพยากร อย่างเหมาะสม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในการทำงาน	ยอมรับสมมุติฐาน ($r=.440$, $p<.01$)
สมมุติฐานการวิจัยที่ 1.5 สุขภาพองค์การด้านการมีความสามัคคีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในการทำงาน	ยอมรับสมมุติฐาน ($r=.522$, $p<.01$)

ตารางที่ 5.1 (ต่อ)

แสดงผลการทดสอบสมมุติฐาน

สมมุติฐาน	ผลการทดสอบ
สมมุติฐานที่การวิจัย 1.6 สุขภาพองค์การด้านการมีขวัญและ กำลังใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในการทำงาน	ยอมรับสมมุติฐาน ($r=.591, p<.01$)
สมมุติฐานการวิจัยที่ 1.7 สุขภาพองค์การด้านการมีนวัตกรรม มีความสัมพันธ์ ทางบวกกับความผูกพันในการทำงาน	ยอมรับสมมุติฐาน ($r=.506, p<.01$)
สมมุติฐานการวิจัยที่ 1.8 สุขภาพองค์การด้านการมีอิสระเสรี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในการทำงาน	ยอมรับสมมุติฐาน ($r=.540, p<.01$)
สมมุติฐานการวิจัยที่ 1.9 สุขภาพองค์การด้านปรับตัวมีความสัมพันธ์ทางบวก กับความผูกพันในการทำงาน	ยอมรับสมมุติฐาน ($r=.590, p<.01$)
สมมุติฐานการวิจัยที่ 1.10 สุขภาพองค์การด้านความสามารถในการแก้ปัญหา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในการทำงาน	ยอมรับสมมุติฐาน ($r=.648, p<.01$)
สมมุติฐานการวิจัยที่ 2 สุขภาพองค์การมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน	ยอมรับสมมุติฐาน
สมมุติฐานการวิจัยที่ 2.1 สุขภาพองค์การด้านการมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน	ยอมรับสมมุติฐาน ($r=.481, p<.01$)
สมมุติฐานการวิจัยที่ 2.2 สุขภาพองค์การด้านการสื่อสารอย่างเหมาะสม มีความ สัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน	ยอมรับสมมุติฐาน ($r=.552, p<.01$)
สมมุติฐานการวิจัยที่ 2.3 สุขภาพองค์การด้านการใช้อำนาจอย่างเหมาะสม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน	ยอมรับสมมุติฐาน ($r=.575, p<.01$)
สมมุติฐานการวิจัยที่ 2.4 สุขภาพองค์การ ด้านการใช้ทรัพยากร อย่างเหมาะสม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน	ยอมรับสมมุติฐาน ($r=.522, p<.01$)
สมมุติฐานการวิจัยที่ 2.5 สุขภาพองค์การด้านการมีความสามัคคีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน	ยอมรับสมมุติฐาน ($r=.648, p<.01$)
สมมุติฐานที่การวิจัย 2.6 สุขภาพองค์การด้านการมีขวัญและกำลังใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน	ยอมรับสมมุติฐาน ($r=.668, p<.01$)

ตารางที่ 5.1 (ต่อ)

แสดงผลการทดสอบสมมุติฐาน

สมมุติฐาน	ผลการทดสอบ
สมมุติฐานการวิจัยที่ 2.7 สุขภาพองค์การด้านการมีนวัตกรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน	ยอมรับสมมุติฐาน ($r=.582, p<.01$)
สมมุติฐานการวิจัยที่ 2.8 สุขภาพองค์การด้านการมีอิสระเสรีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน	ยอมรับสมมุติฐาน ($r=.629, p<.01$)
สมมุติฐานการวิจัยที่ 2.9 สุขภาพองค์การด้านปรับตัวมีความสัมพันธ์ทางบวก กับความสุขในการทำงาน	ยอมรับสมมุติฐาน ($r=.644, p<.01$)
สมมุติฐานการวิจัยที่ 2.10 สุขภาพองค์การด้านความสามารถในการแก้ปัญหา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสุขในการทำงาน	ยอมรับสมมุติฐาน ($r=.681, p<.01$)
สมมุติฐานการวิจัยที่ 3 ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงาน	ยอมรับสมมุติฐาน
สมมุติฐานการวิจัยที่ 3.1 ความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน	ยอมรับสมมุติฐาน ($r=.585, p<.01$)
สมมุติฐานการวิจัยที่ 3.2 ความสุขในการทำงานด้านความรักในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน	ยอมรับสมมุติฐาน ($r=.692, p<.01$)
สมมุติฐานการวิจัยที่ 3.3 ความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน	ยอมรับสมมุติฐาน ($r=.680, p<.01$)
สมมุติฐานการวิจัยที่ 3.4 ความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน	($r=.703, p<.01$)

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง สุขภาพองค์การ ความสุขในการทำงาน และความผูกพันในงาน ของพนักงานธนาคารแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปและอภิปรายได้ดังนี้

5.2.1 การวิเคราะห์ระดับสุขภาพองค์การ

กลุ่มตัวอย่างมีระดับสุขภาพองค์การ อยู่ในระดับสูงทุกด้าน ด้านการมีเป้าหมายชัดเจน ด้านความพอเพียงของการสื่อสาร ด้านการใช้อำนาจอย่างยุติธรรม ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการมีความสามัคคี ด้านการมีขวัญและกำลังใจ ด้านนวัตกรรม ด้านความอิสระเสรี ด้านการปรับตัว และด้านความสามารถในการแก้ปัญหา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 4.05 4.07 4.03 4.06 4.15 3.94 3.97 4.04 และ 4.03 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.63 0.72 0.70 0.69 0.70 0.61 0.66 0.68 0.68 และ 0.66 ตามลำดับ จากผลการวิเคราะห์ระดับสุขภาพองค์การที่อยู่ในระดับสูงทุกด้านนี้ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า เนื่องจากองค์การที่ผู้วิจัยไปเก็บข้อมูลนี้ เป็นองค์การขนาดใหญ่ และดำเนินการมาเป็นระยะเวลานาน มีโครงสร้างการบริหารแบ่งออกเป็นหลายหน่วยงาน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีนโยบายการบริหารที่ครอบคลุมในทุกมิติ ทั้งการกำหนดนโยบายการบริหารที่ชัดเจน การสร้างขวัญ และกำลังใจ การสื่อสาร การแก้ปัญหา การใช้ทรัพยากร นวัตกรรม ความรู้ใหม่ ความมีอิสระ เพื่อให้้องค์การมีความมั่นคง โดยเฉพาะระดับการมีเป้าหมายชัดเจนของกลุ่มตัวอย่างที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ 4.21 นั้น เพราะการมีเป้าหมายที่ชัดเจน เป็นนโยบายการบริหารที่สำคัญ ที่จะทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานต่างๆ ด้วยความเข้าใจ และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายตามที่องค์กรวางไว้ ซึ่งสุขภาพองค์การด้านอื่นที่อยู่ในระดับสูงระดับรองลงมาคือด้านขวัญและกำลังใจ ผู้วิจัยมีความเห็นว่าข้อมูลที่ได้มีความสอดคล้องกัน เนื่องจากพนักงานที่มีระดับสูงด้านการมีเป้าหมายชัดเจน ทำให้รับรู้นโยบายการบริหาร พนักงานก็ควรที่จะมีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับสูง ด้วยเช่นกัน

5.2.2 การวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงาน

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยคะแนนความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง ดังนี้ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ด้านความรักใน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26, 4.33, 4.33 และ 4.20 0.59 0.52 0.53 และ 0.58 ตามลำดับ

ผู้วิจัยเห็นว่าการทำงานที่พนักงานธนาคารมีความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูงเนื่องมาจากพนักงานธนาคารรู้สึกรักและมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ เนื่องจากธนาคารที่ผู้วิจัยไปเก็บข้อมูลนี้ เป็นหน่วยงานที่ก่อตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์สำคัญคือเพื่อช่วยเหลือให้คำแนะนำกลุ่มเกษตรกร ทั้งการปรึกษาด้านการลงทุน การให้สินเชื่อ ดังนั้นบุคลากรที่ทำงานในหน่วยงานแห่งนี้ จึงต้องเป็นผู้ที่ทำงานในด้านที่ได้มีโอกาสช่วยเหลือผู้อื่น และเกิดความภาคภูมิใจ รู้สึกมีความสุขที่ได้มีส่วนในการช่วยเหลือสังคม จึงมีความรักในงาน ต้องการให้งานประสบความสำเร็จ และรู้สึกว่าการที่ทำงานนั้นเป็นงานที่มีคุณค่า ซึ่งสังเกตได้จากข้อคำถามด้าน ความรักในงาน ข้อคำถามว่า “ฉันจะทำทุกสิ่งทุกอย่างที่จะช่วยให้งานสำเร็จ” “ฉันมีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน” และด้าน

ความสำเร็จในงาน ข้อคำถามว่า “การได้ทำงานทำให้ฉันรู้สึกมีคุณค่าในชีวิต” มีค่าเฉลี่ยสูงถึง 4.46 4.42 และ 4.39 ตามลำดับ สอดคล้องกับแนวคิดของ Manion (2003) ที่กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คืออารมณ์ทางบวก ที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลหรือจากสิ่งเร้าภายนอก เช่น ประสบการณ์การทำงาน เหตุการณ์ต่างในที่ทำงาน แสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ ปลาบปลื้มใจ นำไปสู่ความรู้สึกอยากที่จะทำงาน มีสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน

5.2.3 การวิเคราะห์ระดับความผูกพันในงาน

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยคะแนนความผูกพันในงานของกลุ่มตัวอย่างเป็นรายด้าน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความผูกพันในงานอยู่ในระดับสูง ด้านความขยันขันแข็ง ด้านความทุ่มเทในการทำงาน และด้านความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 4.32 และ 4.19 โดยมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.52 0.52 และ 0.58 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างมีระดับความผูกพันในงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย 4.26 โดยระดับสูงที่สุดคือด้าน ความทุ่มเทในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 รองลงมาคือ ความขยัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ตามลำดับ

ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า การที่กลุ่มตัวอย่างมีระดับความผูกพันในงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะด้านความทุ่มเทในงาน เนื่องจากหน่วยงานธนาคารที่ผู้วิจัยไปเก็บข้อมูลนี้เป็นหน่วยงานที่ก่อตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์สำคัญ คือเพื่อช่วยเหลือสังคมโดยเฉพาะแก่กลุ่มเกษตรกร ในด้านการให้สินเชื่อและให้คำปรึกษาด้านการลงทุน พนักงานในหน่วยงานนี้ จึงย่อมต้องตระหนักรู้ถึงหน้าที่รับผิดชอบของตนเองอยู่เสมอ ว่าต้องพยายามให้ความช่วยเหลือกลุ่มเกษตรกร จึงต้องให้ความความทุ่มเทเพื่อที่จะช่วยเหลือเกษตรกรได้สำเร็จ นำมาซึ่งความภาคภูมิใจในที่สุด ที่ตนเองสามารถให้ความช่วยเหลือเกษตรกรให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ ซึ่งเห็นได้จากข้อคำถามด้านความทุ่มเทในงาน คำถามว่า “คุณรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกว่าคุณทำงานในองค์กรนี้” ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44

5.3 การอภิปรายสมมุติฐาน

สมมุติฐานที่ 1 สุขภาพองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงาน

สมมุติฐานที่ 1.1 สุขภาพองค์การ ด้านการมีเป้าหมายที่ชัดเจนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน ($r=.430, p<.01$) ซึ่งสอดคล้องกับ Klien, Wessin, Hollenbeck and Alge, (2003) กล่าวคือ เมื่อพนักงานรับรู้เป้าหมายที่ชัดเจน ก็จะนำมาประเมินว่ามีตนเองมีหนทางที่จะทำให้งานนั้นได้สำเร็จหรือไม่ หรือว่างานมีความยากง่ายเพียงไร ตนเองสามารถที่จะทำได้

สำเร็จหรือไม่ หากเชื่อว่าตนเองสามารถทำได้ก็มีความต้องการที่จะทำและเกิดเป็นความผูกพันต่อเป้าหมาย หรืองานนั้นในที่สุด

สมมุติฐานที่ 1.2 สุขภาพองค์การ ด้านการสื่อสารอย่างเหมาะสมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน

สุขภาพองค์การ ด้านการสื่อสารอย่างเหมาะสมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน ($r=.461, p<.01$) สอดคล้องกับ งานวิจัยของ Bakker et al. (2007) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยด้านทรัพยากรในงานกับความผูกพันในงาน กับครูชาวฟินแลนด์ จำนวน 805 คน พบว่าการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การได้รับรู้ข่าวสารและบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน

สมมุติฐานที่ 1.3 สุขภาพองค์การด้านการใช้อำนาจอย่างเหมาะสมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน

สุขภาพองค์การ ด้านการใช้อำนาจอย่างเหมาะสมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน ($r=.473, p<.01$) สอดคล้องกับแนวคิดของ Saks (2006) สาเหตุของความผูกพันในงานมีปัจจัยจากการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ด้านการรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ความยุติธรรมด้านกระบวนการและด้านผลตอบแทน

สมมุติฐานที่ 1.4 สุขภาพองค์การ ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน

สุขภาพองค์การ ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน ($r=.522, p<.01$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Shadur et al. (1999) และ Xanthopoulou et al. (2007) ที่พบว่าการสนับสนุนจากองค์การในเรื่องการจัดบรรยากาศองค์การที่ส่งเสริมต่อการปฏิบัติงาน เช่นเตรียมอุปกรณ์การทำงาน การช่วยเหลือจากหัวหน้างาน จะทำให้พนักงานมีความผูกพันในงานเพิ่มมากขึ้น

สมมุติฐานที่ 1.5 สุขภาพองค์การ ด้านการมีความสามัคคีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน

สุขภาพองค์การ ด้านการมีความสามัคคีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน ($r=.522, p<.01$) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Bakker and Demerouti (2008) ที่พบว่าทรัพยากรในงานด้านการมีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ได้รับความช่วยเหลือ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงานและผลการปฏิบัติงาน

สมมุติฐานที่ 1.6 สุขภาพองค์การ ด้านการมีขวัญและกำลังใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน

สุขภาพองค์การ ด้านการมีขวัญและกำลังใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน ($r = .591, p < .01$) สอดคล้องกับแนวคิดของ Kahn (1990) ที่กล่าวว่า เมื่อพนักงานรับรู้ว่างานที่ตนเองนั้นมีคุณค่า ก็จะมีกำลังใจ เขาเหล่านั้นก็จะมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันในงาน

สมมุติฐานที่ 1.7 สุขภาพองค์การ ด้านการมีนวัตกรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน

จากการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า สุขภาพองค์การ ด้านการมีนวัตกรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน ($r = .506, p < .01$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ งานวิจัยของ Bakker et al. (2007) โดยการศึกษาเกี่ยวกับกลุ่มครูชาวฟินแลนด์ จำนวน 805 คน โดยใช้แบบสอบถาม ปัจจัยทรัพยากรในงาน ซึ่งนำมาจาก The Healthy Organization Barometer (Lindstrom, 1997; Lindstrom, Hottinen and Bredenberg (2000)) พบว่าปัจจัยด้านนวัตกรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน

สมมุติฐานที่ 1.8 สุขภาพองค์การ ด้านการมีอิสระเสรีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน

จากการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า สุขภาพองค์การ ด้านการมีอิสระเสรีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน ($r = .540, p < .01$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kurunka et al (2009) ที่พบว่าความมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน ซึ่งอาจเนื่องมาจากการที่พนักงานรู้สึกว่าเขาเองมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงานให้เหมาะสมกับตนเอง จึงเกิดความทุ่มเทให้กับงานต้องการให้งานนั้นสำเร็จ เพราะเป็นสิ่งที่ตนเองเป็นผู้เลือกกระทำเอง

สมมุติฐานที่ 1.9 สุขภาพองค์การ ด้านการปรับตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน

จากการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า สุขภาพองค์การ ด้านการปรับตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน ($r = .590, p < .01$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สวีสัม ทิพยธร จินดารัตน์ ปิณณ์ และการุณย์ ประทุม เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการทำงาน ความผูกพันในงาน และความสำเร็จ ในการทำงานของนักบัญชีสหกรณ์ออมทรัพย์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า การปรับตัวในการทำงาน ด้านความสามารถในการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กร และด้านความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันในงานโดยรวม

สมมุติฐานที่ 1.10 สุขภาพองค์การ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน

สุขภาพองค์การ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน ($r=.648, p<.01$) สอดคล้องกับ งานวิจัยของ Rothman and Vjive (2006) ที่พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านการสนับสนุนความรู้ความสามารถให้เพียงพอกับการทำงาน ซึ่งในที่นี้อาจนำมาใช้ในความหมายถึงความสามารถในการแก้ปัญหา นั่นคือถ้าบุคคลสามารถมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ย่อมจะมีความเชื่อมั่น ทำให้ได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงาน

สมมุติฐานที่ 2 สุขภาพองค์การมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

สมมุติฐานที่ 2.1 สุขภาพองค์การด้านการมีเป้าหมายที่ชัดเจนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน

สุขภาพองค์การด้านการมีเป้าหมายที่ชัดเจนมีความสัมพันธ์ ทางบวกกับความสุขในการทำงาน ($r = .481, p <.01$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ Tanushree (2013) ที่กล่าวว่า การที่พนักงานรับรู้นโยบายที่ชัดเจนขององค์การ ทำให้พนักงานสามารถทำงานของตนเองรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ส่งผลให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน

สมมุติฐานที่ 2.2 สุขภาพองค์การด้านการสื่อสารอย่างเหมาะสม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน

สุขภาพองค์การด้านการสื่อสารอย่างเหมาะสม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน ($r=.522, p<.01$) อย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับ Gavin and Mason (2004) กล่าวว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ความรู้ ที่ได้จากข้อมูลข่าวสาร เพื่อนำความรู้นั้นมาตัดสินใจ แก้ปัญหาได้ หากองค์การสนับสนุนให้พนักงานได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร ที่เป็นประโยชน์ ทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถ มีผลการปฏิบัติงานที่ดี ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน

สมมุติฐานที่ 2.3 สุขภาพองค์การด้านการใช้อำนาจอย่างเหมาะสมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน

จากการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า สุขภาพองค์การ ด้านการใช้อำนาจอย่างเหมาะสมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน ($r=.629, p<.01$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกับงานวิจัยของ ชุมสุข สุขหิน (2553) ที่ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียน เอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่าการมีอำนาจในการตัดสินใจทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู

สมมุติฐานที่ 2.4 สุขภาพองค์การด้านการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน

สุขภาพองค์การด้านการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน ($r=.522$, $p<.01$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยารัตน์ อ่องคณา (2549) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความสุขในการทำงาน ที่โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งพบว่า การที่โรงพยาบาลได้เตรียมเครื่องมือ สิ่งอำนวยความสะดวกไว้บริการอย่างเพียงพอสำหรับคนไข้ จึงทำให้พยาบาลมีความสะดวกในการปฏิบัติงานจนทำให้เกิดความสุขในการทำงาน

สมมุติฐานที่ 2.5 สุขภาพองค์การด้านการมีความสามัคคีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน

สุขภาพองค์การด้านการมีความสามัคคีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน ($r=.648$, $p<.01$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Manion (2003) ว่า มิตรภาพ การช่วยเหลือ เสริมสร้างความสัมพันธ์ ทำให้เกิดความสามัคคีกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดความสุข

สมมุติฐานที่ 2.6 สุขภาพองค์การด้านการมีขวัญและกำลังใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน

สุขภาพองค์การด้านการมีขวัญและกำลังใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน ($r=.668$, $p<.01$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของกัลยารัตน์ อ่องคณา (2549) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความสุขในการทำงาน ที่โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งพบว่า การที่พยาบาลประจำการได้รับคำชมเชยจากผู้ป่วย บัณฑิตพยาบาล เมื่อทำงานสำเร็จ คอยช่วยเหลือ ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน

สมมุติฐานที่ 2.7 สุขภาพองค์การด้านการมีนวัตกรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน

สุขภาพองค์การด้านการมีนวัตกรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน ($r=.582$, $p<.01$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของเอกลักษณ์ ตั้งสังขะรมย์ ที่พบว่าความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความคิดสร้างสรรค์ทั้งรายด้านและโดยรวม

สมมุติฐานที่ 2.8 สุขภาพองค์การด้านการมีอิสระเสรีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน

สุขภาพองค์การด้านการมีอิสระเสรีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน ($r=.629$, $p<.01$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับการศึกษาของ กับงานวิจัยของ Schaufeli, et al (2008) ผลการวิจัยของ Zanthopoulos, et al (2009) และ Korunka, et al พบว่าความมีอิสระเสรีในการตัดสินใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงาน

สมมุติฐานที่ 2.9 สุขภาพองค์การด้านปรับตัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน

สุขภาพองค์การด้านปรับตัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน ($r = .644, p < .01$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของกัลยารัตน์ อ่องคณา (2549) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความสุขในการทำงาน ที่โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งพบว่า การปรับกฎระเบียบที่ทันสมัย สามารถปฏิบัติได้ มีความยืดหยุ่น สายบังคับบัญชาที่สั้นลง ทำให้การปฏิบัติงานสะดวกขึ้น มีผลต่อความสุขของพยาบาลประจำการ

สมมุติฐานที่ 2.10 สุขภาพองค์การด้านความสามารถในการแก้ปัญหา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน

สุขภาพองค์การด้านความสามารถในการแก้ปัญหา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน ($r = .681, p < .01$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ ชัยมน วรรณพิน และ วาสนี วิเศษฤทธิ์ เรื่อง ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยภายใต้กำกับของรัฐ โดยการสัมภาษณ์ความหมายและประสบการณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลภายใต้การกำกับของรัฐ พบว่า การได้ตัดสินใจแก้ไขปัญหาในงานได้ด้วยตนเอง เป็นความสุข ที่ได้มีอิสระ สามารถตัดสินใจ ตามบทบาทของตนเอง โดยผู้ร่วมงานให้การยอมรับ

สมมุติฐานที่ 3 ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน

สมมุติฐานที่ 3.1 ความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน

ความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน ($r = .585, p < .01$) สอดคล้อง Schultz and Schultz (2002) ได้อธิบายว่า สัมพันธภาพภายในกลุ่มมีผลต่อความผูกพันในงานของบุคคล กล่าวคือบุคคลที่ทำงานเป็นกลุ่มจะมีความรู้สึกผูกพันในงานมากกว่าบุคคลที่ทำงานคนเดียว รวมถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน

สมมุติฐานที่ 3.2 ความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน

ความสุขในการทำงานด้านความรักในงานมีความสัมพันธ์ ทางบวกกับความผูกพันในงาน ($r = .680, p < .01$) สอดคล้องกับ Manion (2003) ที่อธิบายว่า ความสุขในการทำงานเป็นอารมณ์ทางบวกของบุคคล มีความรักในงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้สภาพแวดล้อมการทำงานดี ทำให้มีความผูกพันในงาน

สมมุติฐานที่ 3.3 ความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน

ความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน ($r=.680, p<.01$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Koyuncu, Burke and Fiksenbaum (2006) ซึ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานและผลของความผูกพันในงานในกลุ่มผู้จัดการหญิงและผู้เชี่ยวชาญของธนาคารในตุรกี พบว่าการได้รับรางวัล ความสามารถควบคุมงานด้วยตนเอง และการได้รับความไว้วางมอบหมายงานที่มีคุณค่าและสำคัญ ส่งผลให้มีความผูกพันในงานได้

สมมุติฐานที่ 3.4 ความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน

ความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน ($r= .703, p<.01$) สอดคล้องกับ งานวิจัยของ Schaufeli and Bakker (2004) พบว่าการได้รับการสนับสนุนทางสังคม เพื่อนร่วมงาน การได้รับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน สามารถทำนายความผูกพันในงานได้

5.4 ข้อเสนอแนะ

5.4.1 ข้อเสนอแนะสำหรับองค์กร

จากการศึกษาพบว่าสุขภาพองค์การ ความสุขในการทำงาน ความผูกพันในการทำงาน ของพนักงานของธนาคารอยู่ในระดับสูงในทุกๆ ด้าน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรส่วนใหญ่ มีทัศนคติที่ดี และมีความพอใจต่อนโยบายการบริหารองค์การอย่างมาก ซึ่งหากผู้บริหารต้องการให้พนักงานมีความผูกพันในงาน เพราะความผูกพันในงานทำให้บุคคลมีความ ขยัน พยายามในการทำงาน ท่านผู้บริหารควรปรับปรุงดูแลสุขภาพองค์การ ซึ่งเป็นเสมือนเครื่องมือวัดประสิทธิภาพขององค์การ ในขณะที่ความสุขในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญ นอกจากทำให้บุคคลมีสุขภาพร่างกายแข็งแรงและจิตใจที่เข้มแข็งแล้ว บุคคลที่มีความสุขในการทำงาน จะมีความเต็มใจที่จะสร้างสรรค์ผลงานที่ดีให้แก่องค์กรด้วย

5.4.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในอนาคต

เนื่องจากประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานธนาคารแห่งหนึ่ง ใน กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นหน่วยงานที่วัตถุประสงค์เพื่อให้บริการด้านความรู้แนะนำด้านต่างๆให้แก่ กลุ่มเกษตรกร ดังนั้นจึงหากได้มีการทำการวิจัยกับหน่วยงานอื่น หรืออยู่ในพื้นที่ต่างจังหวัด ซึ่งมี บริบท และสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน อาจทำให้ได้ผลที่แตกต่างกัน



รายการอ้างอิง

หนังสือและบทความในหนังสือ

รัตนา ศิริพานิช. (2533). หลักการสร้างแบบสอวัตทางจิตวิทยาและทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: เจริญวิทย์การพิมพ์.

วิทยานิพนธ์ และงานวิจัยส่วนบุคคล

กัลยารัตน์ อ่องคณา. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตนเอง สภาพแวดล้อมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, คณะพยาบาลศาสตร์.

ชุมสุข สุขหิ้น. (2553). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัด นครศรีธรรมราช. (ปริญาญานพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, คณะศึกษาศาสตร์, สาขาบริหารการศึกษา.

รัชมน วรรณพิน และ วาสินี วิเศษฤทธิ์. (2555). ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่ม
พนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยภายใต้กำกับของรัฐ. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, คณะพยาบาลศาสตร์, สาขาวิชาการ
บริหารการพยาบาล.

พัชรพรรณ ชื่นสงวน. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์จิตวิญญาณ ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และความสุขในการทำงาน ของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). (งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.

ภรรคพร เล็กขาว. (2551). ปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อความเครียด และความผูกพันในงานของบุคลากรสำนักงานตรวจการแผ่นดิน. (งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.

วชิษฐญา บุญยณณิ. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับ
สภาพองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลทั่วไประดับตติยภูมิ สังกัด

- กระทรวงสาธารณสุข เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช, คณะพยาบาลศาสตร์, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล.
- วรารณา แก้วมณี. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากองค์กร ความผูกพันในงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ. (งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.
- วัชรินทร์ พันธุ์ทอง. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษาช่วงชั้นที่ 1-3 สังกัดพื้นที่การศึกษชลบุรี. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, คณะศึกษาศาสตร์, สาขาการบริหารการศึกษา.
- วีรวรรณ เกิดทอง. (2543). การศึกษาสุขภาพองค์การของกลุ่มงานพยาบาล โรงพยาบาลรัฐ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, คณะพยาบาลศาสตร์, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล.
- สรร สมบูรณ์ธรรม. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง คุณลักษณะของงาน และความผูกพันในงาน : กรณีศึกษา พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม. (งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.
- สวีสมา ทิพย์ธร และคณะ. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการทำงาน ความผูกพันในงาน และความสำเร็จ ในการทำงานของนักบัญชีสหกรณ์ออมทรัพย์ ในภาคตะวันออก เฉียงเหนือ. (งานวิจัยส่วนบุคคล ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, คณะบัญชีและการจัดการ.
- อโนทัย รุ่งเรืองเกียรติ. (2556). การรับรู้บรรยากาศองค์การ การรับรู้การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชา และความสุขในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษาพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านการพัฒนาบุคลากร และองค์การแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. (งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.
- อภิชาติ ภูพานิช. (2551). การใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะสังคมศาสตร์, สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์.
- อารดา บุญเลิศ. (2552). การวิเคราะห์องค์ประกอบของความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม และองค์การ.

เอกลักษณ์ ตั้งสังขะมัย. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่าง ความหวังในการทำงาน ความสุขในการทำงาน กับรูปแบบความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตอาหารและเครื่องดื่มแห่งหนึ่ง . (งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญาโทบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.

Books

- Angus, J., Mchneil, D. L. P., & Steave, B. (2009). The Effect of School Culture and Climate on student achievement, Routledge Taylor & Francis Group. *INT.J Leadership in Education*, 12(1) 73-84.
- Argyris, C. (1964). *Intergrating the Individual amd the Organization*. New York: John Wiley & Sons.
- Bakker, A. B., Albrecht, S. L., & Leiter, M. P. (2011). *Key Questions regarding work engagement*. United Kingdom: Psychology Press.
- Dive, B. (2004). *The Healthy Organization : A Revolutionary Approach to People and Management*. 2nd ed. London: Kogan.
- Johada, M. (1958). *Current concept of Positive Mental Health*, New York : Basic Book.
- Klein. J. J., Wessong, M. K., Hollenbeck, J. R., & Alge, B. J. (2003). Gold Commitment the Goal-Setting Process: Conceptual Clarification and Empirical Synthesis. In. W. Porter, G. A. Bigley, & R. M. Steers. (Eds). **Motivation and work bahviors**. New York: Mc.Graw-Hill.
- Limdstrom, K., Hottinen ,V., & Bredengerg, K. (2000). *Tyoilamapiiri-jahyvintibarometri (The Healthy Orgaization Barometer)*. Helsinki, Finland: Tupterveyslaitos, Psykologian asasto.
- Lindstrom, K. (1997). Assessing and promoting healthy work organixations. In. P, Seppala, T. Luopajarvi, C. Nygard, & M. Mattila. (Eds). *From experience to innovation*. (pp.504-506). Helsinki, Finland: Finnlish Institute of Occupational Health.
- Malasch, C., & Leither, M. P. (1997). The truth about burnout: How organizations cause personal stress and to do about it. San Francisco, CA: Jessey-Bass.

- Miles, M. B. (1969). Planned change and organizational health: figure and ground. In Carver, E. A., & Sergiovanni, T. J. (Eds.). *Organizational and Human Behaviors*. (pp. 375-91). New York: McGraw-Hill.
- Miles, M. B. (1973). *Planned change and organizational health : figure and ground*. Boston: Allyn and Bacon.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). *UWES-Utrecht Work Engagement Scale: Test manual*. Utrecht, Netherlands: Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University.
- Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2004) Job demand, Job resources and their relationship with burnout and engagement : A Multi-sample study. *Journal of Organisational Behaviors*, 25, 293-315.
- Schultz, D. O., & Schultz, W. E. (2002). *Psychology and Work Today*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Yamane, T. (1973). *An Introductory Analysis*. 3rd ed. New York: Harper and Row.

Research and Articles

- Aydan, Y., Burcu, D., & Didem, K. (2013). The Relation Between Organizational Health. *Organizational Commitment*, 4, 781-788.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job demands-resources model : State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309-328.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career development international*, 13(3) 209-223.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., Hakanen, J.J., & Xanthopoulou, D. (2007). The Job resource Boost Work Engagement. *Particularly When Job Demands Are High*, 99, 274-284.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T.W. (2008) Work engagement : An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22, 187-200.
- Bhuvanaih, T., & Raya, R. P. (2014). Employee Engagement : Key to Organizational Success. *SCMS Journal of Indian Management*, 11(4) 61-71.

- Brown, S.P. (1996). A Meta – Analysis and Review of Ogranizational Research on Job Involvement. *Psychological Bulletin*, 120, 235-255.
- Flanagan, & Henry. (1994). Healthy Working and Performance Management: A Discussion of the Approach amd a Report A Survey of NHS Organizations. *Health Manpower Management*, 20(2), 22-32.
- Gavin, J. H., & Mason, R.O. (2004). The Virtuous organization : The Value of happiness in the workplace. *Organization Dynamics*, 33(1), 379-392.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and Work engagement among teacher. *Journal of School Psychology*, 43, 495-513.
- Hakanen, J. J., Perthoniemi, R., & Toppinen-Tanner, S. (2008). Positive gain spirals at work L From Job resources to work engagement, personal intiative and work unit innovativeness. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 78-91.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcome A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87, 268-279.
- Hoy, W. K., & Feldman, J. A. (1987). Organizational Health : the concept and its measures. *Journal of research and Development in Eduacation*, 20(4), 30-37.
- Hoy, W. K., Tater, C.J., & Bliss, J. (1990). Organization climate, school healtg and effectiveness: A comparative analysis. *Educational Administration Quarterly*, 26, 260-279.
- Jackson, L. T. B., Rothman, S. & Vijver , F. J. R. (2006) A model of work –related well-being for educators in South Africa. *Stress and Health*, 22, 263-274.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological condition of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 692-724.
- Kahn, W. A. (1992). To be fully there : Psychological presence at work. *Human Relation*, 45, 321-349.
- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and Work Involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67, 341-349.
- Koyuncu, M., Burke, R. J., Fiksenbuam, L. (2006). “Work engangemnt amoung women manages, and professionals in a Turkish bank : Potential Antecedents and Consquences”. *Equal Oppptunities international*, 25(4), 299-310.

- Kurunka, C. Kubicek, B., & Schaufeli, W. B. (2009). Work engagement and burnout: Testing the robustness of the Job Demand-Resources model. *Journal of Positive Psychology, 77*, 691-730.
- Lindstrom, K. (1997). Assessing and promoting healthy work organizations. In P. Seppala, T. Luopajarvi, C. Nygard, & M. Mattila. (Eds.). *From experience to innovation*. (pp.504-506). Helsinki, Finland: Finnish Institute of Occupational Health.
- Lodahl, T. M., & Kejner, M. (1965). The definition and measurement of job-involvement. *Journal of Applied Psychology, 49*, 24-33.
- Lynden, J. A., & Klingel, W. (2000). Supervising Organizational Health. *Supervision Journal, 3*-5.
- Macey, W. H., & Xcheneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology, 1*, 3-30.
- Manion, J. (2003). Joy at work : Creating a positive work place. *Journal of Nursing Administration, 33*(12), 652-659.
- Maslach., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology, 52*, 397-422.
- May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 77*, 11-37.
- Rothbard, N. P. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly, 46*, 655-684.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology, 21*(7), 600-619.
- Salanova, M., & Schaufeli, W. B. (2008). A cross-national study of work engagement as a mediator between job resource and proactive behavior. *The International Journal of Human Resource Management, 19*(1), 116-131.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands , Job resource and their relationship with burnout and engagement a multi –sample study. *Journal of Organizational Behavior, 25*, 293-315.

- Shadur. M. A., Kienzle, K., & Rodwell, J.J. (1999). The Relationship between organizational climate and employee perception of involvement: the importance of support. *Group & Organizational Management*, 24, 479-503.
- Tanushree. (2013). Focusing on employee work life balance : study of gas authority of India Ltd. *Global Journal of Commerce & Management Perspective*, 2(1), 47-49.
- Warr, P. (1990). The Measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 192-210.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources and work engagement. *Journal for Vocational Behavior*, 74, 235-244.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A.B., Hakanen, J.J. & Demerouti, E. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, 99, 274-284.

สื่ออิเล็กทรอนิกส์

- Aon, H. (2012). Trend in Global Employee Engagement. Retrieved from <http://aon.com/attachment/human-capital-consulting/2013>
- Clark. E., & Fairman, M. (1983). Organizational health : A Significant Force in Planned Change, NASSP-Bulletin. Retrieved from <http://dx.doi.org>
- Gallup. (2013). How Employee Engagement Drives Growth. Retrieved from <http://businessjournal.gallup.com/content/163130/employee-engagement-drives-growth.aspx>
- Watson, W. S. (2008). Work USA Survey Report. Retrieved from <http://www.watsonwyatt.com/workusa>
- จิรประภา อัครบวร. (2550). องค์การสุขภาพดีตามแนวปรัชญาพอเพียง. สืบค้นจาก <http://hrd.nida.ac.th/fileupload/paper/teacher/>
- ศิริยุพา รุ่งเรืองสุข. (2559). ROI ขององค์กรที่มีความสุข. สืบค้นจาก www.bankokbiznews.com/blog/detail/636660

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อคำถาม
รายด้านและรายข้อในการวิจัย

ข้อ	ข้อความ	ค่าเฉลี่ย	SD
สุขภาพองค์การ			
การมีเป้าหมายที่ชัดเจน			
1	องค์การของท่านกำหนดเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน เข้าใจง่าย	4.36	.640
2	เจ้าหน้าที่ทุกระดับในองค์การมีส่วนร่วมในการกำหนดและยอมรับเป้าหมายร่วมกัน	4.17	.767
3	เป้าหมายขององค์การมีความสอดคล้องกับสภาพปัญหาและหรือความต้องการของลูกค้า/ผู้ใช้บริการ	4.23	.769
4	เป้าหมายขององค์การมีความเป็นรูปธรรม ง่ายแก่การปฏิบัติ	4.13	.802
5	เป้าหมายขององค์การมีการยืดหยุ่นหรือเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์	4.19	.735
การสื่อสารอย่างเหมาะสม			
6	เจ้าหน้าที่ทุกระดับทราบข้อมูล ข่าวสารที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง	4.08	.828
7	เจ้าหน้าที่ทุกระดับได้รับทราบข้อมูล ข่าวสารทั่วถึงทุกคน	3.99	.866
8	เจ้าหน้าที่ทุกระดับได้รับทราบข้อมูล ข่าวสาร ความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับการปฏิบัติงานจากการสนทนาระหว่างเจ้าหน้าที่ด้วยกันเอง	4.01	.798
9	หัวหน้าของท่านมีความสามารถในการสื่อสารเรื่องงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด	4.10	.834

ข้อ	ข้อความ	ค่าเฉลี่ย	SD
การใช้อำนาจอย่างเหมาะสม			
10	ในหน่วยงานมีการกำหนด อำนาจ หน้าที่ของพนักงานทุกระดับอย่างชัดเจน	4.28	.668
11	หัวหน้าของท่านเป็นที่ยอมรับในการใช้อำนาจบริหารงาน	4.03	.829
12	หัวหน้าของท่าน มีการกระจายอำนาจอย่างเหมาะสม	3.98	.909
13	หัวหน้าของท่านให้ความเสมอภาคกับเจ้าหน้าที่ทุกระดับ	4.02	.872
14	หัวหน้าของท่านให้ความยุติธรรมกับเจ้าหน้าที่ทุกคน	4.00	.867
15	หัวหน้าของท่านมีการใช้อำนาจการบริหารเพื่อกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่ได้ปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย	4.03	.856
16	เจ้าหน้าที่ทุกระดับรับทราบหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองอย่างชัดเจน	4.15	.731
การใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม			
17	หัวหน้าของท่านสามารถบริหารอุปกรณ์ เครื่องมือ ที่จำเป็นต่อการทำงานได้อย่างเพียงพอเหมาะสม	4.06	.747
18	หัวหน้าของท่านมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถ และความถนัดของแต่ละบุคคล	4.00	.874
19	หัวหน้าของท่านจัดอัตราพนักงานให้เหมาะสมกับปริมาณงาน	3.90	.954
20	หัวหน้าของท่านส่งเสริมและสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ได้รับโอกาสประชุม/อบรม /สัมมนา /การศึกษาต่อเนื่อง	4.12	.800
21	หัวหน้าของท่านจัดสวัสดิการต่างๆ เพื่อช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ในองค์การ	4.05	.837
22	หัวหน้าของท่านจัดอาคาร สถานที่ทำงาน เพื่อเอื้อต่อการปฏิบัติงาน	4.05	.788

ข้อ	ข้อความ	ค่าเฉลี่ย	SD
การมีความสามัคคี			
23	เจ้าหน้าที่ทุกระดับมีน้ำใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	4.10	.805
24	เจ้าหน้าที่ทุกระดับมีการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	4.06	.854
25	เจ้าหน้าที่ทุกระดับยอมรับความสามารถซึ่งกันและกัน	4.08	.802
26	เจ้าหน้าที่ทุกระดับให้ความสนใจและเต็มใจที่จะทำงานเพื่อองค์กร	4.10	.760
27	เจ้าหน้าที่ทุกระดับความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	4.12	.739
28	หัวหน้าของท่านได้จัดให้มีการพบปะ สังสรรค์กันอย่างสม่ำเสมอ	3.95	.816
29	เจ้าหน้าที่ทุกระดับยึดมั่นต่อค่านิยม และบรรทัดฐานในการทำงานขององค์กร	4.04	.782
การมีขวัญและกำลังใจ			
30	เจ้าหน้าที่ทุกระดับมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร	4.19	.682
31	เจ้าหน้าที่ทุกระดับรู้สึกมีความมั่นคงและปลอดภัยที่อยู่ในองค์กร	4.21	.696
32	เจ้าหน้าที่ทุกระดับในองค์กรมีการยอมรับซึ่งกันและกัน	4.16	.703
33	เจ้าหน้าที่ทุกระดับมีกำลังใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย	4.14	.667
34	เจ้าหน้าที่ทุกระดับมีความสุขที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้	4.10	.689
35	เจ้าหน้าที่ทุกระดับมีรายได้และสวัสดิการที่เหมาะสม	4.08	.758
การมีนวัตกรรม			
36	เจ้าหน้าที่ทุกระดับมีการนำแนวคิด เทคนิคใหม่ๆมาใช้ในการปฏิบัติงาน	3.94	.737
37	เจ้าหน้าที่ทุกระดับได้รับความรู้ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงกับการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	3.92	.753
38	เจ้าหน้าที่ทุกระดับมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน	3.89	.781

ข้อ	ข้อความ	ค่าเฉลี่ย	SD
39	หัวหน้าของท่านสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับ นำนวัตกรรมที่เหมาะสมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	3.98	.746
40	หัวหน้าของท่านส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	3.97	.705
การมีอิสระเสรี			
41	เจ้าหน้าที่ทุกระดับมีความอิสระในการเสนอความคิดเห็น	4.04	.761
42	เจ้าหน้าที่ทุกระดับมีความอิสระในการปฏิบัติงาน	3.99	.767
43	เจ้าหน้าที่ทุกระดับมีความอิสระในการตัดสินใจต่อการพัฒนาองค์การ	3.90	.804
44	เจ้าหน้าที่ทุกระดับมีการยอมรับหน้าที่ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน	3.99	.749
45	เจ้าหน้าที่ทุกระดับมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกี่ยวกับการงานในองค์การ	3.94	.737
การปรับตัว			
46	เจ้าหน้าที่ทุกระดับมีการปรับวิธีการทำงาน เมื่อสภาพแวดล้อมทาง สังคม เศรษฐกิจ เปลี่ยนแปลงไป	4.03	.725
47	เจ้าหน้าที่ทุกระดับมีการปรับเปลี่ยนการทำงานให้สอดคล้องกับนโยบายและวิสัยทัศน์ขององค์การ	4.04	.731
48	เจ้าหน้าที่ทุกระดับมีการปรับตัวในการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของตน	4.06	.778
49	เจ้าหน้าที่ทุกระดับสามารถปฏิบัติงานร่วมกับเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานอื่นได้	4.04	.736
50	เจ้าหน้าที่ทุกระดับมีความพร้อมและเต็มใจที่จะรับการเปลี่ยนแปลง	4.02	.782

ข้อ	ข้อความ	ค่าเฉลี่ย	SD
ความสามารถในการแก้ปัญหา			
51	เจ้าหน้าที่ทุกระดับมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาขององค์กร	4.01	.735
52	เจ้าหน้าที่ทุกระดับมีความรู้ ความสามารถเพียงพอที่จะวิเคราะห์ปัญหา ร่วมแก้ปัญหาได้ถูกต้องอย่างมีประสิทธิภาพ	4.01	.758
53	เจ้าหน้าที่ทุกระดับมีความรู้ ความเข้าใจในขั้นตอนการแก้ไขปัญหาอย่างถูกต้อง	4.03	.720
54	เจ้าหน้าที่ทุกระดับมีการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสมในการแก้ปัญหา	4.08	.712
55	เจ้าหน้าที่ทุกระดับสามารถเผชิญกับปัญหาที่เกิดขึ้นตามสถานการณ์ต่างๆ ได้ และเกิดความพึงพอใจน้อยที่สุด	4.02	.713

ข้อ	ข้อความ	ค่าเฉลี่ย	SD
ความสุขในการทำงาน			
การติดต่อสัมพันธ์			
1	ฉันได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน	4.19	.722
2	ฉันและเพื่อนร่วมงานพูดคุยกันอย่างเป็นมิตรในเวลาทำงาน	4.32	.657
3	ฉันและเพื่อนร่วมงานมีการสังสรรค์กันในเวลาพัก	4.12	.771
4	ฉันให้การช่วยเหลือเมื่อผู้ร่วมงานต้องการความช่วยเหลือ	4.32	.591
5	ฉันได้รับความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานเสมอเมื่อฉันเกิดปัญหาในการทำงาน	4.24	.723
6	ฉันรู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรของฉัน	4.24	.697
7	ผู้ร่วมงานมีความยินดีต่อ เพื่อนพนักงานที่ได้รับเกียรติ/ รางวัลจากผลงาน	4.38	.666
ความรักในงาน			
8	ฉันมีความผูกพันในงานที่ได้ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้	4.33	.640
9	ฉันมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ	4.42	.596
10	ฉันจะทำทุกสิ่งทุกอย่างที่ช่วยให้งานสำเร็จ	4.46	.558
11	ฉันมีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน	4.42	.566
12	ฉันสนุกกับการทำงาน	4.29	.655
13	ฉันเพลิดเพลินในการทำงานจนรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว	4.27	.648
14	ฉันมีความปรารถนาที่จะทำงานตลอดเวลาเมื่ออยู่ในที่ทำงาน	4.20	.620
15	ฉันภูมิใจที่ได้รับผิดชอบในการทำงาน ในหน้าที่ปัจจุบัน	4.26	.647
ความสำเร็จในงาน			
16	ฉันได้ทำงานจนบรรลุเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้	4.37	5.82
17	ฉันทำงานที่ท้าทายได้สำเร็จ	4.31	.629
18	งานที่ฉันทำเกิดผลลัพธ์ที่ดีตามต้องการ	4.33	.622
19	การได้ทำงานทำให้ฉันรู้สึกมีคุณค่าในชีวิต	4.39	.597
20	ฉันมีความก้าวหน้าในการทำงาน	4.27	.741
21	งานที่ฉันทำมีส่วนทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา	4.33	.630
การเป็นที่ยอมรับ			
22	เพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถของฉัน	4.23	.652

ข้อ	ข้อความ	ค่าเฉลี่ย	SD
23	ฉันได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน	4.23	.650
24	เพื่อนร่วมงานรับรู้ถึงความพยายามของฉัน	4.18	.676
25	ผลการปฏิบัติงานของฉันเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน	4.20	.676
26	หัวหน้างานให้การยอมรับในความสามารถของฉัน	4.11	.756
27	ลูกค้าหรือผู้มาใช้บริการธนาคารให้การยอมรับในความสามารถ ของฉัน	4.19	.631
28	ลูกค้ายอมรับคำแนะนำของฉัน	4.18	.624
29	บุคคลากรในหน่วยงานอื่นยอมรับในความสามารถของฉัน	4.21	.650
30	เพื่อร่วมงานมาพบฉันเพื่อขอคำแนะนำหรือความช่วยเหลือ	4.23	.610
31	ฉันได้รับมอบหมายให้ทำโครงการพิเศษต่างๆของหน่วยงาน นอกเหนือจากงานในหน้าที่ประจำ	4.20	.644

ข้อ	ข้อความ	ค่าเฉลี่ย	SD
ความผูกพันในงาน			
ความขยันขันแข็ง			
1	คุณมีพลังเหลือเฟือในการทำงาน	4.16	.646
2	คุณเป็นผู้ที่มีความขยันหมั่นเพียรในการทำงาน	4.29	.598
3	แม้ว่างานจะยาก แต่คุณก็พยายามทำจนสำเร็จ	4.27	.624
4	คุณเต็มใจที่จะแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน	4.40	.581
5	คุณยอมที่จะใช้เวลาพักเที่ยงของคุณ เพื่อทำงานต่อให้เสร็จ	4.27	.648
6	คุณมักทำงานก่อนเวลา เพื่อเตรียมงานให้พร้อมก่อนเริ่มงาน	4.22	.725
7	คุณเต็มใจทำงานอย่างเต็มที่ แม้ว่าอาจต้องได้รับมอบหมายงานมากขึ้น	4.32	.636
8	คุณเต็มใจที่จะทำงานหนักเพื่อให้ผลงานออกมาดี	4.40	.621
ความทุ่มเทในการทำงาน			
9	คุณคิดว่างานที่คุณทำมีความสำคัญกับองค์กร	4.34	.621
10	คุณคิดว่างานที่คุณทำเป็นงานที่ท้าทาย	4.28	.701
11	คุณมีความกระตือรือร้นในงานที่ทำเสมอ	4.30	.604
12	คุณมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ	4.33	.629
13	คุณรักในงานที่ทำ	4.33	.656
14	คุณรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกว่าคุณทำงานในองค์กรนี้	4.44	.610
15	คุณมักจะกล่าวแนะนำตัวให้บุคคลอื่นทราบก่อนเสมอว่าคุณทำงานในองค์กรนี้	4.30	.679
16	คุณชอบที่จะพูดคุยเรื่องในองค์กร และงานในหน้าที่รับผิดชอบของคุณอย่างมีสนุกสนาน	4.20	.710
ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน			
17	คุณมีความสุขที่ได้ทำงานในองค์กรนี้	4.36	.636
18	คุณรู้สึกว่างานเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตของคุณ	4.31	.623
19	คุณมีสมาธิกับงานอย่างมาก	4.30	.626
20	ในขณะที่ทำงานคุณจะลืมทุกสิ่งทุกอย่างรอบๆตัว	4.09	.766
21	เวลาทำงานคุณรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว	4.21	.666
22	สำหรับคุณแล้วเรื่องงานมาก่อนเรื่องส่วนตัว	4.09	.823

ข้อ	ข้อความ	ค่าเฉลี่ย	SD
23	ขณะทำงานงานคุณไม่นึกถึงเรื่องอื่นเลย	4.03	.821
24	บ่อยครั้งคุณไม่อยากปลีกตัวจากงานทำอยู่	4.09	.698



ภาคผนวก ข
สูตรและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

การหาอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity Ratio) ใช้สูตร Lawshe (1975).

$$\text{CVR} = \frac{\text{Ne} - N/2}{N/2}$$

เมื่อ	CVR คือ	ค่า Content Validity Ratio ของแต่ละข้อ
	Ne คือ	คือ จำนวนผู้ประเมินที่คิดว่าคำถามนั้นมีความสำคัญ
	N	คือ จำนวนผู้ประเมินในข้อนั้นๆ

ตารางแสดงค่าต่ำสุดของอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหาและจำนวนผู้ประเมิน

Lawshe เสนอแนวทางในการคำนวณค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity Ratio: CVR) โดยจัดทำตารางแสดงค่าต่ำสุดของอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และแสดงจำนวนผู้ประเมิน (Number of panelists)

จำนวนผู้ประเมิน	ค่าต่ำสุด
5	0.99
6	0.99
7	0.99
8	0.78
9	0.75
10	0.62
11	0.59
12	0.56
13	0.54
14	0.51
15	0.49
20	0.42
25	0.37
30	0.33
35	0.31
40	0.29

ข้อ	ข้อความ	ค่า CVR	ค่าอำนาจ จำแนก (t-test)
สุขภาพองค์การ			
การมีเป้าหมายที่ชัดเจน			
1	องค์การของท่านกำหนดเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน เข้าใจง่าย	0.73	11.698
2	เจ้าหน้าที่ทุกระดับในองค์การมีส่วนร่วมในการกำหนดและยอมรับเป้าหมายร่วมกัน	1.00	8.992
3	เป้าหมายขององค์การมีความสอดคล้องกับสภาพปัญหาและหรือความต้องการของลูกค้า/ผู้ให้บริการ	0.60	10.687
4	เป้าหมายขององค์การมีความเป็นรูปธรรม ง่ายแก่การปฏิบัติ	0.87	7.304
5	เป้าหมายขององค์การมีการยืดหยุ่นหรือเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์	0.73	8.215
การสื่อสารอย่างเหมาะสม			
6	เจ้าหน้าที่ทุกระดับทราบข้อมูล ข่าวสารที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง	0.87	6.468
7	เจ้าหน้าที่ทุกระดับได้รับทราบข้อมูล ข่าวสารทั่วถึงทุกคน	0.73	4.590
8	เจ้าหน้าที่ทุกระดับได้รับทราบข้อมูล ข่าวสาร ความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับการปฏิบัติงานจากการสนทนาระหว่างเจ้าหน้าที่ด้วยกันเอง	0.60	4.632
9	หัวหน้าของท่านมีความสามารถในการสื่อสารเรื่องงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด	0.87	7.761
การใช้อำนาจอย่างเหมาะสม			
10	ในหน่วยงานมีการกำหนด อำนาจ หน้าที่ของพนักงานทุกระดับอย่างชัดเจน	1.00	8.662
11	หัวหน้าของท่านเป็นที่ยอมรับในการใช้อำนาจบริหารงาน	0.60	5.837
12	หัวหน้าของท่าน มีการกระจายอำนาจอย่างเหมาะสม	0.60	4.288
13	หัวหน้าของท่านให้ความเสมอภาคกับเจ้าหน้าที่ทุกระดับ	1.00	4.923
14	หัวหน้าของท่านให้ความยุติธรรมกับเจ้าหน้าที่ทุกคน	0.87	4.958

ข้อ	ข้อความ	ค่า CVR	ค่าอำนาจ จำแนก (t-test)
15	หัวหน้าของท่านมีการใช้อำนาจการบริหารเพื่อกระตุ้นให้ เจ้าหน้าที่ได้ปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย	0.60	7.005
16	เจ้าหน้าที่ทุกระดับรับทราบหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง อย่างชัดเจน	1.00	7.083
การใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม			
17	หัวหน้าของท่านสามารถบริหารอุปกรณ์ เครื่องมือ ที่จำเป็นต่อ การทำงานได้อย่างเพียงพอเหมาะสม	0.60	4.411
18	หัวหน้าของท่านมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถ และ ความถนัดของแต่ละบุคคล	0.60	4.189
19	หัวหน้าของท่านจัดอัตราพนักงานให้เหมาะสมกับปริมาณงาน	0.60	3.431
20	หัวหน้าของท่านส่งเสริมและสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ได้รับโอกาส ประชุม/อบรม /สัมมนา /การศึกษาต่อเนื่อง	0.73	4.606
21	หัวหน้าของท่านจัดสวัสดิการต่างๆ เพื่อช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ใน องค์การ	0.60	2.099
22	หัวหน้าของท่านจัดอาคาร สถานที่ทำงาน เพื่อเอื้อต่อการ ปฏิบัติงาน	1.00	3.901
การมีความสามัคคี			
23	เจ้าหน้าที่ทุกระดับมีน้ำใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	0.60	6.646
24	เจ้าหน้าที่ทุกระดับมีการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	0.87	6.315
25	เจ้าหน้าที่ทุกระดับยอมรับความสามารถซึ่งกันและกัน	0.73	5.834
26	เจ้าหน้าที่ทุกระดับให้ความสนใจและเต็มใจที่จะทำงานเพื่อ องค์การ	0.73	6.342
27	เจ้าหน้าที่ทุกระดับความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	0.60	8.167
28	หัวหน้าของท่านได้จัดให้มีการพบปะ สังสรรค์กันอย่าง สม่ำเสมอ	1.00	3.079
29	เจ้าหน้าที่ทุกระดับยึดมั่นต่อค่านิยม และบรรทัดฐานในการ ทำงานขององค์การ	0.73	5.371

ข้อ	ข้อความ	ค่า CVR	ค่าอำนาจ จำแนก (t-test)
การมีขวัญและกำลังใจ			
30	เจ้าหน้าที่ทุกระดับมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ	0.73	7.650
31	เจ้าหน้าที่ทุกระดับรู้สึกมีความมั่นคงและปลอดภัยที่อยู่ในองค์การ	1.00	7.952
32	เจ้าหน้าที่ทุกระดับในองค์การมีการยอมรับซึ่งกันและกัน	0.73	6.486
33	เจ้าหน้าที่ทุกระดับมีกำลังใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย	0.73	7.537
34	เจ้าหน้าที่ทุกระดับมีความสุขที่ได้ทำงานในองค์การแห่งนี้	0.73	7.107
35	เจ้าหน้าที่ทุกระดับมีรายได้และสวัสดิการที่เหมาะสม	0.60	5.447
การมีนวัตกรรม			
36	เจ้าหน้าที่ทุกระดับมีการนำแนวคิด เทคนิคใหม่ๆมาใช้ในการปฏิบัติงาน	0.60	4.113
37	เจ้าหน้าที่ทุกระดับได้รับความรู้ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงกับการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	0.73	3.069
38	เจ้าหน้าที่ทุกระดับมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน	0.73	1.762
39	หัวหน้าของท่านสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับ นำนวัตกรรมที่เหมาะสมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	0.60	3.627
40	หัวหน้าของท่านส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	1.00	3.528
การมีอิสระเสรี			
41	เจ้าหน้าที่ทุกระดับมีความอิสระในการเสนอความคิดเห็น	0.73	4.296
42	เจ้าหน้าที่ทุกระดับมีความอิสระในการปฏิบัติงาน	0.87	3.824
43	เจ้าหน้าที่ทุกระดับมีความอิสระในการตัดสินใจต่อการพัฒนาองค์การ	0.60	2.960
44	เจ้าหน้าที่ทุกระดับมีการยอมรับหน้าที่ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน	0.73	3.865
45	เจ้าหน้าที่ทุกระดับมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการงานในองค์การ	0.60	3.428

ข้อ	ข้อความ	ค่า CVR	ค่าอำนาจ จำแนก (t-test)
การปรับตัว			
46	เจ้าหน้าที่ทุกระดับมีการปรับวิธีการทำงาน เมื่อสภาพแวดล้อมทาง สังคม เศรษฐกิจ เปลี่ยนแปลงไป	0.87	3.579
47	เจ้าหน้าที่ทุกระดับมีการปรับเปลี่ยนการทำงานให้สอดคล้องกับนโยบายและวิสัยทัศน์ขององค์การ	1.00	4.547
48	เจ้าหน้าที่ทุกระดับมีการปรับตัวในการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของตน	1.00	3.960
49	เจ้าหน้าที่ทุกระดับสามารถปฏิบัติงานร่วมกับเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานอื่นได้	0.60	4.556
50	เจ้าหน้าที่ทุกระดับมีความพร้อมและเต็มใจที่จะรับการเปลี่ยนแปลง	0.73	3.500
ความสามารถในการแก้ปัญหา			
51	เจ้าหน้าที่ทุกระดับมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหขององค์การ	1.00	4.020
52	เจ้าหน้าที่ทุกระดับมีความรู้ ความสามารถเพียงพอที่จะวิเคราะห์ปัญหา ร่วมแก้ปัญหาได้ถูกต้องอย่างมีประสิทธิภาพ	0.87	3.328
53	เจ้าหน้าที่ทุกระดับมีความรู้ ความเข้าใจในขั้นตอนการแก้ไขปัญหาย่างถูกต้อง	1.00	3.960
54	เจ้าหน้าที่ทุกระดับมีการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสมในการแก้ปัญหา	0.73	4.920
55	เจ้าหน้าที่ทุกระดับสามารถเผชิญกับปัญหาที่เกิดขึ้นตามสถานการณ์ต่างๆ ได้ และเกิดความตึงเครียดน้อยที่สุด	0.60	4.475

ข้อ	ข้อความ	ค่า CVR	ค่าอำนาจ จำแนก (t-test)
ความสุขในการทำงาน			
การติดต่อสัมพันธ์			
1	ฉันได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน	0.60	7.869
2	ฉันและเพื่อนร่วมงานพูดคุยกันอย่างเป็นมิตรในเวลาทำงาน	0.60	8.671
3	ฉันและเพื่อนร่วมงานมีการสังสรรค์กันในเวลาพัก	0.73	3.901
4	ฉันให้การช่วยเหลือเมื่อผู้ร่วมงานต้องการความช่วยเหลือ	0.73	7.952
5	ฉันได้รับความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานเสมอเมื่อฉันเกิดปัญหาในการทำงาน	0.60	8.041
6	ฉันรู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรของฉัน	0.60	8.393
7	ผู้ร่วมงานมีความยินดีต่อ เพื่อนพนักงานที่ได้รับเกียรติ/ รางวัลจากผลงาน	0.87	9.151
ความรักในงาน			
8	ฉันมีความผูกพันในงานที่ได้ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้	0.60	8.876
9	ฉันมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ	1.00	10.374
10	ฉันจะทำทุกสิ่งทุกอย่างที่ช่วยให้งานสำเร็จ	0.73	9.785
11	ฉันมีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน	1.00	10.269
12	ฉันสนุกกับการทำงาน	0.87	7.952
13	ฉันเพลิดเพลินในการทำงานจนรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว	0.87	7.546
14	ฉันมีความปรารถนาที่จะทำงานตลอดเวลาเมื่ออยู่ในที่ทำงาน	0.73	6.732
15	ฉันภูมิใจที่ได้รับผิดชอบในการทำงาน ในหน้าที่ปัจจุบัน	0.60	7.546
ความสำเร็จในงาน			
16	ฉันได้ทำงานจนบรรลุเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้	0.60	9.491
17	ฉันทำงานที่ท้าทายได้สำเร็จ	0.60	8.961
18	งานที่ฉันทำเกิดผลลัพธ์ที่ดีตามต้องการ	0.60	8.724
19	การได้ทำงานทำให้ฉันรู้สึกมีคุณค่าในชีวิต	0.87	10.269
20	ฉันมีความก้าวหน้าในการทำงาน	0.60	7.869

ข้อ	ข้อความ	ค่า CVR	ค่าอำนาจ จำแนก (t-test)
21	งานที่ฉันมีส่วนร่วมทำให้องค์การเกิดการพัฒนา	0.60	7.380
การเป็นที่ยอมรับ			
22	เพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถของฉัน	0.60	7.107
23	ฉันได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน	0.73	6.652
24	เพื่อนร่วมงานรับรู้ถึงความพยายามของฉัน	1.00	9.129
25	ผลการปฏิบัติงานของฉันเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน	0.73	8.492
26	หัวหน้างานให้การยอมรับในความสามารถของฉัน	0.60	6.219
27	ลูกค้าหรือผู้มาใช้บริการธนาคารให้การยอมรับใน ความสามารถของฉัน	0.60	8.558
28	ลูกค้ายอมรับคำแนะนำของฉัน	0.73	8.006
29	บุคคลากรในหน่วยงานอื่นยอมรับในความสามารถของฉัน	0.73	8.006
30	เพื่อร่วมงานมาพบฉันเพื่อขอคำแนะนำหรือความช่วยเหลือ	0.73	9.120
31	ฉันได้รับมอบหมายให้ทำโครงการพิเศษต่างๆของหน่วยงาน นอกเหนือจากงานในหน้าที่ประจำ	0.87	8.558

ข้อ	ข้อความ	ค่า CVR	ค่าอำนาจ จำแนก (t-test)
ความผูกพันในงาน			
ความขยันขันแข็ง			
1	คุณมีพลังเหลือเฟือในการทำงาน	1.00	8.660
2	คุณเป็นผู้ที่มีความขยันหมั่นเพียรในการทำงาน	0.73	8.660
3	แม้ว่างานจะยาก แต่คุณก็พยายามทำงานสำเร็จ	1.00	8.796
4	คุณเต็มใจที่จะแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน	0.60	9.151
5	คุณยอมที่จะใช้เวลาพักเที่ยงของคุณ เพื่อทำงานต่อให้เสร็จ	0.60	6.732
6	คุณมักทำงานก่อนเวลา เพื่อเตรียมงานให้พร้อมก่อนเริ่มงาน	0.73	5.800
7	คุณเต็มใจทำงานอย่างเต็มที่ แม้ว่าอาจต้องได้รับมอบหมายงานมากขึ้น	1.00	7.355
8	คุณเต็มใจที่จะทำงานหนักเพื่อให้ผลงานออกมาดี	1.00	8.779
ความทุ่มเทในการทำงาน			
9	คุณคิดว่างานที่คุณทำมีความสำคัญกับองค์กร	1.00	7.355
10	คุณคิดว่างานที่คุณทำเป็นงานที่ท้าทาย	0.87	6.402
11	คุณมีความกระตือรือร้นในงานที่ทำเสมอ	1.00	7.790
12	คุณมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ	0.87	7.928
13	คุณรักในงานที่ทำ	0.87	8.773
14	คุณรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกว่าคุณทำงานในองค์กรนี้	1.00	8.365
15	คุณมักจะกล่าวแนะนำตัวให้บุคคลอื่นทราบก่อนเสมอว่าคุณทำงานในองค์กรนี้	0.60	6.492
16	คุณชอบที่จะพูดคุยเรื่องในองค์กร และงานในหน้าที่รับผิดชอบของคุณอย่างมีสนุกสนาน	1.00	5.710
ความรู้สึกป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน			
17	คุณมีความสุขที่ได้ทำงานในองค์กรนี้	0.60	7.452
18	คุณรู้สึกว่างานเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตของคุณ	1.00	7.461
19	คุณมีสมาธิกับงานอย่างมาก	0.60	6.820
20	ในขณะที่ทำงานคุณจะลืมทุกสิ่งทุกอย่างรอบๆตัว	0.60	4.577

ข้อ	ข้อความ	ค่า CVR	ค่าอำนาจ จำแนก (t-test)
21	เวลาทำงานคุณรู้สึกใช้เวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว	0.60	6.315
22	สำหรับคุณแล้วเรื่องงานมาก่อนเรื่องส่วนตัว	0.87	3.998
23	ขณะทำงานงานคุณไม่นึกถึงเรื่องอื่นเลย	0.87	4.411
24	บ่อยครั้งคุณไม่อยากปลีกตัวจากงานทำอยู่	0.73	5.918



ภาคผนวก ค

ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ และรายข้อ
โดยวิธีการสัมประสิทธิ์ครอนบาค (Cronbach's Alpha) (N = 60)

แบบสอบถาม	จำนวนข้อคำถาม	ค่าความเชื่อมั่น
สุขภาพองค์การ	55	0.981
การมีเป้าหมายที่ชัดเจน	5	0.919
การสื่อสารอย่างเหมาะสม	4	0.929
การใช้อำนาจอย่างเหมาะสม	7	0.942
การใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม	6	0.897
การมีความสามัคคี	7	0.922
การมีขวัญ และกำลังใจ	6	0.936
การมีนวัตกรรม	5	0.923
การมีอิสระเสรี	5	0.924
การปรับตัว	5	0.942
ความสามารถในการแก้ปัญหา	5	0.948
ความสุขในการทำงาน	31	0.971
การติดต่อสัมพันธ์	7	0.918
ความรักในงาน	8	0.930
ความสำเร็จในงาน	6	0.937
การเป็นที่ยอมรับ	10	0.957
ความผูกพันในงาน	24	0.975
ความขยันขันแข็ง	8	0.947
ความทุ่มเทในการทำงาน	8	0.941
ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน	8	0.952

ข้อ	ข้อความ	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
สุขภาพองค์การ			
	การมีเป้าหมายที่ชัดเจน		
1	องค์การของท่านกำหนดเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน เข้าใจง่าย	.890	.885
2	เจ้าหน้าที่ทุกระดับในองค์การมีส่วนร่วมในการกำหนด และยอมรับเป้าหมายร่วมกัน	.807	.897
3	เป้าหมายขององค์การมีความสอดคล้องกับสภาพ ปัญหาและหรือความต้องการของลูกค้า/ผู้ใช้บริการ	.845	.890
4	เป้าหมายขององค์การมีความเป็นรูปธรรม ง่ายแก่การ ปฏิบัติ	.807	.898
5	เป้าหมายขององค์การมีการยืดหยุ่นหรือเปลี่ยนแปลง ได้ตามสถานการณ์	.647	.932
	การสื่อสารอย่างเหมาะสม		
6	เจ้าหน้าที่ทุกระดับทราบข้อมูล ข่าวสารที่จำเป็นต่อการ ปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง	.868	.897
7	เจ้าหน้าที่ทุกระดับได้รับทราบข้อมูล ข่าวสารทั่วถึงทุก คน	.895	.887
8	เจ้าหน้าที่ทุกระดับได้รับทราบข้อมูล ข่าวสาร ความ เคลื่อนไหว เกี่ยวกับการปฏิบัติงานจากการสนทนา ระหว่างเจ้าหน้าที่ด้วยกันเอง	.787	.923
9	หัวหน้าของท่านมีความสามารถในการสื่อสารเรื่องงาน ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด	.798	.920
	การใช้อำนาจอย่างเหมาะสม		
10	ในหน่วยงานมีการกำหนด อำนาจ หน้าที่ของพนักงาน ทุกระดับอย่างชัดเจน	.687	.943
11	หัวหน้าของท่านเป็นที่ยอมรับในการใช้อำนาจ	.854	.929

ข้อ	ข้อความ	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
	บริหารงาน		
12	หัวหน้าของท่าน มีการกระจายอำนาจอย่างเหมาะสม	.906	.924
13	หัวหน้าของท่านให้ความเสมอภาคกับเจ้าหน้าที่ทุกระดับ	.910	.923
14	หัวหน้าของท่านให้ความยุติธรรมกับเจ้าหน้าที่ทุกคน	.856	.928
15	หัวหน้าของท่านมีการใช้อำนาจการบริหารเพื่อกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่ได้ปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย	.819	.932
16	เจ้าหน้าที่ทุกระดับรับทราบหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองอย่างชัดเจน	.622	.947
การใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม			
17	หัวหน้าของท่านสามารถบริหารอุปกรณ์ เครื่องมือ ที่จำเป็นต่อการทำงานได้อย่างเพียงพอเหมาะสม	.844	.860
18	หัวหน้าของท่านมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถ และความถนัดของแต่ละบุคคล	.739	.876
19	หัวหน้าของท่านจัดอัตราพนักงานให้เหมาะสมกับปริมาณงาน	.820	.862
20	หัวหน้าของท่านส่งเสริมและสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ได้รับโอกาสประชุม/อบรม /สัมมนา /การศึกษาต่อเนื่อง	.763	.872
21	หัวหน้าของท่านจัดสวัสดิการต่างๆ เพื่อช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ในองค์กร	.610	.896
22	หัวหน้าของท่านจัดอาคาร สถานที่ทำงาน เพื่อเอื้อต่อการปฏิบัติงาน	.562	.901
การมีความสามัคคี			
23	เจ้าหน้าที่ทุกระดับมีน้ำใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	.798	.906
24	เจ้าหน้าที่ทุกระดับมีการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	.763	.910

ข้อ	ข้อความ	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
25	เจ้าหน้าที่ทุกระดับยอมรับความสามารถซึ่งกันและกัน	.874	.898
26	เจ้าหน้าที่ทุกระดับให้ความสนใจและเต็มใจที่จะทำงาน เพื่อองค์กร	.732	.913
27	เจ้าหน้าที่ทุกระดับความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	.802	.907
28	หัวหน้าของท่านได้จัดให้มีการพบปะ สัมผัสกันอย่าง สม่ำเสมอ	.607	.928
29	เจ้าหน้าที่ทุกระดับยึดมั่นต่อค่านิยม และบรรทัดฐานใน การทำงานขององค์กร	.763	.910
	การมีขวัญและกำลังใจ		
30	เจ้าหน้าที่ทุกระดับมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร	.853	.919
31	เจ้าหน้าที่ทุกระดับรู้สึกมีความมั่นคงและปลอดภัยที่อยู่ ในองค์กร	.861	.918
32	เจ้าหน้าที่ทุกระดับในองค์กรมีการยอมรับซึ่งกันและ กัน	.803	.925
33	เจ้าหน้าที่ทุกระดับมีกำลังใจในการทำงานให้บรรลุ เป้าหมาย	.896	.915
34	เจ้าหน้าที่ทุกระดับมีความสุขที่ได้ทำงานในองค์กร แห่งนี้	.914	.912
35	เจ้าหน้าที่ทุกระดับมีรายได้และสวัสดิการที่เหมาะสม	.615	.955
	การมีนวัตกรรม		
36	เจ้าหน้าที่ทุกระดับมีการนำแนวคิด เทคนิคใหม่ๆ มาใช้ ในการปฏิบัติงาน	.771	.912
37	เจ้าหน้าที่ทุกระดับได้รับความรู้ที่ทันต่อการ เปลี่ยนแปลงกับการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	.847	.896
38	เจ้าหน้าที่ทุกระดับมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการ ปฏิบัติงาน	.794	.907

ข้อ	ข้อความ	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
39	หัวหน้าของท่านสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับ นำ นวัตกรรมที่เหมาะสมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	.818	.902
40	หัวหน้าของท่านส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมที่เกี่ยวข้อง กับการทำงาน	.773	.911
การมีอิสระเสรี			
41	เจ้าหน้าที่ทุกระดับมีความอิสระในการเสนอความ คิดเห็น	.728	.922
42	เจ้าหน้าที่ทุกระดับมีความอิสระในการปฏิบัติงาน	.843	.899
43	เจ้าหน้าที่ทุกระดับมีความอิสระในการตัดสินใจต่อการ พัฒนาองค์กร	.824	.903
44	เจ้าหน้าที่ทุกระดับมีการยอมรับหน้าที่ ให้เกียรติซึ่งกัน และกัน	.818	.904
45	เจ้าหน้าที่ทุกระดับมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหา ที่เกี่ยวกับการงานในองค์กร	.804	.907
การปรับตัว			
46	เจ้าหน้าที่ทุกระดับมีการปรับวิธีการทำงาน เมื่อ สภาพแวดล้อมทาง สังคม เศรษฐกิจ เปลี่ยนแปลงไป	.750	.944
47	เจ้าหน้าที่ทุกระดับมีการปรับเปลี่ยนการทำงานให้ สอดคล้องกับนโยบายและวิสัยทัศน์ขององค์กร	.910	.916
48	เจ้าหน้าที่ทุกระดับมีการปรับตัวในการทำงานเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพการทำงานของตน	.859	.926
49	เจ้าหน้าที่ทุกระดับสามารถปฏิบัติงานร่วมกับเจ้าหน้าที่ ของหน่วยงานอื่นได้	.846	.928
50	เจ้าหน้าที่ทุกระดับมีความพร้อมและเต็มใจที่จะรับการ เปลี่ยนแปลง	.855	.927

ข้อ	ข้อความ	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
	ความสามารถในการแก้ปัญหา		
51	เจ้าหน้าที่ทุกระดับมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของ องค์กร	.816	.943
52	เจ้าหน้าที่ทุกระดับมีความรู้ ความสามารถเพียงพอที่จะ วิเคราะห์ปัญหา ร่วมแก้ปัญหาได้ถูกต้องอย่างมี ประสิทธิภาพ	.876	.932
53	เจ้าหน้าที่ทุกระดับมีความรู้ ความเข้าใจในขั้นตอนการ แก้ไขปัญหาอย่างถูกต้อง	.897	.929
54	เจ้าหน้าที่ทุกระดับมีการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสมใน การแก้ปัญหา	.933	.922
55	เจ้าหน้าที่ทุกระดับสามารถเผชิญกับปัญหาที่เกิดขึ้น ตามสถานการณ์ต่างๆ ได้ และเกิดความตึงเครียดน้อย ที่สุด	.769	.950

ข้อ	ข้อความ	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ความสุขในการทำงาน			
	การติดต่อสัมพันธ์		
1	ฉันได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน	.676	.913
2	ฉันและเพื่อนร่วมงานพูดคุยกันอย่างเป็นมิตรในเวลาทำงาน	.761	.904
3	ฉันและเพื่อนร่วมงานมีการสังสรรค์กันในเวลาพัก	.606	.924
4	ฉันให้การช่วยเหลือเมื่อผู้ร่วมงานต้องการความช่วยเหลือ	.861	.894
5	ฉันได้รับความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานเสมอเมื่อฉันเกิดปัญหาในการทำงาน	.785	.902
6	ฉันรู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรของฉัน	.759	.905
7	ผู้ร่วมงานมีความยินดีต่อ เพื่อนพนักงานที่ได้รับเกียรติ/รางวัล จากผลงาน	.829	.898
	ความรักในงาน		
8	ฉันมีความผูกพันในงานที่ได้ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้	.674	.926
9	ฉันมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ	.756	.920
10	ฉันจะทำทุกสิ่งทุกอย่างที่ช่วยให้งานสำเร็จ	.678	.926
11	ฉันมีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน	.829	.915
12	ฉันสนุกกับการทำงาน	.859	.912
13	ฉันเพลิดเพลินในการทำงานจนรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว	.831	.914
14	ฉันมีความปรารถนาที่จะทำงานตลอดเวลาเมื่ออยู่ในที่ทำงาน	.829	.915
15	ฉันภูมิใจที่ได้รับผิดชอบในการทำงาน ในหน้าที่ปัจจุบัน	.616	.931
	ความสำเร็จในงาน		

ข้อ	ข้อความ	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
16	ฉันได้ทำงานจนบรรลุเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้	.796	.927
17	ฉันทำงานที่ท้าทายได้สำเร็จ	.804	.926
18	งานที่ฉันทำเกิดผลลัพธ์ที่ดีตามต้องการ	.765	.931
19	การได้ทำงานทำให้ฉันรู้สึกมีคุณค่าในชีวิต	.848	.921
20	ฉันมีความก้าวหน้าในการทำงาน	.843	.921
21	งานที่ฉันทำมีส่วนทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา	.819	.925
การเป็นที่ยอมรับ			
22	เพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถของฉัน	.728	.956
23	ฉันได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน	.766	.954
24	เพื่อนร่วมงานรับรู้ถึงความพยายามของฉัน	.842	.951
25	ผลการปฏิบัติงานของฉันเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน	.864	.950
26	หัวหน้างานให้การยอมรับในความสามารถของฉัน	.792	.953
27	ลูกค้าหรือผู้มาใช้บริการธนาคารให้การยอมรับใน ความสามารถของฉัน	.773	.953
28	ลูกค้ายอมรับคำแนะนำของฉัน	.821	.951
29	บุคคลากรในหน่วยงานอื่นยอมรับในความสามารถของฉัน	.854	.950
30	เพื่อร่วมงานมาพบฉันเพื่อขอคำแนะนำหรือความ ช่วยเหลือ	.884	.949
31	ฉันได้รับมอบหมายให้ทำโครงการพิเศษต่างๆของ หน่วยงาน นอกเหนือจากงานในหน้าที่ประจำ	.806	.952

ข้อ	ข้อความ	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ความผูกพันในงาน			
	ความขยันขันแข็ง		
1	คุณมีพลังเหลือเฟือในการทำงาน	.740	.944
2	คุณเป็นผู้ที่มีความขยันหมั่นเพียรในการทำงาน	.825	.939
3	แม้ว่างานจะยาก แต่คุณก็พยายามทำจนสำเร็จ	.798	.941
4	คุณเต็มใจที่จะแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน	.857	.937
5	คุณยอมที่จะใช้เวลาพักเที่ยงของคุณ เพื่อทำงานต่อให้เสร็จ	.864	.936
6	คุณมักทำงานก่อนเวลา เพื่อเตรียมงานให้พร้อมก่อนเริ่มงาน	.690	.949
7	คุณเต็มใจทำงานอย่างเต็มที่ แม้ว่าอาจต้องได้รับมอบหมายงานมากขึ้น	.863	.936
8	คุณเต็มใจที่จะทำงานหนักเพื่อให้ผลงานออกมาดี	.846	.937
	ความทุ่มเทในการทำงาน		
9	คุณคิดว่างานที่คุณทำมีความสำคัญกับองค์กร	.751	.936
10	คุณคิดว่างานที่คุณทำเป็นงานที่ท้าทาย	.810	.931
11	คุณมีความกระตือรือร้นในงานที่ทำเสมอ	.888	.927
12	คุณมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ	.862	.928
13	คุณรักในงานที่ทำ	.795	.933
14	คุณรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกว่าคุณทำงานในองค์กรนี้	.793	.933
15	คุณมักจะกล่าวแนะนำตัวให้บุคคลอื่นทราบก่อนเสมอว่าคุณทำงานในองค์กรนี้	.709	.939
16	คุณชอบที่จะพูดคุยเรื่องในองค์กร และงานในหน้าที่รับผิดชอบของคุณอย่างมีสนุกสนาน	.719	.938
	ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน		

ข้อ	ข้อความ	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
17	คุณมีความสุขที่ได้ทำงานในองค์กรนี้	.719	.952
18	คุณรู้สึกว่าการเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตของคุณ	.744	.950
19	คุณมีสมาธิกับการทำงานอย่างมาก	.818	.946
20	ในขณะที่ทำงานคุณจะลืมทุกสิ่งทุกอย่างรอบๆตัว	.897	.941
21	เวลาทำงานคุณรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว	.841	.944
22	สำหรับคุณแล้วเรื่องงานมาก่อนเรื่องส่วนตัว	.783	.950
23	ขณะทำงานงานคุณไม่นึกถึงเรื่องอื่นเลย	.855	.943
24	บ่อยครั้งคุณไม่อยากปลีกตัวจากงานทำอยู่	.959	.937

ภาคผนวก ง
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การ ความสุขในการทำงาน และความผูกพันในงาน
คำชี้แจง

ผู้วิจัยขอเรียนชี้แจงท่านผู้ให้ข้อมูลทราบว่า การวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตรมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ปี พ.ศ. 2559 จึงขอความร่วมมือท่านตอบแบบสอบถามตามความสนใจของท่าน ทั้งนี้ขอให้กรอกข้อมูลให้ครบถ้วนตามความเป็นจริง โดยข้อมูลจากการวิจัยครั้งนี้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้น การวิเคราะห์ข้อมูลจะทำโดยภาพรวม ไม่วิเคราะห์เป็นรายบุคคล และคำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ ไม่มีผลกระทบต่อดังกล่าว ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกผู้ตอบแบบสอบถามตามวิธีการวิจัยโดยไม่มีอคติ มีรายละเอียดดังนี้

1. แบบสอบถามนี้ เพื่อศึกษา ระดับสุขภาพองค์การ ระดับความสุขในการทำงาน และระดับความผูกพันในงาน
2. แบบสอบถามนี้ทำเพื่อทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การ ความสุขในการทำงาน และความผูกพันในงาน ของพนักงานของพนักงานธนาคารแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร
3. ส่วนประกอบของแบบสอบถาม แบ่งเป็น 4 ส่วนดังนี้
 - ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป
 - ส่วนที่ 2 แบบสอบถามสุขภาพองค์การ
 - ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความสุขในการทำงาน
 - ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความผูกพันในงาน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม และขอขอบพระคุณในความ
ร่วมมือของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ
นางสาวจิราวัฒน์ ไทยประเสริฐ

ปล. หากท่านมีข้อสงสัยประการใดเกี่ยวกับการให้ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ สามารถติดต่อข้าพเจ้าได้ตลอดเวลา ที่หมายเลข โทรศัพท์ 081 6449871

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หรือเติมข้อความในช่องว่าง ที่ตรงกับคำตอบของท่านมากที่สุด ขอความกรุณาตอบให้ครบทุกข้อ

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
2. อายุ ปี
3. อายุการทำงาน ปี
4. ระดับการศึกษา ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรี
☐ สูงกว่าปริญญาตรี
5. ระดับตำแหน่งงาน ☐ พนักงาน ☐ หัวหน้างาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถาม สุขภาพองค์การ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องด้านขวามือที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วยปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1	การมีเป้าหมายที่ชัดเจน องค์การของท่านกำหนดเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน เข้าใจง่าย					
2	เจ้าหน้าที่ทุกระดับในองค์การมีส่วนร่วมในการกำหนดและยอมรับเป้าหมายร่วมกัน					
3	เป้าหมายขององค์การมีความสอดคล้องกับสภาพปัญหาและหรือความต้องการของลูกค้า/ผู้ให้บริการ					
4	เป้าหมายขององค์การมีความเป็นรูปธรรมง่ายแก่การปฏิบัติ					
5	เป้าหมายขององค์การมีการยืดหยุ่น หรือเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์					
6	การสื่อสารอย่างเหมาะสม เจ้าหน้าที่ทุกระดับทราบข้อมูล ข่าวสารที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง					
7	เจ้าหน้าที่ทุกระดับได้รับทราบข้อมูล ข่าวสารทั่วถึงทุกคน					
8	เจ้าหน้าที่ทุกระดับได้รับทราบข้อมูล ข่าวสารความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับการปฏิบัติงานจากการสนทนาระหว่างเจ้าหน้าที่ด้วยกันเอง					
9	หัวหน้าของท่านมีความสามารถในการสื่อสารเรื่องงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วยปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
10	การใช้อำนาจอย่างเหมาะสม ในหน่วยงานมีการกำหนด อำนาจ หน้าที่ของ พนักงานทุกระดับอย่างชัดเจน					
11	หัวหน้าของท่านเป็นที่ยอมรับในการใช้อำนาจบริหารงาน					
12	หัวหน้าของท่าน มีการกระจายอำนาจอย่างเหมาะสม					
13	หัวหน้าของท่านให้ความเสมอภาคกับเจ้าหน้าที่ทุกระดับ					
14	หัวหน้าของท่านให้ความยุติธรรมกับเจ้าหน้าที่ทุกคน					
15	หัวหน้าของท่านมีการใช้อำนาจการบริหาร เพื่อกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่ได้ปฏิบัติงานสำเร็จ ลุล่วงตามเป้าหมาย					
16	เจ้าหน้าที่ทุกระดับรับทราบหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองอย่างชัดเจน					
17	การใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม หัวหน้าของท่านสามารถบริหารอุปกรณ์ เครื่องมือ ที่จำเป็นต่อการทำงานได้อย่างเพียงพอเหมาะสม					
18	หัวหน้าของท่านมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถ และความถนัดของแต่ละบุคคล					
19	หัวหน้าของท่านจัดอัตราพนักงานให้เหมาะสมกับปริมาณงาน					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วยปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
20	หัวหน้าของท่านส่งเสริมและสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ได้รับโอกาสประชุม/อบรม /สัมมนา / การศึกษาต่อเนื่อง					
21	หัวหน้าของท่านจัดสวัสดิการต่างๆ เพื่อช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ในองค์กร					
22	หัวหน้าของท่านจัดอาคาร สถานที่ทำงาน เพื่อเอื้อต่อการปฏิบัติงาน					
23	การมีความสามัคคี เจ้าหน้าที่ทุกระดับมีน้ำใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					
24	เจ้าหน้าที่ทุกระดับมีการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข					
25	เจ้าหน้าที่ทุกระดับยอมรับความสามารถซึ่งกันและกัน					
26	เจ้าหน้าที่ทุกระดับให้ความสนใจและเต็มใจที่จะทำงานเพื่อองค์กร					
27	เจ้าหน้าที่ทุกระดับความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน					
28	หัวหน้าของท่านได้จัดให้มีการพบปะสังสรรค์กันอย่างสม่ำเสมอ					
29	เจ้าหน้าที่ทุกระดับยึดมั่นต่อค่านิยม และบรรทัดฐานในการทำงานขององค์กร					
30	การมีและขวัญกำลังใจ เจ้าหน้าที่ทุกระดับมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร					
31	เจ้าหน้าที่ทุกระดับรู้สึกมีความมั่นคงและปลอดภัยที่อยู่ในองค์กร					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วยปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
32	เจ้าหน้าที่ทุกระดับในองค์กรมีการยอมรับซึ่งกันและกัน					
33	เจ้าหน้าที่ทุกระดับมีกำลังใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย					
34	เจ้าหน้าที่ทุกระดับมีความสุขที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้					
35	เจ้าหน้าที่ทุกระดับมีรายได้และสวัสดิการที่เหมาะสม					
36	การมีนวัตกรรม เจ้าหน้าที่ทุกระดับมีการนำแนวคิด เทคนิคใหม่ๆมาใช้ในการปฏิบัติงาน					
37	เจ้าหน้าที่ทุกระดับได้รับความรู้ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงกับการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
38	เจ้าหน้าที่ทุกระดับมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน					
39	หัวหน้าของท่านสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับ นำนวัตกรรมที่เหมาะสมมาใช้ในการปฏิบัติงาน					
40	หัวหน้าของท่านส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน					
41	การมีอิสระเสรี เจ้าหน้าที่ทุกระดับมีความอิสระในการเสนอความคิดเห็น					
42	เจ้าหน้าที่ทุกระดับมีความอิสระในการปฏิบัติงาน					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วยปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
43	เจ้าหน้าที่ทุกระดับมีความอิสระในการตัดสินใจต่อการพัฒนาองค์การ					
44	เจ้าหน้าที่ทุกระดับมีการยอมรับหน้าที่ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน					
45	เจ้าหน้าที่ทุกระดับมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกี่ยวกับการงานในองค์การ					
46	การปรับตัว เจ้าหน้าที่ทุกระดับมีการปรับวิธีการทำงานเมื่อสภาพแวดล้อมทาง สังคม เศรษฐกิจเปลี่ยนแปลงไป					
47	เจ้าหน้าที่ทุกระดับมีการปรับเปลี่ยนการทำงานให้สอดคล้องกับนโยบายและวิสัยทัศน์ขององค์การ					
48	เจ้าหน้าที่ทุกระดับมีการปรับตัวในการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของตน					
49	เจ้าหน้าที่ทุกระดับสามารถปฏิบัติงานร่วมกับเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานอื่นได้					
50	เจ้าหน้าที่ทุกระดับมีความพร้อมและเต็มใจที่จะรับการเปลี่ยนแปลง					
51	ความสามารถในการแก้ปัญหา เจ้าหน้าที่ทุกระดับมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาขององค์การ					
52	เจ้าหน้าที่ทุกระดับมีความรู้ ความสามารถเพียงพอที่จะวิเคราะห์ปัญหา ร่วมแก้ปัญหาได้ถูกต้องอย่างมีประสิทธิภาพ					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วยปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
53	เจ้าหน้าที่ทุกระดับมีความรู้ ความเข้าใจในขั้นตอนการแก้ไขปัญหาอย่างถูกต้อง					
54	เจ้าหน้าที่ทุกระดับมีการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสมในการแก้ปัญหา					
55	เจ้าหน้าที่ทุกระดับสามารถเผชิญกับปัญหาที่เกิดขึ้นตามสถานการณ์ต่างๆได้ และเกิดความตึงเครียด น้อยที่สุด					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความสุขในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องด้านขวามือที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วยปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1	ฉันได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน					
2	ฉันและเพื่อนร่วมงานพูดคุยกันอย่างเป็นมิตรในเวลาทำงาน					
3	ฉันและเพื่อนร่วมงานมีการสังสรรค์กันในเวลาพัก					
4	ฉันให้การช่วยเหลือเมื่อผู้ร่วมงานต้องการความช่วยเหลือ					
5	ฉันได้รับความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานเสมอเมื่อฉันเกิดปัญหาในการทำงาน					
6	ฉันรู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรของฉัน					
7	ผู้ร่วมงานมีความยินดีต่อ เพื่อนพนักงานที่ได้รับเกียรติ/ รางวัล จากผลงาน					
8	ฉันมีความผูกพันในงานที่ได้ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้					
9	ฉันมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ					
10	ฉันจะทำทุกสิ่งทุกอย่างที่ช่วยให้งานสำเร็จ					
11	ฉันมีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน					
12	ฉันสนุกกับการทำงาน					
13	ฉันเพลิดเพลินในการทำงานจนรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว					
14	ฉันมีความปรารถนาที่จะทำงานตลอดเวลาเมื่ออยู่ในที่ทำงาน					
15	ฉันภูมิใจที่ได้รับผิดชอบในการทำงาน ในหน้าที่ปัจจุบัน					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วยปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
16	ฉันได้ทำงานจนบรรลุเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้					
17	ฉันทำงานที่ท้าทายได้สำเร็จ					
18	งานที่ฉันทำเกิดผลลัพธ์ที่ดีตามต้องการ					
19	การได้ทำงานทำให้ฉันรู้สึกมีคุณค่าในชีวิต					
20	ฉันมีความก้าวหน้าในการทำงาน					
21	งานที่ฉันทำมีส่วนทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา					
22	เพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถของฉัน					
23	ฉันได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน					
24	เพื่อนร่วมงานรับรู้ถึงความพยายามของฉัน					
25	ผลการปฏิบัติงานของฉันเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน					
26	หัวหน้างานให้การยอมรับในความสามารถของฉัน					
27	ลูกค้าหรือ ผู้มาใช้บริการ ให้การยอมรับในความสามารถของฉัน					
28	ลูกค้ายอมรับคำแนะนำของฉัน					
29	บุคคลากรในหน่วยงานอื่นยอมรับในความสามารถของฉัน					
30	เพื่อร่วมงานมาพบฉันเพื่อขอคำแนะนำหรือความช่วยเหลือ					
31	ฉันได้รับมอบหมายให้ทำโครงการพิเศษต่างๆของหน่วยงาน นอกเหนือจากงานในหน้าที่ประจำ					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความผูกพันในงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องด้านขวามือที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วยปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1	คุณมีพลังเหลือเฟือในการทำงาน					
2	คุณเป็นผู้ที่มีความขยันหมั่นเพียรในการทำงาน					
3	แม้ว่างานจะยาก แต่คุณก็พยายามทำงานสำเร็จ					
4	คุณเต็มใจที่จะแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน					
5	คุณยอมที่จะใช้เวลาพักเที่ยงของคุณ เพื่อทำงานต่อให้เสร็จ					
6	คุณมักทำงานก่อนเวลา เพื่อเตรียมงานให้พร้อมก่อนเริ่มงาน					
7	คุณเต็มใจทำงานอย่างเต็มที่ แม้ว่าอาจต้องได้รับมอบหมายงานเพิ่มมากขึ้น					
8	คุณเต็มใจที่จะทำงานหนักเพื่อให้ผลงานออกมาดี					
9	คุณคิดว่างานที่คุณทำมีความสำคัญกับองค์กร					
10	คุณคิดว่างานที่คุณทำเป็นงานที่ท้าทาย					
11	คุณมีความกระตือรือร้นในงานที่ทำเสมอ					
12	คุณมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ					
13	คุณรักในงานที่ทำ					
14	คุณรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกว่าคุณทำงานในองค์กรนี้					
15	คุณมักจะกล่าวแนะนำตัวให้บุคคลอื่นทราบก่อนเสมอว่าคุณทำงานในองค์กรนี้					
16	คุณชอบที่จะพูดคุยเรื่องในองค์กร และงานในหน้าที่รับผิดชอบของคุณอย่างสนุกสนาน					
17	คุณมีความสุขที่ได้ทำงานในองค์กรนี้					
18	คุณรู้สึกว่างานเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตของคุณ					
19	คุณมีสมาธิกับการทำงานอย่างมาก					
20	ในขณะที่ทำงาน คุณจะลืมทุกสิ่งทุกอย่างรอบๆตัว					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วยปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
21	เวลาทำงาน คุณรู้สึกเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว					
22	สำหรับคุณแล้วเรื่องงานมาก่อนเรื่องส่วนตัว					
23	ขณะที่คุณทำงานคุณไม่นึกถึงเรื่องอื่นเลย					
24	บ่อยครั้งที่คุณไม่อยากปลีกตัวจากงานทำอยู่					





หนังสือรับรองการพิจารณาด้านจริยธรรมการวิจัยในคน
คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ชุดที่ 2
99 หมู่ที่ 18 ถ.พหลโยธิน ต.คลองหนึ่ง อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี 12121
โทร. / โทรสาร 0-2564-4440-79 ต่อ 1804

หนังสือรับรองเลขที่ 047/2560
รหัสโครงการวิจัย 075/2560
ชื่อโครงการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การ สุขภาพในการทำงาน และความผูกพัน
ในงาน กรณีศึกษา : ธนาคารแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร
ชื่อผู้วิจัย นางสาวจิราวัฒน์ ไทยประเสริฐ
หน่วยงานที่รับผิดชอบ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

เอกสารที่รับรอง

1. โครงร่างการวิจัย ฉบับที่ 2 วันที่ 18 กรกฎาคม 2560
2. เอกสารชี้แจงข้อมูลแก่ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย (Information Sheet) ฉบับที่ 2 วันที่ 18 กรกฎาคม 2560
3. หนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมการวิจัย (Consent Form) ฉบับที่ 2 วันที่ 18 กรกฎาคม 2560

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ชุดที่ 2 ได้พิจารณา
อนุมัติด้านจริยธรรมการทำวิจัยในคนให้ดำเนินการวิจัยข้างต้นได้ ตามมติการพิจารณาแบบ Expedited
Review

ระยะเวลาที่อนุมัติ 1 ปี

อนุมัติ ณ วันที่ 31 กรกฎาคม 2560

หมดอายุวันที่ 31 กรกฎาคม 2561

กำหนดส่งรายงานความก้าวหน้า 19 มกราคม 2561

ถ้าหากผู้วิจัยไม่สามารถดำเนินการทันตามกำหนดของอายุใบรับรอง โครงการวิจัย (1 ปี) ให้ผู้วิจัยดำเนินการ
ยื่นเรื่องขอต่ออายุขยายเวลา ก่อนครบกำหนดอย่างน้อย 30 วัน

ลงชื่อ.....
(รองศาสตราจารย์ ดร. พันเอก ถวัลย์ ฤกษ์งาม)

ประธานคณะกรรมการ
อนุมัติ ณ วันที่ 31 กรกฎาคม 2560
หมดอายุ วันที่ 31 กรกฎาคม 2561

ลงชื่อ.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิมลพัทธ์ ศรีไวย)

อนุกรรมการและเลขานุการ

ประวัติการศึกษา

ชื่อ	นางสาวจิราวัฒน์ ไทยประเสริฐ
วันเดือนปีเกิด	28 มีนาคม 2510
วุฒิการศึกษา	คณะมนุษยศาสตร์ วิชาเอกภาษาไทย มหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ. 2532

