



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล โทรศัพท์ ๐ ๒๕๕๐ ๔๐๔๓

ที่ สธ ๐๙๐๒.๐๔/ ๔๕

วันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเผยแพร่ผลงานบนเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่

เรียน ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

ตามที่กรมอนามัยได้กำหนดตัวชี้วัด ๒.๔ ระดับความสำเร็จของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO) เพื่อยกระดับคุณภาพองค์กรด้วยการจัดการความรู้ และมีการถ่ายทอดตัวชี้วัดดังกล่าวสู่ระดับกอง และระดับกลุ่มงานภายในกองการเจ้าหน้าที่ ตามลำดับ โดยเกณฑ์การประเมินผลตามตัวชี้วัดในระดับกลุ่มงานภายในกองการเจ้าหน้าที่ ระบุให้แต่ละกลุ่มงานต้องมีการเผยแพร่ผลงานการจัดการข้อมูลและความรู้ ที่ดำเนินการจัดการอย่างเป็นระบบ และพร้อมใช้งาน ตามช่องทางการเผยแพร่ที่กำหนด นั้น

ในการนี้ กลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้ดำเนินการจัดการข้อมูลและความรู้ที่ดำเนินการจัดการอย่างเป็นระบบเรียบร้อยแล้ว และมีความประสงค์นำเสนอผลการดำเนินการจัดการข้อมูลและความรู้ เรื่อง คุณภาพชีวิต ความสุขในการทำงานต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย (ฉบับสมบูรณ์) เผยแพร่บนเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบขอได้โปรดอนุมัติให้เผยแพร่ผลงานดังกล่าวด้วย จะเป็นพระคุณ

(นางสาวประภาภัส อัมริ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล

18 เม.ย 65

(นางสาวละออ จินสุตะ)

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย



รายงานการวิจัย

คุณภาพชีวิต ความสุขในการทำงาน ต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย

Quality of Life and Happiness at Work Related to Employee
Engagement of Department of Health's Personnel

คุณภาพชีวิต ความสุขในการทำงานต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย

Quality of Life and Happiness at Work Related to Employee
Engagement of Department of Health's Personnel

โดย

นายขจรศักดิ์ สุขเปรม

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

กลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองการเจ้าหน้าที่
กรมอนามัย

ชื่องานวิจัย (ภาษาไทย) คุณภาพชีวิต ความสุขในการทำงานต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย

ชื่องานวิจัย (ภาษาอังกฤษ) Quality of Life and Happiness at Work Related to Employee Engagement of Department of Health's Personnel

บทคัดย่อ

การศึกษา คุณภาพชีวิต ความสุขในการทำงานต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิต ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมอนามัย และ ๒) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการกรมอนามัย โดยประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ ข้าราชการสังกัดกรมอนามัย ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวนทั้งสิ้น ๑,๔๙๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๔๓ ของข้าราชการกรมอนามัย อาศัยเครื่องมือ คือ แบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) โดยทำการศึกษาในช่วงเดือนมกราคม - เดือนเมษายน ๒๕๖๕ ทั้งนี้ สถิติที่ใช้ คือ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ ใช้วิธีการหาค่าความถี่ (Frequency) แล้วสรุปเป็นค่าร้อยละ (Percentage) และวิเคราะห์ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย คือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุ (Multiple regression analysis) โดยใช้เทคนิคแบบขั้นตอนใช้พยากรณ์ตัวแปรตามที่มีผลมาจากตัวแปรอิสระตั้งแต่ ๒ ตัวแปรขึ้นไป

ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมอนามัย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๘ ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมอนามัย ภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๘ ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย ภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๗ และผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย ที่สามารถร่วมทำนายความผูกพันขององค์กร พบว่าตัวแปร ๑) ช่วงอายุตัว ๒๓ - ๒๗ ปี ๒) ช่วงอายุราชการ ๑๖ - ๒๐ ปี และช่วงอายุราชการตั้งแต่ ๓๑ ปีขึ้นไป ๓) คุณภาพในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม ด้านลักษณะการบริหาร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต และ๔) ความสุขในการทำงาน ด้านความรักในงานด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ และด้านการติดต่อสัมพันธ์ ที่ร่วมทำนายความผูกพันองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p \text{ value} < 0.001$) ซึ่งตัวแปรทั้งหมดสามารถผันแปร ตามความผูกพันองค์กรได้ร้อยละ ๘๑.๐๐ ($R^2 = 0.8100$)

กรมอนามัยจำเป็นต้องสร้างสภาพแวดล้อมในองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข โดยให้บุคลากรในหน่วยงานร่วมกันออกแบบ และสร้างสรรค์สภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติ เพื่อจะส่งผลระยะยาวต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัยต่อไป

คำสำคัญ(keyword) : คุณภาพชีวิต, ความสุขในการทำงาน, ความผูกพันองค์กร

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเล่มนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดี เพราะได้รับโอกาสให้ทำการศึกษา และชี้แนะแนวทางจากนางสาวละออ จันสุตะ ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย และนางวรรณภา กางกัน นักทรัพยากรบุคคลเชี่ยวชาญ และนางสาวประภาภัส อัมรี นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งทุกท่านได้ให้ความกรุณาความช่วยเหลือ และให้คำปรึกษาแนะนำที่มีประโยชน์อย่างสูง รวมถึงตรวจสอบและแก้ไขข้อบกพร่องในการดำเนินงาน ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณด้วยความเคารพอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารกรมอนามัย ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่าน สำหรับการสนับสนุนและมีส่วนช่วยเหลือให้การดำเนินงานนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

ขจรศักดิ์ สุขเปรม
เมษายน ๒๕๖๕

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
กิตติกรรมประกาศ	ข
สารบัญตาราง	ค
สารบัญภาพ	ง
บทที่ ๑ บทนำ	๑
๑.๑ ที่มาและความสำคัญ	๑
๑.๒ คำถามสำหรับการวิจัย	๓
๑.๓ วัตถุประสงค์	๓
๑.๔ ขอบเขตการศึกษา	๓
๑.๕ นิยามศัพท์	๕
๑.๖ กรอบแนวคิด	๖
๑.๗ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	๗
บทที่ ๒ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๘
๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน	๘
๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับเรื่องความสุขในการทำงาน	๑๒
๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับเรื่องความผูกพันองค์กร	๑๔
๒.๔ ข้อมูลทั่วไปกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข	๑๖
๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๑๘
บทที่ ๓ วิธีการศึกษา	๒๒
๓.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	๒๒
๓.๒ เครื่องมือที่ใช้	๒๒
๓.๓ การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	๒๕
๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๒๖
๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล	๒๖

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ ๔ ผลการศึกษา	๒๗
๔.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	๒๗
๔.๒ ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิต ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย	๒๗
๔.๒.๑ ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมอนามัย	๓๐
๔.๒.๒ ผลการศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมอนามัย	๓๕
๔.๒.๓ ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย	๓๗
๔.๓ ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย	๓๙
บทที่ ๕ สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	๔๑
๕.๑ การสรุปผลการศึกษา	๔๑
๕.๒ การอภิปรายผล	๔๒
๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๔๔
บรรณานุกรม	๔๗
ภาคผนวก	๕๑

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
๑.๑	แสดงอัตราการสูญเสียกำลังคนประเภทข้าราชการ ของกรมอนามัย	๒
๔.๑	จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	๒๗
๔.๒	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการแสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมอนามัย	๓๐
๔.๓	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการแสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมอนามัย	๓๕
๔.๔	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการแสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย	๓๘
๔.๕	แสดงการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยที่มีผลกระทบต่อ ความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย	๔๐

สารบัญภาพ

หน้า

แผนภาพที่

๑.๑ กรอบแนวคิด

๖

๒.๑ โครงสร้างกรมอนามัย

๑๘

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ที่มาและความสำคัญ

จากกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยี ส่งผลให้ทุกภาคส่วนต้องมีการปรับตัว หรือเปลี่ยนแปลง เพื่อความอยู่รอด ซึ่งผลกระทบที่เกิดการเปลี่ยนแปลงย่อมทำให้หน่วยงาน หรือองค์กรต่าง ๆ ต้องรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยที่มีการกำหนดนโยบายหรือแนวทางในการบริหารจัดการองค์กร ไม่ว่าจะเป็น การบริหารคน (Man) เงิน (Money) วัสดุ (Material) และการบริหารจัดการ (Management) ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะการบริหารคน ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรบุคคลถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร เป็นผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญที่สามารถจะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดเอาไว้ได้ ทั้งนี้ จะเห็นว่า การรักษาทรัพยากรบุคคลให้อยู่กับองค์กร หรือสร้างความสุข และคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับบุคลากรในองค์กรจึงเป็นแนวทางที่สำคัญในการรักษาความเป็นองค์กร ให้กลายเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงต่อไป

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในองค์กร จึงถือได้ว่าเป็นเรื่องสำคัญต่อบุคลากร เนื่องจากคุณภาพชีวิตมีความสำคัญยิ่งในการทำงาน เพราะทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่สำคัญ ในปัจจุบันคนทำงานเพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน ดังนั้น สถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมคือ ทำให้เกิดความสุข ความมั่นคง หากเกิดความรู้สึกที่ดีต่องานจะส่งผลดีต่อทั้งตัวบุคคล และองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อองค์กร ๑) ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร ทั้งนี้ เนื่องจากการจัดการคุณภาพชีวิตในองค์กร ทำให้องค์กรมีนโยบายและการวางแผนคุณภาพชีวิตการทำงาน มีการจัดกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่าง ๆ ส่งผลให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างเต็มที่ ๒) ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงาน ก่อให้เกิดเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งยังส่งผลต่อความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร และ ๓) ช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้วยการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานเพิ่มพูนทักษะความสามารถของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นโดยการศึกษา ฝึกอบรมหรือการพัฒนาต่างเป็นการเพิ่มศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานให้สูงขึ้น

ความสุขในการทำงาน เป็นสิ่งที่บุคลากรทุกคนในหน่วยงานมีความปรารถนาที่จะให้เกิดขึ้นภายในองค์กร เนื่องจาก ความสุขจะรู้สึกผูกพัน สนุกสนาน ความรู้สึกที่มาทำงานจะหมดไปกลายเป็นการร่วมสนุกกับกิจกรรมต่างๆ หากองค์กรใดที่สามารถทำให้สมาชิกมีความสุขในการทำงานมากขึ้นเท่าใด โอกาสที่องค์กรนั้นจะประสบผลสำเร็จได้มากขึ้นเท่านั้น ดังนั้น ความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรหรืออารมณ์ความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขกับภารกิจหลัก ทั้งนี้ ความสุขที่เกิดขึ้นเป็นความสุขที่เกิดจากความรู้สึกเพลิดเพลิน มีความสุขกับงานที่ทำมีความภูมิใจในงานที่ทำฉันได้ทำงานร่วมกับคนอื่นช่วยเหลือเผื่อแผ่เพื่อนร่วมงาน การได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน

ความผูกพันองค์กร เป็นความผูกพันที่มาจากความรู้สึกต้องการผูกพันยึดติดกับองค์กร โดยการแสดงตนเป็นส่วนหนึ่งส่วนเดียวกับองค์กร ยอมรับเอาค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม เสียสละเพื่อประโยชน์ขององค์กร และต้องการอยู่กับองค์กรตลอดไป

กรมอนามัยในฐานะกรมวิชาการ ที่มีภารกิจหลักในการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม เพื่อส่งเสริมให้คนไทยมีสุขภาพดีในทุกกลุ่มวัย ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ กรมอนามัยกำหนดนโยบายที่สำคัญที่ใช้ในการขับเคลื่อนกรมอนามัย ๒ เรื่อง ๓ ยก โดย ๒ เรื่อง คือ ๑) เร่งสืบสานโครงการในพระบรมวงศานุวงศ์ ๒) เร่งขับเคลื่อนนโยบายสำคัญของรัฐบาล สำหรับ ๓ ยก ประกอบ ๑) ยกระดับความรอบรู้และส่งเสริมสุขภาพทุกกลุ่มวัย ๒) ยกระดับเมืองที่เป็นมิตรต่อสุขภาพ และ ๓) ยกระดับสู่องค์กรสมรรถนะสูง ภายใต้การดำเนินงาน ๓๖ โครงการของกรมอนามัย โดยเฉพาะในเรื่องของการยกระดับกรมอนามัยสู่องค์กรสมรรถนะสูง ภายใต้การดำเนินงาน ๓๖ โครงการของกรมอนามัย และใช้การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) เป็นกรอบหรือแนวทางการพัฒนาองค์กร และยกระดับบุคลากรให้มีทักษะความรู้ด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล ตลอดจนขับเคลื่อนกรมอนามัยให้เป็นองค์กรแห่งความสุข (Healthy Workplace) (กรมอนามัย, ๒๕๖๓)

การจะทำให้องค์กรนั้นเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง สิ่งสำคัญที่จะเป็นการขับเคลื่อนให้องค์กรนั้น ประสบความสำเร็จ คือ ทรัพยากรบุคคล องค์กรจำเป็นต้องส่งเสริมให้บุคลากรขององค์กรนั้น มีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความสุขในการทำงาน ทั้งนี้ คุณภาพชีวิตที่ดี หมายถึง การมีชีวิตที่สุขสบายหรือมีความสุข และการที่ชีวิตจะมีความสุขหรือผาสุกได้นั้น จะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบทั้ง เชิงวัตถุวิสัย (Objective) ได้แก่ ปัจจัยพื้นฐานสำหรับการดำรงชีวิต ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง สิ่งแวดล้อม และเชิงจิตวิสัย (Subjective) ได้แก่ ความรู้สึกนึกคิด ค่านิยม ความพึงพอใจในชีวิต นอกจากนี้ ความสุขในการทำงาน คือ การทำงานอย่างมีความสุข ก่อให้เกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน มีความสุขกับงานที่ทำ มีความภูมิใจในงานที่ทำ หรือได้ทำงานร่วมกับคนอื่นช่วยเหลือเผื่อแผ่เพื่อนร่วมงาน การได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน ตอนมีเพื่อนร่วมงานที่จริงใจได้รับสวัสดิการที่พอเพียงถ้าคนทำงานได้ทรัพย์สินต่างๆ ซึ่งการทำงานของทรัพยากรบุคคลในองค์กร หากมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในการทำงาน ย่อมส่งผลกระทบต่อความผูกพันในองค์กร ภายใต้บริบทของกรมอนามัย หากมองย้อนกลับมาในเรื่องของอัตราการสูญเสียกำลังคนของบุคลากร โดยเฉพาะกลุ่มข้าราชการในช่วง ๕ ปีหลัง สามารถอธิบายได้ดังนี้

ตารางที่ ๑.๑ แสดงอัตราการสูญเสียกำลังคนประเภทข้าราชการ ของกรมอนามัย

ปีงบประมาณ	ประเภทการสูญเสียอัตรากำลัง			จำนวน (คน)
	การโอน	การลาออก	การออกจากราชการ	
พ.ศ. ๒๕๖๐	๒๔	๖๑	-	๘๕
พ.ศ. ๒๕๖๑	๑๗	๖๓	๑	๘๑
พ.ศ. ๒๕๖๒	๓๒	๔๙	-	๘๑
พ.ศ. ๒๕๖๓	๓๐	๓๙	-	๖๙
พ.ศ. ๒๕๖๔	๒๔	๔๒	-	๖๖
รวม (คน)	๑๒๗	๒๕๔	๑	๓๘๒

ที่มา : กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย (๒๕๖๕)

จากตารางที่ ๑.๑ พบว่า อัตราการโอนของข้าราชการในสังกัดกรมอนามัย อยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก เมื่อเทียบกับจำนวนข้าราชการของกรมอนามัย แต่อัตราการลาออกของข้าราชการกรมอนามัย มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นอย่างเห็นได้ชัด แต่เมื่อรวมกันระหว่างการโอน และการลาออก ถือว่ากรมอนามัยต้องสูญเสียกำลังคนเป็นจำนวนมาก ทำให้ผู้ศึกษาสนใจทำการศึกษการสูญเสียอัตรากำลังคนของกรมอนามัย มีสาเหตุใดบ้าง หรือ

ข้าราชการสังกัดกรมอนามัย มีคุณภาพชีวิต และความสุขในการทำงานมาน้อยเพียงใด และความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมอนามัยอยู่ในระดับใด และปัจจัยอะไรบ้างที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย เพื่อประโยชน์ในการใช้เป็นข้อมูลการสร้างแผนการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กรต่อไป

๑.๒ คำถามการวิจัย

- ๑.๒.๑ ข้าราชการกรมอนามัย มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับใด
- ๑.๒.๒ ข้าราชการกรมอนามัย มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับใด
- ๑.๒.๓ ข้าราชการกรมอนามัย มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับใด
- ๑.๒.๔ ปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย

๑.๓ วัตถุประสงค์การวิจัย

- ๑.๓.๑ เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิต ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมอนามัย
- ๑.๓.๒ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการกรมอนามัย

๑.๔ ขอบเขตการศึกษา

จากการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิต ความสุขในการทำงานต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย กำหนดขอบเขตในการศึกษา ดังนี้

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยทำการศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีของ Richard E. Walton เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ประกอบด้วย ๘ ด้าน ดังนี้

- ๑) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
 - ๒) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ
 - ๓) โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ
 - ๔) ความก้าวหน้าและความมั่นคง
 - ๕) ความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน
 - ๖) ลักษณะการบริหาร
 - ๗) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว
 - ๘) ความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม
- แนวคิดเรื่อง ความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดของ Manion ประกอบด้วย ๔ ด้าน ดังนี้

- ๑) ด้านการติดต่อสัมพันธ์
- ๒) ด้านความรักในงาน
- ๓) ด้านความสำเร็จในงาน
- ๔) ด้านการเป็นที่ยอมรับ

แนวคิดเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวคิดของ Hewitt Associates ประกอบด้วย ๓ ด้าน ดังนี้

- ๑) ด้านการพูดถึงองค์กร (Say)
- ๒) ด้านการอยู่กับองค์กรต่อไป (Stay)
- ๓) ด้านการทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มกำลัง (Strive)

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

สำหรับประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ ข้าราชการสังกัดกรมอนามัย ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน ๒,๐๖๔ คน (ข้อมูล ณ เดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๕)

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านพื้นที่/ระยะเวลา

ผู้วิจัยทำการศึกษากายใต้บริบทบุคลากรสังกัดกรมอนามัย ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยใช้ระยะเวลาในการศึกษา คือ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๑.๕ นิยามศัพท์

บุคลากรกรมอนามัย หมายถึง ข้าราชการสังกัดกรมอนามัย ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ หมายถึง เพศ ช่วงอายุตัว ช่วงอายุราชการ ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่ง

- **เพศ** หมายถึง เพศของข้าราชการสังกัดกรมอนามัย ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค แบ่งออกเป็น เพศชาย และเพศหญิง

- **ช่วงอายุตัว** หมายถึง ช่วงอายุปีเต็มของข้าราชการสังกัดกรมอนามัย ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยนับตั้งแต่ปีเกิดจนถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม

- **ช่วงอายุราชการ** หมายถึง ช่วงอายุการเข้ารับราชการของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยนับตั้งแต่ปีที่เข้ารับราชการจนถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม

- **ระดับการศึกษา** หมายถึง วุฒิการศึกษาขั้นสูงสุดหรือระดับการศึกษาสูงสุดของข้าราชการสังกัดกรมอนามัย ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคที่ตอบแบบสอบถาม

- **ระดับตำแหน่ง** หมายถึง ระดับของตำแหน่งงานของข้าราชการสังกัดกรมอนามัย ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ลักษณะของการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมอนามัย ที่มีความสอดคล้องกันระหว่างความต้องการของผู้ปฏิบัติงานกับความต้องการขององค์กร โดยใช้เกณฑ์วัดตามแนวคิดของ Richard E. Walton ประกอบด้วย ๘ ด้าน ดังนี้

- **ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ** หมายถึง ข้าราชการสังกัดกรมอนามัย ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคได้รับค่าจ้าง ค่าตอบแทน รวมทั้งผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป

- **ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ** หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางด้านกายภาพและด้านสภาพจิตใจ ไม่มีลักษณะเสี่ยงภัยจนเกินไป และเอื้ออำนวยให้ข้าราชการสังกัดกรมอนามัย มีความรู้สึกสบายใจ ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยในระหว่างปฏิบัติงาน

- **ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ** หมายถึง งานที่ปฏิบัติภายใต้หน้าที่และความรับผิดชอบของข้าราชการกรมอนามัย ต้องเปิดโอกาสให้ข้าราชการได้ใช้ความรู้ ทักษะอย่างแท้จริง และเปิดโอกาสให้ทำงานภายใต้ภารกิจสำคัญของกรมอนามัย

- **ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง** หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ต้องใช้ความรู้ และทักษะที่สูงขึ้นในการปฏิบัติงาน จนได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา

- **ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน** หมายถึง การทำงานร่วมกันเป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ มีการยอมรับและร่วมมือทำงานด้วยดี
- **ด้านลักษณะการบริหาร** หมายถึง วิธีชีวิต และวัฒนธรรมในองค์กร ที่ส่งเสริมให้เกิดความเคารพสิทธิส่วนบุคคล สร้างความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทน หรือรางวัล รวมทั้งเปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย เสมอภาค
- **ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว** หมายถึง การเปิดโอกาสให้ข้าราชการกรมอนามัย ได้ใช้ชีวิตในการทำงาน และชีวิตนอกเวลาราชการที่เหมาะสมลงตัว ตลอดจนไม่สร้างความกดดันในการปฏิบัติงานมากเกินไป
- **ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม** หมายถึง การมีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม หรือกิจกรรมที่มีส่วนช่วยในการพัฒนาสังคม

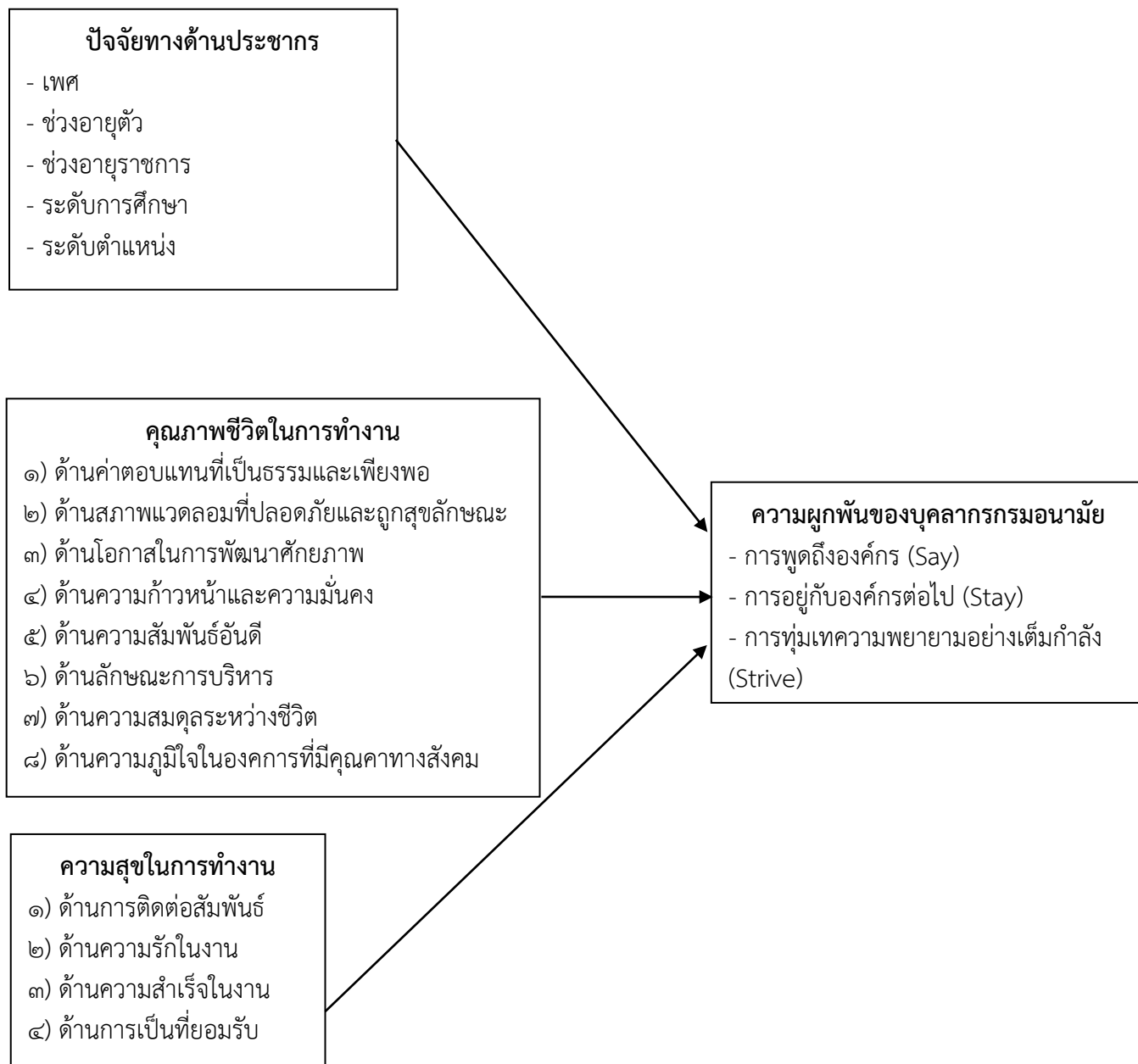
ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการสังกัดกรมอนามัยที่มีความรัก ความพึงพอใจ สนุกสนานกับการทำงานในกรมอนามัย และมีความรู้สึกที่ตนเองได้รับการยอมรับ ได้รับการความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ภาพที่ดี และพร้อมที่จะสร้างผลงานดีๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อกรมอนามัย ตามแนวคิดของ Manion ๔ ด้าน

- **ด้านการติดต่อสัมพันธ์** หมายถึง ความรู้สึกมีความสุข เมื่อได้มีการติดต่อสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความร่วมมือในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการประสานงานกับผู้ที่เกี่ยวข้องในด้านต่าง ๆ
- **ด้านความรักในงาน** หมายถึง ความรู้สึกรัก ผูกพันกับงาน มีความกระตือรือร้นที่จะมาทำงาน รู้สึกสนุก ภูมิใจที่ได้ทำงานที่ได้รับมอบหมาย
- **ด้านความสำเร็จในงาน** หมายถึง ความรู้สึกเป็นสุขที่สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ บรรลุตามเป้าหมาย โดยมีความรู้สึกอิสระในการทำงาน รวมทั้งการทำงานที่ท้าทาย เกิดจนความภูมิใจในการทำงาน
- **ด้านการเป็นที่ยอมรับ** หมายถึง การมีความสุขจากการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ รับรู้ถึงความพยายามขอตนเองในการปฏิบัติงานเกิดความไว้วางใจ

ความผูกพันของบุคลากรกรมอนามัย หมายถึง การแสดงออกทางความรู้สึก หรือพฤติกรรมของข้าราชการกรมอนามัย ที่สะท้อนมาจากการพูดถึงองค์การ การอยู่กับองค์การ และความพยายาม ตามแนวคิดของ Aon Hewitt ๓ ด้าน ดังนี้

- **ด้านการพูดถึงองค์การ (Say)** หมายถึง ข้าราชการกรมอนามัยพูดหรือกล่าวถึงกรมอนามัยในทางที่ดีหรือในแง่บวก เมื่อพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน บุคลากรอื่น ๆ ในองค์การ ผู้มาติดต่อจากองค์การภายนอกและบุคคลอื่น ๆ
- **ด้านการอยู่กับองค์การ (Stay)** หมายถึง ข้าราชการกรมอนามัย แสดงความรู้สึกหรือพฤติกรรมให้เห็นว่า เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ในกรมอนามัยต่อไป
- **ด้านความเพียรพยายาม (Strive)** หมายถึง ข้าราชการกรมอนามัย มีแรงจูงใจ หรือมีความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้ที่ตนเองรับผิดชอบบรรลุเป้าหมายของกรมอนามัย

๑.๖ กรอบแนวคิด



แผนภาพที่ ๑.๑ กรอบแนวคิด

๑.๗ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑.๗.๑ กรมอนามัยทราบถึงระดับคุณภาพชีวิต ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมอนามัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับไปออกแบบ หรือค้นหาแนวทางในการยกระดับคุณภาพชีวิต ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย

๑.๗.๒ กรมอนามัยทราบถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการกรมอนามัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้เป็นฐานข้อมูลในการออกแบบกิจกรรม หรือแนวทางการสร้างความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย

บทที่ ๒ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้ามุ่งศึกษาการประเมินระดับคุณภาพชีวิต ความสุขในการทำงานต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎี จากเอกสารตำราและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับ ดังนี้

- ๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- ๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับเรื่องความสุขในการทำงาน
- ๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับเรื่องความผูกพันองค์กร
- ๒.๔ ข้อมูลทั่วไปกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข
- ๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน

๒.๑.๑ ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Richard E.Walton (สำนักงาน ก.พ, ๒๕๕๑) ได้ให้นิยามความหมายว่า คุณภาพชีวิตเป็นลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคมองค์กรที่ทำงานนั้นประสบความสำเร็จ

Herrick and Michael (๑๙๗๕) ได้ให้นิยามความหมายว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วยหลักการเบื้องต้น ๔ ประการ คือ

- ๑) หลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน เพื่อลดความวิตกกังวลในการทำงาน
- ๒) หลักความเป็นธรรมหรือความเสมอภาค เพื่อคุ้มครองด้านผลตอบแทน
- ๓) หลักปัจเจกบุคคล เพื่อให้ได้รับการพัฒนาทั้งทางด้านความรู้ ความสามารถ และ

ความชำนาญ

Davis (๑๙๗๗) ได้ให้นิยามความหมายว่า คุณภาพชีวิต เป็นเรื่องของคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อม โดยการมีส่วนร่วมในการทำงาน และมุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์

Hackman and Suttle (๑๙๗๗) ได้ให้นิยามความหมายว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่ตอบสนองความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทุกคนในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นระดับใด โดยมองว่าการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี นอกจากจะทำให้ตัวบุคคลเกิดความพึงพอใจแล้ว และอาจจะส่งผลกระทบต่อความเจริญในเรื่องอื่น ๆ ขององค์กรอีกด้วย

Delamotte and Takezawa (๑๙๘๔) ได้ให้นิยามความหมายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความหมายในหลายแง่มุม ทั้งความหมายที่กว้างและความหมายที่แคบ ดังนี้

คุณภาพชีวิตในความหมายที่กว้าง คือ สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลประโยชน์และการบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน รวมทั้งมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากความพึงพอใจและสิ่งจูงใจในการทำงานของคน

คุณภาพชีวิตในการความหมายอย่างแคบ คือ การปรับปรุงในองค์กร และลักษณะงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งคนงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ สำหรับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้วย

Edgar F. Huse and Thomas G. Cummings (๑๙๘๕) ได้ให้นิยามความหมายว่า คุณภาพชีวิตเป็นความสอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งส่งผลกระทบต่อองค์กร ๓ ประการ คือ ๑) ช่วยเพิ่มพูนผลผลิตขององค์กร ๒) ช่วยเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และ ๓) ช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

Arnold and Feldman (๑๙๘๖) ได้ให้นิยามความหมายว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ คุณภาพความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงาน ทั้งในเรื่องของบุคคล เทคโนโลยีและสภาวะเศรษฐกิจ

ทองศรี กำภู ณ อยุธยา (๒๕๔๕) ได้ให้นิยามความหมายว่า ลักษณะงานที่คนทำงานคนหนึ่งปฏิบัติอยู่นองค์กรหนึ่ง โดยพิจารณาว่ามีความพึงพอใจต่อสภาพงานนั้น ๆ มากน้อยเพียงใด มีอิสระในการตัดสินใจหรือไม่ ชั่วโมงการทำงานเหมาะสมกับค่าตอบแทนหรือไม่ ตลอดจนมองว่าผู้บังคับบัญชา มีความเป็นผู้นำมากน้อยเพียงใด

ปริญญา ศรีประเสริฐ (๒๕๕๒) ได้ให้นิยามความหมายว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการทำงานที่สามารถตอบสนองทางด้านร่างกายและจิตใจ จนทำให้เกิดความพึงพอใจส่งผลให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีการดำเนินชีวิตที่ดีขึ้น

กนกวรรณ ครุฑปักชี (๒๕๕๒) ได้ให้นิยามความหมายว่า คุณภาพชีวิต คือ การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อการทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำพาไปสู่การดำรงชีวิตแต่ละวันอย่างมีความสุข

จากการให้นิยามความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน จากนักวิชาการหลายๆ ท่านที่กล่าวมาแล้วข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ลักษณะของการปฏิบัติที่มีความสอดคล้องกันระหว่างความต้องการของผู้ปฏิบัติงานกับความต้องการขององค์กร จนเกิดเป็นความพึงพอใจต่อชีวิตการทำงานในองค์กร และก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน

๒.๑.๒ องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตเป็นสภาวะของบุคคลที่อยู่กับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินชีวิตเป็นปกติ หรือมีคุณภาพชีวิตที่ดี จึงพยายามแสวงหาสิ่งต่าง ๆ ที่ดีให้กับการดำรงชีวิตของตนเอง จึงมีนักวิชาการหลายท่าน ทำการศึกษาและอธิบายองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

Richard E. Walton (๑๙๗๓) ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ศึกษาสภาพแวดล้อมที่อยู่กับตัวบุคคลและสภาพแวดล้อมทางสังคมที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ที่ตอบสนองต่อความต้องการหรือความพึงพอใจในการทำงาน โดยผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีประกอบด้วยเงื่อนไข ๘ ประการดังนี้

๑) การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair compensation) ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานต้องเพียงพอต่อการดำรงชีพ ตามมาตรฐานค่าครองชีพของสังคม โดยความยุติธรรมที่ได้รับย่อมเปรียบเทียบกับตัวบุคคลในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน

๒) สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย (Safe and Healthy Working Condition) ผู้ที่ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เสี่ยง หรือสิ่งผลกระทบทั้งทางร่างกายและจิตใจต่อการทำงาน ควรมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้เกิดการส่งเสริมสุขภาพ

๓) ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน (Growth and Security) เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้เพิ่มศักยภาพ หรือความสามารถของตนเองในการทำงานของเขา โดยการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่มีความท้าทายที่ต้องใช้ความรู้ ทักษะที่เพิ่มมากขึ้นในอนาคต

๔) โอกาสการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) สร้างโอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกคุณค่าของตนเองที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ จนเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน/องค์กร

๕) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social Integration) สร้างความรู้สึกให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นคุณค่าในตนเอง ได้รับการยอมรับและความร่วมมือกันทำงานจากเพื่อนร่วมงาน รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งแยกในหน่วยงาน

๖) ประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism) ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรต้องทราบชัดเจนว่าตนเองมีสิทธิอะไรบ้าง และได้รับการคุ้มครองอะไรบ้าง โดยเกิดจากพื้นฐานของวัฒนธรรมองค์กรว่า เคารพสิทธิส่วนตัวมากนักน้อยเพียงใด ยอมรับความคิดเห็นที่เหมือนหรือแตกต่างมากนักน้อยเพียงใด ตลอดจนการวางมาตรฐานที่ชัดเจนในการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร

๗) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Total Life Space) ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรจะต้องจัดสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต ให้เกิดความสมดุลระหว่างการดำรงชีวิตทั้งในเรื่องของตนเองและครอบครัว กับการปฏิบัติงานในองค์กร รวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพ

๘) ลักษณะของงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (Social Relevance) ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรจะต้องรู้สึก และยอมรับว่าองค์การที่ตนเองปฏิบัติงานต้องมีความ

รับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ทั้งการผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติงาน ที่เกี่ยวกับการจ้างงาน เป็นต้น

Bruce and Blackburn (๑๙๙๒) ได้อธิบายองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย

- ๑) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
- ๒) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่ทำลายสุขภาพ
- ๓) การได้รับโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ทำงานที่สำคัญและแสวงหาแนวทางใหม่ในการทำงาน
- ๔) ความก้าวหน้าและความมั่นคง
- ๕) การบูรณาการทางสังคม
- ๖) สภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวล และมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอาชีพ
- ๗) ความสามารถในการจัดสรรเวลาระหว่างเรื่องส่วนตัวและเรื่องงานได้อย่างเหมาะสมและลงตัว
- ๘) การยอมรับทางสังคม เป็นการสะท้อนความภูมิใจต่องานที่ได้รับผิดชอบและนายจ้าง

บุญแสง ชีระภากร (๒๕๓๓) กล่าวว่า องค์ประกอบที่สำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย

- ๑) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ (Adequate and Fair Pay) ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินที่มีความเหมาะสม ตามหลักการจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามหลักการ นอกจากนี้ค่าตอบแทนที่ได้ ต้องมีความเพียงพอ ที่สอดคล้องกับค่าครองชีพ หรือสภาพเศรษฐกิจ
- ๒) ผลประโยชน์เกื้อกูล (Fringe Benefits) เป็นค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินที่องค์กร จัดสรรให้กับผู้ปฏิบัติงานในองค์กร เช่น วันหยุด วันลา เวลาพัก เป็นต้น โดยการจัดสรรดังกล่าวต้องไม่มีข้อ ผูกพันใด ๆ ทั้งนี้ผลประโยชน์เกื้อกูลเหล่านี้ เน้นให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรได้รับประโยชน์ในการเสริมสร้างชีวิต ความเป็นอยู่และความสะดวกสบายในการทำงาน
- ๓) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (A Safe and Healthy Environment) การจัดสรรสภาพแวดล้อมในการทำงานให้สะอาด ถูกสุขลักษณะต่อร่างกาย ไม่ว่าจะเป็น แสงสว่าง เสียง ตลอดจนความสะอาดทั่วไป รวมทั้งมาตรฐานในการรักษาความปลอดภัยในการทำงาน
- ๔) ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) การสร้างความมั่นคงในการจ้างงาน และไม่มีการเลิกจ้างโดยไม่มีเหตุอันควร เนื่องจากความมั่นคงเป็นสิ่งดึงดูดใจ และสร้างความพึงพอใจในการ ทำงานให้แก่บุคลากรในองค์กร และดึงดูดให้คนเข้ามาทำงานในองค์กร
- ๕) เสรีภาพในการเจรจาต่อรอง (Free Collective Bargaining) ความสามารถในการเจรจาต่อรองเป็นสิทธิและเสรีภาพของพนักงานในองค์กรตามขอบเขตกฎหมายที่กำหนด การเจรจาต่อรอง มักเป็นเรื่องของผลประโยชน์ที่บุคคลในองค์กรพึงได้รับจากองค์กร
- ๖) พัฒนาการและการเจริญเติบโต (Growth and Development) เป็นความต้องการของมนุษย์ทุกคน ที่มีระดับความต้องการที่แตกต่างกันออกไป ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามความเหมาะสมกับ ความเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ต่าง ๆ

๗) บูรณาการทางสังคม (Social Integration) เป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ กับสังคม ที่ก่อให้เกิดภาวการณ์แบบสังคมไทย

๘) การมีส่วนร่วมในองค์กร (Participation) เป็นการมีส่วนร่วมทางการบริหาร โดยยอมรับและเปิดโอกาสให้พนักงานในองค์กรมีส่วนร่วม ภายใต้รูปแบบการมีส่วนร่วมที่แตกต่างกันออกไปตามลักษณะขององค์กร

๙) ประชาธิปไตยในการทำงาน (Democracy at Work) การให้ความสำคัญกับบุคคลในองค์กรทุกคนในการทำงานร่วมกันอย่างเสมอหน้ากันไม่ว่าจะอยู่ในระดับใดขององค์กร เพราะถือว่าทุกคนคือส่วนหนึ่งหรือองค์ประกอบขององค์กรที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร

๑๐) เวลาว่างของชีวิต (Total Life Space) เป็นการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดีในระหว่างการทำงาน เช่น มีเวลาพักผ่อนระหว่างงาน มีวันลาพักผ่อนระยะยาว ตลอดจนวันหยุดประจำปี เป็นต้น ถือว่าเป็นประโยชน์เกื้อกูลที่ไม่ใช่ตัวเงินที่สร้างคุณค่าของตัวบุคคล

จากการศึกษาองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน จากนักวิชาการหลายท่านที่ทำงานการศึกษา อาจจะกล่าวได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถแบ่งองค์ประกอบหลัก ๆ ได้ ๒ ด้าน คือ ๑) องค์ประกอบจากตัวบุคคล ที่มีความต้องการภายใต้สถานะความเป็นตัวตนของตนเอง และ ๒) องค์ประกอบจากองค์กร ที่ต้องทำหน้าที่ในการจัดหา จัดสรร ให้กับคนในองค์กรจนทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจ เพียงพอจนกลายเป็นความสมดุลระหว่างความต้องการปัจเจกบุคคลและสิ่งที่องค์กรจัดหามาให้ เพื่อให้เกิดความสมดุลในตัวบุคคล จนทำให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน

๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับเรื่องความสุขในการทำงาน

๒.๒.๑ ความหมายของความสุขในการทำงาน

Warr (๑๙๙๐) ได้ให้นิยามความหมายว่า ความสุขในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคล ที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ในการทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วย ๑) ความรื่นรมย์ในการทำงาน ๒) ความพึงพอใจในงาน และ ๓) ความกระตือรือร้นในการทำงาน

Richmond (๑๙๙๙) ได้ให้นิยามความหมายว่า การทำงานอย่างมีความสุขเกิดจากการฝึกอารมณ์และจิตใจให้สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อสร้างความอยู่ดีกินดี และจัดการกับอุปสรรคต่าง ๆ ในการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด ด้วยวิธีการสร้างอารมณ์ทางบวกขึ้นมาทดแทนอารมณ์ทางลบ

Manion (๒๐๐๓) ได้ให้นิยามความหมายว่า ความสุขในการทำงาน เป็นผลที่เกิดจากการเรียนรู้จากการกระทำ การสร้างสรรค์ของตนเอง โดยการแสดงออกจากการยิ้ม หัวเราะมีความปลาบปลื้มใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

องค์กรอนามัยโลก (๒๐๑๐) ได้ให้นิยามความหมายว่า ความสุขในการทำงาน คือ องค์กรที่ให้การป้องกัน ส่งเสริม สนับสนุนร่างกาย จิตใจ และความเป็นอยู่ของพนักงานในองค์กร

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (๒๕๔๖) ได้ให้นิยามความหมาย ความสุขในการทำงาน คือ การกระทำในสิ่งที่ตนเองรัก และพึงพอใจ ชอบและศรัทธาในงานที่ทำ พึงพอใจในประสบการณ์ชีวิตที่ตนเองได้รับตลอดจนประสบการณ์ ที่มีผลต่อความรู้สึกทางบวกมากกว่าอารมณ์ทางลบ

พรรณิภา สืบสุข (๒๕๔๘) ได้ให้นิยามความหมายว่า ความสุขในการทำงาน คือ การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรัก รู้สึกสนุกสนาน และศรัทธาในการทำงาน และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ที่ได้รับเกิดจากการสร้างสรรค์ในทางบวก

ขจรศักดิ์ เพ็ชรรัตน์ (๒๕๕๔) ได้ให้นิยามความหมายว่า ความสุขในการทำงาน เป็นความสุขจากการดำรงชีวิตที่เหมาะสม มีผลงานที่ดี มีความมั่นคงในอาชีพ ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี จนเกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นคนที่มีความคุ้มค่าในองค์กร

จากการให้นิยามความหมายของความสุขในการทำงาน จากนักวิชาการหลายๆ ท่านที่กล่าวมาแล้วข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรในองค์กร ที่มีความรัก ความพึงพอใจ สนุกสนานกับการทำงาน และมีความรู้สึกที่ตนเองได้รับการยอมรับ ได้รับการความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ภาพที่ดี และพร้อมที่จะสร้างผลงานดีๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

๒.๒.๒ องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน

Gavin and Mason (๒๐๐๔) กล่าวว่า ความสุขเป็นผลมาจากความรู้สึกภายในของแต่ละบุคคล ที่เป็นผลมาจากความรู้สึกทางบวก โดยความสุขสามารถแบ่งออกเป็น ๓ องค์ประกอบ คือ

๑) ความมีอิสระ คือ บุคคลมีความสามารถที่คิดและเลือกในสิ่งที่ต้องการ มีอำนาจเสรีภาพในการตัดสินใจ ทำให้ตนมีความพึงพอใจในชีวิต สามารถควบคุมและกำหนดการกระทำของตนให้ตอบสนองความสุขของตนได้

๒) ความรู้เป็นผลสำคัญในการตัดสินใจในสิ่งที่ต้องการได้ถูกต้อง รู้ว่าควรใช้ความรู้อย่างไร เกิดความคิดเชิงสร้างสรรค์และใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์ มีการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเกิดการยอมรับและไว้วางใจจากบุคคลรอบข้าง

๓) ความสามารถเป็นลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล สามารถฝึกฝนได้ด้วยการจัดอบรมต่าง ๆ ให้เกิดความรู้ความชำนาญ ส่งเสริมให้เกิดวิสัยทัศน์และประสบการณ์ที่กว้างขวางขึ้น

Diener, E (๒๐๐๓) กล่าวว่า องค์ประกอบของความสุข เปรียบเสมือนความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจต่อเป้าหมายหลักของชีวิต โดยสามารถแบ่งความสุขออกเป็น

๑) ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีความพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นและกระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิตสอดคล้องกับความเป็นจริง สามารถกระทำได้ตามความตั้งใจอย่างสมเหตุสมผล ทำให้ยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว

๒) ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรัก และชอบพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการทำงาน มีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายตลอดจนงานทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

๓) อารมณ์ทางบวก(Positive Effect) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ดี สนุกสนานกับการทำงาน ยิ้มแย้มสดใสกับการทำงาน เลื่อมใสศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำ รับรู้ถึงความดีงามและ คุณประโยชน์ของงานที่กระทำ

๔) อารมณ์ทางลบ (Negative Effect) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกที่เป็นทุกข์ กับสิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำ เช่น คับข้องใจ เบื่อหน่าย เศร้าหมอง ไม่สบายใจ เมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ซื่อสัตย์ หรือไม่ถูกต้องอยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น เพื่อสนองความต้องการของตนให้มีความสุข

Manion (๒๐๐๓) กล่าวว่า องค์ประกอบหลักของความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย

๑) การติดต่อสัมพันธ์ คือ การรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร โดยบุคคลในองค์กรร่วมกันทำงานให้เกิดสังคมการทำงาน เกิดสัมพันธ์ภาพที่ดีกับบุคคลที่ปฏิบัติงาน ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

๒) ความรักในงาน คือ การรับรู้ความรู้สึกผูกพันอย่างเหนียวแน่นเกี่ยวกับงาน รับรู้ว่ามีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน เพลิดเพลินในการทำงาน และมีความปรารถนาดีต่อการปฏิบัติงาน

๓) ความสำเร็จในงาน คือ การรับรู้ว่าคุณปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ด้วยความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทาย มีอิสระในการทำงาน พร้อมทั้งสามารถพัฒนา และเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติให้สำเร็จ มีความก้าวหน้า จนเกิดการพัฒนางานองค์กร

๔) การเป็นที่ยอมรับ คือ การรับรู้ว่าคุณได้รับการยอมรับ และความน่าเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน และเพื่อนร่วมงานเองก็มีความหวังดีต่อการปฏิบัติงาน มีความไว้วางใจ จนทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถออกแบบวิธีการปฏิบัติงานที่สามารถตอบสนองความต้องการขององค์กรได้อย่างแท้จริง

๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับเรื่องความผูกพันต่อองค์กร

๒.๓.๑ ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

Steer (๑๙๗๗) ได้ให้นิยามความหมายว่า ความผูกพันองค์กรเป็นความสัมพันธ์อันหนักแน่น ที่บุคลากรแต่ละคนภายในองค์กรเข้ากันได้เป็นอย่างดี รวมตัวกันเป็นหนึ่งเดียวกัน มีความคิดเห็นสอดคล้องกับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ประกอบด้วยลักษณะสำคัญ ๓ ประการ

๑) ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

๒) ความเต็มใจทุ่มเท พยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร

๓) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

Kahn (๑๙๙๐) ได้ให้นิยามความหมายว่า ความผูกพันองค์กรเป็นเรื่องของความรู้สึกว่าตน เป็นสมาชิกหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทที่ตนเองได้รับอย่างเต็มที่ โดยจะ สะท้อนผ่านออกมาจากพฤติกรรม (Behavior) ความคิด (Cognitive) และอารมณ์ (Emotion) ระหว่างที่ ปฏิบัติงานในหน้าที่หรือตามบทบาทที่ได้รับการมอบหมาย

Perrin (๒๐๐๕) ได้ให้นิยามความหมายว่า ความผูกพันองค์กร คือ ความมุ่งมั่น และใช้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานหรือสิ่งที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ เพื่อให้ประสบความสำเร็จ บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

Hewitt Associates (๒๐๑๕) ได้ให้นิยามความหมายว่า ความผูกพันองค์กร คือ การแสดงออกทางพฤติกรรม ที่สะท้อนออกมาจากการพูด (Say) จากการดำรงอยู่กับองค์กร (Stay) และการใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถ (Strive) เพื่อใช้ในการสนับสนุนองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามที่ได้กำหนดเอาไว้

วิภาดา หลวงนา (๒๕๔๖) ได้ให้นิยามความหมายว่า ความผูกพันองค์กร เป็นทัศนคติทางบวกที่แสดงผ่านความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันของพนักงานกับองค์กร และมีความต้องการคงไว้สำหรับการเป็นสมาชิกขององค์กร รวมทั้งเต็มใจที่จะใช้ความสามารถของตนเองเพื่อประโยชน์ขององค์กร

ณัฏฐา วิทยานุกา (๒๕๔๘) ได้ให้นิยามความหมายว่า ความผูกพันองค์กร เป็นความเต็มใจที่จะทำงานให้กับองค์กร บุคคลมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีทัศนคติในเชิงบวกต่อองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกขององค์กรคนอื่น ๆ ภายในองค์กร ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และมีการรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กร มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

จากการให้นิยามความหมายของความผูกพันองค์กร จากนักวิชาการหลายๆ ท่านที่กล่าวมาแล้วข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันองค์กร เป็นเรื่องของ การแสดงออกทางความรู้สึก หรือพฤติกรรมของบุคคล ที่มีทุ่มเทและเต็มใจในการทำงานให้กับองค์กร ที่สะท้อนมาจากการพูดถึงองค์กร การอยู่กับองค์กร และต้องการให้องค์กรมีความเจริญเติบโต ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดเอาไว้

๒.๓.๒ ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

Steer (๑๙๗๗) ทำการศึกษาและอธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออก จากงานของสมาชิกในองค์กรได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานเสียอีก คือ

- ๑) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวคิดซึ่งลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กรในแง่หนึ่งของงานเท่านั้น
- ๒) ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างช้าๆ แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง
- ๓) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์กร

Aon Hewitt (๒๐๑๕) เป็นอีกองค์กรหนึ่งที่ศึกษาเกี่ยวกับการวัดความเกี่ยวข้องของพนักงานที่มีต่อองค์กรในด้านจิตใจ (Emotional Involvement) และด้านความคิด (Intellectual Involvement) ซึ่งเป็นการวัดพนักงานว่ามีความต้องการ มีความปรารถนาในการทำงานเพื่อให้เกิดผลงานต่อองค์กรมากน้อยเพียงใด และยังมองว่าความผูกพันของพนักงานไม่ใช่เรื่องเกี่ยวข้องกับการทำให้พนักงานมีความสุขหรือจงรักภักดี แต่เกี่ยวกับสถานะของการมีส่วนร่วมหรือความต้องการและความรู้สึกที่ต้องการเป็น

ส่วนหนึ่งขององค์กรของพนักงาน ยิ่งไปกว่านั้น ความผูกพันเป็นสิ่งที่ก้าวข้ามความพึงพอใจและความทุ่มเทไปสู่ความรักและความผูกพันต่อองค์กร Aon Hewitt ได้ให้มุมมองว่าความผูกพันของพนักงานเป็นสิ่งที่แสดงออกได้ทางพฤติกรรม ดังนี้

๑) การพูดถึงองค์กร (Say) คือ พนักงานจะพูดถึงองค์กรของตนในทางที่ดี ทั้งกับบุคคลในองค์กรและกับบุคคลภายนอกองค์กร

๒) การอยู่กับองค์กร (Stay) คือ พนักงานมีความรู้สึกที่ตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกและอยู่กับองค์กรต่อไป

๓) ความเพียรพยายาม (Strive) คือ พนักงานพยายามทำงานของตนให้ดีที่สุด และพยายามช่วยเหลืองานขององค์กรเพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ

ภรณ์ กิริติบุตร (๒๕๒๙) ได้อธิบายว่า ความผูกพันของพนักงานจะนำไปสู่ความสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพขององค์กรในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

๑) พนักงานหรือผู้ปฏิบัติภายในองค์กรมีความรู้สึกผูกพันที่แท้จริงต่อการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และส่งผลก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมขององค์กร

๒) พนักงานหรือผู้ปฏิบัติที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอย่างสูง มักจะมีความต้องการหรือแรงปรารถนาในการทำงานเพื่อขับเคลื่อนให้องค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนด

๓) พนักงานหรือผู้ปฏิบัติที่มีความผูกพันมากจะเห็นว่างานคือหนทางที่จะทำให้อุปสรรคกับองค์กร หรือทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดเอาไว้

๔) พนักงานหรือผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้สึกผูกพันจะมีความเต็มใจและเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากต่อการทำงานให้กับองค์กร

๒.๔ ข้อมูลทั่วไปกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

กรมอนามัย เป็นองค์กรหลักในการดำเนินงานด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมของประเทศเพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพดีในสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพโดยดำเนินการด้วยกระบวนการที่สร้างคุณค่าตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ/ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย/ ประเด็นยุทธศาสตร์และการบรรลุพันธกิจของกรมอนามัย (กรมอนามัย, ๒๕๖๕)

๒.๔.๑ วิสัยทัศน์กรมอนามัย

เป็นองค์กรหลักของประเทศในการอภิบาล ระบบส่งเสริมสุขภาพและระบบอนามัยสิ่งแวดล้อม เพื่อประชาชนสุขภาพดี

๒.๔.๒ พันธกิจ

ทำหน้าที่ในการสังเคราะห์ใช้ความรู้และดูภาพรวม เพื่อกำหนดนโยบายและออกแบบระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมโดยการประสานงาน สร้างความร่วมมือและกำกับดูแลเพื่อให้เกิดความรับผิดชอบต่อการดำเนินงาน

๒.๔.๓ วัฒนธรรมองค์กรกรมอนามัย

วัฒนธรรมที่เข้มแข็งหรืออ่อนแอซึ่งจะขึ้นอยู่กับระดับของการเห็นพ้องต้องกัน (Consensus หรือ Agreement) การยึดเหนี่ยวกัน (Cohesiveness) และการผูกพัน (Commitment) ของสมาชิกต่อวัฒนธรรมองค์กรนั้น ๆ

H = Health Model (เป็นต้นแบบสุขภาพ) - ดูแลรักษาสุขภาพ เพื่อเป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่น

E = Ethics (มีจริยธรรม) - มีจรรยาบรรณ ซื่อสัตย์ โปร่งใส ไม่เลือกปฏิบัติ และไม่แสวงหาประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

A = Achievement (มุ่งผลสัมฤทธิ์) - มุ่งมั่น รับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ และตอบสนองความต้องการของลูกค้า และผู้ที่เกี่ยวข้อง

L = Learning (เรียนรู้ร่วมกัน) - มุ่งเน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อพัฒนางานร่วมกัน

T = Trustworthiness (เคารพ และเชื่อมั่น) - มีความเคารพในสิทธิ หน้าที่ ของตนเอง และผู้อื่น

H = Harmony (เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน) - มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม และยอมรับผลสำเร็จของทีมงานร่วมกัน

๒.๔.๔ พันธกิจของกรมอนามัย

ทำหน้าที่ในการสังเคราะห์ใช้ความรู้และคุณภาพรวม เพื่อกำหนดนโยบายและออกแบบระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม โดยการประสานงาน สร้างความร่วมมือและกำกับดูแลเพื่อให้เกิดความรับผิดชอบต่อการดำเนินงาน

๒.๔.๕ การกิจของกรมอนามัยตามกฎหมายจัดตั้งหน่วยงาน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๘ ณ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๔๓ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุขออกกฎกระทรวงไว้ดังต่อไปนี้

ให้กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข มีภารกิจในการส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพดี โดยมีการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย พัฒนาและถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีด้านการส่งเสริมสุขภาพ การจัดการปัจจัยเสี่ยงต่อสุขภาพ และการจัดการอนามัยสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาพดี รวมทั้งการประเมินผลกระทบต่อสุขภาพ เพื่อมุ่งเน้นให้ประชาชนมีความรู้และทักษะในการดูแลตนเอง ครอบครัวและชุมชน รวมถึงตลอดจนถึงการสนับสนุนให้หน่วยงานส่วนภูมิภาค องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคีเครือข่ายทั้งภาครัฐและภาคเอกชน มีส่วนร่วมในการสร้างเสริมสุขภาพและจัดการอนามัยสิ่งแวดล้อมเพื่อส่งเสริมให้คนไทยมีสุขภาพดีโดยถ้วนหน้า โดยมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

๑) กำหนดและพัฒนานโยบาย ยุทธศาสตร์และแผนงานหลักด้านการส่งเสริมสุขภาพและการอนามัยสิ่งแวดล้อมของประเทศ

๒) ศึกษา วิจัย และพัฒนาองค์ความรู้และเทคโนโลยีการบริการส่งเสริมสุขภาพการจัดการปัจจัยเสี่ยงต่อสุขภาพ และการจัดการอนามัยสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการประเมินผลกระทบต่อสุขภาพ

๓) กำหนดและพัฒนาคุณภาพ มาตรฐาน และกฎเกณฑ์ รวมทั้งการรับรองมาตรฐานการบริการส่งเสริมสุขภาพและการจัดการอนามัยสิ่งแวดล้อม

๔) พัฒนาระบบและกลไกเครือข่ายในการเฝ้าระวังสถานะสุขภาพ พฤติกรรมสุขภาพและสภาพแวดล้อมรวมทั้งการพัฒนาระบบประเมินผลกระทบต่อสุขภาพทั้งในระดับชาติ ระดับท้องถิ่น ระดับโครงการหรือกิจกรรม

๕) พัฒนาระบบ กลไก และดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุข และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม

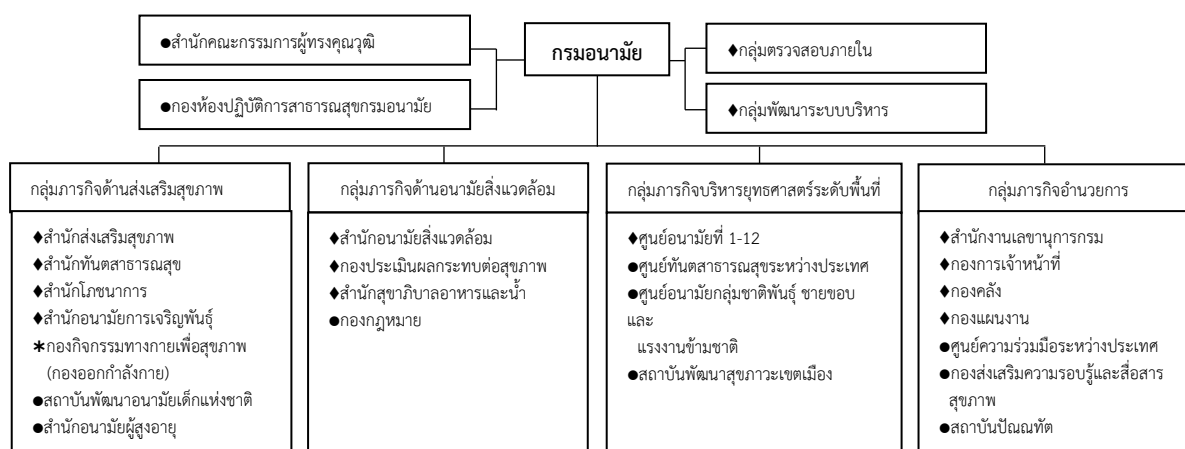
๖) ถ่ายทอด และพัฒนาศักยภาพ ขีดความสามารถ และการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมสุขภาพ การจัดการปัจจัยเสี่ยงต่อสุขภาพ การอนามัยสิ่งแวดล้อม และการประเมินผลกระทบต่อสุขภาพแก่หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคี เครือข่าย และชุมชน

๗) ประสานงาน ร่วมมือ สนับสนุน และติดตามนิเทศงานหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคี เครือข่าย รวมทั้งการประสานงานระหว่างประเทศ ในงานด้านการส่งเสริมสุขภาพ การจัดการปัจจัยเสี่ยงต่อสุขภาพ การอนามัยสิ่งแวดล้อม และการประเมินผลกระทบต่อสุขภาพ

๘) สร้างกระแสสังคม และรณรงค์เผยแพร่องค์ความรู้และเทคโนโลยีการส่งเสริมสุขภาพ การจัดการปัจจัยเสี่ยงต่อสุขภาพ การอนามัยสิ่งแวดล้อม และการประเมินผลกระทบต่อสุขภาพในสังคม

๙) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรม หรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

๒.๔.๖ โครงสร้างกรมอนามัย



◆หน่วยงานตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ

*หน่วยงานตามกฎกระทรวง แต่เปลี่ยนชื่อเพื่อขับเคลื่อนนโยบาย physical activity

●หน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นเป็นการภายใน

แผนภาพที่ ๒.๑ โครงสร้างกรมอนามัย

๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เมธาวิ คำเจริญ (๒๕๕๘) ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสาขาธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตหนองแขม มีวัตถุประสงค์ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขของพนักงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสาขาธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตหนองแขม ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงาน

ธนาคารกรุงไทยจำกัด(มหาชน) สำนักงานเขตหนองแขม จำนวน ๑๔๖ คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความรู้สึก และรองมาอยู่ในระดับที่เท่ากัน คือ ด้านความต่อเนื่อง และ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขของพนักงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน สาขา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตหนองแขม พบว่า ความสุขของพนักงาน ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ($p = .๔๒๘$) ในระดับต่ำ

กิตติพัฒน์ ดามาพงษ์ (๒๕๕๙) ทำการศึกษาเรื่อง ความสุข ความพึงพอใจ ต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน ของบุคลากร สสส. โดยนำเครื่องมือ Happinometer มาใช้ในการวัดความสุขของคนทำงาน และเพื่อระบุปัจจัยความสุขและความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อ สสส. ซึ่งใช้เครื่องมือแบบสอบถาม (Questionnaire) อ้างอิงจากเครื่องมือสำรวจความสุขด้วยตัวเอง (Happinometer) ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากร ๑๕๐ คน โดยสถิติที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือ ค่าความถี่ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการศึกษาค่าความถี่พบว่าความพึงพอใจต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าความถี่ (Mode) ๔๙ (๔๓.๗๕%) สำหรับคุณภาพชีวิตและความสุขโดยรวมของบุคลากร สสส. ได้ความสุขที่ระดับ ๗ โดยมีค่าความถี่ (Mode) ๔๔ (๓๙.๒๘%) ผลการศึกษาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในส่วนของความพึงพอใจต่อองค์กรในภาพรวม อันดับแรกบุคลากร สสส. พึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาโดยตรง(ค่าเฉลี่ย ๓.๘๙) อันดับสอง บุคลากร สสส. พึงพอใจต่อการนำองค์กรของผู้บริหาร สสส. (ค่าเฉลี่ย ๓.๘๗) และอันดับสามบุคลากร สสส. พึงพอใจมากต่อลักษณะของงานที่ทำในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย ๓.๘๒) สำหรับ ด้านคุณภาพชีวิตและความสุขในภาพรวม อันดับแรก คือ มิติสุขภาพกายดี (Happy Body) ของบุคลากร สสส. อยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง (ค่าเฉลี่ย ๓.๗๕) รองลงมา บุคลากร สสส. มีน้ำใจดีต่อกัน (Happy Heart) ในระดับดีมาก (ค่าเฉลี่ย ๓.๕๘) และอันดับบุคลากร สสส. มีความใฝ่รู้ดีมาก (ค่าเฉลี่ย ๓.๔๖)

ปัจจัยด้านลักษณะบุคคลที่แตกต่างกันของบุคลากรในด้านเพศ การจบการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบัน มีระดับความสุขในการทำงาน ตามแนวคิด องค์กรแห่งความสุข ยกเว้น อายุ ตำแหน่งงานในองค์กร และรายได้ต่อเดือน ส่วนปัจจัยด้านลักษณะบุคคลที่แตกต่างกันของบุคลากรไม่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ ยังพบว่าระดับความสุขในการทำงานด้าน Happy Family, Happy Society, และ Happy Worklife มี ความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมฤดี นวลศรีใส (๒๕๕๙) ทำการศึกษาเรื่อง ความสุขและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานสรรพากรภาค ๗ มีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อเพื่อศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์ ความสุขในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานสรรพากรภาค ๗ ๒) เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

สำนักงานสรรพากรภาค ๗ และ ๓) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานสรรพากรภาค ๗ เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยใช้เครื่องมือ คือ แบบสอบถาม ทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค ๗ ประกอบด้วย สำนักงานสรรพากรพื้นที่จังหวัดตาก สุโขทัย พิษณุโลก กำแพงเพชร พิจิตร เพชรบูรณ์ นครสวรรค์ จำนวน ๓๓๐ คน ทำการวิเคราะห์ผลการศึกษาโดยอาศัยสถิติ ประกอบด้วย ความถี่ร้อยละเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Independent sample t-test One-way ANOVA F-test

ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค ๗ ทั้ง ๖ ด้าน อยู่ในระดับมาก ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า มีความสำคัญเป็นอันดับแรก องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง ๘ ด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านโอกาสการพัฒนาศักยภาพ มีความสำคัญเป็นอันดับแรก ส่วนความผูกพันต่อองค์กรของสำนักงานสรรพากรภาค ๗ โดยรวมทั้ง ๓ ด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร มีความสำคัญเป็นอันดับแรก และความสุข และคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อบุคลากร สำนักงานสรรพากรภาค ๗ อยู่ในระดับมาก

ชนิษฐา โมระกรานต์ (๒๕๖๐) ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตกับความผูกพันของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในภาครัฐและเอกชน กรณีศึกษาเปรียบเทียบระหว่าง สำนักงาน กสทช. และ บริษัท เอไอเอสคอลเซ็นเตอร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อเสนอแนะแนวทางการบริหารจัดการบุคลากร เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิต และเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของสำนักงาน กสทช. และ บริษัท เอไอเอส คอลเซ็นเตอร์ ใช้เครื่องมือแบบสอบถาม (Questionnaire) อ้างอิงจากเครื่องมือ ผู้วิจัย เลือกใช้แนวคิดของ The Gallup Organization ซึ่งค้นพบคำถาม ๑๒ ประการ (Gallup Q๑๒) ที่สามารถวัดความผูกพันของพนักงานอย่างแท้จริง ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากร ๑๒๐ คน โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว และ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการศึกษาพบว่า ๑) ด้านความพึงพอใจและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้งสององค์กร มีความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วย โดยมีความพึงพอใจและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ถือว่ามีความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วย เนื่องจากในปัจจุบันค่าครองชีพสูงขึ้นเรื่อย ๆ ประกอบกับ กสทช. เป็นหน่วยงานภาครัฐ ทำให้ฐานเงินเดือนที่เจ้าหน้าที่ได้รับเป็นไป ตามการกำหนดของหน่วยงาน ซึ่งอาจทำให้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบัน และ เนื่องจากฐานเงินเดือนของ Call Center ขึ้นอยู่กับอายุงานและผลการทำงานในการประเมินประจำปี ซึ่งการปรับเงินเดือนในแต่ละปี จะปรับตามโครงสร้างขององค์กร และรายได้อื่นๆจะขึ้นอยู่กับ Performance ตามที่บริษัทกำหนด ซึ่งพนักงานต้องทำงานหนักเพื่อให้ได้ค่าตอบแทนอื่นๆ เพิ่ม นอกเหนือจากเงินเดือน เมื่อเทียบกับค่าครองชีพที่สูงขึ้นในแต่ละปี อาจทำให้พนักงานรู้สึกไม่พอใจกับเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน ๒) ด้านความความผูกพันต่อองค์กร ทั้งสององค์กรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย โดยมีความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ถือว่ามีความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วย เหมือนกัน เนื่องจากลักษณะงานของสำนักกับเรื่องร้องเรียน กสทช. เป็นลักษณะงานที่ต้องบริการลูกค้าที่มีปัญหาด้านโทรคมนาคม ซึ่งเจ้าหน้าที่บางท่านอาจต้องการ เปลี่ยนสายงาน หรือตำแหน่งงานไปยังหน่วยงานอื่น ได้ลองทำงานอื่นใหม่ๆ ที่ท้าทายมากขึ้น และสำหรับพนักงาน Call Center ต้องทำงานเพื่อแก้ปัญหาต่างๆให้กับลูกค้าที่ประสบปัญหาในการ ใช้งานโทรศัพท์ของ AIS ทำให้พนักงานไม่มีเวลาที่จะดูแลข้อมูลองค์กร หรือรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

เพราะต้องคอยรับสายลูกค้า และทำยอดการรับสายให้ได้ตามมาตรฐานของบริษัท ซึ่งในแต่ละวันต้องรับสายลูกค้าเป็นจำนวนมาก มีปฏิสัมพันธ์เพียงตัวพนักงานเองกับลูกค้าเท่านั้น อาจทำให้พนักงานไม่ได้สนใจในความจงรักภักดีต่อองค์กร

ทาริกา สระทองคำ (๒๕๖๓) ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท พลัส พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑) ศึกษาปัจจัยประชากรศาสตร์ ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท พลัส พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด ๒) ศึกษาปัจจัยประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท พลัส พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด ๓) ศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท พลัส พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด ทำการศึกษาพนักงานบริษัท พลัส พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด ฝ่ายบริหารอาคารที่พักอาศัย (คอนโดมิเนียมและโครงการต่างจังหวัด) จำนวน ๘๑๒ คน โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่างตามวิธีของยามาเน่ ๒๘๒ คน ใช้แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรในการเก็บรวบรวม สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test One-way ANOVA และ Multiple Regression

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๑๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๔๐ มีอายุ ๓๑ - ๔๐ ปี จำนวน ๑๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๗๐ อายุงาน ๑ - ๕ ปี จำนวน ๑๒๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๖๐ ตำแหน่งงานธุรการ/ช่างเทคนิคจำนวน ๑๒๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๘๐ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน ๑๖๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๔๐ และรายได้ต่อเดือน ๑๕,๐๐๑ - ๒๕,๐๐๐ บาท จำนวน ๑๓๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๘๐ และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท พลัส พร็อพเพอร์ตี้ จำกัดไม่แตกต่างกันและคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท พลัส พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ สมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ $Y = 0.477 + 0.625(X_2) + 0.250(X_3)$ และในรูปคะแนนมาตรฐาน $Z = .565(X_2) + 0.282(X_3)$ สามารถนำข้อมูลมาใช้ในการปรับปรุง และวางแผนในการพัฒนาเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร บุคลากรสามารถรับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงและร่วมมือกันพัฒนาให้องค์กรประสบความสำเร็จต่อไป

บทที่ ๓ วิธีการศึกษา

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิต ความสุขในการทำงานต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย เป็น การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้เครื่องมือ คือ แบบสอบถาม เพื่อศึกษาระดับคุณภาพ ชีวิต ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมอนามัย และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มี กระทบต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการกรมอนามัย โดยกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษามีวิธีการวิจัย ดังนี้

- ๓.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- ๓.๒ เครื่องมือที่ใช้
- ๓.๓ การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- ๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล
- ๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ ข้าราชการสังกัดกรมอนามัย ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน ๒,๐๖๔ คน (ข้อมูล ณ เดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๕)

๓.๒ เครื่องมือที่ใช้

สำหรับการศึกษางานวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิต ความสุขในการทำงานต่อความผูกพันองค์กรของ บุคลากรกรมอนามัย เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม โดยที่การสร้างเครื่องมือแบบสอบถามเกิดจากการศึกษา จากเอกสาร บทความ หนังสือ วารสารวิชาการ ฐานข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ตามกรอบแนวคิดของ Richard E. Walton ความสุขในการทำงาน ตามกรอบแนวคิดของ Manion และแนวคิดเรื่องความผูกพัน องค์กร ตามกรอบแนวคิดของ Hewitt Associates นอกจากนี้ ยังทำการศึกษาบนฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ ทั้งในรูปแบบหนังสือ สำเนาเอกสาร รายงาน และข้อมูลในระบบ internet แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูล และ กำหนดขอบข่ายในการสร้างแบบสอบถาม จากกรอบแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการเก็บ ข้อมูลเกี่ยวกับประเด็นของการศึกษา เพื่อนำมาวิเคราะห์และประมวลผลร่วมกับการศึกษาข้อมูลจากเอกสาร ที่เกี่ยวข้อง โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น ๕ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ช่วงอายุตัว ช่วงอายุราชการ ระดับการศึกษา หน่วยงานในสังกัด และระดับตำแหน่ง

ส่วนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานตามแนวคิดของ Richard E. Walton จำนวน ๘ ด้าน รวมข้อคำถามทั้งสิ้น ๓๙ ข้อ โดยจะเป็นแบบสอบถาม ที่มีลักษณะแบบ มาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามวิธีของ ลิเคิร์ท (Rensis Likert) (Likert, ๑๙๖๗) โดยจะกำหนด ระดับความคิดเห็นออกเป็น ๕ ระดับดังนี้

๕	หมายถึง	ระดับมากที่สุด
๔	หมายถึง	ระดับมาก
๓	หมายถึง	ระดับปานกลาง
๒	หมายถึง	ระดับน้อย
๑	หมายถึง	ระดับน้อยที่สุด

การแปลความหมายโดยใช้เกณฑ์การประเมินผลโดยอิงเกณฑ์หาค่าเฉลี่ย เมื่อทำการวิเคราะห์แปลผล และกำหนดระดับความคิดเห็น ๕ ระดับ โดยมีช่วงความกว้างเท่า ๆ กัน ซึ่งคำนวณโดยใช้สูตรการคำนวณ ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{ช่วงชั้นคะแนน} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ระดับการวัด}} \\ &= \frac{๕ - ๑}{๕} \\ &= ๐.๘\end{aligned}$$

ดังนั้น การแปลผลคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรมาตรวัดแบบอันตรภาคหรือแบบช่วง (Interval Scale) มีเกณฑ์ดังนี้

- ๔.๒๑ - ๕.๐๐ ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด
- ๓.๔๑ - ๔.๒๐ ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับมาก
- ๒.๖๑ - ๓.๔๐ ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง
- ๑.๘๑ - ๒.๖๐ ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับน้อย
- ๑.๐๐ - ๑.๘๐ ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามแสดงความเห็นเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดของ Manion รวมข้อคำถามทั้งสิ้น ๒๐ ข้อ โดยจะเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามวิธีของ ลีเคิร์ท (Rensis Likert) โดยจะกำหนดระดับความคิดเห็นออกเป็น ๕ ระดับดังนี้

๕	หมายถึง	ระดับมากที่สุด
๔	หมายถึง	ระดับมาก
๓	หมายถึง	ระดับปานกลาง
๒	หมายถึง	ระดับน้อย
๑	หมายถึง	ระดับน้อยที่สุด

การแปลความหมายโดยใช้เกณฑ์การประเมินผลโดยอิงเกณฑ์หาค่าเฉลี่ย เมื่อทำการวิเคราะห์แปลผล และกำหนดระดับความคิดเห็น ๕ ระดับ โดยมีช่วงความกว้างเท่า ๆ กัน ซึ่งคำนวณโดยใช้สูตรการคำนวณ ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ช่วงชั้นคะแนน} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ระดับการวัด}} \\
 &= \frac{5-1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

ดังนั้น การแปลผลคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรมาตรวัดแบบอันตรภาคหรือแบบช่วง (Interval Scale) มีเกณฑ์ดังนี้

- ๔.๒๑ - ๕.๐๐ ความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด
- ๓.๔๑ - ๔.๒๐ ความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับมาก
- ๒.๖๑ - ๓.๔๐ ความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง
- ๑.๘๑ - ๒.๖๐ ความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับน้อย
- ๑.๐๐ - ๑.๘๐ ความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ ๔ เป็นแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวคิดของ Hewitt Associates รวมข้อคำถามทั้งสิ้น ๑๒ ข้อ โดยจะเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามวิธีของ ลิเคิร์ท (Rensis Likert) โดยจะกำหนดระดับความคิดเห็นออกเป็น ๕ ระดับดังนี้

- | | | |
|---|---------|-----------------|
| ๕ | หมายถึง | ระดับมากที่สุด |
| ๔ | หมายถึง | ระดับมาก |
| ๓ | หมายถึง | ระดับปานกลาง |
| ๒ | หมายถึง | ระดับน้อย |
| ๑ | หมายถึง | ระดับน้อยที่สุด |

การแปลความหมายโดยใช้เกณฑ์การประเมินผลโดยอิงเกณฑ์หาค่าเฉลี่ย เมื่อทำการวิเคราะห์แปลผล และกำหนดระดับความคิดเห็น ๕ ระดับ โดยมีช่วงความกว้างเท่า ๆ กัน ซึ่งคำนวณโดยใช้สูตรการคำนวณ ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ช่วงชั้นคะแนน} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ระดับการวัด}} \\
 &= \frac{5-1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

ดังนั้น การแปลผลคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรมาตรวัดแบบอันตรภาคหรือแบบช่วง (Interval Scale) มีเกณฑ์ดังนี้

- ๔.๒๑ - ๕.๐๐ ความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด
- ๓.๔๑ - ๔.๒๐ ความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก
- ๒.๖๑ - ๓.๔๐ ความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง
- ๑.๘๑ - ๒.๖๐ ความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับน้อย
- ๑.๐๐ - ๑.๘๐ ความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ ๕ เป็นคำถามปลายเปิด เพื่อแสดงข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ความสุขในการทำงานต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย

๓.๓ การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณของการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิต ความสุขในการทำงานต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย มีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

๓.๓.๑ นำเสนอร่างแบบสอบถามต่อที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบแก้ไขด้านสำนวนภาษา และความครอบคลุมของเนื้อหา

๓.๓.๒ เสนอแบบสอบถามต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๓ ท่าน ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) และโครงสร้าง โดยกำหนดค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับความมุ่งหมายของการวิจัย (index of item object congruence หรือ IOC) (สุรวรีย์ ศิริโกตาภิรมย์, ๒๕๕๖)

การหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา (IOC)

- +๑ เมื่อแน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสม
- ๐ เมื่อไม่แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสมหรือไม่
- ๑ เมื่อแน่ใจว่าคำถามไม่มีความเหมาะสม

แล้วนำมาแทนค่าในสูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC	แทน	ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา
$\sum R$	แทน	ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในเนื้อหาทั้งหมด
N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ถ้าดัชนี IOC คำนวณได้มากกว่าหรือเท่ากับ ๐.๕ ข้อคำถามนั้นเป็นตัวแทนลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรมนั้น ถ้าข้อคำถามใดมีค่าดัชนีต่ำกว่า ๐.๕ ข้อคำถามนั้นถูกตัดออกไปหรือต้องปรับปรุงใหม่

๓.๓.๓ นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (try out) กับข้าราชการกรมอนามัย จำนวน ๓๐ ชุด โดยแบ่งตามความเหมาะสมนำผลการทดลองใช้ มาหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alfa coefficient) (Cronbach, Lee Joseph, ๑๙๗๑)

การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

เมื่อ	α	แทน	สัมประสิทธิ์ของความเชื่อ
	n	แทน	จำนวนข้อของเครื่องมือวัด
	s_i^2	แทน	คะแนนความแปรปรวนแต่ละข้อ
	s_t^2	แทน	คะแนนความแปรปรวนของเครื่องมือทั้งฉบับ

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล สำหรับการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิต ความสุขในการทำงานต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย ตามเครื่องมือ คือแบบสอบถาม ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยเลือกการเก็บข้อมูลแบบสมัครใจในการตอบแบบสอบถาม โดยจะให้ตอบในลักษณะของแบบสอบถามออนไลน์ (Google Drive)

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยนำข้อมูลจากแบบสอบถามผ่านการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติดังนี้

๓.๕.๑ การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ใช้การทดสอบหาค่าสัมประสิทธิ์ระดับความเชื่อมั่น (Reliability Coefficient)

๓.๕.๒ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ ใช้วิธีการหาค่าความถี่ (Frequency) แล้วสรุปเป็นร้อยละ (Percentage) และวิเคราะห์ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

๓.๕.๓ สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย คือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุ (Multiple regression analysis) โดยใช้เทคนิคแบบขั้นตอนใช้พยากรณ์ตัวแปรตามที่มีผลมาจากตัวแปรอิสระตั้งแต่ ๒ ตัวแปรขึ้นไป

บทที่ ๔ ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิต ความสุขในการทำงานต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย มุ่งเน้นการประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันองค์กรของบุคลากร กรมอนามัย ตลอดจนศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการกรมอนามัย ในช่วง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยทำการสำรวจจากข้าราชการสังกัดกรมอนามัย ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ดังนั้น ผู้วิจัยขอเสนอผลการศึกษตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

๔.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๒ ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิต ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย

๔.๓ ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย

๔.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การศึกษาการศึกษาระดับคุณภาพชีวิต ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรกรมอนามัย เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้เครื่องมือ คือ แบบสอบถาม ออนไลน์ โดยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นข้าราชการ สังกัดกรมอนามัย ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวนทั้งสิ้น ๑,๔๙๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๔๓ ของ ข้าราชการกรมอนามัย ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ทั้งหมดจำนวน ๒,๐๖๔ คน (ข้อมูล ณ เดือน กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕) สามารถอธิบายรายละเอียดข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตามตารางที่ ๔.๑ ดังนี้

ตารางที่ ๔.๑ จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

(N = ๑,๔๙๕)		
ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	๒๕๐	๑๖.๗๒
หญิง	๑,๒๔๕	๘๓.๒๘
รวม	๑,๔๙๕	๑๐๐.๐๐
ช่วงอายุ		
๑๘ – ๒๒ ปี	๑	๐.๐๗
๒๓ – ๒๗ ปี	๕๖	๓.๗๕
๒๘ – ๓๒ ปี	๑๙๔	๑๒.๙๘
๓๓ – ๓๗ ปี	๒๗๓	๑๘.๒๖
๓๘ – ๔๒ ปี	๒๓๒	๑๕.๕๒
๔๓ – ๔๗ ปี	๓๐๑	๒๐.๑๓
๔๘ – ๕๒ ปี	๑๔๙	๙.๙๗
๕๒ – ๕๖ ปี	๑๔๖	๙.๗๗
ตั้งแต่ ๕๗ ปีขึ้นไป	๑๔๓	๙.๕๗
รวม	๑,๔๙๕	๑๐๐.๐๐

ตารางที่ ๔.๑ จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

(N = ๑,๔๙๕)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ช่วงอายุราชการ		
๑ - ๕ ปี	๔๒๗	๒๘.๕๖
๖ - ๑๐ ปี	๒๐๔	๑๓.๖๕
๑๑ - ๑๕ ปี	๑๖๖	๑๑.๑๐
๑๖ - ๒๐ ปี	๑๔๘	๙.๙๐
๒๑ - ๒๕ ปี	๒๓๔	๑๕.๖๕
๒๖ - ๓๐ ปี	๑๒๔	๘.๒๙
ตั้งแต่ ๓๑ ปีขึ้นไป	๑๙๒	๑๒.๘๔
รวม	๑,๔๙๕	๑๐๐.๐๐
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๑๑๘	๗.๘๙
ปริญญาตรี	๙๒๖	๖๑.๙๔
ปริญญาโท	๔๑๗	๒๗.๘๙
ปริญญาเอก	๓๔	๒.๒๗
รวม	๑,๔๙๕	๑๐๐.๐๐
หน่วยงานในสังกัด		
สำนักงานคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ	๕	๐.๓๓
สำนักงานเลขาธิการกรม	๕	๐.๓๓
กองการเจ้าหน้าที่	๒๒	๑.๔๗
กองคลัง	๒๓	๑.๕๔
กองแผนงาน	๒๙	๑.๙๔
กลุ่มตรวจสอบภายใน	๙	๐.๖๐
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	๖	๐.๔๐
ศูนย์ความร่วมมือระหว่างประเทศ	๖	๐.๔๐
กองส่งเสริมความรอบรู้และสื่อสารสุขภาพ	๑๕	๑.๐๐
สำนักส่งเสริมสุขภาพ	๑๗	๑.๑๔
สำนักทันตสาธารณสุข	๔๖	๓.๐๘
สำนักโภชนาการ	๒๙	๑.๙๔
สำนักอนามัยการเจริญพันธุ์	๒๒	๑.๔๗
กองกิจกรรมทางการเพื่อสุขภาพ	๒๗	๑.๘๑
สถาบันพัฒนาอนามัยเด็กแห่งชาติ	๕	๐.๓๓
สำนักอนามัยผู้สูงอายุ	๑๔	๐.๙๔
สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม	๕๐	๓.๓๔
กองประเมินผลกระทบต่อสุขภาพ	๒๓	๑.๕๔

ตารางที่ ๔.๑ จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

(N = ๑,๔๙๕)

ข้อมูลทั่วไป		จำนวน	ร้อยละ
หน่วยงานในสังกัด (ต่อ)	สำนักสุขาภิบาลอาหารและน้ำ	๒๖	๑.๗๔
	กองกฎหมาย กรมอนามัย	๒๑	๑.๔๐
	ศูนย์ห้องปฏิบัติการ กรมอนามัย	๖	๐.๔๐
	ศูนย์อนามัยที่ ๑ เชียงใหม่	๑๒	๐.๘๐
	ศูนย์อนามัยที่ ๒ พิษณุโลก	๘๕	๕.๖๙
	ศูนย์อนามัยที่ ๓ นครสวรรค์	๑๕๔	๑๐.๓๐
	ศูนย์อนามัยที่ ๔ สระบุรี	๙๔	๖.๒๙
	ศูนย์อนามัยที่ ๕ ราชบุรี	๗๓	๔.๙๐
	ศูนย์อนามัยที่ ๖ ชลบุรี	๘๙	๖.๐๐
	ศูนย์อนามัยที่ ๗ ขอนแก่น	๑๐๘	๗.๒๐
	ศูนย์อนามัยที่ ๘ อุตรธานี	๓๓	๒.๒๐
	ศูนย์อนามัยที่ ๙ นครราชสีมา	๖๐	๔.๐๐
	ศูนย์อนามัยที่ ๑๐ อุบลราชธานี	๗๙	๕.๓๐
	ศูนย์อนามัยที่ ๑๑ นครศรีธรรมราช	๓๖	๒.๔๐
	ศูนย์อนามัยที่ ๑๒ ยะลา	๑๔๔	๙.๖๐
	สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง	๑๐๕	๗.๐๐
	ศูนย์อนามัยกลุ่มชาติพันธุ์ ชายขอบ และ แรงงานข้ามชาติ	๖	๐.๔๐
	ศูนย์ทันตสาธารณสุขระหว่างประเทศ	๑๑	๐.๗๐
	รวม	๑,๔๙๕	๑๐๐.๐๐
ระดับตำแหน่ง	ระดับปฏิบัติงาน	๒๗๕	๑๘.๓๙
	ระดับชำนาญงาน	๑๑๔	๗.๖๓
	ระดับอาวุโส	๓	๐.๒๐
	ระดับปฏิบัติการ	๓๗๑	๒๔.๘๒
	ระดับชำนาญการ	๕๑๓	๓๔.๓๑
	ระดับชำนาญการพิเศษ	๑๗๖	๑๑.๗๗
	ระดับเชี่ยวชาญ	๒๗	๑.๘๑
	ระดับทรงคุณวุฒิ	๔	๐.๒๗
	ระดับอำนวยการต้น	๔	๐.๒๗
	ระดับอำนวยการสูง	๘	๐.๕๔
	รวม	๑,๔๙๕	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๒๘ ส่วนใหญ่มีช่วงอายุตัวอยู่ระหว่าง ๓๓ – ๓๗ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๒๖ และมีช่วงอายุราชการระหว่าง ๑ – ๕ ปี คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๕๖ ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๙๔ และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นข้าราชการสังกัดศูนย์อนามัยที่ ๓ นครสวรรค์ คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๓๐ ตลอดจนส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งอยู่ในระดับชำนาญการ คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๓๑

๔.๒ ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิต ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย

๔.๒.๑ ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมอนามัย

การแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรกรมอนามัย ตามกรอบแนวคิดของ Richard E. Walton ทั้งหมด ๘ ด้าน ประกอบด้วย ๑) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ๒) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ๓) โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ๔) ความก้าวหน้าและความมั่นคง ๕) ความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ๖) ลักษณะการบริหาร ๗) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และ ๘) ความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม สามารถอธิบายตามตาราง ดังนี้

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการแสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมอนามัย

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ			
๑. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมาย	๓.๖๓	๐.๙๗	มาก
๒. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพที่ทำงานในลักษณะเดียวกันกับท่าน	๓.๕๑	๑.๐๒	มาก
๓. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายตามสถานการณ์หรือสภาวะทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน	๓.๐๖	๑.๑๐	ปานกลาง
๔. หน่วยงานของท่านให้สวัสดิการเพิ่มเติม นอกเหนือจากที่ท่านได้รับตามสิทธิของท่าน	๒.๘๐	๑.๑๓	ปานกลาง
๕. ท่านรู้สึกว่าคุณได้รับค่าตอบแทนที่น้อยกว่าที่ท่านควรจะได้รับ	๒.๖๗	๑.๐๘	ปานกลาง
ภาพรวมด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	๓.๐๕	๐.๙๐	ปานกลาง

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการแสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต
ในการทำงานของบุคลากรกรมอนามัย (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ๑. สถานที่ทำงานของท่านมีระบบรักษาความปลอดภัยที่ดีต่อชีวิตและทรัพย์สินของท่าน ๒. สถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาด ปลอดภัย และมีอากาศถ่ายเทสะดวก เอื้อต่อการปฏิบัติงานของท่าน ๓. สถานที่ทำงานของท่านมีการจัดสรร หรือแบ่งแยกพื้นที่การปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสม ๔. หน่วยงานของท่านให้การส่งเสริม และสนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมของหน่วยงานที่ส่งเสริมสุขภาพที่ดี ๕. หน่วยงานของท่านมีสถานที่ที่อำนวยความสะดวกต่อท่านอย่างเพียงพอ เช่น อาคารจอดรถ ห้องน้ำ และสถานที่รับประทานอาหารที่เพียงพอและเหมาะสม	๓.๖๕ ๓.๘๕ ๓.๗๓ ๓.๘๗ ๓.๔๙	๐.๙๙ ๐.๙๗ ๐.๙๘ ๐.๙๕ ๑.๐๗	มาก มาก มาก มาก มาก
ภาพรวมด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	๓.๗๖	๑.๐๑	มาก
ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ๑. งานที่ท่านได้รับมอบหมายช่วยเพิ่มพูนองค์ความรู้ หรือเพิ่มประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของท่าน ๒. ท่านไม่ได้รับโอกาสในการเข้ารับการพัฒนา ไม่ว่าจะเป็นการสัมมนา หรือ การอบรม ๓. เมื่อท่านได้รับโอกาสในการพัฒนา ท่านสามารถนำเอาความรู้ที่ได้รับจากการอบรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ๔. ท่านมักได้รับความช่วยเหลือหรือรางวัลจากหน่วยงานของท่านเมื่อท่านประสบความสำเร็จในการทำงาน ๕. หน่วยงานของท่านมีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาช่วยในการพัฒนาศักยภาพของท่าน	๓.๘๘ ๒.๘๐ ๓.๙๑ ๓.๓๖ ๓.๕๐	๐.๘๙ ๑.๒๗ ๐.๘๕ ๑.๐๐ ๐.๙๘	มาก ปานกลาง มาก มาก มาก
ภาพรวมด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ	๓.๔๖	๐.๘๕	มาก

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการแสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต
ในการทำงานของบุคลากรกรมอนามัย (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ๑. หน่วยงานของท่านมีการสับเปลี่ยน โยกย้ายตำแหน่ง หน้าที่ที่เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละคน ๒. หน่วยงานของท่านให้การสนับสนุน และสร้างรากฐาน ความก้าวหน้าในการทำงานให้กับท่าน ๓. ท่านคิดว่าท่านจะทำงานที่นี่ตลอดไป เพราะเชื่อมั่นถึง ความมั่นคงในองค์กร ๔. ท่านคิดว่าท่านจะได้รับโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน เมื่อท่านมีความพร้อม ๕. ท่านได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาความดี ความชอบในการเลื่อนตำแหน่ง	๓.๒๓ ๓.๔๑ ๓.๔๕ ๓.๕๒ ๓.๕๐	๑.๐๓ ๑.๐๓ ๑.๑๒ ๑.๐๓ ๑.๐๐	ปานกลาง มาก มาก มาก มาก
ภาพรวมด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง	๓.๓๙	๑.๐๗	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ๑. ท่านมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ๒. ท่านมีความรู้สึกอบอุ่น และได้รับความเป็นมิตรจากเพื่อน ร่วมงาน ๓. เพื่อนร่วมงานของท่านทำงานแบบต่างคนต่างทำ ขาดการ พึ่งพาอาศัยกันอย่างสิ้นเชิง ๔. เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับใน ศักยภาพ หรือความสามารถของท่าน ๕. เมื่อท่านเกิดประเด็นปัญหา สามารถขอคำปรึกษาจาก เพื่อนร่วมงาน หรือหัวหน้างานได้เสมอ	๓.๗๔ ๓.๘๖ ๒.๒๘ ๓.๗๔ ๓.๘๓	๐.๙๘ ๐.๙๕ ๑.๑๓ ๐.๙๐ ๐.๙๗	มาก มาก น้อย มาก มาก
ภาพรวมด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน	๓.๔๖	๐.๗๘	มาก
ด้านลักษณะการบริหาร ๑. หน่วยงานของท่านมีแผนงาน หรือแนวทางการปฏิบัติงาน ที่ชัดเจน ถูกต้อง เหมาะสม ๒. หน่วยงานของท่านมีการแบ่งสายการบังคับบัญชาที่ ชัดเจน และมีความเหมาะสม ๓. ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงาน ต่อผู้บริหาร	๓.๗๓ ๓.๗๒ ๓.๔๙	๐.๙๗ ๐.๙๘ ๑.๐๕	มาก มาก มาก

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการแสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต
ในการทำงานของบุคลากรกรมอนามัย (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
ด้านลักษณะการบริหาร (ต่อ)			
๔. ท่านสามารถปฏิเสธงานที่ไม่ตรงกับความสามารถหรือนอกเหนือจากหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านได้	๓.๐๓	๑.๐๘	ปานกลาง
๕. ทุกคนในหน่วยงานของท่านได้รับความเสมอภาคในเรื่องของกฎ ระเบียบ และการประเมินผลงาน	๓.๕๐	๑.๐๔	มาก
ภาพรวมด้านลักษณะการบริหาร	๓.๔๙	๑.๐๓	มาก
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว			
๑. ท่านมีเวลาเพียงพอหลังเลิกงาน/วันหยุดเพื่อให้กับครอบครัวตนเอง และเพื่อน ๆ	๓.๖๔	๑.๐๒	มาก
๒. ท่านรู้สึกว่าคุณใช้เวลาในการทำงานมากเกินไป	๒.๙๙	๑.๐๗	ปานกลาง
๓. ท่านรู้สึกเหนื่อยล้าจากการทำงาน ทำให้หลายครั้งท่านต้องลาหยุดงาน	๒.๕๙	๑.๑๘	ปานกลาง
๔. ท่านสามารถวางแผนกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตไว้ล่วงหน้าได้	๓.๕๑	๐.๙๑	มาก
๕. จากสถานการณ์การทำงานของท่านที่รับผิดชอบ ท่านยังสามารถดูแลสุขภาพร่างกายของท่านได้อย่างเต็มที่	๓.๕๓	๐.๙๖	มาก
ภาพรวมด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	๓.๑๘	๐.๖๕	ปานกลาง
ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม			
๑. ท่านรู้สึกภูมิใจในตนเองและภูมิใจที่เป็นบุคลากรของกรมอนามัย	๓.๕๓	๐.๙๘	มาก
๒. เมื่อมีบุคคลกล่าวข้อความที่ทำให้เสียหายนต่อองค์กร เมื่อท่านได้ยิน ท่านจะอธิบายหรือชี้แจงข้อเท็จจริงเหล่านั้นทันที	๓.๘๙	๐.๙๔	มาก
๓. หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ ในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง	๓.๘๘	๐.๙๑	มาก
๔. ประชาชนทั่วไปมีมุมมองต่อหน่วยงานของท่านในแง่บวก	๓.๙๙	๐.๘๘	มาก
ภาพรวมด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม	๔.๐๔	๐.๙๔	มาก
ภาพรวมคุณภาพชีวิตของข้าราชการกรมอนามัย	๓.๔๘	๐.๖๒	มาก

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า ภาพรวมทั้งหมดของความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมอนามัย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๘ เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตตามกรอบแนวคิดของ Richard E. Walton สามารถอธิบายได้ดังนี้

ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมอนามัย ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๐๕ เมื่อพิจารณาประเด็นย่อยพบว่า การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๓.๖๓ อยู่ในระดับมาก และแสดงความคิดเห็นว่า ได้รับค่าตอบแทนที่น้อยกว่าที่ท่านควรจะได้รับ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ๒.๖๗ อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมอนามัย ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๖ เมื่อพิจารณาประเด็นย่อยพบว่า หน่วยงานของท่านให้การส่งเสริม และสนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมของหน่วยงานที่ส่งเสริมสุขภาพที่ดี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๓.๘๗ อยู่ในระดับมาก และแสดงความคิดเห็นว่า หน่วยงานของท่านมีสถานที่ที่อำนวยความสะดวกต่อท่านอย่างเพียงพอ เช่น อาคารจอดรถ ห้องน้ำ และสถานที่รับประทานอาหารที่เพียงพอและเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ๓.๔๙ อยู่ในระดับมาก

ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมอนามัย ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๖ เมื่อพิจารณาประเด็นย่อยพบว่า เมื่อท่านได้รับโอกาสในการพัฒนา ท่านสามารถนำเอาความรู้ที่ได้รับจากการอบรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๓.๙๑ อยู่ในระดับมาก และท่านไม่ได้รับโอกาสในการเข้ารับการพัฒนา ไม่ว่าจะเป็นการสัมมนา หรือ การอบรม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ๒.๘๐ อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมอนามัย ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๓๙ เมื่อพิจารณาประเด็นย่อยพบว่า ท่านคิดว่าท่านจะได้รับโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน เมื่อท่านมีความพร้อม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๓.๕๒ อยู่ในระดับมาก และหน่วยงานของท่านมีการสับเปลี่ยน โยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละคน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ๓.๒๓ อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมอนามัย ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๖ เมื่อพิจารณาประเด็นย่อยพบว่า ท่านมีความรู้สึกอบอุ่น และได้รับความเป็นมิตรจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๓.๘๖ อยู่ในระดับมาก และเพื่อนร่วมงานของท่านทำงานแบบต่างคนต่างทำ ขาดการพึ่งพาอาศัยกันอย่างสิ้นเชิง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ๒.๒๘ อยู่ในระดับน้อย

ด้านลักษณะการบริหาร

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมอนามัย ด้านลักษณะการบริหาร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๙ เมื่อพิจารณาประเด็นย่อย พบว่า หน่วยงานของ

ท่านมีแผนงาน หรือแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ถูกต้อง เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๓.๗๙ อยู่ในระดับมาก และท่านสามารถปฏิบัติงานที่ไม่ตรงกับความสามารถหรือนอกเหนือจากหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านได้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ๓.๐๓ อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมอนามัย ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๑๘ เมื่อพิจารณาประเด็นย่อย พบว่า ท่านมีเวลาเพียงพอหลังเลิกงาน/วันหยุดเพื่อให้กับครอบครัวตนเอง และเพื่อน ๆ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๓.๖๔ อยู่ในระดับมาก และท่านรู้สึกเหนื่อยล้าจากการทำงาน ทำให้หลายครั้งท่านต้องลาหยุดงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ๒.๕๙ อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมอนามัย ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๔ เมื่อพิจารณาประเด็นย่อยพบว่า ประชาชนทั่วไปมีมุมมองต่อหน่วยงานของท่านในแง่บวก มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๓.๙๙ อยู่ในระดับมาก และท่านรู้สึกภูมิใจในตนเองและภูมิใจที่เป็นบุคลากรของกรมอนามัย มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ๓.๕๓ อยู่ในระดับมาก

๔.๒.๒ ผลการศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมอนามัย

การแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมอนามัย ตามกรอบแนวคิดของ Manion ทั้งหมด ๔ ด้าน ประกอบด้วย ๑) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ๒) ด้านความรักในงาน ๓) ด้านความสำเร็จในงาน ๔) ด้านการเป็นที่ยอมรับ สามารถอธิบายตามตาราง ดังนี้

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการแสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมอนามัย

ความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
ด้านการติดต่อสัมพันธ์			
๑. ท่านได้รับความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน	๓.๙๙	๐.๘๖	มาก
๒. ท่านและเพื่อนร่วมงานพูดคุยกันอย่างเป็นมิตรในระหว่างการทำงาน	๔.๐๘	๐.๘๖	มาก
๓. ท่านสามารถให้ความช่วยเหลือ เมื่อผู้ร่วมงานของท่านขอความช่วยเหลือ	๔.๑๕	๐.๗๘	มาก
๔. ท่านรู้สึกเป็นสุข เมื่อได้ทำงานร่วมทำงานกับผู้ร่วมงานในองค์กรของท่าน	๓.๘๙	๐.๘๙	มาก
๕. ผู้ร่วมงานของท่านจะแสดงความยินดี เมื่อท่านได้รับเกียรติหรือรางวัลจากผลงานของท่าน	๓.๘๙	๐.๙๑	มาก
ภาพรวมด้านการติดต่อสัมพันธ์	๔.๐๔	๐.๘๘	มาก

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการแสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุข
ในการทำงานของบุคลากรกรมอนามัย (ต่อ)

ความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
ด้านความรักในงาน			
๑. ท่านมีความผูกพันในงานที่ปฏิบัติในขณะนี้	๓.๘๙	๐.๙๘	มาก
๒. ท่านพอใจที่จะทำกิจกรรมทุกอย่างที่เป็นกิจกรรมของ หน่วยงานท่าน หรือกิจกรรมที่ได้รับมอบหมาย	๓.๘๔	๐.๘๙	มาก
๓. ท่านรู้สึกเพลิดเพลินในการทำงาน จนมองว่าเวลาผ่านไป อย่างรวดเร็ว	๓.๙๑	๑.๐๓	มาก
๔. ท่านมีความปรารถนาที่จะทำงานตลอดเวลาที่อยู่ในที่ ทำงาน	๓.๕๔	๐.๙๗	มาก
๕. ท่านภูมิใจที่ได้รับผิดชอบในการทำงานในหน้าที่ปัจจุบัน	๓.๗๔	๐.๙๒	มาก
ภาพรวมด้านความรักในงาน	๓.๘๒	๐.๙๙	มาก
ด้านความสำเร็จในงาน			
๑. ท่านจะทำงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จทุกงาน	๔.๒๗	๐.๗๗	มากที่สุด
๒. ท่านมีอิสระในการทำงาน จึงส่งผลให้งานของท่านบรรลุ เป้าหมาย	๓.๘๙	๐.๘๗	มาก
๓. ท่านรู้สึกภูมิใจในงานที่ท่านทำอยู่	๔.๐๐	๐.๙๑	มาก
๔. ท่านมีความก้าวหน้าในการทำงาน	๓.๖๐	๐.๙๙	มาก
๕. งานที่ท่านทำเป็นส่วนหนึ่งซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร	๓.๙๘	๐.๘๗	มาก
ภาพรวมด้านความสำเร็จในงาน	๔.๐๐	๐.๘๗	มาก
ด้านการเป็นที่ยอมรับ			
๑. เพื่อนร่วมงานยอมรับความสามารถของท่าน	๓.๘๗	๐.๘๕	มาก
๒. เพื่อนร่วมงานแสดงความประทับใจ เมื่อท่านทำงาน ประสบความสำเร็จ	๓.๘๓	๐.๘๙	มาก
๓. บุคลากรในหน่วยงานของท่านรับฟังความคิดเห็นหรือ ข้อเสนอแนะของท่าน	๓.๗๖	๐.๙๐	มาก
๔. ท่านได้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ของ ท่านกับเพื่อนร่วมงาน	๓.๘๑	๐.๘๙	มาก
๕. ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานเพิ่มขึ้นจาก ผู้บังคับบัญชาของท่าน	๓.๗๘	๐.๘๕	มาก
ภาพรวมด้านการเป็นที่ยอมรับ	๓.๘๓	๐.๘๙	มาก
ภาพรวมความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมอนามัย	๓.๘๘	๐.๗๒	มาก

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า ภาพรวมทั้งหมดของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมอนามัย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๘ เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตตามกรอบแนวคิดของ Manion สามารถอธิบายได้ดังนี้

ด้านการติดต่อสัมพันธ์

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมอนามัย ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๔ เมื่อพิจารณาประเด็นย่อยพบว่า ท่านสามารถให้ความช่วยเหลือ เมื่อผู้ร่วมงานของท่านขอความช่วยเหลือ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๑๕ อยู่ในระดับมาก และแสดงความคิดเห็นว่า ท่านรู้สึกเป็นสุข เมื่อได้ทำงานร่วมทำงานกับผู้ร่วมงานในองค์กรของท่าน และผู้ร่วมงานของท่านจะแสดงความยินดี เมื่อท่านได้รับเกียรติหรือรางวัลจากผลงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ๓.๘๙ อยู่ในระดับมาก

ด้านความรักในงาน

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมอนามัย ด้านความรักในงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๒ เมื่อพิจารณาประเด็นย่อยพบว่า ท่านรู้สึกเพลิดเพลินในการทำงาน จนมองว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๓.๙๑ อยู่ในระดับมาก และแสดงความคิดเห็นว่า ท่านมีความปรารถนาที่จะทำงานตลอดเวลาที่อยู่ในที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ๓.๕๔ อยู่ในระดับมาก

ด้านความสำเร็จในงาน

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมอนามัย ด้านความสำเร็จในงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๐ เมื่อพิจารณาประเด็นย่อยพบว่า ท่านจะทำงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จทุกงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๒๗ อยู่ในระดับมากที่สุด และแสดงความคิดเห็นว่า ท่านมีความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ๓.๖๐ อยู่ในระดับมาก

ด้านการเป็นที่ยอมรับ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมอนามัย ด้านการเป็นที่ยอมรับ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๓ เมื่อพิจารณาประเด็นย่อยพบว่า เพื่อนร่วมงานยอมรับความสามารถของท่าน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๓.๘๗ อยู่ในระดับมาก และแสดงความคิดเห็นว่า บุคลากรในหน่วยงานของท่านรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของท่าน มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ๓.๗๖ อยู่ในระดับมาก

๔.๒.๓ ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย

การแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมอนามัยตามกรอบแนวคิดของ Hewitt Associates ทั้งหมด ๓ ด้าน ประกอบด้วย ๑) ด้านการพูดถึงองค์กร (Say) ๒) ด้านการอยู่กับองค์กรต่อไป (Stay) และ ๓) ด้านการทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มกำลัง (Strive) สามารถอธิบายตามตาราง ดังนี้

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการแสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
ด้านการพูดถึงองค์กร (Say)			
๑. ท่านมีความความภูมิใจและยินดีเสมอที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านปฏิบัติงานที่กรมอนามัย	๔.๐๗	๐.๙๓	มาก
๒. ท่านจะพูด หรือกล่าวถึงกรมอนามัยในทางที่ดีเสมอเมื่อสนทนากับผู้อื่น	๔.๐๙	๐.๘๗	มาก
๓. ท่านจะชี้แจง หรืออธิบายกับผู้อื่นเสมอ เมื่อผู้อื่นเข้าใจหรือให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับกรมอนามัยในทางที่ผิด	๔.๐๓	๐.๘๙	มาก
๔. เมื่อท่านถูกถามเกี่ยวกับกรมอนามัย ท่านจะกล่าวถึงความสำคัญ หรือผลงานที่โดดเด่นของกรมอนามัยให้ผู้อื่นฟัง	๔.๐๐	๐.๙๑	มาก
ภาพรวมด้านการพูดถึงองค์กร (Say)	๔.๑๓	๐.๙๒	มาก
ด้านการอยู่กับองค์กรต่อไป (Stay)			
๑. ท่านคิดว่าท่านตัดสินใจถูกที่เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของกรมอนามัย	๓.๙๖	๐.๙๕	มาก
๒. ท่านคิดว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งของกรมอนามัย	๓.๙๘	๐.๙๓	มาก
๓. ท่านคิดว่ากรมอนามัยเป็นองค์กรที่ดีที่สุด และเหมาะสมที่ท่านจะปฏิบัติงานในระยะยาว	๓.๘๐	๑.๐๑	มาก
๔. ท่านจะไม่เปลี่ยนงานใหม่ ในหน่วยงานอื่น แม้ว่าจะได้รับโอกาส	๓.๔๙	๑.๑๗	มาก
ภาพรวมด้านการอยู่กับองค์กรต่อไป (Stay)	๓.๙๑	๑.๐๓	มาก
ด้านความทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มกำลัง (Strive)			
๑. ท่านยอมเสียสละผลประโยชน์ส่วนตนบางอย่าง เพื่อมุ่งมั่นปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ของกรมอนามัยที่คาดหวังไว้	๓.๙๗	๐.๘๖	มาก
๒. ท่านทำงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อความสำเร็จของกรมอนามัยเสมอ	๔.๑๘	๐.๘๐	มาก
๓. ท่านมีความห่วงใยความอยู่รอด และทิศทางของกรมอนามัยเสมอ	๔.๐๒	๐.๘๗	มาก
๔. ท่านพยายามปกป้องและรักษาผลประโยชน์ของกรมอนามัยเท่าที่จะทำได้	๔.๐๖	๐.๘๕	มาก
ภาพรวมด้านความทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มกำลัง (Strive)	๔.๑๗	๑.๐๓	มาก
ภาพรวมความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย	๓.๙๗	๐.๗๙	มาก

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า ภาพรวมทั้งหมดของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๗ เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็นเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรตามกรอบแนวคิดของ Hewitt Associates สามารถอธิบายได้ดังนี้

ด้านการพูดถึงองค์กร (Say)

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย ด้านการพูดถึงองค์กร (Say) ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๓ เมื่อพิจารณาประเด็นย่อยพบว่า ท่านจะพูด หรือกล่าวถึงกรมอนามัยในทางที่ดีเสมอเมื่อสนทนากับผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๐๙ อยู่ในระดับมาก และแสดงความคิดเห็นว่า เมื่อท่านถูกถามเกี่ยวกับกรมอนามัย ท่านจะกล่าวถึงความสำคัญ หรือผลงานที่โดดเด่นของกรมอนามัยให้ผู้อื่นฟัง มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ๔.๐๐ อยู่ในระดับมาก

ด้านการอยู่กับองค์กรต่อไป (Stay)

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย ด้านการอยู่กับองค์กรต่อไป (Stay) ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๑ เมื่อพิจารณาประเด็นย่อยพบว่า ท่านคิดว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งของกรมอนามัย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๓.๙๘ อยู่ในระดับมาก และแสดงความคิดเห็นว่า ท่านจะไม่เปลี่ยนงานใหม่ ในหน่วยงานอื่น แม้ว่าจะได้รับโอกาส มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ๓.๔๙ อยู่ในระดับมาก

ด้านการทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มกำลัง (Strive)

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย ด้านการทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มกำลัง (Strive) ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๗ เมื่อพิจารณาประเด็นย่อยพบว่า ท่านทำงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อความสำเร็จของกรมอนามัยเสมอ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๑๘ อยู่ในระดับมาก และแสดงความคิดเห็นว่า ท่านยอมเสียสละผลประโยชน์ส่วนตนบางอย่าง เพื่อมุ่งมั่นปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ของกรมอนามัยที่คาดหวังไว้ มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ๓.๙๗ อยู่ในระดับมาก

๔.๓ ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย

การศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธีการแบบขั้นตอน (Stepwise) โดยตัวแปรที่ใช้ในการพยากรณ์มีทั้งหมด ๓ ตัวแปรหลัก รวมทั้งสิ้น ๓๙ ตัวแปร ดังนี้ ๑) ปัจจัยทางด้านประชากร ประกอบด้วย เพศ ช่วงอายุตัว ช่วงอายุราชการ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ๒) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ๘ ด้าน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านความสัมพันธ์อันดี ด้านลักษณะการบริหาร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม และ ๓) ความสุขในการทำงาน ๓ ด้าน ประกอบด้วย ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และ ด้านการเป็นที่ยอมรับ เมื่อทำการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ มีตัวแปรทั้งหมด ๑๐ ตัวแปรที่มีผลกระทบต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย สามารถอธิบายได้ดังนี้

ตารางที่ ๔.๕ แสดงการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันองค์กร
ของบุคลากรกรมอนามัย

แหล่งความแปรปรวน	SS	DF	Ms	F	Sig.
Regression	๗๖๒.๓๓๒	๑๐	๗๖.๒๓๓	๖๒๕.๘๙๗	.๐๐๐
Residual	๑๗๙.๑๖๕	๑๔๗๑	.๑๒๒		
Total	๙๔๑.๔๙๗	๑๔๘๑			
ตัวแปรที่รับคัดเลือกเข้าสมการ					
ตัวแปร	B	SE	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	.๔๕๓	.๐๖๖		๖.๘๘๔	.๐๐๐
คุณภาพชีวิตด้านความภูมิใจในองค์กรที่มี	.๔๖๗	.๐๒๑	.๔๗๙	๒๑.๘๘๙	.๐๐๐
คุณค่าทางสังคม					
ความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน	.๒๓๕	.๐๒๓	.๒๕๒	๑๐.๓๔๑	.๐๐๐
ความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน	.๒๘๔	.๐๒๘	.๒๖๕	๑๐.๑๑๔	.๐๐๐
คุณภาพชีวิตด้านลักษณะการบริหาร	-.๐๖๓	.๐๑๗	-.๐๖๘	-๓.๖๒๐	.๐๐๐
ช่วงอายุตัว ๒๓ – ๒๗ ปี	-.๐๗๔	.๐๒๘	-.๐๓๑	-๒.๖๖๒	.๐๐๐
คุณภาพชีวิตด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	-.๐๕๙	.๐๒๑	-.๐๓๗	-๒.๘๓๙	.๐๐๐
ความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ	.๐๘๖	.๐๒๔	.๐๘๔	๓.๕๘๑	.๐๐๐
ความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์	-.๐๕๘	.๐๒๓	-.๐๕๗	-๒.๔๙๒	.๐๐๐
ช่วงอายุราชการ ๑๖ – ๒๐ ปี	.๐๘๙	.๐๒๘	.๐๓๗	๓.๑๔๑	.๐๐๐
ช่วงอายุราชการ ตั้งแต่ ๓๑ ปีขึ้นไป	.๐๗๖	.๐๒๖	.๐๓๕	๒.๙๔๒	.๐๐๐
R = ๐.๙๐๐ R ^๒ = ๐.๘๑๐ F = ๖๒๕.๘๙๗ p value = < ๐.๐๐๑					

จากตารางที่ ๔.๕ การศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัยที่สามารถร่วมทำนายความผูกพันขององค์กร พบว่าตัวแปร ๑) ช่วงอายุตัว ๒๓ – ๒๗ ปี ๒) ช่วงอายุราชการ ๑๖ – ๒๐ ปี และช่วงอายุราชการตั้งแต่ ๓๑ ปีขึ้นไป ๓) คุณภาพในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม ด้านลักษณะการบริหาร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต และ ๔) ความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ และด้านการติดต่อสัมพันธ์ ที่ร่วมทำนายความผูกพันองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p value < ๐.๐๐๑) ซึ่งตัวแปรทั้งหมดสามารถผันแปรตามความผูกพันองค์กรได้ร้อยละ ๘๑.๐๐ (R^๒ = ๐.๘๑๐) สามารถเขียนพยากรณ์ในรูปคะแนนดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความผูกพันองค์กร} = & ๐.๔๕๓ + -๐.๐๗๔ (\text{ช่วงอายุ } ๒๓ - ๒๗ \text{ ปี}) + ๐.๐๗๖ (\text{ช่วงอายุ} \\ & \text{ราชการ } ๑๖ - ๒๐ \text{ ปี}) + ๐.๐๘๙ (\text{ช่วงอายุราชการ ตั้งแต่ } ๓๑ \text{ ปี} \\ & \text{ขึ้นไป}) + ๐.๔๖๗ (\text{ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม}) \\ & + -๐.๐๖๓ (\text{ด้านลักษณะการบริหาร}) + -๐.๐๕๙ (\text{ด้านความ} \\ & \text{สมดุลระหว่างชีวิต}) + ๐.๒๓๕ (\text{ด้านความรักในงาน}) + ๐.๒๘๔ \\ & (\text{ด้านความสำเร็จในงาน}) + ๐.๐๘๖ (\text{ด้านการเป็นที่ยอมรับ}) + \\ & -๐.๐๕๘ (\text{ด้านการติดต่อสัมพันธ์}) \end{aligned}$$

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาคุณภาพชีวิต ความสุขในการทำงานต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิต ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมอนามัย รวมทั้งเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการกรมอนามัย สำหรับประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการสังกัดกรมอนามัย ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน ๑,๔๙๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๔๓ โดยอาศัยเครื่องมือ คือ แบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป การทดสอบค่าความเชื่อมั่นโดยการทดสอบหาค่าสัมประสิทธิ์ระดับความเชื่อมั่น (Reliability Coefficient) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ และแบบคำถามปลายเปิด ใช้วิธีการหาค่าความถี่ (Frequency) แล้วสรุปเป็นค่าร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย คือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้เทคนิคแบบขั้นตอนใช้พยากรณ์ตัวแปรตามที่มีผลมาจากตัวแปรอิสระตั้งแต่ ๒ ตัวแปรขึ้นไป

๕.๑ สรุปผลการศึกษา

สำหรับการศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิต ความสุขในการทำงานต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้เครื่องมือ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยทำการสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

๕.๑.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๒๘ ส่วนใหญ่มีช่วงอายุตัวอยู่ระหว่าง ๓๓ – ๓๗ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๒๖ และมีช่วงอายุราชการระหว่าง ๑ – ๕ ปี คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๕๖ ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๙๔ และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นข้าราชการสังกัดศูนย์อนามัยที่ ๓ นครสวรรค์ คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๓๐ ตลอดจนส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งอยู่ในระดับชำนาญการ คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๓๑

๕.๑.๒ การศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมอนามัย

การแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรกรมอนามัย ตามกรอบแนวคิดของ Richard E. Walton ๘ ด้าน พบว่า ภาพรวมทั้งหมดของความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมอนามัย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๘ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตของบุคลากรกรมอนามัยด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๐๔ อยู่ในระดับมาก และคุณภาพชีวิตของบุคลากรกรมอนามัยด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ๓.๐๕ อยู่ในระดับปานกลาง

๕.๑.๓ การศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมอนามัย

การแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมอนามัย ตามกรอบแนวคิดของ Manion ๔ ด้าน พบว่า ภาพรวมทั้งหมดของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมอนามัย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๘ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๐๔ อยู่ในระดับมาก และความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ๓.๘๒ อยู่ในระดับมาก

๕.๑.๔ การศึกษาระดับความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย

การแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย ตามกรอบแนวคิดของ Hewitt Associates ๓ ด้าน พบว่า ภาพรวมทั้งหมดของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๗ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความผูกพันองค์กรด้านความทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มกำลัง (Strive) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๑๗ อยู่ในระดับมาก และความผูกพันด้านการอยู่กับองค์กรต่อไป (Stay) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ๓.๙๑ อยู่ในระดับมาก

๕.๑.๕ การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย

การศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธีการแบบขั้นตอน (Stepwise) โดยตัวแปรที่ใช้ในการพยากรณ์มีทั้งหมด ๓ ตัวแปรหลัก รวมทั้งสิ้น ๓๙ ตัวแปร เมื่อทำการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ มีตัวแปรทั้งหมด ๑๐ ตัวแปร ที่ร่วมทำนายความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย ประกอบด้วย ๑. ปัจจัยทางด้านประชากร คือ ๑.๑ ช่วงอายุตัว ๒๓ – ๒๗ ปี ๑.๒ ช่วงอายุราชการ คือ ๑๖ – ๒๐ ปี และ ช่วงอายุราชการ ตั้งแต่ ๓๑ ปีขึ้นไป ๒. คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ๒.๑ ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม ๒.๒ ด้านลักษณะการบริหาร ๒.๓ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต ๓. ความสุขในการทำงาน คือ ๓.๑ ด้านความรักในงาน ๓.๒ ด้านความสำเร็จในงาน ๓.๓ ด้านการเป็นที่ยอมรับ และ ๓.๔ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p \text{ value} < ๐.๐๐๑$) ซึ่งตัวแปรทั้งหมดสามารถผันแปรตามความผูกพันองค์กรได้ร้อยละ ๘๑.๐๐ ($R^2 = ๐.๘๑๐$)

๕.๒ อภิปรายผลการศึกษา

การศึกษา คุณภาพชีวิต ความสุขในการทำงานต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร มุ่งเน้นการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย เพื่อนำผลการศึกษามาใช้ในการออกแบบ หรือค้นหาแนวทางในการยกระดับคุณภาพชีวิต ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย สามารถอภิปรายผลการศึกษา ดังนี้

๕.๒.๑ การศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมอนามัย มุ่งเน้นศึกษาเฉพาะคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมอนามัย ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยคุณภาพชีวิตด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม ถือว่ามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด สะท้อนให้เห็นได้ว่า ถึงแม้ว่ากรมอนามัยจะมีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหาร กรมอนามัย แต่นโยบายการบริหารของกรมอนามัย ยังคงสอดคล้องกับภารกิจของกรมอนามัย อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๘ ณ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน

พ.ศ.๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๔๓ ที่ระบุว่าภารกิจของกรมอนามัย มีภารกิจหลักการส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพดี โดยมีการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย พัฒนาและถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีด้านการส่งเสริมสุขภาพ การจัดการปัจจัยเสี่ยงต่อสุขภาพ และการจัดการอนามัยสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาพดี รวมทั้งการประเมินผลกระทบต่อสุขภาพ เพื่อมุ่งเน้นให้ประชาชนมีความรู้และทักษะในการดูแลตนเอง ครอบครัวและชุมชน รวมตลอดจนถึงการสนับสนุนให้หน่วยงานส่วนภูมิภาค องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคีเครือข่ายทั้งภาครัฐและภาคเอกชน มีส่วนร่วมในการสร้างเสริมสุขภาพและจัดการอนามัยสิ่งแวดล้อมเพื่อส่งเสริมให้คนไทยมีสุขภาพดีโดยถ้วนหน้า ประกอบกับในยุคปัจจุบัน (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕) กรมอนามัยกำหนดนโยบายที่สำคัญที่ใช้ในการขับเคลื่อนกรมอนามัย ๒ เรื่อง ๓ ยก โดย ๒ เรื่อง คือ ๑) เร่งสืบสานโครงการในพระบรมวงศานุวงศ์ ๒) เร่งขับเคลื่อนนโยบายสำคัญของรัฐบาล สำหรับ ๓ ยก ประกอบ ๑) ยกระดับความรู้และส่งเสริมสุขภาพทุกกลุ่มวัย ๒) ยกระดับเมืองที่เป็นมิตรต่อสุขภาพ และ ๓) ยกระดับสู่องค์กรสมรรถนะสูง ภายใต้การดำเนินงาน ๓๖ โครงการของกรมอนามัย โดยเฉพาะในเรื่องของการยกระดับกรมอนามัยสู่องค์กรสมรรถนะสูง ภายใต้การดำเนินงาน ๓๖ โครงการของกรมอนามัย และใช้การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) เป็นกรอบหรือแนวทางการพัฒนาองค์กร และยกระดับบุคลากรให้มีทักษะความรู้ด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล ตลอดจนขับเคลื่อนกรมอนามัยให้เป็นองค์กรแห่งความสุข (Healthy Workplace) ต่างได้รับการยอมรับจากข้าราชการกรมอนามัย จนทำให้ข้าราชการกรมอนามัยมองว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ภายใต้สังกัดกรมอนามัย ทำให้ตนเองเกิดความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม และพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้กับกรมอนามัย เพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจที่ได้กำหนดเอาไว้ ตลอดจนยกระดับศักยภาพกรมอนามัยให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงต่อไปอีกด้วย สอดคล้องกับการศึกษาของ สมฤดี นวลศรีใส (๒๕๕๙) ทำการศึกษาเรื่อง ความสุขและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานสรรพากรภาค ๗ ที่ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ของสำนักงานสรรพากรภาค ๗

๕.๒.๒ การศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย พบว่า ปัจจัยด้านประชากร คือ ช่วงอายุตัว ๒๓ – ๒๗ ปี ช่วงอายุราชการ ๑๖ – ๒๐ ปี และ ช่วงอายุราชการ ตั้งแต่ ๓๑ ปี ขึ้นไป มีผลกระทบต่อความผูกพันองค์กร ประเด็นในช่วงของอายุตัว คือ ๒๓ – ๒๗ ปี ถือว่ามีความน่าสนใจเนื่องจากภายใต้ช่วงอายุดังกล่าว เป็นช่วงของรอยต่อระหว่างเจนเนอเรชั่นซีและเจนเนอเรชั่นวาย แต่ค่อนข้างไปทางเจนเนอเรชั่นวาย โดยธรรมชาติมีความชอบความสะดวกสบายที่มาจากเทคโนโลยีและมีแนวโน้มที่จะนำมามองที่เป็นสากลและอดทนต่อชีวิตมาสู่ที่ทำงานด้วยการเติบโตในสภาพแวดล้อมที่หลากหลายทางวัฒนธรรม คนกลุ่มนี้โดยธรรมชาติมักเป็นผู้ประกอบการและโดยเฉลี่ยแล้วจะมีความสนใจที่สูง คนเหล่านี้มองไม่เห็นความจำเป็นในการทำงานในสำนักงาน หรือทำงานให้กับนายจ้างรายใดรายหนึ่ง ชอบทำงานโครงการแบบชั่วคราว กลุ่มคนเจนเนอเรชั่น Y เป็นคนที่ชอบเข้าสังคม ให้คุณค่ากับการลงมือกระทำ และการทำงานเป็นทีม มีความรู้สึกรับผิดชอบต่อสังคม ให้ความสำคัญกับความถูกต้องและความโปร่งใส ละทิ้งผู้นำที่เป็นเผด็จการ ที่เป็นลำดับขั้นที่เข้มงวด และระบบที่ใช้ควบคุม ชอบสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีการแสวงหาข้อมูล สามารถมีส่วนร่วมกับการงาน งานที่ทำหายและโอกาสในการเติบโต เป็นสิ่งตอบสนองที่พวกเขาต้องการแสวงหาจากการทำงาน โดยทั้งสองสิ่งสำคัญกว่าเงินเดือน ซึ่งจากลักษณะของคนเจนเนอเรชั่นวายที่ปรากฏ สะท้อนให้เห็นว่า หากกรมอนามัยต้องการรักษากำลังคนกลุ่มนี้ ที่ถือว่าเป็นกำลังคนรุ่นใหม่ในทางความคิด และถือว่าเป็นกำลังคนหลักที่สำคัญ

จำเป็นต้องออกแบบระบบการบริหารงาน เพื่อให้เกิดความจงใจกับกำลังคนกลุ่มนี้ ทั้งนี้เนื่องหากกรมอนามัย ออกแบบการบริหารงานที่เหมาะสมกับกำลังคนกลุ่มนี้ กรมอนามัยจะได้ประโยชน์จากความโดดเด่นของ กำลังคนกลุ่มนี้ ไม่ว่าจะเป็นความทะเยอทะยานสูง มีการดำเนินการตามเป้าหมายของชีวิตที่ชัดเจน และมีความพร้อมมุ่งมั่นตั้งใจที่จะไปให้ถึงเป้าหมายที่กำหนดอย่างชัดเจน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความคิดใหม่ๆ มากมาย ที่อยากให้เกิดขึ้นจริงและไม่ยึดติดกับกรอบ เป็นต้น

อีกหนึ่งปัจจัยที่สำคัญที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย คือ ความสุขในการทำงาน ตามกรอบแนวคิดของ Mansion แบ่งออกเป็น ๔ ด้าน คือ ๑) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ๒) ด้านความรักในงาน ๓) ด้านความสำเร็จในงาน และ ๔) ด้านการเป็นที่ยอมรับ สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นภายในองค์กร เปรียบเสมือนสภาพแวดล้อมในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ ขจรศักดิ์ สุขเปรม (๒๕๖๒) ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาการประยุกต์ใช้ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรม กรณีศึกษา : หลักสูตรเตรียมความพร้อมผู้นำการเปลี่ยนแปลงกรมอนามัย รุ่นที่ ๔ (Our Skills Our Future : OSOF IV) โดยผลการศึกษาการเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค ของการนำเอาความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน ภายหลังการสิ้นสุดการอบรม พบว่า การจะนำเอาความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปประยุกต์ใช้ มีข้อจำกัด ดังนี้ ๑) ข้อจำกัดของตนเอง ที่มีภาระงานประจำจำนวนมาก และไม่มีโอกาสในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ ๒) ข้อจำกัดของหน่วยงาน องค์กร ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ไม่มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง และยังคงยึดติดกับกรอบแนวคิดเดิม หรือวัฒนธรรมความคิดแบบเดิม จากผลการศึกษาที่สะท้อนให้เห็นว่า ไม่ว่าจะเป็น การปฏิบัติงาน หรือการนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรม สภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง ซึ่งจากการศึกษาครั้งนี้เกี่ยวกับความผูกพันองค์กร ก็สะท้อนให้เห็นว่าสภาพแวดล้อมในองค์กร ไม่ว่าจะเป็น การติดต่อสัมพันธ์ในทุกระดับ ภารกิจของงานที่ได้รับมอบหมาย และการได้รับการยอมรับในหน่วยงานในทุก ๆ ด้าน ล้วนแล้วแต่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันองค์กรทั้งสิ้น และสอดคล้องกับการศึกษาของ สมฤดี นวลศรีใส (๒๕๕๙) ทำการศึกษาเรื่อง ความสุขและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร สำนักงานสรรพากรภาค ๗ ที่ระบุว่า ความสุขและคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อบุคลากร สำนักงานสรรพากรภาค ๗ อยู่ในระดับมาก ดังนั้น แต่ละหน่วยงานต้องสร้าง หรือออกแบบองค์กรให้เป็นองค์กรที่น่าอยู่ สร้างวัฒนธรรมองค์กร เพื่อก่อให้เกิดความผูกพัน ทำให้บุคลากรในหน่วยงานนั้นมีความสุขในการทำงาน เมื่อบุคลากรภายในหน่วยงานมีความสุขในการทำงาน ย่อมส่งผลให้เกิดความรัก ความผูกพันต่อองค์กรต่อไป

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษา คุณภาพชีวิต ความสุขในการทำงานต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย สามารถอธิบายรายละเอียด ดังนี้

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ภายใต้การดำเนินงานของกรมอนามัย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย ตามตัวชี้วัดที่ ๒.๒ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสถานที่ทำงาน น่าอยู่ น่าทำงาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต โดยมุ่งเน้นให้บุคลากร กรมอนามัยตระหนักและเฝ้าระวังภาวะสุขภาพของตนเอง รวมถึงมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพที่เหมาะสม โดยให้ความสำคัญกับสถานที่ทำงานมีชีวิตชีวา และการเสริมสร้างคุณภาพชีวิต เป็นการเน้นย้ำเฉพาะคุณภาพของสถานที่ทำงาน

ที่ให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานที่ทำงาน แต่ไม่ได้มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมที่ไม่ใช่สถานที่ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน หรือสภาพแวดล้อมที่เกิดจากการปฏิบัติที่เป็นการมองในมิติเชิงตัวบุคคล ถึงสภาวะจิตใจการทำงาน เพื่อให้มีความรู้สึกรัก หรือพร้อมที่จะทำงานเมื่อสภาวะจิตใจพร้อมต่อการทำงาน ส่งผลให้บุคลากรในหน่วยงานมีความผูกพันองค์กรในระยะยาว ดังนั้น กรมอนามัยควรตระหนักหรือให้ความสำคัญต่อสภาวะจิตใจของบุคลากรกรมอนามัย โดยการกำหนดตัวชี้วัดที่ใช้ในการประเมินสถานการณ์หรือสภาวะจิตใจของบุคลากรกรมอนามัย เพื่อประเมินสถานการณ์การปฏิบัติในมิติเชิงตัวบุคคล เพื่อสะท้อนมุมมองที่หลากหลาย นอกจากมุมมองของสถานที่ทำงาน เพื่อให้ครอบคลุมมิติของทุกประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

จากศึกษาครั้งนี้ ทำให้ทราบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย คือ ๑) ปัจจัยทางประชากร คือ ช่วงอายุ และช่วงอายุราชการ ๒) ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านคุณภาพชีวิต และด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม ด้านลักษณะการบริหาร และ ๓) ปัจจัยด้านความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ดังนั้น หน่วยงานภายใต้สังกัดกรมอนามัย จำเป็นต้องออกแบบ หรือกิจกรรมในการสร้างความผูกพันให้กับหน่วยงานของตนเอง โดยอาจจะดำเนินการ ตามรายละเอียดดังนี้

๑) หน่วยงานทำการวิเคราะห์ความสุขในการทำงาน โดยอาศัยเครื่องมือที่หลากหลาย เช่น Happinometer ของกระทรวงสาธารณสุข หรือ เครื่องมือการประเมินความสุข โดยมุ่งเน้นความสุขที่เกิดจากปัจเจกบุคคล ที่ไม่ใช่สภาพแวดล้อมในการทำงานทางกายภาพ ผ่านระบบออนไลน์ เพื่อหาช่องว่างในแต่ละประเด็น แล้วนำมากำหนดเป็นแนวทางในการดำเนินงานสร้างความผูกพันของหน่วยงาน หรือทำการทบทวน หรือประเมินแผนการดำเนินงานของแต่ละหน่วยงานเกี่ยวกับการเสริมสร้างความผูกพันองค์กรของแต่ละหน่วยงานภายในกรมอนามัย

๒) หน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของหน่วยงาน เพื่อเสริมสร้างความผูกพันองค์กรของบุคลากร โดยมีการกำหนดวัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย ตัวชี้วัด และวิธีดำเนินการให้ชัดเจน และมีการรายงานผลไปยังผู้บริหารสูงสุดของแต่ละหน่วยงาน

๓) ผู้บริหารกรมอนามัย ทำการกำกับติดตามการปฏิบัติตามแผน ผ่านการรายงานผลการประเมินผลของแต่ละหน่วยงาน หากการดำเนินการเสริมสร้างความผูกพันไม่เป็นไปตามแผน ควรหาแนวทางที่เหมาะสม เพื่อการขับเคลื่อนการส่งเสริมความผูกพันให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

๕.๓.๓. ข้อเสนอแนะการนำไปใช้

๑) ควรมีการเผยแพร่ผลการศึกษานี้สำหรับงานวิจัยนี้ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการออกแบบการสร้างคุณภาพชีวิต สุขภาพในการทำงาน ที่ก่อให้เกิดความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย หรือรักษาอัตรากำลังคนให้อยู่กับกรมอนามัยอย่างต่อเนื่องและยาวนาน

๒) ข้อจำกัดของการศึกษาครั้งนี้ มุ่งเน้นการศึกษาในกลุ่มข้าราชการ กรมอนามัยเพียงกลุ่มเดียว อาจจะมีการข้อจำกัดในการออกแบบหรือสร้างกิจกรรมเพื่อก่อให้เกิดความผูกพันองค์กร ทั้งนี้ภายใต้องค์กรเดียวกันจะมีความหลากหลายของประเภทของบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นพนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว หรือ

ลูกจ้างประจำ ดังนั้น การออกแบบกิจกรรม หรือแนวทางการสร้างความผูกพันองค์กรจำเป็นต้องออกมาเพื่อให้เกิดความสมดุลกับบุคลากรทุกประเภทในองค์กร

๕.๓.๔ ข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้า

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า อาจจะเป็นเพียงกลุ่มเดียว คือ ข้าราชการ ทำให้ผลการศึกษาที่ปรากฏ เป็นเพียงการสะท้อนผ่านมุมมองของข้าราชการกรมอนามัย เท่านั้น แต่หากต้องการให้เกิดความครอบคลุมทุกประเภทของบุคลากร อาจจะต้องเพิ่มประเภทของบุคลากรในการใช้เป็นประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ ชูชีพ. (๒๕๕๑). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้**. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย. (๒๕๖๕). **อัตราการสูญเสียกำลังคนประเภทข้าราชการ ของกรมอนามัย**. กรมอนามัย. (๒๕๖๕). **วิสัยทัศน์ พันธกิจ**. ค้นเมื่อวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๕ [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา http://www.anamai.moph.go.th/main.php?filename=mission_๒๐๒๑.
- กิตติพัฒน์ ดามาพงษ์. (๒๕๕๙). **ความสุข ความพึงพอใจ ต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)**. รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ) สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ สำหรับนักบริหารคณะรัฐศาสตรมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ขจรศักดิ์ เพ็ชรรัตน์. (๒๕๕๔). **การสร้างความสุขในที่ทำงาน (Happy Workplace)**. สังกัดสำนักงานคณะวิทยาการสุขภาพและการกีฬา มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง
- ชนิษฐา โมระกรานต์. (๒๕๖๐). **คุณภาพชีวิตกับความผูกพันของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในภาครัฐและเอกชน: กรณีศึกษาเปรียบเทียบระหว่างสำนักงาน กสทช. และ บริษัท เอไอเอส คอลเซ็นเตอร์**. การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ) สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ สำหรับนักบริหาร คณะรัฐศาสตรมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. (๒๕๔๖). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล เสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ**. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัศนา วิทยานุกา. (๒๕๔๘). **ปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นต่อโรงพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสงขลานครินทร์**. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ทาริกา สระทองคำ. (๒๕๖๓). **คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท พลัส พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด**. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. ปีที่ ๖ ฉบับที่ ๓ กันยายน - ธันวาคม ๒๕๖๓.

ทองศรี กำภู ณ อยุธยา. (๒๕๔๕). การบริหารงานบุคคลในแนวทางใหม่. พิมพ์ครั้งที่ ๑๔. กรุงเทพฯ: เอส แอนด์ จี กราฟฟิค.

บุญแสง ชีระภากร. (๒๕๓๓). การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน. จุลสารพัฒนาข้าราชการพลเรือน ๑.

ปริญญา ศรีประเสริฐ. (๒๕๕๒). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานในส่วนกลาง**. กรุงเทพฯ: ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

พรรณนิภา สืบสุข. (๒๕๔๘). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงาน ภาวะการณเปลี่ยนแปลงของหัวหน้า
 หอผู้ป่วยกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ
 วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภรณี กীরติบุตร. (๒๕๖๙). การประเมินประสิทธิผลขององค์การ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

เมธาวี คำเจริญ. (๒๕๕๘). ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสาขาธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตหนองแขม. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วิภาดา หลวงนา. (๒๕๔๖). อิทธิพลของบรรยากาศองค์การ และความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อพฤติกรรม
การทำงานของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง.
วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะสังคมศาส
ตมหาวิทาลัยเกษตรศาสตร์.

สมฤดี นวลศรีโส. (๒๕๕๙). ความสุขและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานสรรพากรภาค ๗. งานนิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (๒๕๕๑). เปิดโลกความรู้พัฒนาทุนมนุษย์ “คุณภาพชีวิตในการทำงาน”. กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.พ.

Aon Hewitt. (2019). **Aon Hewitt's Model of Employee Engagement**. Retrieved February 2022, from <https://www.aonhewitt.co.nz/getattachment/8a8e60b8-8c82-4d8a-d8da-a8bf62b2fecb/file.aspx>.

Arnold, H.J., and Feldman, D.C. (১৯৮৬). **Organization behavior**. New York: McGraw-Hill.

- Bruce, W. M., & Blackburn, J. W. (෧෯෯෭). **Balanceing Job Satisfaction & Performance: A Guide for Human Recourse Professionals**. Westport: Quaorum Books.
- Cronbach, Lee Joseph. (෧෯෭෧). **New Patterns of Management Essentials of Psychological Testing**. ෫th ed., New York: Harper.
- Davis, Louise E. (෧෯෭෭). **Enhancing the Quality of Work Life : Development in the United States**. International Labour Review. ෧෧෧ (෧):෫෩.
- Delamotte, Y., and Takezawa., S.-I. (෧෯෮෫). **Quality of Working life in international perspective**. Geneva, Switzerland : The International Labour Office.
- Diener, E. (෨෦෦෩). **Subjective Well-Being**. Psychological Bulletin, ෧෩෫(෩).
- Gavin, J., & Mason, R. (෨෦෦෫). **The virtuous organization: The value of happiness in the workplace**. Organization Dynamics.
- Hackman, R.J. and Suttle, L.J. (෧෯෭෭). **Improve Life at Work : Behavioral Science Approach to Organizational Change**. Santa Monica, Cliff : Goodyear Pub.
- Herrick, Neal Q. and Macaby Michael. (෧෯෭෫). **Hurnanizing of Work Life the Quality of Working Life: Problem Pospects and the State of Art**. New York : Free Press.
- Huse, E.F. and Cummings, T.G. (෧෯෮෫). **Organization Development and Change**. Minnesota: West Publishing.
- Kahn, W. A. (෧෯෯෦). **Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work**. B@CDLX NE ,@M@FDLDMS)NTQM@K ෩෩.
- Likert, Rensis. (෧෯෪෭) . **The Method of Constructing and Attitude Scale**. Reading in Attitude Theory and Measurement. Fishbein. Martin, Ed. New York : Wiley & Son.
- Manion, J. (෨෦෦෩). **Joy at work: Creating a positive workplace**. Journal of Nursing Administration, ෩෩(෧෧), ෧෧෧෧-෧෧෧෧.
- Perrin, Towers. (෨෦෦෫). **Global Workforce Study; “Creating competitive advantage from your employees: A global study of employee engagement”**. ISR White Paper, ෨෦෦෫.

Richmond, L. (୧୯୯୯). **Work as a spiritual practice**. New York: Broadway Books.

Steer, R.M. (୧୯୯୩). **Antecedents and outcome organization commitment**. Administrative Science Quarterly.

Walton, Richard E. (୧୯୯୩). Quality of Working Life: What is it?. Sloan Management Review, ୩୫ (୩).

Warr, P. (୧୯୯୦). **The Measurement of Well - Being and Other Aspects of Mental Health**. Journal of Occupation Psychology. ୬୩: ୧୯୩ – ୨୦୦.

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

คุณภาพชีวิต ความสุขในการทำงานต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย

คำชี้แจง

๑. แบบสอบถามชุดนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาคุณภาพชีวิต ความสุขในการทำงานต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย

๒. แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิต ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมอนามัย และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการกรมอนามัย

๓. ข้อมูลที่ได้จากท่านจะนำมาสร้างเป็นฐานข้อมูล และวิเคราะห์ทางวิชาการเท่านั้น โดยผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลไว้เป็นความลับ และจะไม่ส่งผลกระทบใด ๆ ต่อผู้ตอบแบบสอบถาม

๔. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น ๔ ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ ๒ คุณภาพชีวิตในการทำงาน

ส่วนที่ ๓ ความสุขในการทำงาน

ส่วนที่ ๔ ความผูกพันองค์กร

ส่วนที่ ๕ ข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ความสุขในการทำงาน และความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน [] หรือข้อความลงในช่องว่างตามสถานภาพหรือความจริง

- | | | |
|-------------------|-------------------------|----------------|
| ๑. เพศ | [] ชาย | |
| | [] หญิง | |
| ๒. ช่วงอายุตัว | [] ๑๘ - ๒๒ ปี | [] ๒๓ - ๒๗ ปี |
| | [] ๒๘ - ๓๒ ปี | [] ๓๓ - ๓๗ ปี |
| | [] ๓๘ - ๔๒ ปี | [] ๔๓ - ๔๗ ปี |
| | [] ๔๘ - ๕๒ ปี | [] ๕๓ - ๕๖ ปี |
| | [] ตั้งแต่ ๕๗ ปีขึ้นไป | |
| ๓. ช่วงอายุราชการ | [] ๑ - ๕ ปี | [] ๖ - ๑๐ ปี |
| | [] ๗ - ๑๕ ปี | [] ๑๖ - ๒๐ ปี |
| | [] ๒๑ - ๒๕ ปี | [] ๒๖ - ๓๐ ปี |
| | [] ตั้งแต่ ๓๑ ปีขึ้นไป | |
| ๔. ระดับการศึกษา | [] ต่ำกว่าปริญญาตรี | |
| | [] ปริญญาตรี | |
| | [] ปริญญาโท | |
| | [] ปริญญาเอก | |

๕. หน่วยงานในสังกัด

๖. ระดับตำแหน่งงาน
- | | |
|---|---|
| ☐ ระดับปฏิบัติงาน | ☐ ระดับชำนาญงาน |
| ☐ ระดับอาวุโส | ☐ ระดับปฏิบัติการ |
| ☐ ระดับชำนาญการ | ☐ ระดับชำนาญการพิเศษ |
| ☐ ระดับเชี่ยวชาญ | ☐ ระดับทรงคุณวุฒิ |
| ☐ ระดับผู้อำนวยการ | |

ส่วนที่ ๒

คุณภาพชีวิตในการทำงาน

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องทางขวามือของข้อความแต่ละข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยไม่คำนึงว่า ผู้อื่น ๆ จะคิดเห็นอย่างไร เมื่อท่านได้อ่านข้อความแล้วพิจารณาตอบให้ตรงตามความเห็นของท่านมากที่สุด

- | | | | |
|-----------------|------------|-----------------|------|
| ระดับ ๑ หมายถึง | น้อยที่สุด | ระดับ ๒ หมายถึง | น้อย |
| ระดับ ๓ หมายถึง | ปานกลาง | ระดับ ๔ หมายถึง | มาก |
| ระดับ ๕ หมายถึง | มากที่สุด | | |

ข้อ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		๑	๒	๓	๔	๕
ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ						
๑	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมาย					
๒	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพที่ท่านทำงานในลักษณะเดียวกันกับท่าน					
๓	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายตามสถานการณ์หรือสภาวะทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน					
๔	หน่วยงานของท่านให้สวัสดิการเพิ่มเติม นอกเหนือจากที่ท่านได้รับตามสิทธิของท่าน					
๕	ท่านรู้สึกว่าคุณได้รับค่าตอบแทนที่น้อยกว่าที่ท่านควรจะได้รับ					
ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ						
๖	สถานที่ทำงานของท่านมีระบบรักษาความปลอดภัยที่ดีต่อชีวิตและทรัพย์สินของท่าน					
๗	สถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาด ปลอดภัย และมีอากาศถ่ายเทสะดวก เอื้อต่อการปฏิบัติงานของท่าน					
๘	สถานที่ทำงานของท่านมีการจัดสรร หรือแบ่งแยกพื้นที่การปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสม					

ส่วนที่ ๒

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (ต่อ)

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องทางขวามือของข้อความแต่ละข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยไม่คำนึงว่า ผู้อื่น ๆ จะคิดเห็นอย่างไร เมื่อท่านได้อ่านข้อความแล้วพิจารณาตอบให้ตรงตามความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ระดับ ๑ หมายถึง น้อยที่สุด ระดับ ๒ หมายถึง น้อย
ระดับ ๓ หมายถึง ปานกลาง ระดับ ๔ หมายถึง มาก
ระดับ ๕ หมายถึง มากที่สุด

ข้อ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		๑	๒	๓	๔	๕
ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (ต่อ)						
๙	หน่วยงานของท่านให้การส่งเสริม และสนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมของหน่วยงานที่ส่งเสริมสุขภาพที่ดี					
๑๐	หน่วยงานของท่านมีสถานที่ที่อำนวยความสะดวกต่อท่านอย่างเพียงพอ เช่น อาคารจอดรถ ห้องน้ำ และสถานที่รับประทานอาหารที่เพียงพอและเหมาะสม					
ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ						
๑๑	งานที่ท่านได้รับมอบหมายช่วยเพิ่มพูนองค์ความรู้ หรือเพิ่มประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของท่าน					
๑๒	ท่านไม่ได้รับโอกาสในการเข้ารับการพัฒนา ไม่ว่าจะเป็นการสัมมนา หรือการอบรม					
๑๓	เมื่อท่านได้รับโอกาสในการพัฒนา ท่านสามารถนำเอาความรู้ที่ได้รับจากการอบรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน					
๑๔	ท่านมักได้รับคำชมเชยหรือรางวัลจากหน่วยงานของท่าน เมื่อท่านประสบความสำเร็จในการทำงาน					
๑๕	หน่วยงานของท่านมีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาช่วยในการพัฒนาศักยภาพของท่าน					
ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง						
๑๖	หน่วยงานของท่านมีการสับเปลี่ยน โยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละคน					
๑๗	หน่วยงานของท่านให้การสนับสนุน และสร้างรากฐานความก้าวหน้าในการทำงานให้กับท่าน					
๑๘	ท่านคิดว่าท่านจะทำงานที่นี่ตลอดไป เพราะเชื่อมั่นถึงความมั่นคงในองค์กร					
๑๙	ท่านคิดว่าท่านจะได้รับโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน เมื่อท่านมีความพร้อม					
๒๐	ท่านได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนตำแหน่ง					

ส่วนที่ ๒

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (ต่อ)

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องทางขวามือของข้อความแต่ละข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยไม่คำนึงว่า ผู้อื่น ๆ จะคิดเห็นอย่างไร เมื่อท่านได้อ่านข้อความแล้วพิจารณาตอบให้ตรงตามความเห็นของท่านมากที่สุด

ระดับ ๑ หมายถึง น้อยที่สุด ระดับ ๒ หมายถึง น้อย
ระดับ ๓ หมายถึง ปานกลาง ระดับ ๔ หมายถึง มาก
ระดับ ๕ หมายถึง มากที่สุด

ข้อ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		๑	๒	๓	๔	๕
ด้านความสัมพันธ์อันดี						
๒๑	ท่านมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน					
๒๒	ท่านมีความรู้สึกอบอุ่น และได้รับความเป็นมิตรจากเพื่อนร่วมงาน					
๒๓	เพื่อนร่วมงานของท่านทำงานแบบต่างคนต่างทำ ขาดการพึ่งพาอาศัยกันอย่างสิ้นเชิง					
๒๔	เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับในศักยภาพ หรือความสามารถของท่าน					
๒๕	เมื่อท่านเกิดประเด็นปัญหา สามารถขอคำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงาน หรือหัวหน้างานได้เสมอ					
ด้านลักษณะการบริหาร						
๒๖	หน่วยงานของท่านมีแผนงาน หรือแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ถูกต้องเหมาะสม					
๒๗	หน่วยงานของท่านมีการแบ่งสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน และมีความเหมาะสม					
๒๘	ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร					
๒๙	ท่านสามารถปฏิเสธงานที่ไม่ตรงกับความสามารถหรือนอกเหนือจากหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านได้					
๓๐	ทุกคนในหน่วยงานของท่านได้รับความเสมอภาคในเรื่องของกฎ ระเบียบ และการประเมินผลงาน					
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต						
๓๑	ท่านมีเวลาเพียงพอหลังเลิกงาน/วันหยุดเพื่อให้กับครอบครัวตนเอง และเพื่อน ๆ					
๓๒	ท่านรู้สึกว่าท่านใช้เวลาในการทำงานมากเกินไป					
๓๓	ท่านรู้สึกเหนื่อยล้าจากการทำงาน ทำให้หลายครั้งท่านต้องลาหยุดงาน					
๓๔	ท่านสามารถวางแผนกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตไว้ล่วงหน้าได้					
๓๕	จากสถานการณ์การทำงานของท่านที่รับผิดชอบ ท่านยังสามารถดูแลสุขภาพร่างกายของท่านได้อย่างเต็มที่					

ส่วนที่ ๒

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (ต่อ)

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องทางขวามือของข้อความแต่ละข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยไม่คำนึงว่า ผู้อื่น ๆ จะคิดเห็นอย่างไร เมื่อท่านได้อ่านข้อความแล้วพิจารณาตอบให้ตรงตามความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ระดับ ๑ หมายถึง น้อยที่สุด ระดับ ๒ หมายถึง น้อย
ระดับ ๓ หมายถึง ปานกลาง ระดับ ๔ หมายถึง มาก
ระดับ ๕ หมายถึง มากที่สุด

ข้อ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		๑	๒	๓	๔	๕
ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม						
๓๖	ท่านรู้สึกภูมิใจในตนเองและภูมิใจที่เป็นบุคลากรของกรมอนามัย					
๓๗	เมื่อมีบุคคลกล่าวข้อความที่ทำให้เสียหายต่อองค์กร เมื่อท่านได้ยิน ท่านจะอธิบายหรือชี้แจงข้อเท็จจริงเหล่านั้นทันที					
๓๘	หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ ในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง					
๓๙	ประชาชนทั่วไปมีมุมมองต่อหน่วยงานของท่านในแง่บวก					

ส่วนที่ ๓

ความสุขในการทำงาน

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องทางขวามือของข้อความแต่ละข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยไม่คำนึงว่า ผู้อื่น ๆ จะคิดเห็นอย่างไร เมื่อท่านได้อ่านข้อความแล้วพิจารณาตอบให้ตรงตามความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ระดับ ๑ หมายถึง น้อยที่สุด ระดับ ๒ หมายถึง น้อย
ระดับ ๓ หมายถึง ปานกลาง ระดับ ๔ หมายถึง มาก
ระดับ ๕ หมายถึง มากที่สุด

ข้อ	ความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		๑	๒	๓	๔	๕
ด้านการติดต่อสัมพันธ์						
๔๐	ท่านได้รับความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน					
๔๑	ท่านและเพื่อนร่วมงานพูดคุยกันอย่างเป็นมิตรในระหว่างการทำงาน					
๔๒	ท่านสามารถให้ความช่วยเหลือ เมื่อผู้ร่วมงานของท่านขอความช่วยเหลือ					
๔๓	ท่านรู้สึกเป็นสุข เมื่อได้ทำงานร่วมทำงานกับผู้ร่วมงานในองค์กรของท่าน					
๔๔	ผู้ร่วมงานของท่านจะแสดงความยินดี เมื่อท่านได้รับเกียรติหรือรางวัลจากผลงานของท่าน					

ส่วนที่ ๓

ความสุขในการทำงาน (ต่อ)

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องทางขวามือของข้อความแต่ละข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยไม่คำนึงว่า ผู้อื่น ๆ จะคิดเห็นอย่างไร เมื่อท่านได้อ่านข้อความแล้วพิจารณาตอบให้ตรงตามความเห็นของท่านมากที่สุด

ระดับ ๑ หมายถึง น้อยที่สุด ระดับ ๒ หมายถึง น้อย
ระดับ ๓ หมายถึง ปานกลาง ระดับ ๔ หมายถึง มาก
ระดับ ๕ หมายถึง มากที่สุด

ข้อ	ความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		๑	๒	๓	๔	๕
ด้านความรักในงาน						
๔๕	ท่านมีความผูกพันในงานที่ปฏิบัติในขณะนี้					
๔๖	ท่านพอใจที่จะทำกิจกรรมทุกอย่างที่เป็นกิจกรรมของหน่วยงานท่าน หรือกิจกรรมที่ได้รับมอบหมาย					
๔๗	ท่านรู้สึกเพลิดเพลินในการทำงาน จนมองว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว					
๔๘	ท่านมีความปรารถนาที่จะทำงานตลอดเวลาที่อยู่ในที่ทำงาน					
๔๙	ท่านภูมิใจที่ได้รับผิดชอบในการทำงานในหน้าที่ปัจจุบัน					
ด้านความสำเร็จในงาน						
๕๐	ท่านจะทำงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จทุกงาน					
๕๑	ท่านมีอิสระในการทำงาน จึงส่งผลให้งานของท่านบรรลุเป้าหมาย					
๕๒	ท่านรู้สึกภูมิใจในงานที่ท่านทำอยู่					
๕๓	ท่านมีความก้าวหน้าในการทำงาน					
๕๔	งานที่ท่านทำเป็นส่วนหนึ่งที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร					
ด้านการเป็นที่ยอมรับ						
๕๕	เพื่อนร่วมงานยอมรับความสามารถของท่าน					
๕๖	เพื่อนร่วมงานแสดงความประทับใจ เมื่อท่านทำงานประสบความสำเร็จ					
๕๗	บุคลากรในหน่วยงานของท่านรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของท่าน					
๕๘	ท่านได้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ของท่านกับเพื่อนร่วมงาน					
๕๙	ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานเพิ่มขึ้นจากผู้บังคับบัญชาของท่าน					

ส่วนที่ ๔

ความผูกพันของบุคลากรกรมอนามัย

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องทางขวามือของข้อความแต่ละข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยไม่คำนึงว่า ผู้อื่น ๆ จะคิดเห็นอย่างไร เมื่อท่านได้อ่านข้อความแล้วพิจารณาตอบให้ตรงตามความเห็นของท่านมากที่สุด

ระดับ ๑ หมายถึง น้อยที่สุด ระดับ ๒ หมายถึง น้อย
ระดับ ๓ หมายถึง ปานกลาง ระดับ ๔ หมายถึง มาก
ระดับ ๕ หมายถึง มากที่สุด

ข้อ	ความผูกพันของบุคลากรกรมอนามัย	ระดับความคิดเห็น				
		๑	๒	๓	๔	๕
ด้านการพูดถึงองค์กร (Say)						
๖๐	ท่านมีความความภูมิใจและยินดีเสมอที่จะบอกกับผู้อื่นว่า ท่านปฏิบัติงานที่กรมอนามัย					
๖๑	ท่านจะพูด หรือกล่าวถึงกรมอนามัยในทางที่ดีเสมอเมื่อสนทนากับผู้อื่น					
๖๒	ท่านจะชี้แจง หรืออธิบายกับผู้อื่นเสมอ เมื่อผู้อื่นเข้าใจหรือให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับกรมอนามัยในทางที่ผิด					
๖๓	เมื่อท่านถูกถามเกี่ยวกับกรมอนามัย ท่านจะกล่าวถึงความสำคัญ หรือผลงานที่โดดเด่นของกรมอนามัยให้ผู้อื่นฟัง					
ด้านการอยู่กับองค์กรต่อไป (Stay)						
๖๔	ท่านคิดว่าท่านตัดสินใจถูกที่เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของกรมอนามัย					
๖๕	ท่านคิดว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งของกรมอนามัย					
๖๖	ท่านคิดว่ากรมอนามัยเป็นองค์กรที่ดีที่สุด และเหมาะสมที่ท่านจะปฏิบัติงานในระยะยาว					
๖๗	ท่านจะไม่เปลี่ยนงานใหม่ ในหน่วยงานอื่น แม้ว่าจะได้รับโอกาส					
ด้านความทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มกำลัง (Strive)						
๖๘	ท่านยอมเสียสละผลประโยชน์ส่วนตนบางอย่าง เพื่อมุ่งมั่นปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ของกรมอนามัยที่คาดหวังไว้					
๖๙	ท่านทำงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อความสำเร็จของกรมอนามัยเสมอ					
๗๐	ท่านมีความห่วงใยความอยู่รอด และทิศทางของกรมอนามัยเสมอ					
๗๑	ท่านพยายามปกป้องและรักษาผลประโยชน์ของกรมอนามัยเท่าที่จะทำได้					

ส่วนที่ ๕ ข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ความสุขในการทำงาน
และความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย

คำชี้แจง โปรดให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ความสุขในการทำงาน และความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ครั้งนี้เป็นอย่างสูง

กลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล
 กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย
 โทรศัพท์ ๐ ๒๕๕๐ ๔๐๔๓

