ใบรับรองวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (วิทยาศาสตร์การศึกษา)

ปริญญา

วิทยาศาตร์การกีฬา	วิทยาศาสตรีการกีฬา
สาขา	**ภาควิชา**

เรื่อง รูปแบบการจัดการการกีฬาแห่งประเทศไทยให้เป็นองค์กรแห่งความสุข

The Model of Happy Work Place Management for Sports Authority of Thailand

นามผู้วิจัย นางสมคิด ปิ่นทอง

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก .....

(อาจารย์วิชากร เฮงษฎีกุล, D.B.A.)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม .....

(อาจารย์เอกชัย พ่วงกลิ่น, D.B.A.)

ประธานสาขาวิชา .....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ราตรี เรืองไทย, Ed.D.)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์รับรองแล้ว

.....

(รองศาสตราจารย์กัญจนา ธีระกุล, D.Agr.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ ..... **เดือน** ..... **พ.ศ.** .....

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

รูปแบบการจัดการการกีฬาแห่งประเทศไทยให้เป็นองค์กรแห่งความสุข

The Model of Happy Work Place Management for Sports Authority of Thailand

โดย

นางสมคิด ปิ่นทอง

เสนอ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
เพื่อความสมบูรณ์แห่งปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (วิทยาศาสตร์การกีฬา)
พ.ศ. 2556

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สมคิด ปิ่นทอง 2556: รูปแบบการจัดการ การกีฬาแห่งประเทศไทยให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (วิทยาศาสตร์การกีฬา) สาขาวิทยาศาสตร์การกีฬา คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: อาจารย์วิชากร เฮงษฎีกุล, DBA. 241 หน้า

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการจัดการ การกีฬาแห่งประเทศไทย (กกท.) ให้เป็นองค์กรแห่งความสุขมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่จะทำให้พนักงานกกท . มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุข (2) เพื่อพัฒนาตัวชี้วัด พฤติกรรมการเป็นสม าชิกขององค์กรแห่งความสุข ของพนักงานกกท . และ (3) เพื่อสร้างรูปแบบการจัดการกกท .ให้เป็นองค์กรแห่งความสุข โดยเทคนิคการวิจัยแบบผสม ระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งอาศัยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก จากกลุ่มผู้บริหารระดับสูง ผู้ว่าการและรองผู้ว่าการกกท. ควบคู่ไปกับการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเพื่อ วิเคราะห์เส้นทางด้วย รูปแบบสมการเชิงโครงสร้าง จากพนักงานทั้งหมดที่ทำงานอยู่ในการกีฬาแห่งประเทศไทย (ไม่รวมผู้ว่าการฯ) ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคจำนวน 1,231 คน

ผลการวิจัยพบว่า พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย (คิดเป็ นร้อยละ 54.67) มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี (คิดเป็นร้อยละ 69.46) สถานภาพโสด (คิดเป็นร้อยละ 53.70) ประสบการณ์ทำงานสูงกว่า 12 ปี (คิดเป็นร้อยละ 25.67) หน้าที่รับผิดชอบส่วนใหญ่อยู่ในระดับลูกจ้าง (คิดเป็นร้อยละ 50.45) มีอายุเฉลี่ยที่ 36 ปี และมีรายได้เฉลี่ ยที่ 32,532.32 บาท เมื่อสอบถามถึงความเพียงพอของรายได้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้แบบพอเพียงแต่ไม่เหลือเก็บ (คิดเป็นร้อยละ 37) และเมื่อถามถึงโรคประจำตัวส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีโรคประจำตัว (คิดเป็นร้อยละ 85.54) ผลการวิเคราะห์เส้นทางพบว่า อิทธิพลที่ มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุขการกีฬาแห่งประเทศไทยได้รับอิทธิพลมาจาก การทำให้เกิดองค์กรแห่งความสุข (β = 0.58) และความผูกพันต่อองค์กร (β = 0.39) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยตัวแบบดังกล่าว มีอำนาจในการพยากรณ์ ร้อยละ 73 ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนัก นักปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุข พบว่าทุกปัจจัยมีผลต่อ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุข โดยปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุด คือ ด้านการสำนึกในหน้าที่ (λ_x = 0.48) ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกกท. พบว่าทุกปัจจัยมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุขปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดคือความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ในองค์การ (λ_x = 0.68) ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุข พบว่าทุกปัจจัยมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุขปัจจัยที่ส่งผล มากที่สุดคือปัจจัยด้านการหาความรู้ (λ_x = 0.40)

_____ _____ _____/_____/_____

ลายมือชื่อ ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Somkid Pintong 2013: The Model of Happy Work Place Management for Sports Authority of Thailand. Doctoral of Philosophy (Sport Science), Major Field: Sports Science, Faculty of Sports Science. Thesis Advisor: Mr.Vichakorn Hengsadeekul, DBA. 241 pages.

The research on the Model of Happy Work Place Management for Sports Authority of Thailand (SAT) was aimed to (1) study factors for officials of SAT to obtain behaviors for being members of Happy workplace Organization; (2) develop behavioral indicators for being members of Happy workplace Organization of SAT's officials; (3) create model of Happy Workplace Management for SAT by mixed research technique between qualitative research using in-depth interview with high ranking administrators of SAT i.e. the governor and deputy governors together with quantitative research which questionnaires were used for linear analysis with structural equation from 1,231 samples who are officials (except the governor) of SAT from all regional and central offices.

Research result were: most of respondents were male (54.67%), bachelor degree education (69.46%), single status (53.70%), working experience of more than 12 years (25.67), most of their duty was casual employee (50.45%), average age was 36 years old with average income of 32,532.32 baht. Most of them had adequate income but not enough for saving (37%) and they mostly were deprived of congenital decease (85.54%).It was found from linear analysis that influence which effected to behavior of being a member of Happy Workplace Organization of SAT derived from the creation of Happy Workplace Organization (β=0.58) and the connection to organization (β=0.39) with statistical significance. The model shown had influence for prediction by 73 percentages. The result from weight factors analysis of behavior for being member of happy workplace found that all factors effected to behavior for being member of happy workplace organization, whereas the most influent factor was the sense of responsibility (λx = 0.48), The result from weight factors analysis of connection for being member of happy workplace found that all factors effected to behavior for being member of happy workplace organization, whereas the most influent factor was the connection of staying with organization (λx = 0.48), The result from weight factors analysis of behavior for being member of happy workplace of SAT found that all factors effected to behavior for being member of happy workplace organization, whereas the most influent factor was the intellection factor (λx = 0.48).

_____ _____ _____/_____/_____

Student's signature Thesis Advisor's signature

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

กิตติกรรมประกาศ

ดุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้เป็นความภาคภูมิใจของผู้วิจัย ซึ่งได้ทำจากประสบการณ์โดยตรงที่ผู้วิจัยสั่งสมมาตลอดสามสิบหกปีในชีวิตการทำงาน ณ การกีฬาแห่งประเทศไทย ขอขอบพระคุณท่านอธิการบดีมหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์ รศ .วุฒิชัย กปิลกาญจน์ ผู้ให้ความอนุเคราะห์แ ละสนับสนุนทุนการศึกษาในระดับปริญญาเอก ในครั้งนี้ ขอขอบพระคุณท่านผู้ว่าการการกีฬาแห่งประเทศไทย คุณกนกพันธ์ จุลเกษม ผู้ซึ่งสนับสนุนให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน ขอขอบพระคุณนายกสมาคมฮอกกี้แห่งประเทศไทย คุณชัยภักดิ์ ศิริวัฒน์ ผู้ซึ่งมีบทบาทสำคัญและอยู่เบื้องหลังการเจริญเติบโตในตำแหน่งนักบริหารระดับสูง รวมถึงขอขอบพระคุณท่านอุปนายกสมาคมเทควันโดแห่งประเทศไทย คุณปรีชา ต่อตระกูล ผู้เป็นดุจพี่ชายซึ่งให้ความช่วยเหลือโดยมิได้หวังสิ่งตอบแทนใดๆ ขอขอบพระคุณหัวหน้าสาขา การจัดการการกีฬา รศ .ดร .สุพิตร สมาหิโต และท่านค ณบดีคณะวิทยาศาสตร์ การกีฬา ผศ .ดร .ราตรี เรืองไท ย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ที่ให้ความช่วยเหลือแนะนำแนวทางการศึกษา ขอขอบพระคุณอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ดร .วิชากร เฮงษฎีกุล และที่ปรึกษาร่วม ดร .เอกชัย พ่วงกลิ่น ที่ให้ความดูแล เอาใจใส่ให้ คำปรึกษาแก่ผู้วิจัยดุจกัลยาณมิต ร ขอขอบพระคุณท่านคณบดีคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ผศดร.ประเสริฐชัย สุขอาด ซึ่งให้ความกรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ในการสอบดุษฎีนิพนธ์ รวมทั้ง ดร.วิศิษย์ ฤทธิบุญไชย ในการให้คำปรึกษาด้านสถิติในการวิจัย

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณะผู้บริหาร พนักงาน และผู้ช่วยโครงการฯ การกีฬาแห่งประเทศไทย ที่ได้เสียสละเวลาสำหรับการให้สัมภาษณ์ และกรอกข้อมูล อันเป็นประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยหวังว่างานวิจัยฉบับนี้จะเป็นคุณาปการที่ยิ่งใหญ่ที่ฝากไว้ให้กับวงการกีฬาที่ผู้วิจัยรักและคลุกคลีมาตลอดชีวิตการทำงาน และสามารถสร้างความสุขในองค์กรให้เกิดขึ้นจริงกับการกีฬาแห่งประเทศไทย ซึ่งเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สองของผู้วิจัย ที่ให้ทั้งความอบอุ่นทั้งร่างกายและจิตใจ

ท้ายที่สุดเหนือสิ่งอื่นใดขอขอบพระคุณกำลังใจที่ดีเสมอมาจากบิดา มารดา และพี่น้องตระกูลสุวรรณพานิช รวมทั้งสามี คุณวีระศักดิ์ ปิ่นทอง และลูกทั้งสอง นสปรียฉัตร ปิ่นทอง และนายอิศวัชร์ ปิ่นทอง ที่เป็นเสมือนแก้วตาดวงใจ ผู้วิจัยขอมอบประโยชน์ทั้งหมดให้กับบิดา มารดา ครูอาจารย์ ตลอดจนผู้บังคับบัญชาผู้ร่วมงาน เพื่อนสนิท มิตรสหาย และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ถ่ายทอดความรู้ และประสบการณ์ให้กับผู้วิจัย จนสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการที่มากด้วยคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อสังคมและผู้ที่ได้นำมาศึกษาต่อไป

สมคิด ปิ่นทอง

มีนาคม 2556

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สารบัญ

หน้า

สารบัญตาราง (3)

สารบัญภาพ (5)

บทที่ 1 บทนำ 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

วัตถุประสงค์ของการวิจัย 5

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 5

ขอบเขตการวิจัย 6

นิยามศัพท์ 8

สมมติฐานในการวิจัย 13

บทที่ 2 การตรวจเอกสาร 14

การกีฬาแห่งประเทศไทย 14

ความหมายและแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความสุข 17

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร 64

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิก
ขององค์กรแห่งความสุข 67

แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างรูปแบบ 100

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 110

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 130

ประชากรในการวิจัย 134

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 135

การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ 138

การเก็บรวบรวมข้อมูล 141

การวิเคราะห์ข้อมูล 141

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 139

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเบื้องต้นเพื่อให้ทราบลักษณะของกลุ่มตัวอย่างส่วนสถิติพรรณนา 143

ตัวชี้วัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุขของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย 145

การทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์อิทธิพลของกลุ่มตัวแปรที่ส่งผลต่อการจัดการการกีฬาแห่งประเทศไทยให้เป็นองค์กรแห่งความสุข 165

ผลจากการสัมภาษณ์เจาะลึกผู้บริหารการกีฬาแห่งประเทศไทย 166

บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 171

สรุปผลการวิจัย 172

อภิปรายผล 178

ข้อเสนอแนะ 183

เอกสารและสิ่งอ้างอิง 187

ภาคผนวก 208

ภาคผนวก ก แบบสอบถาม 209

ภาคผนวก ข ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยง 219

ภาคผนวก ค ผลการวิเคราะห์ LISREL 231

ประวัติการศึกษาและการทำงาน 241

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	ผลของความผูกพันต่อองค์กรในระดับความผูกพันตามความเข้มข้น	78
2.2	ภาษากรีกและตัวย่อภาษาอังกฤษ สัญลักษณ์ตัวแปรใน LISREL	104
3.1	ประชากรที่จัดเก็บ	135
4.1	คุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง	144
4.2	ปัจจัยที่มีผลต่อการทำให้เกิดองค์กรแห่งความสุข 8 ประการ ของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย	146
4.3	สรุปปัจจัยที่มีผลต่อการทำให้เกิดองค์กรแห่งความสุข 8 ประการ ของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย	150
4.4	ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย	151
4.5	สรุปความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย	153
4.6	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุข ของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย	153
4.7	สรุปพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุข	156
4.8	ผลการทดสอบปัญหาการร่วมเส้นตรงพหุ	158

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.9	ดัชนีที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องและความกลมกลืนของตัวแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์	161
4.10	อิทธิพลที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุขการกีฬาแห่งประเทศไทย	162
4.11	ค่าน้ำหนักปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุข	162
4.12	ค่าน้ำหนักปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย	163
4.13	ค่าน้ำหนักปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุขการกีฬาแห่งประเทศไทย	164
4.14	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	165

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	กรอบแนวความคิดในการวิจัย	12
2	ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์	24
3	แบบจำลองเพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กร	73
4	ขั้นของระดับความผูกพันต่อองค์กร	76
5	ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุข	98
6	ส่วนประกอบของรูปแบบโมเดลลิสเรล	105
7	ลำดับขั้นตอนการวิเคราะห์รูปแบบโมเดลลิสเรล	109
8	ลำดับขั้นตอนในการทำวิจัย	137
9	ผลที่ได้จากการวิเคราะห์เส้นทาง (ก่อนปรับ)	159
10	ผลที่ได้จากการวิเคราะห์เส้นทางหลังปรับข้อมูล ให้สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์	160
11	ค่าน้ำหนักปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร แห่งความสุขการกีฬาแห่งประเทศไทย	174
12	ค่าน้ำหนักปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรการกีฬาแห่งประเทศไทย	175

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
13	ค่าน้ำหนักปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุขการกีฬาแห่งประเทศไทย	17

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บทที่ 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

"ทรัพยากรมนุษย์" เป็นทรัพยากรทางการบริหารที่มีความสำคัญและมีคุณค่ามาก ต่อทุกองค์กร องค์กรหนึ่ง ๆ จะประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานได้ ต้องอาศัยบุคคลที่มีประสิทธิภาพเข้ามาร่วม งาน สิ่งสำคัญที่แฝงอยู่ภายใต้ความสำเร็จของแต่ละองค์กรคือ การที่พนักงานมีภาวะความสุขใน การทำงานและการดำเนินชีวิต ดังที่ อภิชัย มงคล และคณะ (2547) ได้จัดทำดัชนีวัดสุขภาพจิตคนไทย (ฉบับสมบูรณ์) โดยให้คำจำกัดความของภาวะความสุข (Happiness) หรือสุขภาพจิต (Mental Health) ในระดับบุคคลซึ่งถือเป็นเรื่องเดียวกันในบริบทสังคมไทย (อภิชัย มงคล และคณะ , 2544) ว่า หมายถึง "สภาพชีวิตที่เป็นสุขอันเป็นผลจากการมีความสามารถในการจัดการปัญหาในการดำเนินชีวิต มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี โดยครอบคลุมถึงความดีงามภายในจิตใจ ภายใต้สภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป"

ปัจจัยแห่งความสุข ประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบหลักองค์ประกอบแรก ได้แก่ องค์ประกอบด้านสภาพจิตใจ (Mental State) หมายถึง สภาพจิตใจที่เป็นสุขหรือทุกข์ การรับรู้สภาวะสุขภาพของตนเอง ความเจ็บป่วยทางด้านร่างกายที่ส่ งผลกระทบต่อจิตใจและความเจ็บป่วยทางจิต องค์ประกอบที่สอง ได้แก่ องค์ประกอบด้านสมรรถภาพของจิตใจ (Mental Capacity) หมายถึง ความสามารถของจิตใจในการสร้างความสัมพันธ์กับ ผู้อื่นและการจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อการดำเนินชีวิตอย่างเป็นปกติสุข องค์ประกอบที่ สาม ได้แก่องค์ประกอบด้านคุณภาพของจิตใจ (Mental Quality) หมายถึง คุณลักษณะที่ดีงามของจิตใจในการดำเนินชีวิตอย่างเกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม แม้บางครั้งต้องเสียสละความสุขสบายหรือทรัพย์สินส่วนตัว และองค์ประกอบที่สี่ ได้แก่ องค์ประกอบด้านปัจจัยสนับสนุน (Supporting Factor) หมายถึง ปัจจัยที่สนับสนุนให้บุคคลมีสุขภาพจิตที่ดี ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคนในครอบครัว ชุมชน การทำงาน รายได้ ศาสนา ความเชื่อของแต่ละบุคคล ความสามารถในการทำงานตลอดจนสิ่งแวดล้อมและความรู้สึกมั่นคง ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ดังนั้น พนักงา นที่มีความสุขในการทำงานย่อมบ่งบอกถึงพนักงานที่มีลักษณะของผู้ทำงานที่ดี ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งที่แต่ละองค์กรต้องการเช่นกัน การที่พนักงานมีภาวะความสุขย่อมหมายถึงพนักงานมีสภาพจิตใจที่เป็นสุข จะช่วยพัฒนาชีวิตพนักงานให้มีคุณค่าและมีความหมาย เป็นการพัฒน าศักยภาพของตัว พนักงานให้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สมบูรณ์ยิ่งขึ้นเรื่อยๆ ช่วยพัฒนาทั้งด้านกายและจิตใจให้สมบูรณ์ และสามารถประกอบการทำงานให้เป็นผลดีได้

ดังที่ สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2545: 361) ได้กล่าวว่า “ผลดีที่ได้จากการทำงานอย่างมีความสุขมีหลายประการ อันได้แก่ การมีทรัพย์สินเงินทอ งเพื่อเลี้ยงชีพและสะสมไว้ มีส่วนช่วยให้สังคมเจริญก้าวหน้า มีประโยชน์ต่อจิตใจ ทำให้ชีวิตมีคุณค่า ไม่เบื่อ มีประโยชน์ต่อมนุษย์ ทำให้เพื่อนมนุษย์มีความสุข เป็นโอกาสและเครื่องมือในการพัฒนาตนเอง ” จึงอาจกล่าวได้ว่า บุคคลที่มีภาวะความสุขในการทำงานคือผู้ที่มีคุณลักษณะของผู้ที่สามารถทำงานได้ดีนั่นเอง

จะเห็นได้ว่าสังคมไทยในปัจจุบันได้ให้ความสำคัญในเรื่องของความสุขเพิ่มมากขึ้น พิจารณาได้จาก แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2555) ที่มุ่งสู่ “สังคมที่มีความสุขอย่างยั่งยืน ” ภายใต้ “ปรัชญาเศรษฐกิจพอ เพียง” ในพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (สำนักงานคณะกรรมการพั ฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ , 2549) รวมทั้งเครือข่ายและองค์กรต่างๆ ที่มุ่งสร้างความอยู่เย็นเป็นสุขของประชาชนให้มากขึ้น จะเห็นได้จากการที่กรมสุขภาพจิตได้มีการสร้างดัชนีวัดความสุขของคนไท ย (Thai Happiness Indicators) เป็นแบบประเมินความสุขด้วยตนเอง (กรมสุขภาพจิต, 2544: 1) เพื่อให้คนไทยได้รู้ถึงระดับความสุขของตนเองและเป็นแนวทางนำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีสุขภาพจิตที่ดีที่จะสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างสมบูรณ์ เนื่องจากปัญหาสุขภาพจิตส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของคนไทยเป็นอันมากในยุคปัจจุบัน

มนุษย์เป็นสัตว์สังคมต้องอยู่ร่วมกับผู้อื่น และความสุข คือสิ่งที่ทุกคนปรารถนา เพราะสามารถทำให้บุคคลรู้สึกเติมเต็มในชีวิต (Self fulfillment) รู้จักปรับตัวให้ดำเนินชีวิตอย่างไม่มีปัญหา (Self adjustment) และมีคุณภาพชีวิตที่ดี (Luckasson, 1990, 212) ในขณะเดียวกันมนุษย์ต้องใช้เวลากับการทำงานเกือบทั้งชีวิต การสร้างความสุขในที่ทำงานถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้การบริหารงานในองค์กรเป็นไปได้ด้วยความราบรื่น เนื่องจากเมื่อพนักงานในองค์กรมีความสุขจะเป็นการเพิ่มทั้งปริ มาณและคุณภาพของผลผลิต ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรม ลดความเครียดและความขัดแย้งในการทำงาน ซึ่งช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้า (จรรยา ดาสา, 2552)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การทำงานอย่างมีความสุข (Happiness at the Workplace) จึงเป็นสิ่งที่พนักงานทุกคนในองค์กรต่างปรารถนา เนื่ องจากว่า หากพนักงานได้ทำงานในองค์กรที่มีความสุข เป็นสวรรค์ในที่ทำงานแล้ว ก็จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กร เปรียบองค์กรเสมือนบ้านหลังที่สอง ในระหว่างปฏิบัติงานก็มีความสนุกสนานกับงานที่ทำอยู่ และมีความตั้งใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ (รวมศิริ เมนะโพธิ, 2550)

ความสุขในการทำงาน เป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา พนักงานที่มีความสุขในการทำงานย่อมส่งผลโดยตรงต่อความพอใจในการทำงาน ก่อให้เกิดแรงจูงใจให้ทำงานเต็มศักยภาพ หากไม่มีความสุขในการทำงานก็ย่อมส่งผลให้คุณภาพชีวิตไม่ดี นอกจากนี้ องค์กรแห่งความสุขยังจะสร้ างงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ต่อเนื่อง ดังแนวคิด “Warm Model” ที่เสนอวัฒนธรรมความภักดี 5 ใจ เกี่ยวกับการทำงานที่ว่า คุณภาพการทำงานที่ว่า คุณภาพชีวิตที่ดีต้องเริ่มจากความเต็มใจ ความสุข ความตั้งใจ ความภาคภูมิใจ และความร่วมมือร่วมใจ (วุฒิ ชินชนะโ ชคชัย และ อัสนียา สุวรรณศิริกุล, 2549) จะเห็นได้ว่าความสุขใจของพนักงาน กับองค์กรแห่งความสุขมีส่วนสัมพันธ์กันอย่างแน่นแฟ้น ดังที่ Ricmond (1999 : 20-35) ได้เสนอการสร้างความสุขตามแนววิถีพุทธไว้ว่า องค์กรแห่งความสุข ต้องเกิดจากการปรับเปลี่ยนสภาวะจิตใจส่วนบุคคล เพื่ อสะท้อนจิตวิญญาณของพนักงานออกมาสู่งานและพฤติกรรมการแสดงออก เช่น รู้สึกดีกับตัวเอง ใจกว้าง ไม่เห็นแก่ตัว สามารถควบคุมตนได้ นำคุณค่าทางจริยธรรมในใจมาใช้ในที่ทำงาน มีแรงบันดาลใจ เพียรพยายาม มีความคิดสร้างสรรค์ รู้จักให้อภัยและสนุกสนานกับการทำงาน

สาเหตุที่ก ระแสการสร้างการทำงานอย่างมีความสุขในประเทศไทยได้เริ่มแพ ร่หลาย ก็เนื่องจากในยุคโลกาภิวั ตน์ เกิดสภาวะการแข่งขันที่รุนแรงทั้งในภาคธุรกิจ ภาครัฐบาล รวมถึงการดำเนินชีวิตประจำวัน ที่ก่อให้เกิดความเครียด ส่งผลทำให้พนักงานถูก บั่นทอน สุขภาพจิต และสุขภาพกาย ปัญหาที่เกิดขึ้นจากปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ส่งผลกระทบโดยตรงต่อความรู้สึกของพนักงานและองค์กร กล่าวคือ เกิดปัญหาการดำเนินงานต่างๆ โดยรอบด้าน มีการแบ่งกลุ่ม แบ่งพรรคแบ่งพวกกันในการทำงาน พนักงานเกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน อันส่งผลตามมาถึง ประสิทธิภาพในการทำงาน

ปัญหาค วามเครียดจึงส่งผลทั้งต่อตัวพนักงานและองค์กร ทั้งนี้ถ้า พนักงานที่มีความสุขพอใจกับงานและองค์กรที่พวกเขาทำงาน ย่อมมีแนวโน้มที่จะทำให้เกิดลูกค้าที่มีความพึงพอใจได้มากกว่า เนื่องจากพนักงานเหล่านั้นจะตั้งใจทำงาน ในขณะที่พนักงานที่ไม่มีสุขในการทำงานจะ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

แสดงผลออกมาในรูปของ อัตราการป่วย สาย ขาด ลา ในระดับสูง และที่สุด พนักงานก็จะลาออก ซึ่งจะส่งต้นทุนที่สูงและมีส่วนทำให้บริษัทมีผลกำไรลดลง ทั้งนี้เพราะการลาออก ก่อให้เกิดต้นทุนและผลกระทบหลายประการ กล่าวคือ ต้นทุนแรก ได้แก่ ค่าใช้จ่ายทางตรง (Direct Expenses) หมายถึง ต้น ทุนที่จ่ายออกไปเพื่อกระบวนการในการสรรหาพนักงานใหม่ ต้นทุนที่สอง ได้แก่ ต้นทุนทางอ้อม (Indirect Costs) หมายถึง ผลกระทบต่อภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งกระทบถึงขวัญและกำลังใจรวมถึงความพึงพอใจของลูกค้าที่อาจจะลดลง นอกจากนั้นอ าจทำให้พนักงานคนอื่น ๆ คิดลาออกตามไปด้วย ซึ่งลูกค้าเหล่านั้นก็อาจจะตามพนักงานเหล่านั้นไป และต้นทุนสุดท้าย ได้แก่ ต้นทุนค่าเสียโอกาส (Opportunity Costs) หมายถึง ความรู้และภูมิปัญญาที่สูญเสียไปรวมถึงงานที่ไม่สามารถทำให้แล้วเสร็จได้ภายในกรอบระยะเวลาที่วางแผนไว้ (ณัฐยา สินตระการผล, 2548)

ประเด็น การสร้างความสุขในการทำงานจึงเป็นเป้าหมาย ที่หลายองค์กรในยุคปัจจุบันพยายามจะนำมาปฏิบัติ เพื่อก่อให้เกิดคุณภาพในการทำงาน จากปัญหาต่างๆ ที่กล่าวมาข้างต้นทำให้สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ (สสส.) ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ตระหนักถึงการเสริมสร้างความสุขให้ กับคนไทยและพนักงานในองค์กรต่าง ๆ ในประเทศไทยได้จัดทำโครงการพัฒนานโยบายส่งเสริมองค์กรสุขภาวะ (Healthy Organization) แก่องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนานโยบายการสร้างองค์ความรู้ และการขับเคลื่อนเครือข่ายในการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงาน ซึ่งมุ่งเน้นคนทำงานในองค์กร ซึ่งเป็นบุคคลสำคัญและเป็นกำลังหลักของครอบครัว องค์กร ชุมชน สังคม และประเทศชาติ ในปัจจุบันมีทั้งองค์กรภาครัฐ และเอกชนที่เข้าร่วมโครงการแล้วประมาณ 70 องค์กร โดยผลการดำเนินการพบว่า องค์กรส่วนใหญ่มีนโยบายและแนวทางการจัดกิจกรรมในการ สร้างสุขขององค์กรที่คล้ายกัน คือ ทำอย่างไรให้พนักงานมีความสุข มีสวัสดิการที่ดี ตลอดจนให้ความสำคัญกับสมาชิกในครอบครัวของพนักงาน (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ , 2553) จากความสำคัญของโครงการดังที่ได้กล่าวมานั้น การกีฬาแห่งประเทศไทย (กกท .) ในฐานะที่ เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการกีฬาของประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้า เพื่อให้ประเทศเป็นหนึ่งในกลุ่มผู้นำทางการกีฬาแห่งเอเชีย โดยดำเนินภารกิจที่มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาด้านการกีฬาอย่างต่อเนื่องและครบวงจร เพื่อให้เกิดความยั่งยืน นอกจากด้ านการพัฒนากีฬาแล้ว การกีฬาแห่งประเทศไทยยังมุ่งเน้นในการบริหารทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาบุคลการของการกีฬาแห่งประเทศไทยที่มีอยู่จำนวนไม่มากเมื่อเทียบกับภารกิจขององค์กร บุคลลากรจึงเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญที่จะผลักดันให้อ งค์กรมีความแข็งแกร่งและมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดการพัฒนาด้านกีฬาอย่างยั่งยืน ต่อเนื่อง ส่งผลให้การพัฒนากีฬาของประเทศไทยเติบโต สามารถสร้าง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ชื่อเสียงมาสู่ประเทศชาติ และสามารถแข่งขันกับอารยประเทศทั่วโลกได้ งานวิจัยชิ้นนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างรูปแบบการจัดการก ารกีฬาแห่งประเทศไทยให้เป็นองค์กรแห่งความสุข องค์กรที่พนักงานภูมิใจ มีคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อสามารถทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มที่ให้กับองค์กรและสังคมในวงกว้าง แม้การวิจัยฉบับนี้จะจำกัดวงเฉพาะการกีฬาแห่งประเทศไทย แต่ผู้วิจัยมั่นใจถึงประโยชน์ต่อการใช้เป็นกรณีศึกษา สำหรับองค์กรอื่นที่จะนำแนวทางมาปรับใช้กับองค์กรของตน เพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุขที่รวมกันเป็น สังคมแห่งความสุข และส่งผลให้ประเทศชาติเป็นเมืองไทยเมืองแห่งความสุขต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่จะทำให้พนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุข

2. เพื่อพัฒนาตัวชี้วัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุข ของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย

3. เพื่อสร้างรูปแบบการจัดการการกีฬาแห่งประเทศไทยให้เป็นองค์กรแห่งความสุข

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบปัจจัยที่ทำให้พนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุข

2. ทำให้ได้ตัวชี้วัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุข ของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย

3. ทำให้ได้รูปแบบการจัดการการกีฬาแห่งประเทศไทยให้เป็นองค์กรแห่งความสุข

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ขอบเขตการวิจัย

ประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้แบ่งออกเป็น การศึกษาโดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณเก็บจากพนักงานการกีฬา จำนวน 12 ฝ่าย/สำนัก โดยใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) และการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเก็บจากจากสัมภาษณ์เจาะลึกผู้บริหารระดับสูงของการกีฬาแห่งประเทศไทย

ขอบเขตในด้านระยะเวลาในการศึกษา ศึกษาในระหว่างเดือน กรกฎาคม2553 – กรกฎาคม 2554

ขอบเขตของ ตัวแปรที่ศึกษา แบ่งออกเป็น

1. ตัวแปรต้น ได้แก่ปัจจัยที่มีผลต่อการทำให้เกิดองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ประกอบไปด้วย

1.1 Happy Body (สุขภาพดี) สุขภาพดี มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและใจ รู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน ชีวีมีสุข

1.2 Happy Heart (น้ำใจงาม) มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน

1.3 Happy Money (ปลอดหนี้) ปลอดหนี้ ใช้เงินเป็น มีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้เป็นหนี้ให้พอดีมีชีวิตที่เหมาะสม มีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้ไม่เป็นหนี้

1.4 Happy Relax (ผ่อนคลาย) รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต

1.5 Happy Brain (หาความรู้) การศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่างๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

1.6 Happy Soul (ทางสงบ) มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเ นินชีวิต มีทางสงบ คุณธรรม (หิริโอตัปปะ) ความละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำคนดี มีคุณธรรม มีความซื่อสัตย์นำความสุขสู่องค์กรมีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต

1.7 Happy Family (ครอบครัวดี) ครอบครัวดี มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคงให้ความสำคัญกับครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน

1.8 Happy Society (สังคมดี) มีความรักสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่คนทำงานและพักอาศัย มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี

1.9 ความผูกพันด้านจิตใจ ป ระกอบด้วย การรับรู้ลักษณะงานในแง่ของความอิสระของงาน ความสำคัญของงาน เอกลักษณ์ของงาน ความหลากหลายของทักษะ และการให้ผลย้อนกลับจากผู้บังคับบัญชา การพึ่งพาได้ขององค์กร เป็นความคาดหวังในแง่ที่องค์กรสามารถดูแลรักษาผลประโยชน์ขององค์กรได้ และ การรับรู้ถึงการมีส่วน ร่วมในการบริหาร ซึ่งเป็นความรู้สึกของพนักงานที่ว่า มีสิทธิในการตัดสินใจเกี่ยวกับสภา พแวดล้อมในการทำงาน และปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน

1.10 ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ประกอบด้วย สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานและความตั้งใจที่จะลาออก เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลเชิงลบต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

1.11 ความผูกพันด้านบรรทัดฐานประกอบด้วยความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน เป็นพันธะทางใจที่เกิดขึ้นกับสมาชิก อื่นๆ ในองค์กร การพึ่งพาได้ขององค์กร ก่อให้เกิดความผูกพันด้านจิตใจของพนักงาน เป็นความคาดหวังในแง่ที่องค์กรสามารถดูแลรักษาผลประโยชน์ต่อพนักงาน และการมีส่วนร่วมในการบริหาร เป็นความรู้สึกของพนักงานว่า พวกเขามีสิทธิในการตัดสินใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัญหาต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับพวกเขา และก่อให้เกิดความผูกพันในด้านจิตใจของพนักงาน

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุข พนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย ซึ่งประกอบไปด้วย

2.1 ด้านการให้ความช่วยเหลือ (Altruism)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2.2 ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy)

2.3 ด้านการอดทนอดกลั้น (Sportsmanship)

2.4 ด้านการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue)

2.5 ด้านการสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness)

นิยามศัพท์

ปัจจัยที่มีผลต่อการทำให้เกิดองค์กรแห่งความสุข หมายถึง การดำเนินการขององค์กรให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุข สร้างที่ทำงานน่าอยู่ เกิดชุมชนสมานฉันท์ มุ่งความสนใจไปยังพนักงานเพื่อสร้างวัฒนธรรมแห่งการทำงานอย่างมีความสุขให้เกิดขึ้นในองค์กร เครื่องมือง่ายที่ ในการใช้ประเมินและดำเนินงาน HAPPY WORKPLACE คือ Happy 8 หรือความสุขทั้งแปด พัฒนามาจากแนวคิดของ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ (2552: 5-14) (2553, online) เสรี พงศ์พิศ (2548) และประเวศ วะสี (2548) ซึ่งประกอบด้วย

1. Happy Body (สุขภาพดี) มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ มาจากการที่ คนในองค์กรรู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน ชีวีมีสุข เหมาะสมกับเพศ เหมาะสมกับวัย เหมาะสมกับสถานการณ์ เหมาะสมกับฐานะทางการเงิน โดยองค์กรให้การส นับสนุน เช่น สร้างห้องยิมให้พนักงานใช้ฟรี สอนโยคะทุกวันจันทร์หลังเลิกงาน เต้นแอโรบิคทุกวันอังคารหลังเลิกงาน ฉีดวัคซีนแก้ไข้หวัดใหญ่ฟรี และราคาพิเศษสำหรับครอบครัว เป็นต้น

2. Happy Heart (น้ำใจงาม) มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน มาจากการที่ คนในองค์กร มีน้ำใจคิดถึงคนอื่น รู้บทบาทของเจ้านาย ของลูกน้อง บทบาทของคุณพ่อ บทบาทของคุณแม่ กับผลสิ่งต่างๆ ที่จะเข้ามาในชีวิต โดยองค์กรให้การสนับสนุนเช่น บริจาคโลหิต กระเป๋าผลิตภัณฑ์เยี่ยมพนักงานคลอดบุตร เยี่ยมไข้พนักงาน ไถ่ชีวิตโคกระบือ โครงการทำดี 24 ชั่วโมง ยกย่องพนักงานต้นแบบ เป็นต้น

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

3. Happy Money (ปลอดหนี้) มีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้ไม่เป็นหนี้ มาจากการที่ คนในองค์กรสามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองได้ มีชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง มีการบริหารจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองและครอบครัว โดยองค์กรให้การสนับสนุนเช่น ตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ รณรงค์ใช้เงินอย่างฉลาด เป็นต้น

4. Happy Relax (ผ่อนคลาย) รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต มาจากการที่ คนในองค์กร รู้จักจัดสมดุลชีวิตในการทำงาน และการพักผ่อน โดยองค์กรให้การสนับสนุนเช่น สร้างห้องคาราโอเกะ ประกวดร้องเพลง งานรื่นเริงตามเทศกาลต่างๆ จัดแข่งกีฬาเชื่อมไมตรี เป็นต้น

5. Happy Brain (หาความรู้) การศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่างๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน มาจากการที่ คนในองค์กร พยายามพัฒนาตนเองไปสู่การเป็นมืออาชีพ รับผิดชอบที่จะเรี ยนรู้ในงาน พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีระเบียบวินัยตรงต่อเวลา พร้อมที่จะสอนงานให้กับเพื่อนร่วมงาน โดยองค์กรให้การสนับสนุนเช่น พัฒนาศักยภาพทางปัญญาโดยจัด Coffee Talk ให้ความรู้แก่พนักงาน จัด Team Building พัฒนาภาวะผู้นำ จัดสัมมนาหรือดูงานต่างประเทศ เป็นต้น

6. Happy Soul (ทางสงบ) มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มาจากการที่ คนในองค์กร มีคุณธรรมเบื้องต้นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกั น ในการทำงานเป็นทีม คือ มีหิริ โอตัปปะ ความละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำของตนเอง มีความศรัทธาต่อศาสนา มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีคุณธรรม มีความซื่อสัตย์ มีความสามัคคี และความเอื้ออาทรช่วยเหลือเกื้อกูลกัน โดยองค์กรให้การสนับสนุนเช่น ตักบาตรร่วมกัน ฝึกนั่งสมาธิ ส่งพนักงานไปปฏิบัติธรรมเดือนละ 1 รุ่น เป็นต้น

7. Happy Family (ครอบครัวดี) มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง มาจากการที่ คนในองค์กรอยู่กับสภาพแวดล้อมครอบครัวที่อบอุ่น ได้รับกำลังใจที่ดีจากครอบครัวซึ่งจะส่งผลต่อกำลังใจที่ดีในการทำงาน โดยองค์กรให้การสนับสนุนเช่น ให้ทุนการศึกษาแก่บุตรพนักงานที่เสียชีวิตขณะปฏิบัติหน้าที่จนจบปริญญาตรี รณรงค์การเลี้ยงลูกด้วยนมแม่จัดตู้แช่น้ำนมแม่กลับไปเลี้ยงลูกที่บ้าน ละเลิกสิ่งเสพย์ติด เป็นต้น

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

8. Happy Society (สังคมดี) มีความรักสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่คนทำงานและพักอาศัย มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี เช่น สร้างสวนในสถานที่ทำงาน ใช้พลังงานจากธรรมชาติแทนพลังงานน้ำมันโดยติดตั้งกังหันลม สร้างห้องคอมพิวเตอร์ให้โรงเรียนใกล้เคียง สร้างห้องสมุดในโรงเรียนใกล้สถานประกอบการเพื่อปลูกฝังให้รักการอ่าน สร้างลานธรรม เป็นต้น

ความสุขทั้งแปด เป็นแนวทางหนึ่งในการบริหารจัดการชีวิตให้มีความสุขอย่างยั่งยืน สร้างทัศนคติบวกต่อมุมมองในการดำเนินชีวิต การอยู่ร่วมกับผู้อื่น การรับผิดชอบต่อสังคม เป็นสมาชิกที่ดีต่อครอบครัว องค์กรและสังคม โดยมีความสุขที่แท้จริงบนพื้นฐานของความสุขแปดประการมีสมดุลของชีวิต เกิดผลเป็นบุคคลที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเอง ไม่เป็นภาระแก่ใคร มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น มีคุณธรรม กตัญญู มีการเรียนรู้เป็นมื ออาชีพในงานตนเอง รักและดูแลครอบครัว รักและดูแลองค์กร/สังคม

ดังนั้น ปัจจัยที่มีผลต่อการทำให้เกิดองค์กรแห่งความสุข จึงเป็นกระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และมีกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำอ งค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึงความเต็มใจที่พนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยยินดีที่จะทุ่มเทกำลังกายและความจงรักภักดีให้แก่สังคมหรือหน่วยงานที่เขาเป็นสมาชิกอยู่ความผูกพันของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยที่มีต่อองค์กร ซึ่งแบ่งออกเป็น

1. ความผูกพันด้านจิตใจ หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย ที่มีต่อองค์กร ในแง่ความรู้นึกถึงความเป็นสมาชิกในองค์กร ต้องการมีส่วนร่วมในองค์กรและเกี่ยวข้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรอย่างแนบแน่น

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร หมายถึงความรู้สึกของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยต่อองค์กร ที่เกิดจากการที่องค์ก รจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์ต่าง ๆ เพื่อแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่กับองค์กรของพนักงาน เป็นความรู้สึกที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของผลประโยชน์ที่พนักงานจะต้องสูญเสียหากต้องออกจากองค์กรไป

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานในฐานะที่เป็นสมาชิกขององค์กรที่ต้องมีความจงรักภักดีต่อองค์กรตลอดไป เป็นความถูกต้องทางศีลธรรมและสมควรที่จะกระทำต่อองค์กร

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุข หมายถึง การกระทำที่ องค์กรไม่ได้กำหนดไว้ในหน้ าที่ๆ ต้องปฏิบัติ แต่พนักงานมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติ ไม่มีการออกคำสั่งหรือแนะนำ และเป็นการกระทำที่ไม่เกี่ยวกับระบบการจ่ายผลตอบแทนหรือรางวัลตามระบบการประเมินผลขององค์กร แต่เป็นการกระทำที่มีส่วนส่งเสริมให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลประกอบด้วยพฤติกรรมต่างๆ 5 ด้าน ตามแนวคิดของ Organ and Bateman (1991) ดังนี้

1. ด้านการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) หมายถึง การแสดงออกด้วยความเต็มใจ เพื่อช่วยงานหรือแก้ปัญหาเกี่ยว กับการทำงานของผู้อื่นในด้านต่าง ๆ เช่น ช่วยทำงานแทนเพื่อน ช่วยแนะนำพนักงานใหม่เกี่ยวกับการทำงานและการใช้เครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ เป็นต้น

2. ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) หมายถึง ความเอื้ออาทรต่อผู้อื่นเพื่อป้องกันการเกิดปัญหาการกระทบกระทั่งที่อาจเกิดขึ้นตามมา เนื่องจากการปฏิบัติงานในองค์กรต้องอาศัยการพึ่งพาซึ่งกันและกัน ซึ่งการกระทำและการตัด สินใจของบุคคลหนึ่งอาจมีผลกระทบต่อผู้อื่น การเคารพสิทธิของบุคคลอื่นในการใช้สมบัติส่วนรวม

3. ด้านการอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) หมายถึง การรู้จักระงับความรู้สึกต่อความคับข้องใจ ความไม่สะดวก ความเครียด เต็มใจที่จะยอมรับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร

4. ด้านการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) หมายถึง ความรับผิดชอบและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานในองค์กร เช่น มีส่วนร่วมและสนใจเข้าร่วมการประชุม มีความรู้สึกต้องการพัฒนาองค์กร เก็บรักษาความลับ เสนอแนะความคิดเห็นที่เหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

5. ด้านการสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) หมายถึง การปฏิบัติตามระเบียบและสนองนโยบายขององค์กร ไม่ใช้เวลาการปฏิบัติงานไปใช้ในการส่วนตัว มีความตรงต่อเวลา ดูแลรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ขององค์กร ผู้ที่มีความสำนึกในหน้าที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบและนโยบายขององค์กรได้เป็นอย่างดี

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ภาพที่ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

สำหรับงานวิจัยเรื่อง รูปแบบการจัดการการกีฬาแห่งประเทศไทยให้เป็นองค์กรแห่งความสุข มีสมมติฐานหลักจำนวน 5 ข้อ ดังต่อไปนี้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยที่มีผลต่อการทำให้เกิดองค์กรแห่งความสุข จะส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุข

สมมติฐานที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กร จะส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุข

สมมติฐานที่ 3 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุขเกิดจากปัจจัยด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านการอดทนอดกลั้น ด้านการให้ความร่วมมือ และด้านการสำนึกในหน้าที่

สมมติฐานที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กร เกิดจากปัจจัย ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ในองค์การ และ ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน

สมมติฐานที่ 5 ปัจจัยที่มีผลต่อการทำให้เกิดองค์กรแห่งความสุขเกิดจากปัจจัย ด้านสุขภาพดี ด้านน้ำใจงาม ด้านการปลอดหนี้ ด้านการผ่อนคลาย ด้านการหาความรู้ ด้านทางสงบ ด้านครอบครัวดี ด้านสังคมดี

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บทที่ 2

การตรวจเอกสาร

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัย ได้รวบรวมแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยนำเสนอตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 การกีฬาแห่งประเทศไทย
ตอนที่ 2 ความหมายและแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความสุข
ตอนที่ 3 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร
ตอนที่ 4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุข
ตอนที่ 5 แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างรูปแบบ
ตอนที่ 6 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การกีฬาแห่งประเทศไทย

1. ประวัติการกีฬาแห่งประเทศไทย

การกีฬาแห่งประเทศไทย ชื่อเดิมคือ องค์กรส่งเสริมกีฬาแห่งประเทศไทย เรียกชื่อโดยย่อว่า “อสกท.” โดยมีหลวงสุขุมนั ยประดิษฐ์ เป็นผู้ริเริ่มก่อตั้งการกีฬาแห่งประเทศไทย เมื่อวันที่ 12 กันยายน 2507 ตามประกาศพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์กรส่งเสริมกีฬาแห่งประเทศไทยเพื่อดำเนินการเป็นหน่วยงานกีฬาของรัฐในระยะแรกที่ได้มีการจัดตั้ง อ.ส.ก.ท. นั้นต้องอาศัยสระว่ายน้ำโอลิมปิกในสนามกีฬาแห่ งชาติเป็นสถานที่ทำงาน คือในช่วงวันที่ 1 ตุลาคม 2507 ถึง วันที่ 9 มีนาคม 2511 ต่อมาคณะรัฐมนตรีมีมติให้ อ.ส.ก.ท.มาทำการดูแลรักษาและพัฒนาสถานกีฬาหัวหมาก ซึ่งมีเนื้อที่ทั้งสิ้น 270 ไร่ อ.ส.ก.ท จึงได้ย้ายสถานที่ทำการมาอยู่ที่อาคารอินดอร์สเตเดี้ยม เมื่อวันที่ 10 มีนาคม 2511

หลังจากนั้น ตามประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่102 ตอนที่ 149 ลงวันที่ 17 ตุลาคม 2528 โดยเหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้คือ เพื่อจัดตั้งการกีฬาแห่งประเทศไทยขึ้นแทน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

“องค์กรส่งเสริมกีฬาแห่งประเทศไทย ” (ซึ่งตั้งขึ้นตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้ องค์กรส่งเสริมการกีฬาแห่งประเทศไทย เมื่อวันที่ 12 กันยายน 2507) จึงมีการเปลี่ยนแปลงโดยมีการจัดตั้ง การกีฬาแห่งประเทศไทยเรียกโดยใช้ชื่อย่อว่าย่อว่า “กกท.” ซึ่งเป็นหน่วยงานในการให้บริการในด้านการกีฬาของรัฐฯ โดยพระราชบัญญัติการกีฬาแห่งประเทศไทย พ .ศ. 2528 และให้มีอำนาจหน้าที่ในการส่งเสริมการกีฬาและควบคุมการดำเนินกิจการกีฬาได้กว้างขวางและมีประสิทธิภาพ ดูแลและประสานให้ความร่วมมือในการจัดการดำเนินการกีฬา ภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนากีฬาเพื่อความเป็นเลิศและการกีฬาเพื่อพัฒนาอาชีพโดยมุ่งเน้นการส่งเสริมกีฬาให้ประชาชนทุกกลุ่ม

การกีฬาแห่งประเทศไทยเป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ แต่เดิมสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี โดยได้รับงบประมาณรายจ่ายประจำปีจากรัฐบาล การบริหารงานของการกีฬาแห่งประเทศไทยนั้นบริหาร โดยคณะกรรมการการกีฬาแห่งประเทศไทย ประกอบด้วยกรรมการ โดยตำแหน่งและกรรมการซึ่งคณะรัฐมนตรีเ ป็นผู้แต่งตั้งมีนายกรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรีที่นายกรัฐมนตรีมอบหมายเป็นประธานและมีผู้ว่าการการกีฬาแห่งประเทศไทยรับผิดชอบต่อคณะกรรมการในการบริหารกิจการของ กกท. จนกระทั่งมีพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม ในปี พศ. 2545 หมวด 5 มาตรา 14 กำหนดให้ จัดตั้ง กระ ทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริมสนับสนุน และพัฒนาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว การกีฬา การศึกษา ด้านกีฬา นันทนาการ และราชการอื่นตามที่กฎหมายกำหนด ให้อำนาจหน้าที่ของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬามีส่วนราชการตามมาตรา 15 ดังต่อไปนี้

1. สำนักงานรัฐมนตรี
2. สำนักงานปลัดกระทรวง
3. สำนักงานพัฒนาการกีฬาและนันทนาการ
4. สำนักงานพัฒนาการท่องเที่ยว

และมาตรา28 ให้โอนอำนาจหน้าที่ของรัฐมนตรีในการดำเนินงานเกี่ยวกับหน่วยงานของรัฐดังต่อไปนี้มาเป็นของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

1. การกีฬาแห่งประเทศไทย
2. การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การกีฬาแห่งประเทศไทย จึงย้ายจากสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรีมาสังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยได้รับงบประมาณรายจ่ายประจำปีจากรัฐบาล โดยเป็นองค์กรหลักในการพัฒนากีฬาเพื่อความเป็นเลิศและกีฬาเพื่อการอาชีพ ให้ประเทศให้เป็นหนึ่งในกลุ่มผู้นำทางการกีฬาของเอเชียนอกจากนี้ยังมุ่งสร้างสรรค์ประโยชน์ทางด้านการจัดการกีฬาและนันทนาการให้กับประชาชนทุกคนจากหน้าที่ต่างๆของการกีฬาแห่งประเทศไทยจะเห็นได้อย่างชัดเจนว่าเป็นหน่วยงานที่บริการและอำนวยความสะดวกต่อสังคม

2. วัตถุประสงค์

2.1 ส่งเสริมการกีฬา

2.2 ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการประสานงานเกี่ยวกับการกีฬา

2.3 ศึกษาวิเคราะห์และจัดทำโครงการ แผนงานและสถิติเกี่ยวกับการส่งเสริมการกีฬารวมทั้งประเมินผล

2.4 จัด ช่วยเหลือแนะนำและร่วมมือในการจัดและดำเนินการกีฬา

2.5 สำรวจจัดสร้างและบูรณะสถานที่สำหรับการกีฬา

2.6 ติดต่อร่วมมือกับองค์กรหรือสมาคมกีฬาทั้งในและนอกราชอาณาจักร

2.7 สอดส่องและควบคุมการดำเนินกิจการการกีฬา

2.8 ประกอบกิจการอื่นๆ อันเกี่ยวแก่หรือเพื่อประโยชน์ของการกีฬา

3. วิสัยทัศน์

“การกีฬาแห่งประเทศไทยเป็นองค์กรหลักในการพัฒนากีฬาเพื่อความเป็นเลิศและกีฬาเพื่อการอาชีพให้ประเทศเป็นหนึ่งในกลุ่มผู้นำทางการกีฬาของเอเชีย”

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

4. พันธกิจ

4.1 กำหนดนโยบาย/ทิศทาง/กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการกีฬา

4.2 ส่งเสริม/สนับสนุน/ประสานงานเพื่อการพัฒนากีฬาสู่ความความเป็เลิศอย่างยั่งยืน

4.3 ส่งเสริม/สนับสนุนให้เกิดสภาพแวดล้อมแลองค์ประกอบด้านกีฬามีความเหมาะสม

4.4 อำนวยการ บริหารจัดการ สถานกีฬา อุปกรณ์กีฬาและบริการทางการกีฬา

ความหมายและแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความสุข

ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับความสุขได้มีผู้ให้คำนิ ยามไว้ในหลายทัศนะทั้งในทัศนะของนักวิชาการและทางศาสนา ซึ่งผู้วิจัยรวบรวมพอสังเขปดังนี้

1. ความหมายและแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขตามทัศนะของนักวิชาการ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542 ให้ความหมายของคำว่าสุขหมายถึงความสบายกายสบายใจ (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542. 2553: Online)

นักจิตวิทยาชื่อ วีนโฮเฟ่น (1997) ให้นิยามความสุขว่าหมายถึงการประเมินของแต่ละคนว่า ชื่นชอบชีวิตโดยรวมของตนเองมากแค่ไหน การที่เราบอกว่าเรามีความสุข จึงหมายถึงเรารู้สึกชอบหรือพึงพอใจกับชีวิตเรานั่นเองคนที่มีความสุขนั้นเป็ นคนที่แทบจะไม่รู้สึกวิตกกังวลกับชีวิตตนเอง ชอบสนุกสนานอยู่กับเพื่อนฝูงและชอบประสบการณ์ใหม่ๆมีอารมณ์มั่นคงไม่ เปลี่ยนแปลงขึ้นลงง่ายและมักจะหวังว่าตนจะพบเจอสิ่งดีๆ ในอนาคต (คัคนางค์ มณีศรี และวัชราภรณ์ เพ่งจิตต์. 2553: Online)

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้า งเสริมสุขภาพ (สสส.) (2552: 2-3) ให้ความหมายความสุขคือ การจัดการสมดุลของชีวิตในการทำงานและใช้ชีวิต โดยอาศัย ไอคิว ความฉลาดทางด้านสติปัญญา ให้สมดุลกับ อีคิว ความฉลาดทางอารมณ์และเหตุผล โดยแบ่งการจัดสมดุลชีวิต

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ของมนุษย์ผ่านโลกสามใบที่ทับซ้อนกันอยู่โลกส่วนตัวมนุ ษย์ โลกครอบครัวของมนุษย์ และโลกสังคมมนุษย์ โดยอาศัยองค์ประกอบของความสุขเป็นสามส่วน ได้แก่ ความสุขของตัวเราเอง ความสุขของครอบครัว และความสุขขององค์กรและสังคม

กรมสุขภาพจิตโดยอภิชัยมงคลและคณะให้ความหมายของความสุขคือสภาพชีวิตที่เป็นสุข อันเป็นผลจากการมีความส ามารถในการจัดการปัญหาในการดำเนินชีวิตมีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีโดยครอบคลุมถึงความดีงามภายในจิตใจภายใต้สภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนไป (อภิชัยมงคล และคณะ. 2544: 228)

สมหวัง วิทยาปัญญานนท์ ได้ให้นิยามความสุข คือสภาวะของความรู้สึกที่เ กิดขึ้นเมื่อมีความรู้สึกดังต่อไปนี้ ความรู้สึกสะดวกสบาย เป็นความรู้สึกที่ไม่ยุ่งยากหรือไม่ต้องอดทน สภาวะที่ระดับความทุกข์ที่ลดลง ความรู้สึกพึงพอใจเมื่อความต้องการหรือความอยากได้รับการตอบสนอง ความรู้สึกใจสงบไม่วุ่นวาย ความรู้สึกดีขึ้น ภาวะความรู้สึกสบายที่ สารในร่างกายได้ถูกกระตุ้นให้หลั่งออกมากจนเกิดอาการ ปิติยินดี(สมหวัง วิทยาปัญญานนท์ 2544:1-2 อ้างถึงใน สิริลักษณ์ ภักดีศรี. 2550: 9) และให้แนวคิดในเรื่องความสุข ในแง่มุมต่างๆ ดังนี้

1. ความสุขคือ ความรู้สึกสะดวกสบาย (เป็นความรู้สึกที่ไม่ยุ่งยาก หรือไม่ต้องอดทน)

2. ความสุขคือ ความทุกข์ที่ลดลง (เป็นจิตสัมพันธ์ เมื่อทุกข์เริ่มทุเลาเบาบาง)

3. ความสุขคือ ความรู้สึกพึงพอใจ เมื่อความต้องการหรือความอยากของเราได้รับการตอบสนอง (กิเลสได้รับการตอบสนอง)

4. ความสุขคือ ความรู้สึกใจสงบ ไม่วุ่นวาย

5. ความสุขคือ ความรู้สึกดีขึ้น เมื่อความไม่อยากเป็นความน่ารังเกียจได้พ้นไป

6. ความสุขคือ ภาวะความรู้สึกสบายที่ สารสุขในร่างกายได้ถูกกระตุ้นให้หลั่งออกมาจนเกิดอาการปีติยินดี (บางคนฉีดสารเสพติดกระตุ้นให้ร่างกายเกิดสุขจากสารเคมี ซึ่งไม่ถูกต้อง) (สิริลักษณ์ ภักดีศรี2553: Online)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

นภดล กรรณิกา และคณะ (2553: Online) ผู้อำนวยการสำนักวิจัยเอแบคโพลล์หัวหน้าโครงการวิจัยความสุขมวลรวมภายในประเทศ (Gross Domestic Happiness Indexes, GDHI) และคณะได้นิยาม “ความสุข” เป็นการประเมินภาพรวมของชีวิตประชาชนทั้งประเทศที่ประกอบไปด้วย การอยู่เย็นเป็นสุข (Well-being) ความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction) คุณภาพชีวิต (Quality of life) และการพบกันระหว่างความคาดหวังความต้องการกับความเป็นจริงในชีวิต (Self actualization)

สำหรับโดยตัวชี้วัดความสุขมวลรวมของประชาชนภายในประเทศที่สำนักวิจัยเอแบคโพลล์ได้รวมรวบและศึกษาเป็นประจำทุกเดือนประกอบไปด้วย

1. สภาพแวดล้อมที่พักอาศัยและโครงสร้างพื้นฐานของระบบสาธารณูปโภค
2. บรรยากาศของคนในชุมชนที่พักอาศัย
3. สภาพความสัมพันธ์ภายในครอบครัว
4. ความสุขทางกายสุขภาพกาย
5. ความสุขทางใจสุขภาพใจ
6. ความพึงพอใจต่อหน้าที่และการทำงาน
7. สภาวะเศรษฐกิจแบบการค้าเสรีและทุนนิยม
8. หลักการใช้ชีวิตแบบพอเพียง
9. หลักธรรมาภิบาล
10. การศึกษา
11. ธรรมชาติและการจัดสรรทรัพยากร
12. วัฒนธรรมประเพณีไทย
13. กระบวนการยุติธรรมและความเป็นธรรมในสังคม
14. สถานการณ์ปัจจุบันและภาพลักษณ์ของประเทศไทย

Reich and Diener (2004 อ้างถึงใน นุสรา นามเดช และคณะ , 2549: 9) แห่งมหาวิทยาลัยอริโซนาให้ความหมายว่าความสุขไม่ใช่เพียงการพบเหตุการณ์ที่ดีในชีวิตแต่เป็นความสามารถที่จะสร้างสรรค์ประสบการณ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในชีวิตคุณได้และสามารถจัดการ ควบคุมสถานการณ์ที่เลวร้ายได้นอกจากนี้ สัดส่วนของความถูกใจยินดี (Pleasant)และความไม่พอใจ /ไม่ถูกใจ (Unpleasant) เป็นองค์ประกอบหลักของความสุขนอกจากนี้ยังพบว่าความถี่ของการมีประสบการณ์ชีวิตทางบวกเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคคลมีความสุขมากหรือน้อยต่างกันหากบุคคลนั้นพบ แต่

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ประสบการณ์/เหตุการณ์ที่ดีในชีวิตบ่อยๆแม้ว่าจะเป็นเหตุการณ์เล็กๆน้อยๆก็ตามจะทำให้บุคคลนั้นมีความสุขมากกว่าผู้ที่พบเหตุการณ์ที่ดีและยิ่งใหญ่แต่พบน้อยครั้ง

ความสุขลึกซึ้งกว่าคำว่าอารมณ์ดียั่งยืนกว่าความรู้สึกทางบวกหรือความสุขสมบูรณ์ (Well Being) เป็นการรับรู้อย่างต่อเนื่องที่เติมเต็มชีวิต (Life is Fulfilling) ทำให้ชีวิตมีความหมาย (Manful) และความพอใจ (Pleasant) ท่านได้เขียนหนังสือแนวทางการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขโดยใช้การวิจัยเป็นฐานในการเขียนมีข้อแนะแนวทางเพื่อการดำเนินชีวิตดังนี้

1. แสดงออกถึงความสุขพูดและแสดงออกมาอย่างมีความสุขจะทำให้เป็นคนที่มีความสุขเพราะการกระทำจะเป็นสิ่งที่กำหนดอารมณ์

2. หางานและงานอดิเรกที่เพิ่มความสามารถของตนคนที่มีความสุขจะเห็นงานเป็นสิ่งท้าทายมากกว่าคุกคาม

3. ออกกำลังกายมีการศึกษาว่าการออกกำลังกายแบบแอโรบิคจะเป็นยาต้านเศร้าที่ดี

4. มีความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดการมีการช่วยเหลือสนับสนุนที่แท้จริงและการเปิดเผยตนเองที่จะมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นเป็นยาต้านความทุกข์ยากถ้าหากแต่งงานแล้วควรเพิ่มความสัมพันธ์และดูแลคู่ของตน

5. ดูแลจิตวิญาณของตนเองปฏิบัติกิจกรรมทางศาสนาจะทำให้เผชิญปัญหาและวิกฤตได้ดีหากัลยาณมิตรทางศาสนาหาความหมายของชีวิต

6. ดูแลสุขภาพกายให้สมบูรณ์แข็งแรง

การที่จะศึกษาเกี่ยวกับความสุข ผู้วิจัยให้ความสำคัญถึงสาเหตุของความสุขและให้ความสนใจในการพัฒนามนุษย์ โดยเฉพาะในเรื่องถึงความต้องการของมนุษย์ ซึ่ง อับราฮัม เอ เอชมาสโลว์ กล่าวถึงความต้องการของมนุษย์ไว้เป็นทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ โดยมาสโลว์เชื่อว่าพฤติกรรมของมนุษย์เป็นจำนวนมากสามารถอธิบายโดยใช้แนวโน้มของบุคคล ในการค้นหาเป้าหมายที่จะทำให้ชีวิตของเขาได้รับความต้องการ ความปรารถนา และได้รับสิ่งที่มีความหมายต่อตนเอง เป็นความ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จริงที่จะกล่าวว่ากระบวนการของแรงจูงใจเป็นหัวใจของทฤษฎีบุคลิกภาพของมาสโลว์ โดยเขาเชื่อว่ามนุษย์เป็น “สัตว์ที่มีความต้องการ” (Wanting Animal) และเป็นการยากที่มนุษย์จะไปถึงขั้นของความพึงพอใจอย่างสมบูรณ์

ในทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ เมื่อบุคคล ปรารถนาที่จะได้รับความพึงพอใจ และเมื่อบุคคลได้รับความพึงพอใจในสิ่งหนึ่งแล้วก็จะยังคงเรียกร้องความพึงพอใจสิ่งอื่นๆ ต่อไป ซึ่งถือเป็นคุณลักษณะของมนุษย์ ซึ่งเป็นผู้ที่มีความต้องการจะได้รับสิ่งต่างๆ อยู่เสมอและความปรารถนาของมนุษย์นั้นติดตัวมาแต่กำเนิดและความปร ารถนา เหล่านี้จะเรียงลำดับขั้นของความปรารถนา ตั้งแต่ขั้นแรกไปสู่ความปรารถนา ขั้นสูงขึ้นไปเป็นลำดับ

มาสโลว์เรียงลำดับความต้องการของมนุษย์จากขั้นต้นไปสู่ความต้องการขั้นต่อไปไว้เป็นลำดับดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs)
2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs)
3. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness and Love Needs)
4. ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง (Esteem Needs)
5. ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง (Self-Actualization Needs)

ลำดับขั้นความต้องการขอ งมาสโลว์ มีการเรียงลำดับขั้นความต้องการที่อยู่ในขั้นต่ำสุดจะต้องได้รับความพึงพอใจเสียก่อนบุคคลจึงจะสามารถผ่านพ้นไปสู่ความต้องการที่อยู่ในขั้นสูงขึ้นตามลำดับดังจะอธิบายโดยละเอียดดังนี้

ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs)

เป็นความต้องการขั้นพื้ นฐานที่มีอำนาจมากที่สุดและสังเกตเห็นได้ ชัดที่สุด จากความต้องการทั้งหมดเป็นความต้องการที่ช่วยการดำรงชีวิต ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำดื่ม ออกซิเจน การพักผ่อนนอนหลับ ความต้องการ ทางเพศ ความต้องการความอบอุ่น ตลอดจนความต้องการที่จะถูกกระตุ้นอวัยวะรับ สัมผัส แรงขับของร่างกายเหล่านี้จะเกี่ยวข้องโดยตรงกับความอยู่รอดของร่าง กายและของอินทรีย์ ความพึงพอใจที่ได้รับ ในขั้นนี้จะกระตุ้นให้เกิดความต้องการในขั้นที่สูง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

กว่าและถ้าบุคคลใดประสบ ความล้มเหลวที่จะสนองความต้องการพื้นฐานนี้ก็จะไม่ได้รับการกระตุ้น

ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs)

เมื่อความต้องการทางด้านร่างกาย ได้รับความพึงพอใจแล้วบุคคลก็จะพัฒนาการไปสู่ขั้นใหม่ต่อไป ซึ่งขั้นนี้เรียกว่าความต้องการความปลอดภัยหรือความรู้สึกมั่นคง (Safety or Security) เป็นความต้องการความมั่นคงในชีวิต ในหน้าที่การงาน เช่นการมีงานทำ และมีรายได้สม่ำเสมอ มีสวัสดิการ ส่วนความต้องการความปลอดภัย เป็นความต้องการที่ปราศจากการประสบอุบัติเหตุการเจ็บป่วย เป็นความต้องการที่จะมีชีวิตอยู่โดยมั่นคง สะดวกสบาย และมีแต่ความสุข(ศิริลักษณ์ ภักดีศรี. 2550: 15-16)

ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness and Love Needs)

ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของเป็นความต้องการขั้นที่ 3 ความ ต้องการนี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการทางด้านร่างกาย และความต้องการความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลต้องการได้รับความรัก และความเป็นเจ้าของโดยการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น เช่น ความสัมพันธ์ภาย ในครอบครัวหรือกับผู้อื่น สมาชิกภายในกลุ่มจะเป็นเป้าหมายสำคัญสำหรับบุคคล มาสโลว์อธิบายว่า ความรักที่แท้จริงจะเกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่ดี ความสัมพันธ์ของความรักระหว่างคน 2 คน จะรวมถึงความรู้สึกนับถือซึ่งกัน และกัน การยกย่องและความไว้วางใจแก่กัน นอกจากนี้มาสโลว์ยังย้ำว่าความต้อง การความรักของคนจะเป็นความรักที่เป็นไปในลักษณะทั้งการรู้จักให้ความรักต่อ ผู้อื่นและรู้จักที่จะรับความรักจากผู้อื่น การได้รับความรักและได้รับการ ยอมรับจากผู้อื่นเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึก ว่าตนเองมีคุณค่า บุคคลที่ขาดความรักก็จะรู้สึกว่าชีวิตไร้ค่ามีความรู้สึกอ้างว้างและเคียด แค้น กล่าวโดยสรุป มาสโลว์ มีความเห็นว่าบุคคลต้องการความรักและความรู้สึก เป็นเจ้าของ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง (Self-Esteem Needs)

เมื่อความต้องการได้รับความรักและการให้ความรักแก่ผู้อื่นเป็นไปอย่างมีเหตุผลและ ทำให้บุคคล เกิดความพึงพอใจแล้ว พลังผลักดันในขั้นที่ 3 ก็ จะลดลงและมีความต้องการในขั้นต่อไปมาแทนที่ กล่าวคือมนุษย์ต้องการที่จะได้ รับความนับถือยกย่องออกเป็น 2 ลักษณะ คือ ลักษณะแรก เป็นความต้องการนับถือตน เอง (Self-Respect) ส่วนลักษณะที่ 2 เป็นความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ จากผู้อื่น (Esteem from Others)

ความต้องการนับถือตนเอง (Self-Respect) คือ ความต้องการมีอำนาจ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความแข็งแรง มีความ สามารถในตนเอง มีผลสัมฤทธิ์ไม่ต้องพึ่งพาอ าศัยผู้อื่น และมีความเป็น อิสระ ทุกคนต้องการที่จะรู้สึกว่าเขามีคุณค่าและมีความสามารถที่จะประสบความ สำเร็จในงานภารกิจต่างๆ และมีชีวิตที่เด่นดัง

ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น (Esteem from Others) คือ ความต้องการมีเกียรติยศ การได้รับ ยกย่อง ได้รับการยอมรับ ได้รับความสนใจ มีสถานภาพ มีชื่อเสียงเป็นที่กล่าว ขาน และเป็นที่ชื่นชมยินดี มีความต้องการที่จะได้รับความยกย่องชมเชยในสิ่ง ที่เขากระทำซึ่งทำให้รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าว่าความสามารถของเขาได้รับการ ยอมรับจากผู้อื่น ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง

ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง (Self-Actualization Needs)

ถึง ลำดับขั้นสุดท้าย ถ้าความต้องการลำดับขั้นก่อนๆ ได้ทำให้เกิดความพึงพอใจ อย่างมีประสิทธิภาพ ความต้องการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงก็จะเกิดขึ้น มาสโลว์อธิบาย ความต้องการเข้าใจตนองอย่างแท้จริ ง ว่าเป็นความปรารถนาในทุกสิ่งทุกอย่างซึ่งบุคคลสามารถจะได้รับอย่างเหมาะสม บุคคลที่ประสบผลสำเร็จในขั้นสูงสุดนี้จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในสิ่งที่ท้าทาย ความสามารถและศักยภาพของเขาและมีความปรารถนาที่จะปรับปรุงตนเอง พลังแรงขับ ของเขาจะกระทำพฤติกรรมตรงกับความสามารถข องตน กล่าวโดยสรุปการเข้าใจตน เองอย่างแท้จริงเป็นความต้องการอย่างหนึ่งของบุคคลที่จะบรรลุถึงจุดสูงสุด ของศักยภาพ เช่น “นักดนตรีก็ต้องใช้ความสามารถทางด้านดนตรี ศิลปินก็จะต้อง วาดรูป กวีจะต้องเขียนโคลงกลอน ถ้าบุคคลเหล่านี้ได้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บรรลุถึงเป้าหมายที่ตน ตั้งไว้ก็เชื่ อได้ว่าเขาเหล่านั้นเป็นคนที่รู้จักตนเองอย่างแท้ จริง ” (Maslow. 1970: 46-170 อ้างถึงใน วิกิพีเดีย 2553: Online)

ภาพที่ 2 ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

ที่มา: Maslow, Abraham Harold. (1954). Motivation and Personality. New York: Harper & Row.

อ้างถึงใน สิริลักษณ์ ภักดีศรี, 2550: 16

2.ความหมายและแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขตามทัศนะทางพุทธศาสนา

ปัญญานันทภิกขุกล่าวว่าความสุขที่แท้คือจิตสงบจิตว่างจากกิเลสแต่ถ้าเราเป็นสุขเพราะตาดูรูปหูฟังเสียงจมูกได้กลิ่นลิ้นได้รสกายได้ถูกต้องอะไรต่ออะไรต่างๆ นั้นหาใช่ความสุขที่แท้จริงไม่เพราะเป็นเรื่องของการปรุงแต่งสุขเพราะมีอะไรมาช่วยให้เกิดความสุขความเพลิดเพลินความหลงใหลมัวเมาอยู่ในสิ่งเหล่านั้นไม่ใช่ความสุขแท้ความสุขที่แท้คือใจสงบแม้มีอะไรมากระทบก็ไม่ตื่นเต้นไม่ยินดียินร้ายไม่หวาดกลัวในเรื่องอะไรต่างๆ อย่างนี้เรียกว่าใจสงบพอใจสงบสุขก็เกิดขึ้นมาทันที (ปัญญานันทภิกขุ. 2534:13 อ้างถึงในจินตนาสนธิวงศ์เวช. 2547:8)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

พระธรรมปิฎกกล่าวว่าความสุขมี 2 นัยคือ (1) กามสุขเป็นความสุขที่ได้จากการสัมผัสที่ชื่นชอบในรูปรสกลิ่นเสียงและโผฏฐัพพะ (ผิวกาย) ที่เรียกว่า “โลกียสุขหรือสุขกาย” (2) นิรุปธิสุขเป็นความสุขใจที่ใจได้สัมผัสว่าได้หลุดพ้นจากความทุกข์ทั้งหลายทั้งปวงเรียกว่า“โลกุตตรสุขหรือสุขใจ” (ประยุทธ์ปยุตโต. 2540: 6)

พระธรรมปิฎกให้ความหมายของความสุขว่ามี 2 แบบคือความสุขจากภายในหมายถึงมีความสงบในใจตนเองหรือมีความสุขจากการรู้ เท่าทันเข้าใจความจริงของสิ่งทั้งหลายเป็นความสุขทางปัญญาเนื่องจากเห็นแจ้งความจริงเป็นความโปร่งโล่งไม่มีความติดขัดบีบคั้นใจความสุขภายนอกคือการมีสุขภาพดีการมีทรัพย์สินเงินทองการมีอาชีพการงานเป็นหลักเป็นฐานการมียศฐานะตำแหน่งการเป็นที่ยอมรับในสังคมการมีมิตรสหา ยบริวารและการมีครอบครัวที่ดี (จินตนา สนธิวงศ์เวช, 2547: 8)

นอกจากนี้ท่านพุทธทาสภิกขุ ได้กล่าวถึงความสุขว่ามี 3 ระดับ คือ

1. สุข เพราะ ไม่เบียดเบียน เป็นความสุขค่อนข้างจะเป็นเรื่องสังคมหรือของหมู่คณะ ถ้าไม่เบียดเบียนก็จะเป็นสุข หรือไม่เห็นแก่ตัว

2. สุข เพราะ อยู่เหนืออำนาจกาม หรือเป็นความสุขเพราะอยู่เหนือกิเลสที่จะมากระทบตัวเราเป็นความรักหลงใหลในสิ่งต่างๆ หรือการกำหนัดยินดีอารมณ์ที่เกิดขึ้นถือว่าเป็นกามอย่างหนึ่ง การที่หลงใหลทั้งบุคคล วัตถุก่อให้เกิดความทุกข์ได้ทั้งสิ้น

3. สุข เพราะ ละตัวตนเสียได้เพราะถ้าละเรื่องนี้ได้ก็จะไม่ยึดมั่นว่าตัวกูของกู อยากจะเหนือผู้อื่นที่สำคัญที่สุดใน 3 ข้อนี้ คือ ไม่มีตัวกูของกู ถ้าคิดได้เสียแต่แรกก็จะไม่เบียดเบียนใคร และก็จะไม่เห็นแก่ตัว (พุทธทาสภิกขุ. 2542:8-39 อ้างถึงใน อภิชัยมงคลและคณะ. 2544: 228)

ซึ่งสอดคล้องกั บท่านพระธรรมปิฎกที่ได้กล่าวว่า ความสุขมีหลายแบบหรือหลายระดับดังนี้

3.1 สุขแบบแย่งกัน

3.2 สุขแบบไปด้วยกันหรือสุขแบบประสานกัน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

3.3 สุขแบบอิสระ

สุขแบบแย่งกันคือถ้าเขาสุขเราก็ทุกข์ถ้าเราสุขเขาก็ทุกข์โดยมากจะเป็นความสุขประเภทเกี่ยวกับวัตถุพอเราได้มา เราสุขคนอื่นเสียหรือไม่ได้เขาก็เกิดความทุกข์แต่พอเขาได้เราเสียเราไม่ได้เขาสุขเราก็ทุกข์ความสุขอย่างนี้ไม่เอื้อต่อกันยังก่อปัญหาทำให้สังคมเดือดร้อน

ความสุขขั้นที่ 2 คือความสุขที่ประสานกันช่วยกันสุขถ้าเราสุขก็ทำให้เขาสุขด้วยนี่คือความสุขที่เกิดจากการพัฒนา จิตใจโดยเฉพาะความรักแท้ความรักแท้คือความปรารถนาจะให้ผู้อื่นเป็นสุขนั่นก็คือความเมตตาอีกประการหนึ่งความเมตตาก่อให้เกิดการสละการให้ซึ่งทำให้คนเกิดเป็นสุขได้เหมือนกันเพราะเมื่อเราให้เขาเป็นสุขเราเห็นเขาเป็นสุขสมใจเราเราก็สุขด้วยเป็นความสุขแบบประสานคือร่วมกันสุขความสุขแบบนี้จะทำให้โลกมีสันติสุข

สุขแบบอิสระเป็นความสุขที่เกิดจากปัญญาคือรู้เท่าทันสังขารรู้โลกและชีวิตตามเป็นจริงรู้เท่าทันอนิจจังทุกขังอนัตตาเป็นความสุขที่อยู่ข้างในตัวเราไม่ต้องอาศัยสิ่งจากภายนอกที่มันผันแปรได้และตัวเราไม่อิสระเมื่อรู้เท่าทันควา มจริงแล้วว่าสิ่งทั้งหลายที่เป็นสังขารมันเป็นอนิจจังทุกขังอนัตตามันก็เป็นทุกข์ไปตามธรรมชาติของมันตามสภาวะเรารู้เห็นความจริงของมันแต่เราไม่พลอยเป็นทุกข์ไปด้วยซึ่งสิ่งนี้เรียกว่ามีจิตใจเป็นอิสระจนกระทั่งว่าแม้แต่ทุกข์ที่มีในกฎของธรรมชาติก็ไม่สามารถมาเบียดเบียนบีบคั้นใจเราได้เป็นอิสรภาพแท้จริงที่เรียกว่าวิมุตติเมื่อสุขถึงขั้นนี้แล้วเราก็ไม่ต้องไปพึ่งอาศัยสิ่งอื่นอีกต่อไปไม่ว่าจะเป็นรูปธรรมหรือนามธรรมจะเป็นความสุขที่เต็มอยู่ในใจของเราตลอดเวลา (พระธรรมปิฎก. 2540:10-21อ้างถึงใน นุสรา นามเดช และคณะ. 2549: 10-11)

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะความสุข

3.1 ความหมายของภาวะความสุข

ภาวะความสุขนั้นมีนักวิจัยได้ทำการศึกษาถึงความหมายไว้จำนวนมากในที่นี้ผู้วิจัยขอนำมาเสนอโดยสังเขปดังนี้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ประยุทธ์ปยุตฺโต (2540 อ้างถึงในสงวนสุทธิเลิศอรุณ , 2545) ให้ความหมายไว้ว่า ความสุขมีสองนัยคือ “กามสุข” หรือเรียกอีกอย่างว่า “โลกียสุข” หรือ “สุขกาย” คือความสุขที่ได้สัมผัสที่ชื่นชอบในรูปรสกลิ่นเสียงและโผฏฐัพพะ (ผิวกาย) และ “นิรุปธิสุข” หรือเรียกอีกอย่างว่า “โลกุตระสุข” คือความสุขที่ใจได้สัมผัสว่าได้หลุดพ้นจากความทุกข์ทั้งหลายทั้งปวง

วิทย์ เที่ยงบุญธรรม (2541: 406) ให้ความหมายของความสุขหมายถึงความผาสุกความเบิกบานใจความสุขสบาย

เมธาวีอุดมธรรมานุภาพและคณะ (2544: 111) กล่าวว่าความสุขเป็นสิ่งที่นักปรัชญาจำนวนมากกล่าวว่าเป็นความดีที่สูงสุดความสุขมีความสัมพันธ์กับเชาว์ปัญญาทักษะทางสังคม และการสนับสนุนจากครอบครัว

สงวนสุทธิเลิศอรุณ (2545: 354) ให้ความหมายของความสุขหมายถึงความพึงพอใจในสภาพร่างกายจิตใจการมีงานทำการมีเงินการไม่มีโรคภัยไข้เจ็บและการได้ใกล้ชิดกับคนที่รู้ใจ

อภิชัย มงคล และคณะ (2544) ให้ความหมายของความสุขคือสภาพชีวิตที่เป็น สุขอันเป็นผลจากการมีความสามารถในการจัดการปัญหาในการดำเนินชีวิตมีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีโดยครอบคลุมถึงความดีงามภายในจิตใจภายใต้สภาพแวดล้อมและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป

สมศักดิ์ ชุณหรัศมิ์ (2548 อ้างถึงในวัชรีพุ่มทอง , 2548: 30) กล่าวถึงความสุขในระดับบุคคลว่าหมายถึงการมีสุขภาพดีทั้งร่างกายจิตใจปัญญาและสังคมส่วนความสุขในระดับสังคมหมายถึงการพัฒนาสังคมแบบองค์รวมที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนามิติทางสังคมวัฒนธรรมศาสนาควบคู่ไปกับการพัฒนาประเทศ

รศรินทร์ เกรย์ และคณะ (2549) กล่าวถึงความหมายของภาวะความ สุขตามที่พระธรรมปิฎก มปป. ให้ความหมายของความสุขในทางพระพุทธศาสนาว่าเกิดจากความสุขที่สัมพันธ์กับปัจจัยภายนอกและความสุขจากปัจจัยภายในความสุขจากปัจจัยภายนอกคือความสุขจากวัตถุที่สามารถเป็นเจ้าของได้เช่นอาหารเสื้อผ้ายารักษาโรครถยนต์เป็นต้นส่วนความสุขจากปัจจัยภา ยในหรือจิตวิญญาณเกิดจากการปรุงแต่งการฝึกจิตการนั่งสมาธิซึ่งจิตที่มีการฝึกฝนดีแล้วจะสามารถมี

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภูมิต้านทานต่อความทุกข์จากปัจจัยภายนอกและนอกจากนี้ยังกล่าวถึงความหมายของความสุขตามแนวคิดของประเวศวะสีว่าความสุขเป็นความรู้สึกองค์รวมเชิงอัตวิสัย (Subjective) อาจเปลี่ยนแปลงตามกาลเวลาความสุขเป็นผลมาจากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ปัจจัยภายในเป็นเรื่องของจิตใจ เช่นการมีความสุขเนื่องจากการมีศีลธรรมสมาธิหรือปัญญาความรู้สึกพอเพียงไม่โลภ (พระธรรมปิฎก มปป.) และความสุขซึ่งเป็นผลพวงมาจากปัจจัยภายนอกเช่นมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมมีครอบครัวอบอุ่นมีสุขภาพดี

Wood and Wood (2000: 315) กล่าวถึงความสุขว่ามีความสัมพันธ์ใกล้เคียงกับความพึงพอใจในชีวิตบุคคลที่รู้สึกเป็นสุขมีแนวโน้มไปสู่ความเชื่อที่ว่าการดำเนินชีวิตหรือการมีชีวิตอยู่นั้นเป็นสิ่งที่พึงพอใจและยังกล่าวถึงความสุขตามแนวคิด ของ Mayer ว่าความสุขคือความต่อเนื่องแห่งการรับรู้ช่วงเวลาของชีวิตหรือเหตุการณ์ในชีวิตทั้งหมดที่แสดงถึงความสมบูรณ์ของชีวิตการมีความหมายความสำคัญมีความสบายใจและพึงพอใจ

Morris and Maisto (2001: 413) ให้ความหมายว่าความสุขหมายถึงความผาสุกทางจิตใจหรือความผาสุ กเชิงอัตวิสัย (Subjective Well-Being) ประกอบไปด้วยสภาวะอารมณ์ทางบวกมากกว่าสภาวะอารมณ์ทางลบและความรู้สึกพึงพอใจในชีวิตทั้งหมดโดยรวม

Oretga *et al.* (2003) กล่าวถึงความหมายของความสุขว่าหมายถึงการมีอารมณ์และความรู้สึกในทางบวกมากกว่าอารมณ์และความรู้สึกในทางลบ และกล่าวว่าบุคคลทั่วไปมองว่าความสุขมีความหมายในทางบวกเป็นสถานภาพที่ยั่งยืนโดยมีพื้นฐานของความรู้สึกในทางบวกประกอบด้วยความสงบภายในจิตใจและมีกิจกรรมที่พึงพอใจมีความสนุกสนานส่วนความสุขของบุคคลระดับประเทศคือคุณภาพชีวิตโดยรวมทั้งหมดที่บุคคลนั้นพึงพอใจ

Diener *et al.*(2005) กล่าวถึงคำอธิบายของความสุขในระดับบุคคลคือผู้ที่มีความรู้สึกทางอารมณ์ในด้านบวกสม่ำเสมอเช่นมีความปีติยินดีมีความสนใจและความภูมิใจมีความรู้สึกทางอารมณ์ในด้านลบน้อยเช่นความโศกเศร้าความกังวลความโกรธโดยครอบคลุมถึงความพึงพอใจในชีวิตการรู้คุณค่าของชี วิตต่อความรู้สึกช่วงขณะของความพึงพอใจและเป็นผลมาจากการได้รับการจัดหาให้จากผู้อื่นนอกจากนี้ Diener *et al.*(1999) ยังได้กล่าวถึงความสุขว่าเป็นเรื่องของความพึงพอใจ (Satisfaction) ของสององค์ประกอบคือความพึงพอใจในชีวิตทั้งหมดและความพึงพอใจในสิ่งที่ครอบครองเช่นงานครอบครัวตนเองเป็นต้น

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จากความหมายของภาวะความสุขดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่าภาวะความสุขในระดับบุคคลคือลักษณะของผู้ที่มีความพึงพอใจในสภาพร่างกายและจิตใจมีสถานะทางอารมณ์ทางบวกโดยรวมถึงความร่าเริงเบิกบานใจความยินดีความสบายใจความพึงพอใจความแจ่มใสรู้สึกมีความหมาย ความสำคัญการได้ใกล้ชิดกับคนที่รู้ใจมีความสามารถในการจัดการปัญหาการดำเนินชีวิตมีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีโดยครอบคลุมถึงความดีงามภายในจิตใจภายใต้สภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปและเป็นความต่อเนื่องแห่งการรับรู้ช่วงเวลาของชีวิตหรือเหตุการณ์ในชีวิตทั้งหมดที่แสดงถึงความสมบูรณ์ของชีวิต

3.2 แนวคิดความสุขตามทัศนะของนักปรัชญา

ผู้วิจัยได้สรุปแนวคิดความสุขตามทัศนะของนักปรัชญาไว้ดังนี้

สงวนสุทธิเลิศอรุณ (2545: 354) กล่าวว่าความสุขตามทัศนะของนักปรัชญาซึ่งมี 3 แนวคิดดังต่อไปนี้

1. ความสุขตามทัศนะสุขนิยม (Hedonism) ถือว่าความสุขสบายเป็นสิ่งเดียวที่มีค่าสูงสุดสำหรับชีวิตทุกชีวิตต้องดิ้นรนแสวงหาทำงานอย่างหนักหรือทำทุกสิ่งทุกอย่างเพราะสิ่งเหล่านั้นนำไปสู่ความสุข

2. ความสุขตามลัทธิ อสุขนิยมถือว่าความสุขไม่ใช่สิ่งที่ดีที่สุดเพราะยังมีสิ่ งอื่นมีค่าเหนือความสุขคือ

2.1 วิมุตินิยมถือว่าความสงบทางจิตใจเหนือกว่าความสุขต้องขจัด “ความต้องการ” หรือ“ความอยาก” เพราะเป็นมูลเหตุแห่งทุกข์

2.2 ปัญญานิยมถือว่าปัญญาหรือความรู้มีค่าเหนือกว่าความสุขศักดิ์ศรีและความมีคุณค่าของมนุษย์อยู่ที่ปัญญาโสเครติ สและเพลโตนักปรัชญาโบราณไม่ให้ความสำคัญต่อความสุขเพราะถือว่าความสุขล่อให้คนห่างเหินจากปัญญา

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

3. ความสุขตามทัศนะมนุษยนิยมถือว่าความสุขความสงบและปัญญาเป็นสิ่งที่มีค่าเท่าเทียมกันสำหรับชีวิตมนุษย์เพราะความเป็นจริงมนุษย์มีทั้งร่างกายและจิตใจขาดส่วนหนึ่งส่วนใดไปไม่ได้การให้ความสำคัญทั้งร่างกายและจิตใจเท่าเทียมกันจึงจะทำให้ชีวิตสมบูรณ์ชีวิตควรดำเนินไปอย่างเป็นธรรมชาติเมื่อสมดุลกับธรรมชาติก็จะทำให้ชีวิตเป็นสุขได้

3.3 แนวคิด“ความอยู่เย็นเป็นสุข” หรือ“ความอยู่ดีมีสุข”

ผู้วิจัยได้สรุปแนวคิด “ความอยู่เย็นเป็นสุข” หรือ “ความอยู่ดีมีสุข” ตามที่มีผู้กล่าวไว้ดังนี้

รศรินทร์ เกรย์ และคณะ (2549) ได้กล่าวถึงแนวคิด “ความอยู่เย็นเป็นสุข” หรือ “ความอยู่ดีมีสุข” ตามแนวคิดของนายแพทย์ประเวศวะสีไว้ว่า “ความอยู่เย็นเป็นสุขของสังคมไทย” เป็นแนวคิดการพัฒนาประเทศโดยให้ความสำคัญกับความสุขมากกว่าการให้ความสำคัญกับความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจเพียงด้านเดียวซึ่งรวมมิติทางด้านเศรษฐกิจด้านสังคมและจิตใจไว้ด้วยโดยที่มุมมองทางเศรษฐกิจเน้นไปที่การมีปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตแบบพอเพียงนอกจากนี้สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้พัฒนา “ดัชนีวัดความอยู่ดีมีสุข” เพื่อใช้เป็นแผนในการพัฒนาประเทศควบคู่ไปกับการพัฒนาเศรษฐกิจโดยเริ่มตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 7 เป็นต้นมาและความหมายของความอยู่ดีมีสุขหมายถึง “การมีสุขภาพอนามัยที่ดีทั้งร่างกายและจิตใจมีความรู้มีงานทำอย่ างทั่วถึงมีรายได้พอเพียงต่อการดำรงชีพมีครอบครัวที่อบอุ่นมั่นคงอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีและอยู่ภายใต้ระบบการบริหารจัดการที่ดีของภาครัฐ” ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบคือ

1. สุขภาพอนามัย
2. ความรู้
3. ชีวิตการทำงาน
4. รายได้และการกระจายรายได้
5. ชีวิตครอบครัว
6. สภาพแวดล้อมในการดำรงชีวิต
7. การบริหารจัดการที่ดีของรัฐ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

โดยองค์ประกอบของความอยู่ดีมีสุขทั้ง 7 องค์ประกอบเป็นเครื่องมือสำหรับติดตามประเมินผลและวัดผลกระทบของการพัฒนาโดยกำหนดคะแนนและระดับความสำเร็จของการพัฒนาออกเป็นระดับดีขึ้นมากระดับดีขึ้นระดับดีหรือไม่เปลี่ยนแปลงและระดับต้องปรับปรุงเพื่อให้เห็นถึงระดับความอยู่ดีมีสุขของคนไทยในแต่ละช่วงเวลาความอยู่ดีมีสุขของคนในแต่ละสังคมแต่ละประเทศย่อมแตกต่างกับไปตามมาตรฐานการดำรงชีวิตของแต่ละปัจเจกบุคคลในสังคมนั้นๆซึ่งไม่สามารถใช้มาตรฐานเดียวกันไปวัดความอยู่ดีมีสุขของคนในแต่ละสังคมหรือคนทั้งโลกได้

3.4 แนวคิดความสุขมวลรวมประชาชาติ

ผู้วิจัยได้รวบรวมสรุปแนวคิดความสุขมวลรวมประชาชาติไว้ดังนี้

รจนโรจน์ (2549: 20, 46) กล่าวถึงความสุขมวลรวมประชาชาติ (Gross National Happiness(GNH)) ว่าหมายถึงตัวชี้วัดความเจริญ ของประเทศโดยคำนึงถึงความต้องการเน้นคุณค่าเชิงบวกด้านสังคมอารมณ์จิตวิญญาณความเคารพต่อสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรมประเพณีรวมถึงความจำเป็นที่จะต้องมีธรรมาภิบาลในสังคมความสุขมวลรวมประชาชาติมีต้นกำเนิดมาจากการวางแผนบริหารราชการในประเทศภูฏานที่ยึดเป็นแผนในการบริหารประ เทศโดยเน้นเรื่องของการพัฒนาทั้งด้านวัตถุและทางจิตใจควบคู่กันไปซึ่งย่อมจะ “สร้างสรรค์” และ “ส่งเสริม” ซึ่งกันและกันและเป็นการพัฒนาที่มุ่งเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมที่ประชากรทุกคนมีโอกาสพบความสุขได้อย่างเท่าเทียมกันโดยยึด “เสาหลักแห่งความสุขทั้งสี่ (Four Pillars of Happiness)” เป็นองค์ประกอบได้แก่

1. การพัฒนาเศรษฐกิจที่ยั่งยืน (Sustainable Economic Development)
2. การรักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรม (Cultural Conservation)
3. การรักษาสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ (Nature Preservation)
4. การมีธรรมาธิปไตย (Good Governance)

การกำหนดนโยบายเศรษฐกิจและเป้าหมายของชาติปี 2549 นั้นประเทศไทยเน้นเรื่องความสุขของประชาชนเป็นสิ่งสำคัญจัดให้มีการปรับปรุงคุณภาพชีวิตและ “อนาคตของเยาวชนของชาติ” ผู้สืบต่อมรดกที่บรรพบุรุษทำไว้โดยยึดแนวคิดในเรื่องความสุขมวลรวมประชาชาติ ”แทนการใช้ตัวชี้วัดคว ามเจริญทางเศรษฐกิจด้วยรายได้มวลรวมประชาชาติ (Gross National Products

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

(GNP)) โดยมองว่ารายได้มวลรวมประชาชาติเพียงอย่างเดียวไม่สามารถแสดงภาพความจริงที่ปรากฏในสังคมรายได้มวลรวมประชาชาติมิได้มีการคำนวณครอบคลุมรวมลึกลงไปถึงต้นทุนของการเจริญเติบโตผลกระทบต่อสิ่งแว ดล้อมต่อครอบครัวและต่อสังคมส่วนรวมที่กระทบความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ

3.5 แนวคิดความผาสุกเชิงอัตวิสัยหรือความผาสุกทางใจ

ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องโดยนำเสนอตามลำดับดังนี้

Wood and Wood (2000: 315) กล่าวถึงภาวะความสุขคือความผาสุกเชิงอั ตวิสัย (Subjective Well-Being) ไม่ขึ้นอยู่กับอายุเพศเชื้อชาติหรือภูมิศาสตร์แต่อย่างใดแท้จริงแล้วความสุขมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตของตนเองจากงานวิจัยค้นพบว่าผู้ที่มีความสุขมีแนวโน้มเป็นผู้ที่มีความสามารถในการตัดสินใจที่แน่วแน่มีความยืดหยุ่นมีความคิ ดสร้างสรรค์มีทักษะทางสังคมมีความน่าไว้วางใจสูงมีความรักและมีความเห็นอกเห็นใจต่อผู้ที่มีความทุกข์หรือความโศกเศร้าและมีแนวโน้มในการมองภาพของชีวิตที่สดใสและมีความเต็มใจในการช่วยเหลือผู้อื่นและมักพบว่าผู้ที่มีความสุขจะเป็นผู้ที่มีความนับถือตนเองสูงมีความสามารถ ในการควบคุมตนเองมองโลกในแง่ดีและมีส่วนร่วมในการสนับสนุนทางสังคม

Morris and Maisto (2001: 413) กล่าวถึงการเข้าใจถึงรากของความสุขและความรู้สึกของความผาสุกนั้นในอดีตนักวิจัยมองว่าเหตุการณ์ภายนอกรอบๆตัวและลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผาสุกต่อมาภายหลัง

DeNeve and Cooper และ Diener *et al.* (อ้างในMorris and Maisto, 2001: 413) ทำการศึกษาต่อค้นพบว่าเหตุการณ์ภายนอกรอบๆ ตัวและลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลมีอิทธิพลน้อยมากกับความผาสุกนอกจากนั้นยังพบว่าอายุเพศความสามารถทางสติปัญญาไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะความสุขมีการศึกษาวิจัยกับผู้ที่สมรสแล้วผู้ที่มีฐานะร่ำรวยผู้ที่มีการศึกษาดีและผู้ที่มีสุขภาพดีมีแนวโน้มในการมีความสุขมากกว่าผู้อื่นหรือไม่ผลการวิจัยสรุปได้ว่ามีความแตกต่างกันเพียงเล็กน้อยและเชื่อว่าหัวใจสำคัญที่จะนำไปสู่ภาวะความสุขคือเป้าหมายในชีวิตข องแต่ละบุคคลซึ่งประกอบไปด้วยความสามารถในการปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงรอบๆตัวและบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลความสอดคล้องกับแนวคิดนี้เป็นความจริงที่ว่าบุคลิกภาพเป็นจุดแข็ง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

และมีความสอดคล้องในการพยากรณ์ความผาสุกอีกทั้งผู้ที่มีความสุขในการดำรงชีวิตมีแนวโน้มที่จะมีความสุขในงานวิจัยเชื่อว่าปัจจัยด้านบุคลิกภาพเท่านั้นที่สามารถโน้มน้าวบุคคลเหล่านั้นไปสู่ความรู้สึกมีความสุขหรือไม่มีความสุขของส ถานการณ์นั้นๆ ถึงแม้ว่าเหตุการณ์ ขณะนั้นจะมีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อภาวะความสุขแต่ก็เป็นสิ่งที่เกิดเพียงชั่วขณะนอกจากนี้ Morris and Maisto ยังให้เหตุผลเกี่ยวกับแนวคิดความผาสุกเชิงอัตวิสัยหรือความผาสุกทางใจว่ามีหลักฐานบางอย่างที่สามารถประเมินได้ว่าบุคคลอาจจะมีการสืบทอดทางพันธุกรรมที่ทำให้โน้มเอียงสู่การมีความสุขหรือไม่มีความสุขอย่างไรก็ตามความแน่นอนเกี่ยวกับยีนซึ่งอาจจะมีผลต่อความ ผาสุกของสภาพจิตใจนั้นยังเป็นสิ่งที่ต้องทำการค้นหาต่อไปเทคนิคในการปรับตัวและการ เลียนแบบเปรียบเสมือนสิ่งสนับสนุนเพื่อนำไปสู่การก่อเกิดความผาสุกเชิงอัตวิสัยจากรายงานพบว่าผู้ที่เคยผ่านการพลัดพรากหรือการถูกคุมขังเป็นเวลานานๆบุคคลเหล่านั้นจะใช้เวลาช่วงสั้นๆในการกลับสู่ภาวะความสุขในระดับปกติส่วนบุคคลที่สูญเสียคู่ครองในชีวิตโดยส่วนใหญ่จะใช้เวลานานยังไม่เป็นที่แน่ชัดเกี่ยวกับการเชื่อมโยงเพื่อนำไปสู่ความผาสุกเชิงอัตวิสัยอาจกล่าวได้ว่าคนส่วนใหญ่อาจจะเปลี่ยนหนทางแห่งการรับรู้เกี่ยวกับสถานการณ์ใหม่ๆ หรืออาจเป็นสิ่งที่ป รับโครงสร้างชีวิตของบุคคลเหล่านั้นหรือการอธิบายเหล่านี้อาจไม่เป็นความจริงทั้งหมดอย่างไรก็ตามเทคนิคการปรับตัวนั้นยังเป็นสิ่งที่สามารถอธิบายถึงความสัมพันธ์ที่แน่นอนของความสุขและความรู้สึกแห่งการนำไปสู่ความผาสุกเชิงอัตวิสัย Morris and Maisto ยังได้กล่าวถึงรายงานการศึกษาของ DeNeve and Cooper เกี่ยวกับผู้มีความสุขว่าผู้ที่มีความสุขจะมีลักษณะทางอารมณ์ทางบวก (Positive Affect) มากกว่าอารมณ์ทางลบ(Negative Affect) มีแนวโน้มของการใส่ใจต่อสิ่งแวดล้อมภายนอกสูงและมีปัญหาสุขภาพจิตน้อยกล่าวคือบุคคลเหล่านั้นมีความพอใจในชีวิตมีความรับผิดชอบรอบคอบและมีปัญหาทางสุภาพจิตน้อยส่วนสาเหตุของปัจจัยด้านบุคลิกภาพสามารถพยากรณ์ความผาสุกเชิงอัตวิสัยได้ดีนั้นยังไม่มีคำตอบที่แน่ชัด

Lyubomirsky *et al.* (2005: 115) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความผาสุกเชิงอัตวิสัยประกอบด้วย 3 องค์ประกอบคือ

1. ความถี่ของความรู้สึกทางบวก (Frequent Positive Affect)
2. ความพึงพอใจในชีวิตในระดับสูง (High Life Satisfaction)
3. ความถี่ของความรู้สึกในทางลบน้อย (Infrequent Negative Affect)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Diener *et al.* (2005: 804) มีแนวคิดที่สอดคล้องกับ Wood and Wood โดยทำการศึกษาเกี่ยวกับภาวะความสุข (Happiness) ว่าหมายถึงการมีความรู้สึกทางบวกอย่างสม่ำเสมอ (Frequent Positive Affect) หรือการมีความผาสุกเชิงอัตวิสัย (Subjective Well-Being) คือเครื่องหมายหรือสัญลักษณ์แห่งความสุขคุณลักษณะที่สัมพันธ์กับความรู้สึกในเชิงบวกประกอบไปด้วย 7 คุณลักษณะคือ

1. มีความมั่นใจในตนเองมองโลกในแง่ดีและรู้สึกว่าตนเองมีประสิทธิภาพ (Confidence, Optimism, and Self-Efficacy)

2. เป็นที่ชื่นชอบและเป็นที่พึ่งของผู้อื่นได้ (Likeability and Positive Construal of Others)

3. มีความสามารถทางสังคมเข้าร่ วมกิจกรรมและมีกำลังความสามารถ (Sociability, Activity, and Energy)

4. มีพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Prosaically Behavior)

5. มีภูมิคุ้มกันและความผาสุกทางกาย (Immunity and Physical Well-Being)

6. มีการจัดการกับความท้าทายและความเครียดอย่างมีประสิ ทธิผล (Effective Coping with Challenge and Stress)

7. มีความคิดริเริ่มและมีความยืดหยุ่น (Originality and Flexibility)

2.3.6 ทฤษฎีการเปรียบเทียบทางสังคม

ผู้วิจัยได้รวบรวมสรุปแนวคิดทฤษฎีการเปรียบเทียบทางสังคม (Social Comparison Theory) ไว้ดังนี้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Festinger (1954) กล่าวถึงแนวคิดทฤษฎีการเปรียบเทียบทางสังคมว่าเป็นพฤติกรรมของบุคคลเกิดจากความต้องการที่จะเปรียบเทียบความคิดเห็นและความสามารถของตนว่าเหมาะสมหรือถูกต้องหรือไม่ผลของการประเมินจะทำให้บุคคลมีพฤติกรรมใกล้เคียงกับบุคคลอื่นในกลุ่มใกล้ชิด

Sdorow and Rickabaugh (2002: 362) กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีการเปรียบเทียบทางสังคมว่าความสุขเกิดขึ้นจากการเปรียบเทียบระหว่างตัวเราเองกับผู้อื่นและระหว่างสภาวะปัจจุบันกับสภาวะในอดีตที่ผ่านมาเป็นผลจากการประมาณค่าเหตุการณ์แวดล้อมของชีวิตของตนว่าเป็นสิ่งน่าพอใ จกว่าของผู้อื่นปัจจัยสำคัญของทฤษฎีการเปรียบเทียบทางสังคมมองว่าไม่มีอะไรสำคัญไปกว่าความร่ำรวยมั่งคั่งเป็นการรวมกันระหว่างการมีสภาพทางเศรษฐกิจที่ดีและความสุข นอกจากนี้Sdorow and Rickabaugh ได้กล่าวถึงงานวิจัยของ Diener ซึ่งทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสุขของชา วอเมริกันค้นพบว่าความร่ำรวยมั่งคั่งไม่ใช่สิ่งจำเป็นที่จะนำมาสู่ความสุขที่ยิ่งใหญ่เสมอไปชาวอเมริกันที่ร่ำรวยไม่ได้มีความสุขมากไปกว่าชาวอเมริกันที่ยากจนหรือที่ร่ำรวยน้อยกว่าการมีปัจจัยพื้นฐานในชีวิตเช่นการมีงานทำมีที่พักอาศัยมีครอบครัวเป็นสิ่งเพียงพอที่ทำให้ มีความสุขแต่การค้นพบนี้ยังไม่สามารถอธิบายได้ครอบคลุมทั้งหมดเนื่องจากผลการวิจัยในประเทศอื่นๆ อีก 39 ประเทศค้นพบว่าการมีรายได้สูงมีความสัมพันธ์อย่างมากกับความสุข

3.7 ทฤษฎีระดับการปรับตัว

นักวิจัยได้ทำการศึกษาถึงทฤษฎีระดับการปรับตัว (Adaptation–Level Theory) ซึ่งผู้วิจัยขอนำมาเสนอโดยสังเขปดังนี้

Suh *et. al.* (1996) กล่าวว่าความสุขในปัจจุบันนั้นไม่ได้ขึ้นอยู่กับการเปรียบเทียบความสุขของเราเองกับผู้อื่นแต่เป็นการเปรียบเทียบระหว่างตัวเองกับตัวเราเองความสุขในปัจจุบันขึ้นอยู่กับการเปรียบเทียบเหตุการณ์แวดล้อ มในปัจจุบันและเหตุการณ์แวดล้อมในอดีตความสุขในปัจจุบันเกิดจากเหตุการณ์ต่างๆในชีวิตปัจจุบันมากกว่าเหตุการณ์ที่อยู่ไกลออกไปดังนั้นถ้ามีการแก้ไขเหตุการณ์แวดล้อมให้ดีขึ้นมาตรฐานของความสุขจะสูงขึ้น

Roy (1999 อ้างถึงในเบญจมาศสุขศรีเพ็ง, 2550) ได้ให้ความหมายทฤษฎีการปรับตัวไว้ว่าบุคคลประกอบด้วยกายจิตและสังคม (Bio-psychosocial Being) มีความเป็นองค์รวมไม่สามารถ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

แยกจากกันได้เพื่อความปกติสุขหรือภาวะสุขภาพที่ดีนอกจากนี้ยังขึ้นอยู่กับระดับการปรับตัว (Adaptation level) ซึ่งเป็นปัจจัยนำเข้าสู่ระบบการปรับตัวของบุคคลอีกตัวหนึ่งระดับการปรับตัวคือระดับหรือขอบเขตที่แสดงถึงความสามารถของบุคคลในการตอบสนองทางบวกต่อสถานการณ์หนึ่งหรือเป็นผลจากการที่บุคคลตอบสนองต่อสิ่งเร้านั่นเองทั้งนี้ Roy ได้แบ่งระดับการปรับตัวออกเป็น 3 ลักษณะได้แก่

1. ระดับการปรับตัวที่มีการผสมผสานกันได้ดี (Integrated Level of Adaptation)
2. ระดับการปรับตัวที่อยู่ในระยะของการชดเชย (Compensatory Level of Adaptation)
3. ระดับการปรับตัวที่อยู่ภาวะอันตราย/ไม่ดี (Compromised Level of Adaptation)

Plotnik (2002: 366) กล่าวว่าการรับรู้ในสิ่งที่ดีนั้นเป็นช่วงเวลาสั้ นๆที่เราเกือบจะไม่รู้สึกตัวแต่ผลจากสิ่งต่างๆ เหล่านั้นจะค่อยๆ ปรากฏขึ้นและก่อตัวขึ้นทีละน้อยไปสู่ความสุขในระยะยาว

3.8 ชนิดของความสุข

จากการศึกษาชนิดของความสุข Plotnik (2002: 366) ได้แบ่งประเภทของความสุขออกเป็น2 ชนิดคือ

1. ความสุขชั่วขณะ (Moment Happiness) คือความสุขชั่วระยะสั้นๆเช่นการมีความสุขกับการดูภาพยนตร์การมีช่วงเวลาของชีวิตที่ดีการยิ้มการหัวเราะเป็นต้น

2. ความสุขระยะยาว (Long-Term Happiness) คือความพึงพอใจระยะยาวเช่นการรู้สึกมีส่วนร่วมในความสัมพันธ์ในหน้าที่การงานและความพึงพอใจในชีวิตโด ยความสุขระยะยาวเกิดขึ้นจาก 2 สิ่งคือ

2.1 ปัจจัยด้านการเลี้ยงดูในอดีตมีการค้นพบว่าการเลี้ยงดูในอดีตที่ผ่านมามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงกับอัตราของความสุขอย่างมีนัยสำคัญซึ่งจะส่งผลถึงการพัฒนาไปสู่ความรู้ความเข้าใจและบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2.2 ปัจจัยด้านตัวบุคคลหรือสิ่งแวดล้อมมีการค้นพบว่าความสุขระยะยาวเป็นการรวมกันของความพยายามในการมีส่วนร่วมของบุคคลในทางเปรียบเทียบระดับของความสุขแต่ละระดับเป็นผลที่เกิดจากความพึงพอใจในเหตุการณ์ต่างๆ

นอกจากนี้ Plotnik (2002: 366) ยังกล่าวถึงการเพิ่มขึ้นของระดับความ สุขระยะยาวประกอบด้วยการก่อตัวและการมุ่งสู่ความสำเร็จของบุคคลการมีความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดมีเพื่อนฝูงมีจุดมุ่งหมายในชีวิตประพฤติตัวดีและมองโลกในแง่ดี

3.9 ปัจจัยแห่งความสุขของบุคคล

Sdorow and Rickabaugh (2002: 316-317) กล่าวว่าความสุขมีที่มาจาก 5 ด้านคือ

1. สุขภาพทางกาย (Physical Health)
2. บุคลิกภาพ (Personality)
3. ความสามารถในการความคุมตนเอง (A Sense of Personal Control)
4. ทักษะทางสังคม (Social Skills)
5. การสนับสนุนจากครอบครัว (Family Support)

ลักษณะของบุคคลที่มีความสุข

Seligman (2006) สรุปงานวิจัยที่แสดงถึงลักษณะของบุคคลที่มีความสุขดังนี้

1. มีความสัมพันธ์ทางสังคม (Social Relationship)
2. มีความเฉลียวฉลาด (Intelligence)
3. มองโลกในแง่ดี (Optimistic)
4. มีสุขภาพแข็งแรงสมบูรณ์ (Physical Health)
5. มีความคิดสร้างสรรค์ (Creative)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

องค์ประกอบของความสุข

อภิชัยมงคลและคณะ (2547) ทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาและทดสอบดัชนีวัดสุขภาพจิตคนไทยฉบับใหม่เพื่อจัดทำ "ดัชนีวัดสุขภาพจิตคนไทย (ฉบับสมบูรณ์) Thai Mental Health Indicator (TMHI-54)" โดยพัฒนาขึ้นจาก "ดัชนีวัดความสุขของคนไทย Thai Happiness Indicators (THI – 66)" จากการทบทวนวรรณกรรมทั้งในมุมมองของพุทธศาสนานักวิชาการและประชาชนทั่วไปพบว่าความสุขและสุขภาพจิตเป็นเรื่องเดียวกันในบริบทสังคมไทย (อภิชัยมงคลและคณะ, 2544)

ดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทยหมายถึงแบบวัดสุขภาพจิตที่สร้างขึ้นเพื่อ ประเมินภาวะสุขภาพจิตของบุคคลโดยพัฒนามาจากกรอบแนวคิดของความหมายของสุขภาพจิตองค์ประกอบของสุขภาพจิต (Domain) และองค์ประกอบย่อยของสุขภาพจิต (Sub domain) ซึ่งพัฒนาขึ้นจากกรอบแนวคิดของคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญด้านสุขภาพจิตของ WHO (1951), Jahoda (1958), Sell and Nagpal (1992) (ทำการศึกษาเรื่อง Assessment of Subjective Well-being), The WHO group(1994) (ทำการศึกษาแบบวัดคุณภาพชีวิต) และอัมพร โอตระกูลและคณะ (2543) (ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาดัชนีชี้วัดสุขภาพจิต) เป็นหลักในการสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยซึ่งสามารถนำไปใช้ได้โดยไ ม่จำกัดเพศและอายุสามารถนำไปใช้ประเมินระดับความสุขของกลุ่มคนในหน่วยงานองค์กรต่างๆ หรือคนในชุมชนในช่วงเวลาที่ต่างกันเพื่อดูระดับความสุขของกลุ่มคนนั้นๆเป็นการเฝ้าระวังภาวะสุขภาพจิตขององค์กรนั้นในอีกรูปแบบหนึ่งโดยควรใช้ประเมินในระดับกลุ่มคนปีละ 1–2 ครั้งในการนำ ดัชนีชี้วัดความสุขคนไทยไปใช้เพื่อประเมินซ้ำว่ามีระดับความสุขเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมหรือไม่ควรประเมินซ้ำอีก 1 เดือนดัชนีวัดสุขภาพจิตคนไทย (ฉบับสมบูรณ์) ปี 2547 (อภิชัยมงคลและคณะ (2547) ให้คำจำกัดความของสุขภาพจิต (Mental Health) หรือภาวะความสุข (Happiness) ในระดับบุคคลว่าหมายถึง "สภาพชีวิตที่เป็นสุขอันเป็นผลจากการมีความสามารถในการจัดการปัญหาในการดำเนินชีวิตมีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีโดยครอบคลุมถึงความดีงามภายในจิตใจภายใต้สภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่ เปลี่ยนแปลงไป" โดยจำแนกองค์ประกอบของความสุขไว้ 4 องค์ประกอบหลัก15 องค์ประกอบย่อยดังนี้

1. องค์ประกอบด้านสภาพจิตใจ (Mental State) หมายถึงสภาพจิตใจที่เป็นสุขหรือทุกข์การรับรู้สภาวะของสุขภาพตนเองความเจ็บป่วยทางร่างกายที่ส่งผลกระทบต่อจิตใจและความเจ็บป่วยทางจิตประกอบด้วย

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

1.1 ความรู้สึกในทางดี (General Well-Being Positive Affect) คือความรู้สึกที่เป็นสุขที่บุคคลรับรู้จากชีวิตเป็นอารมณ์ด้านบวกในลักษณะของภาพรวมทั้งหมดไม่จำเพาะเจาะจงในบางเรื่องเป็นการมองในภาพรวมว่าบุคคลมีความรู้สึกในทางที่ดีเพียงใดเช่นความพึงพอใจความรู้สึกพอดี (Balance) สงบมีความสุขมีความหวังมีความบันเทิงและสนุกสนานกับสิ่งดีๆในชีวิตมุมมองของแต่ละคนและความรู้สึกเกี่ยวกับอนาคตซึ่งมีความสำคัญมาก

1.2 ความรู้สึกในทางไม่ดี (General Well-Being Negative Affect) คือความรู้สึกที่ไม่ดีซึ่งเกิดขึ้นในบุคคลนั้นเช่นความสลดหดหู่ความรู้สึกผิดเศร้าอยากร้ องไห้สิ้นหวังประหม่าวิตกกังวลและขาดความรู้สึกยินดีในชีวิตโดยรวมไปถึงความรู้สึกที่ไม่ดีเหล่านี้ทำให้บุคคลเกิดความทุกข์ทรมานและมีผลต่อการทำงานในแต่ละวันและครอบคลุมถึงผู้ที่มีปัญหาด้านจิตใจเช่นอาการซึมเศร้าคลั่งวิตกกังวล

1.3 การรับรู้ภาวะสุขภาพและการเจ็บป่ วยทางด้านจิตใจ (Perceived Ill-Health and Mental Illness) คือความเจ็บป่วยและการรับรู้ภาวะความเจ็บป่วยทางกายและจิตใจซึ่งส่งผลกระทบต่อความรู้สึกทางจิตใจรวมถึงความพึงพอใจความกังวลที่มีต่อสุขภาพและความสมบูรณ์ของร่างกายการพึ่งพาการรักษาทางการแพทย์หรือการรักษาอื่ นๆ (เช่นการฝังเข็มการใช้สมุนไพร) เพื่อช่วยให้ร่างกายและจิตใจมีความเป็นอยู่ที่ดีการรักษาบางครั้งจะมีผลต่อคุณภาพชีวิตในทางลบในการที่บางกรณีจะไปเพิ่มคุณภาพชีวิตของบุคคลนั้น (เช่นอาการข้างเคียงที่เกิดจากการให้ยาต้านมะเร็ง) และรวมถึงวิธีการรักษาอื่นๆ ที่ไม่ใช้ยาแต่ยังจำเป็นต้องใช้อยู่ (เช่นแขนขาเทียม) การเจ็บป่วยทางจิต (Mental Illness) รวมถึงการเจ็บป่วยทางกายที่มีผลกระทบต่อจิตใจของบุคคลโรคและการเจ็บป่วยในที่นี้เป็นการเจ็บป่วยซึ่งได้รับการวินิจฉัยโรคหรือการตรวจรักษาโดยแพทย์และแพทย์ลงความเห็นแล้วว่าเป็นโรคนั้นๆ

2. องค์ประกอบด้านสมรรถภาพของจิตใจ (Mental Capacity) หมายถึงความสามารถของจิตใจในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นและการจัดการกับปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นเพื่อการดำเนินชีวิตอย่างเป็นปกติสุขประกอบด้วย

2.1 สัมพันธภาพระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationships) คือความรู้สึกเกี่ยวกับมิตรภาพความรักที่บุคคลต้องการจะได้รับจากบุคคลอื่นรวมทั้งการเอาใจใส่ดูแลการรู้จักให้กับบุคคลอื่นการมีความสามารถและมีโอกาสที่จะรักหรือถูกรักและสามารถสร้างความใกล้ชิด

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สนิทสนมกับบุคคลอื่นทั้งในด้านร่างกายและอารมณ์สามารถแบ่งบันความรู้สึกร่วมกั นทั้งเรื่องความสุขและความทุกข์กับคน

2.2 ความสามารถที่จะบรรลุความสำเร็จตามความคาดหมาย (Expectation Achievement Congruence) คือความรู้สึกพึงพอใจมั่นใจในความสามารถของตนเองที่ประสบความสำเร็จและมีชีวิตตามที่ตนหวังไว้

2.3 ความมั่นใจในการเผชิญปัญหา (Confidence in Coping) คือความมั่นใจว่าจะจัดการกับปัญหาและสถานการณ์ที่คับขับได้อย่างเหมาะสมการเผชิญปัญหามีหลายระดับซึ่งมองถึงความสามารถของบุคคลนั้นต่อการแก้ไขปัญหาได้ดีเพียงใดทั้งนี้นอกจากการปรับตัวได้กับสภาพนั้นๆแล้วยังสามารถทำหน้าที่ได้อย่างสร้างสรรค์และเหมาะสม

2.4 การควบคุมจิตใจตนเองไม่มีประสิทธิภาพ (Inadequate Mental Mastery) คือความรู้สึกว่าตนไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอที่จะควบคุมจิตใจหรือไม่มีความสามารถที่จะจัดการกับสิ่งต่างๆที่เกิดขึ้นในชีวิตแต่ละวันได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งถือว่ารบกวนสมดุลทางจิตใจ (Well-Being)

3. องค์ประกอบด้านคุณภาพของจิตใจ (Mental Quality) หมายถึงคุณลักษณะที่ดีงามของจิตใจในการดำเนินชีวิตอย่างเกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคมแม้บางครั้งต้องเสียสละความสุขสบายหรือทรัพย์สินส่วนตัว

3.1 ความมีเมตตากรุณาและเสียสละ (Kindness and Altruism) คือความต้องการให้ผู้อื่นมีความสุขและช่วยให้ผู้อื่นพ้นทุกข์สามารถเป็นผู้ให้ตั้งแต่การให้น้ำใจให้ความช่วยเหลือเป็นที่พึ่งของผู้อื่นได้มีความเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวมหรือผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน

3.2 การนับถือตนเอง (Self Esteem) คือความรู้สึกของบุคคลนั้นที่มีต่อตนเองตั้งแต่ความรู้สึกต่อตนเองในทางบวกไปจนถึงความรู้สึกในทางลบรวมถึงความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองนับถือตนเองมีความรู้สึกว่าตนเองมีประสิทธิภาพมีความพึงพอใจตนเอง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

3.3 ความศรัทธา (Faith) คือสิ่งยึดเหนี่ยวสูงสุดในจิตใจที่ช่วยเหลือให้มีความเชื่อมั่นว่าเมื่อเกิดภาวะวิกฤติหรือยุ่งยากใจแล้วสิ่งยึดเหนี่ยวทางจิตใจนี้จะช่วยให้ตนเองเข้มแข็งมีกำลังใจดีขึ้นและมีศรัทธาในการทำความดีช่วยให้มีทิศทางในการดำเนินชีวิตที่ดี

3.4 ความคิดสร้างสรรค์และความกระตือรือร้นในการดำเนินชีวิต (Creative Thinking and Enthusiasm) คือความสามารถของบุคคลนั้นในการริเริ่มสิ่งแปลกใหม่ในทางที่ดีเพื่อให้การดำเนินชีวิตประจำวันมีคุณค่าตลอดจนมีความมุ่งมั่นความพยายามความใส่ใจในการดำเนินชีวิตเพื่อให้เกิดความสุขความพึงพอใจต่อตนเอง

4. องค์ประกอบด้านปัจจัยสนับสนุน (Supporting Factor) หมายถึงปัจจัยที่สนับสนุนให้บุคคลมีสุขภาพจิตที่ดีซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคนในครอบครัวชุมชนการทำงานรายได้ศาสนาความเชื่อของแต่ละบุคคลความสามารถในการทำงานตลอดจนสิ่งแวดล้อมและความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินประกอบด้วย

4.1 การสนับสนุนทางสังคม (Social Support) คือความรู้สึกปลอดภัยและความรู้สึกว่ามีเครือข่ายทางสังคมคอยช่วยเหลือในยามปกติและในยามคับขันโดยเพื่อนๆหรือคนอื่นๆในสังคมมีส่วนร่วมรับผิดชอบและร่วมกันทำงานและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเพียงใดเมื่อบุคคลนั้นตกอยู่ในภาวะวิกฤติ

4.2 การสนับสนุนจากครอบครัว (Family Support) คือความรู้สึกเป็นสุขที่ได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือจากครอบครัวและมีความผูกพันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

4.3 ความปลอดภัยทางร่างกายและความมั่นคงในชีวิต (Physical Safety and Security) คือความรู้สึกของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงในชีวิตและความปล อดภัยจากภัยอันตรายต่างๆ สิ่งที่คุกคามความมั่นคงปลอดภัยเกิดได้จากหลายสาเหตุเช่นจากบุคคลอื่นจากการกดขี่ทางการปกครองชุมชนโดยปราศจากการบังคับกักขังมั่นใจในการบริหารของผู้นำชุมชนและความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินอีกด้วย

4.4 การดูแลสุขภาพและบริการสังคม : การให้บริการและคุณภาพของการบริการ (Health and Social Care) คือการดูแลสุขภาพและบริการทางสังคมในละแวกใกล้เคียงตามมุมมอง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ของบุคคลการให้บริการในเรื่องสุขภาพและบริการทางสังคมในมุมมองของแต่ละคนเป็นอย่างไร ในแง่ของคุณภาพและความพร้อมของบริการที่เคยได้รับหรือคาดหวังว่า าจะได้รับโดยรวมถึง อาสาสมัครช่วยเหลือชุมชนซึ่งอาจจะจัดเสริมให้มีเพิ่มเติมขึ้นหรืออาจเป็นระบบการดูแลสุขภาพที่ พอมีอยู่ในสภาพแวดล้อมของบุคคลเหล่านั้นรวมทั้งความยากง่ายเพียงใดกับการไปใช้บริการ สุขภาพและบริการทางสังคมที่มีอยู่ในท้องถิ่นโดยในเรื่องนี้จะไม่เกี่ยวกับวิธีการรักษา

พินิจฟ้าอำนวยผล (2548 อ้างถึงในกรมสุขภาพจิตกระทรวงสาธารณสุข , 2548) สังเคราะห์ดัชนีวัดภาวะความสุขประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ระดับคือ

1. ระดับสุขภาพร่างกาย
2.ระดับสุขภาพจิตใจ
3. ระดับสังคม

อย่างไรก็ดี ในการวิเคราะห์ตัวชี้วัดภาวะความสุ ขทั้ง 3 ระดับยังมีบางประเด็นที่ยังขาดตัวชี้วัดที่เหมาะสมรองรับ

รศรินทร์ เกรย์ และคณะ (2549) กล่าวว่าระดับความสุขขึ้นอยู่กับหลายๆองค์ประกอบ การสร้างดัชนี (มาตรวัด) ที่มีหลายองค์ประกอบทำได้ 2 แบบคือ

1.สร้างจากองค์ประกอบต่างๆ แล้วรวมเป็นดัชนีมวลรวม (Composite Index)
2.สร้างจากความรู้สึกรวมก่อนซึ่งจะเป็นคำถามเดียวแล้วจึงพิจารณาองค์ประกอบ

สำหรับประเทศไทยมีการพัฒนาตัวชี้วัดความสุขทั้งสองแบบในแบบแรกยงยุทธ ขจรธรรม และคณะ (2543) ได้เก็บข้อมูลองค์ประกอบของความสุขก่อนและหาค่าถ่วงน้ำหนักของแต่ละ องค์ประกอบโดย กระบวนการมีส่วนร่วมของประชากรที่ศึกษาซึ่งค่าถ่วงน้ำหนักแต่ละ องค์ประกอบไม่เท่ากันคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้หาค่าดัชนีมวลรวม ความอยู่ดีมีสุขโดยรวมจากองค์ประกอบต่างๆ เช่นเดียวกันแต่ให้ค่าถ่วงน้ำหนักแต่ละองค์ประกอบ เท่ากันสำหรับการพัฒนาดัชนีกา รพัฒนามนุษย์ (Human Development Index–HDI) ขององค์กร พัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP) ใช้ทั้งสองแบบ (Irala and Gil, 1999) สำหรับแบบที่สองซึ่งเป็น การใช้คำถามเดียวสถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กและครอบครัว (2548 อ้างถึงในรศรินทร์ เกรย์

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

และคณะ, 2549) ได้ศึกษาถึงความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวโดยสอบถามถึงระดับความสุขตั้งแต่ระดับ 1-10 สำหรับโลกตะวันตกให้ความสำคัญกับคำถามเดียว (Hird, 2003 และVeenhoven, 2006)โดยมีระดับความสุขต่างกันออกไปตั้งแต่ 4 ถึง 5 ระดับ และ 0-10 สำหรับคำถามเดียวเช่นเมื่อพิจารณาจากทุกสิ่งทุกอย่างรวมกันท่ านมีความรู้สึกพอใจในชีวิตอย่างไรในปัจจุบัน (How Satisfied Are You With Your Life, All Things Considered?) คำตอบมี 4 ระดับตั้งแต่พอใจมากจนถึงไม่พอใจเลย (Kohler *et al.*, 2005)

4. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความสุขกับการทำงาน

ชีวิตคนทำงานส่วนใหญ่ต้องใช้เวลาอยู่กับงานประมาณวันละ 7-8 ชั่วโมง เป็นอย่างต่ำหรือประมาณ 1 ใน 3 ของเวลา 24 ชั่วโมงในแต่ละวัน และถ้าหักเวลานอนประมาณ 8 ชั่วโมงออกไปแล้ว จะนับได้ว่าเราใช้เวลาในการทำงานมากถึงครึ่งหนึ่งของเวลาในชีวิตที่เราตื่นอยู่ทีเดียว

ดังนั้น ถ้าเราไม่มีความสุขในการทำงาน ก็เท่ากับชีวิตครึ่งหนึ่งของเราไม่มีความสุขและจะมีผลกระทบต่อชีวิตด้านอื่นๆ ทำให้พลอยไม่มีความสุขตามไปด้วย

การเสริมสร้างความสุขในการทำงานจึงเป็นสิ่งจำเป็น เพราะนอกจากจะทำให้ชีวิตมีความสุขแล้ว ยังทำให้ผลงานออกมาดีมีประสิทธิภาพ เป็นที่น่าพอใจ และส งผลให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เกิดความภูมิใจในตนเอง และทำให้หน่วยงานเจริญก้าวหน้าไปด้วยเช่นกันสำหรับแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงานผู้วิจัยสามารถรวบรวมได้ ดังนี้

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2552 : 24-28) ความสุขในการทำงานต้องอาศัยหัวใจขององค์กรแห่งความสุข โดยอาศัยสมการ Happy Workplace = Teamwork + Happy + Reactivity ซึ่งหมายถึงการสร้างให้คนในองค์กรทำงานเป็นทีม มีความสุขในการทำงานร่วมกัน และสร้างความคิดสร้างสรรค์ของการอยู่ร่วมกันและพัฒนาร่วมกัน สิ่งเหล่านี้ต้องอาศัย คนเป็นสำคัญ ต้องพัฒนาคนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศนขององค์กร กระบวนการดังกล่าวคือกระบวนการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของคนในองค์กร

ประยุทธ์ ปยุตฺโต (2531 อ้างถึงในสงวนสุทธิเลิศอรุณ , 2545: 361) กล่าวว่าการทำงานมิใช่เพียงการหาเงินเท่านั้นแต่การทำงานมีความหมายที่ลึกซึ้งกล่าวคือการทำงานจะช่วยพัฒนาชีวิตให้มี

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

คุณค่าและมีความหมายเป็นการพัฒนาศักยภาพของตัวเราเองให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นเรื่อยๆและช่วยพัฒนากายและจิตใจผลที่ได้จากการทำงานมีหลายประการได้แก่

1. ทรัพย์สินเงินทองเพื่อเลี้ยงชีพและสะสมไว้
2. ทำให้สังคมเจริญก้าวหน้า
3. มีประโยชน์ต่อจิตใจทำให้ชีวิตมีคุณค่าไม่เบื่อ
4. มีประโยชน์ต่อมนุษย์ทำให้เพื่อนมนุษย์มีความสุข
5. เป็นโอกาสและเครื่องมือในการพัฒนาตนเอง

สงวนสุทธิ เลิศอรุณ (2545: 361) ยังได้กล่าวถึงการเสริมสร้างความสุขจากการทำงานไว้อีก 6 ประการได้แก่

1. รู้ขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งหรืองานที่ได้รับมอบหมาย
2. รักชอบและศรัทธาในงานที่รับผิดชอบมีความขยันหมั่นเพียรเพื่อให้งานสำเร็จ ลุล่วงด้วยดีไม่ขาดตกบกพร่อง
3. ทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและถูกต้องเหมาะสม
4. มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้
5. ใช้ปัญญาในการแก้ปัญหาและพัฒนางานให้สำเร็จเรียบร้อยก็จะมีความสุข
6. ให้ความรักแก่เพื่อนร่วมงาน

บุคคลที่มีความสุขในการดำเนินชีวิตมีความสุขในการทำงานเป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อองค์กรอย่างยิ่งพนักงานมีความสุขในการทำงานจะช่วยพัฒนาชีวิตพนักงานให้มีคุณค่าและมีความหมาย เป็นการพัฒนาศักยภาพของตัวพนักงานให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นย่อมจะส่งผลให้องค์กรมีแนวโน้มในการประสบความสำเร็จในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลจากการศึกษาเอกสารทฤษฎีต่างๆและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะความสุขพบว่าการศึกษาในเรื่องภาวะความสุขมีลักษณะต่อเนื่ องเพราะความไม่คงที่ (ไม่ถาวร) นั่นเองและนอกจากนี้มีงานวิจัยที่สนับสนุนถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะความสุขกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร (อ้างถึงใน Diener *et al.*, 2005) จึงเป็นเหตุผลให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาเรื่องภาวะความสุขส่งผลต่อการมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุข

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

กรมสุขภาพจิตได้ให้ข้อสังเกตคนที่ไม่มีความสุขในการทำงานจะมีลักษณะต่างๆ ให้สังเกตได้ดังนี้

ด้านร่างกาย มักจะเจ็บป่วยบ่อยๆ เช่น ปวดศีรษะ ไมเกรน ปวดท้อง เป็นไข้หวัด ภูมิแพ้ ปวดหลังปวดไหล่ อ่อนเพลีย ใจสั่น นอนไม่หลับ ความดันโลหิตสูง ฯลฯ ทำ ให้ต้องลาป่วย หรือขาดงานเป็นประจำ

ด้านจิตใจ มักจะวิตกกังวล คิดมาก คิดฟุ้งซ่าน หลงลืมง่าย หงุดหงิด โกรธง่าย ไม่มีสมาธิในการทำงาน ใจน้อย เซ็งชีวิต ซึมเศร้า หวาดระแวง ไม่มีความสุข ทำให้ใบหน้าเคร่งเครียด เศร้าหมอง ไม่หน้าดู และยังขัดแย้งกับคนใกล้ชิดได้ง่ายที่สุด

ด้านพฤติกรรม มักจะสูบบุหรี่จัด ดื่มสุรามากขึ้น อาจใช้ยากระตุ้นหรือยาเสพติดต่างๆ ชอบทวนทะเลาะ จู้จี้ขี้บ่น เก็บตัว ฯลฯ ทำให้เสียความสัมพันธ์กับคนใกล้ชิดทั้งที่บ้านและที่ทำงาน และทำให้เสียการเสียงาน

กรมสุขภาพจิตได้ให้วิธีเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ได้แก่

พัฒนาทักษะในการทำงาน

สาเหตุหนึ่งที่ทำให้คนเราไม่ค่อยมีความสุขในการทำงานคือ ต้องทำงานที่ไม่ถนัด งานที่ยาก งานที่ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ ทำให้ผลงานออกมาไม่ดี ถูกตำหนิ ถูกแก้ไขอยู่บ่อยๆ ทำให้หมดกำลังใจในการทำงาน

ดังนั้นหากสามารถพัฒนาตนเ องให้มีความรู้ความสามารถในการทำงานมากขึ้นโดยการใฝ่หาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นการอ่านหนังสือ ตำรา ดูโทรทัศน์ สมัครเข้ารับการฝึกอบรมระยะสั้นหาโอกาสเรียนต่อนอกเวลาการทำงาน หรือปรึกษาขอความรู้จากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างาน จะช่วยให้ทำงานคล่องขึ้น ผิ ดพลาดน้อยลงประสบความสำเร็จมากขึ้น และเมื่อได้รับคำชมเชย ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ก็จะมีความสุขและมีความภูมิใจในการทำงานมากขึ้นได้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

พัฒนาทักษะการดำเนินชีวิต

คนที่ไม่ค่อยมีความสุขในชีวิตมักจะเป็นคนมองในแง่ร้าย ขาดความคิดริเริ่มสร้างส รรค์ ชอบใช้อารมณ์มากกว่าเหตุผล เอาแต่ใจตนเอง เข้ากับผู้อื่นไม่ค่อยได้ ฯลฯ

ดังนั้น หากสามารถพัฒนาตนเองให้มีทักษะในการดำเนินชีวิตได้ดี ขึ้นก็จะทำให้มีความสุขมากขึ้น ทักษะการดำเนินชีวิตที่ควรพัฒนา ได้แก่

1. การตัดสินใจ โดยใช้เหตุผล ไม่ใช้อารมณ์

2. การแก้ปัญหา โดยแก้ที่สาเหตุที่เป็นจริง ไม่เข้าข้างตัวเอง และก็ไม่โทษผู้อื่น ทุกปัญหามีทางออกเสมอ ถ้าคิดไม่ออก ก็อย่าอายที่จะปรึกษาผู้อื่น

3. การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดและทำในสิ่งใหม่ๆ ที่จะช่วยให้ชีวิตดีขึ้น คิดทางบวก ชีวิตนี้ยังมีหวังอย่าเพิ่งท้อแท้เสียก่อน

4. การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเป็นผู้ฟังที่ดี ตั้งใจฟังเวลาคนอื่นพูด และพูดแต่ในสิ่งที่สร้างสรรค์และให้กำลังใจกันและกัน

5. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น โดยหมั่นเอาใจเขามาใส่ใจเรา หัดวิเคราะห์ความต้องการของผู้อื่นจะได้ตอบสนองได้อย่างถูกต้อง ไม่เอาแต่ใจตนเอง

6. การควบคุมอารมณ์ โดยระมัดระวัง อย่าโกรธจัดจนก้าวร้าวหรือคิดมาก ใจน้อย จนชีวิตหดหู่ ให้ยิ้มสู้เข้าไว้แล้วอารมณ์จะค่อยๆดีขึ้นเอง

พัฒนาสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน

สถานที่ทำงานเปรียบได้กับบ้านที่สองของเรา จึงควรดูแลให้น่าอยู่ น่า ทำงาน อยู่เสมอเพื่อความสุขในการทำงาน เช่น

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

1. ดูแลโต๊ะทำงานให้สะอาด จัดของให้เป็นระเบียบ เพื่อจะได้หยิบใช้ได้สะดวก ไม่ต้องอารมณ์เสียเพราะหาของไม่พบ

2. หาของที่จะช่วยเตือนให้มีกำลังใจในการทำงานวางไว้ใกล้ๆตัว เช่น ภาพครอบครัว คนรัก ของที่ระลึกเมื่อครั้งหน่ วยงานส่งไปดูงานต่างประเทศ ของขวัญที่ลูกค้าให้ตอบแทนน้ำใจที่ได้รับบริการที่ดี บทกลอนเตือนใจ เป็นต้น

3. จัดวางกระถางต้นไม้ แจกันดอกไม้ ไว้ในบริเวณที่ทำงาน เพื่อสร้างความสดชื่นให้กับสถานที่ทำงาน

4. เปิดเพลงเบาๆ ขณะทำงาน เพื่อช่วยให้ผ่อนคลายและทำงานได้อย่างเพลิดเพลิน

5. ช่วยกันออกความคิด และลงมือลงแรง สละเวลาจัดส ถานที่ทำงานให้น่าอยู่ น่าทำงาน เพื่อความสุขร่วมกัน

ผ่อนคลายความเครียดทุกวัน

ความเครียดในการทำงานเกิดขึ้นทุกวัน ดังนั้นการผ่อนคลายความเครียดก็ต้องทำเป็นประจำทุกวัน เช่นกัน

วิธีผ่อนคลายความเครียดมีหลายวิธีได้แก่

1. การออกกำลังกาย หรือการเล่นกีฬากับเพื่อนๆหลังเลิกงาน

2. การไปเสริมสวย หรือไปช็อปปิ้ง

3. การไปพบปะสังสรรค์ รับประทานอาหารกับเพื่อนฝูง

4. การดูละครโทรทัศน์ ดูภาพยนตร์ ฟังเพลง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

5. การเล่นกับลูกๆ หรือการเล่นกับสัตว์เลี้ยง

6. การรดน้ำต้นไม้ ดูแลดอกไม้ประดับที่บ้าน

7. การทำการฝีมือ เย็บปักถักร้อย

8. การซ่อมแซมของใช้ในบ้าน ตกแต่งบ้าน

9. การอ่านหนังสืออ่านเล่น หนังสือธรรมะ

10. การสวดมนต์ไหว้พระ การทำสมาธิ โดยการทำใจให้สงบหายใจเข้าออกเป็นจังหวะช้าๆ และนับลมหายใจไปเรื่อยๆ

การมีเป้าหมายชีวิตที่ชัดเจน

การทำงานไปวันๆ โดยไม่มีเป้าหมายชีวิตที่ชัดเจน อาจทำให้รู้สึกเบื่อหน่ายและมองไม่เห็นอนาคตทำให้ไม่มีความสุขในการทำงาน

ดังนั้น การวางเป้าหมายในชีวิตการทำงานให้ชัดเจน มีกำหนดเวลาแน่นอน มีวิธีปฏิบัติที่สามารถทำได้จริงจะช่วยให้เกิด ความกระตือรือร้น และสนุกกับการทำงานมากขึ้นได้ การวางเป้าหมายในชีวิตการทำงานนั้น เป็นได้ทั้งเป้าหมายระยะสั้นและระยะยาว

เป้าหมายระยะสั้น ได้แก่ การกำหนดเวลาในการทำงานแต่ละชิ้นว่าควรเสร็จเมื่อใด และควรพยายามทำให้ได้ตามนั้นเมื่อทำได้ก็จะเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง

เป้าหมายระยะยาว ได้แก่การมองอนาคตว่าอีก 5 ปี 10 ปี เราจะอยู่ตำแหน่งใด ยังทำหน้าที่เดิมอยู่หรือไม่ ถ้าอยากเปลี่ยนงานจะเป็นงานอะไร ต้องการคุณสมบัติอะไร และเรามีคุณสมบัติตามนั้นรึยัง เราจะต้องรู้ว่าจะต้องพัฒนาตัวเองอย่างไรต่อไป

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การมีความหวัง การที่รู้ว่าตนเองมีอนาคตที่ดีรออยู่ข้างหน้า จะช่วยให้สามารถอดทน ฟันฝ่าอุปสรรคในปัจจุบันไปได้ และทำให้รู้สึกสนุกสนานกับการทำงานมากขึ้นกว่าเดิมด้วย (กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. 2553: 1-2)

สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 - 2554)

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ได้สรุปแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 โดยมีสาระสำคัญดังนี้

วิสัยทัศน์ประเทศไทย

มุ่งพัฒนาสู่“สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน (Green and Happiness Society)คนไทยมีคุณธรรมนำความรอบรู้รู้ เท่าทันโลกครอบครัวอบอุ่นชุมชนเข้มแข็งสังคมสันติสุขเศรษฐกิจมีคุณภาพเสถียรภาพและเป็นธรรมสิ่งแวดล้อมมีคุณภาพและทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืนอยู่ภายใต้ระบบบริหารจัดการประเทศที่มีธรรมาภิบาลดำรงไว้ซึ่งระบอบประชาธิปไตยที่มีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขและอยู่ในประชาคมโลกได้อย่างมีศักดิ์ศรี”

พันธกิจ

เพื่อให้การพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาฯฉบับที่ 10 มุ่งสู่ “สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน” ภายใต้แนวปฏิบัติของ “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” เห็นควรกำหนดพันธกิจของการพัฒนาประเทศดังนี้

1. พัฒนาคนให้มีคุณภาพพร้อมคุณธรรมและรอบรู้อย่าง เท่าทัน มีสุขภาวะที่ดีอยู่ในครอบครัว ที่อบอุ่นชุมชนที่เข้มแข็งพึ่งตนเองได้มีความมั่นคงในการดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรีภายใต้ดุลยภาพของความหลากหลายทางทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

2. เสริมสร้างเศรษฐกิจให้มีคุณภาพเสถียรภาพและเป็นธรรม มุ่งปรับโครงสร้างเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถแข่งขันได้มีภูมิคุ้มกันความเสี่ยงจากความผันผวนของสภาพแวดล้อมในยุคโลกาภิวัตน์บนพื้นฐานการบริหารเศรษฐกิจส่วนรวมอย่างมีประสิทธิภาพมีระดับการออมที่พอเพียง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

มีการปรับโครงสร้างการผลิตและบริการบนฐานความรู้และนวัตกรรมใช้จุดแข็งของความหลากหลายทางชีวภาพและเอกลักษณ์ความเป็นไทยควบคู่กับการเชื่อมโยงกับต่างประเทศและการพัฒนาปัจจัยสนับสนุนด้านโครงสร้างพื้นฐานและโลจิสติกส์พลังงานกฎกติกาและกลไกสนับสนุนการแข่งขันและกระจายผลประโยชน์อย่างเป็นธรรม

3. ดำรงความหลากหลายทางชีวภาพและสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อม สร้างความสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนเป็นธรรมและมีการสร้างสรรค์คุณค่าสนับสนุนให้ชุมชนมีองค์ความรู้และสร้างภูมิคุ้มกันเพื่อคุ้มครองฐานทรัพยากรคุ้มครองสิทธิและส่งเสริมบทบาทของชุมชนในการบริหารจัดการทรัพยากรปรับแบบแผนการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมตลอดจนรักษาผลประโยชน์ของชาติจากข้อตกลงตามพันธกรณีระหว่างประเทศ

4. พัฒนาระบบบริหารจัดการประเทศให้เกิดธรรมาภิบาลภายใต้ระบอบประชาธิปไตยที่มีองค์พระมหากษัตริย์เป็นประมุขมุ่งสร้างกลไกและกฎระเบียบที่เอื้อต่อการกระจายผลประโยชน์จากการพัฒนาสู่ทุกภาคีควบคู่กับการเสริมสร้างความโปร่งใสสุจริตยุติธรรมรับผิดชอบต่อสาธารณะมีการกระจายอำนาจและกระบวนการที่ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสู่ความเป็นธรรมทางเศรษฐกิจสังคมและการใช้ทรัพยากร

วัตถุประสงค์และเป้าหมายหลัก

เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงที่ประเทศไทยจะต้องปรับตัวในอนาคตและเพื่อก้าวไปสู่วิสัยทัศน์การพัฒนาประเทศที่พึงปรารถนาในระยะยาวการพัฒนาในระยะ 5 ปีของแผนพัฒนาฯฉบับที่ 10 จึงได้กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักของการพัฒนาไว้ดังนี้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อสร้างโอกาสการเรียนรู้คู่คุณธรรมจริยธรรมอย่างต่อเนื่องที่ขับเคลื่อนด้วยการเชื่อมโยงบทบาทครอบครัวสถาบันศาสนาและสถาบันการศึกษาเสริมสร้างบริการสุขภาพอย่างสมดุลระหว่างการส่งเสริมการป้องกันการรักษาและการฟื้นฟูสมรรถภาพและสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2. เพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชนเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายเป็นรากฐานการพัฒนาเศรษฐกิจคุณภาพชีวิตและอนุรักษ์ฟื้นฟูใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนนำไปสู่การพึ่งตนเองและลดปัญหาความยากจนอย่างบูรณาการ

3. เพื่อปรับโครงสร้างการผลิตสู่การเพิ่มคุณค่า (Value Creation) ของสินค้า และบริการบนฐานความรู้และนวัตกรรมรวมทั้งสนับสนุนให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างสาขาการผลิตเพื่อทำให้มูลค่าการผลิตสูงขึ้น

4. เพื่อสร้างภูมิคุ้มกัน (Safety Net) และระบบบริหารความเสี่ยงให้กับภาคการเงินการคลังพลังงานตลาดปัจจัยการผลิตตลาดแรงงานและการลงทุน

5. เพื่อสร้างระบบการแข่งขันด้านการค้าและการลงทุนให้เป็นธรรมและคำนึงถึงผลประโยชน์ของประเทศรวมทั้งสร้างกลไกในการกระจายผลประโยชน์จากการพัฒนาสู่ประชาชนในทุกภาคส่วนอย่างเป็นธรรม

6. เพื่อเสริมสร้างความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติและคุณค่าความหลากหลายทางชีวภาพควบคู่กับการรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมให้เป็นฐานที่มั่นคงของการพัฒนาประเทศและการดำรงชีวิตของคนไทยทั้งในรุ่นปัจจุบันและอนาคตรวมทั้งสร้างกลไกในการรักษาผลประโยชน์ของชาติอย่างเป็นธรรมและอย่างยั่งยืน

7. เพื่อเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการประเทศสู่ ภาครัฐภาคธุรกิจเอกชนและภาคประชาชนและขยายบทบาทขีดความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควบคู่กับการเสริมสร้างกลไกและกระบวนการมีส่วนร่วมในการพัฒนาวัฒนธรรมประชาธิปไตยให้เกิดผลในทางปฏิบัติต่อการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข

เป้าหมาย

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ดังกล่าวได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 ดังนี้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

1. เป้าหมายการพัฒนาคุณภาพคน ให้คนไทยทุกคนได้รับการพัฒนาทั้งทางร่างกายจิตใจ ความรู้ความสามารถทักษะการประกอบอาชีพและมีความมั่นคงในการดำรงชีวิตครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างศักยภาพให้กับตน เองที่จะนำไปสู่ความเข้มแข็งของครอบครัวชุมชนและสังคมไทยโดยเพิ่มจำนวนปีการศึกษาเฉลี่ยของคนไทยเป็น 10 ปีพัฒนากำลังแรงงานระดับกลางที่มีคุณภาพเพิ่มเป็นร้อยละ 60 ของกำลังแรงงานทั้งหมดโดยรายได้เฉลี่ยของแรงงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 4.5 และเพิ่มสัดส่วนนักวิจัยเป็น 10 คนต่อประชากร 10,000 คนพร้อมทั้งกำหนดให้อายุคาดเฉลี่ยของคนไทยสูงขึ้นเป็น 80 ปีควบคู่กับการลดอัตราเพิ่มของการเจ็บป่วยด้วยโรคป้องกันได้ใน 5 อันดับแรกคือหัวใจความดันโลหิตสูงเบาหวานมะเร็งและหลอดเลือดสมองและนำไปสู่การเพิ่มผลิตภาพแรงงานและลดรายจ่ายด้านสุขภาพร้อยละ 10

2. เป้าหมายการพัฒนาชุมชนและแก้ปัญหาความยากจน พัฒนาให้ทุกชุมชนมีแผนชุมชนแบบมีส่วนร่วมและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำแผนชุมชนไปใช้ประกอบการจัดสรรงบประมาณปัญหาอาชญากรรมยาเสพติดโดยลดคดีอาชญากรรมลงร้อยละ 10 และขยายโอกาสการเข้าถึงแหล่งทุนการมีส่วนร่วมในการตัดสิน ใจและลดสัดส่วนผู้อยู่ใต้เส้นความยากจนลงเหลือร้อยละ 4 ภายในปี 2554

3. เป้าหมายด้านเศรษฐกิจปรับโครงสร้างเศรษฐกิจให้มีความสมดุลและยั่งยืนโดยให้สัดส่วนภาคเศรษฐกิจในประเทศต่อภาคการค้าระหว่างประเทศเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 75ภายในปี 2554 ผลิตภาพการผลิตรวมเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ 3 ต่อปีอัตราเงินเฟ้อเฉลี่ยไม่เกินร้อยละ 4 ต่อปีสัดส่วนหนี้สาธารณะต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศไม่เกินร้อยละ 50 ความยืดหยุ่นการใช้พลังงานเฉลี่ยไม่เกิน 1 : 1 ในระยะของแผนพัฒนาฯฉบับที่ 10 สัดส่วนรายได้ของกลุ่มที่มีรายได้สูงร้อยละ 20 ระดับบนต่อรายได้ของกลุ่มที่มีรายได้น้อยร้อยละ 20 ระดับล่างไม่เกินร้อยละ 10 ภายในปี 2554 และสัดส่วนผลผลิตของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศเป็นร้อยละ 40 ภายในปี 2554

4. เป้าหมายการสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมรักษาความอุดมสมบูรณ์ของฐานทรัพยากรและความหลากหลายทางชีวภาพโดยให้มีพื้นที่ป่าไม้ไว้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 33 และต้องเป็นพื้นที่ป่าอนุรักษ์ไม่น้อยกว่าร้อยละ 18 ของพื้นที่ประเทศรักษาความอุดมสมบูรณ์ของระบบนิเวศน์ในเขตพื้นที่ชายฝั่งและพื้นที่ชีวมณฑลรักษาพื้นที่ทำการเกษตรในเขตชลประทานไว้ไม่น้อยกว่า 31 ล้านไร่และรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมต่อการดำรงคุณภาพ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ชีวิตที่ดี และไม่เป็นภัยคุกคามต่อระบบนิเวศโดยรักษาคุณภาพของแหล่งน้ำอยู่ในเกณฑ์ตั้งแต่ระดับพอใช้ขึ้นไปมีสัดส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละ 85 คุณภาพอากาศอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานโดยเฉพาะฝุ่นละอองขนาดเล็ก (PM10) ต้องมีค่าเฉลี่ย 24 ชั่วโมงไม่เกิน 120 มก./ลบ.ม. อัตราการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ต่อประชากรลดลงร้อยละ 5 จากปี 2545 คือไม่เกิน 3.5 ตัน/คน/ปีควบคุมอัตราการผลิตขยะในเขตเมืองไม่ให้เกิน 1 กก./คน/วันและจัดการของเสียอันตรายจากชุมชนให้ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 30

5. เป้าหมายด้านธรรมาภิบาลมุ่งให้ธรรมาภิบาลของประเทศดีขึ้นมีคะแนนภาพลักษณ์ของความโปร่งใสอยู่ที่ 5.0 ภายในปี 2554 ระบบราชการมีขนาดที่เหมาะสมและมีการดำเนินงานที่คุ้มค่าเพิ่มขึ้นลดกำลังคนภาคราชการส่วนกลางให้ได้ร้อยละ 10 ภายในปี 2554 ธรรมาภิบาลในภาคธุรกิจเอกชนเพิ่มขึ้นท้องถิ่นมีขีดความสามารถในการจัดเก็บรายได้และมีอิสระในการพึ่งตนเองมากขึ้นและภาคประชาชนมีความเข้มแข็งรู้สิทธิหน้าที่และมีส่วนร่วมมากขึ้นในการตัดสินใจและรับผิดชอบในการบริหารจัดการประเทศรวมทั้งมีการศึกษาวิจัยพัฒนาองค์ความรู้ในด้านวัฒนธรรมประชาธิปไตยวัฒนธรรมธรรมาภิบาลและวัฒนธรรมสันติวิธีจำนวนปีละไม่ต่ำกว่า 20 เรื่อง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2549:8-11)

สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติฉบับที่ 10 พ.ศ. 2550-2554

โดยในเนื้อหาของยุทธศาสตร์ที่ 2ที่เป็นหัวข้อที่ เกี่ยวของกับการสร้างวัฒนธรรมสุขภาพและวิถีชีวิตที่มีความสุขในสังคมแห่งสุขภาวะ มีการ เร่งรัดงานสุขภาพเชิงรุกเพื่อสร้างหลักประกันความปลอดภัยอย่างพอเพียงในชีวิตประจำวันทั้งด้านอาหารโภชนาการยาผลิตภัณฑ์สุขภาพการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อมรวมทั้งส่งเสริมบทบาทของครอบ ครัวชุมชนและภาคประชาสังคมในการสร้างวัฒนธรรมการดูแลรักษาสุขภาพที่ดีและสร้างสรรค์สังคมที่มีความสุขในทุกระดับ

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

1. เพื่อสร้างจิตสำนึกด้านสุขภาพให้สังคมมีความตื่นตัวและให้ความสำคัญต่อสุขภาพอย่างพอเพียงด้วยการสร้างบรรทัดฐานและสิ่งแวดล้อมทางสังคมที่เกื้อกูลต่อสุขภาพ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2. เพื่อสร้างความปลอดภัยของอาหารโภชนาการยาผลิตภัณฑ์สุขภาพความปลอดภัยในการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อมอันเป็นปัจจัยพื้นฐานของการมีสุขภาพดี

3. เพื่อส่งเสริมงานอาสาสมัครเพื่อสุขภาพและการรวมตัวกันเพื่อประโยชน์สาธารณะด้านสุขภาพ

4. เพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะการดูแลรักษาสุขภาพในกลุ่มเป้าหมายหลักได้แก่เด็กวัยรุ่นวัยทำงานพ่อแม่ผู้สูงอายุผู้พิการและผู้ป่วยเรื้อรัง

5. เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้สุขภาวะทางจิตวิญญาณและสุขภาวะทางปัญญาเพื่อการพัฒนาสุขภาพอย่างเป็นองค์รวม

เป้าหมาย

1. พัฒนาและใช้ดัชนีชี้วัดสุขภาพดัชนีชี้วัดความสุขและความอยู่เย็นเป็นสุขของสังคมแทนการเน้นการเติบโตทางเศรษฐกิจ

2. มีความปลอดภัยด้านอาหารโภชนาการยาผลิตภัณฑ์สุขภาพความปลอดภัยในการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม

3. มีกิจกรรมด้านการสร้างเสริมสุขภาพครอบคลุมอย่างร อบด้านทั้งการสร้างนโยบายสาธารณะที่ดีการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เกื้อกูลต่อสุขภาพการเสริมสร้างกิจกรรมสุขภาพในสถานศึกษาสถานประกอบการชุมชนและครอบครัวการพัฒนาความรู้และทักษะสุขภาพและการปรับระบบบริการสุขภาพให้รองรับการสร้างเสริมสุขภาพ

4. การเติบโตและการขยายบทบาทขององค์กรสาธารณะและประชาสังคมสุขภาพ

5. มีการพัฒนารูปแบบใหม่ๆและการเพิ่มขึ้นทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพของอาสาสมครด้านสุขภาพเพื่อให้ได้อาสาสมัครเพื่อสุขภาพต่อฐานครอบครัว/ประชากรและมีเวลาของการทำงานอาสาสมัครตามความเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายและพื้นที่

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

6. ชุมชนเข้มแข็งและมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านสุขภาพ

7. มีการพัฒนารูปแบบกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาวะทางจิตวิญญาณและทางปัญญาและการผสมผสานการพัฒนาจิตตามแนวทางศาสนาเพื่อการมีสุขภาวะที่ดีอย่างเป็นองค์รวม

กลวิธีและมาตรการ

1. เร่งการสร้างงานสุขภาพเชิงรุกโดยมุ่งที่ปัจจัยพื้นฐานการมีสุขภาพดีได้แก่ความปลอดภัยด้านอาหารโภชนาการยาผลิตภัณฑ์สุขภาพความปลอดภัยในการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม

1.1 เร่งปรับปรุงระบบโครงสร้างและกลไกการจัดการเพื่อให้เกิดความพอเพียงความปลอดภัยและความมั่นคงของระบบอาหารโดยให้มีความเป็นเอกภาพทั้งในด้านนโยบายการ บริหารจัดการและการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

1.2 สร้างหลักประกันด้านความปลอดภัยในสิ่งแวดล้อมการทำงานและการดำเนินชีวิตเพื่อลดผลกระทบจากขยะสารพิษมลภาวะทางอากาศและน้ำและความเสี่ยงในการประกอบอาชีพโดยการเร่งทบทวนและปรับปรุงกลไกนโยบายกฎหมายที่เชื่อมโยงกันเป็นเครื อข่ายร่วมกันของสังคมและนานาชาติ

1.3 เร่งรัดมาตรการเพื่อความปลอดภัยของผลิตภัณฑ์สุขภาพโดยเฉพาะการบังคับใช้กฎหมายการสร้างระบบการเฝ้าระวังและการติดตามตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพควบคู่กับการเสริมพลังอำนาจให้แก่ผู้บริโภคและการสร้างระบบจ่ายค่าชดเชยแก่ผู้บริโภคที่ ได้รับความเสียหายอย่างเป็นธรรม

1.4 เร่งรัดมาตรการส่งเสริมให้มีส่วนร่วมเพื่อสร้างเสริมสุขภาพอย่างเป็นระบบโดยครอบคลุมทั้งการสร้างนโยบายสาธารณะที่ดีการลดการใช้สารเคมีและส่งเสริมการผลิตสินค้าเกษตรอินทรีย์การอนุรักษ์และสร้างสิ่งแวดล้อมที่เกื้อกูลต่อสุขภาพการ เสริมสร้างกิจกรรมสุขภาพในสถานศึกษาชุมชนและครอบครัวการพัฒนาความรู้และทักษะสุขภาพและการปรับระบบบริการสุขภาพให้รองรับการสร้างเสริมสุขภาพที่สอดคล้องกับภูมิสังคมและวัฒนธรรมท้องถิ่น

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2. ขยายงานอาสาสมัครเพื่อสุขภาพด้วยการเปิดพื้นที่ให้มีอาสาสมัครสุขภาพหลากหลายรูปแบบในระบบงานสาธารณสุขเช่นอาสาสมัครช่วยดูแลผู้ป่วยในโรงพยาบาลอาสาสมัครดูแลเด็กผู้สูงอายุผู้พิการผู้ป่วยโรคเรื้อรัง

2.1 การปรับบทบาทของกระทรวงสาธารณสุขจากการเป็นเจ้าของกำกับอาสาสมัครสาธารณสุขมาสู่การเป็นผู้ส่งเสริมแนวคิดอาสาสมัครเพื่อสุขภาพและสนับสนุนให้เ กิดอาสาสมัครอิสระในหน่วยงานระดับบุคคลครอบครัวชุมชนสังคมและพื้นที่ที่หลากหลาย

2.2 สร้างรูปแบบและแนวทางในการสนับสนุนให้ทุกหน่วยงานด้านสาธารณสุขสร้างและสนับสนุนเครือข่ายอาสาสมัครในงานเฉพาะด้านให้หลากหลายขึ้นเพื่อขยายฐานอาสาสมัครและเพื่อลดภาระงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน

2.3 จัดตั้งคณะกรรมการส่งเสริมอาสาสมัครสุขภาพและจัดทำแผนงานส่งเสริมอาสาสมัครสุขภาพขึ้นโดยความร่วมมือระหว่างกระทรวงสาธารณสุขสำนักงานสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติมูลนิธิสาธารณสุขแห่งชาติและตัวแทนองค์กรอาสาสมัครต่างๆ

2.4 จัดทำแผนสนับสนุนงานอาสาสมัครเพื่อสุขภาพอย่างน้อยใน 5 ด้านคือ

2.4.1 การให้คุณค่าและการยกย่องงานอาสาสมัคร

2.4.2 การสนับสนุนและเอื้ออำนวยด้านต่างๆให้แก่งานอาสาสมัคร

2.4.3 การสร้างระบบงานองค์กรรับผิดชอบและกลไกประสานงานที่ชัดเจน

2.4.4 การสร้างเครือข่ายอาสาสมัคร

2.4.5 การสร้างธรรมาภิบาลและระบบสนับสนุนที่ทำให้กระบวนการอาสาสมัครมีอิสระทางการเมือง

3. ส่งเสริมชมรมกลุ่มสุขภาพในชุมชนและองค์กรประชาสังคมโดยอาศัยงานด้านสุขภาพสนับสนุนให้เกิดวัฒนธรรมการรวมตัวกันทำงานส่วนรวมด้วยจิตสาธารณะ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

3.1 สร้างกลไกการสนับสนุนองค์กรสาธารณะประโยชน์ที่ชัดเจนและมีศักยภาพในการให้การสนับสนุนการรวมตัวกันของภาคเอกชนและผู้สนใจเพื่อการทำงาส่วนรวมด้านสุขภาพ

3.2 ให้การสนับสนุนด้านงบประมาณอย่างเพียงพอแก่องค์กรภาคเอกชนที่ทำงานเพื่อประโยชน์สาธารณะโดยไม่หวังผล กำไรโดยเฉพาะในการทำงานที่ยากลำบากเช่นการดูแลผู้ป่วยเอดส์ที่วัดพระบาทน้ำพุการดูแลผู้พิการหรือแรงงานนอกระบบเป็นต้น

3.3 สนับสนุนการพัฒนารูปแบบใหม่ๆในการรวมตัวช่วยเหลือกันและการช่วยเหลือผู้อื่นเช่นกลุ่มการช่วยเหลือตนเองที่เป็นไปตามธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่นศู นย์มิตรภาพบำบัดกลุ่มหรือองค์กรที่ไม่เป็นทางการเป็นต้น

4. รณรงค์อย่างต่อเนื่องเพื่อกระตุ้นจิตสำนึกและวัฒนธรรมสุขภาพผ่านการสื่อสารสาธารณะและการเรียนรู้ทั้งในและนอกระบบการศึกษา

4.1 สร้างมาตรการจูงใจและการควบคุมบังคับให้เกิดการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านสุขภ าพที่จำเป็นโดยมุ่งสร้างพฤติกรรมที่เอื้อต่อการมีสุขภาพดีและลดพฤติกรรมเสี่ยงที่ทำให้เกิดผลเสียต่อสุขภาพ

4.2 กำกับดูแลรวมทั้งควบคุมข่าวสารต่างๆ โดยเฉพาะการโฆษณาให้ประชาชนได้รับข้อมูลที่ถูกต้องเป็นธรรมครบถ้วน

4.3 ส่งเสริมบทบาทขององค์กรภาคประชาชนองค์กรชุม ชนและภาคประชาสังคมให้มีส่วนร่วมและเป็นเจ้าของงานการพัฒนาสุขภาพโดยเฉพาะด้านการรณรงค์ให้เกิดความตื่นตัวและจิตสำนึกด้านสุขภาพอนามัยพัฒนาศักยภาพของกลไกและองค์กรทางสังคมทุกระดับเพื่อสร้างเสริมกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านสุขภาพตั้งแต่สถาบันครอบครัวชุมชนสถาบัน การศึกษาสถาบันศาสนาสื่อมวลชนและสถานที่ทำงานหรือสถานประกอบการเพื่อสร้างพฤติกรรมสุขภาพที่พึงประสงค์

4.4 ส่งเสริมการเรียนรู้ในระบบการศึกษาที่เน้นการปลูกฝังค่านิยมและพฤติกรรมสุขภาพควบคู่ไปกับการสร้างสิ่งแวดล้อมของสถาบันการศึกษาที่เอื้อต่อการมีพฤติกรรมที่เกื้อกูลต่อสุขภาพ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

4.5 เสริมสร้างศักยภาพในระดับปัจเจกบุคคลสถาบันครอบครัวและองค์กรชุมชนให้มีความรู้ทักษะและขีดความสามารถในการสร้างเสริมสุขภาพควบคู่กับการส่งเสริมให้สถานที่ทำงานมีสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาพดีตลอดจนสร้างระบบภูมิคุ้มกันและความมั่นคงทางด้า นสุขภาพในการทำงานและการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างรู้เท่าทัน

5. ส่งเสริมสุขภาวะทางจิตวิญญาณและสุขภาวะทางปัญญาเพื่อการพัฒนาคุณภาพคนให้มีชีวิตที่ดีงามเต็มศักยภาพของความเป็นมนุษย์

5.1 ส่งเสริมนวัตกรรมด้านการสร้างเสริมสุขภาวะทางจิตวิญญาณโดยเฉพาะการใช้ภูมิปัญญาตะวันออกเพื่อสุขภาพองค์รวม

5.2 ส่งเสริมโอกาสในการเรียนรู้และการปฏิบัติด้านศาสนธรรมโดยการสนับสนุนให้องค์กรด้านสุขภาพทุกระดับประยุกต์และผสมผสานการปฏิบัติธรรมตามคำสอนศาสนาหรือศรัทธาที่ตนมี

5.3 ส่งเสริมโอกาสเรียนรู้คุณค่าของชีวิตและการทำงานด้วยการส้างเสริมประสบการณ์การทำงานกับคนทุกข์ยาก

5.4 ส่งเสริมการพัฒนาจิตเพื่อสุขภาพและสร้างจิตสำนึกให้ประชาชน

5.5 ส่งเสริมด้านการวิจัยและการพัฒนาด้านจิตตปัญญาศึกษาอย่างเป็นสหวิทยาการ (คณะกรรมการอำนวยการจัดทำแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติฉบับที่0 พ.ศ.2550 - 2554. 2550:35-39)

ความสุขมวลรวมประชาชาติ (GNH)

ท่ามกลางกระแส “ไข้เจ้าชายจิกมี” (Jigme Fever) นักวิชาการ สื่อมวลชน และชาวพุทธกลุ่มหนึ่ง นำโดยศาสตราจารย์นายแพทย์ประเวศ วะสี และรองศาสตราจารย์ ดร .วรากรณ์ สามโกเศศ และภายใต้การสนับสนุนของศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่ นดินเชิงคุณธรรม ได้พบปะหารือกันถึงแนวคิดเศรษฐศาสตร์ทางเลือกเรื่อง “ความสุขมวลรวมประชาชาติ ” (Gross National Happiness หรือ GNH) ซึ่งประเทศภูฏานเป็นผู้นำเสนอ โดยจะมีการหารือกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สังคมไทยหันมาสนใจเรื่องนี้อย่างจริงจัง “ความสุขมวลรวมประชาชาติ” หรือ GNH เป็นแนวความคิดใหม่ในทางเศรษฐศาสตร์มหภาค (Macro Economics) ซึ่งตั้งอยู่บนฐานคิดของพุทธศาสนา มีความแตกต่างอย่างเด่นชัดกับ “ผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติ” (Gross National Product หรือ GNP) อันเป็นแนวคิดเก่าของเศรษฐศาสตร์ตะวันตกหรือเศรษฐศาสตร์กระแสหลัก ปัจจุบันแนวคิดเรื่อง “ความสุขมวลรวมประชาชาติ” กำลังได้รับความสนใจอย่างกว้างขวางทั้งในระดับประเทศและในระดับสากล “ความสุขมวลรวมประชาชาติ” หรือ GNH ได้รับการประกาศเป็นครั้งแรกโดยกษัตริย์ จิกมี ซิงเย วังชุก (King JigmeSingyeWangchuck) แห่งราชอาณาจักรภูฏาน (Bhutan) ในปี พ.ศ. 2515แนวคิดเรื่อง “ความสุขมวลรวมประชาชาติ” ตั้งอยู่บนความเชื่อที่ว่าความสุขคือเป้าหมายหรือความต้องการสูงสุดในชีวิตของมนุษย์แต่ละคน ถ้าการพัฒนาประเทศจะเน้นมนุษย์เป็นศูนย์กลางแล้ว การพัฒนาก็ควรจะนำไปสู่การบรรลุความพึงพอใจของมนุษย์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ

เสาหลักของ “ความสุขมวลรวมประชาชาติ” มี 4 ประการคือ (1) การพัฒนาเศรษฐกิจสังคมอย่างยั่งยืนและเสมอภาค (2) การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม (3) การรักษาและส่งเสริมวัฒนธรรม และ (4) การส่งเสริมการปกครองที่ดี ในการนำเสนอแนวคิดเรื่อง “ความสุขมวลรวมประชาชาติ” นั้น กษัตริย์วังชุกมิได้ทรงนำเสนอแต่เพียงทฤษฎีเท่านั้น แต่พระองค์ได้ทรงแสดงออกในเชิงปฏิบัติทางนโยบาย โดยมีราชอาณาจักรภูฏานเป็นแบบอย่างที่สำคัญให้แก่โลก

เสาหลักข้อที่หนึ่ง “การพัฒนาเศรษฐกิจสังคมอย่างยั่งยืนและเสมอภาค” นั้นมิได้ปฏิเสธตัวชี้วัดทางเศรษฐกิจแบบตะวันตกแต่อย่างใด เพียงแต่ว่าการพัฒนาเศรษฐกิจนั้นจะต้องกระทำไปตามแนว “ทางสายกลาง” โดยนำเอาปัจจัยทางด้านวัฒนธรรมและปัจจัยทางด้านจิตใจในส่วนลึกของประชาชนเข้ามาพิจารณาประกอบด้วย เพื่อให้การพัฒนาเศรษฐกิจนั้นเป็นไปอย่างยั่งยืนและเสมอภาค บนพื้นฐานของสังคมที่เคารพประชาชนและวัฒนธรรมของตนเอง ถ้าการพัฒนาเศรษฐกิจนั้นทำให้คนรวยรวยขึ้น คนจนจนลง การเข้าถึงทรัพยากรของประชาชนเป็นไปอย่างไม่เสมอภาค การพัฒนานั้นไม่สอดคล้องกับหลัก “ความสุขมวลรวมประชาชาติ” หรือถ้าการพัฒนาเศรษฐกิจนั้นเพื่อมุ่งประโยชน์ของคนปัจจุบันเป็นหลัก มีการใช้ทรัพยากรอย่างสิ้นเปลือง โดยมิได้คำนึงถึงอนาคตระยะยาวของคนในรุ่นต่อๆ ไป การพัฒนานั้นไม่สอดคล้องกับหลัก “ความสุขมวลรวมประชาชาติ” หลักการข้อนี้ภูฏานได้แสดงให้โลกเห็นเป็นแบบอย่าง โดยประชาชนส่วนใหญ่มีชีวิตความเป็นอยู่ที่สิ้นเปลืองทรัพยากรน้อย แต่มีความสุขในชีวิตมาก เป็นระบบเศรษฐกิจแบบ “พอเพียง”

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เสาหลักข้อที่สอง “การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ” ให้หลักประกันที่ว่า การพัฒนาใดๆ ไม่ว่าจะมาจากรัฐบาล หรือภาคเอกชน หรือประเพณีท้องถิ่น หรือจากปัจเจกบุคคล จะต้องไม่ทำลายความสมดุลระหว่างมนุษย์กับธรรมชาติ ชาวโลกจำเป็นจะต้องรับรู้ ว่า โลกที่เราอาศัยอยู่นี้มีสถานะเป็น “ชีวภาพที่อาจตายได้ ” (Mortal Organism) จำเป็นจะต้องได้รับการบำรุงเลี้ยงและปกป้อง ภูฏานได้รับการยกย่องจากสหประชาชาติว่า เป็นประเทศแนวหน้าในด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม โดยมีพื้นที่ป่ามากกว่าร้อยละ 70 ของพื้นที่ประเทศ และ มีความหลากหลายทางชีวภาพทั้งพืชและสัตว์ในระดับสูง ภูฏานเป็นประเทศที่ตั้งอยู่บนเทือกเขาหิมาลัย สภาพอากาศหนาวเย็นเป็นส่วนใหญ่ เมื่อโลกกำลังเผชิญกับสภาวะโลกร้อน (Global Warming) อันเนื่องมาจากวิกฤตด้านสิ่งแวดล้อมในปัจจุบัน ภูฏานก็ได้รับผลกระทบอย่างหลีกเลี่ยงไม่ ได้เช่นเดียวกัน โดยเมื่อโลกมีอุณหภูมิเพิ่มขึ้นมาถึงจุดหนึ่งน้ำแข็งบนภูเขาก็จะถล่มลงมา บางครั้งพัดพาหมู่บ้านที่ตั้งอยู่บนเชิงเขาหายไปทั้งหมู่บ้าน สภาวะโลกร้อนจึงคุกคามทุกประเทศในโลกนี้ ภูฏานแม้จะเป็นเพียงประเทศเล็กแต่ก็กำลังกล่าวขานกับชาวโลกให้ตระหนักถึงภั ยจากสภาวะโลกร้อน และเป็นแบบอย่างของการแก้ไขปัญหา

เสาหลักข้อที่สาม “การรักษาและส่งเสริมวัฒนธรรม ” เป็นสิ่งที่สำคัญยิ่งในยุคปัจจุบัน เพราะคุณค่าของมนุษย์ เช่น ความเมตตากรุณา ความมีน้ำใจ ความอ่อนโยน ความเสียสละ ความอ่อนน้อมถ่อมตน การรู้จักให้อภัย การรักษาเกียรติและศักดิ์ศรีของตนเอง เป็นต้น กำลังถูกกัดกร่อนจากโลภจริตหรือความโลภ อันเนื่องมาจากลัทธิบริโภคนิยมที่กำลังครอบงำโลกในขณะนี้ อันที่จริงแล้วคุณค่ามนุษย์ดังกล่าว เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยให้สังคมมีความหมาย มีความเอื้ออาทรต่อกันและทำให้สังคมสามารถดำรงอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติ ปัจจุบันประชาชนส่วนใหญ่ในภูฏานยังคงแต่งกายตามแบบประเพณีดั้งเดิม นับตั้งแต่กษัตริย์ นักการเมือง ข้าราชการ ตลอดจนถึงประชาชนโดยทั่วไป (เครื่องแต่งกายเป็นแบบเดียวกับเครื่องทรงของเจ้าชายจิกมี วังชุก ที่เสด็จเยือนไทยเมื่อเร็วๆ นี้ จะแตกต่างกันก็แต่โดยสีของผ้าคลุมบ่าเท่านั้นที่บ่งบอกถึงสถานะทางสังคม)สถาปัตยกรรมในภูฏานมีเอกลักษณ์เป็นของตนเอง ไม่ว่าจะเป็น “ซอง” (Dzong) อันเป็นที่ตั้งของทั้งวัด ปราสาทราชวัง และที่ทำการรัฐในอาณาบริเวณเดียวกัน หรือแม้แต่บ้านเรือนของสามัญชนก็คงเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมไว้ ในเทศกาลวันสำคัญทางพุทธศาสนา ประชาชนจำนวนมากจะมารวมตัวกันที่ “ซอง” เพื่อร่วมงานเฉลิมฉลอง โดยมีพระภิกษุเป็นผู้ที่ประกอบพิธีกรรม แต่งกายร่ายรำระบำหน้ากากต่างๆ และขับร้องประโคมดนตรีพื้นบ้าน เพื่อขับไล่ปีศาจร้ายและเพื่อความเป็นสิริ มงคล ตามคติความเชื่อของพุทธศาสนาฝ่ายวัชรยาน (Vajrayana) หรือตันตระ (Tantra) ในภูฏาน การรักษา

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมดั้งเดิมอย่างเคร่งครัด ทำให้ภูฏานมีเสน่ห์ดึงดูดใจชาวโลก จนต้องจำกัดนักท่องเที่ยวในแต่ละปี เพื่อมิให้ประเทศต้องเข้าสู่วังวนของกระแสโลกาภิวัตน์

เสาหลักข้อที่สี่ “การส่งเสริมการปกครองที่ดี ” หรือ “ธรรมาภิบาล ” (Good Governance) เป็นเงื่อนไขที่สำคัญที่สุดในการนำพาประชาชนไปสู่ “ความสุขมวลรวมประชาชาติ ” ประเทศทั้งหลายในโลกจะโดยเต็มใจหรือไม่ก็ตาม กำลังถูกแรงกดดันทั้งจากประชาชนท้องถิ่นและชุมชนระหว่างประเทศ ให้เข้าสู่การปกครองแบบประชาธิปไตยหรือ“ธรรมาภิบาล” (การปกครองที่ดี) แม้ว่าภูฏานยังคงอยู่ใต้ระบอบราชาธิปไตย แต่กษัตริย์วังชุกทรงโปรดให้ร่างรัฐธรรมนูญและทำประชาพิจารณ์ ถ้ามีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญตามกำหนดในปีหน้า จะทำให้ภูฏานเปลี่ยนแปลงการปกครองอย่างสันติ ไปเป็นระบอบประชาธิป ไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข กษัตริย์องค์ปัจจุบันทรงประกาศจะสละราชสมบัติ เพื่อให้เจ้าชายจิกมี (องค์ที่เสด็จเยือนไทย) เป็นกษัตริย์ภายใต้รัฐธรรมนูญพระองค์แรกต่อไป

กล่าวโดยสรุป “ความสุขมวลรวมประชาชาติ ” หรือ GNH นับเป็นการพัฒนาอย่างเป็นองค์รวมที่สมดุล โ ดยตั้งอยู่บนความตระหนักที่ว่า โดยธรรมชาติแล้วมนุษย์แสวงหาความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจ ดังนั้นหลักการของ “ความสุขมวลรวมประชาชาติ ” จึงมุ่งตอบสนองต่อความต้องการอันสูงสุดนี้ของพลเมืองทุกคน โดยภูฏานเป็นผู้ประกาศทฤษฎีและดำเนินนโยบายเป็นแบบอย่างแก่โลกในปัจจุบัน การปรึกษาหารือกันถึงเรื่อง “ความสุขมวลรวมประชาชาติ ” ในหมู่นักวิชาการ สื่อมวลชน และชาวพุทธไทยกลุ่มดังกล่าวจะยังคงดำเนินต่อไป โดยการพบปะกันครั้งต่อไปจะมีขึ้นในวันที่ 25 สิงหาคม 2549 นี้ (ทวีวัฒน์ ปุณฑริกวิวัฒน์.2549:6)

องค์ประกอบของความสุขจากแนวคิดเกี่ยวกั บความสุขหรือสุขภาพจิตในดัชนีวัดสุขภาพจิตคนไทย (ฉบับสมบูรณ์) ของอภิชัยมงคลและคณะ(2547) มีจำนวน 12 องค์ประกอบดังนี้

1. ด้านความรู้สึกในทางดี (General Well-Being Positive Affect) เป็นอารมณ์ด้านบวกในลักษณะของภาพรวมทั้งหมดไม่จำเพาะเจาะจงในบางเรื่องเป็นมุมมอง ของบุคคลและความรู้สึกเกี่ยวกับอนาคตที่เป็นความพอดีมีความหวังและเป็นที่พอใจ

2. ด้านความรู้สึกในทางไม่ดี (General Well-Being Negative Affect) เป็นความสลดหดหู่ความรู้สึกผิดเศร้าอยากร้องไห้สิ้นหวังประหม่าวิตกกังวลและขาดความรู้สึกยินดีในชีวิตเกิดความ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ทุกข์ทรมานและมีผลต่อการทำงานในแต่ละวันและครอบคลุมถึงผู้ที่มีปัญหาด้านจิตใจเช่นอาการซึมเศร้าคลั่งวิตกกังวล

3. ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationships) เป็นความรู้สึกเกี่ยวกับมิตรภาพความรักที่บุคคลต้องการจะได้รับจากบุคคลอื่นรวมทั้งการเอาใจใส่ดูแลคนอื่ นการรู้จักให้การมีความสามารถและมีโอกาสที่จะรักหรือถูกรักสามารถสร้างความใกล้ชิดสนิทสนมกับบุคคลอื่นทั้งในด้านร่างกายและอารมณ์สามารถแบ่งบันความรู้สึกร่วมกันกับผู้อื่น

4. ด้านความสามารถที่จะบรรลุความสำเร็จตามความคาดหมาย (Expectation Achievement Congruence) เป็นความรู้สึกพึงพอใจมั่นใจในความสามารถของตนเองที่ทำด้วยความพยายามอย่างเต็มที่จนประสบความสำเร็จและมีชีวิตตามที่ตนหวังไว้

5. ด้านความมั่นใจในการเผชิญปัญหา(Confidence in Coping) เป็นความรู้สึกถึงความสามารถในการจัดการกับปัญหาและสถานการณ์ที่คับขับได้อย่างเ หมาะสมมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาได้ดีปรับตัวได้กับสภาพนั้นๆและสามารถทำหน้าที่ได้อย่างสร้างสรรค์พยายามเข้าใจยอมรับปัญหาหาทางแก้ไขปัญหาและหาวิธีป้องกันเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาขึ้นอีก

6. ด้านการควบคุมจิตใจตนเองอย่างไม่มีประสิทธิภาพ (Inadequate Mental Mastery) เป็นความรู้สึกว่าตนเองไม่มีความสามารถเพียงพอที่จะควบคุมจิตใจหรือไม่มีความสามารถที่จะจัดการกับสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตแต่ละวันได้สำเร็จซึ่งถือว่ารบกวนสมดุลทางจิตใจ (Well-Being)

7. ด้านความมีเมตตากรุณา (Kindness) เป็นความต้องการช่วยให้ผู้อื่นพ้นทุกข์สา มารถเป็นผู้ให้มีน้ำใจให้ความช่วยเหลือเป็นที่พึ่งของผู้อื่นได้ยอมเป็นฝ่ายให้มากกว่ารับเพื่อประโยชน์ส่วนรวมหรือเพื่อผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน

8. ด้านการนับถือตนเอง (Self Esteem) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อตนเองตั้งแต่ความรู้สึกต่อตนเองในทางบวกไปจนถึงควา มรู้สึกในทางลบรวมถึงความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองมีความรู้สึกว่าตนเองมีประสิทธิภาพมีความพึงพอใจในตนเอง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

9. ด้านความคิดสร้างสรรค์และความกระตือรือร้นในการดำเนินชีวิต (Creative Thinking and Enthusiasm) เป็นความสามารถของบุคคลต่อการริเริ่มสิ่งแปลกใหม่ในทางที่ดีเพื่อให้การดำเนินชีวิตประจำวันมีคุณค่าตลอดจนมีความมุ่งมั่นความพยายามความใส่ใจในการดำเนินชีวิตเพื่อความพึงพอใจต่อตนเอง

10. ด้านการสนับสนุนทางสังคม (Social Support) เป็นความรู้สึกปลอดภัยของบุคคลและความรู้สึกถึงการมีสัมพันธภาพทางสังคมมีกลุ่มคนคอยช่วยเหลือทั้งในยามปกติและในยามคับขันมีส่วนร่วมรับผิดชอบและร่วมกันทำงานและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลนั้นๆตกอยู่ในภาวะวิกฤติ

11. ด้านการสนับสนุนจากครอบครัว (Family Support) เป็นความรู้สึกถึงการได้รับการช่วยเหลือจากครอบครัวและมีความผูกพันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมีควา มเข้าใจมีความคิดที่สอดคล้องช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

12. ด้านความปลอดภัยทางร่างกายและความมั่นคงในชีวิต (Physical Safety and Security) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับความปราศจากภัยอันตรายต่างๆ และความเป็นปึกแผ่นในชีวิตทั้งการทำงานและการดำเนินชีวิต

องค์กรต้นแบบของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส .)เป็นหน่วยงานของรัฐที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของนายกรัฐมนตรี แต่ไม่ใช่ส่วนราชการ จัดตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ พ .ศ. 2544 ทำหน้าที่ผลักดัน กระตุ้น สนับสนุน และร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อสร้างเสริมสุขภาพ มุ่งให้คนไทยมีสุขภาพดีครบสี่ด้าน กาย จิต ปัญญา สังคม โดยกระตุ้นให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ความเชื่อ และสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อคุณภาพชีวิต อันจะช่วยลดภาระทางเศรษฐกิจและสั งคมของประเทศ โดยมีเป้าหมายลดอัตราการเจ็บป่วยและเสียชีวิตก่อนวัยอันควรของคนไทย ทุนอุดหนุนส่วนใหญ่ของ สสส . มาจากเงินที่รัฐจัดเก็บจากผู้ผลิต-นำเข้า สุราและยาสูบในอัตราร้อยละ 2 ของภาษีที่ต้องชำระ นับเป็นองค์กรด้านสุขภาพรูปแบบใหม่ที่สอดคล้องกับมติของสมัชชาอนามั ยโลก (WHO) ด้านการสนับสนุนการสร้างเสริม

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สุขภาพ (World Health Assembly Resolution 12.8 : Health Promotion and Health Life-Style) (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ,2556ก : ออนไลน์)

วิสัยทัศน์ของ สสส. ได้แก่ “คนไทยมีสุขภาวะยั่งยืน” หมายถึง คนไทยมีสุ ขภาพดีครบในสี่มิติ ได้แก่ กาย จิต ปัญญา และสังคม ทั้งนี้ “ระบบสุขภาพ ” ที่มีคุณลักษณะเหมาะสมย่อมจะเป็นหลักประกันความยั่งยืน

สุขภาวะขึ้นกับวิถีชีวิตอันดำรงอยู่ท่ามกลางสภาพแวดล้อมรวมเรียกว่า “ระบบสุขภาพ ” แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 ได้กำหนด วิสัยทัศน์ของสังคมไทยให้เป็น “สังคมอยู่เย็นเป็นสุข” โดยส่วนหนึ่งได้แก่การมุ่งไปสู่ “ระบบสุขภาพพอเพียง” อันประกอบด้วยคนไทยสุขภาพดี เข้าถึงบริการสุขภาพที่ดี อาศัยอยู่ในสังคมที่ดี มีภูมิคุ้มกันความเสี่ยง และชีวิตเป็นสุขแบบพอเพียง

คุณลักษณะของระบบสุขภาพพอเพียงรวมถึง

(1) คนไทยมีวิถีชีวิตแบบพอเพียงเป็นองค์รวม (2) สังคมไทยมีการสร้างเสริมสุขภาพที่สามารถลดปัจจัยเสี่ยง และเอื้อให้เกิดปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นต่อการมีสุขภาพดี (3) คนไทยรู้เท่าทันปัจจัยที่ทำลายและส่งเสริมสุขภาพ ดำเนินชีวิตอย่างผสมผสานภูมิปัญญาไทยกับสาก ลในการดูแลสุขภาวะของบุคคลและสังคม ตลอดจนสามารถพึ่งตนเองได้มากที่สุด (4) ชุมชนมีการจัดการระบบสุขภาพของชุมชนเอง โดยการบริหารจัดการสุขภาวะของชุมชน เชื่อมประสานกับเครือข่ายบริการสุขภาพปฐมภูมิที่เข้มแข็ง (5) สังคมไทยมีภูมิคุ้มกันในเชิงระบบที่จะรับมือกับโรคและภัยคุกคามได้ทันกาล และมีประสิทธิภาพ (6) ประชาชนและสังคมไทยสามารถใช้ปัญญาเรียนรู้และจัดการความรู้เพื่อพัฒนาสุขภาพ (7) สังคมไทยเอื้อเฟื้อดูแลคนจน คนทุกข์ยาก และผู้ขาดโอกาส โดยเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ (8) คนไทยมีหลักประกันสุขภาพทั่วถึง เป็นธรรม มีคุณภาพ (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2556ข: ออนไลน์)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เพื่อการบรรลุ พันธกิจของ สสส. ในการเน้นบทบาทการพัฒนาความเข้มแข็งของระบบสุขภาพในส่วนที่เป็นภาคสังคม ท้องถิ่น และภาคนโยบายสาธารณะ สสส. ไม่มีภารกิจโดยตรงในการให้บริการสุขภาพ แต่อาจสนับสนุนให้การบริ หารจัดการระบบบริการสุขภาพสอดรับกับพัฒนาการของภาคสังคม ท้องถิ่น และนโยบายสาธารณะ อาศัย การมุ่งให้คนไทยมีสุขภาพดีทั้งสี่ด้าน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ ได้นำเสนอ ตัวแบบสำหรับความสุข 8 ประการ โดยที่ นายแพทย์ชาญวิทย์วสันต์ธนารัตน์ ผู้อำนวยการสำ นักสนับสนุนสุขภาวะ ได้สรุปตัวแบบดังกล่าวจะประกอบด้วย

1. happy body คือความสุขทางกาย การมีสุขภาพดี แข็งแรง มีสุขลักษณะที่สะอาด ปลอดภัย ,
2. happy heart คือ ความมีน้ำใจ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ จัด buddy ทำงานแทนกันได้,
3. happy relax รู้จักผ่อนคลาย มีการจัดท่องเที่ยวประจำปีแก่พนักงานให้ได้พักผ่อน
4. happy brain คือความสุขจากการเรียนรู้ มีการอบรมฝึกปฏิบัติก่อนทำงานจริงและจัดคอร์สเรียนรู้เพิ่มเติม
5. happy soul ความศรัทธาศาสนาและศีลธรรม ในการดำเนินชีวิต ให้พนักงานออกความเห็นนโยบายขององค์กรให้เกิดความศรัทธา และผู้บริการ ต้องมีความเอื้อเฟื้อสนับสนุนแก่พนักงาน
6. happy money ต้องมีการรู้จักเก็บ รู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้ โดยมีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มีเงินกู้ยืมฉุกเฉินดอกเบี้ย 0% มีโบนัส
7. happy family มีการจัดกิจกรรมวันครอบครัวให้พนักงาน โดยให้ครอบครัวพนักงานมีส่วนร่วมกับบริษัท และ
8. happy society คือการสร้างสัมพันธ์ในองค์กร(สุนันทา สุขสุมิตร .2556 : ออนไลน์)

ทั้งนี้เพราะในปัจจุบันองค์กรส่วนใหญ่ต้องเผชิญกับกระแสวิกฤติและความเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมซึ่งมีความผันแปรอย่างรวดเร็วทั้งในระดับประเทศและระดับโลก และมีผลกระทบเชื่อมโยงถึงกัน มีผลต่อความมั่นคงของทุกองค์กร ด้วยเหตุนี้ทำให้ผู้บริหารองค์กรส่วนใหญ่ต่างพยายามหาวิธีการต่างๆ ที่จะทำให้องค์กรก้าวข้ามวิกฤติ และแสวงหาการพัฒนาที่นำไปสู่องค์กรที่ประสบความสำเร็จ อยู่รอด และเติบโตอย่างมั่นคง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

แล้ววิธีการที่จะให้องค์กรบรรลุผลลัพธ์ ที่สำคัญนี้ได้คืออะไร ทำไมบางองค์กรจึงทำงานออกมาไม่ดี ทำไมองค์กรจำนวนมากดูไม่มีชีวิตชีวา ทำไมโครงการบางอย่างถึงใช้เวลานานและนับวันก็ยิ่งจะมีแต่ความสลับซับซ้อนโดยที่ไม่อาจทำงานได้สำเร็จอย่างแท้จริง ทั้งๆ ที่คนทุกคนในองค์กรมีพลังทั้งความคิด พลังงาน และศักยภาพที่สามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง หรือนั่นเพราะเรามักจะแยก “ความสำเร็จ” กับ “ความสุข” ออกจากกัน ซึ่งจริงๆ แล้วเราสามารถนำความสุขเข้ามาเป็นแรงขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จได้ เมื่อคนในองค์กรทำงานช่วยเหลือกัน งานทั้งหลายกลับสำเร็จลงได้อย่างง่ายดายและมีความสุข

ศูนย์สร้างเสริมสุขภาวะองค์กร (Happy Workplace) สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) มีแผนงานหน้าตาดีและชวนสนุกมานำเสนอ นั่นก็คือ “แนวคิดองค์กรแห่งความสุข หรือ Happy Workplace” เป็นแนวคิดที่เกิดขึ้นเพื่อมุ่งสร้างคนในองค์ กรให้เป็นคนที่มีความสุข และเพื่อเติมเต็มช่องว่างระหว่างผู้บริหารระดับสูงกับพนักงานทุกๆ คนในองค์กรอีกด้วย เพราะแนวคิดนี้เชื่อว่า “คน” คือสิ่งที่สำคัญที่สุดขององค์กร หากคนกลายเป็น “คนทำงานที่มีความสุข” การทำงานก็จะมีประสิทธิภาพ องค์กรก็จะเติบโตอย่างยั่งยืน

จิตรสุดา ลิมเกรียงไกร (2556 :ออนไลน์) เสนอว่า สิ่งที่ถือเป็นปัจจัยหลักในการริเริ่มสร้างองค์กรแห่งความสุขนั้น คือ “ผู้นำสูงสุดขององค์กร” การจะสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข เปรียบเสมือนเป็นบ้านหลังที่สองพนักงานมีความสุขในการทำงาน ชื่นชอบบรรยากาศในการอยู่ร่วมกัน เป็นเรื่องที่ท้าทายสำหรับองค์กรเป็นอย่างยิ่ง และไม่ใช่เรื่องง่ายนักที่จะสามารถสร้างได้ในพริบตา หากแต่ต้องใช้ความมุ่งมั่นตั้งใจของผู้นำสูงสุดขององค์กร แนวคิดของผู้นำสูงสุดขององค์กรที่มุ่งให้ความสำคัญกับบุคลากร และให้ความใส่ใจพนักงานอย่างแท้จริง จะ ทำให้เป็นจุดเริ่มต้นความสุขที่เกิดขึ้นอย่างมั่นคง

นอกจากนี้ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ถือเป็นกลไกสำคัญที่ขับเคลื่อนให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งความสุข โดย “นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มืออาชีพ หรือ HR” ต้องมีความทุ่มเทที่จะส่งความสุขให้พนักงาน มุ่งให้พนักงานมีความสุขทุกๆวัน ซึ่งนับว่าเป็นสิ่งท้าทายมากเพราะวามสุขเป็นเรื่องของความรู้สึกที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ดังนั้นการสร้างองค์กรแห่งความสุขนั้น ไม่สามารถใช้เพียงความรู้ตามหลักวิชาการ แต่ต้องใช้ทั้งความคิดสร้างสรรค์ ความทุ่มเท ความมุ่งมั่นตั้งใจ และความใส่ใจเพื่อรักษาและเติมเต็มความสุขนั้นให้คงอยู่กับองค์กร

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

อีกหลักการสำคัญของการสร้างองค์กรแห่งความสุข คือการทำงานในรูปแบบของเครือข่าย ที่สร้างความรู้สึกว่าทุกคนในองค์กรเป็นหนึ่งในส่วนร่วมในการคิดรูปแบบกิจกรรมที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กร โดยยึดหลักการทำงานเป็นทีมที่นำมาซึ่งความสุ ขในที่ทำงาน เพิ่มขีดความสามารถของคนทำงาน เมื่อนำคนหลายๆ คนมาอยู่รวมกัน มาประสานแรง ใจ และปัญญา สิ่งที่เกิดขึ้นก็คือความสมบูรณ์ของทีมงาน อันจะนำไปสู่การเพิ่มศักยภาพ และการเพิ่มผลผลิตขององค์กรได้ในที่สุด

โดยตัวแบบดังกล่าวได้ผ่านการสอบและนำมาใช้ในหลายองค์ก ร ในประเทศไทย อาทิ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ บริษัท โตชิบ้า ประเทศไทยจำกัด บจก.ราชาเซรามิค ธนาคารกรุงไทย ฯลฯ ซึ่งแต่ละแห่งมีการปรับใช้ บางหัวข้อบ้าง หรือใช้ครบทั้งแปดองค์ประกอบบ้าง และส่วนใหญ่มีการนำเสนอผลที่เกิดจากการใช้ว่า สามารถลดปัญหาการลาออกจากงาน และเพิ่มคุ ณภาพชีวิตของพนักงานได้ทั้งสิ้น ทั้งนี้แนวคิด องค์กรแห่งความสุขเกิดขึ้นเพื่อเติมเต็มช่องว่างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง โดยมุ่งสร้างคนในองค์กรให้เป็นคนที่มีความสุข เพราะเชื่อว่า **"คน"**คือสิ่งสำคัญที่สุดขององค์กร หากคนกลายเป็น **"คนทำงานที่มีความสุข "** การทำงานก็จะมี ประสิทธิภาพองค์กรก็จะเติบโตอย่างยั่งยืน แต่เป็นที่น่าสังเกตว่าแนวคิดดังกล่าวยังขาดการทำวิจัยเพื่อทดสอบผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดดังกล่าวทั้งแปดประการมาใช้ควบคู่กับแนวคิดเรื่องความผูกพันในองค์กร อีก 3 ประการ และตั้งใจจะทดสอบผลดังกล่าวด้วย งานวิจัยเชิงผสม ทั้งวิจัยเชิงปริมาณและวิจัยเชิงคุณภาพ

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีผลต่อประสิทธิภาพในองค์กรเนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรสูงจะส่งผลทำให้พนักงานทำงานอย่างเต็มความสามารถ ความผูกพันต่อองค์กรเป็นองค์ประกอบที่ สำคัญในการเพิ่มพูนคุณภาพ และผลการปฏิบัติงานในองค์กรเพื่อความก้าวหน้า (Northcraft& Neale, 2003:401) ความผูกพันต่อองค์กร จึงเป็น การแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะจะเป็นความสัมพันธ์ที่แนบแน่น และผลักดันให้บุคลากร เต็มใจอุทิศตนเองเพื่ อการสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น แต่ ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรไม่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากร ไม่สร้างสิ่งดึงดูดใจ หรือสร้างความผูกพันให้แก่บุคลากร จะทำให้ระดับความผูกพันที่บุคลากรมีต่อองค์กรลดต่ำลง ผล ที่ตามมาคือทำให้บุคลากร

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ขาดความตั้งใจในก ารทำงาน หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบปฏิเสธที่จะทำ การริเริ่มใดๆ จำกัดปริมาณงาน ขาดความจริงใจให้กับองค์กร และหาโอกาสเปลี่ยนงานใหม่เมื่อ คิดว่าองค์กรอื่นดีกว่า

1. ความหมายความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่ามีนักวิจัยได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับนิยามของความผูกพันต่อองค์กรเป็นจำนวนมาก ซึ่งสรุปได้โดยสังเขปดังนี้

Eisenberger *et al.* (1991:52) เสนอว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือทัศนคติซึ่งแสดงถึงความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นความสัมพันธ์ระหว่างการที่บุคคลแต่ละคนรับรู้ถึงการสนับสนุนขององค์กร กับผลลัพธ์ที่ตามมา อันได้แก่ ความมุมานะ และความเต็มใจทุ่มเทเพื่อองค์กร

Fazzi (1994: 17-19) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อการบริหารงานสมัยใหม่โดยเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรสามารถที่จะนำไปสู่การบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องสร้างความผูกพันและความจงรักภักดีของพนักงานเพื่อลดการสูญเสียบุคลากรที่มีค่าไป

Carrell *et al.* (1997:140) เสนอว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ทัศนคติของแต่ละบุคคลที่สะท้อนถึงระดับของการมีส่วนร่วม และคงอยู่กับองค์กรของแต่ละคน

Mathis and Jackson (1997:73) เสนอว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นระดับความเชื่อมั่น และการยอมรับต่อเป้าหมายขององค์กร รวมไปถึงความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กรของแต่ละบุคคล

Muchinsky(2000:274) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึก สำนึก และแสดงออถึงความจงรักภักดีต่อนายจ้าง ขององค์กรที่ตนเองอยู่

Luthans (2002:235) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ว่าเป็นทัศนคติที่สะท้อนให้เห็นถึงความจงรักภักดี และแสดงออกของบุคคลที่เกี่ยวโยงกับ องค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อความสำเร็จขององค์กร

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Lockwood (2007: 52) ได้เสนอว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อความมีประสิทธิภาพขององค์กร โดยกล่าวว่าความผูกพันต่อ องค์กรเป็นกลยุทธ์ที่จะช่วยพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

สรุป ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึงทัศนคติ ความรู้สึกนึกคิด และพฤติกรรมที่บุคคลแต่ละคนแสดงออกต่อองค์กรที่ตนเอ งอยู่ โดยยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เต็มใจ และมุ่งมั่นที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กร รวมถึงจงรักภักดีกับองค์กรที่ตนอยู่

2. องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

Allen and Meyer (1990:1-18) ได้เสนอทัศนะว่า ความผูกพันต่อองค์กร สามารถแบ่งเป็นองค์ประกอบได้สามด้านดังนี้

1. ความผูกพันด้านจิตใจ หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในแง่ที่พนักงานรู้สึกถึงความเป็นสมาชิกในองค์กร เกี่ยวข้องกับความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรอย่างแนบแน่น

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร เป็นความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากการจ่ายค่าตอบแทนขององค์กรเพื่อแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่กับองค์กรของบุคคลแต่ละคน

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน เป็นความรู้สึกของแต่ละคนที่ว่าเมื่อเข้าเป็นสมาชิกองค์กรก็ต้องมีความผูกพันและจงรักภักดีกับองค์กร เพราะเป็นสิ่งที่ถูกต้อง และสมควรที่จะกระทำ ถือเป็นพันธะผูกพันที่จะต้องมีต่อการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

แม้ว่าแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรทั้งสามด้าน จะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างบุคคลแต่ละคนกับองค์กรเข้าด้วยกัน ซึ่งมีผลทำให้การลาออกจากงานลดลง แต่ อย่างไรก็ตาม ลักษณะการเชื่อมโยงของความผูกพันต่อองค์กรทั้งสามด้านมีความต่างกัน คือ บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจสูงหมายถึง ต้องการที่จะอยู่กับองค์กร ส่วนคนที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่สูงหมายถึง จำเป็นต้องอยู่ เพราะไม่อยากสูญเสียในสิ่งที่ล งทุนไป สุดท้ายบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานสูง หมายความว่า เขาสมควรอยู่เพราะเป็นความถูกต้องทางสังคม

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Becker (1960 อ้างถึงใน จิรประภา สุดสาคร, 2545:16) ได้เสนอทฤษฎี Side-Bet ที่พัฒนามาจากกรอบการศึกษาของแนวคิดเชิงการแลกเปลี่ยน หรือที่เรียกว่า Reward-Cost Notation ซึ่งเป็นแนวคิดที่อธิบายถึงเหตุผลที่บุคคลเกิดความผูกพันต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด เป็นเพราะว่าบุคคลนั้นได้สร้างการลงทุน (Side-Bet) ต่อสิ่งนั้นๆ ไว้ เพราะฉะนั้นถ้าหากเขาไม่มีความผูกพันต่อสิ่งหนึ่งนั้นก็จะทำให้เขาสูญเสียมากกว่า การผูกพันไว้จึงเป็นสิ่งที่ต้องทำโดยไม่มีทางเลือก ระดับความสำคัญของการลงทุนในบางประการจะผันแปรตามมิติระยะเวลา คือคุณภาพของสิ่งที่ลงทุนไปจะมีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้นตามระยะเวลาที่บุคคลได้เสียไปในเรื่องนั้นๆ เช่น ตัวแปรการทำงานในองค์กร บุคคลที่ทำงานให้กับองค์กรนานเท่าใดก็จะทำให้ เกิด การสะสม ทรัพยากรที่จะได้รับระบบการจ้างงานขององค์กรมากขึ้นในรูปของเงินเดือน สวัสดิการ และอำนาจหน้าที่ หรือสิ่งที่อุทิศในรูปของกำลังกายและกำลังใจดังนั้นบุคคลที่ทำงานอยู่กับองค์กรมานานย่อมตัดสินใจลาออกจากองค์กรได้ลำบากกว่าคนที่ทำงานมาไม่นาน เพราะเขาจะพิจารณาว่า าหากลาออกจากองค์กรก็เท่ากับว่าการลงทุนของเขาที่สะสมไว้ย่อมสูญเสียตามไปด้วย ซึ่งอาจไม่คุ้มกับผลประโยชน์ที่จะได้รับจากองค์กรใหม่

Etzioni (1961 quoted in, Steers and Porter, 1991:21-22) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นผลมาจากอำนาจหน้าที่ที่องค์กรมีเหนือพนั กงาน อันนำไปสู่ความเกี่ยวข้องต่อองค์กรลักษณะของความเกี่ยวข้องนี้สามารถแสดงออกได้ 3 รูปแบบ ดังนี้

1. ความเกี่ยวข้องในแง่จริยธรรม (Moral Involvement) มีพื้นฐานมาจากความรู้สึกในแง่บวกและการปลูกฝังให้มีความรู้สึกอันแรงกล้าต่อองค์กร โดยมีพื้นฐานมาจากความรู้สึ กภายในต่อเป้าหมาย ค่านิยม และบรรทัดฐานขององค์กร

2. ความเกี่ยวข้องที่เกิดจากการคิดคำนวณ (Calculating Involvement) จะเป็นความรู้สึกที่รุนแรงน้อยลง และมักขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ที่กระทำและแลกเปลี่ยนกันระหว่างบุคคลกับองค์กร บุคคลจะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร เมื่อบุคคลประเมินว่าเขาได้รับผลตอบแทนหรือได้รับความสัมพันธ์แลกเปลี่ยนที่เท่าเทียมกันกับองค์กร

3.ความเกี่ยวข้องในลักษณะแปลกแยก (Alimentative Involvement) เป็นลักษณะที่ปราศจากความผูกพัน เกิดขึ้นเมื่อสมาชิกมีความรู้สึกว่าถูกบังคับ โดยสถานการณ์ขององค์กรและพวกเขาไม่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Staw and Salancik (1977 quoted in Steers and Porter, 1991: 24-26) กล่าวว่า แนวคิดด้านความผูกพันต่อองค์กรระหว่างนักพฤติกรรมองค์กรกับนักจิตวิทยาสังคมค่อนข้างมีความแตกต่างกัน โดยที่นักวิจัยพฤติกรรมองค์กรจะเน้นที่ศึกษา ความผูกพันด้านทัศนคติ เพราะมีแนวคิดที่ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสอดคล้องหรือเป็นอันเดียวกันระหว่างเป้าหมายและค่านิยมของเขากับองค์กร ซึ่งจะทำให้เกิดการยอมรับ มีความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรแนวคิดของนักวิชาการกลุ่มนี้ถือว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่ส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กร เป็นการแสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและรู้สึกเกี่ยวพันกับองค์กรอย่างแนบแน่น เนื่องจากมีความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมองค์กร มีความตั้งใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร และมีความปรารถนาอย่ างแรงกล้าที่จะอยู่กับองค์กรส่วนนักจิตวิทยาสังคมจะทำการศึกษาความผูกพันด้านพฤติกรรม (Behavioral Commitment)โดยมุ่งความสนใจไปที่พฤติกรรมของพนักงานอย่างไรที่มีส่วนให้พนักงานผูกพันติดอยู่กับองค์กรเมื่อใดก็ตามที่พฤติกรรมแสดงออกซึ่งความผูกพัน บุคคลนั้นมักจะปรับเปลี่ยนทัศนคติของตนตามไปด้วย ซึ่งจะเป็นผลต่อพฤติกรรมที่จะเกิดตามาภายหลัง เมื่อใดก็ตามที่วงจรนี้เกิดขึ้น พฤติกรรมจะเป็นตัวกำหนดทัศนคติ ทัศนคติที่ผ่านการกล่อมเกลาแล้ว ก็จะกลับเป็นตัวสร้างพฤติกรรม นอกจากนี้ยังมองความผูกพันต่อองค์กรในรูปการลงทุนของบุคคลที่มีให้กับองค์กร และผลตอบแทนที่องค์กรให้กับบุคคล ซึ่งแสดงออกในรูปของพฤติกรรมที่จะคงอยู่

Steers and Porter (1991: 303-304) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นขั้นตอนหนึ่งใน3 ขั้นของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กรในกระบวนการเกี่ยวกับองค์กร ได้แก่

1. การเข้าเป็นสมาชิกขององค์กร เป็นขั้นตอนแรกที่บุคคลเลือกเข้าเป็นสมาชิกในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง เรียกว่า ขั้นที่หนึ่ง (First Stage)

2. การมีความผูกพันต่อองค์กร เป็นขั้นตอนที่บุคคล ตัดสินที่จะมีความผูกพันที่ลึกซึ้งกับองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรจะเน้นที่ขอบเขตของความรู้สึ กของบุคคลที่เป็นอันหนึ่งอันเดี่ยวกันกับเป้าหมายขององค์กร ค่านิยมในการเป็นสมาชิกในองค์กรและมีความตั้งใจที่จะทำงานหนักเพื่อความสำเร็จโดยรวมของเป้าหมายขององค์กร ซึ่งในความรู้สึกเช่นนี้ ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างไปจากความเกี่ยวพันกับองค์กร หรือความเป็นสมาชิกขององค์กร

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

3.การขาดงานและการลาออกของพนักงานเป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการเกี่ยวพันกับองค์กร เป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินใจที่จะอยู่กับองค์กรหรือลาออกจากองค์กร โดย พบว่าพนักงานที่มีความผูกพันในองค์กรระดับสูง จะมีการขาดงานและลาออกจากงานในระดับต่ำ มีความโน้มเอียงที่จะถอยห่างจากองค์กร และมีการขาดงานและลาออกจากงานสูง

Meyer and Allen (1997) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 องค์ประกอบดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องหมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนวณของบุคคลที่อยู่บนพื้นฐานของกา รลงทุนที่บุคคลให้กับองค์กรและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กร โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไปหรือจะโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกหมายถึงความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกภายในส่วนบุคคลเป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร

3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมหมายถึงความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยมหรือบรรทัดฐานของสังคมเป็นความผูกพันที่ เกิดขึ้นตอบแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร แสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร

สุรัสวดี สุวรรณเวช (2549) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรได้แก่

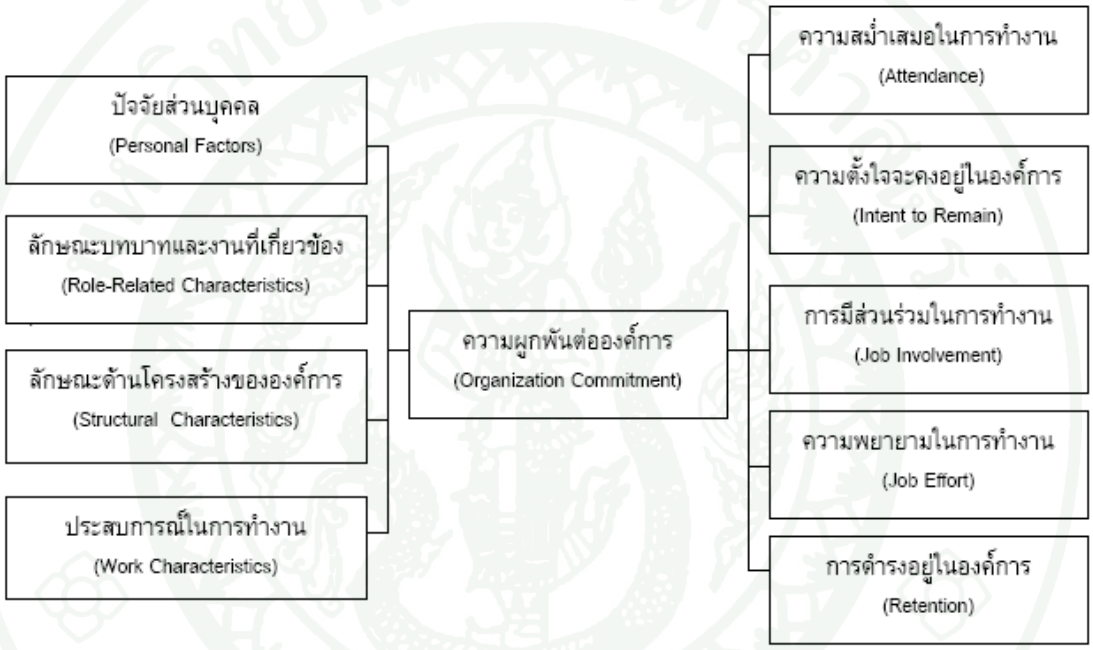
1. โอกาสความก้าวหน้าในงาน/อาชีพ
2. ความรู้สึกว่าตนมีส่วนสำคัญ
3. การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น/ตัดสินใจ

ดังนั้นแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร คือ การทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าตนมีส่วนสำคัญต่อองค์กร หรือ งาน การให้พนักงานมีส่วนร่วมในการ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

แสดงความคิดเห็น การบริหาร และองค์กรควรมีการจัดเตรียมโอกาสความก้า วหน้าในงาน /อาชีพ ให้แก่พนักงานได้รับรู้

โสภณวิชญ์ บัวบานพร้อม (2551:13) ได้นำแบบจำลองเพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของ Steers มาปรับใช้โดยแบ่งเป็น 3 ส่วนคือปัจจัยกำหนดความผูกพันต่อองค์กรลักษณะของความผูกพันต่อองค์กรและผลที่ตามมาของความผูกพันต่อองค์กรดังนี้



ภาพที่ 3 แบบจำลองเพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กร

ที่มา: โสภณวิชญ์ บัวบานพร้อม,(2551)

Mayer (1989:37) ได้สรุปแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรไว้เป็น 3 กลุ่มคือ

1. ความผูกพันที่ต่อเนื่องหมายถึงการที่บุคคลมีแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กรอย่างต่อเนื่องเพราะเขาจะพิจารณาถึงต้นทุนที่ได้ลงทุนไปขณะที่เป็นสมาชิกขององค์กรและเขาจะต้องสูญเสียถ้าจากองค์กรไปแนวคิดนี้จะสัมพันธ์กับแนวคิด “Side-bet Approach” ของ Becker (1960)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2. ความผูกพันทางอารมณ์สัมพันธ์กับแนวคิด Goal-Congruence Approach ซึ่งเป้าหมายของปัจเจกบุคคลและเป้าหมาย ขององค์กรสอดคล้องกันหมายถึงความแรงกล้าของความปรารถนาของบุคคลที่จะทำงานอย่างต่อเนื่องสำหรับองค์กรเพราะว่าเขาเห็นด้วยหรือต้องการจะทำเช่นนั้น เป็นการผูกมัดทางด้านอารมณ์ในการเป็นส่วนหนึ่งและเกี่ยวข้องกับองค์กร

3. ความผูกพันต่อเนื่องจากบรรทัดฐานของสังคมแนวความ คิดเกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคมโดยแนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความจงรักภักดีและตั้งใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กรซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคมคือบุคคลรูสึกว่าเมื่อเขาเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรก็ต้องมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเพราะนั่นคือความถูกต้องและเหมาะสมและความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

Miner (1992:124-125 อ้างถึงใน โสภณวิชญ์ บัวบานพร้อม, 2551: 14) ได้กล่าวถึงระยะต่างๆ ของกระบวนการสร้างความผูกพันต่อองค์กรตามแ นวคิดของ Mowday*et.al*ประกอบด้วย 3 ระยะคือ

1. ระยะเริ่มต้นตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรได้แก่คุณสมบัติส่วนบุคคลเช่นคุณค่า ความเชื่อบุคลิกภาพและคุณสมบัติของงาน

2. ระยะต่อมาสิ่งที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์ก รได้แก่ลักษณะงานที่ทำการให้คำแนะนำคำปรึกษาการทำงานเป็นกลุ่มค่าจ้างจะทำให้พนักงานรู้สึกรับผิดชอบและรู้สึกว่ามีความหมายต่อองค์กรมากน้อยเพียงใด

3. ระยะบั้นปลายจะขึ้นอยู่กับระยะเวลาการทำงานการลงทุนการตอบโต้ทางสังคมความมั่นคงทางการงานและการอุทิศตัวต่องานทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

Sonnenberg (1993: 16-17 อ้างถึงใน สุรินทร์ชาลากูลพฤฒิ, 2551: 12) ได้ทำการแบ่งขั้นของระดับความผูกพันต่อองค์กรตั้งแต่ระดับต่ำสุดจนถึงระดับสูงสุดออกมาเป็นสเกลซึ่งแสดงรายละเอียดดังนี้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

1. ความเฉื่อยชา (Apathetic) เป็นระดับของ ความผูกพันที่น้อยที่สุดซึ่งพนักงานจะแสดงพฤติกรรมออกมาในลักษณะการขาดการเอาใจใส่ต่องานที่ได้รับมอบหมายหรือไม่สนใจในการมาทำงานหรือทำงานโดยไม่ตั้งใจไม่แนะนำหรือเข้าร่วมกิจกรรมใดๆขององค์กร

2. ความครุ่นแค้น (Disgruntle) เป็นระดับของความไม่พอใจต่อองค์กรซึ่งรองล งมาจากขั้นความเฉื่อยชาเกิดจากการที่พนักงานไม่สามารถบรรลุเป้าหมายความหวังความปรารถนาและความคาดหวังโดยแสดงออกด้วยการบ่นรำคาญไม่พอใจเมื่อต้องทำงานหรือได้รับมอบหมายงานให้ทำ

3. การอ่อนน้อม ทำตามคำสั่ง (Obedient) เป็นระดับของความผูกพันต่อองค์กรที่พนักงานเชื่อฟังต่อคำสั่งเนื่องจากพนักงานเกิดความเกรงกลัวหรือพยายามที่จะหลีกเลี่ยงความขัดแย้งด้านบุคคลากรแต่ไม่ได้มีความตั้งใจจริงที่จะปฏิบัติงานเพียงแต่รับคำสั่งจากหัวหน้าโดยมีความสนใจเพียงเล็กน้อยที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

4. การมีแรงจูงใจ (Motivated) เป็นระดับของความผูกพันต่อองค์กรที่พนักงานได้รับการจูงใจแล้วโดยองค์กรมุ่งจะจัดการให้พนักงานมีความสุขพอใจในสถานการณ์ปัจจุบันแต่ก็ยังเป็นความรู้สึกเพียงชั่วคราวอยู่ที่ระดับนี้จะมุ่งเน้นไปที่การสนใจต่อความสำเร็จด้านบุคคลมากกว่าความสำเร็จขององค์กร

5. ความจงรักภักดี (Loyalty) เป็นระดับของความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงพนักงานจะรู้สึกมีความสุขต่อการมาทำงานและเชื่อว่าที่เขาทำงานนั้นมีความหมายและสนับสนุนต่อองค์กรรวมถึงเชื่อว่าจะได้รับการยอมรับและได้รางวัลอย่างยุติธรรมแต่อย่างไรก็ตามความผูกพันในระดับนี้ก็ไม่ได้รวมถึงการคิดสร้างสรรค์ความคิดที่มีอิสระความรู้สึกมีส่วนร่วมและความเป็นผู้ริเริ่ม

6. ความผูกพัน (Commitment) เป็นระดับของความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงโดยมีความรู้สึกผูกพันในระดับลึกต่อองค์กรเข้าใจถึงคุณค่าและเหตุผลอย่างมั่นคงขององค์กรเพื่อการพัฒนาและเติบโตซึ่งในระดับ จะรวมถึงความท้าทายหลงใหลและความรู้สึกเป็นเจ้าของต่อองค์กรดังจะนำเสนอได้ดังภาพที่ 4

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภาพที่ 4 ขั้นของระดับความผูกพันต่อองค์กร

ที่มา: Sonnenberg 1993: 16-17 อ้างถึงใน สุรินทร์ ชาลากูลพฤฒิ, (2551)

Muchinsky (1997: 283-284) ได้แบ่งองค์ประกอบด้านปัจจัยที่ กำหนดความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 3 กลุ่มตาม Steers (1991) คือ

1.ปัจจัยส่วนบุคคล เช่นเพศอายุระดับรายได้สถานภาพสมรสความต้องการประสบความสำเร็จและระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นต้น

2. ลักษณะของงาน หมายถึงลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบอยู่เช่นงานที่มีความท้าทายความก้าวหน้าในการทำงานการป้อนข้อมูลกลับความหมายของงานที่ทำโอกาสมีความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานเป็นต้น

3. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึงสิ่งที่บุคคลได้รับทาบและเรียนรู้เมื่อเข้าไปทำงานในองค์กรเช่นทัศนคติของกลุ่มทำงานที่มีต่อองค์กรความน่าเชื่อถือขององค์กร

Gallup Organization (2003 อ้างถึงใน มลฤดี ตันสุขานันท์ , 2550) ได้แบ่งระดับพนักงานที่ผูกพันต่อองค์กรไว้ 3 ระดับดังนี้

1. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรคือพนักงานที่มีความทุ่มเทและรู้สึกเกี่ยวพัน /ผูกพันกับองค์กรอย่างลึกซึ้งซึ่งจะส่งผลให้คำนึงถึง ความก้าวหน้าขององค์กร

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2. พนักงานที่ไม่ยึดติดกับความผูกพันต่อองค์กรคือพนักงานที่ไม่ตั้งใจทำงานทำงานไปวันๆ และไม่มีความทุ่มเทให้กับงาน

3. พนักงานที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กรคือพนักงานที่ไม่มีความสุขในการทำงาน

ภรณี มหานันท์ (2539: 97) ได้เสนอว่า ความผูกพันต่อองค์กรนั้นมีความสัมพันธ์กับความมีประสิทธิผลขององค์กรคือ

1. พนักงานซึ่งมีความผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรในระดับสูง (March and Simon, 1985 อ้างถึงใน ภรณี มหานันท์, 2539)

2. พนักงานซึ่งมีค วามผูกพันต่อองค์กรสูงมักมีความปรารถนาอย่างมากที่จะยังคงอยู่กับองค์กรต่อไปเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธาดังที่ปรากฏตาม ผลงานวิจัยของ Koch and Steers ในปี 1976 และ Steers and Porter, Mowday และ Boulianในปี 1974

3. โดยเหตุที่พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กรมักมีความผูกพันอย่างมากต่องานเพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งคนสามารถทำประโยชน์แก่องค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

4. จากความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์กรพบว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์กรซึ่งในหลายกรณีความพยายามดังกล่าวมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่น

Newstrom and Davis (1989) ได้แสดงตารางของความผูกพันต่อองค์กรใน ระดับความผูกพันตามความเข้มข้นไว้ดังนี้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 2.1 ผลของความผูกพันต่อองค์กรในระดับความผูกพันตามความเข้มข้น

ระดับความผูกพัน	องค์กร	
	ด้านบวก	ด้านลบ
1. ระดับต่ำ	- การลาออกลดลง - ความเสียหายในการปฏิบัติงานน้อยลง - คุณธรรมของบุคลากรเพิ่มขึ้น	- การลาออก ความเหนื่อยล้า การ-ขาดงาน เพิ่มขึ้น - ขาดความตั้งใจที่จะคงอยู่ในองค์กร - ปริมาณงานต่ำ - ไม่จงรักภักดีต่อองค์กร - เกิดพฤติกรรมต่อต้าน
2. ระดับกลาง	- บุคคลคงอยู่กับองค์กรเพิ่มขึ้น - สกัดกั้นความตั้งใจในการลาออก - เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน	- บุคลากรจะจำกัดบทบาทของตัวเอง - บุคลากรจะชั่ง น้ำหนักระหว่างความต้องการขององค์กรกับความต้องการที่จะไม่ทำงาน - ประสิทธิภาพขององค์กรจะลดลง
3. ระดับสูง	- รู้สึกปลอดภัยและมั่นใจในงาน - บุคลากรยอมรับความต้องการ-ขององค์กรในการเพิ่มผลผลิต ระดับการแข่งขันในหน้าที่การงานเพิ่มขึ้น - จุดประสงค์ขององค์กรบรรลุเป้าหมาย	- ทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในองค์กรจะใช้ให้เกิดประโยชน์ไม่ได้ - บุคลากรขาดความยืดหยุ่น ขาดการปรับตัว - จะทำผิดกฎและไม่เข้าข้างองค์กร

Hewitt (2005)ซึ่งเป็นบริษัทที่ปรึกษาที่ก่อตั้งโดย Ted Hewitt ในปี 1940ที่ Illinois ในช่วงแรกเริ่มการก่อตั้ง บริษัทได้ดำเนินธุรกิจประกันภัยและวางแผนด้า นการเงิน จนกระทั่งตั้งแต่ ต้นปี 1950 เป็นต้นมา เมื่อกลุ่มลูกค้าขยายตัวทำให้เกิดความต้องการรับบริการด้านใหม่ๆ Hewitt Associates จึงเพิ่มงานที่เกี่ยวข้องกับพนังกานและการวางแผนให้แก่นายจ้างในเรื่องการจ่ายค่าตอบแทน ตลอดจนรับปรึกษางานด้านทรัพยากรมนุษย์ต่างๆ (Hewitt Associates, 2005) ส่วนการศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement) นั้น Hewitt Associates ได้ให้มุมมองว่า ความผูกพันของพนักงานเป็นสิ่งที่แสดงออกได้โดยพฤติกรรม กล่าวคือ สามารถดูได้จาก

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การพูด (Say) โดยพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะพูดถึง องค์กรแต่ในแง่บวก และพิจารณาได้จากการดำรงอยู่ (Stay) คือพนักงานมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร ต่อไป และ ดูได้จากการที่พนักงานได้ใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถ (Strive) เพื่อ ช่วยเหลือ หรือสนับสนุนธุรกิจขององค์กร โดยมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อ องค์กรตามแนวคิดของ Hewitt Associates 7 ประการ ดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำ หรือบทบาทและลักษณะของผู้นำในองค์กร ซึ่งถือเป็นผู้ที่มี หน้าที่กำหนดแนวนโยบายและบริหารงานภายในองค์กรซึ่งมีผลโดยตรงต่อรูปแบบในการ บริหารงานและการทำงานของคนในองค์กร

2. วัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กรซึ่งจะเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวให้คน องค์กรสามารถปฏิบัติตนได้อย่างถูกต้องและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

3. ลักษณะงาน คือลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานที่เขา ได้รับมอบหมาย ว่ามีความสำคัญต่อองค์กรมากน้อยเพียงใด, ท้าทายความสามารถของเขาหรือไม่, มีโอกาสเติบโตในสายงานมากน้อยเพียงใด

4. ค่าตอบแทนโดยรวม คือผลตอบแทนที่พนักงานได้รับจากการ ส่งมอบผลการทำงานที่บริษัทตอบแทนนั้นอยู่ในระดับที่เหมาะสมกับความพึงพอใจของพนักงาน หรือไม่

5. คุณภาพชีวิต คือสิ่งแวดล้อมและการใช้ชีวิตในการทำงานกับชีวิต ส่วนตัวของพนักงานนั้นมีความสมดุลกันหรือไม่ เขาได้รับการอำนวยความสะดวก หรือ มีปัจจัยที่ ส่งเสริมให้เขาสามารถใช้ชีวิตในการทำงานได้อย่างมีความสุขหรือไม่

6. โอกาสที่ได้รับ หมายถึงพนักงานได้มีโอกาสในการที่จะได้รับการ ยกย่อง การได้รับโอกาสให้เป็นส่วนหนึ่ งของทีม หรือการได้รับโอกาสที่เป็นประโยชน์ในการ พัฒนางานหรือชีวิตส่วนตัว

7. ความสัมพันธ์ คือการที่พนักงานได้มีความสัมพันธ์ที่ดีทั้งต่อหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง ลูกค้า หรือในระหว่างทีมงาน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

นอกจากนี้ Hewitt Associates ยังให้มุมมองว่าความผูกพันของพนักงานเป็นสิ่งที่แสดงออกได้ทางพฤติกรรมกล่าวคือสามารถสังเกตได้จากการพูดถึงองค์กรในแง่บวกและพิจารณาได้จากการดำรงอยู่นั่นคือพนักงานปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกองค์กรต่อไปโดยดูว่าพนักงานใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อช่วยเหลือหรือสนับสนุนธุรกิจขององค์กรจึงเห็นได้ ว่าความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรมีความสำคัญเพราะส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึกในทางบวกมีความจงรักภักดีโดยปรารถนาที่จะเป็นส่วนหนึ่งและก้าวหน้าไปพร้อมกับองค์กรซึ่งสิ่งนี้เป็นเสมือนตัวกระตุ้นหรือแรงจูงในให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นขั้นตอนหนึ่งในขั้นของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กรในกระบวนการที่เกี่ยวพันกับองค์กรได้แก่การมีความผูกพันต่อองค์กรเป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินที่จะมีความผูกพันลึกซึ้งกับองค์กรโดยความผูกพันต่อองค์กรจะเน้นที่ขอบเขตของความรู้สึกของบุคคลที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับเป้าหมายขององค์กรค่านิยมในการเป็นสมาชิกในองค์กรและความตั้งใจที่จะทำงานหนักเพื่อความสำเร็จโดยรวมของเป้าหมายขององค์กรซึ่งในความรู้สึกเช่นนี้ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างไปจากความเกี่ยวพันกับองค์กรหรือความเป็นสมาชิกขององค์กร

3. ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ในระยะเวลา 20 ปีที่ผ่านมา แนวคิดเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร ได้รับความสนใจจากนักวิชาการจำนวนมาก กล่าวได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ช่วยผลักดันในการสร้างประสิทธิภาพองค์กร และความเจริญก้าวหน้า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อองค์กรเพราะทำให้บุคคลมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กรพนักงานจะมีระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรสูงกว่าและการขาดงานจะมีอัตราต่ำกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยซึ่งได้มีผู้กล่าวถึงผลของความผูกพันต่อองค์กรดังนี้

Allen and Meyer (1990) และ Carrell and Heavrinl (1997) ได้ให้แนวคิดที่สอดคล้องกันว่าความผูกพันต่อองค์กร สามารถเชื่อมโยงโดยตรงกับปัจจัยต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นความพึงพอใจในผลปฏิบัติงาน การรักษาพนักงาน ปัจจัยเหล่านี้ล้วนแต่สำคัญต่อ ความเจริญก้าวหน้า และความอยู่รอดขององค์กรทั้งสิ้น

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ด้วยเหตุนี้จึงมีนักวิชาการให้ความสนใจ และมุ่งศึกษาเกี่ยวกับความสำคัญและผลที่ตามมาของความผูกพันต่อองค์กรในแง่มุมต่างๆ อาทิ ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก (Mathis and Jackso, 1997: Robbins, 2003) ในด้านผลการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีพยายามในการทำงานที่สูงขึ้น ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น (Steer, 1991) ในเรื่องของการขาดงานและอัตราลาออกจากงาน นักวิชาการเสนอว่า ความผูกพันต่อองค์กร สามารถทำนายถึงอัตราการขาดงานและอัตราลาออกจากงานได้ กล่าวคือ พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีแนวโน้มสูงที่จะเสียสละ ต้องการมีส่วนร่วมกับองค์กร และสนับสนุนเป้าหมายขององค์กรให้บรรลุผลมากที่สุด อันจะส่งผลทำให้พนักงานเหล่านั้นตั้งใจปฏิบัติงานและต้องการที่จะคงอยู่กับองค์กรให้ ยาวนาน เพราะความผูกพันต่อองค์กรจะส่งผลต่อความรู้สึกการเป็นสมาชิกในองค์กร Carrell&Heavrin,1997) ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อความคงอยู่ขององค์กร และสามารถนำไปสู่ประสิทธิภาพองค์กร เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นแรงผลักดันให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ทุ่มเทแรงกายแรงใจด้วยความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร แม้มีสภาพแวดล้อมภายนอกมากระทบก็ไม่สามารถทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเปลี่ยนแปลง

Smith, *et.al.* (1983: 653 อ้างถึงในณัฏฐิกา เจยาคม, 2551: 17) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรสามารถส่งผลที่ตามมาในแง่ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรคือสมาชิกจะทุ่มเททำงานเพื่อองค์กรมากขึ้นทั้งนี้อาจเป็นพฤติกรรมที่นอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบโดยตรงซึ่งเขายินดีกระทำเพื่อองค์กรโดยมิได้หวังสิ่งตอบแทนใดๆ จากความหมายของนักวิจัยที่ให้ไว้ข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรหมายถึงความรู้สึก ที่แสดงถึงการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กรมีความเต็มใจที่จะใช้ความสามารถของตนอย่างเต็มกำลังเพื่อให้งานประสบความสำเร็จและปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไปไม่คิดที่จะลาออกไปอยู่ที่อื่นประกอบด้วยลักษณะ 3 ประการดังนี้

1. สมาชิกยอมรับในค่านิยมและเป้าหมา ยขององค์กรหมายถึงความรู้สึกที่แสดงออกว่าตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กรมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่นๆในองค์กร

2. สมาชิกมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่หมายถึงการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

3. สมาชิกมีความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนั้นต่อไปหมายถึงความต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์กรไม่คิดที่จะเปลี่ยนงานโยกย้ายงานหรือลาออกจากการเป็นสมาชิกในองค์กร

Steers and Porter (1991) ได้สรุปแนวคิด เรื่องอิทธิพลของความผูกพันที่ส่งผลต่อองค์กรใน 4 ลักษณะคือ

1. ผลการปฏิบัติงานความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับผลการปฏิบัติงานจากการศึกษาทั้งในระดับบุคคลและระดับกลุ่มพบว่ามีความสัมพันธ์กันน้อยเพราะจากทฤษฎีของแรงจูงใจพบว่าผลการปฏิบัติงานได้รับอิทธิพลจากปัจจัยหลายอย่างรวมทั้งระดับของแรงจูงใจบทบาทที่ชัดเจนความสามารถและทัศนคติดังนั้นจึงไม่สามารถคาดหวังว่าจะมีความสัมพันธ์ที่ชัดเจนระหว่างความผูกพันกับผลการปฏิบัติงาน

2. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรพนักงานที่มีความผูกพันอยู่ในระดับสูงต้องการที่จะคงอยู่ในองค์กรมีการค้นพบว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันที่เพิ่มขึ้นจึงเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญซึ่งสิ่งใดเป็นเหตุสิ่งใดเป็นผลยังไม่ทราบแน่ชัดโดยลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวนี้เป็นสิ่งที่น่าสงสัยว่าความผูกพันเป็นตัวทำให้ระยะเวลาในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นหรือระยะเวลาในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นเป็นสาเหตุที่ทำให้รับของความผูกพันเพิ่มขึ้น

3. การขาดงานพนักงานที่มีความผูกพันในระดับสูงจะมีส่วนร่วมมากกว่าดังนั้นพนักงานเหล่านี้สามารถช่วยสนับสนุนให้เป้าหมายขององค์กรบรรลุผลสำเร็จถึงแม้ว่าพนักงานจะไม่สนุกกับงานนั้นแต่การจูงใจเป็นสิ่งที่ต้องการในงาน

4. อัตราการเข้า-ออกงานความผูกพันนำมาซึ่งพฤติกรรมที่หลากหลายโดยสามารถคาดได้ว่าพนักงานที่มีความผูกพันระดับสูงจะใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานในระดับสูงกว่าเป็นไปได้ที่จะมีระดับผลการปฏิบัติงานดีกว่ามีระยะเวลาในการปฏิบัติงานยาวนานกว่าและมีการให้ความร่วมมือมากกว่า

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

4. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

มีผลงานการศึกษาที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมาก ซึ่งเท่าที่ผ่านมาได้มีการศึกษาอย่างกว้างขวาง เพื่อหาตัวแปรที่จะสามารถทำนายอธิบายพฤติกรรมความผูกกันต่อองค์กร จากผลการสำรวจเอกสารและงานวิจัยพบว่า าตัวแปรต่างๆ ที่ถูกนำมาใช้ศึกษานั้นน่าสนใจ และสามารถอธิบายการก่อตัวของความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรได้เป็นอย่างดี ซึ่งตัวแปรที่ถูกนำมาใช้ในการหาความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรนั้น จะแตกต่างกันไปตามความสนใจของนักวิชาการแต่ละท่าน ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของนักวิชาการต่างๆ มี ดังนี้คือ

Steers and Porter (1991: 29-35) ได้ตั้งสมมติฐาน ปัจจัยการเกิดขึ้นของความผูกพันต่อองค์กรไว้ 4 กลุ่ม ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดั บการศึกษา แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความต้องการมีอำนาจเหนือผู้อื่น เป็นต้น พบว่าพนักงานหญิงมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าเพศชาย ลักษณะส่วนบุคคลส่วนใหญ่จะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร แต่ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร

2. ลักษณะงานหรือบทบาทที่เกี่ยวข้องกับงาน พบว่างานที่เพิ่มคุณค่าจะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น บทบาทที่ชัดเจน และสอดคล้องกับบทบาทส่วนบุคคล จะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

3. ลักษณะโครงสร้างขององค์กร พบว่าโครงสร้างที่มีความหล ากหลายจะมีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กร เช่น ระดับของความเป็นทางการ ความชัดเจนในหน้าที่ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการมีกรรมสิทธิ์ในการควบคุมการทำงานของตนเองเป็นต้นจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

4. ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่ง เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นในช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร เช่น ทัศนคติของกลุ่มงานที่มีต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือขององค์กร ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ต่อองค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร เป็นต้น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

Baron (1986: 162-163) ให้ทัศนะว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่มีต่อองค์กร ซึ่งแตกต่างจากความพึงพอใจในการทำงาน กล่าวคือ ความพึงพอใจในงานสามารถเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วตามสภาพการทำงาน แต่ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่มีความมั่นคงมากกว่าคือเป็นทัศนคติที่คงอยู่ในช่วงเวลานาน แต่ความผูกพันต่อองค์กรเกิดจากปัจจัยต่างๆที่คล้ายคลึงกันกับความพึงพอใจในการทำงาน 4 ปัจจัย ดังนี้

1. เกิดจากลักษณะงาน เช่น การได้รับความรับผิดชอบอย่างมาก ความเป็นอิสระส่วนตัวอย่างมากในงานที่ได้รับ ความน่าสนใจและความหลากหลายในงาน สิ่งเหล่า นี้จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ส่วนความกดดันและความคลุมเครือในบทบาทที่เกี่ยวข้องกับงานของตนเองจะทำให้รู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำเกิดจากโอกาสในการหางานใหม่ การได้รับโอกาสอย่างมากในการทำงานหางานใหม่ และมีทางเลือกจะทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่ จะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

2. เกิดจากโอกาสในการหางานใหม่ การได้รับโอกาสอย่างมากในการหางานใหม่และมีทางเลือก จะทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

3. เกิดจากลักษณะส่วนบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่มีอายุมากซึ่งมีระยะเวลาในการทำงานนานและมีตำแหน่งในระดับสูงๆ และคนที่มีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของตนเองมีแนวโน้มที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

4. เกิดจากสภาพการทำงาน บุคคลที่มีความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชาของตนเองพึงพอใจในความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน และรู้สึกว่าอง ค์กรเอาใจใส่สวัสดิการของพนักงานจะเป็นบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

Allen and Meyer (1990: 1-18) เสนอว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรว่า มีสามองค์ประกอบได้แก่

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันด้านจิตใจ ได้แก่ ความท้าทายในงาน ความชัดเจนในบทบาท ความชัดเจนในเป้าหมาย ความยากในการบรรลุเป้าหมาย สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความยุติธรรม การพึ่งพาได้ขององค์กร และการมีส่วนร่วมในงาน

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ได้แก่ ระดับการศึกษา ค่าตอบแทนที่เป็นบำเหน็จ บำนาญ การลงทุนด้านกำลังกาย และเวลา

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ได้แก่ การรับรู้ถึงความคาดหวังในความจงรักภักดีจากองค์กร

สรุป ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้านดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันด้านจิตใจ ประกอบด้วย

1.1 การรับรู้ลักษณะงานในแง่ของความอิสระของงาน ความสำคัญของงาน เอกลักษณ์ของงาน ความหลากหลายของทักษะ และการให้ผลย้อนกลับจากผู้บังคับบัญชา

1.2 การพึ่งพาได้ขององค์กร เป็นความคาดหวังในแง่ที่องค์กรสามารถดูแลรักษาผลประโยชน์ขององค์กรได้

1.3 การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหาร ซึ่งเป็นความรู้สึกของพนักงานที่ว่า มีสิทธิในการตัดสินใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัญหาต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน

2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรได้แก่

2.1 อายุ เป็นปัจจัยที่ทำให้โอกาสในการย้ายงานลดลง

2.2 อายุงาน เป็นตัวบ่งชี้ถึงการลงทุนทั้งกำลังกาย และสติปัญญาของพนักงานและเชื่อมโยงไปยังปัจจัยอื่น อาทิ สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2.3 ความตั้งใจที่จะลาออก เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลเชิงลบต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

3. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐานประกอบด้วย

3.1 ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน เป็นพันธะทางใจที่เกิดขึ้นกับสมาชิก อื่นๆ ในองค์กร

3.2 การพึ่งพาได้ขององค์กร ก่อให้เกิดความผูกพันด้านจิตใจของพนักงาน เป็นความคาดหวังในแง่ที่องค์กรสามารถดูแลรักษาผลประโยชน์ต่อพนักงาน

3.3 การมีส่วนร่วมในการบริหาร เป็นความรู้สึกของพนักงานว่า พวกเขามีสิทธิในการตัดสินใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัญหาต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับพวกเขา และก่อให้เกิดความผูกพันในด้านจิตใจของพนักงาน

Hellriegel and Slocum (2004: 54) อธิบายว่า ปัจจัยของความผู กพันต่อองค์กรมาจากหลายปัจจัยแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล เริ่มแรกการสร้างความผูกพันกำหนดโดยคุณลักษณะของบุคคล เช่นบุคลิกภาพและทัศนคติ และต่อมาเป็นประสบการณ์ทำงานและความคาดหวังของบุคคลนั้น ซึ่งอิทธิพลจากประสบการณ์ทำงานประกอบด้วยหลายปัจจัยซึ่งคล้ายคลึงกับปัจจัยที่ นำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันหรือไม่ผูกพันต่อองค์กรคือ การจ่ายค่าจ้าง ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โอกาสความก้าวหน้า เงื่อนไขในการทำงานเป็นต้น ในด้านระยะเวลาที่มากขึ้น ความผูกพันต่อองค์กรมีแนวโน้มที่จะมีความเ ข้มแข็งมากขึ้นด้วยเหตุผลที่ว่า

1. บุคคลได้พัฒนาความใกล้ชิดลึกซึ้งกับองค์กรและเพื่อนร่วมงาน จากการที่ได้มีการใช้เวลาร่วมกันมากขึ้น

2. ระบบอาวุโสนำไปสู่สิทธิประโยชน์ที่มีแนวโน้มจะพัฒนาทัศนคติทางบวกต่อการทำงานมากยิ่งขึ้น

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

3.โอกาสในการหางานในตลาดแรงงานลดล งเนื่องจากอายุ เป็นสาเหตุให้พนักงานผูกพันยึดติดกับการทำงานปัจจุบันของตนอย่างมาก

อนันตชัย คงจันทร์ (2529:36-38) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบคือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพในการทำงาน (ถาวรหรือชั่วคราว) สมาชิกขององค์กรที่มีอาวุโสทั้งอายุและอายุการทำงานจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ที่มีอาวุโสน้อยกว่า ระดับการศึกษาพบว่า เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร แต่ความสัมพันธ์นั้นเป็นไปในทางกลับกันคือ คนที่มีระดับการศึกษาสูงมักมีความผูกพัน ต่อองค์กรน้อยเพราะมีความคาดหวังต่อสิ่งที่จะได้รับจากองค์กรสูง และเมื่อไม่ได้รับตามที่ตนคาดหวังก็เกิดความผิดหวังและมีความผูกพันต่อองค์กรน้อย เพศพบว่าผู้หญิงจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มผู้ชาย

2. คุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน ได้แก่ ขอบเขตของงาน ความท้าทา ยของงาน ความเข้าใจในหน้าที่หรือบทบาทในการทำงาน ความพอใจในการทำงาน ความพอใจในการควบคุมดูแลของหัวหน้า และความพอใจที่จะได้รับจากระบบการเลื่อนตำแหน่ง

3. คุณลักษณะที่เกี่ยวกับองค์กรหรือโครงสร้างขององค์กร ได้แก่ การกระจายอำนาจในองค์กร ความสำคัญของหน้าที่ของคนต่ อองค์กรหรือเพื่อนร่วมงาน ความชัดเจนของกฎข้อบังคับขั้นตอนต่างๆในการทำงาน และความเป็นเจ้าของกิจการ

4. ประสบการณ์จากการทำงาน ได้แก่ ความรู้สึกไว้วางใจเชื่อถือที่สมาชิกมีต่อองค์กร ว่าองค์กรจะไม่ทอดทิ้งและให้ความช่วยเหลือเมื่อเขาเกิดปัญหา สมาชิกที่มีความไว้วางใจต่อองค์กรสูงก็มีความผูกพันต่อองค์กรมาก ความคาดหวัง ทัศนคติของเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกว่าตัวเองได้รับค่าตอบแทนด้วยความยุติธรรม รวมถึงลักษณะของผู้นำ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

5. ผลของความผูกพันต่อองค์กร

ผลของความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมของพนักงานอย่างมากมาย ซึ่ งจากการที่ได้ทำการรวบรวมข้อมูลจากนักวิชาการหลายๆท่าน ได้ให้ข้อคิดในเรื่องของผลที่เกิดจากการที่สมาชิกในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

Steers (1977 quoted in Steers and Porter, 1991: 444-448) กล่าวว่าผลที่เกิดขึ้นจากความผูกพันต่อองค์กรมีอยู่ 4 ประการที่ควรพิจารณา ได้แก่

1. ความผูกพันและผลการปฏิบัติงาน
2. ความผูกพันและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
3. ความผูกพันและการขาดงาน
4. ความผูกพันและการลาออก โดยมีรายละอธิบายรายละเอียดไว้ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรกับผลการปฏิบัติงาน พบว่ามีความสัมพันธ์กับน้อยทั้ งในระดับบุคคล และระดับกลุ่ม เนื่องจากผลการปฏิบัติงานได้รับอิทธิพลจากปัจจัยหลายอย่างทั้งระดับของการจูงใจ ความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ และความสามารถของพนักงาน ดังนั้นจึงไม่สามารถคาดหวังถึงความสัมพันธ์ที่ชัดเจนระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับผลการปฏิบัติงานได้ แต่อ าจคาดหวังได้ในด้านของความผูกพันต่อองค์กรกับความพยายามของพนักงานที่ให้กับงานซึ่งความพยายามนี้มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน

2. ความผูกพันต่อองค์กรกับระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร พบว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับที่สูงมีความต้องการที่จะ คงอยู่ในองค์กร ฉะนั้นจึงสามารถคาดหวังได้ว่าน่าจะมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร อย่างไรก็ตามยังมีประเด็นคำถามเกิดขึ้น คือ ความผูกพันต่อองค์กรทำให้พนักงานมีระยะเวลาการทำงานเพิ่มขึ้นหรือระยะเวลาในการทำงานทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น

3. ความผูกพันต่อองค์กรกับการขาดงานของพนักงาน พบว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงจะถูกจูงใจให้มีส่วนร่วมมากขึ้น ดังนั้นพนักงานเหล่านี้จะสามารถช่วยสนับสนุนให้เป้าหมายขององค์กรประสบความสำเร็จ ซึ่งการจูงใจนี้จะคงอยู่แม้ว่าพนักงานจะไม่สนุกกับ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

งาน แต่การจูงใจนี้ได้ช่วยให้พนักงานขาดงานน้อยลง อย่างไรก็ตามหากว่าความผูกพันของพนักงานไปอยู่ในด้านอื่นๆ เช่นงานอดิเรก ครอบครัว หรือกีฬา พนักงานก็จะมีส่วนร่วมกับองค์กรน้อยและมีการขาดงาน ซึ่ง Steers ไม่ได้เสนอว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถจูงใจให้พนักงานมีส่วนร่วมได้

4. ความผูกพันต่อองค์กรกับการลาออกของพนักงาน พบว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงมักใช้ความพยายามในการทำงานของพนักงานในการทำงานในระดับสูงด้วย มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ยาวนาน มีพฤติกรรมให้ความร่วมมือกับองค์กรมากขึ้น ฉะนั้นพนักงานก็จะต้องอยู่กับองค์กรต่อไป การลาออกเป็นตัวทำนายที่ดีที่สุดของความผูกพัน

Steers and Porter (1991: 35-39) กล่าวว่าผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากความผูกพันต่อองค์กรมี 5 ประการคือ

1. ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น
2. อัตราการลาออกของพนักงานต่ำ
3. อัตราการขาดงานลดลง
4.ลดความเฉื่อยชาในการทำงาน
5. มีความยาวนานของการคงอยู่ในองค์กร (Tenure with the organization)

ดังนั้นจึงสรุปแนวคิดของ Steers and Porter (1991) ได้ว่าผลของความผูกพันที่อาจคาดหวังได้ 4 ประการ ได้แก่

1. พนักงานที่มีความผูกพันที่แท้จริงต่อเป้าหมาย และค่านิย มขององค์กรจะมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมกับองค์กรในระดับสูง และความตั้งใจในการขาดงานอยู่ในระดับต่ำกว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรน้อย

2. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง จะมีความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กรต่อไป เพื่อทำงานให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย โดยไม่มีความคิดที่จะลาออกจากองค์กร

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

3. พนักงานที่มีความผูกพันกับองค์กรในระดับสูง จะมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรมีความเชื่อมั่นในเป้าหมายขององค์กร และจะมีความเกี่ยวข้องในงานมากขึ้นซึ่งจะเป็นการสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

4. พนักงานที่มีความผูกพันกับองค์กรในระดับสูงจะมีความเต็มใจในการใช้ความพยายามในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดี

Miner (1992:127) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบกับการลาออกซึ่งพบว่าความผูกพันต่อองค์กรสามารถทำนายการลาออกได้ดีกว่าความพึงพ อใจ โดยความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงจะทำให้การลาออก อย่างไรก็ตามได้มีข้อสงสัยว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อการปฏิบัติงานหรือไม่ ซึ่ง Miner ได้เสนอว่าความผูกพันต่อองค์กรทำให้การลาออกน้อยลงขณะเดี่ยวกันก็ได้ทำให้มีการมีส่วนร่วมในงานมากขึ้น

Hellriegel and Slocum (2004: 54) อธิบายว่าความผูกพันต่อองค์กรทำให้เกิดความภักดีต่อองค์กรซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรจะแสดงทัศนคติต่อการทำงานที่กว้างกว่าความพึงพอใจในการทำงานเพราะมีความหมายที่ครอบคลุมถึงองค์กรทั้งหมดมากกว่าการกล่าวถึงงานใดงานหนึ่ง

ภรณี กีร์บุตร (2529: 97) กล่าวว่า ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพต่อองค์กร ดังนี้คือ

1. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง

2. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

3. เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กร และเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กรบุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันดังกล่าว มักจะมีความผูกพันอย่ างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

4. บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งในหลายกรณี ความพยายามดังกล่าวมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี

อนันตชัย คงจันทร์ (2529: 38-39) ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อพฤติกรรมดังต่อไปนี้

1. การขาดงาน เชื่อว่าคนที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าคนที่มีความผูกพันในองค์กรต่ำ

2. ความตรงต่อเวลาในการทำงานจากการศึกษาของนั กวิชาการพบว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความตรงต่อเวลาในการทำงานด้วย

3. การเปลี่ยนงาน พบว่ามีความสัมพันธ์ทางอ้อม โดยผ่านตัวแปรอื่นๆ เช่นพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความปรารถนาที่จะทำงานกับองค์กรต่อไป และมีความสัมพันธ์ในทางกลับกันกับความตั้งใจในการหางานอื่น

จากแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรจะส่งผลต่อทัศนคติหรือพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรหลายด้าน ได้แก่

1. ความผูกพันต่อองค์กร สามารถทำนายอัตราการขาดงาน และอัตราการออกจากงานของพนักงานได้

2. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นการที่พนักงานยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรซึ่งจะสนับสนุนให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกของพนักงานที่รู้สึกเหมือนว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร หรือเป็นความรู้สึกว่าตนเป็นเจ้าขององค์ก รเช่นกัน ซึ่งเป็นแรงผลักดันให้พนักงานมีความพยายามในการทำงานให้กับองค์กร

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

4. ความผูกพันต่อองค์กร มีส่วนเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

จากการวิจัยต่างๆ ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กร มีความสำคัญต่อองค์กรอย่างมาก โดยความผูกพันต่อองค์กรจะเปรียบเสมือนเป็นตัวกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ในที่สุดแล้วองค์กรนั้นก็จะสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรผู้วิจัยได้ใช้แนวความคิดของตามทัศนะของ Porter and Smith, (1970 quoted in Steers and Porter 1991:27) ประกอบด้วย

1. มีความเชื่อมั่นและยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร

2. มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กรในฐานะเป็นตัวแทนขององค์กร

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร สามารถเชื่อมโยงโดยตรงกับปัจจัยต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นความพึงพอใจในผลปฏิบัติงาน และการรักษาพนักงาน ปัจจัยเหล่านี้ล้วนแต่สำคัญต่อความเจริญก้าวหน้า และความอยู่รอดขององค์กร มีงานบางส่วน ที่มุ่งศึกษาเกี่ยวกับความสำคัญและผลที่ตามมาของความผูกพันต่อองค์กรในแง่มุมต่างๆ อาทิ ความสัมพันธ์ในเชิงบวกระหว่างความผูกพันต่อองค์กร กับความพึงพอใจในงาน (Mathis & Jackson, 1997L; Robbins, 2003) การวิจัยความสัมพันธ์ในเชิงบวกระหว่างความผูกพันต่อองค์กร กับผลการปฏิบัติงาน ซึ่งพบว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร จะมีพยายามในการทำงานที่สูงขึ้น ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น (Steer, 1991; มลฤดี ตันสุขานันท์, 2550; ณัฏฐิกา เจยาคม, 2551 : 17) การวิจัยความสามารถในทำนายถึงอัตราการขาดงานและอัตราลาออกจากงาน จาก ความผูกพันต่อองค์กร โดยงานวิจัยดังกล่าวเส นอว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร จะมีแนวโน้มสูงที่จะเสียสละ ต้องการมีส่วนร่วมกับองค์กร และสนับสนุนเป้าหมายขององค์กรให้บรรลุผลมากที่สุด อันจะส่งผลทำให้พนักงานเหล่านั้นตั้งใจปฏิบัติงานและต้องการที่จะคงอยู่กับองค์กรให้ยาวนาน เพราะความผูกพันต่อองค์กรจะส่ง ผลต่อความรู้สึกการเป็นสมาชิกในองค์กร (Carrell and Heavrin, 1997) ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อความคงอยู่ขององค์กร และสามารถนำไปสู่ประสิทธิภาพองค์กร เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กร

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เป็นแรงผลักดันให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ทุ่มเทแรงกายแรงใจด้วยความรู้สึกเป็น เจ้าขององค์กร มีความตั้งใจที่จะทำงานหนักเพื่อความสำเร็จโดยรวมของเป้าหมายขององค์กร (โสภณวิชญ์ บัวบานพร้อม, 2551: 16) แม้มีสภาพแวดล้อมภายนอกมากระทบก็ไม่สามารถทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเปลี่ยนแปลง ดังนั้นความสำคัญของการผูกพันต่อองค์กรจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะมีอิทธิพลต่อสมรรถนะของพนักงาน และความสำเร็จขององค์กร ทำให้องค์กรดำเนินไปสู่ความเป็นเลิศอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุข

1. ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุข

พฤติกรรมการเป็นสมาชิ กขององค์กรแห่งความสุขนั้นมีนักวิจัยได้ทำการศึกษาถึงความหมายไว้มากมายในที่นี้ขอนำมาเสนอโดยสังเขปดังนี้

Katz and Kahn (1978) ให้ความหมายว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุขเป็นพฤติกรรมการร่วมมือที่ให้ผลลัพธ์ในทางที่ดีต่อองค์กรแต่ไม่ได้เป็นสิ่งที่อ งค์กรร้องขอหรือไม่ได้มีการให้รางวัลสำหรับพฤติกรรมดังกล่าวและพฤติกรรมเหล่านั้นมีความสำคัญต่อองค์กร นอกจากนี้ Katz and Kahn ได้เสนอแนวคิดว่าการที่จะดึงดูดพนักงานและรักษาพนักงานให้เกิดความพึงพอใจหรือมีผลการปฏิบัติงานในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพนั้นอ งค์กรต้องกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรม (Innovation) และให้พฤติกรรมนั้นเป็นไปเองตามธรรมชาติ (Spontaneous Behavior) นั้นคือทำให้ปฏิบัติงานได้เหนือจากบทบาทที่องค์กรคาดหวังไว้

Organ and Bateman (1991: 275) กล่าวถึงความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุ ขหมายถึงด้านการให้ความร่วมมือที่สมาชิกมีให้แก่องค์กรพฤติกรรมเหล่านั้นองค์กรไม่ได้ร้องขอและไม่ใช่การบังคับให้ทำรวมทั้งไม่ได้รับรองว่าจะให้ผลตอบแทนใดๆ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุขแบ่งออกเป็น 5 ด้านได้แก่พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) พฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม (Courtesy) พฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (Sportsmanship) ด้านการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) และพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Greenberg and Baron (1993: 275) ให้ความหมายว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุขเป็นการกระทำโดยพนักงานที่มีส่วนทำให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างดีแต่ไม่ได้กำหนดไว้อย่างเป็นทางการของงาน

John (1996: 149) ให้ความหมายว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุขคือพฤติกรรมที่ไม่ได้กำหนดไว้ในการพรรณนาหน้าที่งานและเป็นพฤติกรรมที่พนักงา นสมัครใจเองไม่มีการออกคำสั่งหรือแนะนำแต่เป็นพฤติกรรมที่ช่วยส่งเสริมให้องค์กรมีประสิทธิภาพและเป็นพฤติกรรมที่ไม่เกี่ยวกับระบบการจ่ายผลตอบแทนหรือรางวัลตามระบบการประเมินผลขององค์กร

George and Jones (1999: 93) ให้ความหมายว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุขหมายถึงพฤติกรรมที่นอกเหนือบทบาทหน้าที่และเป็นพฤติกรรมที่องค์กรไม่ได้กำหนดไว้แต่ทำให้องค์กรอยู่รอดได้และประสบความสำเร็จ

Niehoff (2001: 4) กล่าวถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุขว่าเป็นพฤติกรรมที่สนับสนุนองค์กรสังคมและสภาพแวดล้อมทางจิตวิทยา เป็นพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและ /หรือเป็นการตั้งใจที่จะทำประโยชน์ให้แก่องค์กรซึ่งเป็นสิ่งที่เขาตั้งใจจะทำเองและพฤติกรรมนั้นเกิดขึ้นเหนือความคาดหวังที่องค์กรต้องการหรือคาดหวังไว้

Robbins (2001: 21) ให้ความหมายว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งคว ามสุขหมายถึงพฤติกรรมที่บุคคลตัดสินใจทำด้วยตนเองไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของงานที่ต้องปฏิบัติอย่างเป็นทางการของพนักงานแต่เป็นส่วนส่งเสริมความมีประสิทธิภาพขององค์กรจากความหมายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุขข้างต้นสรุปได้ว่าเป็นพฤติกรรมที่องค์กรไม่ได้กำหนดไว้ในหน้าที่ๆต้องปฏิบัติแต่พนักงานมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติไม่มีการออกคำสั่งหรือแนะนำและเป็นพฤติกรรมที่ไม่เกี่ยวกับระบบการจ่ายผลตอบแทนหรือรางวัลตามระบบการประเมินผลขององค์กรแต่เป็นพฤติกรรมที่มีส่วนส่งเสริมให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ความสำคัญของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุข

Smith *et al.* (1983: 653) กล่าวว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุขมีความสำคัญต่อองค์กรเพราะเปรียบเสมือนตัวหล่อลื่นเครื่องจักรทางสังคมในองค์กรทำให้เกิดความ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ยืดหยุ่นซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นต่อการทำงานในสถานการณ์ที่ไม่อาจคาดเดาได้สามารถทำให้บุคคลจัดการสิ่งต่างๆได้เป็นอย่างดีในสถานการณ์ที่ต้องมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุข

มีนักวิจัยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุขไว้หลากหลายในที่นี้ขอนำมาเสนอโดยสังเขปดังนี้

Organ and Hammer (1982: 308) แสดงความเห็นเกี่ยวกับทฤษฎีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุขไว้ว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุขเป็นพฤติกรรมของพนักงานที่องค์กรไม่ได้กำหนดไว้ในรายละเอียดของงานแต่มีความสำคัญต่อองค์กรซึ่งในความเป็นจริงพฤติกรรมเหล่านั้นยากที่จะวัดได้เรียกว่ารูปแบบการเป็นสมาชิกที่ดีนอกจากนี้จากการศึกษาของ Organ and Hammer (1982: 9) ได้กล่าวถึงผลการปฏิบัติงานว่าในแต่ละคนพึงมีผลการปฏิบัติงานที่ตนเองต้องรับผิดชอบตามหน้าที่แต่หัวหน้างานมักหมา ยถึงผลการปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากความหมายนั้นนั่นคือพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีหรือการเห็นแก่ส่วนรวมซึ่งหมายถึงการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาช่วยพนักงานใหม่ในการเรียนรู้วิธีการทำงานยอมรับความกดดันอย่างผู้มีน้ำใจนักกีฬาร่วมมือให้การสนับสนุนเสนอแนะสิ่งที่ดีให้แก่องค์กรหรือหัวหน้างานพยายามปฏิบัติหน้าทีอย่างดีเยี่ยมรักษาความสะอาดในสำนักงานปฏิบัติตนเป็นผู้นำความสงบสุขมาให้องค์กรซึ่ง Organ and Hammer เชื่อว่าสิ่งเหล่านี้นั้นพนักงานผู้ปฏิบัติงานจะทำได้และเป็นสิ่งที่มีคุณค่าต่อองค์กรเป็นอย่างมาก

Smith *et al.* (1983) ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุขโดยจำแนกพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุขออกเป็น 2 มิติคือ

1. ความช่วยเหลือ (Altruism) เป็นพฤติกรรมของพนักงานที่เต็มใจช่วยองค์กรได้แก่ การทำงานแทนผู้อื่นที่ไม่สามารถทำงาน ได้ยินดีช่วยเหลือโดยไม่ต้องร้องขอช่วยแนะนำพนักงานที่เข้ามาทำงานใหม่ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีงานมากและช่วยเหลืองานผู้บังคับบัญชาเป็นต้น

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2. การยินยอมปฏิบัติตาม (Generalized Compliance) เป็นพฤติกรรมของพนักงานที่มีความสำนึกในหน้าที่เช่นการตรงต่อเวลาไม่ทำให้เวลาสูญเปล่าในเวลาทำงานเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรเอาใจใส่ต่องานสร้างชื่อเสียงให้กับองค์กร

Spector (1996: 257) ได้แบ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุขออกเป็น 2 แบบ คือ

1. พฤติกรรมด้านเห็นแก่ประโยชน์ผู้อื่น (Altruism) เป็นพฤติกรรมการช่วยเหลือพนักง านผู้อื่นในการแก้ปัญหาช่วยเหลือเพื่อนที่ขาดงานหรือให้คำแนะนำในการปรับปรุงงาน

2. พฤติกรรมด้านการยินยอมปฏิบัติตาม (Compliance) เป็นพฤติกรรมในการทำสิ่งที่จำเป็นและการปฏิบัติตามกฎระเบียบเช่นการมาทำงานให้ตรงเวลาการไม่ทำให้เวลางานสูญไปโดยเปล่าประโยชน์เป็นต้น

Moorman (1991) กล่าวว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุขควรจะกล่าวได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญต่อความสำเร็จในงานเพราะเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในตัวของพนักงานเองก่อให้เกิดความสำเร็จขององค์กร

Organ and Bateman (1991: 275-276) จำแนกพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์ กรแห่งความสุขออกเป็นรูปแบบพฤติกรรมต่างๆ 5 ด้านดังนี้

1. ด้านการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) คือการให้ความช่วยเหลือในด้านต่างๆเช่นช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานช่วยแนะนำพนักงานใหม่เกี่ยวกับการใช้เครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ เป็นต้น

2. ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) คือการคำนึงถึงผู้อื่นเพื่อป้องกันการเกิดปัญหาการกระทบกระทั่งที่อาจเกิดขึ้นตามมาเนื่องจากการปฏิบัติงานในองค์กรต้องอาศัยการพึ่งพาซึ่งกันและกันการกระทำและการตัดสินใจของบุคคลหนึ่งอาจมีผลกระทบต่อผู้อื่นเคารพสิทธิของบุคคลอื่นในการใช้สมบัติส่วนรวม

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

3. ด้านการอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) คือความอดทนอดกลั้นต่อความคับข้องใจความไม่สะดวกความเครียดด้วยความเต็มใจเนื่องจากการทำงานจำเป็นต้องมีการอาศัยพึ่งพากันและกันมีสิทธิเรียกร้องความเป็นธรรมหรือร้องทุกข์ได้แต่การร้องทุกข์จะเพิ่มภาระให้กั บผู้บริหารและเกิดการโต้เถียงที่ยืดเยื้อจนละเลยความสนใจในการปฏิบัติงานบุคคลจึงอดทนด้วยความเต็มใจ

4. ด้านการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) คือความรับผิดชอบและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานในองค์กรเช่นมีส่วนร่วมและสนใจเข้าร่วมการประชุมมีความรู้สึกต้องการพัฒนาองค์ก รเก็บรักษาความลับเสนอแนะความคิดเห็นที่เหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

5. ด้านการสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) คือการปฏิบัติตามระเบียบและสนองนโยบายขององค์กรไม่ใช้เวลาการปฏิบัติงานไปใช้ในการส่วนตัวมีความตรงต่อเวลาดูแลรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ขององค์กร ผู้ที่มีความสำนึกในหน้าที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบและนโยบายขององค์กรได้เป็นอย่างดี

Podsakoff and Mackenzie (1994) ได้ศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุขใน 3 องค์ประกอบคือ

1. ความช่วยเหลือ (Helping) เป็นพฤติกรรมที่ให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่ อประสบปัญหาในการทำงานให้คำแนะนำพนักงานใหม่มีความเข้าใจเพื่อนร่วมงานหลีกเลี่ยงความขัดแย้งกระทบกระทั่งและป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงานด้วยกัน

2. ความร่วมมือ (Civic Virtue) เป็นพฤติกรรมที่เอาใจใส่งานขององค์กรสร้างชื่อเสียงให้องค์กรให้การสนับสนุนให้ข้อมูลแก่เพื่อนร่วมงานมีความสนใจในการเข้าประชุม

3. ความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) เป็นพฤติกรรมที่ไม่บ่นหรือร้องเรียนเรื่องที่ไม่สำคัญมองข้ามข้อบกพร่องของเพื่อนร่วมงานไม่คอยจับผิดเพื่อนร่วมงาน

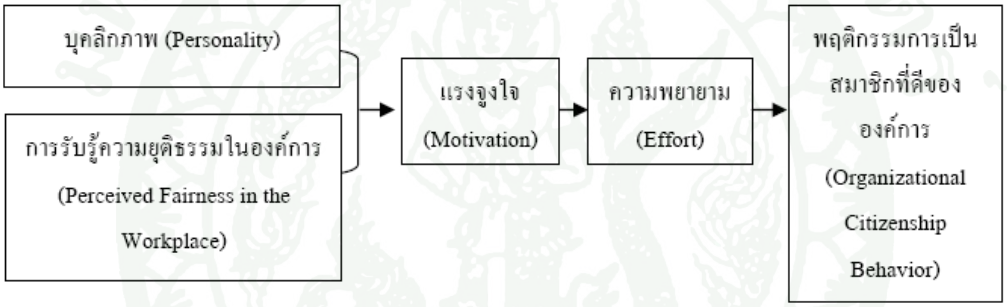
Munchinsky (1996: 280-281) กล่าวโดยสรุปในงานวิจัยเกี่ย วกับองค์กรมีการค้นพบสิ่งที่น่าสนใจเกี่ยวกับพนักงานอย่างหนึ่งนั่นคือพนักงานบางคนได้แสดงถึงประสิทธิผลและความผาสุกที่ได้รับจากองค์กรโดยการปฏิบัติหน้าที่ให้เหนือความคาดหมายที่องค์กรได้อธิบายไว้ใน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

รายละเอียดของงานปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นนี้เรียกว่าพฤติกรรมการเป็นสม าชิกขององค์กรแห่งความสุข(Organizational Citizenship Behavior) ซึ่งหมายถึงพฤติกรรมความต้องการของสังคมภายในองค์กร (Prosaically Organizational Behavior) และพฤติกรรมนอกเหนือบทบาท (Extra Role Behavior)

3. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุข

Organ and Bateman (1991: 227) ได้เสนอรูปแบบปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุขดังแสดงในภาพที่ 5



ภาพที่ 5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุข

ที่มา: Organ and Bateman (1991: 277)

อัมพร พรพงษ์สุริยา (2544) กล่าวถึงการศึกษาของ Dyne, Graham และ Dienesch ซึ่งได้ทำการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุขประกอบไปด้วย 5 ปัจจัยคือ

1. การเชื่อฟัง (Obedience)
2.ความซื่อสัตย์ (Loyalty)
3.การมีส่วนร่วมของสังคม (Social Participation)
4.การมีส่วนร่วมในการเป็นตัวแทน (Advocacy Participation)
5.การมีส่วนร่วมในบทบาทหน้าที่ (Function Participation)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จากการศึกษาแนวคิดในเรื่องพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุขทั้งหมด ผู้วิจัยเลือกที่จะศึกษาแนวคิดของ Organ and Bateman (1991) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่แบ่งองค์ประกอบได้อย่างละเอียดทำให้เข้าใจและสามารถอธิบายพฤติกรรมแต่ละด้านได้อย่างชัดเจนโดยได้แบ่งรูปแบบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุขออกเป็น 5 ด้านได้แก่

1. ด้านการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) หมายถึงการแสดงออกด้วยความเต็มใจเพื่อช่วยงานหรือแก้ปัญหาเกี่ยวกับการทำงานของผู้อื่นในด้านต่างๆเช่นช่วยทำงานแทนเพื่อนช่วยแนะนำพนักงานใหม่เกี่ยวกับการทำงานและการใช้เครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ต่างๆเป็นต้น

2. ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) หมายถึงความเอื้ออาทรต่อผู้อื่นเพื่อป้องกันการเกิดปัญหาการกระทบกระทั่งที่อาจเกิดขึ้นตามมาเนื่องจากการปฏิบัติงานในองค์กรต้องอาศัยการพึ่งพาซึ่งกันและกันซึ่งการกระทำและการตัดสินใจของบุคคลหนึ่งอาจมีผลกระทบต่อผู้อื่นการเคารพสิทธิของบุคคลอื่นในการใช้สมบัติส่วนรวม

3. ด้านการอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) หมายถึงการรู้จักระงับความรู้สึกต่อความคับข้องใจความไม่สะดวกความเครียดเต็มใจที่จะยอมรับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร

4. ด้านการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) หมายถึงความรับผิดชอบและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานในองค์กรเช่นมีส่วนร่วมและสนใจเข้าร่วมการประชุ มมีความรู้สึกต้องการพัฒนาองค์กรเก็บรักษาความลับเสนอแนะความคิดเห็นที่เหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

5. ด้านการสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) หมายถึงการปฏิบัติตามระเบียบและสนองนโยบายขององค์กรไม่ใช้เวลาการปฏิบัติงานไปใช้ในการส่วนตัวมีความตรงต่อเวลาดูแล รักษาเครื่องมือเครื่องใช้ขององค์กรผู้ที่มีความสำนึกในหน้าที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบและนโยบายขององค์กรได้เป็นอย่างดี

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างรูปแบบ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา(2550: 13) กล่าวว่า รูปแบบการจัดการ หมายถึง แบบแผนในการดำเนินงานของฝ่ายบริห ารเพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรดำเนินไปในทิศทางที่พึงประสงค์ และนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ดังนั้นรูปแบบการจัดการ จึงประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญสองส่วน คือ วัตถุประสงค์ของรูปแบบ และกลไกของรูปแบบซึ่งเป็นตัวจักรในการทำหน้าที่ของรูปแบบเพื่อการบรรลุวัต ถุประสงค์ของรูปแบบ โดยมีบริบทเป็นเงื่อนไขของการเกิดขึ้น คงอยู่ และล่มสลายของรูปแบบที่สร้างขึ้น

สำหรับการสร้างและการพัฒนารูปแบบทางการจัดการนั้น บุญชม ศรีสะอาด (2552 , ออนไลน์) ได้เสนอว่า ผู้วิจัยจะต้องสร้างหรือพัฒนารูปแบบขึ้นมาก่อน เป็นรูปแบบตามสมมติฐานโดยการศึกษาค้นคว้าทฤษฎี แนวคิด ที่มีผู้พัฒนาไว้ในเรื่องเดียวกัน หรือเรื่องอื่นๆ และผลการศึกษาหรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะช่วยให้สามารถกำหนดองค์ประกอบหรือตัวแปรต่างๆ ภายในรูปแบบ รวมทั้งลักษณะความสัมพันธ์ ระหว่างองค์ประกอบ หรือตัวแปรเหล่านั้น หรือลำดับก่ อนหลังของแต่ละองค์ประกอบในรูปแบบในการพัฒนารูปแบบนั้น จะต้องใช้หลักของเหตุผลเป็นรากฐานสำคัญ และการศึกษาค้นคว้ามากจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนารูปแบบอย่างยิ่ง ผู้วิจัยอาจคิดโครงสร้างรูปแบบขึ้นก่อน แล้วปรับปรุงโดยอาศัยข้อสนเทศจากการศึกษาค้นคว้าทฤษฎี แนวความคิด รูปแบบหรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้อง หรือทำการศึกษาองค์ประกอบย่อย หรือตัวแปรแต่ละตัว แล้วคัดเลือกองค์ประกอบหรือตัวแปรที่สำคัญ ประกอบขึ้นเป็นโครงสร้างรูปแบบก็ได้

1. องค์ประกอบของรูปแบบการจัดการ

สมาน อัศวภูมิ (2551: 14) กล่าวถึง องค์ประกอบของรูปแบบการจัดการควร ครอบคลุมลักษณะสำคัญของการจัดการในประเด็นต่อไปนี้

1. องค์ประกอบการจัดการ ควรมีกลไกการตัดสินใจในการจัดการ หมายถึง ระบบข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ ระบบและรูปแบบการตัดสินใจในการจัดการงานในองค์กร

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2. องค์ประกอบการจัดการ ควรมีกลไกการจัดการภายใน หมายถึง ระบบงานและระบบคนในองค์กร การไหลเวียนของงาน ขอบเขตอำนาจหน้าที่และความสัมพันธ์ของหน่วยงานย่อยในองค์กรและกระบวนการจัดการงานทั้งในระดับองค์กรและหน่วยงานย่อยในองค์กร

3. องค์ประกอบการจัดการ ควรมีกลไกการจัดการความสัมพันธ์ภายนอก หมายถึง ระบบงานอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานรับผิดชอบ กำหนดขอบเขตของหน่วยงานและบุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้อง กำหนดกระบวนการและวิธีการดำเนินงานความสัมพันธ์กับหน่วยงานและบุคคลภายนอก

4. องค์ประกอบการจัดการควรมีกลไกตรวจสอบผลการดำเนินงานและการปรับตัว หมายถึง ระบบงานระบบคน ขอบเขตอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานรับผิดชอบ กระบวนการและวิธีการดำเนินงานเพื่อการตรวจสอบผลการดำเนินงานขององค์กรและดำเนินการแก้ไขเพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

5. องค์ประกอบการจัดการ ควรมีกลไกการบำรุงและพัฒนาทรัพยากรองค์กร หมายถึง ระบบและกระบวนการในการดำเนินงานเพื่อการบำรุงและพัฒนาทรัพยากรองค์กร โดยเฉพาะทรัพยากรเทคโนโลยีและทรัพยากรบุคคลขององค์กร

สรุป รูปแบบหมายถึง แบบจำลองอย่างง่าย หรือย่อส่วนของปรากฏการณ์ต่างๆที่ผู้เสนอรูปแบบดังกล่าวได้ศึกษาและพัฒนาขึ้นมาเพื่อแสดงหรืออธิบายปรากฏการณ์ให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น หรือในบางกรณีอาจจะใช้ประโยชน์ในการทำนายปรากฏการณ์ที่จะเกิดขึ้นตลอดจนอาจใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไปสำหรับรูปแบบในการวิจัยในครั้งนี้ รูปแบบจะหมายถึงรูปแบบทางความคิดที่ช่วยให้มองเห็นภาพของสิ่งที่ต้องทำความเข้าใจ ให้มีลักษณะเข้าใกล้ความเป็นรูปธรรมมากที่สุด โดยจะต้องมีองค์ประกอบสามประการคือ วัตถุประสงค์ ตัวแปร และโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ผ่านการวิเคราะห์รูปแบบสมการเชิงโครงสร้าง (Structural equation modeling: SEM)

2. ที่มาของรูปแบบโมเดลลิสเรล

รูปแบบโมเดลลิสเรล เป็นโมเดลการวิจัยที่แสดงโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่นักวิจัยสร้างขึ้นตามทฤษฎีแทนปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจริงในธรรมชาติ เนื่องจากปรากฏการณ์ที่

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เกิดขึ้นจริงในธรรมชาตินั้นมีลักษณะซับซ้อน และมีโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่างๆหลากหลาย ซึ่งในการวิจัยนักวิจัยไม่สามารถศึกษาได้ครบทุกองค์ประกอบ ด้วยข้อจำกัดต่างๆ ดังนั้นโมเดลการวิจัยที่สร้างขึ้นจึงเป็นการประยุกต์ทฤษฎีเข้ากับสภาพปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจริงในธรรมชาติ ตามระเบียบวิธีอนุมานให้ได้เป็นโมเดลที่เป็นสมมติฐานการวิจัย จากนั้นนักวิจัยจึงนำโมเดลการวิจัยไปตรวจสอบโดยใช้ระเบียบวิธีอุ ปนัยเพื่อพิจารณาความสอดคล้องระหว่างโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Joreskog and Sorbom, 1993; นงลักษณ์ วิรัชชัย 2542; 2545)

รูปแบบโมเดลลิสเรลเป็นโมเดลที่แสดงความสัมพันธ์โครงสร้างแบบเส้นระหว่างตัวแปรทั้งหมดโดยลักษณะของรูปแบบโมเดลลิสเรลประกอบด้วย โมเด ลการวัดและโมเดลสมการโครงสร้างการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมลิสเรล เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยที่มีโมเดลเชิงสาเหตุมีตัวแปรแฝง นอกจากนี้รูปแบบโมเดลลิสเรลยังมีคุณลักษณะทั่วไป คือ ครอบคลุมวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติขั้นสูงเกือบทุกรูปแบบ ทั้งการวิเคราะห์คว ามแปรปรวนการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ การวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมการวิเคราะห์องค์ประกอบ การวิเคราะห์เส้นทาง การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล และการวิเคราะห์อื่นๆ อีกหลายแบบโดยตัวแปรที่ใช้ในโมเดลการวิจัย ประกอบด้วยตัวแปรภายนอกและตัวแปรภายใน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถอธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ และอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อม

รูปแบบโมเดลลิสเรล สามารถใช้ได้ดีในการวิเคราะห์หาโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling) ซึ่งสมการดังกล่าวใช้ในการศึกษาภายใต้ปรากฏการณ์ ที่เกิดขึ้นในเทอมของตัวแปรเหตุและผลและตัวบ งชี้ เพราะแต่ละสมการในโมเดลจะแสดงการเชื่อมโยงเชิงสาเหตุมากกว่าความสัมพันธ์เชิงประจักษ์ ไม่ใช่แต่พารามิเตอร์โครงสร้างแต่ยังรวมไปถึงการหาสัมประสิทธิ์การถดถอยระหว่างตัวแปรที่สังเกตได้ (ฉัตรสิริ ปิยะพิมลสิทธิ์, 2543,หน้า 1)

รูปแบบโมเดลลิสเรลเป็นโมเดลที่แสดง ความสัมพันธ์โครงสร้างแบบเส้นระหว่างตัวแปรทั้งหมดมาจากคำภาษาอังกฤษว่า“LInear Structure RELationship: LISREL Model” นอกจากนี้รูปแบบโมเดลลิสเรลยังมีชื่อว่า “โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น” (Linear Structure Equation Model) และ “โมเดลโครงสร้างความแปรปรวนร่วม ” (Covariance Structure Model) ผู้ที่พัฒนาโปรแกรมลิสเรล (LInear Structure RELationship: LISREL Model) คือ K.G. Joreskogและ D. Sorbomในช่วงปี ค.ศ.1967 – 1979 โปรมแกรมลิสเรลนี้ นับเป็นโปรแกรมแรกที่ได้รับการพัฒนาขึ้นเพื่อวิเคราะห์รูปแบบโมเดลลิสเรล รูปแบบโมเดลลิสเรลเป็นผลของการสังเคราะห์วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

3 วิธี คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) การวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) และการประมาณค่าพารามิเตอร์ในการวิเคราะห์การถดถอย

รูปแบบโมเดลลิสเรล ประกอบด้วยโมเดลที่สำคัญ 2 โมเดล คือ โมเด ลการวัด (Measurement Model) และโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model) โดยโมเดลการวัดคือ โมเดลแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงกับตัวแปรสังเกตได้ แบ่งเป็น 2 โมเดลย่อย คือ โมเดลการวัดสำหรับตัวแปรภายนอก (X)และโมเดลการวัดสำหรับตัวแปรภายใน (Y) ส่วนโมเดลสมการโครงสร้าง คือ โมเดลแสดงความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างตัวแปรแฝงกับตัวแปรแฝงในโมเดลการวิจัย ตัวแปรที่ใช้ในโมเดลการวิจัยหากแบ่งตามโครงสร้างของโมเดล แบ่งได้ 2 ประเภท คือ ตัวแปรภายนอก (ExogenousVariables) หมายถึง ตัวแปรที่นักวิจัยไม่สนใจศึกษาหาสาเหตุของตัวแปรเหล่านั้น และตัวแปรภายใน (EndogenousVariables) หมายถึง ตัวแปรที่นักวิจัยสนใจศึกษาสาเหตุของตัวแปรภายใน โดยแสดงไว้ในโมเดลการวิจัย นอกจากนี้หากแบ่งประเภทตัวแปรในโมเดลการวิจัยตามลักษณะการวัดตัวแปร จะแบ่งได้ 2 ประเภทคือ ตัวแปรแฝง (Latent or Unobserved Variables) เป็นตัวแปรที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยได้โดยตรง และตัวแปรสังเกตได้ (Observed or Manifest Variables) เป็นตัวแปรที่สามารถวัดได้ และใช้เป็นตัวบ่งชี้ตัวแปรแฝง (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2532; นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2537)

3. ลักษณะการวิเคราะห์ด้วยลิสเรล

การวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมลิสเรลเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยที่มีโมเดลเชิงสาเหตุ (Causal-Model) มีตัวแปรแฝง (Latent Variables) ที่มีตัวบ่งชี้หลายตัวมีการประมาณค่าความคลาดเคลื่อนได้ (ทำให้ผ่อนคลายข้อตกลงเบื้องต้นของโมเดลการวิเคราะห์สาเหตุแบบเดิม) และความสัมพันธ์ระหว่างเศษเหลือ ผลการวิเคราะห์มีความถูกต้องแม่นยำ อีกทั้งรูปแบบโมเดลลิสเรลยังมีคุณลักษณะทั่วไป (Generality) ครอบคลุมวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติขั้นสูง เกือบทุกรูปแบบ

จากการศึกษาการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหลายตัว ไม่ว่าจะเป็นการวิเคราะ ห์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation) การวิเคราะห์ตัวแปรร่วม (Commonality Analysis) หรือการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล (Anonical CorrelationAnalysis) ล้วนแต่ชี้ถึงความสัมพันธ์แบบธรรมดาระหว่างตัวแปรหรือกลุ่มตัวแปร ไม่ได้ยืนยันหรือสนับสนุนถึงความสัมพันธ์ ในรูปที่

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เป็นสาเหตุและผล การยืนยันหรือสนับสนุนในรูปที่เป็นสาเหตุและผล ก็คือ การยืนยันหรือสนับสนุนว่าตัวแปรต้น ตัวใดเป็นสาเหตุให้เกิดความแปรปรวนหรือความแตกต่างในตัวแปรตาม และสาเหตุดังกล่าวเป็นสาเหตุที่เกิดจากตัวแปรต้นนั้นๆ โดยตรงหรือสาเหตุโดยทางอ้อม กล่าวคือ ไปร่วมกับตัวแปรอื่นในการทำให้เกิดความแปรปรวนในตัวแปรตามหรือเป็นไปทั้งสองทาง ซึ่งการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมลิสเรลจึงเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีโมเดลเชิงสาเหตุ (Causal-Model) ดังกล่าว

4. ตัวแปรที่ใช้ในโมเดลการวิจัย

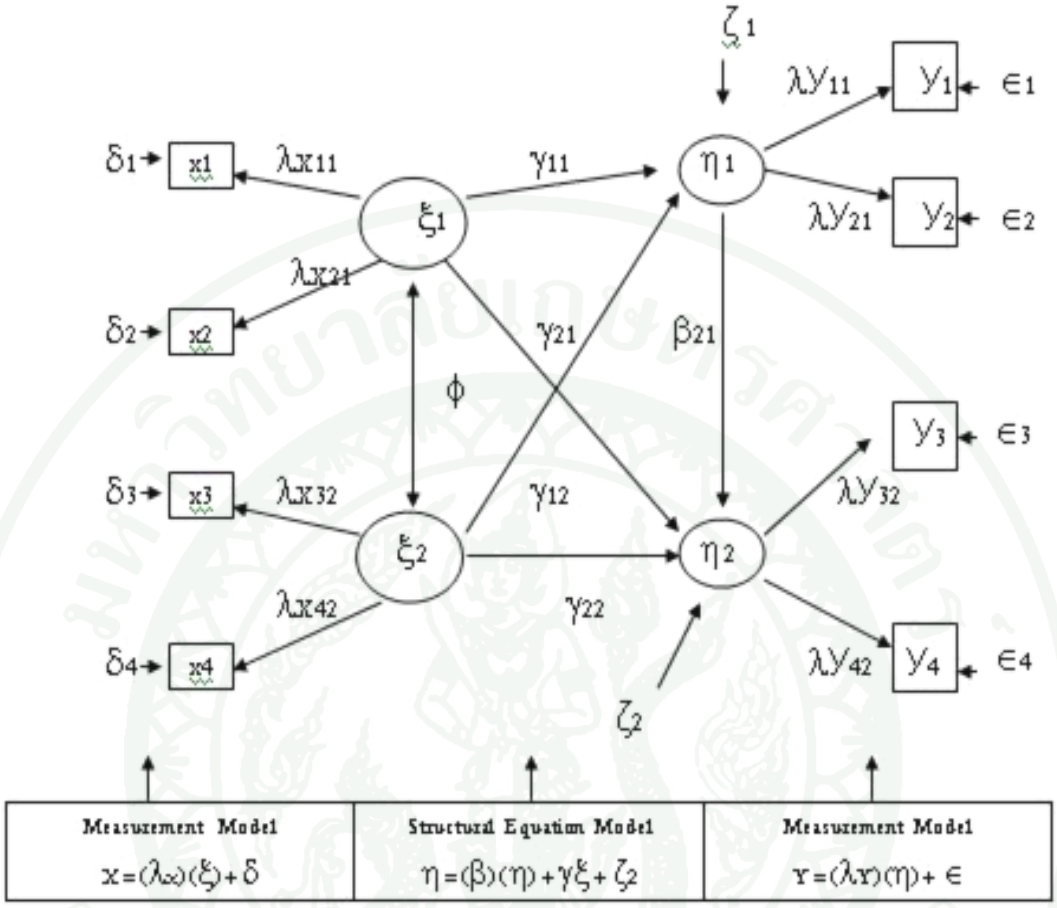
ตัวแปรที่ใช้ในโมเดลการวิจัยแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

1. ตัวแปรภายนอก (Exogenous Variables) หมายถึง ตัวแปรที่นักวิจัยไม่สนใจศึกษาสาเหตุของตัวแปรเหล่านี้ ตัวแปรสาเหตุของตัวแปรภายนอกจึงไม่ปรากฏในโมเดล

2. ตัวแปรภายใน (Endogenous Variables) หมายถึง ตัวแปรที่นักวิจัยสนใจศึกษาว่าได้รับอิทธิพลจากตัวแปรใด สาเหตุของตัวแปรภายในจะแสดงไว้ในโมเดลอย่างชัดเจน

เมื่อแบ่งประเภทของตัวแปรในโมเดลการวิจัยตามลักษณะการวัดตัวแปร จะแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือตัวแปรแฝง (Latent or Unobserved Variables)เป็นตัวแปรสังเกตเชิงสมมติฐาน (Hypothesis Variables) ที่ไม่สามารถวัดได้โดยตรง แต่มีโครงสร้างตามทฤษฎีแสดงผลออกมาในรูปของพฤติกรรมที่สามารถสังเกตได้ ตัวแปรแฝงเป็นตัวแปรที่ปลอดจากความคลาดเคลื่อนในการวัด นักวิจัยศึกษาตัวแปรแฝงโดยการวัดตัวแปรพฤติกรรมที่สังเกตได้แทน และประมาณค่าตัวแปรแฝงได้จากการนำกลุ่มตัวแปรสังเกตได้ที่เป็นตัวบ่งชี้ของตัว แปรแฝงนั้นมาวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ตัวแปรสังเกตได้ (Observed or Manifest Variables) เป็นตัวแปรที่สามารถวัดหรือสังเกตได้โดยใช้เครื่องมือที่สร้างขึ้น ลักษณะของรูปแบบโมเดลลิสเรลประกอบด้วย 2โมเดล คือ โมเดลการวัด (Measurement Model)เป็นโมเดลอธิบาย ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่สังเกตได้กับตัวแปรแฝง และโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model) เป็นโมเดลอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์



ภาพที่ 6 ส่วนประกอบของรูปแบบโมเดลลิสเรล

ที่มา: จำเริญ จิตรหลัง, (2552)

จากภาพ มีตัวแปรแฝงที่เป็นตัวแปรภายนอก 2 ตัวแปร และตัวแปรแฝงที่เป็นตัวแปรภายใน 2 ตัวแปร ตัวแปรแฝงแต่ละตัววัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัวแปร

ในการเขียนรูปแบบเชิงสาเหตุใช้สัญลักษณ์รูปสี่เหลี่ยม แทนตัวแปรที่สามารถสังเกตได้ ใช้รูปวงกลมแทนตัวแปรแฝง ใช้ลูกศรทางเดียว แทนความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม โดยที่หัวลูกศรจะแสดงทิศทางของอิทธิพล และใช้รูปลูกศรเส้นโค้งสองทาง แทนความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ซึ่งสัญลักษณ์เหล่านี้ที่ Joreskog และ Sorbom ใช้นั้นเป็นอักษรกรีก แต่ในการเขียนคำสั่งเพื่อการวิเคราะห์และผลในการวิเคราะห์ข้อมูลจะใช้ ตัวย่อเป็นภาษาอังกฤษ ซึ่งมีความหมายดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2.2 ภาษากรีกและตัวย่อภาษาอังกฤษ สัญลักษณ์ตัวแปรใน LISREL

ภาษากรีก	คำอ่าน	อังกฤษ	ความหมาย
ξ	Ksi	K	เวคเตอร์ตัวแปรแฝงภายนอก
η	Eta	E	เวคเตอร์ตัวแปรแฝงภายใน
X	Eks	X	เวคเตอร์ตัวแปรภายนอกที่สังเกตได้
Y	Wi	Y	เวคเตอร์ตัวแปรภายในที่สังเกตได้
δ	Delta	d	เวคเตอร์ความคลาดเคลื่อน d ในการวัดตัวแปร X
ε	Epsilon	e	เวคเตอร์ความคลาดเคลื่อน e ในการวัดตัวแปร Y
ζ	Zeta	z	เวคเตอร์ความคลาดเคลื่อน z ในการวัดตัวแปร η
λX	Lamda – X	LX	เมตริกซ์สัมประสิทธิ์การถดถอยของ X บน ξ
λY	Lamda – Y	LY	เมตริกซ์สัมประสิทธิ์การถดถอยของ Y บน η
γ	Gamma	GA	เมตริกซ์อิทธิพลเชิงสาเหตุจากตัวแปร ξ ต่อ η
β	Beta	BE	เมตริกซ์อิทธิพลเชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร η
ϕ	Phi	PH	เมตริกซ์ความแปรปรวน – ความแปรปรวนร่วมระหว่างตัวแปรภายนอกแฝง
Ψ	Psi	PS	เมตริกซ์ความแปรปรวน – ความแปรปรวนร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อน z
$\theta\delta$	Theta – Delta	TD	เมตริกซ์ความแปรปรวน – ความแปรปรวนร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อน d
$\theta\varepsilon$	Theta - Epsilon	TE	เมตริกซ์ความแปรปรวน – ความแปรปรวนร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อน e

สำหรับหลักการวิเคราะห์รูปแบบโมเดลลิสเรล ได้แก่ การประมาณค่าพารามิเตอร์ในโมเดลโดยวิเคราะห์เป็นภาพรวมตามหลักการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) และการวิเคราะห์เส้นทาง (PathAnalysis) ไปพร้อมๆ กัน และมีการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พร้อมทั้งรายงานดัชนีความ มสอดคล้องด้วย ลักษณะสำคัญของรูปแบบโมเดลลิ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สเรล คือ โมเดลใหญ่จะประกอบไปด้วยโมเดลการวัด (Measurement Model) และโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model) โมเดลการวัดช่วยแก้ปัญหาความคลาดเคลื่อนในการวัด (MeasurementError) ได้ โดยหลักการวิเคราะห์องค์ประกอบ เชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ในการประมาณค่าตัวแปรแฝง (Latent Variable) ส่วนโมเดลสมการโครงสร้างจะครอบคลุมลักษณะความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างแบบเส้นทุกรูปแบบ ดังนั้นโปรแกรมลิสเรลจึงสามารถวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติได้เกือบทุกรูปแบบ

สาเหตุที่ผู้วิจัยเลือกใช้การวิเคราะห์เส้นทางด้วยรูปแบบโมเดลลิสเรลเนื่องจากพบ จุดด้อยของการวิจัยทางสังคมศาสตร์ และพฤติกรรมศาสตร์ คือ การมีตัวแปรแทรกซ้อนมากมาย ขาดความเป็นเหตุเป็นผลกัน วิธีการหนึ่งที่จะช่วยแก้ปัญหาดังกล่าวคือการวิเคราะห์เชิงสาเหตุ ซึ่งเริ่มต้นจากการเลือกตัวแปร ที่เป็นเหตุเป็นผลตามทฤษฎี การสร้างรูปแบบ และการตรวจสอบรูปแบบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ตามลำดับ (ศิริชัย กาญจนวาสี , 2532: 1) การวิเคราะห์เส้นทางถือเป็นเทคนิคการวิเคราะห์เชิงสาเหตุที่มีความเหมาะสม เนื่องจาก เปิดโอกาสให้ตัวแปรต้นมีความสัมพันธ์กันได้ตามที่ผู้วิจัยคิดว่าเหมาะสมกับสภาพความเป็นจริง

การใช้เทคนิคการวิเคราะห์เส้นทางด้วยรูปแบบโมเดลลิสเรล จึงมีความเหมาะสม เพราะเทคนิคนี้จะช่วยตรวจสอบทฤษฎีว่ารูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลจากปรากฏการณ์จริงสอดคล้องหรือขัดแย้งกับความสัมพันธ์ทางทฤษฎี (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2537: 40)

สำหรับการวิธีการวิเคราะห์เส้นทางนั้นทำได้หลายวิธี แต่วิธีที่ผู้วิจัยจะเลือกในการทำวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่วิธีการวิเคราะห์เส้นทางแบบ พีเอแอล (Path Analysis withLISREL: PAL) โดยอาศัยโปรแกรมลิสเรล เนื่องจากการทบทวนวรรณกรรมผู้วิจัยพบว่ามีโอกาสที่ รูปแบบจะแ สดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างกันในทิศทางผกผันหรือย้อนกลับ หรือมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน (Non-recursive model) ซึ่งหากเป็นเช่นนั้นวิธีการ PAR จะไม่สามารถวิเคราะห์ได้ ถึงแม้ว่าการวิเคราะห์เส้นทางด้วยวิธี พีเออาร์ (Path Analysis with Correlation: PAR) อันเป็นเทคนิคที่สามารถใช้โปรแกรม SPSS สามารถการวิเคราะห์ได้โดยง่าย โดยผู้วิจัยเพียงแต่ประมาณค่าขนาดอิทธิพลหรือค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณโดยประมาณค่าจากการถดถอยตามสมการในรูปแบบที่กำหนดไว้ทีละสมการ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (Standardized Regression Coefficient) หรือ Beta Weight:β นั่นก็คือค่าที่ปรากฏอยู่ในสมการณ์พยากรณ์ และนำค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางที่ได้มาพิจารณาคู่กับค่านัยสำคัญทางสถิติ (Statistical

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Significant) สำหรับค่าค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางที่ต่ำกว่า .05 จะถูกตัดทิ้งเพื่อถือว่าไม่มีความหมาย (KerlingerandPedhazur,1973 : 318 อ้างใน สำราญ มีแจ้ง , 2544: 75) เพื่อปรับปรุงรูปแบบให้เหมาะสมต่อไป ส่วนการตรวจสอบความสอดคล้องหรือความตรงของรูปแบบที่วิเคราะห์เส้นทางจากใช้ตามกระบวนวิธีของดันแคน (Duncan, 1975 อ้างใน สำราญ มีแจ้ง , 2544: 71) วิธีดังกล่าวจะใช้วิธีการเปรียบเทียบค่าสหสัมพันธ์ (Correlation: r) ที่คำนวณจากสูตรสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน กับค่าสหสัมพันธ์ที่คำนวณจากค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง แต่จากจุดด้อยที่ไม่สามารถวิเคราะห์รูปแบบเส้นทางพร้อมกันได้ ผู้วิจัยจึงเลี่ยงที่จะไม่ใช้ เนื่องจากวิธี ดังกล่าว มีจุดอ่อนที่ไม่ได้วัดความคาดเคลื่อนในการวัดตัวแปร (Bollen, 1989 อ้างใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2537)

5. ขั้นตอนการวิเคราะห์รูปแบบโมเดลลิสเรล

เมื่อนักวิจัยมีรูปแบบโมเดลลิสเรลเป็นสมมติฐานวิจัยแล้ว วิเคราะห์รูปแบบโมเดลลิสเรลทำโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ ชื่อ LISRELซึ่งเป็นโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล สำหรับโมเดลการวิจัยแบบโมเดล ลิสเรล การดำเนินการวิเคราะห์รูปแบบโมเดลลิสเรลมีขั้นตอน 6 ขั้นตอน คือ

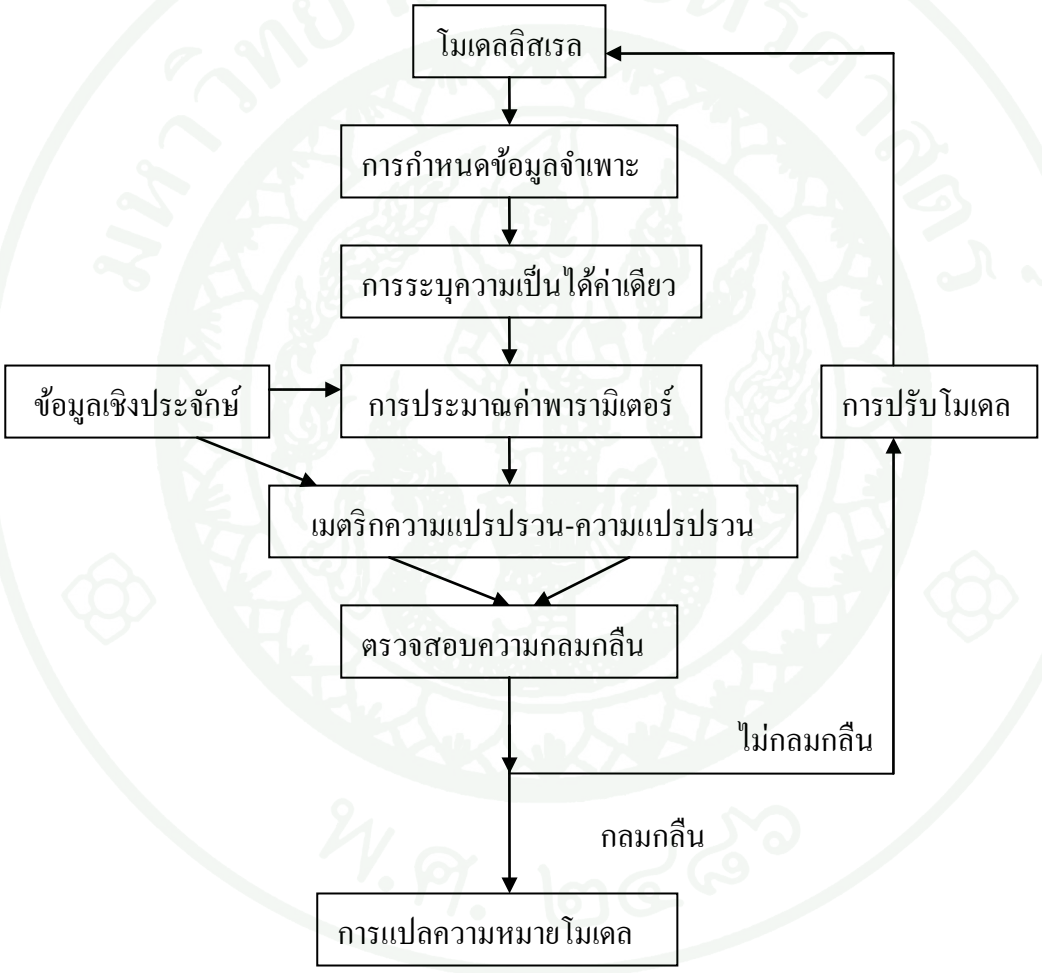
1. การกำหนดข้อมูลจำเพาะของโมเดล (Specification of the Model)
2. การระบุค่าความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดล (Identification of the Model)
3. การประมาณค่าพารามิเตอร์ของโมเดล (Parameter Estimation of the Model)
4. การตรวจสอบความตรงของโมเดล (Validation of the Model)
5. การปรับโมเดล (ModelAdjustment)
6. การแปรผลการวิเคราะห์

ข้อดีของการวิเคราะห์โดยใช้รูปแบบโมเดลลิสเรล อยู่ที่ การใช้โมเดลดังกล่าวสร้างจากการบูรณาการ การวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญ 3 วิธี คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบ การวิเคราะห์เส้นทางและการประมาณค่าพารามิเตอร์ถดถอยไปพร้อมๆ กัน นอกจากนี้ยังมีการวิเคราะห์ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์พร้อมทั้งมีการรายงานดัชนีความสอดคล้องอีกด้วย เนื่องจากในรูปแบบโมเดลลิสเรลจะประกอบไปด้วย 2 โมเดลที่สำคัญคือ โมเดลการวัด (Measurement Model) เป็นโมเดลแสดงความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างตัวแปรที่สังเกตได้ กับตัวแปรแฝง ซึ่งโมเดลการวัดนี้สามารถแก้ปัญหาความคาดเคลื่อนในการวัด (Measurement Error) ได้ อีก

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ส่วนก็คือโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model)เป็นโมเดลที่อธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Relation Model) แบบอิทธิพลทางเดียวหรือแบบอิทธิพลย้อนกลับ (Recursive or Non – Recursive Model) รวมทั้งโมเดลที่มีปัญหาการร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity)(Bollen, 1989 อ้างใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2537)

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการใช้รูปแบบโมเดลลิสเรลจะมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้



ภาพที่ 7ลำดับขั้นตอนการวิเคราะห์รูปแบบโมเดลลิสเรล

ที่มา: นงลักษณ์ วิรัชชัย, (2545)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เชาวลิตต นานนท์ชัย (2532) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษาศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนพบว่าข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของศูนย์ฯมีความผูกพันต่อศูนย์ฯอยู่ในระดับปานกลางพบว่าปัจจัยลักษณะงานคือความเป็นอิสระในงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรส่วนปัจจัยที่มีผลต่อลักษณะงานคือความหลากหลายในงานความเข้าใจกระบวนการของงานผลป้อนกลับของงานงานที่มีโอกาส ปฏิสังสรรค์กับผู้อื่นและปัจจัยประสบการณ์ในงานคือความคาดหวังที่ได้รับกา รตอบสนองจากศูนย์ฯความรู้สึกว่าศูนย์ฯเป็นที่พึ่งได้ความรู้สึกว่าศูนย์ฯมีชื่อเสียงทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและศูนย์ฯมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

นภาเพ็ญ โหมาศวิน (2533) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กรศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีพบว่าข้าราชการของสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงโดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรคือลักษณะงานได้แก่งานที่ท้าทายโอกาสก้าวหน้าการมีส่วนร่วมในการบริหารงานและงานที่ติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นและประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์กรได้แก่ทัศนคติของกลุ่มผู้ร่วมงานต่อองค์กรความน่าเชื่อถือและพึ่งพาได้ขององค์กรระบบการพิจารณาความดีความชอบและความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

เกริกเกียรติ ศรีเสริมโภค (2533) ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากองค์กรศึกษาเฉพาะกรณีสหกรณ์การเกษตรในประเทศไทยผลการศึกษาพบว่าความผูกพันในองค์กรเป็นตัวแปรที่มีผลต่อความตั้งใจในการลาออกจากองค์กรมากที่สุดโดยมีตัวแปรอื่นอยู่เบื้องหลังเช่นโอกาสก้าวหน้าในงานความมีอิสระในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงาน

โสภาทรัพย์ มากอุดม (2533) ศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายการผลิตแห่งประเทศไทยโดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 233 คนพบว่าตัวแปรลักษณะงานได้แก่ความมีอิสระในการทำงานความหลากหลายของงานความมีเอกลักษณ์ของงานผลป้อนกลับของงานและงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติรวมทั้งตัวแปรประสบการณ์ในงานได้แก่ความรู้สึกว่าตนมีความสามารถต่อองค์กรความรู้สึกว่าหน่วยงานมี ชื่อเสียงความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กรความรู้สึกว่าหน่วยงานเป็นที่พึงพิงได้ ทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มี

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ส่วนปัจจัยเกี่ยวกับบทบาท ได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาท และความคลุมเครือในบทบ าท มีความสัมพันธ์ทางลบกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

อุษณีย์ ด่านวรนันท์ (2536) ศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะแพทย์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ตามตัวแปรอายุระดับการศึกษาที่พักอาศัยประสบการณ์ในการทำงาน สถานภาพและสายการปฏิบัติงานพบว่าบุคลากรที่มีอายุ31 ปีขึ้นไปมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า บุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปีแต่ตัวแปรทางด้านระดับการศึกษาโดยรวมไม่แตกต่างกันในส่วนของ ประสบการณ์ในการทำงานนั้นบุคลาการที่มีประสบการณ์การทำงาน 7 ปีขึ้นไปมีความผูกพัน มากกว่าบุคลากรที่มีประสบการต่ำกว่า 7 ปี

จิราวรรณ หาดทรายทอง (2539) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรศึกษากรณีการประปานคร หลวงพบว่าพนักงานการประปานครหลวงมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลางปัจจัย ลักษณะส่วนบุคคลได้แก่เพศอายุระดับการศึกษาสถานภาพสมรสและระยะเวลาในการทำงานไม่มี ผลทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวงแตกต่างกัน

กรกฎ พลพานิช (2540) ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบังคับ บัญชาและพนักงานวิชาชีพการตลาดบริษัทปูนซีเมนต์ไทยจำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพการตลาดส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กร ในระดับสูง ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลได้แก่อายุพื้นฐานการศึกษาสถานภาพการสมรสและอายุงานใน องค์กร แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน ปัจจัยด้านลักษณะงานได้แก่โอกาสก้าวหน้าในงานการเห็นความสำคัญของงานการมีส่วนร่วมใน การบริหารงานความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กฤษกร ดวงสว่าง (2540: 48-49) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากองค์กร กรณีศึกษาสหกรณ์การเกษตรใ นประเทศไทยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาเป็นพนักงานฝ่ายจัดการของ สหกรณ์การเกษตรทั้ง 4 ภาครวมทั้งหมด 231 คนผลการศึกษาพบว่าอายุและรายได้เท่านั้นที่มี ความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติส่วนตัวแปรที่อธิบาย ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลมีตั วแปร 9 ตัวได้แก่โอกาสความก้าวหน้าในการทำงานความมี

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

อิสระในการทำงานการสื่อสารในองค์กรการรวมอำนาจรายได้สวัสดิการในการทำงานความยึดมั่นผูกพันองค์กรความพึงพอใจในการทำงานความตั้งใจที่จะลาออกจากองค์กรพบว่าความยึดมั่นผูกพันในองค์กรมีผลกระทบต่อความตั้งใจที่จะลาออกจา กองค์กรมากที่สุดส่วนตัวแปรอื่นเป็นตัวแปรที่อยู่เบื้องหลังความยึดมั่นในองค์กร

วัชรา วัชรเสถียร (2540) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจผลการวิจัยพบว่าพนักงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ 4 แห่งมีความผูกพันต่อองค์กรไ ม่แตกต่างกันปัจจัยบุคคลได้แก่ระดับการศึกษาและรัฐวิสาหกิจที่สังกัดไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรแต่เพศอายุระดับตำแหน่งงานและระยะเวลาการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรความพึงพอใจในการสื่อสารมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานความพึงพอใจในการสื่อสารมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์กรความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กรปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ได้แก่ควา มพึงพอใจในการปฏิบัติงานอายุความพึงพอใจในการสื่อสารด้านคุณภาพของสื่อความพึงพอใจในการสื่อสารด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาความพึงพอใจในการสื่อสารด้านบรรยากาศการติดต่อสื่อสารและการศึกษาซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรที่สามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรได้มากที่สุด

สุกานดา ศุภคติสันติ์ (2540) ศึกษาลักษณะส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทเงินทุนในเขตกรุงเทพมหานครผลการศึกษาพบว่าระดับการศึกษาและอายุพบว่าพนักงานที่จบการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีควา ม ผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรีและพนักงานที่มีอายุมากกว่า 35 ปีมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 35 ปี ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพบว่าความหลากหลายในงานความสำคัญของงานความอิสระในงานข้อมูลย้อนกลับของผลการปฏิบัติงานความท้าทายของงานความก้าวหน้าในงานและโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติลักษณะองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพั นต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพบว่าการกระจายอำนาจในองค์กรความชัดเจนของกฎข้อบังคับความชัดเจนของขั้นตอนการทำงานการมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของและการมีส่วนร่วมในการบริหารงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติประ สบการณ์ขณะปฏิบัติงานกับองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพบว่าทัศนคติของกลุ่มต่อองค์กรความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กรความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรความพึ่งพาได้ขององค์กรและความยุติธรรมในการพิ จารณาความดีความชอบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติประสบการณ์ขณะปฏิบัติงานกับองค์กรเป็นตัวพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ ดีที่สุดและลักษณะงานเป็นตัวพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร รองลงมาโดยตัวแปรย่อยที่สามารถอธิบายความผูกพันต่ออ งค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติคือความพึ่งพาได้ขององค์กรรองลงมาคือความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบความชัดเจนของขั้นตอนการทำงานและความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรตามลำดับ

อารีย์ เพ็ชรรัตน์ (2540) การศึกษาเปรียบเทียบการรับรู้ลักษณะวัฒนธรรมองค์กร และความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในองค์กรธุรกิจประกันภัยไทยอเมริกันและญี่ปุ่นผลการวิจัยพบว่า พนักงานองค์กรธุรกิจประกันภัยไทยมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจและด้านบรรทัดฐานมากที่สุดในขณะที่พนักงานองค์กรธุรกิจประกันภัยญี่ปุ่นและอเมริกันมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์ กรด้านจิตใจและด้านบรรทัดฐานน้อยกว่าตามลำดับพนักงานองค์กรธุรกิจประกันภัยญี่ปุ่นมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรมากที่สุดรองลงมาคือพนักงานองค์กรธุรกิจประกันภัยไทยและอเมริกันตามลำดับปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่เพศระดับอายุระยะเวลาปฏิบัติงานระดับตำแ หน่งและระดับการศึกษาของพนักงานองค์กรธุรกิจประกันภัยอเมริกันและญี่ปุ่นไม่ส่งผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในขณะที่มีเพียงปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่งเท่านั้นที่ส่งผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กรธุรกิจประกันภัยไทยการรับรู้ลักษณะวัฒนธรรมอง ค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรธุรกิจประกันภัยไทยอเมริกันและญี่ปุ่น

ชฎาภา ประเสริฐทรง (2541) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติผลการศึกษาพบว่าตัวแปรที่มีความ สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ได้แก่คุณภาพชีวิตการทำงานอายุสถานภาพสมรสตำแหน่งระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรเงินเดือนส่วนระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำ คัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้เพศสถานที่ทำงานระยะทางจากที่พักมายังสถานที่ทำงานสถานภาพศิษย์เก่าและพันธะสัญญาใช้ทุนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

พินิจ พวงดอก (2541) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้า ราชการกรมสื่อสารทหารอากาศพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรส่วนปัจจัยด้านอื่นๆได้แก่โอกาสความก้าวหน้าในงานที่ทำการมีส่วนร่วมในการทำงานการเห็นความสำคัญของงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีผลต่อความผูกพันในองค์กรและพบว่าข้าราชการกรมสื่อสารทหารอากาศมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

วิไลวรรณ แพรกสงฆ์ (2541) ศึกษาการเพิ่มอำนาจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตยางรถยนต์ผลการวิจัยพบว่าพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตยางรถยนต์มีระดับการเพิ่มอำนาจในงานและระ ดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรได้แก่อายุสถานภาพสมรสระดับการศึกษาและระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรการเพิ่มอำนาจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 มีค่าสหสัมพันธ์ .544

สรายุทธ ปฏิมาประกร (2541) จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตน้ำอัดลมในด้านความพึงพอใจในงานพบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลางได้แก่ด้านลักษณะงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าด้านผู้บังคับบัญชาด้านรายได้ค่าตอบแทนด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกและด้านเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูงส่วนการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรพบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง

อุทิศ เตชะพฤติ (2541) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจุดหมายในอาชีพและความ ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรภาครัฐและเอกชนผลการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการภาคเอกชนสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการระดับปฏิบัติการมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญกับจุดหมายในอาชีพด้านความสามารถในการบริหารด้านความสามารถเฉพาะทางด้านความมั่นคงด้านความท้าทาย อย่างแท้จริงแต่สัมพันธ์ทางลบอย่างมีนัยสำคัญกับจุดหมายในอาชีพด้านความเป็นอิสระเอกเทศ ด้านความคิดริเริ่มและความเป็นผู้ประกอบการและด้านความเข้ากันได้กับวิธีการดำเนินชีวิตผ ลการวิเคราะห์เกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลพบว่าระดับการศึกษาของข้าราชการสัมพันธ์ทางลบอย่างมีนัยสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กรด้านการเล็งเห็นผลประโยชน์และสัมพันธ์ทางบวกกับจุดหมายในอาชีพด้านความเป็นอิสระเอกเทศด้านความเข้ากันได้กับวิธีการดำเนินชีวิต

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

และด้านจิตใจในการให้บริการอายุและอายุงานของข้าราชการสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กรด้านอารมณ์ความรู้สึกแต่สัมพันธ์ทางลบกับจุดหมายอาชีพด้านจุดหมายในอาชีพด้านการบริหารและด้านความเข้ากันได้กับวิธีการดำเนินชีวิตสำหรับพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการระดับการศึก ษาของพนักงานสัมพันธ์ทางลบอย่างมีนัยสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานแต่สัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญกับจุดหมายในอาชีพด้านความสามารถด้านการบริหารอายุของพนักงานสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านอารมณ์ความรู้สึกแต่สัมพันธ์ทางลบกับจุดหมายในอาชีพด้านการบริหารด้านความเป็นอิสระเอกเทศด้านความเข้ากันได้กับวิธีการดำเนินชีวิตด้านจิตใจในการให้บริการพนักงานเอกชนระดับบริหารมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญทุกด้านแต่มีจุดหมายในอาชีพด้านความสามารถด้านการบริหารสูงกว่าพนักงานระดั บปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับบริหารสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญกับจุดหมายในอาชีพด้านความมั่นคง ข้าราชการดีเด่นระดับปฏิบัติการมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมความผูกพันต่อองค์กรด้านอารมณ์ความรู้สึกและความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัด ฐานสูงกว่าข้าราชการระดับปฏิบัติการทั่วไปและมีจุดหมายในอาชีพด้านความสามารถในการบริหารและด้านความท้าทายอย่างแท้จริงมากกว่าข้าราชการระดับปฏิบัติการทั่วไปความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการดีเด่นสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญกับจุดหมายในอาชีพด้านความสามารถเฉพาะทางจุ ดหมายในอาชีพด้านความมั่นคงจุดหมายในอาชีพด้านความท้าทายอย่างแท้จริงและจุดหมายในอาชีพด้านจิตใจ

ภัทรา หิรัญรัตนพงศ์ (2542) ศึกษาการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไดกิ้นอินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัดผลการวิจัยพบว่าพนักงานที่มี อายุมากอายุงานมากและสมรสแล้วจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยอายุงานน้อยและโสดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .003 .001 และ .08 ตามลำดับและพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำแต่ไม่ถึงกับมีนัยสำคัญทางสถิติพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งที่เป็นจริงและคาดหวังสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งที่เป็นจริงและคาดหวังต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และ .002 ตามลำดับพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เป็ นจริงและที่คาดหวังต่างกันน้อยจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เป็นจริงและที่คาดหวังต่างกันมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สุดาวรรณ อ่วมอ่อง (2542) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและลูกจ้างประจำของสำนักงานคณะกรร มการอาหารและยาผลการศึกษาพบว่าข้าราชการและลูกจ้างประจำของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยามีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยมีลักษณะของความผูกพันเป็นแบบความผูกพันด้านจิตใจความผูกพันด้านการคงอยู่และความผูกพันด้านบรรทัดฐานทั้ง 3 ลักษณะในระดับปานกลางปั จจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านจิตใจได้แก่อายุระดับการศึกษาระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงานประสบการณ์ในการทำงาน และความพึงพอใจในงาน ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านการคงอยู่ได้แก่ระดับการศึกษาระดับตำแหน่งปัจจัยเกี่ยวกับงานเพียงบางปัจจัย ซึ่งพบมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านบรรทัดฐานได้แก่ระดับการศึกษาระดับตำแหน่งปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงานประสบการณ์ในการทำงานยกเว้นการมีส่วนร่วมในการบริหารและความผูกพันด้านการคงอยู่ของเพื่อนร่วมงานและความพึงพอใจในงานผลที่เกิดขึ้นจากความผู กพันต่อองค์กรพบว่าความผูกพันด้านจิตใจและความผูกพันด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานผลการปฏิบัติงานและความรับผิดชอบเหนือบทบาทในขณะที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออกการขาดงานหรือหยุดงานและความเฉื่อยชาในการทำงานความผูกพันด้านการ คงอยู่พบมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับความตั้งใจที่จะลาออกพฤติกรรมการทำงานและความรับผิดชอบเหนือบทบาทผลที่ได้จากการศึกษานี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อหน่วยงานในการวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานในการคุ้มครองผู้บริโภค

ศุภพร สาครบุตร (2542) ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทยช่อง 11 กรุงเทพมหานครผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ พบว่า เจ้าหน้าที่สถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทยช่อง11 กรุงเทพมหานครมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลางและจากผลการทดสอบสมมติฐานพ บว่าลักษณะส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรส่วนลักษณะของงานที่ปฏิบัติพบว่ามีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรได้แก่ตัวแปรความหลากหลายของงานความมีเอกลักษณ์ของงานงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและผลป้อนกลับของงานส่วนประสบการณ์ที่ได้รับจากก ารทำงานในองค์กรได้แก่ ตัวแปรความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรและทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรพบว่ามีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยเฉพาะตัวแปรความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญ ต่อองค์กรและความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทยช่อง 11กรุงเทพมหานคร

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

อรพินท์ สุขสถาพร (2542) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีกรมส่งเสริมการเกษตรผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลางและระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันไปตามปัจจัย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่

วิชาญ สุวรรณรัตน์ (2543) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบินบริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการบินมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางและมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบินที่มีตำแหน่งงาน รายได้และระดับการศึกษาที่แตกต่า งกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนระยะเวลาในการทำงานพบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติด้านความผูกพันต่อองค์กรพบว่าพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบินที่มีตำแหน่งงานและรายได้ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์ก รโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ516

จันทร์ พาทัดภูธร (2543) ศึกษาถึงอิ ทธิพลของการสนับสนุนจากองค์กรและการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้า -ลูกน้องตามการรับรู้ของลูกจ้างที่มีต่อการตอบแทนของลูกจ้างโดยศึกษากับพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการประจำโรงพยาบาลของรัฐบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยเขตกรุงเทพมหานครโมเดลประกอบไปด้วยตัวแปรแฝง 5 ตัวได้แก่การส นับสนุนขององค์กรตามการรับรู้ของลูกจ้างการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้า -ลูกน้องการผูกมัดตนเองกับองค์กรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุขและพฤติกรรมตามบทบาทพบว่าการสนับสนุนขององค์กรตามการรับรู้ของลูกจ้างส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุ ข นอกจากนี้การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้า -ลูกน้องมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุข

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ศิริพรทรัพย์พิพัฒนา (2543) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทฟูจิโฟโต้ฟิล์ม (ประเทศไทย) จำกัดผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพั นต่อองค์กรได้แก่ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้าความเข้าใจกระบวนการทำงานสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกความอบอุ่นและการสนับสนุนระยะเวลาในการปฏิบัติงานการศึกษาและความคาดหวังในความก้าวหน้าในองค์กร

สกาวรัตน์อินทุสมิต (2543) ศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน : กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยผลการวิจัยพบว่าพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับสูงมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงและมีความตั้ งใจที่จะลาออกในระดับต่ำพนักงานที่มีสถานภาพสมรสและระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกันส่วนอายุอายุงานระดับการศึกษาระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรไม่แตกต่างกันการรับรู้วัฒนธรรม องค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่ออ งค์กรโดยพบว่าความเหลื่อมล้ำของอำนาจ มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กรการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนความเป็นปัจเจกนิยมความเป็นกลุ่มนิยมความเป็นชายและความเป็นหญิงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใ จที่จะลาออกโดยพบว่าด้านพฤติกรรมและด้านทัศนคติมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออก

ธีระศักดิ์ กุสลานนท์ (2544) ศึกษาการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการภาคพื้นบริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน) ณท่าอากาศยานกรุงเทพฯ โดยมีพนักงานฝ่ายปฏิบัติการภาคพื้นผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้พบว่าในภาพรวมพนักงานบริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน) มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลางส่วนประเด็นที่เป็นปัจจัยในเรื่องลักษณะส่วนบุคคลพบว่าเพศอายุระดับการศึกษาระยะเวลาในก ารปฏิบัติงานตำแหน่งงานที่แตกต่างกันทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันในขณะที่สายงานที่แตกต่างกันไม่ทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันส่วนปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

นุสาสนี จิตราภิรมย์ (2544) การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ผลการวิจัยพบว่าพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรในลักษณะความเป็นกลุ่มนิยมลักษณะความเป็นเพศชายลักษณะ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนและลักษณะการมุ่งเน้นระยะยาวอ ยู่ในระดับสูงมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรในลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจและลักษณะความเป็นเพศหญิงอยู่ในระดับปานกลาง และมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรในลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมอยู่ในระดับต่ำพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลา งพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุอายุงานระดับการศึกษาและระดับตำแหน่งงานต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรบางด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรในลักษณะการมุ่งเน้นระยะยาวลักษณะความเป็นเพศชายแ ละลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 34.7 และตัวแปรที่พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมได้ดีที่สุดคือการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรในลักษณะความเป็นเพศชาย

พิชญ์สินี ดีผลิผล (2544) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีบริษัทไทยแอร์พอร์ตส์กราวด์เซอร์วิสเซสจำกัดผลการวิจัยพบว่าพนักงานบริษัทไทยแอร์พอร์ตส์ กราวด์เซอร์วิสเซสจำกัดส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตในการทำ งานทั้งโดยรวมและรายด้านได้แก่ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานสังคมสัมพันธ์ด้านธรรมนูญในองค์กรด้านภาวะอิสระจากงานและมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลางส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสพั ฒนาศักยภาพ และด้านความภูมิใจในองค์กรอยู่ในระดับสูงผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทนสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานสัง คมสัมพันธ์ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่าพนักงานที่มีประเภทของงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพและด้านสังคมสัมพันธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลอื่นๆ ได้แก่เพศอายุสถานภาพสมรสและอายุงานไม่พบว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งรายด้านและโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิตินอกจากนี้ไม่พบว่าพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันแต่พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วิไล ทองทวี (2544) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพระบรมราชชนกประชากรที่ศึกษาจำนวน 124 คนโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลโดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่าเจ้าหน้าที่สถาบันพระบรมราชชนกมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรได้แก่ตัวแปรลักษณะงานซึ่งมีตัวแปรย่อยคือการมีส่วนร่วมในการบริหารงานงานที่มีความสำคัญโอกาสก้าวหน้าและตัวแปรประสบการณ์ที่ได้รับจากกา รปฏิบัติงานซึ่งมีตัวแปรย่อยคือความสำคัญของตนต่อองค์กรความพึ่งพาได้ขององค์กรทัศนคติต่องานระบบการพิจารณาความดีความชอบและความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

สรรเสริญ เตชะบูรพา (2544) การรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนส่งสินค้าผลการวิจัยพบว่าพนักงานบริษัทอีสเทอนมารีไทม์ (ประเทศไทย) จำกัดมีระดับการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลางในประเด็นของลักษณะส่วนบุคคลพบว่าสถานภาพสมรสและระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่ างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่เพศอายุและอายุงานที่แตกต่างกันไม่พบว่ามีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนพบว่าโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวระดับการศึกษาและค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมมีอำนาจร่วม .กันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศิริพงษ์ เจริญสุข (2545) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายวิศวกรรมศึกษาเฉพาะองค์กรโทรศัพท์แห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่โดยการกรอกแบบสอบถามจำนวน 351 คนพบว่าปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลได้แก่อายุสถานภาพสมรสพื้นฐานการศึกษาและอายุงานในองค์กรปัจจัยลักษณะงานได้แก่โ อกาสความก้าวหน้าในงานความเป็นอิสระในงานและความมั่นคงในงานปัจจัยลักษณะองค์กรได้แก่การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และนโยบายองค์กรและปัจจัยด้านลักษณะประสบการณ์ทำงานซึ่งประกอบด้วยการเห็นความสำคัญของงานความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความช อบปัจจัยทั้ง 4 ข้างต้นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้วยกันทั้งสิ้นยกเว้นเพศที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กร

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

อเนก สุวรรณบัณฑิต (2545) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ทัศนคติต่องาน ความคาดหวังในอาชีพ และการรับรู้ค่านิยมวิชาชีพกับความผูกพันต่อองค์ กรของนักรังสีเทคนิค จำนวน 263 คน ผลการวิจัยพบว่า ทัศนคติต่องาน ความคาดหวังต่ออาชีพ และการรับรู้ค่านิยมวิชาชีพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และมีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างกัน

ชวนา อังคนุรักษ์พันธ์ (2546) ศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและความผู กพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจโรงแรม เขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี พบว่า พนักงานมีการรับรู้ความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากทุกด้าน โดยรับรู้แบบราชการเป็นอันดับแรก รองมาเป็นแบบเครือญาติ แบบปรับตัว และแบบมุ่งผลสำเร็จเป็นอันดับสุดท้าย ส่วนความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่อยู่ในระดับมาก และด้านบรรทัดฐานอยู่ระดับปานกลาง

ณัฐยา ไพรสงบ (2546) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุข : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานผลิตอาหารว่างแห่งหนึ่ง โดยใช้กลุ่มตัวอ ย่างเป็นพนักงานจำนวน 270 คน พบว่า (1) พนักงานมีระดับแรงจูงใจในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง และมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุขในระดับสูง (2) แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร (3) ความผูกพันต่อ องค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุข โดยด้านจิตใจและด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุข แต่ด้านการคงอยู่กับองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ขององค์กร 4) ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุข คือ แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานโดยสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุขได้ร้อยละ 22.6

พงศกร เผ่าไพโรจนกร (2546) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทซีเมนส์จำกัดโดยการกรอบแบบสอบถามจำนวน 325 คนพบว่าปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะองค์กรและปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทั้งสิ้นพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร สูงที่สุดคือปัจจัยลักษณะงาน รองลงมาคือความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและปัจจัยด้านกฎข้อบังคับและขั้นตอนต่างๆใน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การทำงานตามลำดับและปัจจัยที่มีต่อความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรต่ำสุดคือปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานด้านการเห็นความสำคัญของงาน

ศุภมิตร บัวเสนาะ (2546) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานชิวเนชั่นแนล จำกัด จำนวน 185 คน พบว่า ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณะของงาน ความมีอิสระในการทำงาน ทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและอง ค์กรรวมถึงความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

เกษราชัย รังษีเลิศ (2547) ทำการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลการสนับสนุนทางสังคมทัศนคติต่องานและภาวะผู้นำกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุขของพนักงานบริษัทเอกชนขนาดกลางที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับการรับเหมาเดินระบบไฟฟ้าแรงต่ำ-แรงสูงและเครื่องจักรกลกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 132 คนพบว่าการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุขกล่าวคือพนักงานที่ได้รับการสนับส นุนทางสังคมสูงจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุขอยู่ในระดับสูงด้วย

สุวัฒ ฉลภิญโญ (2547) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานโดยศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทปุ๋ยแห่งชาติจำกัด (มหาชน) จากกลุ่มประชากรที่เป็นพนักงานประจำของบริษัทจำนวน 425 คนพบว่าปัจจัยลักษณะของงานที่ปฏิบัติปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรยกเว้นความพึ่งพิงได้ขององค์กรและพบว่าระดับความผูกพันภายในองค์กรของพนักงานบริษัทปุ๋ยแห่งชาติจำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับปานกลาง

ปิยเชษฐ์ เรืองไพโรจน์ (2548) ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร เพื่อศึกษาระดับความผูกพันศึกษาปัจจัยที่จะมีผลต่อความผูกพันในองค์กรและศึกษาระดับความเข้าใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติและประสบการณ์จากการทำงานในองค์กรของอาจารย์คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร ประชากรของการวิจัยคืออาจารย์คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครจำนวน 299 คนปีการศึกษา 2546 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าแบบ 4 ระดับจำนวน 45 ข้อการวิเคราะห์

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ความคิดเห็นด้านลักษณะงานและประสบการณ์จากกา รทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากในทุกด้าน คือด้านความเข้าใจในระบบการทำงานด้านลักษณะงานที่ท้าทายด้านความคาดหวังในโอกาส ก้าวหน้าด้านความมีอิสระในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารด้านความรู้สึกสำคัญของตนเองต่อองค์กรด้านความรู้สึกว่าได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาคว ามดี ความชอบด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรและด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองต่อองค์กร อาจารย์คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครมีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยในระดับมากในทุกด้านคือความรู้สึกภาคภูมิใจและยินดีบอกใครๆว่าทำงานที่มหาวิทยา ลัยแห่งนี้การคำนึงถึงผลประ โยชน์ของมหาวิทยาลัยก่อนเป็นอันดับแรกการไม่เปลี่ยนงานทันทีเมื่อมีงานอื่นๆที่ดีกว่า ความมีส่วนร่วมในกิจกรรมหรืองานต่างๆของมหาวิทยาลัย ความเต็มใจ ที่จะปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยแห่งนี้ต่อไปความเต็มใจที่จะเสียสละและอุทิศตนเพื่อ ความเจริ ญก้าวหน้าของมหาวิทยาลัยรูปแบบการบริหารงานของมหาวิทยาลัยที่มีประสิทธิภาพดีอยู่แล้วความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้าและด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของอาจารย์ต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร

สมใจ ด่านศิริสมบูรณ์ และ วศินีบูรกิจ (2548) ศึกษาความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร : กรณีศึกษากลุ่มโรงกลั่นน้ำมันในเครือทีพีไอโดยศึกษาพนักงานที่ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงกลั่นน้ำมันในเครือทีพีไอครอบคลุมผลิตภัณฑ์น้ำมันเบนซินและดีเซล (Condensate Splitter)และน้ำมันหล่อลื่นพื้นฐาน (Lube Base Oil) จำนวน 308 คนโดยใช้แบบสอบถามพบว่า (1) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มโรงกลั่นน้ำมันในเครือทีพีไอในรวมอยู่ในระดับสูงและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความภูมิใจในงานที่ทำอยู่ในระดับสูงส่วนด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรและด้านการนึกถึงองค์กรใ นทางที่ดีอยู่ในระดับปานกลาง (2) ผลการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มโรงกลั่นน้ำมันในเครือทีพีไอแบ่งได้ดังนี้ (2.1) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่าอายุ สถานภาพสมรมระยะเวลาทำงานที่บริษัทและตำแหน่งงานที่แตกต่างกันของพนักงานกลุ่มโรงกลั่นน้ำมันในเครือทีพีไอมีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันแต่ปัจจัยด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีปริมาณความสัมพันธ์ Cramer’s V คิดเป็นร้อยละ 16.1 (2.2) จำแนกตามปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานได้แก่นโยบายและการบริหารขององค์กร สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานความมั่นคงในการทำงานสภาพการทำงานเงินเดือนและสวัสดิการการได้รับการยอมรับนับถื อรวมถึงโอกาสความก้าวหน้าและการ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เติบโตในการทำงานพบว่าปัจจัยแรงจูงใจทั้ง 8 ด้านล้วนมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มโรงน้ำมันในเครือทีพีไออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือความมั่นคงในการทำงานและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุดคือสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน

สุรัสวดี สุวรรณเวช (2549) ศึกษาการสร้างรูปแบบความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร โดยการศึกษาจากงานวิจัย บทความต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรแล้วทำการคัดเลือกปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับควา มผูกพัน ซึ่งมีวิธีการคัดเลือก 3 วิธี คือ ในส่วนของงานวิจัยทำการคัดเลือกด้วยวิธีการนับคะแนนเสียง โดยพิจารณาถึงผลการศึกษาที่มีนัยสำคัญ และวิธีของ Schmidt and Hunter โดยพิจารณาที่ค่าขนาดของอิทธิพล หรือค่าความสัมพันธ์เฉลี่ย ทั้งนี้เพื่อให้ได้มาซึ่งปัจจัยที่เกี่ ยวข้องกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในบริบทของสังคมไทย และในส่วนของบทความใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา พบว่า การคัดเลือกปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในส่วนของงานวิจัยนั้น ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระดับปา นกลาง (0.41-0.60) คือ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนององค์กรเป็นที่พึ่งได้ ความรู้สึกว่าตนมีส่วนสำคัญ ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ทัศนคติต่อองค์กร ขณะที่ปัจจัยในด้านความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ โอกาส ความก้าวหน้าในงาน / อาชีพ ความท้า ทายของงาน การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือการบริหาร ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความหลากหลายในงานความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความอิสระในการทำงาน ความสำคัญของงาน โอกาสการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เงินเดือน /สวัสดิการ และผลป้อนกลับของการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระดับค่อนข้างต่ำ (0.21-0.40) และในส่วนของบทความพบว่า ปัจจัยในด้านภาวะผู้นำ โอกาสความก้าวหน้าในงาน/อาชีพ การสื่อสารการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ /แสดงความคิดเห็น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเป็นปัจจัยที่ได้รับการกล่าวถึงมากสุด 5 อันดับแรก และเมื่อนำวิธีการศึกษาทั้ง 3 วิธีมาเปรียบเทียบกัน พบว่ามีปัจจัย 3 ปัจจัยที่มีความเหมือนกันคือ โอกาสความก้าวหน้าในงาน /อาชีพ ความรู้สึกว่าตนมีส่วนสำคัญ และการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น

มลฤดี ตันสุขานันท์ (2550). ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัทสื่อสารโทรคมนาคม แห่งหนึ่ง โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันของ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

พนักงานผลการวิจัยพบว่า พนักงานของบริษัท มีระดับพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมในด้านต่างๆ ขององค์กรอยู่ในระดับสูง และมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงเช่นกัน ทั้งนี้ ทัศนคติต่องานในด้านต่างๆ คือ ด้านความมีอิสระในการทำงาน ความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ ลักษณะงานที่ท้าทาย และโอกาสก้าวหน้ าในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร อย่างไรก็ตามระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรและตำแหน่งงานที่แตกต่างของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน แบบมีนัยสำคัญ หมายความ ไม่ว่าพนักงานจะทำงานอยู่ในตำแหน่งใด หรือมีระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรมา กน้อยเท่าใดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานก็มิได้ระดับใกล้เคียงกัน

ไชยนันท์ ปัญญาศิริ (2551) ทำการวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัท ปตท .จำกัด โดยใช้ทฤษฎีด้านการบริหารข้ามวัฒนธรรม มาปรับปรุงตัวแบบการวิเคราะห์เดิม โดยมีตัวแปรต้นคือ ปัจจั ยส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะของงาน ปัจจัยลักษณะขององค์กร และปัจจัยความพึงพอใจของพนักงาน เพิ่มตัวแปรใหม่ได้แก่ ปัจจัยวัฒนธรรมการทำงาน นำไปศึกษาจาก 400 กลุ่มตัวอย่าง สถิติที่ใช้คือ การหาค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุ ผลการวิจัยได้เสนอแนะถึงคุณ ประโยชน์ของการสรรหา การคัดเลือก การธำรงรักษาพนักงาน การออกแบบระบบงาน ตลอดจนเสนอเทคนิคการสร้างวัฒนธรรมที่เพิ่มพูนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

สรรค์ชัย กิติยานันท์ (2553) ทำการวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยซึ่ง วัตถุประสงค์เพื่อ (1)ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน การกีฬาแห่งประเทศไทย (2)ศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานประจำและพนักงานชั่วคราว ของการกีฬาแห่งประเทศไทย (3)ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของต่อองค์การพนักงาน การกีฬาแห่งประเทศไทย (4)ศึกษาหารูปแบบจำลอง (Model) ที่จะเป็นองค์ประกอบในการสร้างความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน การกีฬาแห่งประเทศไทย ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 333 ชุด โดยใช้หลักเกณฑ์ของการวิจัยเชิงปริมาณ กำหนดตัวแปรด้วยวิธีการเชิงนิรนัย ในการนำแนวคิดจากทฤษฎีต่างๆมาส ร้างสมมติฐาน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติพิสูจน์ตัวแปรเชิงสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)และ การวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) จากนั้นเสริมด้วยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพโดยนำมาใช้ในการวิเคราะห์ที่ได้จากการสัมภาษณ์ ผู้บริหารระดับสูงจำนวน 3 ท่าน เพื่อการอภิปรายผล จากผลการวิจัยพบว่า (1) พนักงาน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การกีฬาแห่งประเทศไทยมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมและความผูกพันต่อองค์การด้านการรับรู้ ความผูกพันต่อองค์การด้านอารมณ์และความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด (2)พนักงานทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (3) ภาพลักษณ์ขององค์การ บรรยากาศในองค์การ และการสื่อสารในองค์การสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของพนักงาน การกีฬาแห่งประเทศไทยได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 52 (4) สามารถนำมาสร้างเป็นตัวแบบที่ระบุทั้งลักษณะ และระดับของความสัมพันธ์ได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

งานวิจัยในต่างประเทศ

Angle and Perry (1983 อ้างถึงใน อรพินท์สุขสถาพร : 2542) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลขององค์กรโดยเน้นความสำคัญของพนักงานระดับปฏิบัติการสำหรับประชากรที่ศึกษาเป็นพนักงานของบริษัทรถประจำทางจำนวน 24 แห่งทางตะวันออกของอเมริกาผลการวิจัยพบว่าผู้หญิงมีแนวโน้มจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ชาย

Glisson (1988) ได้ทำการวิจัยศึกษาตัวพยากรณ์ความพึงพอใจและความผูกพันในองค์กรที่ให้บริการประชาชนพบว่าการศึกษามีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กรเนื่องจากคนที่สำเร็จการศึกษาต่ำนั้นมีข้อจำกัดในการเลือกซึ่งไม่สามารถเปลี่ยนงานได้ง่าย

Dornstein and Matalow (1989:192-203) ได้ทำการศึกษาทหารบกอิสราเอลจำนวน 250 คน พบว่างานที่มีลักษณะน่าสนใจความมีอิสระในองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร

Organ and Konovsky (1989) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดต่องาน (การประเมินเกี่ยวกับงานและค่าตอบแทน) และภาวะอารมณ์ความรู้สึกต่องาน (หงุดหงิดกระตือรือร้นหรือภาคภูมิใจ) เพื่อพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุขโดยศึกษาจากเจ้าหน้าที่โรงพยาบาล 2 แห่งจำนวน 369 คนพบว่าความคิดต่องานทั้งการประเมินเกี่ยวกับงานและค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุขโดยการรับรู้ว่าได้รับค่าจ้างและมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุขแต่ถ้าควบคุมตัวแปร

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ด้านความคิดต่องานแล้วจะ ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะอารมณ์ความรู้สึกต่องานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุข

George (1991) ทำการศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของอารมณ์ต่อพฤติกรรมการช่วยเหลือองค์กรในสถานที่ทำงานโดยตั้งสมมติฐานว่าอารมณ์ด้านบวกในสถานที่ทำงานจะส่งผลให้พนักงานปฏิบัติพฤติกรรมในด้านบวกทั้งพฤติกรรมตามหน้าที่งานและพฤติกรรมนอกเหนือหน้าที่งานโดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานขายจำนวน 221 คนผลการวิจัยพบว่าอารมณ์ทางด้านบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการช่วยเหลือผู้อื่น (พฤติกรรมนอกเหนือหน้าที่งาน)

Han *et al.*(1995) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในประเทศเกาหลีใต้โดยทำการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นลูกจ้างของโรงพยาบาลซึ่งเป็นตัวแทนจากทุกกลุ่มสาขาอาชีพในโรงพยาบาลได้แก่นักกายภาพพยาบาลเจ้าหน้าที่/เสมียนนักเทคนิคและคนงานทั่วไปจำนวน 511 คน จากผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างเป็ นหญิง 322 คน (63%) เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานจำนวน 162 คน (31.7%) มีค่าเฉลี่ยของอายุอายุงานและการศึกษาเป็น 31.0, 4.6 และ 14.4 ปีตามลำดับและยังพบว่ามีปัจจัยอีก 10 ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญคือความพึงพอใจในการทำงาน (.494) ซึ่งมีผลกระทบต่อความผูกพันมากที่สุดตามมาด้วยการบรรลุตามความคาดหวัง (.427) โอกาสก้าวหน้าในงาน (-.263) อิสระในการทำงาน (.226) ความขัดแย้งในบทบาทหน้าที่ (-.134) ความยุติธรรม (.130) การแสดงความรู้สึกในทางบวก (.125) การสนับสนุนจากหัวหน้างาน (.115) การมีส่วนร่วมในการทำง าน (.100) และการแสดงความรู้สึกในทางลบ (-.089) โดยปัจจัยทั้ง 10 นั้นมีผลกระทบทางตรงมากกว่าผลกระทบทางอ้อมซึ่งสัดส่วนของผลกระทบโดยตรงต่อผลกระทบทั้งหมดในแต่ละปัจจัยแบ่งได้ ดังนี้ความพึงพอใจ 100%, ความยุติธรรม 97.1%, โอกาสก้าวหน้า 88.2%, บรรลุความคาดหวัง 69.1%, อิสระในการทำงาน 64.6%, การสนับสนุนจากหัวหน้างาน 63.5%, ความขัดแย้งในบทบาทหน้าที่ 54.5%, การมีส่วนร่วมในการทำงาน 44.0%, การแสดงความรู้สึกในทางลบ 32.6%และการแสดงความรู้สึกในทางบวก 10.4% ผลการวิเคราะห์ระบุว่าความพึงพอใจไม่ได้เป็นปัจจัยเพียงตัวเดียวที่มีผลกระท บต่อความผูกพันต่อองค์กรด้วยเหตุที่ตัวแปรทั้งหมดเหล่านี้มีผลกระทบโดยตรงอย่างมากต่อความผูกพันต่อองค์กรด้วยเช่นกัน

Becker *et al.* (1996 quoted in Schultz and Schultz, 2002: 252) พบว่าความผูกพันต่อองค์กรจะมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในงานและการมีส่วนร่ วมในงานและมี

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ความสัมพันธ์ในทางตรงกันข้ามกับการลาออกและการขาดงานแต่ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบเพียงเล็กน้อยต่อผลการปฏิบัติงานข้อความดังกล่าวพิสูจน์โดยการศึกษาวิจัยในกลุ่มนักศึกษาจำนวน 469 คนนักวิจัยไม่พบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างผ ลการปฏิบัติงานกับความผูกพันกับองค์กรผลการศึกษากลับพบว่าผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันระหว่างพนักงานกับหัวหน้างานของตนเองทำให้เราคาดเดาได้ว่าความผูกพันกับองค์กรอาจมีผลมาจากปัจจัยอื่นๆด้วยซึ่งหนึ่งในนั้นก็คือความจงรักภักดีต่อหัวหน้างานนั่นเอง

Roy and Ghose (1997: 380-386) ทำการวิจัยเกี่ยวกับการตระหนักรู้ถึงสภาพแวดล้อมของโรงพยาบาลกับความผูกพันต่อองค์กร จากพยาบาลและแพทย์ในอินเดีย ผลการวิจัยพบว่า การตระหนักรู้ถึงสภาพแวดล้อมทั้งภายในเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและภายนอกโรงพยาบาลของแพทย์และพยาบาลมีความสัมพั นธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ การตระหนักรู้ถึงสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานภายในโรงพยาบาลเพียงตัวแปรเดียว ก็สามารถทำนายระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล ส่วนการตระหนักรู้ถึงสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานภายนอกโรงพยาบาลเพียงตัวแปรเดียวก็สามารถทำนายระดับความผูกพันต่อองค์กรของแพทย์

Randall and Driscoll (1997: 606-617) เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจจากลูกจ้างของบริษัทในประเทศ นิวซีแลนด์ และไอร์แลนด์ จำนวน 350 คน พบว่าการรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร นโย บายการจ่ายผลตอบแทน เป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร สัมพันธภาพที่ดีกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรทางด้านจิตใจมากกว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ของพนักงาน

Cooper (1998) กล่าวถึงการศึกษาถึงความตั้งใจลาออกของพยาบาลว่าเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานความพึงพอใจในการจ่ายค่าตอบแทนหรือความผูกพันต่อองค์กรจากการศึกษาพบว่าความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางอ้อมของความตั้งใจที่จะลาออกในขณะที่ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลโดยตรงต่อความตั้งใจที่จะลาออกส่วนความพึงพอใจในการจ่ายค่าตอบแ ทนมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความตั้งใจที่จะลาออกซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานเกี่ยวกับนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนตัวแปรควบคุมได้แก่ระดับการศึกษาจำนวนบุตรและการทำงาน 12 ชั่วโมงพบว่ามีทั้งอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมกับความพึงพอใจในการจ่ายค่าตอบแทนและความตั้งใจที่จะลาออก

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Ellemers, deGilder and Hevvel (1998 quoted in Schultz and Schultz, 2002: 253)ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อผู้บริหารระดับสูงเป็นอีกประเด็นหนึ่งที่ใช้ในการพยากรณ์ความพึงพอใจในงานซึ่งน่าจะมีประสิทธิภาพมากกว่าใช้ความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมมีงานวิจัยชิ้น หนึ่งที่สนับสนุนความคิดนี้งานวิจัยดังกล่าวได้ศึกษาจากพนักงานจำนวน 977 คนในประเทศเนเธอร์แลนด์พบว่าความผูกพันที่พนักงานมีต่อทีมงานมีความแตกต่างกับความผูกพันที่พนักงานมีต่อองค์กรความผูกพันและความสัมพันธ์ภายในทีมงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความพึงพอใจในงานและมีความสำคัญต่อพนักงานมาก

Harrison and Hubbard (1998: 609-632) ศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชาวเม็กซิโก ที่ทำงานในโรงงานชาวอเมริกัน จำนวน 83 คน พบว่า การรับรู้ถึงการมีส่วนในการตัดสินใจในงาน ความพึงพอใจในงาน และอายุ สามารถทำนายระดับคว ามผูกพันต่อองค์กรในขณะที่อายุงาน และการรับรู้รูปแบบการบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

Jones and James (1998 อ้างถึงในเกษราชัย รังษีเลิศ, 2547: 41) ศึกษาโครงสร้างทางอารมณ์ของพนักงานที่ใช้แรงงานกับผลกระทบต่อผลผลิตของลูกจ้างโดยตัวแปร ตามได้แก่ความพึงพอใจในการทำงานการทำให้เสียอารมณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุขตัวแปรอิสระที่ใช้ศึกษาในครั้งนี้มีหลายตัวเช่นการรับรู้ความหลากหลายของงานคุณลักษณะของงานเพศความผูกพันต่อองค์กรการสนับสนุนทางสังคมที่ได้รับจากเพื่อนร่วมงานกลุ่มตัวอย่างเ ป็นพนักงานในโรงพยาบาลขนาดใหญ่แห่งหนึ่งหัวหน้างานเป็นผู้ประเมินพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุขของพนักงานและพนักงานตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับตัวแปรต่างๆซึ่งผู้วิจัยพบว่าการที่พนักงานได้มีโอกาสแสดงออกทางอารมณ์อย่างเหมาะสมพนักงานจะมีแนวโน้มแสดงพฤติกรรมการสมาชิกขององค์กรแห่งความสุขได้มากกว่า

Moorman *et al.*(1998) ทำการวิจัยเพื่อศึกษาว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรสามารถกำกับความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมด้านกระบวนการกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุขได้หรือไม่โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานในโรงพยาบาลทหารจำนวน 450 คนพบว่าความยุติธรรมด้านกระบวนการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรโดยการสนับสนุนจากองค์กรนี้จะเป็นตัวแปรที่กำกับความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมด้านกระบวนการกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุขกล่าวคือเมื่อพนักงา นรับรู้ว่าตน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรจะส่งผลให้พนักงานรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการแล้วทำให้พนักงานปฏิบัติพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุขเพื่อเป็นการตอบแทนกลับคืนสู่องค์กร

Marjorie *et al.* (1999) ศึกษาเรื่องการเมืองในองค์กรและการสนับสนุนขององ ค์กรที่ส่งผลต่อทัศนคติต่องานผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุขโดยได้ศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 128 คนพบว่าการเมืองในองค์กรและการสนับสนุนขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานความผูกพันความตั้งใจที่จะลาออกและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุขซึ่งประเมินโดยหัวหน้างาน

Williams and Shiaw (1999 อ้างถึงในDiener*et al.*, 2005: 812) ทำการวิจัยเกี่ยวกับภาวะความสุขหรือการมีความรู้สึกเชิงบวกในด้านการมีพฤติกรรมการเข้าสังคมที่ดีกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุขจากจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 139 คนพบว่าการมีภาวะความสุขหรือการมีความรู้สึกเชิงบวกในด้านการมีพฤติกรรมการเข้าสังคมที่ดีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุขที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (ค่า r = .42)

Bishop and Scott (2000 : 439-450) ศึกษาตัวแปรที่ใช้ในการทำนายความผูกพันต่อองค์กรและความผูกพันต่อทีมงานของลูกจ้างในฝ่ายผลิตของโรงงานแห่งหนึ่ง จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 485 คน พบว่า การรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนในเรื่องงานและความพึงพอใจในการบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ในขณะที่การรับ รู้ถึงการได้รับการสนับสนุนในเรื่องงาน และความพึงพอใจเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในขณะที่การรับรู้การได้รับการสนับสนุนในเรื่องงานและความพึงพอใจเพื่อนร่วมงานมีความผูกพันต่อทีมงานนอกจากนี้ยังพบว่าการรับรู้ถึงความขัดแย้งในเรื่องนโยบา ยหรือระบบการบริหารงานในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบกับทั้งความผูกพันต่อองค์กรและความผูกพันต่อทีมงาน

Huang (2000 อ้างถึงในวิภาดา หลวงนา , 2546:42) ศึกษาเรื่องการรับรู้พฤติกรรมผู้นำกับความผูกพันต่อองค์กรของห้าง CPA โดยใช้แบบสอบถามของ Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) และ Perceived Leadership Behavior Scales (PLBS) พบว่าพฤติกรรมผู้นำมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรซึ่งผู้นำแบบสนับสนุนและผู้นำแบบมีส่วนร่วมทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Lambert (2000 อ้างถึงในเกษราชัยรังษีเลิศ, 2547: 42) ได้กล่าวถึงทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคมที่มีความเชื่อมโยงกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุขกล่าวคือบุคคลจะมีความรู้สึกต่อสภาพหรือผลประโยชน์ที่เขาได้รับจากบริษัทซึ่งผลประโยชน์เหล่านี้ได้แก่การจัดสถานเลี้ยงเด็กการเตรียมความสะดวกสบายให้กับพนักงานเมื่อต้องออกไปปฏิบัติงานข้างนอกมีการให้คำปรึกษาอย่างไรก็ตามสิ่งเหล่านี้เป็นองค์ประกอบของงานภายนอกที่อาจส่งผลต่อความพึงพอใจในงานโดยพนักงานจะแสดงความพยายามที่มากขึ้นเมื่อเขาได้รับผลประโยชน์เหล่านี้ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวนั้นเกี่ยวพันกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุข

Borman *et al.* (2001 อ้างถึงในDiener*et al.*, 2005: 823) ทำการศึกษาเรื่องบุคลิกภาพสามารถพยากรณ์การมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุขพบว่าความรู้สึกในเชิงบวกแสดงออกอย่างชัดเจนถึงการพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความ สุขและความรู้สึกเชิงลบสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุขในทิศทางตรงกันข้าม

Maier and Brunstein, (2001: 1034-1042) ทำการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมายในการทำงานของพนักงานเข้าใหม่ กับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรจากพนักงานเข้าใหม่ 14 แห่งในประเทศเยอรมัน จำนวน 81 คน พบว่า ความสำเร็จในเป้าหมายในการทำงาน และการรับรู้ถึงการสนับสนุนภายในองค์กร จากทั้งผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานในการบรรลุเป้าหมายนั้นๆ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรจะลดลงหากเป้าหมายในการทำงานที่ตั้งไว้ไม่ได้รับการสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กรนั้นๆ

Jaramillo, Mulki and Marshall (2002) ทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการทำงานของพนักงานขาย โดยใช้ระยะเวลาวิจัย 15 ปี จาก 14 ประเทศและผสมกันระหว่างพนักงานขายและไม่ใช่พนักงานขาย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการทำงานเป็นไปในทางบวกและมีอำนาจมากกับพนักงาน ขายมากกว่าผู้ที่ไม่ใช่พนักงานขาย

Miles *et al.* (2002) ทำการศึกษาถึงการสร้างตัวแบบที่เกิดจากการรวมตัวของพฤติกรรมการทำงา นที่นอกเหนือบทบาทหน้าที่เปรียบเทียบผลที่เกิดขึ้นจากพฤติกรรมการทำงานกับ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุขโดยศึกษาถึงมาตรวัดความผาสุกจากความรู้สึกมีส่วนร่วมในงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุขพบว่าความผาสุกของความรู้สึกมีส่วนร่วมในงานมีคว ามสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

The Gallup Organization (2003 อ้างถึงใน มลฤดี ตันสุขานันท์ , 2550: 19-20) เป็นสถาบันวิจัยและองค์กรที่ปรึกษาที่ได้ทำการศึกษาถึงลักษณะของมนุษย์ที่จะเป็นตัวขับเคลื่อนผลลัพธ์ทางธุรกิจขององค์กร ได้ทำการศึกษาถึงพฤติกรรมและธรรมชาติของมนุษย์ โดยจากการสำรวจพนักงานจำนวน 1.98 ล้านคน จากองค์กรทั้งหมด 36 แห่งที่อยู่ใน 21 อุตสาหกรรมของ 28 ประเทศ เพื่อค้นหาองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน โดยดูจากผลผลิต ปริมาณการผลิต ยอด ขาย อัตราการลาออก อัตราการเกิดอุบัติเหตุ กำไรต่อหน่วยการผลิต เป็นต้น จากการสำรวจ ทำให้ Gallup ค้นพบคำถาม 12 ประการ (Q12) ที่สามารถวัดความผูกพันของพนักงาน ผลการศึกษานี้แสดงให้เห็นความเชื่อมโยงระหว่างคำถามที่ใช้วัดความผูกพันของพนักงานทั้ง 12 ประการกับอัตราการลาออก การรักษาพนักงาน ปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับ ลูกค้า ความปลอดภัยในการทำงานผลผลิต และ ความสามารถในการสร้างผลกำไร ซึ่งจะส่งผลต่อผลลัพธ์ทางธุรกิจขององค์กร ใหม่

Diener *et al.* (2005: 807) กล่าวถึงผลการวิจัยของ Donovan; Krueger et al. และCredé et al. ทำการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะความสุขหรือความรู้สึกเชิงบวกในด้านชีวิตการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุขจากจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 188 คน 397 คน และ 959 คนตามลำดับพบว่าภาวะความสุขหรือความรู้สึกเชิงบวกในด้านชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทาง บวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุขที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (มีค่า r ตามลำดับคือ .20, .44 และ .37)

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาถึงระดับภาวะความสุขและระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุขความสัมพันธ์ระหว่างภาวะความสุ ขกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุขและอำนาจการพยากรณ์ของภาวะความสุขที่ร่วมพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุขของพนักงานซึ่งการศึกษานี้สามารถนำผลที่ได้ไปเป็นข้อมูลเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพกล่าวคือทำให้รับรู้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ความรู้สึกและการกระทำของพนักงานและนำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุงให้พนักงานเกิดการทำงานที่กอปรด้วยความพอใจมีความสุขซึ่งอาจมีผลต่อความผูกพันในงานเกิดขึ้นได้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยเรื่องรูปแบบการจัดการการกีฬาแห่งประเทศไทยให้เ ป็นองค์กรแห่งความสุข เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยเทคนิคการวิจัยแบบผสม ระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งอาศัยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) จากกลุ่มผู้บริหารระดับสูง ควบคู่ไปกับการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยอาศัย การวิเคราะห์เส้นทางด้วย รูปแบบสมการเชิงโครงสร้าง ซึ่งสามารถได้แบ่งการศึกษาออกเป็นดังนี้

1. ประชากรในการวิจัย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การหาคุณภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรในการวิจัย

ประชากรเพื่อการศึกษาในการทำวิจัยเชิงปริมาณครั้งนี้ใช้ พนักงานทั้งหมดที่ทำงานอยู่ในการกีฬาแห่งประเทศไทย (ไม่รวมผู้ว่าการฯ) ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคจำนวน 1,231 คน (แผนแม่บทด้านทรัพยากรบุคคล การกีฬาแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2551-2554)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 3.1 ประชากรที่จัดเก็บ

กลุ่มงาน	ประชากร
สำนักผู้ว่าการ	51
ฝ่ายตรวจสอบภายใน	8
ฝ่ายนโยบายและแผน	43
ฝ่ายการคลัง	51
ฝ่ายทรัพยากรบุคคล	36
ฝ่ายพัฒนากีฬาเป็นเลิศ	137
ฝ่ายวิทยาศาสตร์การกีฬา	74
ฝ่ายกีฬาสถาน	44
ฝ่ายสารสนเทศและวิชาการกีฬา	33
ฝ่ายธุรกิจและสิทธิประโยชน์	158
ฝ่ายกีฬาอาชีพและกีฬามวย	120
ฝ่ายกีฬาภูมิภาค	476
จำนวนรวม	**1,231**

ประชากรเพื่อการศึกษาในการทำวิจัยเชิงคุณภาพครั้งนี้ใช้ การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) ไปยังผู้บริหารระดับ สูงของการกีฬาแห่งประเทศไทย อันประกอบไปด้วย ผู้ว่าการกีฬาแห่งประเทศไทย และรองผู้ว่าการกีฬาแห่งประเทศไทย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัยครั้งนี้ได้แก่แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ได้มาจากการทบทวนวรรณกรรม และสัมภาษณ์เจาะลึก ผู้ว่าการกีฬาแห่งประเทศไทย และรองผู้ว่าการกีฬาแห่งประเทศไทย ในแบบสอบถามสามารถแบ่งออกได้เป็นสามส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบเลือกคำตอบเพียงคำตอบเดียว

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับตัวแปรที่ส่งผลต่อการจัดกา รการกีฬาแห่งประเทศไทย ให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ตามการทบทวนวรรณกรรมได้แก่ องค์กรแห่งความสุข ภาวะความสุข ของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย และ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุข ของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย แบบสอบถามเป็นแบบมาตรส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามคำถามปลายเปิด เกี่ยวกับ ความเป็นไปได้ในการจัดองค์กร การกีฬาแห่งประเทศไทยไปสู่องค์กรแห่งความสุข ความสามารถในการนำไปปฏิบัติจริงของรูปแบบ และ ข้อเสนอแนะอื่นๆ เพิ่มเติมที่เห็นว่าเหมาะสมต่องานวิจัย

สำหรับมาตรส่วนประมาณค่า ผู้วิจัยได้ แบ่งระดับการให้ความสำคัญเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยที่

มากที่สุด	=	5	คะแนน
มาก	=	4	คะแนน
ปานกลาง	=	3	คะแนน
น้อย	=	2	คะแนน
น้อยที่สุด	=	1	คะแนน

เมื่อจะอภิปรายผล ผู้วิจัยจะ นำคะแนนที่ได้มาหาค่าเฉลี่ย และแป ลผลโดยอาศัยหลักตามโอกาสที่ควรจะเป็น (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2538: 100) ตามแนวคิดของ Best (1977 อ้างถึงใน สุชาติ โสมประยูร และวรรณี โสมประยูร, 2546: 68)

$$\text{ระดับค่าเฉลี่ย} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0.8$$

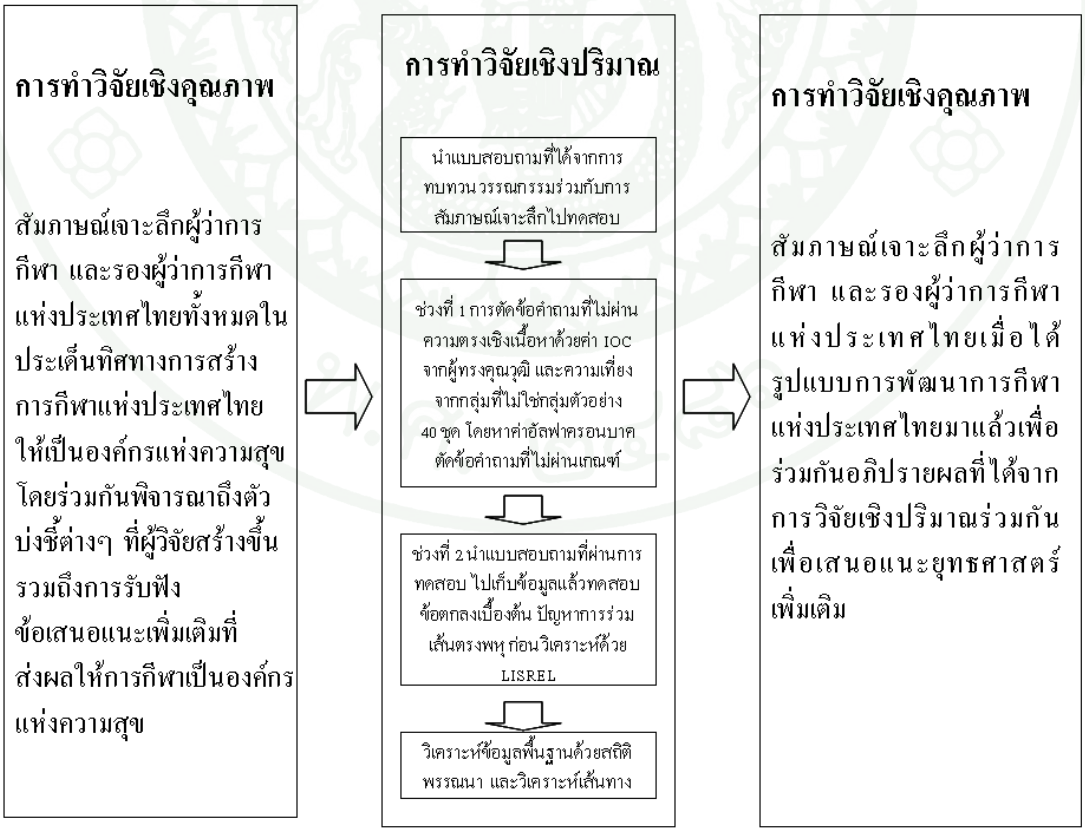
ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ซึ่งทำให้ได้เกณฑ์ในการแปลความหมาย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00	แสดงว่า มีการประเมินในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20	แสดงว่า มีการประเมินในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40	แสดงว่า มีการประเมินในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60	แสดงว่า มีการประเมินในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80	แสดงว่า มีการประเมินในระดับน้อยที่สุด

สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผู้วิจัยจะใช้การสัมภาษณ์เจาะลึก ผู้ว่าการกีฬาแห่งประเทศไทย และรองผู้ว่าการกีฬาแห่งประเทศไทย ในประเด็นที่เป็นข้อเสนอแนะที่มีความสำคัญที่เกิดหลังจากได้ รูปแบบการจัดการการกีฬาแห่งประเทศไทยให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ในการวิเคราะห์การวิจัยเชิงปริมาณแล้ว เพื่อให้ได้ข้อสรุป และข้อเสนอแนะ ที่มีมิติทั้งความลึก และความกว้างสำหรับรูปแบบในการวิจัย

สำหรับขั้นตอนการดำเนินการวิจัยสามารถนำเสนอได้ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 8 ลำดับขั้นตอนในการทำวิจัย

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

การสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ จะแบ่งเป็น 2 ช่วง คือ

1. การหาประสิทธิภาพของเครื่องมือก่อนเก็บข้อมูล
2. การทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นก่อนที่จะทำการใช้โปรแกรม LISREL

ซึ่งมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

ช่วงที่ 1 การหาประสิทธิภาพของเครื่องมือก่อนเก็บข้อมูล การตัดข้อคำถามที่ไม่ผ่านความตรง (Validity) และความเที่ยง (Reliability)

ค่าความตรง (Validity)

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาและสำรวจข้อมูลเบื้องต้นเพื่อกำหนดกรอบแน วความคิดในการวิจัย โดยศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการสัมภาษณ์ผู้ที่เชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ตรงในเรื่องการบริหารจัดการการกีฬาแห่งประเทศไทย เพื่อสร้างแบบสอบถาม

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างแบบจำลองในด้านรูปแบบการจัดการการกีฬาแห่งประเทศ ไทยให้เป็นองค์กรแห่งความสุข โดยการสังเคราะห์ผลที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 มาสร้างแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อเตรียมสร้างแบบสอบถาม

ขั้นตอนที่ 3 นำแบบสอบถาม ไปสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญซึ่งเป็นผู้บริหารใน การกีฬาแห่งประเทศไทย ประกอบไปด้วย ผู้ว่าและรองผู้ว่า การกีฬาแห่ งประเทศไทย รวมทั้งหมด 5 ท่าน เพื่อหารูปแบบที่เป็นไปในได้ในเชิงปฏิบัติ ทดสอบหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยวัดความสอดคล้องข้อคำถามในแบบสอบถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item – Objective Congruence: IOC) ขั้นตอนการตรวจสอบมีดังนี้

1. ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ เทียบแผนผังการสร้างคำถาม กับแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2. ให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาข้อคำถามเทียบวัตถุประสงค์ในการวัด โดยให้คะแนนดังนี้

+1 หมายความว่า แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการวัด

0 หมายความว่า ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการวัด

-1 หมายความว่า แน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการวัด

3. นำคะแนนที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิ หาค่า IOC รายข้อจากสูตร

$$IOC = \frac{\sum_{i=1}^{N} R}{N}$$

เมื่อ IOC = ค่าดัชนีความสอดคล้อง

R = คะแนนความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละท่าน

N = จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมด

ตัดสินค่าดัชนีความสอดคล้องตามเกณฑ์ต่อไปนี้ ถ้า ค่า IOC มีค่าตั้งแต่ .50 ถึง 1.00 แสดงว่าข้อคำถามนั้นวัดหรือเป็นตัวแทนของวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด หากได้น้อยกว่า .50 แสดงว่าข้อคำถามนั้นไม่เป็นตัวแทนของวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2544: 240-247)

ความเที่ยง (Reliability)

ขั้นตอนที่ 4 นำแบบสอบถามที่เก็บจากกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในขั้นตอนที่ 4 มาหาค่าความเที่ยง (Reliability Test) ผู้วิจัยจะวัดความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency Method) ด้วยวิธีการของ สัมประสิทธิ์แอลฟา ครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) กำหนดเกณฑ์ไว้ที่ความเที่ยงมากกว่า 0.70 ผลที่ได้จากการทดสอบคว ามเที่ยงของมาตรวัดโดยวิธีการนี้ จะช่วยทำให้ค่าสัมประสิทธิ์ของความเที่ยงที่สูงขึ้น รวมทั้งช่วยให้ผู้วิจัย ในการตัดรายการคำ ถามที่มีค่าความเที่ยงต่ำออก (Alpha If Item Deleted) (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2544, หน้า 248-257)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ผลการทดสอบความตรงเชิงเนื้อหาและความเที่ยงได้ผลดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 3.1 ผลการทดสอบความตรงเชิงเนื้อหาและความเที่ยง

ปัจจัยด้าน	ข้อคำถามเดิม	ค่า IOC ที่ผ่านเกณฑ์	ค่าอัลฟาครอนบาค	ข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์
Happy Body (สุขภาพดี)	5	0.6-1.00	0.83	5
Happy Heart (น้ำใจงาม)	5	0.6-1.00	0.72	5
Happy Money (ปลอดหนี้)	5	0.6-1.00	0.74	5
Happy Relax (ผ่อนคลาย)	5	1.00	0.76	5
Happy Brain (หาความรู้)	5	0.8-1.00	0.79	5
Happy Soul (ทางสงบ)	5	1.00	0.89	5
Happy Family (ครอบครัวดี)	5	0.8-1.00	0.79	5
Happy Society (สังคมดี)	5	0.6-1.00	0.87	5
ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ	5	0.8-1.00	0.80	5
ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ในองค์กร	5	0.8-1.00	0.81	2
ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน	5	0.6-1.00	0.84	4
ด้านการให้ความช่วยเหลือ	5	0.6-1.00	0.77	4
ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น	5	1.00	0.78	4
ด้านการอดทนอดกลั้น	5	0.6-1.00	0.80	4
ด้านการให้ความร่วมมือ	5	1.00	0.85	4
ด้านการสำนึกในหน้าที่	5	0.8-1.00	0.88	4
รวมข้อคำถาม	**80**	**ตัดออก 9**	**ผ่านหมด**	**71**

ผลการทดสอบความตรงเชิงเนื้อหา อยู่ในช่วง0.6-1.00 และค่าความเที่ยง อยู่ในช่วง0.72 - 0.89 แบบสอบถามมีจำนวนข้อคำถามผ่านเกณฑ์จำนวน 71 ข้อ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ช่วงที่ 2 การทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นก่อนที่จะทำการใช้โปรแกรม LISREL

ขั้นตอนที่ 5 ตรวจสอบคุณสมบัติต่าง ๆ ว่าข้อมูลเหมาะสมกับเทคนิคการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นหรือไม่ ด้วยการทดสอบค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Coefficient Correlation) ระหว่างกลุ่มตัวแปรแฝง การหาเมตริกความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรแฝงแต่ละคู่ ก็เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ที่สูงจนเกิด ปัญหาการร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity)

สำหรับการทดสอบคุณภาพของข้อมูลจากการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้การตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) โดยจะมีการสัมภาษณ์เจาะลึก กลุ่มผู้บริหารระดับสูง ซ้ำ จนกว่าจะได้ข้อมูลที่มีความชัดเจนในการสรุปและอภิปรายผล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ ได้พัฒนาสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม ร่วมกับการสัมภาษณ์เจาะลึกผู้บริหารการกีฬาแห่งประเทศไทย แนบไปพร้อมกับจดหมายเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากโครงการหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิตสาขาการจัดการกีฬา ไปขอความอนุเคราะห์จากการกีฬาแห่งประเทศไทย เพื่อกระจายข้อมูลไปยังกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยจะทิ้งช่วงเวลาสำหรับการตอบข้อมูลประมาณสองสัปดาห์ หลังจากนั้นจะใช้วิธีการโทรศัพท์ไปตามหน่วยงานที่รวบรวมข้อมูลแล้วเสร็จ ก่อนจะไปรับข้อมูลด้วยตนเองตามหน่วยงานดังกล่าว

การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากได้ข้อมูลที่ผ่านการทดสอบ นำกรอบแนวคิดดังกล่าวไปทดสอบเชิงปริมาณ ด้วยการวิเคราะห์เส้นทาง (Path analysis) โดยอาศัยรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นหรือ โมเดลลิสเรล (Linear Structural Relationship Model or LISREL Model) ขั้นตอนการวิเคราะห์มีดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเบื้องต้นเพื่อให้ทราบลักษณะของกลุ่มตัวอย่างส่วนสถิติพรรณนา ผู้วิจัยจะวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percent) ค่ามิว (μ) ค่าซิกม่า ($\acute{O}$)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2. ตรวจสอบแบบจำลองสมมติฐานความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุ (Structural Model) เพื่อทดสอบความสอดคล้องของแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปลิสเรล (LISREL Version 8.52) วิเคราะห์ความกลมกลืนของแบบจำลอง (Goodness of Fit) โดยวิเคราะห์จากค่า อัตราส่วนไคสแควร์ กับองศาความเป็น อิสระ (χ^2 /df) ค่ารากกำลังสองเฉลี่ยความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) ความสอดคล้องเชิงสัมพัทธ์ (Relative Fix Index) ทั้งส่วน Normed Fit Index (NFI) และ Comparative Fit Index (CFI) และ ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือปรับมาตรฐาน (SRMR) สำหรับงานวิจัยฉบับนี้จะไม่วิเคราะห์ความสอดคล้องของแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วย ค่า ไคสแควร์ (χ^2) แม้จะเป็นดัชนีวัดความกลมกลืนที่เป็นที่นิยม เนื่องจากการวิเคราะห์ ด้วย ค่า ไคสแควร์ (χ^2) จะมีข้อจำกัดในกรณีที่ n มีค่ามากเพราะจะทำให้ค่าไคสแควร์สูงมากจนอาจทำให้สรุปผลได้ไม่ถูกต้อง (สังวรณ์ งัดกระโทก สุภมาส อังศุโชติ และ สมถวิล วิจิตรวรรณา, 2545: 25)

3. วิเคราะห์รูปแบบการจัดการการกีฬาแห่งประเทศไทยให้เป็นองค์กรแห่งความสุข จากแบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุที่วิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปลิสเรล (LISREL Version 8.52) ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis) และการวิเคราะห์เส้นทาง (Path analysis)

4. หลังจากที่ได้ รูปแบบการจัดการการกีฬาแห่งประเทศไทย จากการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณแล้ว ผู้วิจัยจะนำ รูปแบบดังกล่าวไปสัมภาษณ์เจาะลึก จากผู้ว่าและรองผู้ว่าการกีฬาแห่งประเทศไทย เพื่อสรุปประเด็นในภาพรวมอีกครั้ง และอภิปรายผล

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการจัดการ การกีฬาแห่งประเทศไทยให้เป็นองค์กรแห่งความสุข มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่จะทำให้พนักงานการกีฬาแห่งประเท ศไทยมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุข (2) เพื่อพัฒนาตัวชี้วัด พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุข ของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย และ (3) เพื่อสร้างรูปแบบการจัดการการกีฬาแห่งประเทศไทยให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ใช้เทคนิคการวิเคราะห์แบบผสมผสาน โด ยเชิงปริมาณเป็นหลัก และการวิจัยเชิงคุณภาพสนับสนุน แบ่งขั้นตอนการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเบื้องต้นเพื่อให้ทราบลักษณะของกลุ่มตัวอย่างส่วนสถิติพรรณนา

ตอนที่ 2 ตัวชี้วัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุข ของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์อิทธิพลของกลุ่มตัวแปรที่ส่งผลต่อ การจัดการการกีฬาแห่งประเทศไทยให้เป็นองค์กรแห่งความสุข

ตอนที่ 4ผลจากการสัมภาษณ์เจาะลึกผู้บริหารการกีฬาแห่งประเทศไทย

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้ นฐานเบื้องต้นเพื่อให้ทราบลักษณะของกลุ่มตัวอย่างส่วนสถิติพรรณนา

ผู้วิจัยใช้สถิติพรรณนา ประกอบด้วยค่าร้อยละ สำหรับตัวแปรเชิงคุณภาพ และค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับตัวแปรเชิงปริมาณ ผลของการวิเคราะห์ มีดังนี้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 4.1 คุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

ตัวแปร		ความถี่	ร้อยละ
เพศ	ชาย	673	54.67
	หญิง	558	45.33
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าม.ปลาย	21	1.71
	อนุปริญญา	20	1.62
	ปริญญาตรี	855	69.46
	สูงกว่าปริญญาตรี	335	27.21
สถานภาพ	โสด	661	53.70
	คู่/สมรส	517	42.00
	หม้ายหย่า	53	4.31
ประสบการณ์ในการทำงาน	ต่ำกว่าปี	72	5.85
	1-3 ปี	191	15.52
	4-6 ปี	234	19.01
	7-9 ปี	223	18.12
	10-12 ปี	184	14.95
	สูงกว่า 12 ปี	316	25.67
	ไม่ระบุ	11	0.89
หน้าที่ความรับผิดชอบ	พนักงานชั่วคราว	397	32.25
	ลูกจ้าง	621	50.45
	หัวหน้างาน	103	8.37
	ผู้บริหาร	87	7.07
	ไม่ระบุ	23	1.87
ความเพียงพอของรายได้	พอเพียงและเหลือเก็บ	242	19.66
	พอเพียงแต่ไม่เหลือเก็บ	460	37.37
	ไม่พอเพียงแต่ไม่มีหนี้สิน	146	11.86

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ตัวแปร		ความถี่	ร้อยละ
	ไม่พอเพียงและมีหนี้สิน	368	29.89
	ไม่ระบุ	15	1.22
ท่านมีโรคประจำตัวหรือไม่	ไม่มี	1053	85.54
	มี	167	13.57
	ไม่ระบุ	11	0.89
อายุ (n=1,122)	min (μ)	22	36.25
	max (Ó)	72	8.56
รายได้ (n=1,064)	min (μ)	7,300	32,532.32
	max (Ó)	386,000	30,791.76

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย (คิดเป็นร้อยละ 54.67) มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี (คิดเป็นร้อยละ 69.46) สถานภาพโสด (คิดเป็นร้อยละ 53.70) ประสบการณ์ทำงานสูงกว่า 12 ปี (คิดเป็นร้อยละ 25.67) หน้าที่รับผิดชอบส่วนใหญ่อยู่ในระดับลูกจ้าง (คิดเป็นร้อยละ 50.45) มีอายุเฉลี่ยที่ 36 ปี และมีรายได้เฉลี่ยที่ 32,532.32 บาท เมื่อสอบถามถึงความเพียงพอของรายได้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้แบบพอเพียงแต่ไม่เหลือเก็บ (คิดเป็นร้อยละ 37.37) และเมื่อถามถึงโรคประจำตัวส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีโรคประจำตัว (คิดเป็นร้อยละ 85.54)

ตอนที่ 2 ตัวชี้วัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุข ของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย

ในการพรรณนาตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำเสนอผลการประเมินดังนี้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 4.2 ปัจจัยที่มีผลต่อการทำให้เกิดองค์กรแห่งความสุข 8 ประการของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย

ลำดับที่	รายการ	μ	Ó	ผลการประเมิน
1	ในภาพรวมท่านพอใจต่อสุขภาพ ร่างกายที่แข็งแรงของท่าน	3.71	0.78	มาก
2	ท่านต้องไปรับการรักษาพยาบาลเสมอๆ เพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตและทำงานได้	2.21	1.15	น้อย
3	ท่านเอาใจใส่ต่อสุขภาพของท่านด้วยการออกกำลังกายและทานอาหารที่เป็นประโยชน์ พักผ่อนอย่างเพียงพอ	3.54	0.88	มาก
4	ท่านจะไม่เก็บเรื่องที่รบกวนจิตใจ และกระทบต่ออารมณ์มาครุ่นคิดอยู่ตลอดเวลา	3.35	0.83	ปานกลาง
5	ท่านรู้จักรักษาสมดุลของสุขภาพกายใจ และการพักผ่อนได้เป็นอย่างดี	3.58	0.74	มาก
	Happy Body (สุขภาพดี)	**3.28**	**0.88**	**ปานกลาง**
6	ท่านมีเพื่อนร่วมงานและมิตรสหายคอยช่วยเหลือท่านเสมอยามที่ต้องการ	3.84	0.73	มาก
7	ท่านพร้อมเสมอที่จะช่วยเหลือทุกคนในองค์กรในยามที่เขาเดือดร้อน โดยไม่ต้องให้เขาร้องขอ	4.05	0.69	มาก
8	ท่านให้ความสนใจแก่สมาชิกในครอบครัวของท่านด้วยความรักและเอื้ออาทร	4.52	0.61	มากที่สุด
9	ท่านให้ความสำคัญต่อความมีน้ำใจไมตรีต่อกันและกันมากกว่าการจะแข่งขันกันเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพการงาน	4.41	0.65	มากที่สุด

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ลำดับที่	รายการ	μ	Ó	ผลการประเมิน
	Happy Heart (น้ำใจงาม)	**4.24**	**0.68**	**มากที่สุด**
11	ท่านมีความพึงพอใจต่อสถานะทางการเงินที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	2.88	0.92	ปานกลาง
12	ท่านมีเงินเหลือเก็บเสมอๆ ทุกเดือน	2.26	1.04	น้อย
13	ด้วยสถานะทางเงินที่เป็นอยู่ ท่านจึงไม่เห็นความจำเป็นที่จะต้องกู้หนี้ยืมสิน	2.88	1.10	ปานกลาง
14	ท่านและครอบครัวมีการจัดทำบัญชีรายรับรายจ่ายและบริหารจัดการเงินได้เป็นอย่างดี	2.70	1.01	ปานกลาง
15	ท่านยึดหลักความพอเพียงของชีวิต ใช้ชีวิตให้สมกับฐานะ ไม่สร้างหนี้สิน กับสิ่งที่ฟุ่มเฟือย	3.54	0.90	มาก
	Happy Money (ปลอดหนี้)	**2.85**	**0.99**	**ปานกลาง**
16	ท่านรู้จักจัดสรรเวลาทำงานและเวลาพักผ่อนได้อย่างสมดุล	3.50	0.79	มาก
17	ท่านใช้เวลาว่างในการพักผ่อนหย่อนใจเพียงพอ	3.47	0.86	มาก
18	ท่านมักใช้เวลาบางส่วนไปกับการทำงานอดิเรกที่ตนชื่นชอบ	3.42	0.99	มาก
19	เมื่อมีความเครียดที่เกิดขึ้นจากการทำงาน สิ่งที่ท่านทำก็คือการหยุดพักสมอง เพื่อให้ตนมีความพร้อมในการแก้ปัญหามากกว่าจะหมกมุ่นในเรื่องที่เครียดดังกล่าว	3.66	0.84	มาก
20	การพักผ่อนหย่อนใจ ไม่ได้ทำความสำเร็จของงานลดลง แต่ทำให้ความสุขการทำงานมากขึ้น	3.96	0.72	มาก

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ลำดับที่	รายการ	μ	Ó	ผลการประเมิน
	Happy Relax (ผ่อนคลาย)	**3.60**	**0.84**	**มาก**
21	ท่านมีความเห็นว่าการเรียนรู้ของตนไม่มีที่สิ้นสุด	4.34	0.73	มากที่สุด
22	ท่านพยายามพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาเพื่อเป็นมืออาชีพในงานที่ตนทำ	4.17	0.69	มาก
23	ท่านให้ความสนใจในการอบรมหาความรู้เพิ่มเติม	4.13	0.71	มาก
24	เพื่อความมั่นคงในอาชีพ แม้การศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจะต้องลงทุนด้วยตัวเอง ท่านก็พร้อมที่จะไปแสวงหาความรู้ดังกล่าว	3.96	0.79	มาก
25	ท่านพร้อมที่จะแลกเปลี่ยนความรู้กับเพื่อนร่วมงาน	4.21	0.66	มากที่สุด
	Happy Brain (หาความรู้)	**4.16**	**0.72**	**มาก**
26	ท่านมักไปปฏิบัติศาสนกิจในฐานะ ศาสนิกชนที่ดีอยู่เสมอ	3.37	0.94	ปานกลาง
27	ท่านเห็นว่าความซื่อสัตย์เป็นเรื่องสำคัญต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพและสังคม	4.48	0.66	มากที่สุด
28	ท่านใช้หลักธรรมคำสอนในศาสนามาปฏิบัติจริงในชีวิต	3.90	0.79	มาก
29	เมื่อท่านมีปัญหาท่านสามารถลดความเครียดและหาความสงบด้วยการภาวนาและทำสมาธิ	3.29	0.95	ปานกลาง
30	ความก้าวหน้าในอาชีพของท่าน ส่วนหนึ่งมาจากการทำตามหลักศาสนาที่ท่านยึดเหนี่ยว	3.61	0.86	มาก

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ลำดับที่	รายการ	μ	Ó	ผลการประเมิน
	Happy Soul (ทางสงบ)	**3.73**	**0.84**	**มาก**
31	ท่านมีครอบครัวที่อบอุ่นและเป็นกำลังใจในการทำงานของท่าน	4.37	0.71	มากที่สุด
32	ภาระงานที่รับผิดชอบ**ไม่**ส่งผลกระทบต่อชีวิตเป็นอยู่ในครอบครัวเพราะท่านจัดระเบียบได้	3.89	0.86	มาก
33	เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในการทำงาน คนในครอบครัวจะมีส่วนรับรู้และช่วยให้คำปรึกษา	3.80	0.99	มาก
34	สมาชิกในครอบครัวภูมิใจในงานของท่าน	4.14	0.80	มาก
35	ในยามที่ครอบครัวของท่านมีปัญหา ทุกคนจะรับรู้ปัญหาและร่วมกันแก้ไข เป็นกำลังใจให้กันและกัน	4.04	0.84	มาก
	Happy Family (ครอบครัวดี)	**4.05**	**0.84**	**มาก**
36	ท่านมีเพื่อนหรือญาติพี่น้องที่คอยช่วยเหลือท่านเสมอในยามที่ท่านต้องการ	4.05	0.82	มาก
37	ท่านมีความสุขในชุมชนที่ท่านอาศัยอยู่	4.01	0.75	มาก
38	ท่านมั่นใจว่าชุมชนที่ท่านอาศัยมีความปลอดภัยต่อท่าน	3.95	0.79	มาก
39	หลายๆ ครั้งท่านคิดจะหนีไปจากชุมชนที่ตนอาศัยอยู่ถ้าสามารถทำได้	2.28	1.20	น้อย
40	ท่านมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาชุมชนและสังคมรอบข้างของท่าน	3.07	0.94	ปานกลาง
	Happy Society (สังคมดี)	**3.47**	**0.90**	**มาก**

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการทำให้เกิดองค์กรแห่งความสุข 8 ประการของพนั กงานการกีฬาแห่งประเทศไทย อยู่ในระดับ น้อยถึงมากที่สุด โดยข้อที่ได้รับการ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ประเมินสูงสุดในสามลำดับแรกได้แก่ ท่านให้ความสนใจแก่สมาชิกในครอบครัวของท่านด้วยความรักและเอื้ออาทร (μ =4.52 Ó= 0.61) ท่านเห็นว่าความซื่อสัตย์เป็นเรื่องสำคัญต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพและสังคม (μ = 4.48 Ó = 0.66) และ ท่านให้ความสำคัญต่อความมีน้ำใจไมตรีต่อกันและกันมากกว่าการจะแข่งขันกันเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพการงาน (μ = 4.41 Ó = 0.65) ตามลำดับ

ส่วนที่ได้รับการประเมินน้อยที่สุดในสามอันดับได้แก่ หลายๆ ครั้งท่านคิดจะหนีไปจากชุมชนที่ตนอาศัยอยู่ถ้าสามารถทำได้ (μ = 2.28 Ó = 1.20) ท่านมีเงินเหลือเก็บเสมอ ๆ ทุกเดือน (μ = 2.26 Ó = 1.04) และ ท่านต้องไปรับการรักษาพยาบาลเสมอๆ เพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตและทำงานได้ (μ= 2.21 Ó = 1.15)

ซึ่ง สามารถสรุปผลการประเมินการมีภาวะความสุข 8 ประการของพนักงานการ กีฬาแห่งประเทศไทย ได้ดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 สรุปปัจจัยที่มีผลต่อการทำให้เกิดองค์กรแห่งความสุข 8 ประการของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย

ลำดับที่	รายการ	μ	Ó	ผลการประเมิน
1	Happy Body (สุขภาพดี)	3.28	0.88	ปานกลาง
2	Happy Heart (น้ำใจงาม)	4.24	0.68	มากที่สุด
3	Happy Money (ปลอดหนี้)	2.85	0.99	ปานกลาง
4	Happy Relax (ผ่อนคลาย)	3.60	0.84	มาก
5	Happy Brain (หาความรู้)	4.16	0.72	มาก
6	Happy Soul (ทางสงบ)	3.73	0.84	มาก
7	Happy Family (ครอบครัวดี)	4.05	0.84	มาก
8	Happy Society (สังคมดี)	3.47	0.90	มาก
	ปัจจัยที่มีผลต่อการทำให้เกิดองค์กรแห่งความสุข	**3.67**	**0.84**	**มาก**

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ผลการวิเคราะห์สามารถสรุปผลปัจจัยที่มีผลต่อการทำให้เกิดองค์กรแห่งความสุข 8 ประการของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย ได้ว่าอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.67$ Ó $= 0.84$) โดยการมีภาวะความสุขที่ได้รับการประเมินสูงสุดในสามลำดับแรกได้แก่ Happy Heart (น้ำใจงาม) ($\mu = 4.24$ Ó $= 0.68$) Happy Brain (หาความรู้) ($\mu = 4.16$ Ó $= 0.72$) และ Happy Family (ครอบครัวดี) ($\mu = 4.05$ Ó $= 0.84$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย

ลำดับที่	รายการ	μ	Ó	ผลการประเมิน
1	ท่านมีความสุขเมื่อทำงานอยู่และเป็นส่วนหนึ่งในองค์การนี้	4.09	0.72	มาก
2	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อได้บอกเล่าถึงงานที่ทำและ องค์การให้ผู้อื่นได้รับรู้	4.12	0.75	มาก
3	ปัญหาของการกีฬาแห่งประเทศไทย เป็นเสมือนปัญหาของท่าน	3.90	0.75	มาก
4	การกีฬาแห่งประเทศไทยได้สร้างความผูกพันทางใจให้กับท่าน	4.00	0.83	มาก
5	ท่านรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของในองค์การที่อยู่	3.94	0.85	มาก
	ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ	**4.01**	**0.78**	**มาก**
6	เป็นความยากลำบากในการตัดสินใจ หากจะต้องลาออกจากการกีฬาแห่งประเทศไทย	4.03	0.93	มาก
7	ความผูกพันทางใจ เป็นสิ่งจูงใจให้ท่านคงอยู่กับการกีฬาแห่งประเทศไทย	4.05	0.83	มาก
	ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ในองค์การ	**4.04**	**0.88**	**มาก**
8	การกีฬาแห่งประเทศไทยจะมั่นคงและมีเสถียรภาพถ้า ทุกคนทำงานให้กับการกีฬาแห่งประเทศไทยตลอดชีวิตการทำงาน	4.04	0.83	มาก

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ลำดับที่	รายการ	μ	Ó	ผลการประเมิน
9	ท่านตระหนักถึงความจงรักภักดีต่อองค์การที่ท่านทำงานอยู่	4.25	0.69	มากที่สุด
10	เป็นการไม่ถูกต้องที่จะลาออกจากการกีฬาแห่งประเทศไทย แม้จะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากองค์การอื่น	3.60	0.99	มาก
11	ท่านเห็นว่าความจงรักภักดีเป็นสิ่งสำคัญที่สุด ที่ทำให้การกีฬาแห่งประเทศไทยคงอยู่อย่างยั่งยืน	4.07	0.83	มาก
	ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน	**3.99**	**0.84**	**มาก**

จากตารางที่ 4.4 ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย อยู่ในระดับ มากถึงมากที่สุด โดยข้อที่ได้รับการประเมินสูงสุดในสามลำดับแรก ได้แก่ ท่านตระหนักถึงความจงรักภักดีต่อองค์การที่ท่านทำงานอยู่ (μ =4.25 Ó = 0.69) ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อได้บอกเล่าถึงงานที่ทำและ องค์การให้ผู้อื่นได้รับรู้ (μ =4.12 Ó = 0.75) และ ท่านมีความสุขเมื่อทำงานอยู่และเป็นส่วนหนึ่งในองค์การนี้ (μ =4.09 Ó = 0.72)

ส่วนที่ได้รับการประเมินน้อยที่สุดในสามอันดับได้แก่ ท่านรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของ ในองค์การที่ท่านอยู่ (μ = 3.94 Ó = 0.85) ปัญหาของการกีฬาแห่งประเทศไทย เป็นเสมือนปัญหาของท่าน (μ = 3.90 Ó = 0.75) และ เป็นการไม่ถูกต้องที่จะลาออกจากการกีฬาแห่งประเทศไทย แม้จะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากองค์การอื่น (μ = 3.60 Ó = 0.99)

ซึ่งสามารถสรุปความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยได้ดังตารางที่

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 4.5 สรุปความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย

ลำดับที่	รายการ	μ	Ó	ผลการประเมิน
1	ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ	4.01	0.78	มาก
2	ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ในองค์การ	4.04	0.88	มาก
3	ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน	3.99	0.84	มาก
	ความผูกพันต่อองค์กร	**4.01**	**0.83**	**มาก**

ผลการวิเคราะห์พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (μ = 4.01 Ó = 0.83) โดยเป็น ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ในองค์การ (μ = 4.04 Ó = 0.88) ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ (μ = 4.01 Ó = 0.78) และ ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน (μ = 3.99 Ó = 0.84) ตามลำดับ

ตารางที่4.6 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุขของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย

ลำดับที่	รายการ	μ	Ó	ผลการประเมิน
1	ท่านรับผิดชอบในงานที่ตนทำเป็นอย่างดีไม่ปล่อยให้เป็นภาระตกค้างของเพื่อนร่วมงาน	4.25	0.67	มากที่สุด
2	ท่านยินดีเสมอที่จะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในปัญหาการทำงาน	4.30	0.61	มากที่สุด
3	ท่านเต็มใจและยินดีทำงานแทนเพื่อนร่วมงานที่ป่วย โดยไม่จำเป็นต้องรอการมอบหมาย	4.23	0.64	มากที่สุด
4	เมื่อมีพนักงานใหม่เข้ามา ท่านพร้อมจะเป็นรุ่นพี่ที่ดีคอยแนะนำการทำงาน และเป็นกัลยาณมิตรเสมอ	4.33	0.60	มากที่สุด

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ลำดับที่	รายการ	μ	Ó	ผลการประเมิน
	ด้านการให้ความช่วยเหลือ	**4.28**	**0.63**	**มากที่สุด**
5	ท่านพยายามหลีกเลี่ยงปัญหาที่ทำให้เกิดความขัดแย้งกันในองค์กรและระหว่างเพื่อนร่วมงาน	4.26	0.74	มากที่สุด
6	ท่านระมัดระวังคำพูดที่จะทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน	4.20	0.72	มาก
7	ท่านให้ความเคารพในสิทธิและความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานเสมอ	4.32	0.63	มากที่สุด
8	ท่านเอาใจใส่ต่อทุกคนที่เข้ามาติดต่อกับท่านด้วยรอยยิ้มและมิตรภาพ	4.37	0.62	มากที่สุด
	ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น	**4.29**	**0.68**	**มากที่สุด**
9	เพื่อบรรยากาศที่ดีในองค์กร ท่านสามารถที่จะระงับความคับข้องใจไว้ก่อนได้	4.09	0.71	มาก
10	ท่านเป็นผู้รับฟังที่ดี ให้เกียรติต่อทุกคนที่เข้ามาติดต่อด้วย แม้จะมีความเห็นขัดแย้งก็จะรอเวลาที่เหมาะสมชี้แจง	4.17	0.64	มาก
11	ท่านสามารถรับมือกับปัญหาต่างๆ ที่เข้ามากระทบต่ออารมณ์ความรู้สึกได้ดี	3.92	0.72	มาก
12	ท่านเต็มใจที่รับทุกสถานการณ์ในการทำงานและหาทางออกของปัญหาในเชิงสร้างสรรค์	4.05	0.69	มาก
	ด้านการอดทนอดกลั้น	**4.06**	**0.69**	**มาก**
13	ท่านให้ความสนใจในนโยบายขององค์กร และพัฒนาการทำงานให้เข้ากับวิสัยทัศน์ขององค์กร	4.06	0.66	มาก
14	ท่านเอาใจใส่ในการเข้าร่วมประชุม และแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กร	3.93	0.70	มาก

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ลำดับที่	รายการ	μ	Ó	ผลการประเมิน
15	ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืน	4.01	0.73	มาก
16	ท่านยินดีให้ความร่วมมือในทุกกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้น	4.17	0.67	มาก
	ด้านการให้ความร่วมมือ	**4.04**	**0.69**	**มาก**
17	ท่านพยายามปฏิบัติตามระเบียบวินัยขององค์กร	4.27	0.67	มากที่สุด
18	ท่านจัดแบ่งเวลาการทำงานอย่างเต็มที่ให้กับองค์กร ไม่นำเวลางานไปทำงานส่วนตัว	4.18	0.67	มาก
19	ท่านเอาใจใส่ต่อเวลามาทำงาน และยอมสละเวลาทำต่อหากงานยังไม่ลุล่วงหรือติดขัด	4.26	0.65	มากที่สุด
20	ท่านพยายามรักษาและดูแลทรัพย์สินขององค์กรเป็นอย่างดี ไม่ใช้อย่างฟุ่มเฟือย และนำขององค์กรไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตน	4.29	0.63	มากที่สุด
	ด้านการสำนึกในหน้าที่	**4.25**	**0.66**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุขของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย อยู่ในระดับ มากถึงมากที่สุด โดยข้อที่ได้รับการป ระเมินสูงสุดในสามลำดับแรกได้แก่ ท่านเอาใจใส่ต่อทุกคนที่เข้ามาติดต่อกับท่าน ด้วยรอยยิ้มและมิตรภาพ (μ =4.37 Ó = 0.62) เมื่อมีพนักงานใหม่เข้ามา ท่านพร้อมจะเป็นรุ่นพี่ที่ดีคอยแนะนำการทำงาน และเป็นกัลยาณมิตรเสมอ (μ =4.33 Ó = 0.60) และ ท่านให้ความเคารพในสิ ทธิและความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานเสมอ (μ =4.32 Ó = 0.63)

ส่วนที่ได้รับการประเมินน้อยที่สุดในสามอันดับได้แก่ ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืน (μ = 4.01 Ó = 0.73) ท่านเอาใจใส่ในการเข้าร่วมประชุม และแสดง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ความคิดเห็นที่เป็นประโยช น์ต่อการพัฒนาองค์กร (μ = 3.93 Ó = 0.70) และ ท่านสามารถรับมือกับปัญหาต่างๆ ที่เข้ามากระทบต่ออารมณ์ความรู้สึกได้ดี (μ = 3.92 Ó = 0.72)

ซึ่งสามารถสรุปพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุขได้ดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 สรุปพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุข

ลำดับที่	รายการ	μ	Ó	ผลการประเมิน
1	ด้านการให้ความช่วยเหลือ	4.28	0.63	มากที่สุด
2	ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น	4.29	0.68	มากที่สุด
3	ด้านการอดทนอดกลั้น	4.06	0.69	มาก
4	ด้านการให้ความร่วมมือ	4.04	0.69	มาก
5	ด้านการสำนึกในหน้าที่	4.25	0.66	มากที่สุด
	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุข	**4.18**	**0.67**	**มาก**

ผลการวิเคราะห์พบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุขในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (μ = 4.18 Ó = 0.67) โดยสามลำดับแรกได้แก่ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น (μ = 4.29 Ó = 0.68) ด้านการให้ความช่วยเ หลือ (μ = 4.28 Ó = 0.63) และ ด้านการสำนึกในหน้าที่ (μ = 4.25 Ó = 0.66) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์อิทธิพลของกลุ่มตัวแปรที่ส่งผลต่อ การจัดการการกีฬาแห่งประเทศไทยให้เป็นองค์กรแห่งความสุข

เพื่อตอบสมมติฐานดังกล่าวผู้วิจัยเลือกใช้เทคนิ คนำการวิเคราะห์เส้นทาง (Path analysis) โดยอาศัยรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นหรือ โมเดลลิสเรล (Linear Structural Relationship Model or LISREL Model) ก่อนทำการวิเคราะห์มีการทดสอบ คุณสมบัติต่างๆ ว่าข้อมูลเหมาะสมกับเทคนิคการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้ างเชิงเส้นหรือไม่ ด้วยการทดสอบค่า

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Coefficient Correlation) ระหว่างกลุ่มตัวแปรแฝง การหาเมตริกความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรแฝงแต่ละคู่ ก็เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ที่สูงจนเกิด ปัญหาการร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) ดังตารางต่อไปนี้

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.8 พบว่าตัวแปรทั้งหมดไม่มีคู่ใดมีปัญหาการร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) ผู้วิจัยจึงนำข้อมูลทั้งหมดมาวิเคราะห์เส้นทางโดยใช้ดัชนีที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องและความกลมกลืนของตัวแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยนำเสนอ ผลการทดสอบเส้นทางก่อนปรับและหลังปรับจะนำเสนอในภาพ ที่ 9 และ 10

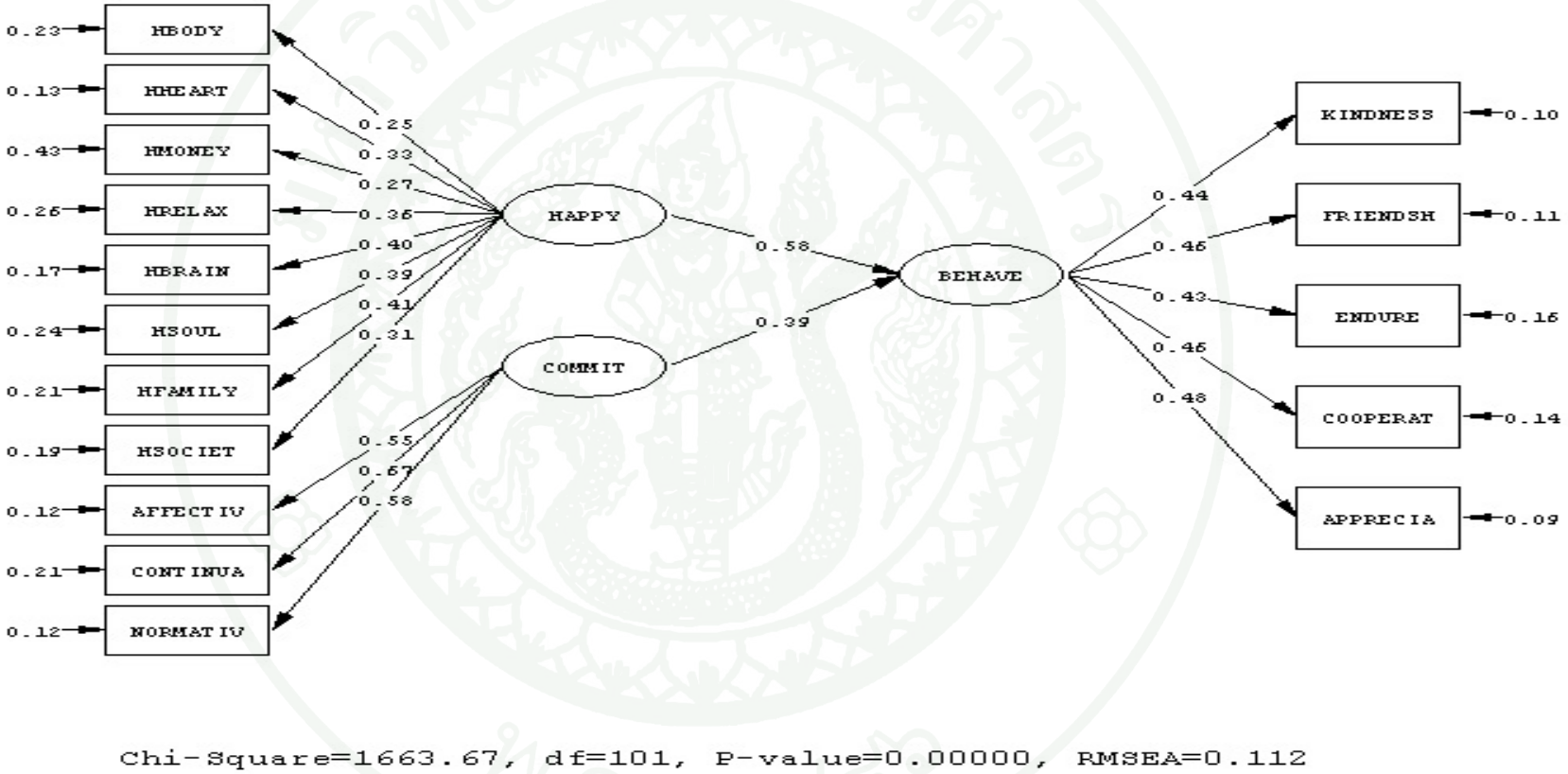
ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 4.8 ผลการทดสอบปัญหาการร่วมเส้นตรงพหุ

	สุขภาพดี	น้ำใจงาม	ปลอดหนี้	ผ่อนคลาย	หาความรู้	ทางสงบ	ครอบครัวดี	สังคมดี	ผูกพันจิตใจ	ผูกพันคงอยู่	ผูกพันบรรทัดฐาน	ช่วยเหลือ	คำนึงถึงผู้อื่น	อดทนอดกลั้น	ร่วมมือ
น้ำใจงาม	0.26														
ปลอดหนี้	0.36	0.15													
ผ่อนคลาย	0.47	0.33	0.39												
หาความรู้	0.23	0.53	0.14	0.33											
ทางสงบ	0.33	0.38	0.24	0.33	0.46										
ครอบครัวดี	0.23	0.47	0.33	0.41	0.41	0.39									
สังคมดี	0.37	0.28	0.34	0.44	0.34	0.37	0.47								
ผูกพันจิตใจ	0.22	0.38	0.16	0.24	0.35	0.29	0.37	0.35							
ผูกพันคงอยู่	0.12	0.24	0.06	0.10	0.22	0.20	0.30	0.21	0.71						
ผูกพันบรรทัดฐาน	0.20	0.31	0.12	0.16	0.32	0.30	0.30	0.27	0.70	0.72					
ช่วยเหลือ	0.17	0.53	0.15	0.28	0.55	0.42	0.45	0.31	0.46	0.34	0.43				
คำนึงถึงผู้อื่น	0.22	0.56	0.12	0.25	0.53	0.42	0.40	0.25	0.44	0.36	0.46	0.70			
อดทนอดกลั้น	0.29	0.45	0.17	0.34	0.49	0.42	0.37	0.35	0.39	0.28	0.39	0.59	0.67		
ร่วมมือ	0.25	0.42	0.18	0.25	0.45	0.39	0.37	0.33	0.65	0.54	0.61	0.57	0.57	0.55	
สำนึกหน้าที่	0.21	0.49	0.17	0.27	0.53	0.38	0.41	0.31	0.54	0.43	0.54	0.70	0.66	0.55	0.72

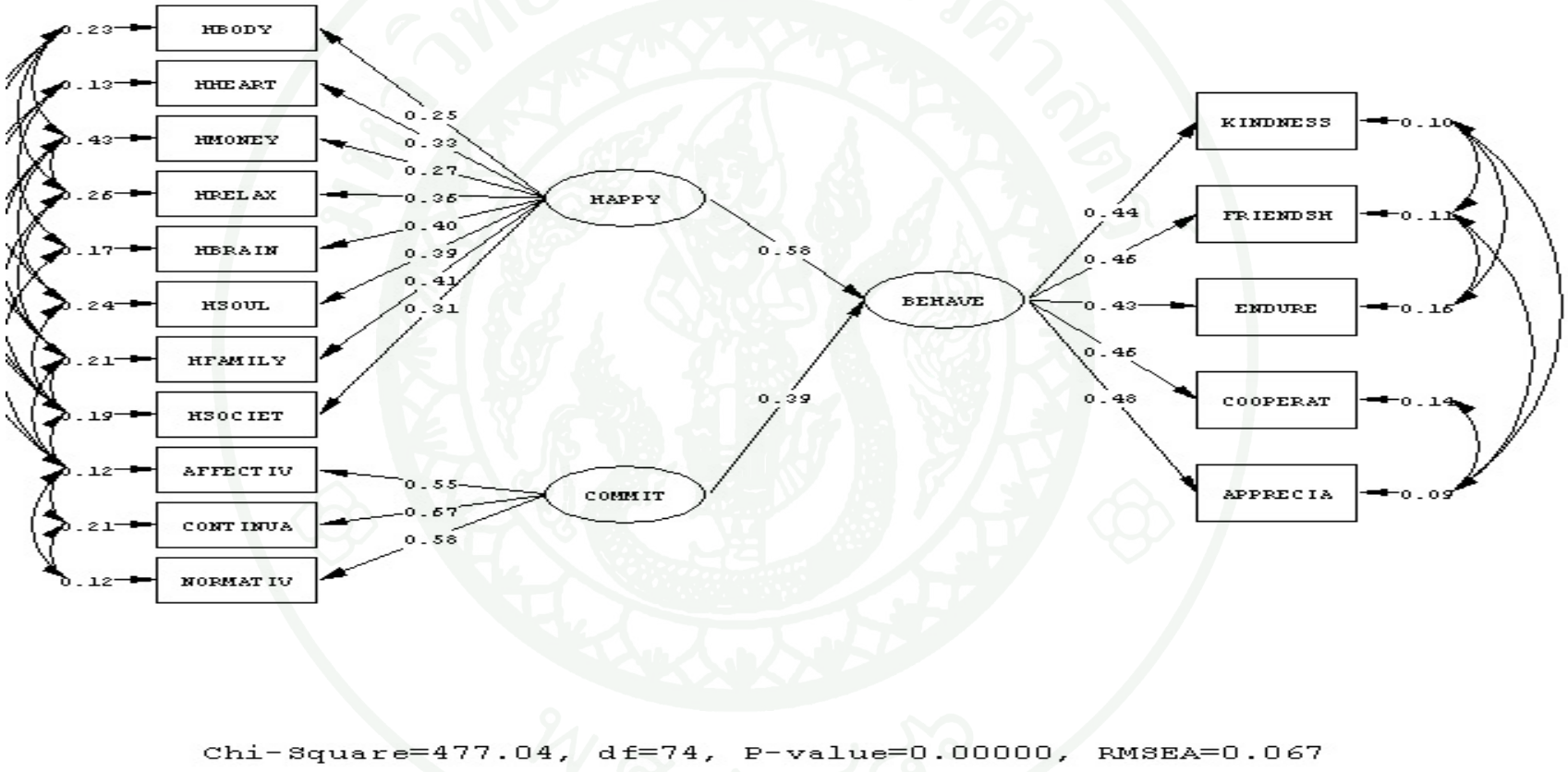
ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ผลการทดสอบการวิเคราะห์เส้นทาง (Path analysis) ก่อนปรับตัวแบบสามารถนำเสนอได้ดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 9 ผลที่ได้จากการวิเคราะห์เส้นทาง (ก่อนปรับ)

ผลจากการปรับเพื่อให้ข้อมูลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สามารถนำเสนอดังนี้



ภาพที่ 10 ผลที่ได้จากการวิเคราะห์เส้นทางหลังปรับข้อมูลให้สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตารางที่ 4.9 ดัชนีที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องและความกลมกลืนของตัวแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ลำดับที่	ค่า	เกณฑ์	ตัวแบบก่อนปรับ		ตัวแบบหลังปรับ	
1	χ^2/df	น้อยกว่า 5	14.11		4.72	√
2	RMSEA	0.05-0.08	0.11		0.067	√
3	NFI	0.9 ขึ้นไป	0.94	√	0.98	√
4	CFI	0.9 ขึ้นไป	0.94	√	0.98	√
5	RMR	น้อยกว่า 0.10	0.03	√	0.02	√
6	GFI	0.9 ขึ้นไป	0.86		0.95	√
7	AGFI	0.9 ขึ้นไป	0.81		0.92	√

√ หมายถึงผ่านเกณฑ์ผลการทดสอบดัชนีที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องและความกลมกลืนของตัวแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (ที่มาของเกณฑ์: สุภมาส อังศุโชติ สมถวิล วิจิตรวรรณา และ รัชนีกูล ภิญโญภานุวัฒน์, 2552, หน้า 22-24)

จากการตรวจสอบแบบจำลองสมมติฐานความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุ (Structural Model) เพื่อทดสอบความสอดคล้องของแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปลิสเรล (LISREL Version 8.52) พบว่าในตัวแบบก่อนปรับ มีค่าผ่านเกณฑ์เพียงสามค่า ได้แก่ ความสอดคล้องเชิงสัมพัทธ์ (Relative Fix Index) ในส่วน Normed Fit Index (NFI) และ Comparative Fit Index (CFI) และค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือ (Root Mean Square Residual: RMR)

ในขณะที่การวิเคราะห์ความกลมกลืนของแบบจำลอง (Goodness of Fit) หลังปรับตัวแบบ พบว่า ผ่านเกณฑ์ผลการทดสอบดัชนี ในทุกค่า ได้แก่ ค่า อัตราส่วนไคสแควร์กับองศาความเป็นอิสระ (χ^2 /df) ค่ารากกำลังสองเฉลี่ยความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) ความสอดคล้องเชิงสัมพัทธ์ (Relative Fix Index) ทั้งส่วน Normed Fit Index (NFI) Comparative Fit Index (CFI) และ Adjusted Goodness of Fit Index รวมถึง ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือ (Root Mean

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Square Residual : RMR พบว่าตัวแบบมีความสอดคล้องเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงได้เลือกตัวแบบดังกล่าวสรุปผลการวิจัย

ตารางที่ 4.10 อิทธิพลที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุขการกีฬาแห่งประเทศไทย

ตัวแปรอิทธิพล	β	t	R^2
การทำให้เกิดองค์กรแห่งความสุข	0.58	19.27	0.73
ความผูกพันต่อองค์กร	0.39	14.07	

ผลการวิเคราะห์พบว่า อิทธิพลที่มีต่อพฤติกรรมกา รเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุขการกีฬาแห่งประเทศไทยได้รับอิทธิพลมาจาก การทำให้เกิดองค์กรแห่งความสุข (β = 0.58) และความผูกพันต่อองค์กร (β = 0.39) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยตัวแบบดังกล่าวมีอำนาจในการพยากรณ์สูงถึงร้อยละ 73

จึงยอมรับ สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยที่มีผลต่อการทำให้เกิดองค์กรแห่งความสุข จะส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุข

และยอมรับสมมติฐานที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กร จะส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุข

ตารางในลำดับถัดไปจะเป็นการนำเสนอค่าน้ำหนักปัจจัยที่วิเคราะห์ได้จาก ารวิเคราะห์เส้นทาง

ตารางที่ 4.11 ค่าน้ำหนักปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุข

ปัจจัยด้าน	λ_y	t	R^2
ด้านการให้ความช่วยเหลือ	0.44	27.26	0.66
ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น	0.46	31.97	0.65

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ปัจจัยด้าน	λ_y	t	R^2
ด้านการอดทนอดกลั้น	0.43	27.71	0.53
ด้านการให้ความร่วมมือ	0.46	30.57	0.61
ด้านการสำนึกในหน้าที่	0.48	33.88	0.71

ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุข พบว่าทุกปัจจัยมีผลต่อ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยเรียงตามลำดับจากปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้ ด้านการสำนึกในหน้าที่ (λ_y = 0.48) ด้านการให้ความร่วมมือ (λ_y = 0.46) ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น (λ_y = 0.46) ด้านการให้ความช่วยเหลือ (λ_y = 0.44) และด้านการอดทนอดกลั้น(λ_y = 0.43) ตามลำดับ

จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุขเกิดจากปัจจัยด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านการอดทนอดกลั้น ด้านการให้ความร่วมมือ และด้านการสำนึกในหน้าที่

ตารางที่ 4.12 ค่าน้ำหนักปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย

ปัจจัยด้าน	λ_x	t	R^2
ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ	0.55	35.05	0.71
ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ในองค์การ	0.67	33.78	0.68
ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน	0.58	35.68	0.73

ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย พบว่าทุกปัจจัยมีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย อย่างมี

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

นัยสำคัญทางสถิติ โดยเรียงตามลำดับจากปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้ ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ในองค์การ (λ_x = 0.67) ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน (λ_x = 0.58) และความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ (λ_x = 0.55) ตามลำดับ

จึงยอมรับสมมติฐานที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กร เกิดจากปัจจัย ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ในองค์การ แล ะ ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทั ด ฐาน

ตารางที่ 4.13 ค่าน้ำหนักปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุขการกีฬาแห่งประเทศไทย

ปัจจัยด้าน	λ_y	t	R^2
Happy Body (สุขภาพดี)	0.25	15.88	0.21
Happy Heart (น้ำใจงาม)	0.33	25.06	0.46
Happy Money (ปลอดหนี้)	0.27	12.86	0.15
Happy Relax (ผ่อนคลาย)	0.36	20.23	0.32
Happy Brain (หาความรู้)	0.40	25.78	0.48
Happy Soul (ทางสงบ)	0.39	22.59	0.39
Happy Family (ครอบครัวดี)	0.41	24.57	0.44
Happy Society (สังคมดี)	0.31	20.63	0.33

ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุขการกีฬาแห่งประเทศไทย พบว่าทุกปัจจัยมีผลต่อ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุขการกีฬาแห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเรียงตามลำดับจากปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้ ครอบครัวดี (λ_x = 0.41) หาความรู้ (λ_x = 0.40) ทางสงบ(λ_x = 0.39) ผ่อนคลาย (λ_x = 0.36) น้ำใจงาม (λ_x = 0.33) สังคมดี (λ_x = 0.31) ปลอดหนี้ (λ_x = 0.27) และสุขภาพดี (λ_x = 0.25) ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จึงยอมรับสมมติฐานที่ 5 ปัจจัยที่มีผลต่อการทำให้เกิดองค์กรแห่งความสุขเกิดจากปัจจัยด้านสุขภาพดี ด้านน้ำใจงาม ด้านการปลอดหนี้ ด้านการผ่อนคลาย ด้านการหาความรู้ ด้านทางสงบ ด้านครอบครัวดี ด้านสังคมดี

ตารางที่ 4.14 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่	ยอมรับ	ปฏิเสธ
1. ปัจจัยที่มีผลต่อการทำให้เกิดองค์กรแห่งความสุข จะส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุข	√	
2. ความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุข	√	
3. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุขเกิดจากปัจจัยด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านการอดทนอดกลั้น ด้านการให้ความร่วมมือ และด้านการสำนึกในหน้าที่	√	
4. ความผูกพันต่อองค์กร เกิดจากปัจจัย ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ในองค์การ และ ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน	√	
5. ปัจจัยที่มีผลต่อการทำให้เกิดองค์กรแห่งความสุขเกิดจากปัจจัย ด้านสุขภาพดี ด้านน้ำใจงาม ด้านการปลอดหนี้ ด้านการผ่อนคลาย ด้านการหาความรู้ ด้านทางสงบ ด้านครอบครัวดี ด้านสังคมดี	√	

ผลการวิจัยพบว่า ยอมรับทุกสมมติฐานที่ผู้วิจัยได้ตั้งไว้ เนื่องจากพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการทำให้เกิดองค์กรแห่งความสุข และ ความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลต่อผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และทุกปัจจัยหลักเกิดจากปัจจัยย่อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ในลำดับถัดไปผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์เจาะลึกผู้ว่าการกีฬาและรองผู้ว่าการกีฬา โดยนำตัวแบบดังกล่าวเข้าไปร่วมกันอภิปราย ทำให้เกิดมิติการแปลความหมายในเชิงลึกดังต่อไปนี้

ตอนที่ 4 ผลจากการสัมภาษณ์เจาะลึกผู้บริหารการกีฬาแห่งประเทศไทย

1. ปัจจัยที่มีผลต่อการทำให้เกิดองค์กรแห่งความสุข จะส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุข ทั้งนี้เนื่องจาก สภาพบริบทของ การกีฬาแห่งประเทศไทย เน้นการทำให้องค์กรเป็นเสมือนบ้านหลังที่สองของพนักงาน มีการจัดสวัสดิการที่ ดี คำนึงถึงทั้งตัวพนักงานทุกคนและครอบครัวของพนักงานด้วย ทำให้องค์กรแห่งนี้ เป็นองค์กรแห่งความสุขที่แท้จริง และนำมาซึ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุขที่สังเกตได้ชัดจาก วัฒนธรรมองค์กรที่ทุกฝ่ายร่วมแรงร่วมใจ ทำงานแบบถ้อยทีถ้อยอาศัย แม้จะมีความขัดแย้ง ก็ไม่มีผลรุนแรง

2. ความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุข เป็นผลสืบเนื่องที่ตามมาจากบริบทและวัฒนธรรมองค์กรที่ดี พนักงานทุกคนจึงมีความผูกพันที่เหนียวแน่นต่อองค์กร ดังจะเห็นได้ว่า ที่ การกีฬาแห่งประเทศไทย มีอัตราการลาออก กที่ต่ำกว่าร้อยละ 0.5 เมื่อพนักงานประจำไม่ลาออก ก็ส่งผลต่อไปยัง พนักงานลูกจ้างชั่วคราว เกือบอีก 600 คน เนื่องจากการกีฬาแห่งประเทศไทย ได้รับนโยบายให้คงขนาดองค์กรไม่ให้ใหญ่ขึ้นกว่าเดิม พนักงานทุกคนจึงต้องทำงานกันหนักมากขึ้น แต่ด้วยความผูกพันที่ดีทำให้พนัก งานการกีฬาแห่งประเทศไทย ไม่ลาออก จะมีก็แต่เกษียณอายุงาน จึงจะเปิดรับตำแหน่งว่าง ปีละ 6-7 ตำแหน่ง ผลที่ตามมือคือนโยบายตอนนี้จะไม่รับบุคคลภายนอก แต่จะรับตำแหน่งพนักงานประจำ จาก พนักงานลูกจ้างชั่วคราวที่ทำงานมาไม่ต่ำกว่า 6 เดือน เท่านั้น และจากการสำรวจพนักงานชั่วคราวซึ่งมีสัญญาปีต่อปี พบว่า พนักงานเหล่านี้ก็มีอัตราการลาออกค่อนข้างต่ำ ส่วนใหญ่ยินดีที่จะต่อสัญญา ปีต่อปี เพื่อรอสอบเข้าเป็นพนักงานประจำ

3. จุดเด่นของการกีฬาแห่งประเทศไทยที่ส่งผลต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กร นอกจากการมีวัฒนธรรมองค์กรที่อยู่ร่วมกันฉันท์พี่น้องแล้ว การวางแผนด้านสวัสดิการ ต่างๆ อย่างสอดคล้องกับวิสัยทัศน์กับองค์กร ถือเป็นความกลมกลืมที่เป็นจุดเด่น การกีฬาแห่งประเทศไทยมุ่งเน้นเสริมสร้างสมรรถนะหลักของคนในการกีฬาทั้งนี้เนื่องจาก นโยบายที่ไม่มีการเพิ่มกำลังคนจากภาครัฐ ทำให้ การกีฬาแห่งประเทศไทยต้องมุ่งเน้นเรื่องการประเมินผลที่เป็นธรรม มีการทำวิจัย

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เพื่อพัฒนาองค์กร ทั้งจากคนภายในองค์กร และการจ้างหน่วยงานภายนอกมาจัดฯลฯ เพื่อการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง

4. เมื่อพิจารณา ปัจจัยที่มีผลต่อการทำให้เกิดองค์กรแห่งความสุข พบว่าเกิดจากปัจจัย ด้านสุขภาพดี ด้านน้ำใจงาม ด้านการปลอดหนี้ ด้านการผ่อนคลาย ด้านการหาความรู้ ด้านทางสงบ ด้านครอบครัวดี ด้านสังคมดี ทุกตัวประกอบกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดย ปัจจัยที่มีค่าน้ำหนักปัจจัยสูงสุดคือ ด้านครอบครัวดี ซึ่งจะสอดคล้องกับแนวคิดของผู้บริหารที่เสนอว่า ชีวิตของครอบครัวมีความสำคัญที่สุด ต่อพนักงานทุกคน เพราะถือว่าเป็นหน่วยพื้นฐานของความสำเร็จ ของการทำงาน การทำงานแม้ว่าจะมีปัญหาบ้าง แต่ ไม่ว่าจะมีปัญหาใด ๆ หากได้รับความจริงใจในครอบครัว ก็จะทำให้เกิดกำลังใจ ดังนั้น การกีฬาแห่งประเทศไทย ได้ส่งเสริมการจัดกิจกรรม ที่จะสนับสนุนให้ครอบครัวของพนักงาน เข้ามาเกี่ยวข้องด้วย เช่นการจัดกิจกรรมนันทนาการ การจัดแข่งกีฬาก็จะให้ครอบครัวมาเกี่ยวข้องนอกจากนี้การกีฬาแห่งประเทศไทยยังมีสวัสดิการ ส่งผลไปถึงครอบครัว เช่นเมื่อมีคนตาย พ่อแม่เจ็บป่วย ลูกเจ็บป่วย ก็จะมีสวัสดิการให้ มีทุนการศึกษาให้บุตรของพนักงาน มีการสนับสนุนให้ครอบครัวพนักงานมีรายได้ จัดสวัสดิการร้านค้าให้ครอบครัวของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย โดยการจับสลากให้นำสินค้ามาขาย โดยมีอายุการจัดสวัสดิการ 1 ปี และหมุนเวียนกันไป นอกจากนี้ การกีฬาแห่งประเทศไทยพยายาม สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทุกคนมอง การกีฬาแห่งประเทศไทยเป็นเหมือนครอบครัวใหญ่ เวลามีปัญหาก็จะร่วมกันแก้ไข ทำให้พนักงานทุกคนมอง การกีฬาแห่งประเทศไทยเป็นเสมือนบ้านหลังที่สอง เป็นครอบครัวที่ควรทำงานด้วยกันอย่างทุ่มเท ตัวอย่างในช่วงน้ำท่วมกรุงเทพ การกีฬาแห่งประเทศ ไทยได้เปิด หอพักให้คน ของการกีฬาฯ เข้ามาอยู่ ผลที่เกิดขึ้นคือทุกคนในการกีฬาฯ จะมีความสุข และอัตราการลาออกแทบเป็น ศูนย์

5. นอกจากปัจจัยด้านครอบครัวดีแล้ว การกีฬาแห่งประเทศไทยยังมุ่นเน้นในด้านสุขภาพดี เนื่องจากองค์กรแห่งนี้เป็นองค์กรกีฬา จึงสมควรเป็นแบบอย่างให้องค์กรอื่นๆ รักการออกกำลังกาย ที่นี่ พนักงานส่วนใหญ่ก็ชอบออกกำลังกาย ผู้บริหารบางส่วนเห็นว่า รัฐบาลมีนโยบายให้ทุกวันพุธช่วงบ่าย ควรมีการส่งเสริมออกกำลังกาย การกีฬาแห่งประเทศไทยกำลังเสริมตรงจุดนี้ นอกจากนี้ยังมีการจัดให้มีกิจกรรมแข่งขันกีฬา ทำให้พนักงานพัฒนาในด้านกีฬาให้บ่อยขึ้น ในด้านการรักษาพยาบาล ทางการกีฬาแห่งประเทศไทย มีห้องพยาบาลและมีแพทย์มารักษาฟรีให้กับพนักงานเพื่อหมั่นคอยตรวจสอบสุขภาพ โดยถือนโยบาย เมื่อพนักงานสุขภาพกายดี สุขภาพใจก็จะดีงานก็จะ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ออกมาดีด้วย นอกจากนี้ยังมีการอบรมบุคลิกภาพของพ นักงานทุกคน โดยถือว่า ตัวพนักงานเป็นภาพลักษณ์ที่สะท้อนองค์กร หากคนในองค์กรมีความสง่างาม ก็จะส่งผลให้องค์กรมีความสง่างามไปด้วย ดังนั้นจึงเกิดโครงการอบรมบุคลิกภาพที่สม่ำเสมอในทุกๆ ปี

6. ปัจจัยด้านด้านน้ำใจงาม ถือเป็นอีกจุดเด่นของ การกีฬาแห่งประเทศไทย รอง ผู้ว่าการกีฬาท่านหนึ่ง เคยสัมภาษณ์พนักงานประจำของ การกีฬาแห่งประเทศไทยประมาณ 100 คน พบว่าปัจจัยร่วมที่สำคัญประการหนึ่งของการกีฬาแห่งประเทศไทยคือ พนักงานที่นี่รู้สึกได้ว่า ที่การกีฬาแห่งประเทศไทย ทุกคนเน้นการมีน้ำใจให้กับองค์กร พยายามทำให้องค์กรแห่งนี้เป็นเ หมือนบ้าน ทุกคนเหมือนพี่เหมือนน้อง จนเกิดเป็นวัฒนธรรม องค์กรที่สำคัญ และทำให้เกิดการร่วมมือร่วมใจการทำงาน ผู้บริหารอีกท่านหนึ่งมีความเห็นว่า พนักงานที่นี่มีความร่วมมือ เวลาขอร้องทุกคนก็จะร่วมมือร่วมใจกันเต็มที่ นอกจากการตอบแทนที่องค์กรได้รับจากพนักงานแล้ว ตัวการกีฬาแห่งประเทศไทยเองก็ได้เปิดโอกาสแสดงน้ำใจที่ไม่ได้เป็นตัวเงินเสริมให้กับพนักงานทุกคนอย่างสม่ำเสมอ ในลักษณะที่ถ้อยทีถ้อยอาศัย

7. ด้านการผ่อนคลาย เนื่องจากบริบทของการกีฬาแห่งประเทศไทยถูกจำกัดขนาดองค์กรให้มีขนาดเล็ก พนักงานแต่ละคนจึงมีงานมาก กลับบ้ านก็ดึก ทางแก้ปัญหาสำหรับการกีฬาแห่งประเทศไทยก็คือให้พนักงานใช้เวลาว่างในการพักผ่อนเพียงพอ ในบริเวณใกล้เคียงกับที่ทำงาน กล่าวคือรอบๆ การกีฬาแห่งประเทศไทย มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่พร้อม มีฟิตเนส มีสนามพักผ่อน สนามกีฬา และอยู่ใกล้แหล่งห้างสรรพสินค้า นอกจากนี้การกีฬาแห่งประเทศ ไทยยังได้จัดกิจกรรมในเทศกาลต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างความสามัคคีร่วมกันการผ่อนคลาย เช่น การจัดงานวันสงกรานต์ การจัดวันครอบครัว ซึ่งเป็นการทำกิจกรรมร่วมกัน ทำให้สมาชิกในครอบครัวของคนการกีฬาแห่งประเทศไทยได้รู้จักกัน

8. ด้านการหาความรู้ ถือเป็น โนบายหลักที่ได้รับการส่งเสริม จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร พบว่า การกีฬาแห่งประเทศไทยมีนโยบายสนับสนุน และให้ทุนพนักงานทุกคนเรียนต่อจนถึงระดับปริญญาเอก จากการสัมภาษณ์ขณะนี้มีผู้ได้รับทุนเรียนต่อในระดับ ปริญญาเอก 7-8 คน ส่งระดับปริญญาโทเกือบ 100 คน และปริญญาตรีอีก จำนวนหนึ่งด้วย การลาเรียนสามารถไปได้เต็มเวลาและได้เงินเดือนตามปกติ โดยนโยบายการส่งเรียนปริญญาเอกในขณะนี้จะส่งผู้บริหารไปเรียนสำหรับพัฒนาการปฏิบัติงาน มีการศึกษาลักษณะของทุนที่มาขอเรียนด้วยว่า ว่าตรงสายงานหรือไม่

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

โดยมีข้อผูกมัดคือจบแล้วต้องทำงาน อยู่กับการกีฬาต่อไปไม่ต่ำกว่า 5 ปี แต่โดยปกติพนักงานที่นี่ไม่ลาออกอยู่แล้วจากการศึกษาเรื่องการให้ทุนเรียนต่อมา 4 ปี ขณะนี้การกีฬาแห่งประเทศไทยได้วางทิศทางการให้ทุนมากขึ้น โดยจะให้ทุนในตำแหน่งที่ขาด และให้ทุนในสาขาที่เกี่ยวข้องมากยิ่งขึ้น เพื่อให้สอดรับกับบริบทขององค์กรเนื่องจาก ตำแหน่งที่ขาดแคลนไม่มีนโยบายรับเพิ่ม แต่จะส่งคนไปศึกษาและพัฒนาแทน การพัฒนาคนในองค์กรให้ทันต่อการปรับเปลี่ยนตามประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) นำมาซึ่งแผนการพัฒนาภาษาอังกฤษ มีการอบรมเพื่อเลื่อนระดับ โดยคนแรกเข้าต้องยื่น TOEIC 300 สำหรับพนักงานเก่า ก็มีการจัดฝึกอบรมทั้งภาษาจีนและภาษาอังกฤษ มีโครงการส่งพนักงานไปอบรมทั้งในอินเดีย และนิวซีแลนด์

9. ด้านทางสงบ การกีฬาแห่งประเทศไทยมีนโยบายส่งเสริมในด้านศาสนา ให้คนในองค์กรเป็นศาสนิกชนที่ดี นโยบายที่เห็นได้ชัดก็คือที่ การกีฬาฯ มีชมรมพุทธศาสนา มีการเชิญพ ระมาเทศน์ มีการเชิญผู้เชี่ยวชาญทางศาสนามาอบรม การปฏิบัติอบรมทางจิต มีการปฏิบัติธรรมไม่นับวันลา หากลาบวชไม่นับวันลา

10. ด้านการปลอดหนี้ (Happy Money) แม้พนักงานของการกีฬาแห่งประเทศไทยอาจได้รับเงินเดือนน้อยกว่างานในระบบเอกชน ทั้งนี้ด้วยระบบเงินเดือนที่ตา ยตัว แต่จากการสำรวจพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เข้าใจ และพอใจในงาน แม้เงินเดือนประจำไม่ดี แต่สวัสดิการที่ดี แม้การขึ้นเงินเดือนก็ตามระบบของราชการ แต่คนส่วนใหญ่ก็มีความพึงพอใจ และภาคภูมิใจกับงานที่ทำอยู่ พนักงานส่วนใหญ่ถูกหล่อหลอมให้ใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงมาดำรงชี วิต คนในการกีฬาฯ จึงมีจำนวนน้อยมากที่ประสบปัญหาเรื่องการใช้เงิน อีกทั้งเนื่องจากคนในการกีฬาฯ ได้ ทำงานในสิ่งที่ตนชอบ ดังนั้นเรื่องเงินจึงไม่ใช่อุปสรรคสูงสุดต่อการทำงานในที่แห่งนี้

11. ความผูกพันต่อองค์กร เกิดจากปัจจัย ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ความผู กพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ในองค์การ และ ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน ผู้บริหารให้ข้อเสนอว่า ทุกปัจจัยมีความสำคัญ ความผูกพันต่อองค์กรต้องอาศัยปัจจัยด้านเวลาในการสร้าง เนื่องจากหน่วยงาน การกีฬาแห่งประเทศไทยมีขนาดไม่ใหญ่มาก เวลาทำงานในแต่ละฝ่ายก็ร่วมมือ อกันเป็นอย่างดี สิ่งเหล่านี้เป็นตัวที่ช่วยหล่อหลอมทำให้การกีฬาแห่งประเทศไทยเกิดความเป็นหนึ่งเดียวและหล่อหลอมทำเกิดความผูกพันตามมา เป็นเรื่องปกติที่เวลาทำงานอาจเกิดข้อขัดแย้ง แต่ผู้บริหารส่วนใหญ่เห็นว่าข้อขัดแย้ง ถือเป็นสิ่งดี การมีข้อขัดแย้งทำให้เกิดความก ระตือรือร้น ในการทำงาน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ไม่มองงานเป็นเรื่องเช้าชามเย็นชาม เพราะการที่อยากเอาชนะ ทำให้เกิดการแข่งขัน ดังนั้นผู้บริหารจึงใช้การบริหารขัดแย้งในระดับหนึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการบริหาร เวลามีข้อขัดแย้งเกิดขึ้นในหมู่พนักงาน ผู้บริหารจะไม่ตัดสินว่าใครผิดใครถูก แต่จะช่วยประสานให้แต่ละฝ่ายมองเห็นถึงเหตุของแล้วขัดแย้ง และทำให้เข้าใจซึ่งกันและกัน

12. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุข เกิดจากปัจจัยด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านการอดทนอดกลั้น ด้านการให้ความร่วมมือ และด้านการสำนึกในหน้าที่ ทุก ปัจจัยดังกล่าวเป็นปัจจัยที่เกิดจากการหล่อหลอมมาจนเป็นวัฒนธรรมองค์กร เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการทำให้เกิดองค์กรแห่งความสุข และได้รับอิทธิพลมาจาก ความผูกพันร่วมกันของคนในองค์กร การแสดงความช่วยเหลือกัน ร่วมมือกันทำงาน อยู่อย่างถ้อยทีถ้อยอาศัย สำนึกในหน้าที่ และอด ทนอดกลั้นต่อกัน แม้จะมีปัญหากระทบกระทั่งกันบ้างในงาน ถือเป็นวัฒนธรรมที่หล่อหลอมความเป็น การกีฬาแห่งประเทศไ ทยมาตั้งแต่ในอดีต จนถึงปัจจุบัน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุขของการกีฬาแห่งประเทศไทย จึง เป็นกรณีศึกษาให้กับหน่วยงานอื่นๆ ที่มีความสนใจจะนำไปเป็นกรณีศึกษาได้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการจัดการ การกีฬาแห่งประเทศไทยให้เป็นองค์กรแห่งความสุข มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่จะทำให้พนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยมี พฤติกรรมการเป็นสมาชิกของ องค์กรแห่งความสุข (2) เพื่อพัฒนาตัวชี้วัด พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุข ของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย และ (3) เพื่อสร้างรูปแบบการจัดการการกีฬาแห่งประเทศไทยให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ใช้เทคนิคการวิเคราะห์แบบผสมผสาน โดยเชิงปริมาณเป็นหลัก และการวิจัยเชิงคุณภาพสนับสนุน

ผู้วิจัย ใช้การวิจัยเชิงสำรวจ โดยเทคนิคการวิจัยแบบผสม ระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งอาศัยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) จากกลุ่มผู้บริหารระดับสูง ควบคู่ไปกับการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยอาศัยการวิเคราะห์เส้นทางด้วย รูปแบบสมการเชิงโครงสร้าง จากโปรแกรม LISREL โดยเก็บจากประชากร พนักงานทั้งหมดที่ทำงานอยู่ในการกีฬาแห่งประเทศไทย (ไม่รวมผู้ว่าการฯ) ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคจำนวน 1,231 คน (แผนแม่บทด้านทรัพยากรบุคคล การกีฬาแห่งประเทศไทย พ .ศ. 2551-2554) ในส่วน ในการทำวิจัยเชิงคุณภาพครั้งนี้ใช้ การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) ไปยังผู้บริหารระดับสูงของการกีฬาแห่งประเทศไทย อันประกอบไปด้วย ผู้ว่าการกีฬาแห่งประเทศไทย และรองผู้ว่าการกีฬาแห่งประเทศไทย

เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัยเชิงปริมาณได้แก่แบบสอบถาม ที่ผ่านการทดสอบความตรงเชิงเนื้อหา และความเที่ยง ส่วนเครื่องมือการทำวิจัยเชิงคุณภาพได้แก่ แบบสัมภาษณ์เจาะลึกผู้ว่าและรองผู้ว่าการกีฬาแห่งประเทศไทย ทำการสำรวจตัวบ่งชี้ก่อทำวิจัยเชิงปริมาณ และทำการสัมภาษณ์เจาะลึกความเห็นที่ได้จากการวิเคราะห์กรอบแนวคิด หลังจากที่ทำวิจัยเชิงปริมาณแล้ว

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย (คิดเป็นร้อยละ 54.67) มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี (คิดเป็นร้อยละ 69.46) สถานภาพโสด (คิดเป็นร้อยละ 53.70) ประสบการณ์ทำงานสูงกว่า 12 ปี (คิดเป็นร้อยละ 25.67) หน้าที่รับผิดชอบส่วนใหญ่อยู่ในระดับลูกจ้าง (คิดเป็นร้อยละ 50.45) มีอายุเฉลี่ยที่ 36 ปี และมีรายได้เฉลี่ยที่ 32,532.32 บาท เมื่อสอบถามถึงความเพียงพอของรายได้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้แบบพอเพียงแต่ไม่เหลือเก็บ (คิดเป็นร้อยละ 37.37) และเมื่อถามถึงโรคประจำตัวส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีโรคประจำตัว (คิดเป็นร้อยละ 85.54)

ในส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการทำให้เกิดองค์กรแห่งความสุข 8 ประการของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย อยู่ในระดับ น้อยถึงมากที่สุด โดยข้อที่ได้รับการประเมินสูงสุดในสามลำดับแรก ได้แก่ ท่านให้ความสนใจแก่สมาชิกในครอบครัวของท่านด้วยความรักและเอื้ออาทร (μ =4.52 Ó = 0.61) ท่านเห็นว่าความซื่อสัตย์เป็นเรื่องสำคัญต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพและสังคม (μ = 4.48 Ó = 0.66) และ ท่านให้ความสำคัญต่อความมีน้ำใจไมตรีต่อกันและกันมากกว่าการจะแข่งขันกันเ พื่อความก้าวหน้าในอาชีพการงาน (μ = 4.41 Ó = 0.65) ตามลำดับ ส่วนที่ได้รับการประเมินน้อยที่สุดในสามอันดับได้แก่ หลายๆ ครั้งท่านคิดจะหนีไปจากชุมชนที่ตนอาศัยอยู่ถ้าสามารถทำได้ (μ = 2.28 Ó = 1.20) ท่านมีเงินเหลือเก็บเสมอๆ ทุกเดือน (μ = 2.26 Ó = 1.04) และ ท่านต้องไปรับการรักษาพยาบาลเสมอๆ เพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตและทำงานได้ (μ = 2.21 Ó = 1.15) ผลการวิเคราะห์สามารถสรุปผลปัจจัยที่มีผลต่อการทำให้เกิดองค์กรแห่งความสุข 8 ประการของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย ได้ว่าอยู่ในระดับมาก (μ = 3.67 Ó = 0.84) โดยการมีภาวะความสุขที่ได้รับการประเมินสูงสุดในสามลำดับแรกได้แก่ Happy Heart (น้ำใจงาม) (μ = 4.24 Ó = 0.68) Happy Brain (หาความรู้) (μ = 4.16 Ó = 0.72) และ Happy Family (ครอบครัวดี) (μ = 4.05 Ó = 0.84) ตามลำดับ

ในส่วนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย อ ยู่ในระดับ มากถึงมากที่สุด โดยข้อที่ได้รับการประเมินสูงสุดในสามลำดับแรกได้แก่ ท่านตระหนักถึงความจงรักภักดีต่อองค์การที่ท่านทำงานอยู่ (μ =4.25 Ó = 0.69) ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อได้บอกเล่าถึงงานที่ทำและ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

องค์การให้ผู้อื่นได้รับรู้ (μ =4.12 Ó = 0.75) และ ท่านมีความสุขเมื่อทำงานอยู่และเป็นส่วนหนึ่งในองค์การนี้ (μ =4.09 Ó = 0.72) ส่วนที่ได้รับการประเมินน้อยที่สุดในสามอันดับได้แก่ ท่านรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของ ในองค์การที่ท่านอยู่ (μ = 3.94 Ó = 0.85) ปัญหาของการกีฬาแห่งประเทศไทยเป็นเสมือนปัญหาของท่าน (μ = 3.90 Ó = 0.75) และ เป็นการไม่ถูกต้องที่จะลาออกจากการกีฬาแห่งประเทศไทย แม้จะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากองค์การอื่น (μ = 3.60 Ó = 0.99) สรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (μ = 4.01 Ó = 0.83) โดยเป็น ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ในองค์การ (μ = 4.04 Ó = 0.88) ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ (μ = 4.01 Ó = 0.78) และ ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน (μ = 3.99 Ó = 0.84) ตามลำดับ

ในส่วนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุขของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย อยู่ในระดับ มากถึงมากที่สุด โดยข้อที่ได้รับการประเมินสูงสุดในสามลำดับแรกได้แก่ ท่านเอาใจใส่ต่อทุกคนที่เข้ามาติดต่อกับท่าน ด้วยรอยยิ้มและมิตรภาพ (μ =4.37 Ó = 0.62)เมื่อมีพนักงานใหม่เข้ามา ท่านพร้อมจะเป็นรุ่นพี่ที่ดีคอยแนะนำการทำงาน และเป็นกัลยาณมิตรเสมอ (μ =4.33 Ó = 0.60) และ ท่านให้ความเคารพในสิทธิและความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานเสมอ (μ =4.32 Ó = 0.63) ส่วนที่ได้รับการประเมินน้อยที่สุดในสามอันดับได้แก่ ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืน (μ = 4.01 Ó = 0.73) ท่านเอาใจใส่ในการเข้าร่วมประ ะชุมและแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กร (μ = 3.93 Ó = 0.70) และ ท่านสามารถรับมือกับปัญหาต่างๆ ที่เข้ามากระทบต่ออารมณ์ความรู้สึกได้ดี(μ = 3.92 Ó = 0.72) สรุปได้ว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุขในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (μ = 4.18 Ó = 0.67) โดยสามลำดับแรกได้แก่ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น (μ = 4.29 Ó = 0.68) ด้านการให้ความช่วยเหลือ (μ = 4.28 Ó = 0.63) และ ด้านการสำนึกในหน้าที่ (μ = 4.25 Ó = 0.66) ตามลำดับ

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่จะทำให้พนักงานการ กีฬาแห่งประเทศไทยมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุข ผลการวิจัยได้แยกทดสอบออกเป็น 5 สมมติฐาน สามารถสรุปได้ดังนี้

ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์อิทธิพลของกลุ่มตัวแปรที่ส่งผลต่อ การจัดการการกีฬาแห่งประเทศไทยให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ผลการวิเคราะห์ พบว่า อิทธิพลที่มีต่อ

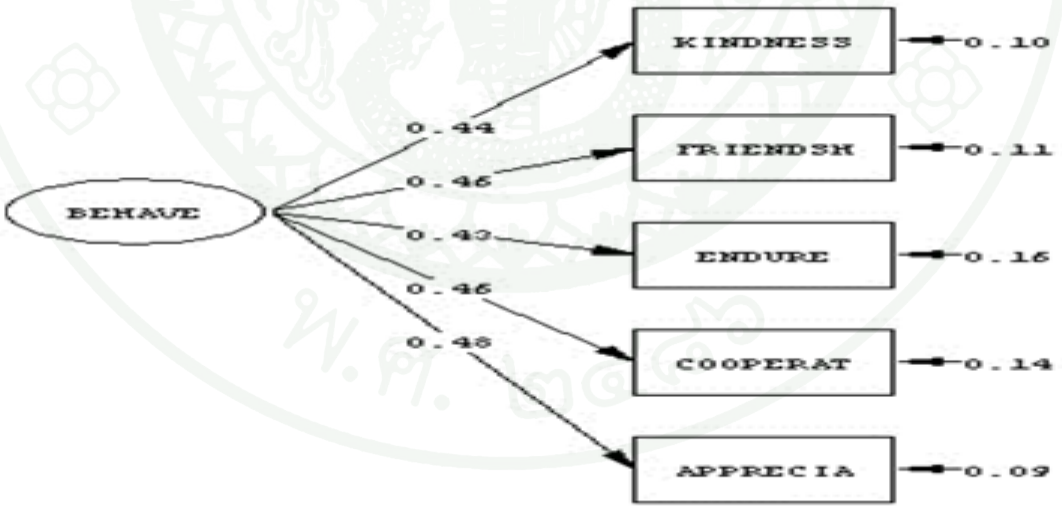
ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุขการกีฬาแห่งประเทศไทยได้รับอิทธิพลมาจากการทำให้เกิดองค์กรแห่งความสุข (β = 0.58) และความผูกพันต่อองค์กร (β = 0.39) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยตัวแบบดังกล่าวมีอำนาจในการพยากรณ์สูงถึงร้อยละ 73

จึงยอมรับ สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยที่มีผลต่อการทำให้เกิดองค์กรแห่งความสุข จะส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุข

และยอมรับสมมติฐานที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กร จะส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุข

ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักปัจจัยพฤติ กรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุข พบว่าทุกปัจจัยมีผลต่อ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยเรียงตามลำดับจากปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้ ด้านการสำนึกในหน้าที่ (λ_y = 0.48) ด้านการให้ความร่วมมือ (λ_y = 0.46) ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น (λ_y = 0.46) ด้านการให้ความช่วยเหลือ (λ_y = 0.44) และด้านการอดทนอดกลั้น(λ_y = 0.43) ตามลำดับ

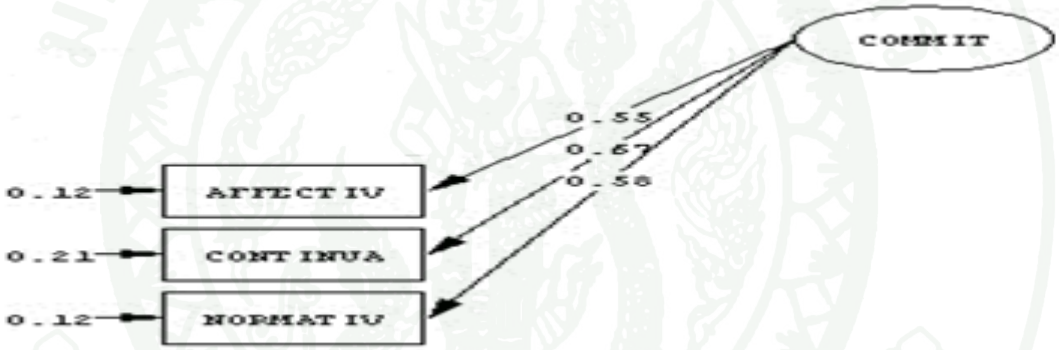


ภาพที่ 11 ค่าน้ำหนักปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุข การกีฬาแห่งประเทศไทย

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขอ งองค์กรแห่งความสุขเกิดจากปัจจัยด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านการอดทนอดกลั้น ด้านการให้ความร่วมมือ

ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย พบว่าทุกปัจจัยมีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานก ารกีฬาแห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเรียงตามลำดับจากปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้ ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ในองค์การ (λ_x = 0.67) ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน (λ_x = 0.58) และ ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ (λ_x = 0.55) ตามลำดับ



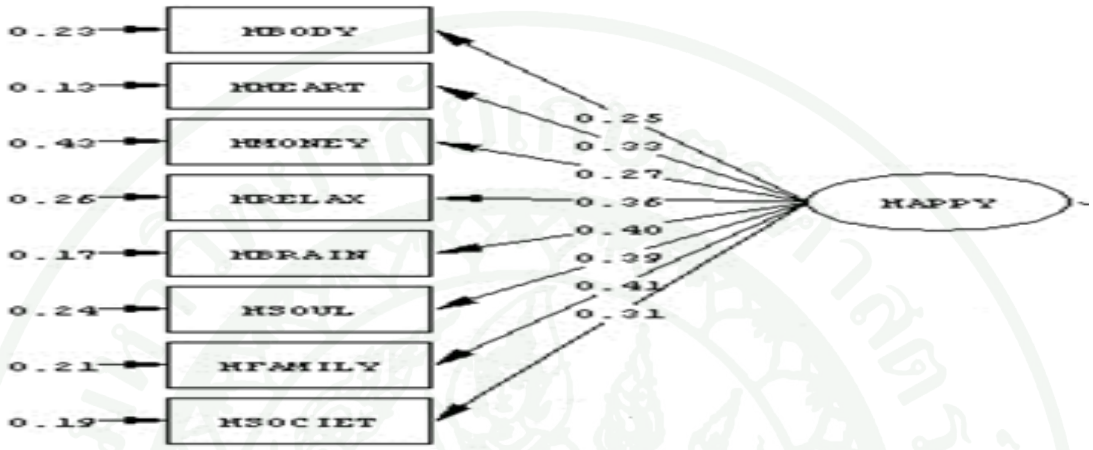
ภาพที่ 12 ค่าน้ำหนักปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรการกีฬาแห่งประเทศไทย

จึงยอมรับสมมติฐานที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กร เกิดจากปัจจัย ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ในองค์การ และ ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน

ผลการ วิเคราะห์ค่าน้ำหนักปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุขการกีฬาแห่งประเทศไทย พบว่าทุกปัจจัยมีผลต่อ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุขการกีฬาแห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเรียงตามลำดับจากปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้ ครอบครัวดี (λ_x = 0.41) หาความรู้ (λ_x = 0.40) ทางสงบ(λ_x = 0.39) ผ่อน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

คลาย (λ_x = 0.36) น้ำใจงาม (λ_x = 0.33) สังคมดี (λ_x = 0.31)ปลอดหนี้ (λ_x = 0.27) และสุขภาพดี (λ_x = 0.25) ตามลำดับ



ภาพที่ 13 ค่าน้ำหนักปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร แห่งความสุข การกีฬาแห่งประเทศไทย

จึงยอมรับสมมติฐานที่ 5 ปัจจัยที่มีผลต่อการทำให้เกิดองค์กรแห่งความสุขเกิดจากปัจจัยด้านสุขภาพดี ด้านน้ำใจงาม ด้านการปลอดหนี้ ด้านการผ่อนคลาย ด้านการหาความรู้ ด้านทางสงบ ด้านครอบครัวดี ด้านสังคมดี

ผลการศึกษาในวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อพัฒนาตัวชี้วัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุข ของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่าทุกตัวชี้วัดต่างเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดการเป็นสมาชิกองค์กรแห่งความสุข สำหรับการกีฬาแห่งประเทศไทยแล้ว พฤติกรรมที่โดดเด่นในสามลำดับแรกได้แก่ พฤติกรรมด้านสำ นึกในหน้าที่ ด้านการให้ความร่วมมือ และ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ซึ่งจากการสัมภาษณ์เจาะลึก พบว่า เกิดจากการหล่อหลอมมาจากวัฒนธรรมองค์กร เนื่องจาก การกีฬาแห่งประเทศไทยมุ่งเน้นที่การสร้างความผูกพันต่อองค์กร และด้วยบริบทสำคัญที่คนในการกีฬาแห่งประเทศไทยเองจะอยู่กั บองค์กรแห่งนี้จนตลอดอายุงานเป็นส่วนใหญ่ การหล่อหลอมดังกล่าวจึงเกิดความต่อเนื่องและมีประสิทธิผล

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ผลการศึกษาในวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อสร้างรูปแบบการจัดการการกีฬาแห่งประเทศไทยให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ผลการวิจัยพบว่า การทำให้เกิดองค์กรแห่งความสุข จากแนวคิดความสุขทั้งแปด (Happy 8) ร่วมกับ ความผูกพันต่อองค์กร สามารถส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุขการกีฬาแห่งประเทศไทยได้ สิ่งที่แตกต่างจากแนวคิดแบบดั้งเดิม คือ ผลการวิจัยดังกล่าวจะพบว่า น้ำหนักปัจจัยของ การทำให้เกิดองค์กรแห่งความสุข นั้นไม่เท่ากัน หากเรียงปัจจัยที่มีน้ำหนักปัจจัยสูงในสามลำดับแรก ผลการวิจัยพบว่าได้แก่ ครอบครัวดี หาความรู้ และ ทางสงบ ส่วนปัจจัยอื่นก็มีน้ำหนักปัจจัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเช่นกัน แต่สิ่งที่ขาดไม่ได้ก็คือ สำหรับการกีฬาแห่งประเทศไทย การทำให้เกิดองค์กรแห่งความสุข ไม่ได้เกิดขึ้นเพียงลำพัง หากแต่เกิดจากอิทธิพลร่วมของความผูกพันในองค์กร ไม่ว่าจะเป็น ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ในองค์การ และ ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน และ ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ตามลำดับ หรือกล่าวอีกนัยยะหนึ่งได้ว่า การเกิดองค์กรแห่งความสุข ไ ม่สามารถสร้างโดยลำพัง โดยการแนวคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์กร แนวคิดดังกล่าวจะ สอดคล้องกับผลจากการสัมภาษณ์เจาะลึกที่พบว่า คนในการกีฬาแห่งประเทศไทยต่างมีความผูกพันกับองค์กรสูง จนเป็นวัฒนธรรมที่ฝังรากในองค์กร ถึงแม้ว่าค่าตอบแทนในรูปเงินเดือนสำหรับการกีฬาแห่งประ เทศไทยจะไม่สูงนัก อีกทั้งภาระงานก็ค่อนข้างมากเนื่องจาก น โยบายของรัฐบาลที่ไม่ขยายโอกาสองค์กร แต่ทุกคนในองค์กรต่างก็มีความผูกพันกับองค์กร ประกอบกับ การวางแผนพัฒนาบุคลากร การส่งเสริม และให้ค่าตอบแทนกับบุคลากรในรูปของสวัสดิการที่ดี ให้ความมั่นคง และสร้างบรรยากา ศแห่งความเป็นพี่เป็นน้อง จึงเป็นจุดแข็งเด่นชัดขององค์กร ที่ทำให้ความผูกพันไม่ขาดหายไปจากองค์กร และสามารถร่วมกับ การทำให้เกิดองค์กรแห่งความสุข จนทำให้การกีฬาแห่งประเทศไทยเป็นองค์กรแห่งความสุข

จึงสรุปได้ว่า ตัวแปรการสร้างองค์กรแห่งความสุขของการกีฬาแห่งประเทศ ไทยเกิดจากอิทธิพลร่วมกันของสองปัจจัยหลักได้แก่ การทำให้เกิดองค์กรแห่งความสุข ซึ่งประกอบไปด้วย 1. Happy Body (สุขภาพดี) มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ มาจากการที่ คนในองค์กร รู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน ชีวีมีสุข เหมาะสมกับเพศ เหมาะสมกับวัย เหมาะสมกับสถานการณ์ เหมาะสมกับฐานะทางการเงิน 2. Happy Heart (น้ำใจงาม) มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน มาจากการที่ คนในองค์กร มีน้ำใจคิดถึงคนอื่น รู้บทบาทของเจ้านาย ของลูกน้อง 3. Happy Money (ปลอดหนี้) มีเงิน รู้จักเก็บรู้จักใช้ไม่เป็นหนี้ มาจากการที่ คนในองค์กร สาม ารถจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองได้ มีชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง มีการบริหารจัดการรายรับ รายจ่ายของตนเองและครอบครัว 4. Happy

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Relax (ผ่อนคลาย) รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต มาจากการที่ คนในองค์กร รู้จักจัดสมดุลชีวิตในการทำงาน และการพักผ่อน 5. Happy Brain (หาความรู้) การศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่างๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน มาจากการที่ คนในองค์กร พยายามพัฒนาตนเองไปสู่การเป็นมืออาชีพ รับผิดชอบที่จะเรียนรู้ในงาน พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 6. Happy Soul (ทางสงบ) มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มาจากการที่ คนในองค์กร มีคุณธรรมเบื้องต้นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกัน 7. Happy Family (ครอบครัวดี) มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง มาจากการที่ คนในองค์กร อยู่กับสภาพแวดล้อมครอบครัวที่อบอุ่น ได้รับกำลังใจที่ดีจ ากครอบครัวซึ่งจะส่งผลต่อกำลังใจที่ดีในการทำงาน และ 8. Happy Society (สังคมดี) มีความรักสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่คนทำงานและพักอาศัย มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี ร่วมกับปัจจัยด้านความผูกพันขององค์กร ซึ่งประกอบไปด้วย ความผูกพันด้านจิตใจ เป็นความรู้สึกขอ งพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย ที่มีต่อองค์กร ในแง่ความรู้นึกถึงความเป็นสมาชิกในองค์กร ต้องการมีส่วนร่วมในองค์กรและเกี่ยวข้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรอย่างแนบแน่น ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร เป็นความรู้สึกของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยต่อองค์กร ที่ เกิดจากการที่องค์กรจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์ต่างๆ เพื่อแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่กับองค์กรของพนักงาน เป็นความรู้สึกที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของผลประโยชน์ที่พนักงานจะต้องสูญเสียหากต้องออกจากองค์กรไป และ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานในฐานะที่เ ป็นสมาชิกขององค์กรที่ต้องมีความจงรักภักดีต่อองค์กรตลอดไป เป็นความถูกต้องทางศีลธรรมและสมควรที่จะกระทำต่อองค์กร

อภิปรายผล

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการทำให้เกิดองค์กรแห่งความสุข จะส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุข อย่างมีนัยสำคัญทางส ถิติ ซึ่งจะสอดคล้องกับแนวคิดของ Suh *et. al.* (1996) ที่เสนอว่าความสุขในปัจจุบัน ขึ้นอยู่กับการเปรียบเทียบเหตุการณ์แวดล้อมในปัจจุบันและเหตุการณ์แวดล้อมในอดีต ความสุขในปัจจุบันเกิดจากเหตุการณ์ต่างๆ ในชีวิตปัจจุบันมากกว่าเหตุการณ์ที่อยู่ไกลออกไป ดังนั้น ถ้ามีการแก้ไขเหตุการณ์แวดล้อมให้ดีขึ้น มาตรฐานของความสุขจะสูงขึ้น และจากสัมภาษณ์เจาะลึก ที่พบว่าการกีฬาแห่งประเทศไทย พยายามสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นเสมือนบ้านหลังที่สองของพนักงานทุกคนทำให้ ทุกคนอยู่และทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข และสอดคล้องกับแนวคิดของ Diener et al (2005) ที่เสนอว่า การที่บุคคลมี

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ความสุขในการดำเนินชีวิต มีความสุขในการทำงาน เป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อองค์กรอย่างยิ่ง พนักงานมีความสุขในการทำงานจะช่วยพัฒนาชีวิตพนักงานให้มีคุณค่าและมีความหมาย เป็นการพัฒนาศักยภาพของตัวพนักงานให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ย่อมจะส่ งผลให้องค์กรมีแนวโน้มในการประสบความสำเร็จในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุข สอดคล้องกับแนวคิดของของ Northcraft & Neale (2003 :40) ที่เสนอว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีผลต่อประสิทธิภาพในองค์กรเนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรสูงจะส่งผลทำให้พนักงานทำงานอย่างเต็มความสามารถ ความผูกพันต่อองค์กรเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการเพิ่มพูนคุณภาพ และผลการปฏิบัติงานในองค์กรเพื่อความก้าวหน้า แนวคิดของ Meyer and Allen (1997) กล่าวว่า ความผูกพ ันต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้ (1) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนวณของบุคคลที่อยู่บนพื้นฐานของการลงทุนที่บุคคลให้กับองค์กรและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กร โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในก ารทำงานว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไปหรือจะโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน (2) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกภายในส่วนบุคคล เป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์ก ร เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร (3) ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยมหรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นตอบแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร แสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร แนวคิด Allen & Meyer (1990) และ Carrell and Heavrinl (1997) ได้ให้แนวคิดที่สอดคล้องกันว่า ความผูกพันต่อองค์กร สามารถเชื่อมโยงโดยตรงกับปัจจัยต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นความพึงพอใจในผลปฏิบัติงาน การรักษาพนักงาน ปัจจัยเหล่านี้ล้วนแต่สำคัญต่อความเจริญก้าวหน้า และความอยู่รอดขององค์กรทั้งสิ้น รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอีกเป็นจำนวนมากที่มีความเห็นในทิศทางเดียวกัน อาทิ งานของ ศิริพงษ์ เจริญสุข (2545) ณัฐยา ไพรสงบ (2546) พงศกร เผ่าไพโรจนกร (2546) สุวัฒ ฉลภิญโญ (2547) สมใจ ด่านศิริสมบูรณ์ และ วศินี บูรกิจ (2548) มลฤดี ตันสุขานันท์ (2550) และ ไชยนันท์ ปัญญาศิริ (2551) ผลที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม ยังสอดคล้องกับผลจากการสัมภาษณ์เจาะลึก ที่พบว่า พนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย ต่างมีความผูกพันกับองค์กรในระดับสูงโดยพิจารณาได้จากอัตราการลาออกที่ต่ำ ส่วนใหญ่อยู่จนเกษียณอายุงาน และช่ วยเหลือกันทำงานอย่างเต็มที่

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุขเกิดจากปัจจัยด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านการอดทนอดกลั้น ด้านการให้ความร่วมมือ และด้านการสำนึกในหน้าที่ สอดคล้องกับแนวคิดของ Organ and Bateman (1991: 275-276) ซึ่งได้จำแนกพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุขออกเป็นรูปแบบพฤติกรรมต่างๆ 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) คือ การให้ความช่วยเหลือในด้านต่างๆ เช่น ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ช่วยแนะนำพนักงานใหม่เกี่ยวกับการใช้เครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ เป็นต้น

2. ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) คือ การคำนึงถึงผู้อื่นเพื่อป้องกันการเกิดปัญหาการกระทบกระทั่งที่อาจเกิดขึ้นตามมา เนื่องจากการปฏิบัติงานในองค์กรต้องอาศัยการพึ่งพาซึ่งกันและกัน การกระทำและการตัดสินใจของบุคคลหนึ่งอา จมีผลกระทบต่อผู้อื่น เคารพสิทธิของบุคคลอื่นในการใช้สมบัติส่วนรวม

3. ด้านการอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) คือ ความอดทนอดกลั้นต่อความคับข้องใจความไม่สะดวก ความเครียด ด้วยความเต็มใจ เนื่องจากการทำงานจำเป็นต้องมีการอาศัยพึ่งพากันและกัน มีสิทธิเรียกร้องความเป็นธรรมหรือร้องทุกข์ได้ แต่การร้องทุกข์จะเพิ่มภาระให้กับผู้บริหาร และเกิดการโต้เถียงที่ยืดเยื้อจนละเลยความสนใจในการปฏิบัติงาน บุคคลจึงอดทนด้วยความเต็มใจ

4. ด้านการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) คือ ความรับผิดชอบและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานในองค์กร เช่น มีส่ว นร่วมและสนใจเข้าร่วมการประชุม มีความรู้สึกต้องการพัฒนาองค์กร เก็บรักษาความลับ เสนอแนะความคิดเห็นที่เหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

5. ด้านการสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) คือ การปฏิบัติตามระเบียบและสนองนโยบายขององค์กร ไม่ใช้เวลาการปฏิบัติงานไปใช้ใน การส่วนตัว มีความตรงต่อเวลา ดูแลรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ขององค์กร ผู้ที่มีความสำนึกในหน้าที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบและนโยบายขององค์กรได้เป็นอย่างดี และจากการสัมภาษณ์เจาะลึกผู้บริหารการกีฬาแห่งประเทศไทยพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุข ได้รับการผลักดันจากวัฒนธรรมองค์กรที่ถือการ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

กีฬาแห่งประเทศไทยเป็นเป็นบ้านหลังที่สองทุกคนทำงานกันเหมือนครอบครัว การทำงานที่ช่วยเหลือกันโดยอาจไม่ต้องเกี่ยวข้องกับงานที่ถูกพรรณนาไว้ ไม่ผูกติดกับระบบการให้รางวัลจึงสอดคล้องกับแนวคิดของ Greenberg and Baron (1993: 275) ที่เสนอว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุขเป็นการกระทำโดยพนักงานที่มีส่วนทำให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างดี แต่ไม่ได้กำหนดไว้อย่างเป็นทางการของงาน และ John (1996: 149) ที่พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุข คือพฤติกรรมที่ไม่ได้กำหนดไว้ในก ารพรรณนาหน้าที่งานและเป็นพฤติกรรมที่พนักงานสมัครใจเองไม่มีการออกคำสั่งหรือแนะนำ แต่เป็นพฤติกรรมที่ช่วยส่งเสริมให้องค์กรมีประสิทธิภาพ และเป็นพฤติกรรมที่ไม่เกี่ยวกับระบบการจ่ายผลตอบแทนหรือรางวัลตามระบบการประเมินผลขององค์กร รวมถึงแนวคิด George and Jones (1999: 93) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุขหมายถึง พฤติกรรมที่นอกเหนือบทบาทหน้าที่และเป็นพฤติกรรมที่องค์กรไม่ได้กำหนดไว้ แต่ทำให้องค์กรอยู่รอดได้และประสบความสำเร็จ แนวคิดของ Niehoff (2001: 4) กล่าวถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งควา มสุขว่า เป็นพฤติกรรมที่สนับสนุนองค์กร สังคม และสภาพแวดล้อมทางจิตวิทยา เป็นพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและ /หรือเป็นการตั้งใจที่จะทำประโยชน์ให้แก่องค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่เขาตั้งใจจะทำเอง และพฤติกรรมนั้นเกิดขึ้นเหนือความคาดหวังที่องค์กรต้องการหรือคาดหวังไว้ และแนวคิดของ Robbins (2001: 21) ที่เสนอว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุข หมายถึงพฤติกรรมที่บุคคลตัดสินใจทำด้วยตนเอง ไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของงานที่ต้องปฏิบัติอย่างเป็นทางการของพนักงาน แต่เป็นส่วนส่งเสริมความมีประสิทธิภาพขององค์กรจากความหมายพฤติกร รมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุขข้างต้น สรุปได้ว่าเป็นพฤติกรรมที่องค์กรไม่ได้กำหนดไว้ในหน้าที่ๆ ต้องปฏิบัติ แต่พนักงานมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติ ไม่มีการออกคำสั่งหรือแนะนำ และเป็นพฤติกรรมที่ไม่เกี่ยวกับระบบการจ่ายผลตอบแทนหรือรางวัลตามระบบการประเมินผลขององ ค์กร แต่เป็นพฤติกรรมที่มีส่วนส่งเสริมให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งนี้ผลที่ตามมายังสอดคล้องกับแนวคิดของ Podsakoff and Mackenzie (1994) ซึ่งค้นพบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุขใน 3 องค์ประกอบ คือ

1. ความช่วยเหลือ (Helping) เป็นพฤติกรรมที่ให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน ให้คำแนะนำพนักงานใหม่ มีความเข้าใจเพื่อนร่วมงาน หลีกเลี่ยงความขัดแย้งกระทบกระทั่ง และป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงานด้วยกัน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2. ความร่วมมือ (Civic Virtue) เป็นพฤติกรรมที่เอาใจใส่งานข ององค์กร สร้างชื่อเสียงให้องค์กร ให้การสนับสนุน ให้ข้อมูลแก่เพื่อนร่วมงาน มีความสนใจในการเข้าประชุม

3. ความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) เป็นพฤติกรรมที่ไม่บ่นหรือร้องเรียนเรื่องที่ไม่สำคัญ มองข้ามข้อบกพร่องของเพื่อนร่วมงาน ไม่คอยจับผิดเพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้ทุกปัจจัยดังกล่าวจะสามารถพบได้ในองค์กร การกีฬาแห่งประเทศไทย

ความผูกพันต่อองค์กร เกิดจากปัจจัย ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ในองค์การ และ ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน ผลที่ได้จากการวิจัยจะสอดคล้องกับแนวคิดของ Allen and Meyer (1990: 1-18) ที่เสนอว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถแบ่งเป็นองค์ประกอบได้สามด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในแง่ที่พนักงานรู้สึกถึงความเป็นสมาชิกในองค์กร เกี่ยวข้องกับความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรอย่ างแนบแน่น ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร เป็นความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากการจ่ายค่าตอบแทนขององค์กรเพื่อแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่กับองค์กรของบุคคลแต่ละคน และ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน เป็นความรู้สึกของแต่ละคนที่ว่าเมื่อเข้าเป็นสมาชิกองค์กรก็ต้องมีความผูกพันและจงรักภักดีกับองค์กร เพราะเป็นสิ่งที่ถูกต้อง และสมควรที่จะกระทำถือเป็นพันธะผูกพันที่จะต้องมีต่อการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร และยังสอดคล้องกับแนวคิดของสุรัสวดี สุวรรณเวช (2549) ที่เสนอว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ โอกาสความก้าวหน้าในงาน/อาชีพ ความรู้สึกว่าตนมีส่วนสำคัญ การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น/ตัดสินใจ จากการสัมภาษณ์เจาะลึกผู้บริหารการกีฬาแห่งประเทศไทยพบว่า ผู้บริหารทุกคนเห็นพ้องกันว่า การสร้างความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญเป็นลำดับต้นๆ

ซึ่งผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากความผูก พันต่อองค์กรมี 5 ประการคือ 1. ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น 2. อัตราการลาออกของพนักงานต่ำ3. อัตราการขาดงานลดลง4. ลดความเฉื่อยชาในการทำงาน5. มีความยาวนานของการคงอยู่ในองค์กร(Tenure with the organization) (Steers and Porter 1991: 35-39)

ปัจจัยที่มีผลต่อก ารทำให้เกิดองค์กรแห่งความสุขเกิดจากปัจจัย ด้านสุขภาพดี ด้านน้ำใจงาม ด้านการปลอดหนี้ ด้านการผ่อนคลาย ด้านการหาความรู้ ด้านทางสงบ ด้านครอบครัวดี ด้านสังคมดี ในบริบทของการกีฬาแห่งประเทศไทยอาจจะมุ่งเน้นความสุขทั้งแปดประการแตกต่างกัน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ไปตามน้ำหนักปัจจัยแต่ ก็ให้ค วามสำคัญกับทุกปัจจัยอย่างมีนัยสำคัญทั้งนี้ผลการวิจัยพบว่าทุกปัจจัยมี นัยสำคัญต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุข สอดคล้องกับแนวคิดของ Sdorow and Rickabaugh (2002 : 316-317) ที่เสนอว่าความสุขควรพิจารณาจาก 1. สุขภาพทางกาย (Physical Health) 2. บุคลิกภาพ (Personality) 3. ความสามารถในการความคุมตนเอง (A Sense of Personal Control) 4. ทักษะทางสังคม (Social Skills) 5. การสนับสนุนจากครอบครัว (Family Support) และแนวคิดของ Seligman (2006) ที่เสนอลักษณะของบุคคลที่มีความสุข ดังนี้ 1. มีความสัมพันธ์ทางสังคม (Social Relationship) 2. มีความเฉลียวฉลาด (Intelligence) 3. มองโลกในแง่ดี (Optimistic) 4. มีสุขภาพแข็งแรงสมบูรณ์ (Physical Health) 5. มีความคิดสร้างสรรค์ (Creative) งานของ พินิจ ฟ้าอำนวยผล (2548 อ้างถึงใน กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข , 2548) ที่เสนอว่าการวัดภาวะความสุข ประกอบด้ว ยองค์ประกอบ 3 ระดับ คือ 1. ระดับสุขภาพร่างกาย 2. ระดับสุขภาพจิตใจ 3. ระดับสังคม และแนวคิดของ ประยุทธ์ ปยุตฺโต (2531 อ้างถึงใน สงวน สุทธิเลิศอรุณ , 2545: 361) กล่าวว่า การทำงานมิใช่เพียงการหาเงินเท่านั้น แต่การทำงานมีความหมายที่ลึกซึ้ง กล่าวคือ การทำงานจะช่วย พัฒนาชีวิตให้มีคุณค่าและมีความหมาย เป็นการพัฒนาศักยภาพของตัวเราเองให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นเรื่อยๆ และช่วยพัฒนากายและจิตใจ ผลที่ได้จากการทำงานมีหลายประการ ได้แก่ 1. ทรัพย์สินเงินทอง เพื่อเลี้ยงชีพและสะสมไว้ 2. ทำให้สังคมเจริญก้าวหน้า 3. มีประโยชน์ต่อจิตใจ ทำให้ ชีวิตมีคุณค่า ไม่เบื่อ 4. มีประโยชน์ต่อมนุษย์ ทำให้เพื่อนมนุษย์มีความสุข 5. เป็นโอกาสและเครื่องมือในการพัฒนาตนเอง ดังนั้น ปัจจัยที่มีผลต่อการทำให้เกิดองค์กรแห่งความสุข จึงเป็นพันธกิจร่วมกันของคนในการกีฬาแห่งประเทศไทย จะต้องพยายามสร้างและทำให้เกิดขึ้นอย่างยั่งยืนในองค์กรต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย

1. ผลการวิจัยพบว่าการกีฬาแห่งประเทศไทยมี ปัจจัยที่มีผลต่อการทำให้เกิดองค์กรแห่งความสุข และมีจุดแข็งในด้าน ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ดังนั้น เป็นหน้าที่ของทุกคนในองค์กรที่จะรักษาจุดแข็งดังกล่าวไว้ เพื่อปัจจัยทั้งสองนำมาซึ่ง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุข และพฤติกรรมดังกล่าวนำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2. ความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุข เป็นผลสืบเนื่องที่ตามมาจากบริบทและวัฒนธรรมอง ค์กรที่ดี พนักงานทุกคนจึงมีความผูกพันที่เหนียวแน่นต่อองค์กร ผู้บริหารการกีฬาแห่งประเทศไทยควรมีการนำจุดแข็งดังกล่าวมาสร้างเป็นวิสัยทัศน์ร่วมกับตัวพนักงาน ทั้งนี้เพราะวิสัยทัศน์หลักของการกีฬามุ่งเน้นไปยังกลุ่มบุคคลภายนอก แต่ยังไม่เน้นเข้ามาที่กลุ่มพนักงานภาย ใน การปรับวิสัยทัศน์ หรือเพิ่มพันธกิจ ให้ความสำคัญกับการทำให้พนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยเป็นองค์กรแห่งความสุข จะช่วยทำให้ทิศทางการทำงานมีความชัดเจน และยังสามารถนำการกีฬาแห่งประเทศไทยไปสู่การเป็นองค์กรตัวอย่างให้กับองค์กรอื่นที่สนใจพัฒนาองค์กรให้มีความเข้มแข็งได้ในอนาคต

3. ผลการประเมิน ปัจจัยที่มีผลให้เกิดองค์กรแห่งความสุขพบว่า การกีฬาแห่งประเทศไทยยังได้รับผลการประเมินในด้าน Happy Money (ปลอดหนี้) ระดับปานกลาง ในด้านปลอดหนี้ แม้ผลจากการสัมภาษณ์เจาะลึกจะพบว่า การกีฬาแห่งประเทศไทย พนักงานส่วนใหญ่เข้าใจ แล ะพอใจในงาน แม้เงินเดือนประจำจะไม่ดี แต่มีสวัสดิการที่ดี แต่คนส่วนใหญ่ก็มีความพึงพอใจ และภาคภูมิใจกับงานที่ทำอยู่ พนักงานส่วนใหญ่ถูกหล่อหลอมให้ใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงมาดำรงชีวิต แต่ผลจากการวิเคราะห์ในเชิงปริมาณ ก็ยังพบว่าปัจจัยดังกล่าวยังคงมีปัญหาอยู่ ดังนั้ น การกีฬาแห่งประเทศไทยจึงจำเป็นต้องหามาตรการ ในการแบ่งเบาภาระของพนักงานของการกีฬาแห่งประเทศไทยต่อไป ผู้บริหารอาจมีการจัดประชุมพนักงาน เพื่อซักถามถึงปัญหาในด้านการเงินของพนักงานเป็นครั้งคราว และวางแผนร่วมกันเพื่อช่วยเหลือให้พนักงานทุกคนสามารถหลุดพ้นจากปัญห า ทางด้านการเงินได้

4. ผลการประเมิน ปัจจัยที่มีผลให้เกิดองค์กรแห่งความสุขพบว่า การกีฬาแห่งประเทศไทยยังได้รับผลการประเมินในด้าน Happy Body (สุขภาพดี) ระดับปานกลาง แม้นการกีฬาแห่งประเทศควรจะเป็นตัวอย่างแห่งองค์กรแห่งสุขภาพที่ดี แต่ผลการประเมินยังพบว่าไม่สู งนัก จากการสัมภาษณ์เจาะลึกพบว่า พนักงานส่วนใหญ่ก็ชอบออกกำลังกาย ผู้บริหารบางส่วนเห็นว่า รัฐบาลมีนโยบายให้ทุกวันพุธช่วงบ่าย ควรมีการส่งเสริมออกกำลังกาย การกีฬาแห่งประเทศไทยกำลังเสริมตรงจุดนี้ นอกจากนี้ยังมีการจัดให้มีกิจกรรมแข่งขันกีฬา ทำให้พนักงานพัฒนาให้ด้านกีฬาให้บ่อยขึ้น แต่การวิเคราะห์เชิงปริมาณกลับได้ผลขัดแย้ง แสดงให้เห็นว่า ตัวพนักงานยังเห็นว่า ตนมีสุขภาพที่ไม่สมบูรณ์ หากพิจารณาเป็นรายด้านจะพบว่าด้านที่มีปัญหาต่อพนักงานมากที่สุดได้แก่ ท่านจะไม่เก็บเรื่องที่รบกวนจิตใจ และกระทบต่ออารมณ์มาครุ่นคิดอยู่ตล อดเวลา ซึ่งสาเหตุดังกล่าว น่าจะ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ส่งผลต่อสุขภาพทางจิตใจ มากกว่าสุขภาพทางกาย แต่ผลดังกล่าวก็มีความสัมพันธ์กันอย่างแยกกันไม่ออก ดังนั้นปัญหาสุขภาพดี จึงไม่ได้เกิดจากสภาพทางกาย แต่เกิดจากการที่ภาระงานที่มาก จนพนักงานต้องนำมาครุ่นคิดอยู่ตลอดเวลาจนไม่มีเวลาพักที่ เพียงพอ น่าจะเป็นสาเหตุหลักที่บั่นทอนสุขภาพทางการได้ จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จำเป็นต้องหามาตรการ ลดภาระงานที่ไม่จำเป็นออกไป โดยอาจใช้วิธีการจ้างแหล่งงานจากภายนอก (Outsource) มาทดแทน เช่น ในส่วนงานรักษาความปลอดภัย งานอัคคีภัย งานด้านภัยพิบัติ ฯลฯ

5. เนื่องจาก การกีฬามีจุดเด่นในเรื่องความผูกพันต่อองค์การ เป็นส่วนสนับสนุนให้เกิดปัจจัยที่มีผลให้เกิดองค์กรแห่งความสุข และมีอิทธิพลสำคัญต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุข จาก จุดเด่นดังกล่าวสามารถเจาะเฉพาะในหัวข้อที่เป็นจุดเด่นที่ได้รับการประเมินในระดับสูงได้ดังนี้ ในด้านความผูกพันองค์การด้านจิตใจของการกีฬาแห่งประเทศไทย ได้แก่ ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อได้บอกเล่าถึงงานที่ทำและ องค์การให้ผู้อื่นได้รับรู้ ท่านมีความสุขเมื่อทำงานอยู่และเป็นส่วนหนึ่งในองค์การนี้ และการกีฬาแห่งประเทศไทยได้สร้างความผูกพันทา งใจให้กับท่าน สิ่งเหล่านี้แสดงให้เห็นว่า การกีฬาแห่งประเทศไทยมีจุดแข็งที่ภาพลักษณ์ที่ดีในจิตใจของพนักงานทุกคน ซึ่งถือเป็นต้นทุนที่แข็งแกร่ง และสามารถนำมา “ต่อทุน” ได้ไม่ยากนัก หากมีการวางแผน และจัดหลักสวัสดิการให้ดีและตรงกับความต้องการของคนในองค์กร

6. ในส่วน ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ในองค์การ ผลการประเมินพบว่า ความผูกพันทางใจ เป็นสิ่งจูงใจให้ท่านคงอยู่กับการกีฬาแห่งประเทศไทย ในส่วน ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน พบว่า พนักงานทุกคนต่าง ตระหนักถึงความจงรักภักดีต่อองค์การที่ท่านทำงานอยู่ ท่านเห็น ว่าความจงรักภักดีเป็นสิ่งสำคัญที่สุด ที่ทำให้การกีฬาแห่งประเทศไทยคงอยู่อย่างยั่งยืน ดังนั้นจะเห็นว่าผลการดำเนินงานจากการกีฬาแห่งประเทศไทยประสบความสำเร็จในแง่ที่สร้างความมั่นคงในความผูกพันให้แก่คนของการกีฬาแห่งประเทศไทยได้แล้ว เป้าหมายที่สำคัญต่อไปคือรักษาจุ ดแข็งดังกล่าว และพัฒนาต่อยอดให้ถูกทิศทาง โดยอาจมีการระดมสมอง และทำวิจัยสำรวจความต้องการ ปัญหาและอุปสรรค อย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างความผูกพันอย่างยั่งยืนยิ่งขึ้น

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ปัจจัยที่มีผลต่อการทำให้เกิดองค์กรแห่งความสุข ของการกี ฬาแห่งประเทศไทยเกิดจากปัจจัย ด้านสุขภาพดี ด้านน้ำใจงาม ด้านการปลอดหนี้ ด้านการผ่อนคลาย ด้านการหาความรู้ ด้านทางสงบ ด้านครอบครัวดี ด้านสังคมดี ซึ่งเป็นมาตรฐานความสุขแปดประการจาก สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ (สสส) แต่จะเห็นได้ว่าค่าน้ำหนักปัจจั ยดังกล่าวมีความแตกต่างกัน และอาจจะแตกต่างจากหน่วยงานอื่นๆ ด้วย ผู้ที่สนใจจะศึกษาต่อยอดสามารถนำตัวแบบดังกล่าวไปศึกษาในหน่วยงานอื่นๆ ที่มีบริบทแตกต่างกัน ก็จะทำให้แนวทางการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งความสุขมีทิศทางที่ชัดเจนมากขึ้น

2. งานวิจัยดังกล่าวเป็นก ารวิจัยเชิงภาคตัดขวาง ดังนั้นผู้ที่สนใจจะทำวิจัยแบบต่อเนื่องหลายๆ ปี ก็อาจจะทำให้พบความแตกต่างหรือความคงเส้นคงวาของตัวแบบที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นได้

3. เนื่องจากกลุ่มประชากรเก็บเฉพาะพนักงานประจำของการกีฬาแห่งประเทศไทย ผู้ที่สนใจอาจเปลี่ยนทำการศึกษา แนวคิ ดการเป็นองค์กรแห่งความสุขจากทัศนะของพนักงานชั่วคราว หรืออาจพัฒนาตัวชี้วัดความสุขแปดประการ จากการสัมภาษณ์เจาะลึก พนักงานระดับปฏิบัติการก่อน โดยไม่ยึดธง ตัวชี้วัดที่เกิดจาก สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ (สสส) ก็อาจจะทำให้ได้งานในอีกบางมิติที่แตกต่างกันได้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

กรกฎ พลพานิช. 2540. **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพการตลาด บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน).** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. 2544. **ดัชนีชี้วัดความสุขคนไทย Thai Happiness Indicators (THI-15)** (Online). www.dmh.go.th/test/qtest., 22 มิถุนายน 2553.

_____. 2548. **ความสุขที่แท้จริง** (Online). www.dmh.go.th., 19 ตุลาคม 2552.

_____. 2553. **การเสริมสร้างความสุขในการทำงาน.** (แผ่นพับ). นนทบุรี: กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข.

กฤษกร ดวงสว่าง. 2540. **ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจปิโตรเลียม.** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เกริกเกียรติ ศรีเสริมโภค. 2533. **ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เกษรา ชัยรังษีเลิศ. 2547. **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การสนับสนุนทางสังคมทัศนคติต่องานและภาวะผู้นำกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุข** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

คัคนางค์ มณีศรี และ วัชราภรณ์ เพ่งจิตต์. 2553. (Online). http://www.stjohn.ac.th/University/Guidance/kwam-suk-kua-a-rai.htm., 16 มีนาคม 2553.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

คณะกรรมการอำนวยการจัดทำแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติฉบับที่ 10 พ.ศ. 2550 - 2554. (2550). **สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 10 พ.ศ. 2550-2554.** (Online). http://www.bps.ops.moph.go.th/srup.pdf., 1 มิถุนายน 2553.

จรรยา ดาสา. 2552. **ความสุขในที่ทำงาน (Happy workplace)** (online). http://www.202.142. 219.4/varticle/39142., 21 ตุลาคม 2553.

จันทร์พา ทัดภูธร. 2543. **การศึกษาอิทธิพลของการสนับสนุนจากองค์กร และการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้า-ลูกน้อง ตามการรับรู้ของลูกจ้าง ที่มีต่อการตอบแทนของลูกจ้าง กรณีศึกษาพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการประจำโรงพยาบาลของรัฐฯ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

จำเริญ จิตรหลัง. 2552. **การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติและการวิจัยทางการศึกษาโดยใช้โปรแกรมลิสเรล** (Online). www.trg1.obec.go.th/news_file/p40671411613.doc., 3 พฤษภาคม 2552.

จิตรสุดา ลิมเกรียงไกร. 2556. **การริเริ่มงาน Happy Workplace หรือองค์กรแห่งความสุข** (Online). http://www.thaihealth.or.th/healthcontent/special_report/30220, 3 มกราคม 2556.

จิรประภา สุดสาคร. 2545. **ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ กรมธนารักษ์**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

จิราวรรณ หาดทอง. 2539. **ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีการประปานครหลวง**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

จินตนา สนธิวงศ์เวช. 2547. **ผลการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเกสตัลท์ต่อความสุขของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา.** วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาจิตวิทยาการให้คำปรึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ฉัตรสิริ ปิยะพิมลสิทธิ์. 2543. **โมเดล LISREL เพื่อการวิจัย** (online). www.watpon.com., 13 กุมภาพันธ์ 2553

ชฎาภา ประเสริฐทรง. 2541. **ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.** ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการแนะแนว, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ชวนา อังคนุรักษ์พันธ์. 2546. **การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจโรงแรม.** วิทยานิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

เชาวลิต ตนานนท์ชัย. 2532. **การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด,** วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ไชยนันท์ ปัญญาศิริ. 2551. “Culture and Commitment: A Case Study of the PTT Group/ วัฒนธรรมกับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษากลุ่มบริษัท ปตท”. **วารสารการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน**. ปีที่ 15 ฉบับที่ 1 (ม.ค.-เม.ย.2551): หน้า 9-46.

ณัฏฐิกา เจยาคม. 2551. **พฤติกรรมการทำงานของพนักงานดีเด่นในโรงงานอุตสาหกรรมกรณีศึกษา**. ปริญญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว , มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ .

ณัฐยา ไพรสงบ. 2546. **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุขศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานผลิตอาหารว่าง.** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ณัฐยา สินตระการผล 2548. **คัมภีร์ผู้จัดการ.** กรุงเทพมหานคร ธรรกมลการพิมพ์. แปลจาก R. Luecke and C. Bartlett. 2004. **Manager's Toolkit**. Boston: Harvard Business School Publishing Corporation.

มติชนรายวัน. 2549. หน้าต่างความจริง. 13 สิงหาคม., หน้า 6.

ธีระศักดิ์ กุสลานนท์. 2544. **การรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ ภาคพื้น บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพมหานคร** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2537. **ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (LISREL): สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์**กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

_____. 2542. **โมเดลลิสเรล สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

_____. 2545. "บทปริทัศน์บทความเรื่อง ลักษณะการวิจัยทางจิตพฤติกรรมศาสตร์ที่สามารถชี้นำการพัฒนาบุคคลอย่างครบวงจร". **วารสารวิธีวิทยาการวิจัย**. 15 (2): 160-165.

นภาเพ็ญ โหมาศวิน. 2533. **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณี สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี.** สารนิพนธ์ปริญญารัฐศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นุสรา นามเดช. 2549. **ความสุขของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สระบุรี.** รายงานการวิจัย. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสระบุรี.

นุสาสนี จิตราภิรมย์. 2544. **การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์.** วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บุญชม ศรีสะอาด. 2552. **การพัฒนาการวิจัยโดยใช้รูปแบบ** (Online). http://www.watpon.com/boonchom/development.pdf., 30 ตุลาคม 2552.

เบญจมาศ สุขศรีเพ็ง. 2550. **ทฤษฎีการปรับตัวของรอย** (Online). http:// www.gotoknow.org., 28 พฤษภาคม 2553.

ประยุทธ์ ปยุตโต. 2538. **ชีวิต การงาน หลักธรรม** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ธรรมสภา, ม.ป.ป.

_____. 2540. **ชีวิตกับการทำงาน.** กรุงเทพฯ : บริษัทเคล็ดไทยจำกัด.

ประยูร โกมลภิส. 2532. “หยุดสักนิดก่อนคิดพัฒนาคน”. **ทิศทางและอนาคตการพัฒนาบุคคลเพื่อการพัฒนาประเทศ.** กรุงเทพมหานคร: สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน.

ประเวศ วะสี. 2548. **มรรค 12 สู่ประเทศไทยอยู่เย็นเป็นสุข ถ้าปรารถนาความอยู่เย็นเป็นสุข ก็ต้องใช้ดัชนีวัดความอยู่เย็นเป็นสุข.** กรุงเทพฯ: สำนักงานปฏิรูประบบสุขภาพแห่งชาติและสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.

ปิยเชษฐ์ เรืองไพโรจน์. 2548. **การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของอาจารย์คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร .** ปริญญาครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาครุศาสตร์เทคโนโลยี คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.

พงศกร เผ่าไพโรจนกร. 2546. **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด.** สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542. 2553. **สุข** (Online). http://rirs3.royin.go.th/word1/word-1-a0.asp., 1 มิถุนายน 2553.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

พรเพ็ญ โชติพันธุ์. 2545. **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมพนักงานที่องค์กรต้องการกับความพึงพอใจในงานของพนักงานองค์กรธุรกิจเอกชนแห่งหนึ่ง** . วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540. **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**พิมพ์ครั้งที่ 7 กรุงเทพมหานคร: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

พิชญ์สินี ดีผลิผล. 2544. **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรศึกษากรณี บริษัทไทยแอร์พอร์ตส์ กราวด์ เซอร์วิสเซส จำกัด.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโท พัฒนบริหารศาสตร์

พินิจ พวงดอก. 2541. **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมสื่อสารทหารอากาศ** สารนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ภรณี กีร์บุตร. 2529. **การประเมินประสิทธิผลขององค์กร.** กรุงเทพมหานคร: โอเอสพริ้นติ้งเฮาส์.

ภัทรา หิรัญรัตนพงศ์. 2542. **การรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไดกิ้น อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

มลฤดี ตันสุขานันท์. 2550. **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทสื่อสารโทรคมนาคม แห่งหนึ่ง** วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร, สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์.

เมธาวี อุดมธรรมานุภาพ และคณะ. 2544. **พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน.** กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

ยงยุทธ ขจรธรรม และคณะ. 2543. **กระบวนการพัฒนาตัวชี้วัดความสุขของประชาชนชาวไทย**. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย. (อัดสำเนา).

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

รจนโรจน์ (นามแฝง). 2549. “ดัชนีวัดความสุข’ มิติใหม่ของสังคมโลก **สกุลไทย** (14 พฤศจิกายน 2549): 20, หน้า 46.

รวมศิริ เมนะโพธิ. 2550. **เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษา นักศึกษาภาคพิเศษระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.** วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

รศรินทร์ เกรย์, ปังปอนด์ รักอำนวยกิจ, และ ศิรินันท์ กิตติสุขสถิตย์. 2549. **ความสุขบนความพอเพียง: ความมั่นคงในบั้นปลายชีวิต** (Online). http://www.population.mahidol.ac.th., 24 มีนาคม 2550.

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ 2538. **เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

วัชรี พุ่มทอง. 2548. “ความสุขของคนไทย วัดด้วยอะไร’. **วารสารเศรษฐกิจและสังคม**42 (4): 30-35.

วัชรา วัชรเสถียร. 2540. **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจ.** วิทยานิพนธ์รัฐศาสตร์มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิชาญ สุวรรณรัตน์. 2543. **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน).** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วิทย์ เที่ยงบูรณธรรม. 2541. **พจนานุกรมอังกฤษไทย.** “SE-ED’S Modern English-Thai Dictionary (Complete & Update) Desk Reference Edition”. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ซิลเวอร์พินส์ โปรดักส์ จำกัด.

วิภาดา หลวงนา. 2546. **อิทธิพลของบรรยากาศและความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง.** วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วิไล ทองทวี. 2544. **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพระบรมราชชนก.** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วิไลวรรณ แพรกสงฆ์. 2541**. การเพิ่มอำนาจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตยางรถยนต์.** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วุฒิ ชินชนะโชคชัย และ อัสนียา สุวรรณศิริกุล. 2549. คุณภาพชีวิตในการทำงานที่แท้จริง สู่ความภักดีที่ยั่งยืน. **วารสารบริหารคน.** (27.4).

ศิริชัย กาญจนวาสี. 2532. “โมเดลเชิงสาเหตุ: การสร้างและการวิเคราะห์”. **วารสารวิธีวิทยาการวิจัย**. 4 (3): 1-24.

ศิริพงษ์ เจริญสุข. 2545. **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายวิศวกรรมศึกษาเฉพาะองค์กรโทรศัพท์แห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่.** สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ศิริพร ทรัพย์พิพัฒนา. 2543. **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ฟูจิโฟโต้ฟิมล์ (ประเทศไทย) จำกัด.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ศุภพร สาครบุตร. 2542. **ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถานีโทรทัศน์แห่งประเทศไทยช่อง 11 กรุงเทพมหานคร**. วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สกาวรัตน์ อินทุสมิต. 2543. **การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน: กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สงวน สุทธิเลิศอรุณ. 2545. **พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน.** กรุงเทพมหานคร: อักษราพิพัฒน์.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สมาน อัศวภูมิ. 2551. **การบริหารการศึกษาสมัยใหม่ แนวคิด ทฤษฎีและการปฏิบัติ** (พิมพ์ครั้งที่ 4). อุบลราชธานี: อุบลกิจออฟเซท.

สมใจ ด่านศิริสมบูรณ์ และ วศินี บูรกิจ. 2548. **ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: กรณีศึกษากลุ่มโรงกลั่นน้ำมันในเครือทีพีไอ**. ภาคนิพนธ์ วิทยาศาสตรมหาบัณฑิตโครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สรรค์ชัย กิติยานันท์. 2553. **ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์การจัดการดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยสยาม.

สรรเสริญ เตชะบูรพา. 2544. **การรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนส่งสินค้าทางทะเล.** วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สรายุทธ ปฏิมาประกร. 2541. **ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานน้ำอัดลม.** ปริญญานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สังวรณ์ งัดกระโทก สุภมาส อังศุโชติ และ สมถวิล วิจิตรวรรณา. 2545. **การใช้โปรแกรมลิสเรล: โปรแกรมทางสถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ และสังคมศาสตร์ รุ่นที่ 2**. เอกสารประกอบการอบรม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (อัดสำเนา).

สิริลักษณ์ ภักดีศรี. 2550. **ความสุขมวลรวมของประชากรในกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การพัฒนามนุษย์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. 2552. **คู่มือมาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ.** มปท.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

_____. 2553. **องค์กรแห่งความสุข** (Online). http://www.happy8workplace.com., 16 มีนาคม 2553.

_____. 2556. **ที่มาขององค์กร.** (Online). http://corp.thaihealth.or.th/about, 3 มกราคม2556.

_____. 2556. **วิสัยทัศน์ขององค์กร.** (Online). http://corp.thaihealth.or.th/about/vision, 3 มกราคม2556.

สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 2549. **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบ.** กรุงเทพมหานคร: สำนักนายกรัฐมนตรี.

_____. **สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554).** (Online). http://www.nesdb.go.th/Portals/0/news/plan/p10/plan10/data/สรุปสาระสำคัญของแผนพัฒนาฯ%20ฉบับที่2010.pdf., 10 มิถุนายน 2553.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. 2550. **การประเมินการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ของผู้เรียน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. (รายงานวิจัย)** กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีการพิมพ์.

สำราญ มีแจ้ง. 2544. **สถิติชั้นสูงสำหรับการวิจัย.** กรุงเทพฯ: นิชินแอดเวอร์ไทซิ่งกรุ๊ฟ.

สุกานดา ศุภคติสันติ์. 2540. **ลักษณะส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทเงินทุนในเขตกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโท จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. 2544. **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์.** (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: เฟื่องฟ้า พริ้นติ้ง จำกัด.

สุชาติ โสมประยูร และ วรรณี โสมประยูร. 2546. **เทคนิคและประสบการณ์งานวิจัยทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ บริษัทพัฒนาคุณภาพวิชาการจำกัด.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สุดาวรรณ อ่วมอ่อง. 2542. **ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและลูกจ้างประจำของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

สุนันทา สุขสุมิตร. 2556. **ย่างก้าวแห่งความยั่งยืน องค์กรแห่งความสุข.** (Online). http://www.thaihealth.or.th/healthcontent/article/23548,3 มกราคม2556.

สุรัสวดี สุวรรณเวช. 2549. **การสร้างรูปแบบความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร.** ภาคนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สุรินทร์ ชาลากูลพฤฒิ. 2551. **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน (หญิงล้วน) บริษัท สายการบินนกแอร์ จำกัด.**ปริญญานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว.มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สุวัฒ ฉลภิญโญ. 2547. **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันภายในองค์กรของพนักงาน ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัท ปุ๋ยแห่งชาติ จำกัด (มหาชน).** สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการตลาด, กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

เสรี พงศ์พิศ. 2548. **ชุมชนเรียนรู้อยู่เย็นเป็นสุข.** กรุงเทพมหานคร: เจริญวิทย์การพิมพ์.

โสภา ทรัพย์มากอุดม. 2533. **ความยึดมั่นผูกพันองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.** วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

โสภณวิชญ์ บัวบานพร้อม. 2551. **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานบริการลูกค้าทางโทรศัพท์บริษัท ทรู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน).** สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

หนังสือพิมพ์มติชนรายวันออนไลน์ 2553. สธ. เผยคนไทยตึงเครียดไม่มีความสุข (Online). http://www.matichon.co.th/news_detail.php?newsid=1275021543&grpid=03., 23 มิถุนายน 2553.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

อนันตชัย คงจันทร์. 2529. **ความผูกพันต่อองค์กร.** กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์.

อเนก สุวรรณบัณฑิต. 2545. **ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่องาน ความคาดหวังในงานอาชีพและรับรู้ค่านิยมวิชาชีพกับความผูกพันต่อองค์กรของนักรังสีเทคนิค.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาศิลปศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อภิชัย มงคล, วัชนี หัตถพนม, ภัสรา เชษฐ์โชติศักดิ์, วรรณประภา ชลอกุล, ละเอียด ปัญโญใหญ่,สุจริต สุวรรณชีพ. 2544. “การศึกษาดัชนีวัดสุขภาพจิตคนไทย”. **วารสารสมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย.** 46 (3): 209-225.

อภิชัย มงคล, ทวี ตั้งเสรี, พิเชฐ อุดมรัตน์, วัชนี หัตถพนม, ภัสรา เชษฐ์โชติศักดิ์, วรวรรณ จุฑา, ระพีพร แก้วคอนไทย. 2547. **รายงานการวิจัยเรื่องการพัฒนาและทดสอบดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทยฉบับใหม่**. ขอนแก่น: โรงพิมพ์พระธรรมขันต์.

อรพินท์ สุขสถาพร. 2542. **ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีกรมส่งเสริมการเกษตร.** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อัมพร พรพงษ์สุริยา. 2544. **ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความยุติธรรมในองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุขตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์** วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิตสาขาการพยาบาลอาชีวอนามัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อัมพร โอตระกูล, ชนินทร์ เจริญกุล, ชูชัย สมิทธิไกร, ประเวช ตันติพิวัฒนสกุล, มยุรี กลับวงศ์. 2543. **การพัฒนาดัชนีวัดสุขภาพจิตคนไทย**. กรุงเทพมหานคร: คณะสาธารณสุขศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

อารีย์ เพ็ชรรัตน์. 2540. **การศึกษาเปรียบเทียบการรับรู้ลักษณะวัฒนธรรมองค์กร และความรู้สึกผูกพัน ต่อองค์กร ในองค์กรธุรกิจประกันภัยไทย อเมริกันและญี่ปุ่น.** วิทยานิพนธ์รัฐศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อุทิศ เตชะพฤติ. 2544. **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจุดหมายในอาชีพ และความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงาน ระดับปฏิบัติการในองค์กรภาครัฐและเอกชน.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อุษณีย์ ด่านวรนันท์. 2536. **ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทรวิโรฒ,** ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

Allen, N. J. and J. P. Meyer. 1990. “The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization”. **The Journal of occupational Psychology**. 63, pp. 1-18.

Bagozzi, R. and Y. Yi. 1988. “On the evaluation of structural equation models”. **Journal of the academy of marketing science,** 16: 74-94.

Baron, R. A.. 1986. **Behavior in Organization: Understanding and Managing the Human Side of Work**.. (2d ed) Boston: Allyn and Bacon.

Becker, B. E., M. A. Huselid, and D. Ulrich. 2001. **The HR Scorecard: Linking People**, Strategy, Performance. Boston: Harvard Business School Press.

Belsley, D. 1991. **Conditional diagnostics: collinearity and weak data in regression**. Wiley Series in Probability. John Wiley, New York.

Bishop, J.W. and K. D. Scott. 2000. “An examination of organizational and team commitment in a self-directed team environment”. **Journal of Applied Psychology**. 85, pp. 439-450.

Carrell, M. J. and C. Heavirin. 1997**. Fundamental of organizational behavior.** New Jersey: Prentice-Hall.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Cooper, C. 2000. **Effective Competency Modeling and Reporting: a Step-by-Step Guide for Improving Individual and Organizational Performance.** New York: AMACOM.

Diamantopoulos, A. and A. D. Siguaw. 2000. **Introducing LISREL: A guide for the uninitiated**. London: Sage Publications.

Diener, E. E., E. Suh, M. Lucas, R. E. and H. L. Smith. 1999. "Subjective well-being: Three decades of progress". **Psychological Bulletin.** 125: 276-302.

Diener, E. E., S. Lyubomirsky, and L. King. 2005. "The Benefits of Frequent Positive Affect: Dose Happiness Lead to Success?**". Psychological Bulletin.** 131 (6): 803-855.

Dornstein, M. and Y. Matalow. 1989. "A Comprehensive Analysis of the predictors of Organizational Commitment : A Study of Voluntary Army Personal in Israel". **Journal of Vocational Behavior.** 2: 192-203.

Eisenberger, R. 1990. "Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation**". Journal of Applied Psychology**. 75, pp. 193-208.

Fazzi, A. Robert. 1994. **Management Plus: Maximizing Productivity through Motivations, Performance, and Commitment.** New York: Macmillan.

Festinger, L. 1954. "A Theory of Social Comparison Processes". **Human Relations, American Psychological Association.** 7: 117-140.

George, J. M. 1991. "State or Trait: Effects of Positive Mood on Pro social Behaviors at Work." **Journal of Applied Psychology.** 76: 299-307.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

George, J. M. and G. R. Jones. 1999. **Understanding and Managing: Organizational Behavior.** 2nd ed. New York: John Wiley & Son, Inc.

Glisson, C. 1988. "Predictors of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Human Service Organizations". **Administrative Science Quarterly**. Vol. 30, pp. 61-81.

Greenberg, J. and R. B. Baron. 1993. **Behavior in Organization.** 4th ed. Boston: Allyn and Bacon.

Hair Jr. J. L, Anderson, R.E. Tatham, R. L, and W.C. Black. 1998. **Multivariate data analysis with Readings**. 5th ed . London: Prentice Hall International Inc.

Han, N. C. 1995. **Organizational Commitment in South Korea. Research and Practice in Human Resource Management** (Online).www.rphrm.curtin.edu.au/1995/ issue1/Commitment.html, March 25, 2007.

Harrison, J. K., and R. Hubbard. 1998. "Antecedents to organizational commitment among Mexican employees of a U.S. firm in Mexico". **Journal of coal Psychology**. 138, 609-623.

Hellriegel, Don., E. Jackson Susan, Slocum, and W. John. 2001. **Management: A Competency Based Approach**. (9th ed.) United State of America: Thompson, South-Western Educational Publishing.

Hewitt Associate. 2005. **Employee Engagement** (Online). http://www.hewitt.com.Retrieved January 17, 2008.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Hird, S. 2003. **What is Well Being? A Brief Review of Current Literature and Concepts** (Online). www.phis.org.uk, 24 March 2007.

Irala, T. G., V. Del , and C. P. Gil. 1999. **New Methodologies for Calculating the HDI**. Report to the First Global Forum on Human Development. July 29-31, 1999. New York: United Nations.

Jahoda, M. 1985. **Currents Concepts to Positive Mental Health**. New York: Basic Books.

Jaramillo, F., J. P. Mulki, and G. W. Marshall. 2002. **A Meta-analysis of the Relationship between Organizational Commitment and Salesperson Job Performance: 25 Years of Research** (Online). www.sciencedirect.com, October 14,2006.

Joreskog, K. G. and D. Sorbom. 1993. **LISREL 8: User's Reference Guide.** Chicago: Scientific Software International, Inc.

John, G. 1996. **Organizational Behavior Understanding and Managing Life at Work.** 4th ed. New York: Harper Collins Publishers, Inc.

Katz, D. and R. L. Kahn. 1978. **The Social Psychology of Organizations**. 2nd ed. New York: John Wiley and Sons.

Kohler, H. P., J. R. Beherman, and A. Skytthe. 2005. "Partner + Children = Happiness ? The Effects of Partnerships and Fertility on Well-Being". **Population and Development Review.** 31 (3): 407-445.

Lockwood, N. R. 2007. "Leveraging Employee Engagement for Competitive Advantage: HR's Strategic Role**". HR Magazine.** 52 (March): 1-11.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Luckasson, R. 1990. A lawyer's perspective on quality of life. In R. Schalock & MJ Bogale (Eds.), **Quality of life: Perspectives and issues**. (pp. 211-214). Washington.

Luthanas, F. 2002. **Organiztioanl behavior.** (9th ed.). New Jersey: McGraw-Hill.

Lyubomirsky, S., K. M. Sheldon, and D. Schkae. 2005. "Pursuing Happiness: The Architecture of Sustainable Change**". Review of General Psychology.** 9 (2): 111-131.

Maier, G. W. and J. C. Brunstein. 2001. "The role of personal work goals in newcomers job Satisfaction and organizational commitment: A longitudinal analysis". **Journal of Applied Psychology,** 86, pp. 1034-1042.

Marjorie, L. R., C. Russell, A. B. Carol, and B. Andrej. 1999. "Organizational Politics and Organizational Support as Predictors of Work Attitudes, Job Performance, and Organizational Citizenship Behavior". **Journal of Organization Behavior.** 20:159-174.

Mathis, R. L. and J. H. Jackson. 1997. **Human resources management.** (8th ed). New York: West Publishing.

Meyer, Deleres. Mac. 1989. "The Relationship of Organizational Climate to Burnout among Faculty in Selected Community Colleges in the Midwest". **Dissertation Abstracts International.** (November) 1163-A.

Meyer, J. P. and N. J. Allen. 1997. **Commitment in the Workplace.** California, Sage Publications.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Miles, D. E., W. E. Borman, P. E. Spector, and S. Fox. 2002. "Building an Integrative Model of Extra Role Work Behaviors: A Comparison of Counterproductive Work Behavior with Organizational Citizenship Behavior**". International Journal of Selection and Assessment.** 10 (1/2): 51-57.

Moorman, R. H. 1991. "Relationship between Organization Justice and Organizational Citizenship Behavior: Do Fairness Perception Influence Employee Citizenship?". **Journal of Applied Psychology.** 76: 845-955.

_____. G. L. Blakely, and B. P. Niehoff. 1998. "Does Perceived Organizational Support Mediate the Relationship between Procedural Justice and Organizational Citizenship Behaviors?". **Academy of Management Journal.** 41: 351–357.

Morris, C. G. and A. A. Maisto, 2001. **Understanding Psychology.** 5th ed. New Jersey: Prentice Hall Inc.

Munchinsky, P. M. 1996. **Psychology Applied to Work: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology.** 5th ed. California: Books/Cole Publishing Company.

_____. 1997. **Psychology Applied to Work: An Introductions to Industrial and Organizational Psychology.** (5th ed). California: Books/cole.

Newstrom, J. W. and K. Davis. 1993. **An Organizational Behavior: Human Behavior at Work.** (10th ed.). New York: McGrew-Hill, Inc.

Niehoff, P. B. 2001. **A Motive-Based view of Organizational Citizenship Behaviors: Applying an Old Lens to a New Class of Organizational Behaviors.** Digital Dissertation: Kansas State University.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Northcraft, G. B and M. A. Neale. 2003. **Organization behavior: A management Challenge.** (2nd ed.). New York The Dryder Press.

Organ, D. W. and W. C. Hammer. 1982. **Organizational Applied Psychological Approach.** Texas: Business Publication, Inc.

Organ, D. W. and T. S. Bateman. 1991. **Organizational Behavior.** 4th ed., Boston: Irwin, Inc.

Organ, D. W. and M. Konovsky. 1989. "Cognitive Versus Affective Determinants of Organizational Citizenship Behavior"**. Journal of Applied Psychology.** 74: 157-164.

Ortega, G., L. Ketchian, A. Coget, and C. Bassin. 2003. **What is Happiness?** (Online). www.thehappinessshow.com. Retrieved December 24, 2007.

Plotnik, R. 2002. **Introduction to Psychology**. 6th ed., California: Wadsworth-Thomson Learning.

Podsakoff, P. M. and S. B. Mackenzie. 1994. "Organization Citizenship Behavior and Sale Unit Effectiveness.". **Journal Marketing Research.** 31: 351-363.

Randall, D. M. and M. P. O'Driscoll. 1997. "Affective versus calculatie commitment: Human resource implications". **Journal of Social Psychology.** 137, pp. 606-617.

Richmond, L. 1999. **Work as a spiritual practice.** New York: Broadway books.

Robbins, S. P. 2001. **Organizational Behavior.** 9th ed. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.

_____. 2003. **Organiational behavior.** New Jersey: Pearson Education.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Roy, D. D. and M. Ghose. 1997. **Awareness of Hospital Environment and Organization Commitment**. n.p.

Schultz, D. P. and S. E. Schultz. 2002. **Psychology & Work Today.** (8th ed.) New Jersey: Pearson Education.

Sdorow, L. M. and C. A. Rickabaugh. 2002. **Psychology.** 5th ed. New York: The McGrew-Hill Companies, Inc.

Seligman, M. E. P. 2006. **Authentic Happiness** (Online). www.authentichappiness.org. 10 October 2006

Sell, H. and R. Nagpal. 1992. **Assessment of Subjective Well-Being the Subjective Well Being Inventory**. New Delhi: WHO.

Smith, C. A., D. W. Organ, and J. R. Near. 1983. "Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedent". **Journal of Applied Psychology.** 68 (4): 653-663.

Smith, R. H., E. E. Diener, and D. H. Wedell. 1989. "Intrapersonal and Social Comparison Determinants of Happiness: A Range-Frequency Analysis." **Journal of Personality and Social Psychology.** 56: 317-325.

Spector, P. E. 1996. **Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice**. New York: John Wiley & Sons, Inc.

Steers, R. M. 1991. **Introduction to organizational behavior**. (5nd.ed). Illinois: Foresman.

_____. and L. Porter. 1991. **Motivation and work behavior.** New York: McGraw-Hill. Book Company.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Suh, E., E. E. Diener, and F. Fujita. 1996. "Events and subjective well-being: Only recent events matter". **Journal of Personality and Social Psychology.** 70: 1091-1102.

The WHO Group. 1994. **The Development of The World Health Organization Quality of Life Assessment Instrument**. New York: Springer-Verlag.

VanderZee, K., B. P. Buunk, and R. Sanderman. 1996. "The relationship between social comparison processes and personality". **Personality and Individual Differences.** 20 (5):551-565.

Veenhoven, R. 2006. **World Data Base of Happiness Continuous Register of Scientific Research on Subjective Appreciation of Life** (Online). www.eur.nl. 24 March 2007.

WHO. 1951. **World Health Organization Technical Report series No. 31**. Geneva: WHO.

Wood, S. E., E. G. Wood. 2000. **The Essential World of Psychology.** 3rd ed. MA: Allyn and Bacon.

Yamané, T. 1973. **Statistics an Introductory Analysis.** New York: Harper and Row.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภาคผนวก

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

โครงร่างแบบสัมภาษณ์เจาะลึก เพื่อการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ (ฉบับร่าง)

1. ในฐานะผู้บริหารระดับสูงของการกีฬาแห่งประเทศไทย ท่านมีความเห็นว่าการสร้างองค์กรแห่งความสุขมีความสำคัญหรือไม่ เพราะเหตุใด
2. ท่านเห็นว่า มีความเป็นไปได้ในการพัฒนาองค์กร การกีฬาแห่งประเทศไทยไปสู่องค์กรแห่งความสุข หรือไม่ และเพื่อไปสู่เป้าหมายดังกล่าว องค์กรจำเป็นจะต้องมีการดำเนินการอย่างไรบ้าง
3. ท่านมีความเห็นอย่างไรกับแนวทาง Happy Workplace 8 ประการที่ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ ได้วางแนวทางเอาไ วั้และท่านคิดว่า มี ปัจจัยใดที่เป็นปัจจัยสนับสนุนเพิ่มเติมที่จะทำให้เกิดการพัฒนาองค์กร การกีฬาแห่งประเทศไทยไปสู่องค์กรแห่งความสุข
4. ปัจจัยใดที่เป็นอุปสรรคต่อการ พัฒนาองค์กร การกีฬาแห่งประเทศไทยไปสู่องค์กรแห่งความสุข
5. โครงการใดบ้างที่ควรดำเนินการ เพื่อพัฒนาองค์ กร การกีฬาแห่งประเทศไทยไปสู่องค์กรแห่งความสุข
6. เมื่อพิจารณาจากแบบสอบถามที่จะนำไปเก็บกับพนักงานของการกีฬาแห่งประเทศไทย ท่านมีข้อเสนอแนะให้แก้ไขและปรับปรุงอย่างไร
7. ท่านมีข้อเสนอแนะอื่นๆ เพิ่มเติมหรือไม่เพื่อให้งานวิจัยฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากขึ้น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสัมภาษณ์ และให้ความร่วมมือในการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

นางสมคิด ปิ่นทอง
นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาเอการจัดการกีฬา
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ

แบบสอบถามนี้เป็นข้อมูลประกอบการศึกษาเรื่อง “รูปแบบการจัดการการกีฬาแห่งประเทศไทยให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ” การตอบแบบสอบถามของท่านถือว่ามีคุณค่าต่อการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งข้อมูลนี้จุถูกเก็บเป็นความลับ และคำตอบของท่านจะไม่ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานในตำแ หน่งหน้าที่การงานของท่านแต่ประการใด ขอความกรุณาตอบคำถามให้ครบทุกข้อ เพื่อความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ขอขอบคุณที่ท่านให้ความร่วมมือมา ณ ที่นี้ด้วย

รายละเอียดของแบบสอบถามแบ่งออกเป็นสามส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบเลือกคำตอบเพียงคำตอบเดียว จำนวนข้อคำถามทั้งสิ้น 9 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ตัวแปรที่ส่งผลต่อการพัฒนาการกีฬาแห่งประเทศไทยให้เป็นองค์กรแห่งความสุข แบบสอบถามเป็นแบบมาตรส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งจะแบ่งออกเป็น

2.1 ข้อคำถามถึงการมีความภาวะความสุข 8 ประการของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนทั้งสิ้น 40 ข้อ

2.2 ข้อคำถามถึงความผูกพันในองค์กร จำนวนทั้งสิ้น 11 ข้อ

2.3 ข้อคำถามถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุข จำนวนทั้งสิ้น 20 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามคำถามปลายเปิด เกี่ยวกับ ความเป็นไปไ ด้ในการพัฒนาองค์กรการกีฬาแห่งประเทศไทยไปสู่องค์กรแห่งความสุข ความสามารถในการนำไปปฏิบัติ จริงของรูปแบบ และ ข้อเสนอแนะอื่นๆ เพิ่มเติมที่เห็นว่าเหมาะสมต่องานวิจัย จำนวนทั้งสิน 5 ข้อ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามและให้ความร่วมมือในการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

นางสมคิด ปิ่นทอง

นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาเอการจัดการกีฬา

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย √ ลงใน ☐ ที่ตรงกับข้อมูลส่วนตัวของท่าน

1. เพศ

☐ 1. ชาย ☐ 2. หญิง

2. ปัจจุบันท่านมีอายุ _____ ปี (จำนวนปีบริบูรณ์ ถ้าอายุตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไปให้นับเพิ่มอีก 1 ปี)

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

☐ 1. ต่ำกว่าหรือเทียบเท่ามัธยมศึกษาตอนปลาย

☐ 2. อนุปริญญาหรือเทียบเท่า

☐ 3. ปริญญาตรี

☐ 4. สูงกว่าปริญญาตรี

4. สถานภาพสมรส

☐ 1. โสด ☐ 2. คู่

☐ 3. หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

5. รายได้ครอบครัวเฉลี่ย _____ บาท/เดือน

6.ความเพียงพอของรายได้

☐ 1. รายได้เพียงพอและเหลือเก็บ

☐ 2. รายได้เพียงพอ แต่ไม่เหลือเก็บ

☐ 3. รายได้ไม่เพียงพอแต่ไม่มีหนี้สิน

☐ 4. รายได้ไม่เพียงพอและมีหนี้สิน

7. ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ 1. ต่ำกว่า 1 ปี ☐ 2. ตั้งแต่ 1-3 ปี

☐ 3. ตั้งแต่ 4-6 ปี ☐ 4. ตั้งแต่ 7-9 ปี

☐ 5. ตั้งแต่ 10-12 ปี ☐ 6. สูงกว่า 12 ปีขึ้นไป

8. หน้าที่ความรับผิดชอบ

☐ 1. พนักงานชั่วคราว ☐ 2. ระดับลูกจ้าง

☐ 3. ระดับหัวหน้างาน ☐ 4. ระดับผู้บริหาร

9. ท่านมีโรคประจำตัวหรือไม่

☐ 1. ไม่มี ☐ 2. มี โปรดระบุ (_____)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ตัวแปรที่ส่งผลต่อการพัฒนาการกีฬาแห่งประเทศไทยให้เป็นองค์กรแห่งความสุข แบบสอบถามเป็นแบบมาตรส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

2.1 ข้อคำถามถึงการมีความภาวะความสุข 8 ประการของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียงคำตอบเดียว

ข้อ	คำถาม	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
	Happy Body					
1.	ในภาพรวมท่านพอใจต่อสุขภาพ ร่างกายที่แข็งแรงของท่าน					
2.	ท่านต้องไปรับการรักษาพยาบาลเสมอๆ เพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตและทำงานได้					
3.	ท่านเอาใจใส่ต่อสุขภาพของท่านด้วยการออกกำลังกายและทานอาหารที่เป็นประโยชน์ พักผ่อนอย่างเพียงพอ					
4.	ท่านจะไม่เก็บเรื่องที่รบกวนจิตใจ และกระทบต่ออารมณ์มาครุ่นคิดอยู่ตลอดเวลา					
5.	ท่านรู้จักรักษาสมดุลของสุขภาพกายใจ และการพักผ่อนได้เป็นอย่างดี					
	Happy Heart					
6.	ท่านมีเพื่อนร่วมงานและมิตรสหายคอยช่วยเหลือท่านเสมอยามที่ต้องการ					
7.	ท่านพร้อมเสมอที่จะช่วยเหลือทุกคนในองค์กรในยามที่เขาเดือดร้อน โดยไม่ต้องให้เขาร้องขอ					
8.	ท่านให้ความสนใจแก่สมาชิกในครอบครัวของท่านด้วยความรักและเอื้ออาทร					
9.	ท่านให้ความสำคัญต่อความมีน้ำใจไมตรีต่อกันและกันมากกว่าการจะแข่งขันกันเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพการงาน					
10.	ท่านพยายามหลีกเลี่ยงการสร้างความบาดหมางที่อาจจะเกิดขึ้นในองค์กรและครอบครัว					

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ข้อ	คำถาม	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
	Happy Money					
11.	ท่านมีความพึงพอใจต่อสถานะทางการเงินที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน					
12	ท่านมีเงินเหลือเก็บเสมอๆ ทุกเดือน					
13.	ด้วยสถานะทางเงินที่เป็นอยู่ ท่านจึงไม่เห็นความจำเป็นที่จะต้องกู้หนี้ยืมสิน					
14.	ท่านและครอบครัวมีการจัดทำบัญชีรายรับรายจ่ายและบริหารจัดการเงินได้เป็นอย่างดี					
15.	ท่านยึดหลักความพอเพียงของชีวิต โดยใช้ชีวิตให้สมกับฐานะและไม่สร้างหนี้สิน กับสิ่งที่ฟุ่มเฟือย					
	Happy Relax					
16.	ท่านรู้จักจัดสรรเวลาทำงานและเวลาพักผ่อนได้อย่างสมดุล					
17.	ท่านใช้เวลาว่างในการพักผ่อนหย่อนใจ เพียงพอ					
18.	ท่านมักใช้เวลาบางส่วนไปกับการทำงานอดิเรกที่ตนชื่นชอบ					
19.	เมื่อมีความเครียดที่เกิดขึ้นจากการทำงาน สิ่งที่ท่านทำก็คือการหยุดพักสมอง เพื่อให้ตนมีความพร้อมในการแก้ปัญหามากกว่าจะหมกมุ่นในเรื่องที่เครียด					
20.	การพักผ่อนหย่อนใจ ไม่ได้ทำให้ความสำเร็จของงานลดลง แต่ทำให้มีความสุขในการทำงานมากขึ้น					
	Happy Brain					
21.	ท่านมีความเห็นว่าการเรียนรู้ของตนไม่มีที่สิ้นสุด					
22.	ท่านพยายามพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาเพื่อเป็นมืออาชีพในงานที่ตนทำ					
23.	ท่านให้ความสนใจในการอบรมหาความรู้เพิ่มเติม					
24.	เพื่อความมั่นคงในอาชีพ แม้การศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจะต้องลงทุนด้วยตัวเอง ท่านก็พร้อมที่จะไปแสวงหาความรู้ดังกล่าว					
25.	ท่านพร้อมที่จะแลกเปลี่ยนความรู้กับเพื่อนร่วมงาน					

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ข้อ	คำถาม	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
	Happy Soul					
26.	ท่านมักไปปฏิบัติศาสนกิจในฐานะ ศาสนิกชนที่ดีอยู่เสมอ					
27.	ท่านเห็นว่าความซื่อสัตย์เป็นเรื่องสำคัญต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพและสังคม					
28.	ท่านใช้หลักธรรมคำสอนในศาสนามาปฏิบัติจริงในชีวิต					
29.	เมื่อท่านมีปัญหาท่านสามารถลดความเครียดและหาความสงบด้วยการภาวนาและทำสมาธิ					
30.	ความก้าวหน้าในอาชีพของท่าน ส่วนหนึ่งมาจากการทำตามหลักศาสนาที่ท่านยึดเหนี่ยว					
	Happy Family					
31.	ท่านมีครอบครัวที่อบอุ่นและเป็นกำลังใจในการทำงานของท่าน					
32.	ภาระงานที่รับผิดชอบ**ไม่**ส่งผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ในครอบครัวเพราะท่านจัดระเบียบได้					
33.	เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในการทำงาน คนในครอบครัวจะมีส่วนรับรู้และช่วยให้คำปรึกษา					
34.	สมาชิกในครอบครัวภูมิใจในงานของท่าน					
35.	ในยามที่ครอบครัวของท่านมีปัญหา ทุกคนจะรับรู้ปัญหาและร่วมกันแก้ไข เป็นกำลังใจให้กันและกัน					
	Happy Society					
36.	ท่านมีเพื่อนหรือญาติพี่น้องที่คอยช่วยเหลือท่านเสมอในยามที่ท่านต้องการ					
37.	ท่านมีความสุขในชุมชนที่ท่านอาศัยอยู่					
38.	ท่านมั่นใจว่าชุมชนที่ท่านอาศัยมีความปลอดภัยต่อท่าน					
39.	หลายๆ ครั้งท่านคิดจะหนีไปจากชุมชนที่ตนอาศัยอยู่ถ้าสามารถทำได้					
40.	ท่านมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาชุมชนและสังคม					

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2.2 ข้อคำถามถึงความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียงคำตอบเดียว

ข้อ	คำถาม	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
	ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ					
1.	ท่านมีความสุขเมื่อทำงานอยู่และเป็นส่วนหนึ่งในองค์การนี้					
2.	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อได้บอกเล่าถึงงานที่ทำและองค์การให้ผู้อื่นได้รับรู้					
3.	ปัญหาของการกีฬาแห่งประเทศไทย เป็นเสมือนปัญหาของท่าน					
4.	การกีฬาแห่งประเทศไทยได้สร้างความผูกพันทางใจให้กับท่าน					
5.	ท่านรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของ ในองค์การที่ท่านอยู่					
	ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ในองค์การ					
6.	เป็นความยากลำบากในการตัดสินใจ หากจะต้องลาออกจากการกีฬาแห่งประเทศไทย					
7.	ความผูกพันทางใจ เป็นสิ่งจูงใจให้ท่านคงอยู่กับการกีฬาแห่งประเทศไทย					
	ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน					
8.	การกีฬาแห่งประเทศไทยจะมั่นคงและมีเสถียรภาพถ้า ทุกคนทำงานให้กับการกีฬาแห่งประเทศไทยตลอดชีวิตการทำงาน					
9.	ท่านตระหนักถึงความจงรักภักดีต่อองค์การที่ท่านทำงานอยู่					
10.	เป็นการไม่ถูกต้องที่จะลาออกจากการกีฬาแห่งประเทศไทย แม้จะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากองค์การอื่น					
11.	ท่านเห็นว่าความจงรักภักดีเป็นสิ่งสำคัญที่สุด ที่ทำให้การกีฬาแห่งประเทศไทยคงอยู่อย่างยั่งยืน					

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2.3 ข้อคำถามถึงการเป็นพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุข

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียงคำตอบเดียว

ข้อ	คำถาม	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
	ด้านการให้ความช่วยเหลือ					
1.	ท่านรับผิดชอบในงานที่ตนทำเป็นอย่างดีไม่ปล่อยให้เป็นภาระตกค้างของเพื่อนร่วมงาน					
2.	ท่านยินดีเสมอที่จะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในปัญหาการทำงาน					
3.	ท่านเต็มใจและยินดีทำงานแทนเพื่อนร่วมงานที่ป่วย โดยไม่จำเป็นต้องรอการมอบหมาย					
4.	เมื่อมีพนักงานใหม่เข้ามา ท่านพร้อมจะเป็นรุ่นพี่ที่ดีคอยแนะนำการทำงาน และเป็นกัลยาณมิตรเสมอ					
	ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น					
5.	ท่านพยายามหลีกเลี่ยงปัญหาที่ทำให้เกิดความขัดแย้งกันในองค์กรและระหว่างเพื่อนร่วมงาน					
6.	ท่านระมัดระวังคำพูดที่จะทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน					
7.	ท่านให้ความเคารพในสิทธิและความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานเสมอ					
8.	ท่านเอาใจใส่ต่อทุกคนที่เข้ามาติดต่อกับท่าน ด้วยรอยยิ้มและมิตรภาพ					
	ด้านการอดทนอดกลั้น					
9.	เพื่อบรรยากาศที่ดีในองค์กร ท่านสามารถที่จะระงับความคับข้องใจไว้ก่อนได้					
10.	ท่านเป็นผู้รับฟังที่ดี ให้เกียรติต่อทุกคนที่เข้ามาติดต่อด้วย แม้จะมีความเห็นขัดแย้งก็จะรอเวลาที่เหมาะสมชี้แจง					
11.	ท่านสามารถรับมือกับปัญหาต่างๆ ที่เข้ามากระทบต่ออารมณ์ความรู้สึกได้ดี					
12.	ท่านเต็มใจที่รับทุกสถานการณ์ในการทำงานและหาทางออกของปัญหาในเชิงสร้างสรรค์					

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ข้อ	คำถาม	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
	ด้านการให้ความร่วมมือ					
13.	ท่านให้ความสนใจในนโยบายขององค์กร และพัฒนาการทำงานให้เข้ากับวิสัยทัศน์ขององค์กร					
14.	ท่านเอาใจใส่ในการเข้าร่วมประชุม และแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กร					
15.	ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืน					
16.	ท่านยินดีให้ความร่วมมือในทุกกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้น					
	ด้านการสำนึกในหน้าที่					
17.	ท่านพยายามปฏิบัติตามระเบียบวินัยขององค์กร					
18.	ท่านจัดแบ่งเวลาการทำงานอย่างเต็มที่ให้กับองค์กร ไม่นำเวลางานไปทำงานส่วนตัว					
19.	ท่านเอาใจใส่ต่อเวลามาทำงาน และยอมสละเวลาทำต่อหากงานยังไม่ลุล่วงหรือติดขัด					
20.	ท่านพยายามรักษาและดูแลทรัพย์สินขององค์กรเป็นอย่างดี ไม่ใช้อย่างฟุ่มเฟือย และนำขององค์กรไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตน					

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามคำถามปลายเปิด (โปรดแสดงความคิดเห็น)

ปัจจัยใดที่เป็นปัจจัยสนับสนุนเพิ่มเติมที่จะทำให้เกิดการพัฒนาองค์กร การกีฬาแห่งประเทศไทยไปสู่องค์กรแห่งความสุข

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอบพระคุณที่เสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภาคผนวก ข

ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Reliability

```
****** Method 1 (space saver) will be used for this analysis ******


  R E L I A B I L I T Y   A N A L Y S I S   -   S C A L E   (A L P H A)

                            Mean        Std Dev       Cases

  1.     HBODY1           4.2250         .5768        40.0
  2.     HBODY2           4.0750         .5723        40.0
  3.     HBODY3           4.0750         .6558        40.0
  4.     HBODY4           4.1750         .6751        40.0
  5.     HBODY5           3.8750         .6864        40.0

                                                    N of
Statistics for       Mean   Variance    Std Dev  Variables
     SCALE       20.4250     5.9429     2.4378          5


Item-total Statistics

               Scale        Scale     Corrected
               Mean       Variance      Item-          Alpha
             if Item      if Item       Total         if Item
             Deleted      Deleted   Correlation       Deleted

HBODY1       16.2000       4.0103        .6926         .7732
HBODY2       16.3500       4.0282        .6909         .7740
HBODY3       16.3500       3.7718        .6834         .7723
HBODY4       16.2500       3.8333        .6256         .7902
HBODY5       16.5500       4.2026        .4510         .8428


Reliability Coefficients

N of Cases =     40.0                    N of Items =  5

Alpha =    .8257
```

Reliability

```
****** Method 1 (space saver) will be used for this analysis ******


  R E L I A B I L I T Y   A N A L Y S I S   -   S C A L E   (A L P H A)

                            Mean        Std Dev       Cases

  1.     HHEART1          3.5500         .8149        40.0
  2.     HHEART2          3.7750         .8619        40.0
  3.     HHEART3          4.1750         .6360        40.0
  4.     HHEART4          3.9500         .7494        40.0
  5.     HHEART5          3.1000         .8712        40.0

                                                    N of
Statistics for       Mean   Variance    Std Dev  Variables
     SCALE       18.5500     7.3308     2.7075          5
```

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
HHEART1	15.0000	4.5641	.6038	.6124
HHEART2	14.7750	5.0506	.3968	.7026
HHEART3	14.3750	5.4199	.5087	.6623
HHEART4	14.6000	4.7590	.6149	.6131
HHEART5	15.4500	5.3308	.3085	.7398

Reliability Coefficients

N of Cases = 40.0 N of Items = 5

Alpha = .7159

Reliability

****** Method 1 (space saver) will be used for this analysis ******

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	HMONEY1	3.7000	.6076	40.0
2.	HMONEY2	3.9000	.6718	40.0
3.	HMONEY3	3.8250	.8439	40.0
4.	HMONEY4	3.7250	.6789	40.0
5.	HMONEY5	3.7000	.6076	40.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	18.8500	5.8231	2.4131	5

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
HMONEY1	15.1500	4.1821	.5117	.6977
HMONEY2	14.9500	3.9462	.5342	.6875
HMONEY3	15.0250	3.4096	.5459	.6878
HMONEY4	15.1250	3.9071	.5422	.6843
HMONEY5	15.1500	4.3872	.4190	.7274

Reliability Coefficients

N of Cases = 40.0 N of Items = 5

Alpha = .7428

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Reliability

```
****** Method 1 (space saver) will be used for this analysis ******


  R E L I A B I L I T Y   A N A L Y S I S   -   S C A L E   (A L P H A)

                              Mean        Std Dev       Cases

  1.      HRELAX1           4.3250         .6938        40.0
  2.      HRELAX2           4.1000         .9554        40.0
  3.      HRELAX3           4.2750         .8767        40.0
  4.      HRELAX4           4.5250         .7506        40.0
  5.      HRELAX5           3.4500         .9858        40.0

                                                        N of
Statistics for       Mean   Variance    Std Dev  Variables
     SCALE        20.6750     9.4558     3.0750          5


Item-total Statistics

               Scale          Scale      Corrected
               Mean          Variance      Item-          Alpha
             if Item        if Item       Total          if Item
             Deleted        Deleted    Correlation       Deleted

HRELAX1       16.3500         7.2590        .4588          .7425
HRELAX2       16.5750         6.0455        .5316          .7190
HRELAX3       16.4000         5.4256        .7986          .6134
HRELAX4       16.1500         6.6949        .5657          .7091
HRELAX5       17.2250         6.6404        .3629          .7859


Reliability Coefficients

N of Cases =     40.0                    N of Items =  5

Alpha =     .7611
```

Reliability

```
****** Method 1 (space saver) will be used for this analysis ******


  R E L I A B I L I T Y   A N A L Y S I S   -   S C A L E   (A L P H A)

                              Mean        Std Dev       Cases

  1.      HBRAIN1           3.4000        1.1277        40.0
  2.      HBRAIN2           4.0000         .7845        40.0
  3.      HBRAIN3           3.5750         .8130        40.0
  4.      HBRAIN4           4.2250         .8912        40.0
  5.      HBRAIN5           4.1500         .7696        40.0

                                                        N of
Statistics for       Mean   Variance    Std Dev  Variables
     SCALE        19.3500    10.5923     3.2546          5
```

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
HBRAIN1	15.9500	6.9718	.3944	.8241
HBRAIN2	15.3500	6.9513	.7314	.6967
HBRAIN3	15.7750	6.9994	.6816	.7097
HBRAIN4	15.1250	7.0353	.5844	.7382
HBRAIN5	15.2000	7.7538	.5241	.7586

Reliability Coefficients

N of Cases = 40.0 N of Items = 5

Alpha = .7857

Reliability

****** Method 1 (space saver) will be used for this analysis ******

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	HSOUL1	4.1750	.8130	40.0
2.	HSOUL2	4.1500	.8638	40.0
3.	HSOUL3	4.0000	.8771	40.0
4.	HSOUL4	3.9500	.8149	40.0
5.	HSOUL5	3.9250	.7970	40.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	20.2000	12.2667	3.5024	5

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
HSOUL1	16.0250	8.1788	.7370	.8745
HSOUL2	16.0500	8.0487	.7083	.8812
HSOUL3	16.2000	7.3436	.8739	.8419
HSOUL4	16.2500	8.1410	.7444	.8729
HSOUL5	16.2750	8.5635	.6577	.8911

Reliability Coefficients

N of Cases = 40.0 N of Items = 5

Alpha = .8958

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Reliability

****** Method 1 (space saver) will be used for this analysis ******

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	HFAMILY1	3.1500	1.0990	40.0
2.	HFAMILY2	3.2250	.9195	40.0
3.	HFAMILY3	3.3000	.9392	40.0
4.	HFAMILY4	3.2250	.8317	40.0
5.	HFAMILY5	3.1500	.8336	40.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	16.0500	11.7923	3.4340	5

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
HFAMILY1	12.9000	8.7077	.2894	.8565
HFAMILY2	12.8250	8.2506	.5104	.7716
HFAMILY3	12.7500	7.1154	.7574	.6888
HFAMILY4	12.8250	8.0455	.6476	.7317
HFAMILY5	12.9000	7.5795	.7665	.6953

Reliability Coefficients

N of Cases = 40.0 N of Items = 5

Alpha = .7919

Reliability

****** Method 1 (space saver) will be used for this analysis ******

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	HSOCIET1	3.1500	.9487	40.0
2.	HSOCIET2	3.6500	.8022	40.0
3.	HSOCIET3	3.4250	.8738	40.0
4.	HSOCIET4	3.4750	.8469	40.0
5.	HSOCIET5	2.8750	.9658	40.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	16.5750	13.0199	3.6083	5

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
HSOCIET1	13.4250	8.0968	.7452	.8299
HSOCIET2	12.9250	8.9942	.7029	.8421
HSOCIET3	13.1500	8.5923	.7153	.8378
HSOCIET4	13.1000	8.6564	.7316	.8343
HSOCIET5	13.7000	8.6769	.5994	.8686

Reliability Coefficients

N of Cases = 40.0 N of Items = 5

Alpha = .8701

Reliability

****** Method 1 (space saver) will be used for this analysis ******

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	AFFCOM1	3.8500	.8022	40.0
2.	AFFCOM2	3.4750	.8161	40.0
3.	AFFCOM3	3.8750	.7906	40.0
4.	AFFCOM4	3.9000	.7089	40.0
5.	AFFCOM5	4.0000	.8771	40.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	19.1000	8.9641	2.9940	5

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
AFFCOM1	15.2500	5.6795	.6907	.7317
AFFCOM2	15.6250	6.2404	.5047	.7905
AFFCOM3	15.2250	6.8455	.3610	.8305
AFFCOM4	15.2000	6.2667	.6184	.7580
AFFCOM5	15.1000	5.0667	.7923	.6920

Reliability Coefficients

N of Cases = 40.0 N of Items = 5

Alpha = .8029

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Reliability

****** Method 1 (space saver) will be used for this analysis ******

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	CONTCOM1	4.0750	.7299	40.0
2.	CONTCOM2	4.1750	.7472	40.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	8.2500	1.8333	1.3540	2

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
CONTCOM1	4.1750	.5583	.6806	.
CONTCOM2	4.0750	.5327	.6806	.

Reliability Coefficients

N of Cases = 40.0 N of Items = 2

Alpha = .8098

Reliability

****** Method 1 (space saver) will be used for this analysis ******

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	NORMCOM1	3.8750	.7228	40.0
2.	NORMCOM2	3.7750	.6975	40.0
3.	NORMCOM3	3.8000	.7910	40.0
4.	NORMCOM4	4.0750	.6938	40.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	15.5250	5.6917	2.3857	4

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

NORMCOM1	11.6500	3.1564	.7837	.7427
NORMCOM2	11.7500	3.3205	.7414	.7639
NORMCOM3	11.7250	3.4353	.5562	.8492
NORMCOM4	11.4500	3.5872	.6176	.8165

Reliability Coefficients

N of Cases = 40.0 N of Items = 4

Alpha = .8376

Reliability

****** Method 1 (space saver) will be used for this analysis ******

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	KINDNES1	4.2250	.6597	40.0
2.	KINDNES2	3.5000	.8771	40.0
3.	KINDNES3	3.6250	.8969	40.0
4.	KINDNES4	3.3500	.9753	40.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	14.7000	6.9846	2.6428	4

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
KINDNES1	10.4750	5.3327	.3993	.7898
KINDNES2	11.2000	3.8051	.7044	.6363
KINDNES3	11.0750	3.7635	.6944	.6408
KINDNES4	11.3500	4.0282	.5122	.7519

Reliability Coefficients

N of Cases = 40.0 N of Items = 4

Alpha = .7682

Reliability

****** Method 1 (space saver) will be used for this analysis ******

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

		Mean	Std Dev	Cases
1.	FRIENDS1	3.6981	.6381	53.0
2.	FRIENDS2	4.3208	.7009	53.0
3.	FRIENDS3	4.3019	.9111	53.0
4.	FRIENDS4	4.3396	.8073	53.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	16.6604	5.6901	2.3854	4

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
FRIENDS1	12.9623	4.6139	.2441	.8585
FRIENDS2	12.3396	3.5363	.6307	.6987
FRIENDS3	12.3585	2.7729	.6878	.6615
FRIENDS4	12.3208	2.8374	.8093	.5862

Reliability Coefficients

N of Cases = 53.0 N of Items = 4

Alpha = .7756

Reliability

****** Method 1 (space saver) will be used for this analysis ******

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	ENDURE1	4.3000	.9392	40.0
2.	ENDURE2	3.5500	.9323	40.0
3.	ENDURE3	3.4750	.9868	40.0
4.	ENDURE4	4.0500	.7494	40.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	15.3750	8.2917	2.8795	4

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
ENDURE1	11.0750	4.8917	.6061	.7627
ENDURE2	11.8250	4.6609	.6860	.7220
ENDURE3	11.9000	4.0410	.8260	.6415
ENDURE4	11.3250	6.2763	.3872	.8487

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Reliability Coefficients

N of Cases = 40.0 N of Items = 4

Alpha = .8048

Reliability

****** Method 1 (space saver) will be used for this analysis ******

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	COOPERA1	3.5750	.7808	40.0
2.	COOPERA2	4.1500	.9487	40.0
3.	COOPERA3	4.0250	.8002	40.0
4.	COOPERA4	3.9750	.9195	40.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	15.7250	8.2045	2.8643	4

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
COOPERA1	12.1500	5.6179	.5341	.8630
COOPERA2	11.5750	4.4045	.7283	.7863
COOPERA3	11.7000	4.8821	.7584	.7764
COOPERA4	11.7500	4.5000	.7328	.7833

Reliability Coefficients

N of Cases = 40.0 N of Items = 4

Alpha = .8465

Reliability

****** Method 1 (space saver) will be used for this analysis ******

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	APPRECI1	3.9750	.9470	40.0
2.	APPRECI2	3.9750	.9195	40.0
3.	APPRECI3	3.9750	.7675	40.0
4.	APPRECI4	4.0250	.8317	40.0

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	15.9500	8.9718	2.9953	4

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
APPRECI1	11.9750	4.7429	.8078	.8275
APPRECI2	11.9750	4.7429	.8448	.8113
APPRECI3	11.9750	5.9224	.6586	.8835
APPRECI4	11.9250	5.5583	.6941	.8708

Reliability Coefficients

N of Cases = 40.0 N of Items = 4

Alpha = .8841

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภาคผนวก ค

ผลการวิเคราะห์ LISREL

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

DATE: 11/10/2011
TIME: 0:53

L I S R E L 8.52

BY

Karl G. J”reskog & Dag S”rbom

This program is published exclusively by
Scientific Software International, Inc.
7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100
Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.
Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140
Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2002
Use of this program is subject to the terms specified in the
Universal Copyright Convention.
Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file C:\Documents and Settings\User\Desktop\P ja\analysis\happy.SPJ:

happy model
SYSTEM FILE from file 'C:\Documents and Settings\User\Desktop\P ja\analysis\model1.dsf'
Sample Size = 1231
Latent Variables BEHAVE HAPPY COMMIT
Relationships
KINDNESS = BEHAVE
FRIENDSH = BEHAVE
ENDURE = BEHAVE
COOPERAT = BEHAVE
APPRECIA = BEHAVE
HBODY = HAPPY
HHEART = HAPPY
HMONEY = HAPPY
HRELAX = HAPPY
HBRAIN = HAPPY
HSOUL = HAPPY
HFAMILY = HAPPY
HSOCIET = HAPPY
AFFECTIV = COMMIT
CONTINUA = COMMIT
NORMATIV = COMMIT
BEHAVE = HAPPY COMMIT
Path Diagram
Print Residuals
Iterations = 250
Method of Estimation: Maximum Likelihood
End of Problem

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Sample Size = 1231

happy model

Covariance Matrix

	KINDNESS	FRIENDSH	ENDURE	COOPERAT	APPRECIA	HBODY
KINDNESS	0.29					
FRIENDSH	0.21	0.32				
ENDURE	0.19	0.22	0.35			
COOPERAT	0.18	0.19	0.19	0.35		
APPRECIA	0.21	0.21	0.18	0.24	0.32	
HBODY	0.05	0.07	0.09	0.08	0.06	0.29
HHEART	0.14	0.16	0.13	0.12	0.14	0.07
HMONEY	0.06	0.05	0.07	0.07	0.07	0.14
HRELAX	0.09	0.09	0.12	0.09	0.09	0.16
HBRAIN	0.17	0.17	0.16	0.15	0.17	0.07
HSOUL	0.14	0.15	0.15	0.14	0.13	0.11
HFAMILY	0.15	0.14	0.14	0.14	0.14	0.08
HSOCIET	0.09	0.08	0.11	0.10	0.09	0.11
AFFECTIV	0.16	0.16	0.15	0.25	0.20	0.08
CONTINUA	0.15	0.17	0.13	0.26	0.20	0.05
NORMATIV	0.16	0.17	0.15	0.24	0.20	0.07

Covariance Matrix

	HHEART	HMONEY	HRELAX	HBRAIN	HSOUL	HFAMILY
HHEART	0.24					
HMONEY	0.05	0.51				
HRELAX	0.10	0.17	0.39			
HBRAIN	0.15	0.06	0.12	0.33		
HSOUL	0.12	0.11	0.13	0.16	0.39	
HFAMILY	0.14	0.14	0.16	0.15	0.15	0.38
HSOCIET	0.08	0.13	0.15	0.10	0.12	0.16
AFFECTIV	0.12	0.07	0.10	0.13	0.12	0.15
CONTINUA	0.10	0.04	0.05	0.10	0.10	0.15
NORMATIV	0.10	0.06	0.07	0.13	0.13	0.13

Covariance Matrix

	HSOCIET	AFFECTIV	CONTINUA	NORMATIV
HSOCIET	0.29			
AFFECTIV	0.12	0.43		
CONTINUA	0.09	0.38	0.66	
NORMATIV	0.10	0.31	0.40	0.45

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

happy model
Number of Iterations = 14

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

Measurement Equations

KINDNESS = 0.44*BEHAVE, Errorvar.= 0.099 , R□ = 0.66
(0.0049)
20.26

FRIENDSH = 0.46*BEHAVE, Errorvar.= 0.11 , R□ = 0.65
(0.014) (0.0054)
31.97 20.38

ENDURE = 0.43*BEHAVE, Errorvar.= 0.16 , R□ = 0.53
(0.015) (0.0074)
27.71 22.21

COOPERAT = 0.46*BEHAVE, Errorvar.= 0.14 , R□ = 0.61
(0.015) (0.0064)
30.57 21.12

APPRECIA = 0.48*BEHAVE, Errorvar.= 0.093 , R□ = 0.71
(0.014) (0.0049)
33.88 19.01

HBODY = 0.25*HAPPY, Errorvar.= 0.23 , R□ = 0.21
(0.016) (0.0097)
15.88 23.64

HHEART = 0.33*HAPPY, Errorvar.= 0.13 , R□ = 0.46
(0.013) (0.0063)
25.06 21.19

HMONEY = 0.27*HAPPY, Errorvar.= 0.43 , R□ = 0.15
(0.021) (0.018)
12.85 24.07

HRELAX = 0.36*HAPPY, Errorvar.= 0.26 , R□ = 0.32
(0.018) (0.012)
20.23 22.75

HBRAIN = 0.40*HAPPY, Errorvar.= 0.17 , R□ = 0.48
(0.015) (0.0083)
25.78 20.88

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

HSOUL = 0.39*HAPPY, Errorvar.= 0.24 , R□ = 0.39
(0.017) (0.011)
22.59 22.08

HFAMILY = 0.41*HAPPY, Errorvar.= 0.21 , R□ = 0.44
(0.017) (0.010)
24.57 21.38

HSOCIET = 0.31*HAPPY, Errorvar.= 0.19 , R□ = 0.33
(0.015) (0.0085)
20.63 22.65

AFFECTIV = 0.55*COMMIT, Errorvar.= 0.12 , R□ = 0.71
(0.016) (0.0075)
35.05 16.57

CONTINUA = 0.67*COMMIT, Errorvar.= 0.21 , R□ = 0.68
(0.020) (0.012)
33.78 17.88

NORMATIV = 0.58*COMMIT, Errorvar.= 0.12 , R□ = 0.73
(0.016) (0.0077)
35.68 15.83

Structural Equations

BEHAVE = 0.58*HAPPY + 0.39*COMMIT, Errorvar.= 0.27 , R□ = 0.73
(0.030) (0.028) (0.022)
19.27 14.07 12.29

Correlation Matrix of Independent Variables

	HAPPY	COMMIT
HAPPY	1.00	
COMMIT	0.51	1.00
	(0.03)	
	19.64	

Covariance Matrix of Latent Variables

	BEHAVE	HAPPY	COMMIT
BEHAVE	1.00		
HAPPY	0.78	1.00	

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

COMMIT 0.69 0.51 1.00

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 74
Minimum Fit Function Chi-Square = 486.16 (P = 0.0)
Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 477.04 (P = 0.0)
Chi-Square Difference with 27 Degrees of Freedom = 1186.63 (P = 0.0)
Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 403.04
90 Percent Confidence Interval for NCP = (337.73 ; 475.83)

Minimum Fit Function Value = 0.40
Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.33
90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.27 ; 0.39)
Root μ Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.067
90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.061 ; 0.072)
P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.00

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.49
90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.44 ; 0.55)
ECVI for Saturated Model = 0.22
ECVI for Independence Model = 19.49

Chi-Square for Independence Model with 120 Degrees of Freedom = 23937.51
Independence AIC = 23969.51
Model AIC = 601.04
Saturated AIC = 272.00
Independence CAIC = 24067.36
Model CAIC = 980.20
Saturated CAIC = 1103.72

Normed Fit Index (NFI) = 0.98
Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.97
Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.60
Comparative Fit Index (CFI) = 0.98
Incremental Fit Index (IFI) = 0.98
Relative Fit Index (RFI) = 0.97

Critical N (CN) = 267.17

Root μ Square Residual (RMR) = 0.015
Standardized RMR = 0.039
Goodness of Fit Index (GFI) = 0.95
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.92

happy model

Fitted Covariance Matrix

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

	KINDNESS	FRIENDSH	ENDURE	COOPERAT	APPRECIA	HBODY
KINDNESS	0.29					
FRIENDSH	0.20	0.32				
ENDURE	0.19	0.19	0.35			
COOPERAT	0.20	0.21	0.20	0.35		
APPRECIA	0.21	0.22	0.20	0.22	0.32	
HBODY	0.09	0.09	0.08	0.09	0.09	0.29
HHEART	0.11	0.12	0.11	0.12	0.12	0.08
HMONEY	0.09	0.10	0.09	0.10	0.10	0.07
HRELAX	0.12	0.13	0.12	0.13	0.13	0.09
HBRAIN	0.14	0.14	0.13	0.14	0.15	0.10
HSOUL	0.13	0.14	0.13	0.14	0.14	0.10
HFAMILY	0.14	0.15	0.14	0.15	0.15	0.10
HSOCIET	0.11	0.11	0.10	0.11	0.12	0.08
AFFECTIV	0.17	0.17	0.16	0.18	0.18	0.07
CONTINUA	0.20	0.21	0.20	0.21	0.22	0.09
NORMATIV	0.17	0.18	0.17	0.18	0.19	0.07

Fitted Covariance Matrix

	HHEART	HMONEY	HRELAX	HBRAIN	HSOUL	HFAMILY
HHEART	0.24					
HMONEY	0.09	0.51				
HRELAX	0.12	0.10	0.39			
HBRAIN	0.13	0.11	0.14	0.33		
HSOUL	0.13	0.10	0.14	0.15	0.39	
HFAMILY	0.14	0.11	0.15	0.16	0.16	0.38
HSOCIET	0.10	0.08	0.11	0.12	0.12	0.13
AFFECTIV	0.10	0.08	0.10	0.11	0.11	0.12
CONTINUA	0.12	0.09	0.12	0.14	0.13	0.14
NORMATIV	0.10	0.08	0.11	0.12	0.11	0.12

Fitted Covariance Matrix

	HSOCIET	AFFECTIV	CONTINUA	NORMATIV
HSOCIET	0.29			
AFFECTIV	0.09	0.43		
CONTINUA	0.11	0.37	0.66	
NORMATIV	0.09	0.32	0.39	0.45

Fitted Residuals

	KINDNESS	FRIENDSH	ENDURE	COOPERAT	APPRECIA	HBODY
KINDNESS	0.00					
FRIENDSH	0.02	0.00				
ENDURE	0.00	0.03	0.00			
COOPERAT	-0.02	-0.02	0.00	0.00		
APPRECIA	0.01	-0.01	-0.02	0.02	0.00	
HBODY	-0.04	-0.02	0.01	-0.01	-0.03	0.00

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

HHEART	0.03	0.04	0.02	0.00	0.01	-0.01
HMONEY	-0.03	-0.05	-0.02	-0.02	-0.03	0.07
HRELAX	-0.03	-0.04	0.01	-0.04	-0.04	0.07
HBRAIN	0.04	0.03	0.03	0.01	0.02	-0.03
HSOUL	0.01	0.01	0.02	0.00	-0.01	0.01
HFAMILY	0.01	-0.01	0.00	-0.01	-0.01	-0.03
HSOCIET	-0.02	-0.03	0.01	-0.01	-0.02	0.03
AFFECTIV	-0.01	-0.01	-0.01	0.07	0.02	0.01
CONTINUA	-0.05	-0.05	-0.06	0.05	-0.02	-0.03
NORMATIV	-0.02	-0.01	-0.02	0.06	0.01	0.00

Fitted Residuals

	HHEART	HMONEY	HRELAX	HBRAIN	HSOUL	HFAMILY
HHEART	0.00					
HMONEY	-0.04	0.00				
HRELAX	-0.02	0.08	0.00			
HBRAIN	0.02	-0.05	-0.02	0.00		
HSOUL	-0.01	0.00	-0.01	0.01	0.00	
HFAMILY	0.01	0.03	0.01	-0.02	-0.01	0.00
HSOCIET	-0.03	0.04	0.04	-0.02	0.00	0.03
AFFECTIV	0.03	0.00	0.00	0.02	0.01	0.03
CONTINUA	-0.02	-0.06	-0.07	-0.03	-0.03	0.01
NORMATIV	0.00	-0.02	-0.04	0.01	0.01	0.00

Fitted Residuals

	HSOCIET	AFFECTIV	CONTINUA	NORMATIV
HSOCIET	0.00			
AFFECTIV	0.03	0.00		
CONTINUA	-0.02	0.01	0.00	
NORMATIV	0.01	-0.01	0.01	0.00

Summary Statistics for Fitted Residuals

Smallest Fitted Residual = -0.07
Median Fitted Residual = 0.00
Largest Fitted Residual = 0.08

Stemleaf Plot

- 7|1
- 6|4
- 5|620
- 4|75
- 3|988755544332
- 2|98876322221100000
- 1|8866654332111000
- 0|9876664421100000000000000000
  0|233444556666788899
  1|0000122345579999

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2|447779
3|012255577
4|46
5|
6|1
7|1258

Standardized Residuals

	KINDNESS	FRIENDSH	ENDURE	COOPERAT	APPRECIA	HBODY
KINDNESS	- -					
FRIENDSH	6.69	- -				
ENDURE	0.16	8.67	- -			
COOPERAT	-7.89	-7.97	-1.19	- -		
APPRECIA	3.08	-3.01	-7.12	8.07	- -	
HBODY	-6.61	-3.91	1.61	-1.78	-5.48	- -
HHEART	6.62	8.69	3.75	0.54	3.02	-2.87
HMONEY	-4.64	-6.11	-2.33	-2.77	-4.46	8.34
HRELAX	-4.87	-6.35	0.81	-5.38	-6.73	10.93
HBRAIN	7.58	6.32	5.58	1.84	5.25	-5.28
HSOUL	1.46	1.77	3.63	0.42	-1.79	2.28
HFAMILY	1.73	-1.04	-0.25	-2.16	-1.94	-4.61
HSOCIET	-3.68	-6.69	1.34	-1.48	-4.46	5.51
AFFECTIV	-1.18	-2.28	-2.29	13.48	3.65	0.88
CONTINUA	-8.45	-6.92	-8.25	6.41	-3.69	-3.25
NORMATIV	-3.35	-1.44	-2.69	10.93	3.14	-0.09

Standardized Residuals

	HHEART	HMONEY	HRELAX	HBRAIN	HSOUL	HFAMILY
HHEART	- -					
HMONEY	-5.94	- -				
HRELAX	-3.54	8.62	- -			
HBRAIN	5.54	-7.12	-4.07	- -		
HSOUL	-2.82	0.23	-1.48	2.19	- -	
HFAMILY	1.63	4.06	2.08	-4.03	-2.00	- -
HSOCIET	-7.21	5.74	6.32	-4.42	0.78	5.71
AFFECTIV	4.58	-0.37	-0.13	2.83	0.76	4.59
CONTINUA	-2.63	-4.13	-6.67	-3.98	-3.26	1.06
NORMATIV	0.61	-1.88	-4.57	1.18	1.56	0.55

Standardized Residuals

	HSOCIET	AFFECTIV	CONTINUA	NORMATIV
HSOCIET	- -			
AFFECTIV	4.82	- -		
CONTINUA	-1.68	2.73	- -	
NORMATIV	0.71	-8.01	5.06	- -

Summary Statistics for Standardized Residuals

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Smallest Standardized Residual = -8.45
Median Standardized Residual = 0.00
Largest Standardized Residual = 13.48

Stemleaf Plot

- 8|4200
- 7|9211
- 6|9777641
- 5|9543
- 4|96665541100
- 3|97753320
- 2|9887633320
- 1|99887554220
- 0|43110000000000000000
0|22456678889
1|1235666788
2|12378
3|011677
4|1668
5|1355677
6|33467
7|6
8|13677
9|
10|99
11|
12|
13|5

Time used: 0.047 Seconds

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ประวัติการศึกษา และการทำงาน

ชื่อ – นามสกุล	นางสมคิด ปิ่นทอง
วัน เดือน ปี ที่เกิด	วันที่ 1 เดือนมกราคม พ.ศ. 2496
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	กศบ. สาขาวิชาพลศึกษา
	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒพลศึกษา
	กศม. สาขาวิชาพลศึกษา
	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	รองผู้ว่าการฝ่ายส่งเสริมกีฬา
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	การกีฬาแห่งประเทศไทย

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์