



อิทธิพลของสุขภาวะที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของ
บุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง
INFLUENCE OF WELL-BEING ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT
OF MAE FAH LUANG UNIVERSITY PERSONNEL

จรรย์ชา สมบัติปัน

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

สำนักวิชาการจัดการ
มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

2567

©ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

อิทธิพลของสุขภาวะที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของ
บุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง
INFLUENCE OF WELL-BEING ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT
OF MAE FAH LUANG UNIVERSITY PERSONNEL

จรัชยา สมบัติปิ่น

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

สำนักวิชาการจัดการ
มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

2567

©ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง



หน้าอนุมัติการค้นคว้าอิสระ
มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

การค้นคว้าอิสระเรื่อง อิทธิพลของสุขภาวะที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร
มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง
Influence of Well-being on Organizational Commitment of
Mae Fah Luang University Personnel

ผู้ประพันธ์ จิรัชยา สมบัติปัน

คณะกรรมการสอบ

อาจารย์ ดร.ปรศนีย์ ณ. คีรี

อาจารย์ ดร.โอชญญา บัวธรรม

อาจารย์ ดร.ชัชชญา ยอดสุวรรณ

ประธานกรรมการ

กรรมการ

กรรมการ

อาจารย์ที่ปรึกษา

.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

(อาจารย์ ดร.ชัชชญา ยอดสุวรรณ)

คณบดี

.....

(อาจารย์ ดร.ปิยะธิดา เพ็ญประสิทธิ์)

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้ถือกำเนิดขึ้นจากความมุ่งมั่นและความทุ่มเทในการแสวงหาความรู้ ซึ่งมีอาจสำเร็จล่วงได้หากปราศจากความเมตตาและการสนับสนุนจากบุคคลสำคัญหลายท่าน ในเส้นทางวิชาการครั้งนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เดชนันต์ บังกิไล และอาจารย์ ดร.ชัชชญา ยอดสุวรรณ ผู้ซึ่งได้กรุณาถ่ายทอดความรู้ แนวคิด และให้คำปรึกษา ที่มีคุณค่า ด้วยความเอาใจใส่และอดทน จนงานวิจัยนี้สามารถก้าวข้ามอุปสรรคต่าง ๆ และสำเร็จลงได้อย่างสมบูรณ์ รวมไปถึง อาจารย์ ดร.ปรีศนีย์ ณ. ศิริ ประธานกรรมการสอบป้องกันการค้นคว้าอิสระ และอาจารย์ ดร.โอชัญญา บัชรธรรม คณะกรรมการภายนอกจากมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่ได้สละเวลาและให้คำแนะนำสำหรับการสอบป้องกันการค้นคว้าอิสระ ในครั้งนี้

ขอขอบคุณบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวงทุกท่าน ที่ได้สละเวลาในการตอบแบบสอบถาม จึงได้ข้อมูลที่มีประสิทธิภาพเพื่อนำมาประกอบการศึกษา และทำให้การค้นคว้าอิสระครั้งนี้สำเร็จล่วงด้วยดี และขอขอบคุณมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวงที่มอบโอกาสทางการศึกษาอันทรงคุณค่า ด้วยการสนับสนุนทุนการศึกษาตลอดหลักสูตรและมอบทุนสนับสนุนการนำเสนอบทความวิจัยในที่ประชุมวิชาการระดับชาติ ขอขอบคุณศาสตราจารย์ ดร.สุจิตรา วงศ์เกษมจิตต์ ผู้บังคับบัญชาที่เป็นแบบอย่างแห่งความเป็นนักวิชาการ ได้เป็นแรงบันดาลใจและผลักดันให้ผู้วิจัยก้าวสู่เส้นทางแห่งการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ขอบคุณครอบครัวอันเป็นที่รัก ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญที่คอยหนุนเสริมทั้งกำลังใจและความเข้าใจตลอดระยะเวลาของการศึกษา เพื่อน ๆ สาขาวิชาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต รุ่นที่ 21 และ รุ่นที่ 22 ที่ร่วมแบ่งปันประสบการณ์ ให้การสนับสนุน และคำปรึกษาที่มีคุณค่า ล้วนเป็นพลังสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนงานวิจัยนี้ให้ก้าวหน้า ตลอดจนเจ้าหน้าที่สำนักวิชาการจัดการทุกท่าน ที่คอยอำนวยความสะดวกให้ ท้ายที่สุด ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยชิ้นนี้จะเป็นประโยชน์ต่อวงวิชาการและผู้สนใจ สะท้อนให้เห็นถึงคุณค่าของการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างไม่หยุดยั้ง

จิรัชยา สมบัติปัน

ชื่อเรื่องการค้นคว้าอิสระ	อิทธิพลของสุขภาวะที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง
ชื่อผู้ประพันธ์	จิรัชยา สมบัติปัน
หลักสูตร	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจ)
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร.ชัชชญา ยอดสุวรรณ

บทคัดย่อ

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของสุขภาวะที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง ประกอบด้วย พนักงานสายบริหารวิชาการ พนักงานสายวิชาการ พนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 403 ชุด โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน คือ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานถดถอยเชิงพหุคูณในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาวะที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านสุขภาวะที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ สุขภาวะทางหน้าที่การงาน ด้านโอกาสและพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง สุขภาวะทางสภาพแวดล้อมด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน สุขภาวะทางสังคมด้านความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน สุขภาวะทางหน้าที่การงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน และสุขภาวะทางสภาพแวดล้อมด้านปัญหาหมอกควัน PM 2.5 และพบว่า สุขภาวะทางสังคมด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: สุขภาวะ, ความผูกพันต่อองค์กร

Independent Study Title Influence of Well-being on Organizational Commitment of Mae Fah Luang University Personnel

Author Jiratchaya Sombatpan

Degree Master of Business Administration (Business Administration)

Advisor Chachaya Yodsuwan, Ph. D.

ABSTRACT

This quantitative study aimed the level of opinions regarding well-being and investigate the influence of well-being on organizational commitment among Mae Fah Luang university. A sample of 403 employees, including academic and administrative staff, operational staff, and temporary workers, was surveyed. Descriptive statistics (frequency, percentage, mean, standard deviation) and inferential statistics (multiple regression analysis) were employed to analyze the data.

The findings revealed that several dimensions of well-being significantly influenced organizational commitment at the 0.01 level: Career well-being in terms of opportunities for personal growth and development; Community well-being related to the work environment; Social well-being concerning positive relationships with coworkers; Career well-being regarding career advancement; and Community well-being related to PM2.5 air pollution. Additionally, Social well-being in terms of relationships with supervisors significantly influenced organizational commitment at the 0.05 level.

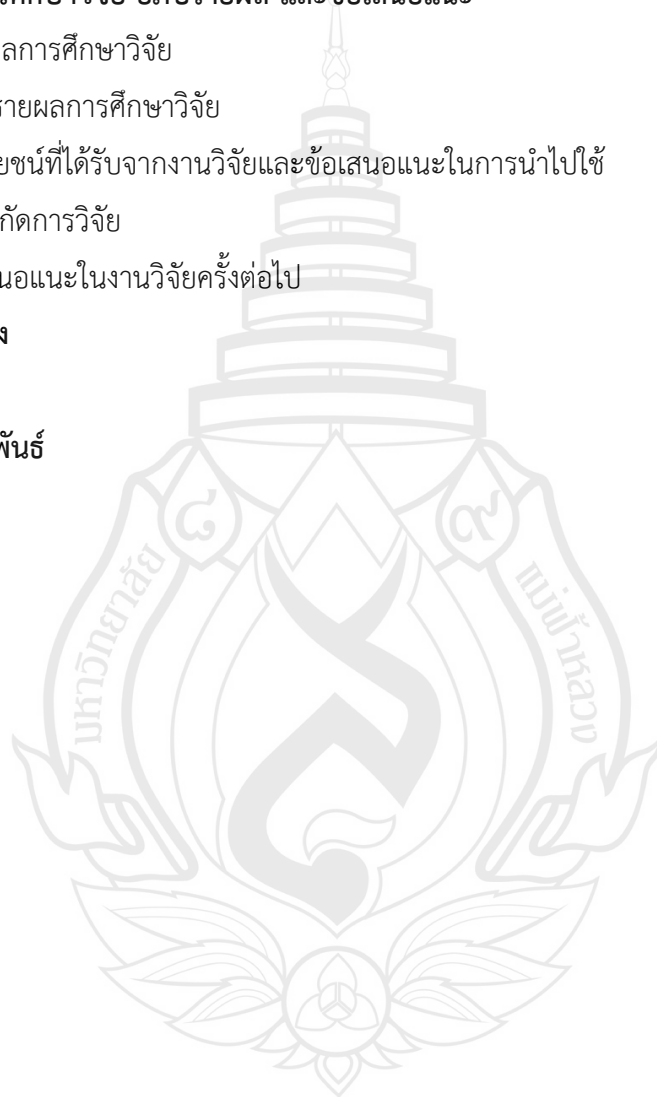
Keywords: Well-being, Organizational Commitment

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญ	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.3 สมมติฐานของการวิจัย	3
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
1.5 ขอบเขตของการศึกษา	4
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ	5
1.7 กรอบแนวคิดการศึกษาวิจัย	6
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับสุขภาวะ	7
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	14
2.3 บริบทของมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง	19
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	23
2.5 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	40
3 ระเบียบวิธีวิจัย	45
3.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย	45
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	46
3.3 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย	50
3.4 การทดสอบคุณภาพเครื่องมือแบบสอบถาม	51
3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษาวิจัย	52
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	53
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	54
4.1 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของแบบสอบถาม	55
4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	57
4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยของสุขภาวะ	60
4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง	74

สารบัญ

บทที่	หน้า
4.5 การทดสอบสมมติฐาน	78
5 สรุปผลการศึกษาวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	82
5.1 สรุปผลการศึกษาวิจัย	82
5.2 อภิปรายผลการศึกษาวิจัย	85
5.3 ประโยชน์ที่ได้รับจากงานวิจัยและข้อเสนอแนะในการนำไปใช้	88
5.4 ข้อจำกัดการวิจัย	91
5.5 ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป	91
รายการอ้างอิง	93
ภาคผนวก	100
ประวัติผู้ประพันธ์	108

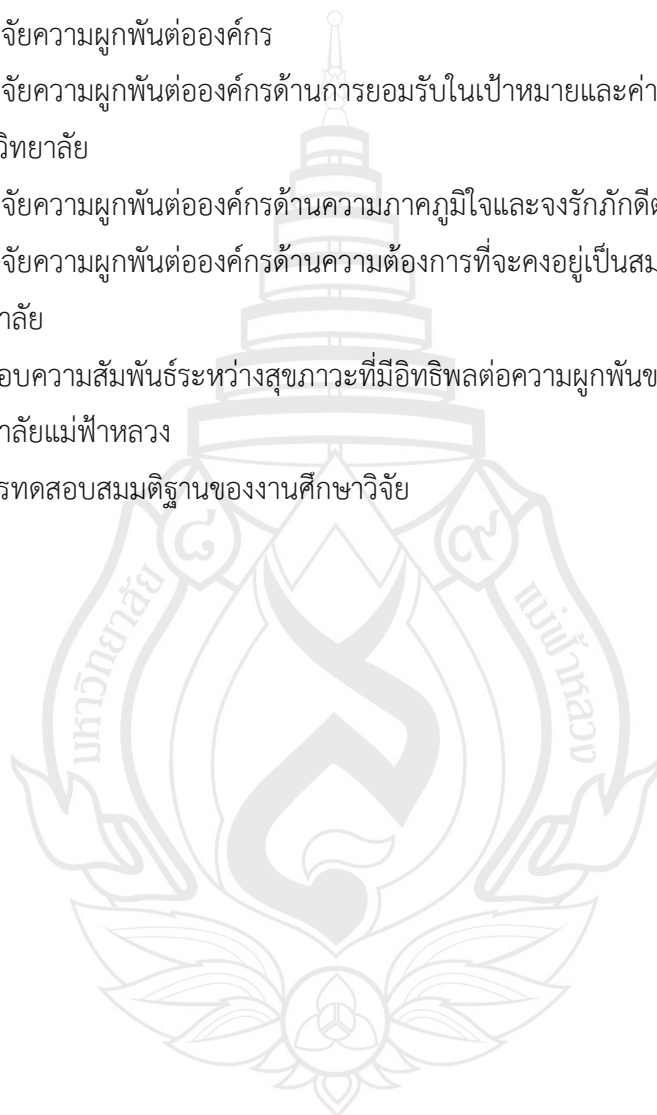


สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
2.1 การสังเคราะห์ปัจจัยของสุขภาวะ	14
2.2 การสังเคราะห์ปัจจัยของความผูกพันองค์กร	18
2.3 ข้อมูลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะ	41
2.4 ข้อมูลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์กร	43
3.1 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของเครื่องมือแบบสอบถาม	51
4.1 ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของแบบสอบถาม	56
4.2 ข้อมูลเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม	57
4.3 ข้อมูลอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม	57
4.4 ข้อมูลระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม	58
4.5 ประเภทสายงานผู้ตอบแบบสอบถาม	58
4.6 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม	59
4.7 เงินเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม	59
4.8 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสุขภาวะ	61
4.9 ข้อมูลปัจจัยสุขภาวะทางหน้าที่การงาน	62
4.10 ข้อมูลปัจจัยสุขภาวะทางหน้าที่การงานด้านความก้าวหน้าในงาน	63
4.11 ข้อมูลปัจจัยสุขภาวะทางหน้าที่การงานด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง	64
4.12 ข้อมูลปัจจัยสุขภาวะทางสังคม	65
4.13 ข้อมูลปัจจัยสุขภาวะทางสังคมด้านความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน	65
4.14 ข้อมูลปัจจัยสุขภาวะทางสังคมด้านความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา	67
4.15 ข้อมูลปัจจัยสุขภาวะทางการเงิน	68
4.16 ข้อมูลปัจจัยสุขภาวะทางการเงินด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	68
4.17 ข้อมูลปัจจัยสุขภาวะทางกาย	70
4.18 ข้อมูลปัจจัยสุขภาวะทางกายด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	70
4.19 ข้อมูลปัจจัยสุขภาวะสภาพแวดล้อม	71
4.20 ข้อมูลปัจจัยสุขภาวะทางสภาพแวดล้อมด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	72

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
4.21 ข้อมูลปัจจัยสุขภาพทางสภาพแวดล้อมด้านปัญหาหมอกควัน PM 2.5	73
4.22 ข้อมูลปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร	74
4.23 ข้อมูลปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยม ของมหาวิทยาลัย	75
4.24 ข้อมูลปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อมหาวิทยาลัย	76
4.25 ข้อมูลปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพของ มหาวิทยาลัย	77
4.26 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาวะที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากร มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง	78
5.1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานของงานศึกษาวิจัย	85



สารบัญภาพ

ภาพ	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย	6
2.1 เป้าหมายปีที่ 30 ของมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง	22
2.2 ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)	23



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญ

ในปัจจุบัน องค์กรต่าง ๆ ทั่วโลกต่างให้ความสำคัญกับการพัฒนาอย่างยั่งยืนตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ขององค์การสหประชาชาติ ซึ่งประกอบด้วย 17 เป้าหมายหลัก ครอบคลุมมิติการพัฒนาทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป้าหมายที่ 3 Good Health and Well-Being ที่มุ่งเน้นการสร้างหลักประกันการมีสุขภาพที่ดีและส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีสำหรับทุกคนในทุกช่วงวัย เป้าหมายนี้ครอบคลุมประเด็นสำคัญหลายด้าน เช่น การลดอัตราการเสียชีวิตของมารดาและทารก การยุติการแพร่ระบาดของโรคเอดส์ วัณโรค และมาลาเรีย ตลอดจนการส่งเสริมสุขภาพจิตและความเป็นอยู่ที่ดี ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศและองค์กร เนื่องจากประชากรที่มีสุขภาพที่ดีย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน การเรียนรู้ และการพัฒนาเศรษฐกิจโดยรวม

มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง เป็นสถาบันอุดมศึกษาชั้นนำของประเทศไทย ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาที่ยั่งยืนและได้ร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนตามเป้าหมาย SDGs ของสหประชาชาติ ความมุ่งมั่นนี้ส่งผลให้มหาวิทยาลัยได้รับการจัดอันดับจาก THE Impact Ranking 2024 ซึ่งเป็นการจัดอันดับมหาวิทยาลัยทั่วโลกตามเกณฑ์การดำเนินงานที่สอดคล้องกับ SDGs โดยมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวงได้รับการจัดอันดับเป็นอันดับที่ 11 ร่วมของไทย และอันดับที่ 401 – 600 ของโลก จากมหาวิทยาลัยทั้งหมด 2,031 แห่ง ใน 125 ประเทศ นอกจากนี้ ในด้าน SDGs 3 Good Health and Well Being มหาวิทยาลัยยังได้รับการจัดอันดับที่ 17 ร่วมของประเทศไทย สะท้อนให้เห็นถึงความมุ่งมั่นและความสำเร็จในการดำเนินงานด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี ผลการจัดอันดับนี้ได้รับการประกาศอย่างเป็นทางการในงานประชุม Global Sustainable Development Congress 2024 ซึ่งจัดขึ้น ณ ศูนย์การประชุมแห่งชาติสิริกิติ์ ระหว่างวันที่ 10-13 มิถุนายน 2567

อย่างไรก็ตาม แม้ว่ามหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวงจะประสบความสำเร็จในระดับนานาชาติ แต่เมื่อพิจารณาแผนพัฒนามหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวงฉบับที่ 5 พ.ศ. 2565 - พ.ศ. 2569 (ทบทวน พ.ศ. 2567) พบว่ายังไม่มียุทธศาสตร์ที่เฉพาะเจาะจงเกี่ยวกับสุขภาวะในองค์กรการทำงานของบุคลากรซึ่งเป็นกำลังหลักในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย แผนพัฒนาฉบับนี้ประกอบด้วย 5 ยุทธศาสตร์หลัก ได้แก่ (1) พัฒนากำลังคนเพื่ออนาคต (2) วิจัยเพื่อสร้างคุณค่า (3) บูรณาการทุนวิชาการกับทุนท้องถิ่นเพื่อพัฒนาสังคม/ชุมชน/พื้นที่ (4) สร้างเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพดี และ (5) บริหารจัดการทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและสร้างคุณค่าเพิ่มในอนาคตอย่างยั่งยืน แม้ว่ายุทธศาสตร์ที่ 4 จะเกี่ยวข้องกับการสร้างเสริมสุขภาพ แต่ยังไม่ได้มุ่งเน้นไปที่สุขภาวะของบุคลากรภายในองค์กรโดยตรง

นอกจากนี้ ยังไม่มีงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของสุขภาวะที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวงโดยตรง ซึ่งเป็นช่องว่างทางการวิจัยที่สำคัญ เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความสำเร็จขององค์กร การศึกษาวิจัยที่ผ่านมาของ อรรถดิตร วรณวิจิตร (2561) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง ผลการวิจัยพบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับมาก อย่างไรก็ตาม การศึกษานี้ยังพบความแตกต่างระหว่างกลุ่มอายุ (Generation X และ Generation Y) ซึ่งชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัจจัยด้านสุขภาวะซึ่งยังไม่ได้รับการศึกษอย่างลึกซึ้ง

ประกอบกับในปัจจุบันปัญหาหมอกควันทางอากาศถือเป็นปัญหาสำคัญประการหนึ่งโดยเฉพาะปัญหาหมอกควัน ซึ่งเป็นปัญหาที่คู่กับจังหวัดเชียงราย รวมทั้งจังหวัดอื่น ๆ ในภาคเหนือตอนบน ซึ่งจะประสบปัญหาหมอกควันในช่วงเดือนธันวาคม-เมษายน ของทุกปี ส่งผลกระทบต่อสุขภาพอนามัยของประชาชนในพื้นที่ รวมไปถึงบุคลากรและนักศึกษาของมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง โดยจะทำให้เกิดการระคายเคืองต่อดวงตาและระบบทางเดินหายใจ หรืออาจนำไปสู่โรคมะเร็งในระยะยาว ส่วนใหญ่สาเหตุหลักเกิดจากการเผาในที่โล่งและไฟไหม้ป่า (สิทธิชาติ สมตา และคณะ, 2561) นอกจากนี้ด้วยลักษณะทางภูมิศาสตร์ที่มีอาณาเขตติดต่อกับประเทศเพื่อนบ้านจึงได้รับผลกระทบหมอกควันข้ามแดน จึงเป็นปัญหาที่ปฏิเสธและหลีกเลี่ยงไม่ได้ จนทำให้บุคลากรลาออกย้ายที่อยู่อาศัยไปทำงานในจังหวัดที่ไม่ประสบปัญหาหมอกควัน ตลอดจนค่าใช้จ่ายในการป้องกันสุขภาพและรักษาพยาบาลที่บุคลากรในมหาวิทยาลัยต้องแบกรับเพื่อป้องกันและรักษาสุขภาพ อันเนื่องมาจากผลกระทบของปัญหานี้

ด้วยเหตุนี้ การศึกษาวิจัยเรื่อง “อิทธิพลของสุขภาวะที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง” จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง การวิจัยนี้มุ่งศึกษาถึงปัจจัยของสุขภาวะ

ในด้านต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร โดยครอบคลุมมิติของสุขภาวะทั้งทางหน้าที่การงาน สังคม การเงิน ภาย และทางสภาพแวดล้อม นอกจากนี้ ยังมุ่งนำเสนอแนวทางการบริหารงานทางด้าน ทรัพยากรมนุษย์ที่จะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างกลุ่มประชากร เช่น อายุ ตำแหน่งงาน สายงาน และระยะเวลาการทำงาน

ในท้ายที่สุด การดำเนินการตามผลการวิจัยนี้จะส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายตามแผนพัฒนามหาวิทยาลัยได้อย่างยั่งยืน สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวงในการเป็น “มหาวิทยาลัยชั้นนำของอาเซียนที่ได้รับการยอมรับในระดับนานาชาติ มุ่งมั่นพัฒนาเพื่อความเป็นอยู่ที่ดี และอนาคตที่ยั่งยืน” นอกจากนี้ ยังเป็นการสนับสนุนการดำเนินงานตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป้าหมายที่ 3 Good Health and Well-Being ซึ่งจะส่งผลดีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสังคมโดยรวมในระยะยาว

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยของสุขภาวะที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยสุขภาวะทางหน้าที่การงานด้านความก้าวหน้าในงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยสุขภาวะทางหน้าที่การงานด้านโอกาสและพัฒนาขีดความสามารถของตนเองมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยสุขภาวะทางสังคมด้านความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยสุขภาวะทางสังคมด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

สมมติฐานที่ 5 ปัจจัยสุขภาวะทางการเงินด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

สมมติฐานที่ 6 ปัจจัยสุขภาวะทางกายด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

สมมติฐานที่ 7 ปัจจัยสุขภาวะทางสภาพแวดล้อมด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

สมมติฐานที่ 8 ปัจจัยสุขภาวะทางสภาพแวดล้อมด้านปัญหาหมอกควัน PM 2.5 มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.4.1 เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยของสุขภาวะที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

1.4.2 เพื่อมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง โดยส่วนการเจ้าหน้าที่สามารถนำแนวทางที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการออกแบบนโยบาย โครงการ และกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาวะและความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

1.5 ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งประเด็นการศึกษาปัจจัยของสุขภาวะที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ มุ่งเน้นการศึกษาปัจจัยด้านสุขภาวะที่มีอิทธิพล ต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง ประกอบด้วยตัวแปรอิสระ ได้แก่ สุขภาวะทางหน้าที่การงาน สุขภาวะทางสังคม สุขภาวะทางการเงิน สุขภาวะทางกาย และ สุขภาวะทางสภาพแวดล้อม ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

1.5.2 ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกศึกษาบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง ตั้งอยู่เลขที่ 333 หมู่ 1 ตำบลท่าสุต อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย

1.5.3 ขอบเขตด้านประชากร

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง ประกอบด้วย บุคลากรจำนวน 2,744 คน ประกอบด้วย พนักงานสายบริหารวิชาการ จำนวน 51 คน พนักงานสายวิชาการ จำนวน 754 คน พนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป จำนวน 1,642 คน และ ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน จำนวน 297 คน (มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง, 2567) และกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 403 คน ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Yamane (1967) ที่มีความเชื่อมั่น อยู่ที่ ร้อยละ 95 และมีค่าความคลาดเคลื่อน ± 5

1.5.4 ขอบเขตด้านเวลา

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการศึกษาเป็นเวลา 9 เดือนเริ่มตั้งแต่ระหว่างเดือนเมษายน พ.ศ. 2567 ถึง เดือนธันวาคม พ.ศ. 2567

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

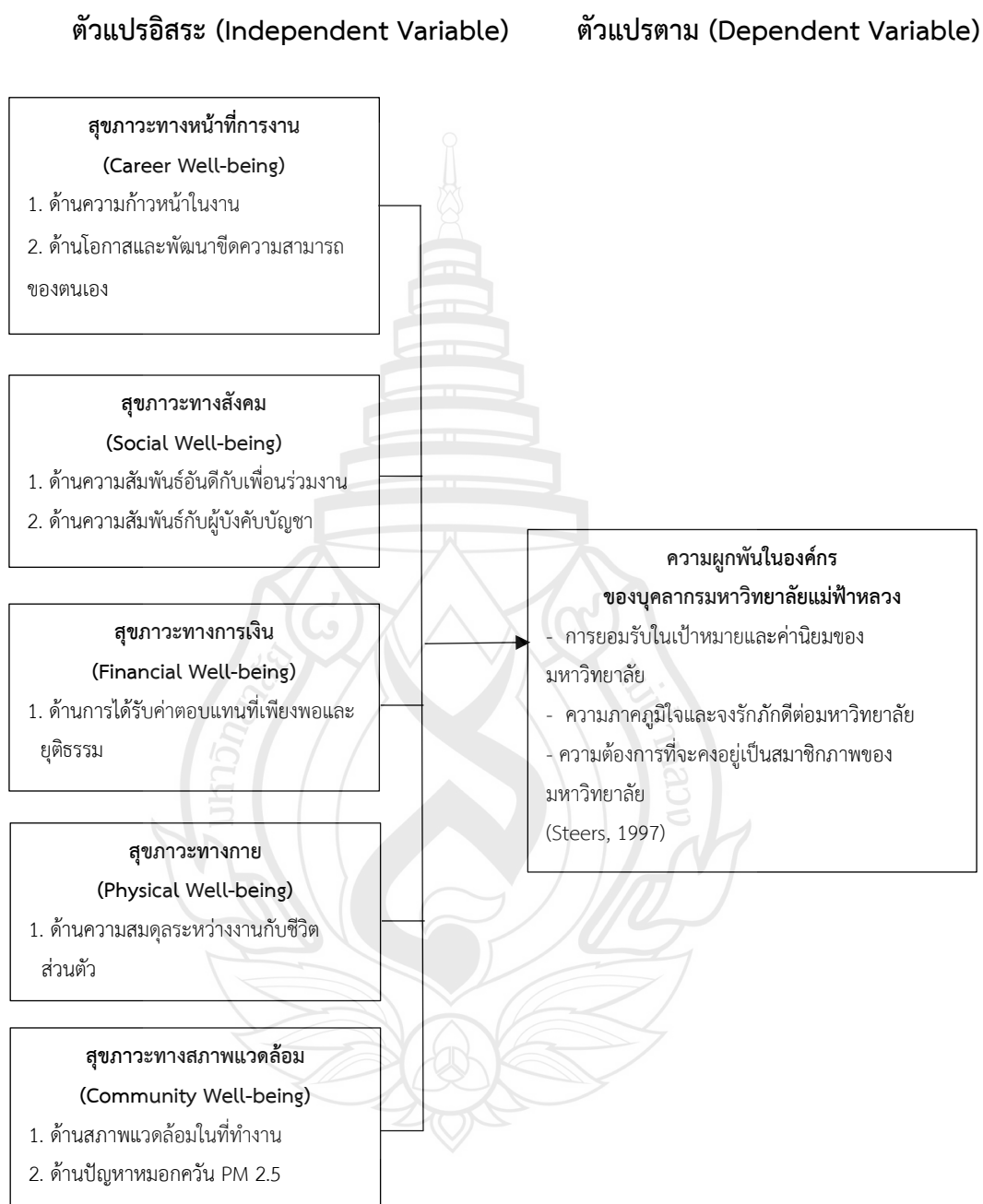
1.6.1 มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง หมายถึง สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ มีที่ตั้งอยู่ที่ จังหวัดเชียงราย

1.6.2 บุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง หมายถึงบุคลากรของมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง ประกอบด้วย พนักงานสายบริหารวิชาการ พนักงานสายวิชาการ พนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป และลูกจ้างชั่วคราว

1.6.3 สุขภาวะ (Well-Being) หมายถึง ความเป็นอยู่ที่ดี หรือภาวะที่เป็นสุขในองค์กร มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ได้แก่ สุขภาวะทางหน้าที่การงาน สุขภาวะทางสังคม สุขภาวะทางการเงิน สุขภาวะทางกาย และสุขภาวะทางสภาพแวดล้อม

1.6.4 ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) หมายถึง ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลและองค์กร คือความผูกพันที่บุคลากรของมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวงมีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง ประกอบด้วย การยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมของมหาวิทยาลัย ความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อมหาวิทยาลัย และความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพของมหาวิทยาลัย

1.7 กรอบแนวคิดการศึกษาวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยนี้ มุ่งเน้นศึกษาปัจจัยของสุขภาวะในแต่ละด้านที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง อันจะส่งผลให้เกิดเป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านบุคลากรของมหาวิทยาลัย ในการผลักดันให้บุคลากรมีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง ผู้วิจัยจึงได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาใช้ในการศึกษาและเป็นแนวทางในการวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับสุขภาวะ
2. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร
3. บริบทของมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดที่เกี่ยวกับสุขภาวะ

สุขภาพ หรือสุขภาวะ ในความหมายของพระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2550 กำหนดไว้ว่าหมายถึง “ภาวะที่สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และปัญญา ที่เชื่อมโยงกันเป็นองค์รวมอย่างสมดุล” (พระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ, 2550) ดังนั้น สุขภาพ (Health) จึงหมายถึงสุขภาวะที่สมบูรณ์ทั้งทางกาย จิต สังคม และจิตวิญญาณ หรือปัญญา ที่เชื่อมโยงกันเป็นองค์รวม ซึ่งเกี่ยวข้องกับปัจจัยกำหนดสุขภาพ และส่งผลกระทบต่อสุขภาพจากการดำเนินงานต่าง ๆ ตามนโยบาย แผนงาน หรือกิจกรรมต่าง ๆ

ประเวศ วะสี (2550) กล่าวว่า สุขภาวะที่สมบูรณ์หมายถึงภาวะที่สมดุลทั้งทางกาย จิต สังคม และปัญญา โดยทั้ง 4 ด้าน มีความเชื่อมโยงกันอย่างบูรณาการ และอยู่ในกันและกัน ปัญญาคือ ศูนย์กลางของสุขภาวะ หากขาดปัญญา สุขภาวะทางกาย จิต และสังคมก็ไม่สามารถเกิดขึ้นได้ การพัฒนาปัญญาจึงนำไปสู่การพัฒนากาย จิต และสังคม ในทางกลับกัน การพัฒนากาย จิต และสังคมก็จะนำไปสู่การพัฒนาปัญญา ทั้ง 4 ด้าน จะต้องพัฒนาไปพร้อมกัน เพื่อให้เกิดสุขภาวะที่สมบูรณ์

วิพุธ พูลเจริญ (2544) กล่าวว่าสุขภาพ คือ สภาวะที่สมบูรณ์ทั้งทางกาย จิต สังคม และ จิตวิญญาณ ครอบคลุมการดำเนินชีวิตที่ยืนยาวและมีความสุขของทุกคน ซึ่งไม่ได้หมายถึงแค่เรื่องของการเจ็บป่วยเท่านั้น

O'Donnell (1989) กล่าวว่าสุขภาวะ (Well-being) หมายถึงภาวะที่เป็นสุขทั้งทางกาย (Physical) จิต (Mental) สังคม (Social) จิตวิญญาณ (Spiritual) และสติปัญญา (Intellectual) ด้วยเหตุนี้ สุขภาวะจึงเป็นดุลยภาพ ซึ่งหมายถึงการสัมพันธ์กันอย่างถูกต้องและลงตัวระหว่าง องค์ประกอบทั้ง 5 มิติ ได้แก่

1. สุขภาวะทางกาย (Physical Well-being)
2. สุขภาวะทางอารมณ์ (Emotional Well-being)
3. สุขภาวะทางสังคม (Social Well-being)
4. สุขภาวะทางจิตวิญญาณ (Spiritual Well-being)
5. สุขภาวะทางสติปัญญา (Intellectual Well-being)

Brightside People Team (2022) ได้ให้ข้อมูลว่า Well-being หรือสุขภาวะประกอบด้วย 5 ปัจจัยหลัก ได้แก่

1. สุขภาวะทางกาย (Physical Well-being) ไม่ได้มีความหมายเพียงแค่สุขภาพร่างกาย แต่ยังรวมถึง พลังชีวิต ที่ช่วยให้ทำกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตประจำวันได้อย่างไม่เหน็ดเหนื่อย
2. สุขภาวะทางหน้าที่การงาน (Career Well-being) หมายถึงการรับรู้ถึงคุณค่าในงานที่ทำและการรักในสิ่งที่ทำ
3. สุขภาวะทางการเงิน (Financial Well-being) หมายถึงความมั่นคงทางการเงินและการมีรายได้ที่เพียงพอต่อการใช้จ่ายโดยไม่สร้างความเครียด ซึ่งไม่ได้หมายความถึงการมีรายมากหรือน้อยเพียงอย่างเดียว
4. สุขภาวะทางสังคม (Social Well-being) หมายถึงการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีทัศนคติที่ดีและไว้วางใจกัน
5. สุขภาวะทางสภาพแวดล้อม (Community Well-being) หมายถึงสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย โปร่งสบาย และเอื้อต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

ประคัลภ์ ปณทพลังกูร (2565) ได้กล่าวว่าเมื่อพูดถึงคำว่า Well-Being มักจะนึกถึงชีวิตที่มีความผาสุกหรือความสุข และคิดแค่เรื่องเงินหรือสุขภาพ เพราะเป็นสองเรื่องที่สามารถวัดได้ง่าย ๆ แต่อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาผลงานวิจัยในหนังสือ Well-Being โดย Rath and Harter (2010) พบว่า มีปัจจัยที่สำคัญในการสร้าง Well-being อยู่ 5 ปัจจัย ซึ่งหากเราต้องการชีวิตที่มี Well-Being ที่ดี เราต้องสร้างจาก 5 ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่

1. Career Well-being ปัจจัยทางอาชีพการงาน หมายถึง ความรักในงานที่ทำและความชัดเจนในการเติบโตในสายอาชีพนั้น ๆ องค์กรควรคัดเลือกพนักงานที่มีความชอบในงานที่ทำและควรสร้างโอกาสในการเติบโตภายในองค์กรให้ชัดเจน พนักงานจะรู้สึกมั่นคงและมีแรงบันดาลใจในการทำงานเมื่อเห็นเส้นทางการเติบโตในอาชีพที่ชัดเจน เช่น การมีระบบ Career Path ที่สนับสนุนการพัฒนาและเติบโตของพนักงาน

2. Social Well-being ปัจจัยทางสังคม คือการมีเพื่อนร่วมงานที่ดี หัวหน้าที่เข้าใจและมีกิจกรรมร่วมกันจะช่วยสร้างสังคมการทำงานที่ดี พนักงานรู้สึกถึงความสุขในการทำงาน เมื่อมีความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน ระบบที่องค์กรควรสร้างเพื่อให้เกิด Social Well-being คือ การจัดกิจกรรมกลุ่มและการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี โดยผู้นำองค์กรควรเป็นตัวอย่างและสร้างความตระหนักรู้แก่ผู้บังคับบัญชาในเรื่องการสร้างบรรยากาศที่ดี

3. Financial Well-being ปัจจัยทางการเงิน หมายถึงความมั่นคงทางการเงิน องค์กรควรมีระบบการบริหารค่าตอบแทนที่แข่งขันได้ รวมถึงสวัสดิการที่ช่วยให้พนักงานไม่ต้องกังวลเรื่องเงิน เช่น ระบบการขึ้นเงินเดือน โบนัส และสวัสดิการต่าง ๆ ที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับผลงาน ซึ่งจะช่วยให้พนักงานมีความมั่นคงทางการเงินและทุ่มเททำงานได้อย่างเต็มที่

4. Physical Well-being ปัจจัยทางสุขภาพกายและจิตใจ ซึ่งในปัจจุบันการสร้าง Work-life Balance คือการสนับสนุนให้พนักงานสามารถทำงานและใช้ชีวิตส่วนตัวได้อย่างสมดุล องค์กรควรให้ความสำคัญกับความยืดหยุ่นในเวลาทำงานและมีสวัสดิการต่าง ๆ เช่น พิตเนส การพักผ่อนระหว่างการทำงาน และกิจกรรมลดความเครียด เพื่อส่งเสริมสุขภาพกายและจิตใจที่ดีของพนักงาน

5. Community Well-being ปัจจัยที่พนักงานรู้สึกว่าทำงานแล้วมีส่วนช่วยให้สังคมรอบข้างดีขึ้น องค์กรสามารถสนับสนุนกิจกรรม CSR โดยให้พนักงานมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมเพื่อสังคม เช่น การเลี้ยงอาหารกลางวันให้แก่ผู้ยากไร้ หรือกิจกรรมต่าง ๆ โดยไม่หักค่าจ้างหรือวันลา เนื่องจากถือว่าเป็นการทำเพื่อสังคม ซึ่งช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรและภายนอก

ในขณะที่ Rath and Harter (2010) ที่อธิบายถึงความผาสุกหรือความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในการทำงานว่ามีรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน 5 ประการ ได้แก่ ความอยู่ดีมีสุขทางอาชีพ (Career Well-being) ความอยู่ดีมีสุขทางสังคม (Social Well-being) ความอยู่ดีมีสุขทางการเงิน (Financial Well-being) ความอยู่ดีมีสุขด้านกายและจิตใจ (Psychological Well-being) และความอยู่ดีมีสุขทางสภาพแวดล้อม (Community Well-being) การศึกษาของ Rath and Harter บ่งชี้ว่าปัจจัยที่สร้างความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในองค์กร ได้แก่ การมีความมั่นคงในอาชีพ การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี มีหัวหน้าที่ให้ความเป็นธรรม การมีค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ที่เหมาะสม นอกจากนี้กิจกรรมต่าง ๆ ที่องค์การจัดขึ้นเพื่อสร้างเสริมสุขภาพให้แก่พนักงาน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีหรือสร้างเสริมทักษะในด้านต่าง ๆ จัดได้ว่าเป็นกิจกรรมเสริมสร้างความอยู่ดีมีสุขทั้งสิ้น

นอกจากนี้ เรเวดี สิริภาพ (2562) ได้กล่าวว่าแนวคิดการพัฒนาองค์กรสุขภาวะ (Happy Workplace) คือการสร้างสุขภาวะให้เกิดในองค์กร เนื่องจากชีวิตของคนส่วนใหญ่ในการทำงาน พบว่ามีจำนวนผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป 54.07 ล้านคนคิดเป็นร้อยละ 73.50 ของประชากร โดยเป็นผู้ที่อยู่ในกำลังของผู้ใช้แรงงาน จากผลสำรวจการทำงานของประชากร ประจำเดือน สิงหาคม 2554 และสำรวจคุณภาพชีวิตของแรงงานไทย โดยสำนักวิจัยเอแบคโพลร่วมกับสำนักงานสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) เมื่อต้นปี 2549 พบว่า คุณภาพชีวิตโดยรวมของแรงงานไทย ยังอยู่ในสถานะที่น่าเป็นห่วง โดยเฉพาะสภาพการดำเนินชีวิตและการทำงาน เหตุผลคือการขาดความรู้การใช้ชีวิตในรูปแบบสังคมเมืองอุตสาหกรรมและบริการ เนื่องจากแรงงานส่วนมากมาจากภาคเกษตรกรรมทำให้ไม่เข้าใจวิถีการดำเนินชีวิตแบบสังคมเมือง โดยเฉพาะการใช้ชีวิตที่เกี่ยวกับอุปนิสัย สิ่งพุ่มเฟือยต่าง ๆ อันนำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่แย่ลง องค์กรสุขภาวะ คือ การเปลี่ยนกระบวนทัศน์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาองค์กรซึ่งแต่ก่อนองค์กรส่วนใหญ่มุ่งพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง (High Performance Organization) ด้วยการมุ่งผลลัพธ์จากการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยสังเกตได้จากเครื่องมือทางการบริหารที่นิยมนำมาใช้ เช่น Balanced Scorecard, KPIs, Individual Action Plan เป็นต้น ผลของการมุ่งเน้นแต่ผลงานเพียงอย่างเดียว ก่อให้เกิดปัญหาหลายประการ โดยเฉพาะปัญหาที่เกิดจากคนหรือพนักงานที่เกิดความเบื่อหน่ายงาน การเครียดในการทำงาน และความไม่รักองค์กร เพราะการมุ่งเน้นแต่ผลงานเป็นเหมือนการมองพนักงานเป็นเพียงเครื่องจักรไม่มีชีวิตจิตใจซึ่งไม่อาจสร้างการเติบโตที่ยั่งยืนได้ ดังนั้น การสร้างความสมดุลระหว่างมุ่งเน้นผลงานกับการดูแลพนักงานจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า การให้ความสำคัญต่อการเติบโตขององค์กรที่ยั่งยืนนี้ เรียกว่า องค์กรสุขภาวะ (Healthy Organization) หรือเรียกอีกอย่างว่า องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ซึ่งเป็นการพัฒนาองค์กรครอบคลุมทุกมิติ สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงรวมทั้งการเติบโตอย่างยั่งยืน องค์กรอนามัยโลกได้กำหนดแนวทางของการสร้างเสริมสุขภาพในที่ทำงานขึ้นเพื่อผลักดันให้เกิดประสิทธิผลและความสามารถในการผลิตและการแข่งขันขององค์กรนั้น องค์กรจะต้องพิจารณาแนวทาง 4 ด้าน ซึ่งมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (The Physical Work Environment) หมายถึง ส่วนของสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน เช่น สิ่งก่อสร้างต่าง ๆ เพอร์นิเจอร์ เครื่องจักร ผลิตภัณฑ์ เคมี วัสดุ และกระบวนการที่ปรากฏในสถานประกอบการซึ่งมีผลกระทบต่อความปลอดภัยทั้งร่างกาย

และจิตใจ ตลอดจนสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพนับว่าเป็นพื้นฐานของความปลอดภัย และสุขภาพในการประกอบอาชีพส่งผลกระทบต่อการทำงาน อาจทำให้เกิดความเจ็บป่วย การบาดเจ็บ พิกการ หรือเสียชีวิตได้

2. สภาพแวดล้อมทางจิตสังคม (The Psychosocial Work Environment) หมายความว่า องค์กรการทำงานและวัฒนธรรมองค์กร ทักษะคติ ความเชื่อ ค่านิยม และการปฏิบัติที่ส่งผลกระทบต่อ ความสุขของพนักงานทั้งร่างกายและจิตใจ ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเครียดขึ้นได้เช่น การขาดนโยบาย และแนวทางปฏิบัติงานที่ชัดเจนในองค์กร เป็นต้น

3. แหล่งของสุขภาพส่วนบุคคลในที่ทำงาน (Personal Health Resources in the Workplace) หมายถึง สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการบริการสุขภาพ ข่าวสาร ทรัพยากร และโอกาส ที่บริษัทจัดเตรียมไว้สำหรับพนักงาน หรือสนับสนุนกระตุ้นเพื่อปรับปรุงวิธีการดำเนินชีวิตของ พนักงานอย่างมีสุขภาพที่ดีทั้งสุขภาพกายและสุขภาพใจ

4. ชุมชนบริษัท (Enterprise Community Involvement) หมายถึง ความเชื่อมโยง ของชุมชนกับองค์กร ประกอบด้วยกิจกรรม ทักษะความเชี่ยวชาญ และความผูกพันกับองค์กร ความปลอดภัย และความสุขของพนักงานและครอบครัว

อย่างไรก็ตาม ในประเทศไทยมีการสนับสนุนเรื่องขององค์กรสุขภาพจากสำนักงานกองทุน สนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ให้ความสำคัญสนับสนุนเรื่องขององค์กรสุขภาพ และยังมีแนวทาง ให้แต่ละองค์กรโดยมีเป้าหมายในการพัฒนาศักยภาพภาคีเครือข่ายในการทำงานสร้างเสริมองค์กรสุขภาพหรือองค์กรแห่งความสุข และพัฒนากลไกการจัดการความรู้เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานสร้าง เสริมสุขภาพองค์กรรวมทั้งการจัดเวทีเรียนรู้แก่ภาคีเครือข่ายองค์กรสุขภาพระดับสูง

1. เพื่อสร้างจริยธรรมในการบริหารงาน และส่งเสริมสิทธิของพนักงานเนื่องจากการ มุ่งเน้นแต่ผลงานเพียงอย่างเดียวจะทำให้พนักงานเกิดความเครียด องค์กรควรส่งเสริมความเท่าเทียม กันของพนักงานผู้ชายและผู้หญิงด้วยเช่นกัน ในปัจจุบันกฎหมายได้ปกป้องสิทธิและเสรีภาพ และ ส่งเสริมสวัสดิการของพนักงานมากขึ้น ประกอบกับความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของพนักงานกลายเป็นเงื่อนไข ทางการค้า ดังนั้น องค์กรต้องส่งเสริมสิทธิของพนักงาน มาตรฐานการทำงาน สิ่งแวดล้อม และบริหาร องค์กรด้วยความเสมอภาค และโปร่งใส มีการประสานร่วมมือกันอย่างใกล้ชิดระหว่างผู้บริหารและ บุคลากร ฝ่ายบริหารควรจะได้ประสานอย่างใกล้ชิดเป็นประจำกับบุคลากรที่เป็นผู้ปฏิบัติงาน แต่ต้อง ไม่ใช่โดยการลงมือปฏิบัติงานที่ควรจะเป็นของบุคลากรเท่านั้น ในส่วนของพนักงานต้องเรียนรู้สิทธิ ที่ตนเองควรจะได้รับต้องไม่น้อยกว่าที่กำหนด นอกจากนี้ พนักงานไม่เพียงต้องการแค่ความ ปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดีเท่านั้น แต่ยังต้องการความเป็นอยู่ทั้งของตนเองชุมชนและ สังคมอย่างยั่งยืน

2. เพื่อส่งเสริมความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากในระยะยาวความสำเร็จขององค์กรจะขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านสุขภาพ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และความพึงพอใจในการทำงาน รวมทั้งความปลอดภัยของพนักงานด้วย องค์กรแห่งสุขภาพหรือองค์กรแห่งความสุขจะช่วยลดการลาออก การขาดงาน การป่วยของพนักงาน อีกทั้งยังช่วยให้พนักงานมีคุณธรรม มีแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจ ความรัก และความผูกพันต่อองค์กรทำให้ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กรและทำให้องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้น

3. กฎหมายกำหนดให้ต้องดำเนินการ เพื่อปกป้องสิทธิเสรีภาพของพนักงานอย่างน้อยที่สุดคือป้องกันพนักงานจากอันตรายจากการทำงาน เพื่อให้องค์กรหลีกเลี่ยงค่าปรับ และการเรียกร้องของพนักงาน องค์กรควรดำเนินการบริหารเชิงรุก ด้วยการให้ความสำคัญต่อสุขภาพ ความปลอดภัย และความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานซึ่งเป็นกรอบของกฎหมายแรงงานที่ได้รับความนิยมในประเทศต่าง ๆ

4. องค์กรแห่งสุขภาพ หรือองค์กรแห่งความสุข เป็นกรอบการบริหารทรัพยากรบุคคล ระดับโลกสืบเนื่องจากทั้งองค์การอนามัยโลก (WHO) เห็นว่าแรงงานทั่วโลกยังมีปัญหาเรื่องสุขภาพ ความปลอดภัย และความเป็นอยู่ที่ดี ดังนั้นจึงพยายามส่งเสริมเงื่อนไขในการทำงานที่ดีให้แก่แรงงาน ทั้งในกลุ่มผู้หญิง เด็ก และผู้ชาย

โดยสรุปแล้วความหมายขององค์กรสุขภาพหรือองค์กรแห่งความสุข คือ กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรเพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืนองค์กรแห่งความสุขจึงประกอบด้วย โดยมีรายละเอียดดังนี้

คนทำงานมีความสุข (Happy People) หมายถึง การที่พนักงานสามารถจัดสมดุลชีวิตได้ รวมถึงตระหนักว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีความสำคัญขององค์กร มีความเป็นมืออาชีพ มีความเป็นอยู่ที่ดี มีครอบครัวที่อบอุ่น มีศีลธรรมอันดีงามและเอื้ออาทรต่อตนเองและสังคม

ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home) หมายถึง การที่พนักงานรู้สึกกว่าที่ทำงาน คือ บ้านหลังที่ 2 ของพนักงาน มีความรัก ความสามัคคีในองค์กรโดยที่ทำงานน่าอยู่นี้ ประกอบด้วยความอบอุ่นของบ้านคนในองค์กรมีความสุข

ชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork) หมายถึง ความสามัคคีกันในที่ทำงานโดยมีการทำงานกันเป็นทีม มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน และเอื้ออาทรกับสังคมรอบข้าง ชุมชนสมานฉันท์ยังหมายถึงความรวมถึงลูกค้าหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร รวมถึงคนในสังคมพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กร

ชีวิตทางการเงินที่ดี (Financial Well-Being: FWB) หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการควบคุมสถานะทางการเงินทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยสามารถรับมือกับสถานการณ์ทางการเงินที่ไม่คาดคิด ติดตามเป้าหมายทางการเงิน และบรรลุเป้าหมายได้ รวมถึงมีความมั่นคงทางการเงินและอิสระในการเลือกดำเนินชีวิตตามที่ต้องการ ตามรายงานของ Consumer Financial Protection Bureau ชีวิตทางการเงินที่ดีประกอบด้วย 2 ปัจจัยหลัก แบ่งออกเป็นช่วงเวลาปัจจุบันและอนาคต ดังนี้ (ศิริดา บุญเรือง, 2566)

1. ความมั่นคง (Security) แบ่งออกเป็น ปัจจุบัน คือความสามารถในการควบคุมการเงินในแต่ละวันและแต่ละเดือน และอนาคตคือความสามารถในการรับมือกับความท้าทายการเงินที่ไม่คาดคิด

2. อิสระในการเลือก (Freedom of Choice) แบ่งออกเป็น ปัจจุบันคือการมีอิสระทางการเงินในการเลือกสิ่งต่าง ๆ ที่ทำให้ชีวิตมีความสุข และอนาคตคือความสามารถในการบรรลุเป้าหมายทางการเงินระยะยาว

นอกจากนี้ ดวงเนตร ธรรมกุล (2555, อ้างถึงใน บุญสิตา บุญเกื้อ, 2565) ได้รวบรวมและสรุปความหมายขององค์กรสุขภาวะ ไว้ดังนี้

1. องค์กรที่สามารถบรรลุพันธกิจที่ตั้งไว้ พร้อมทั้งมีความสามารถในการเติบโตและพัฒนาบุคลากรในองค์กรไปพร้อม ๆ กัน

2. องค์กรที่มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อประโยชน์ต่อสุขภาพของพนักงานและผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น

3. องค์กรที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้ดี พนักงานมีจุดมุ่งหมายร่วมกับองค์กร โดยมุ่งเน้นการปรับกระบวนการทำงานใหม่และมีแนวทางการปฏิบัติงานที่สนับสนุนซึ่งกันและกัน

กล่าวโดยสรุปแล้วความหมายของ องค์กรสุขภาวะ คือ องค์กรที่ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในด้านต่าง ๆ ทั้งกาย ใจ สังคม และจิตปัญญา เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ของสุขภาพที่ดีอย่างยั่งยืน

นอกเหนือจากนี้คำว่า “องค์กรสุขภาวะ” ในเอกสารรายงานต่าง ๆ ยังมีคำที่คล้ายคลึงกัน ได้แก่ สุขภาวะในที่ทำงาน (Healthy Workplace) ส่วนมากมักให้ความสนใจเฉพาะสิ่งแวดล้อมทางกายภาพในงาน มีขอบเขตในความปลอดภัย และภาวะสุขภาพที่ดีจากการ ทำงานแบบดั้งเดิม การเผชิญกับอันตรายของเทคโนโลยี ชีวิตภาพ สารเคมีและทางกายภาพ สำหรับความหมายที่กว้างมากขึ้นจะรวมปัจจัยการปฏิบัติทางสุขภาพ (การดำเนินชีวิตประจำวัน) ปัจจัยทางด้านจิตสังคม (วัฒนธรรม ในสถานที่ทำงาน และระบบการทำงานในองค์กร) และการเชื่อมโยงกับชุมชนเวลา (Burton, 2010) ดังนั้น ความหมายขององค์กรสุขภาวะจึงหมายถึง องค์กรที่มีการส่งเสริมและพัฒนา

คนในองค์กรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ครอบคลุมทั้งด้านกายใจ สังคม และจิตปัญญา ซึ่งจะนำไปสู่ผลลัพธ์ การมีสุขภาพที่ดีอย่างยั่งยืน (กนกนภัส วัชรเมณีกุล, 2565, หน้า 87-88)

ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า สุขภาวะในบริบทของคนทำงานในองค์กร หมายถึงภาวะที่มี ความเป็นอยู่ที่ดี มีความสุขที่ประกอบไปด้วย 5 ด้าน ได้แก่ สุขภาวะทางหน้าที่การงาน สุขภาวะทาง สังคม สุขภาวะทางการเงิน สุขภาวะทางกาย และสุขภาวะทางสภาพแวดล้อม ซึ่งผู้วิจัยได้นำแนวคิด จาก Rath and Harter (2010) มาพัฒนาและปรับใช้เป็นปัจจัยในการศึกษาในครั้งนี้

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์ปัจจัยของสุขภาวะ

ปัจจัยสุขภาวะ	ประคัลภ์ ปัญหพลังกูร (2565)	O'Donnell (1989)	Rath and Harter (2010)	สะกิด แอปพลิเคชัน (2565)	ประเวศ วะสี (2550)
หน้าท้การงาน	✓		✓	✓	
สังคม	✓	✓	✓	✓	✓
การเงน	✓		✓	✓	
กายและจิตใจ	✓	✓	✓	✓	✓
สภาพแวดล้อม	✓		✓	✓	
อารมณั		✓			
จิตวิญญาณ		✓			
ปัญญา					✓

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

Steers (1997) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรหมายถึง ความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของ สมาชิกในองค์กรและเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรที่มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อเข้ากิจกรรม องค์กร ซึ่งสามารถแสดงไว้ ดังนี้ (1) การยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรที่กำหนดไว้ (2) ความเต็มใจ ที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร หมายถึง การยอมรับ เสียสละเวลา กำลังกาย กำลังความคิดและสิ่งต่าง ๆ ให้แก่การทำงานอย่างเต็มที่ โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัตินั้นประสบ ความสำเร็จอย่างมีคุณภาพภายในระยะเวลาที่กำหนดซึ่งส่งผลถึงความสำเร็จเป็นผลดีต่อองค์กรใน ภาพรวม (3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร เป็นลักษณะ ที่บุคลากรแสดงความต้องการ และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ตลอดไป มีความจงรักภักดีต่อ

องค์กร มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร และพร้อมที่จะบอกคนอื่นว่าตนเป็นสมาชิกขององค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สนับสนุนและสร้างสรรค์องค์กรให้ดีขึ้น

สมจิตร์ จันทร์เพ็ญ (2557) ได้กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึงความความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลและองค์กร เป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กร รู้สึกว่าตนได้เข้าไปมีส่วนเกี่ยวพันและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีการยอมรับในองค์กร จึงมีความศรัทธารวมถึงความจงรักภักดีและตั้งใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่ทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย และต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป ตลอดจนมีการแสดงพฤติกรรม ที่บ่งชี้ว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ความผูกพันต่อองค์กร (Employee Engagement) นับเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นอย่างหนึ่งของ สมาชิกองค์กร เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยนำพาให้องค์กรมีประสิทธิภาพและอยู่รอดต่อไป นอกจากองค์กรต้องสามารถสรรหาบุคลากร ที่มีคุณภาพเข้ามาเป็นสมาชิกองค์กรแล้วการรักษาให้บุคลากรเหล่านั้น คงอยู่กับองค์กรอย่างมีคุณค่า ด้วยการพยายามสร้างทัศนคติของความผูกพันที่ดี กับองค์กรให้เกิดขึ้นกับสมาชิกแต่ละคนในองค์กรนับว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่ง ด้วย เหตุผลว่าความผูกพันของพนักงานในองค์กรนั้นเป็นทัศนคติที่มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานกับองค์กร เพื่อนำพาองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

ทรงสมร โสตะ (2560) ได้สรุปความหมายของความผูกพันองค์กรว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นทัศนคติหรือบรรทัดฐานทางสังคมของบุคคลที่มีลักษณะสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์กร เป็นความเต็มใจอย่างเปี่ยมล้นที่จะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจ และจงรักภักดีต่อองค์กรที่เขาเป็นสมาชิกอยู่ และสรุปความสำคัญของความผูกพันองค์กรไว้ว่าความผูกพันต่อองค์กรทำให้สมาชิกในองค์กรเกิดความรู้สึกว่าตนเองนั้นเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ร่วมเป็นเจ้าของ ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร สิ่งเหล่านี้ผลักดันให้สมาชิกต้องการจะปฏิบัติหน้าที่อย่างสุดกำลังความสามารถเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่องค์กร มีความสุขในการทำงาน มีความพึงพอใจที่จะดำรงตนเป็นสมาชิก ไม่ขาดงานไม่อยากเปลี่ยนงานใหม่

Potter (1998) ได้กล่าวเอาไว้ว่าความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 ลักษณะ ดังนี้

1. มีความศรัทธาและยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร
2. มีความตั้งใจอย่างแรงกล้าที่จะทำเพื่อองค์กร
3. มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงตนเป็นสมาชิกขององค์กร

Steers (1977) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ ดังนี้

1. การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรหมายถึง การที่เป้าหมายขององค์กรและบุคคลดำเนินไปในทิศทางเดียวกันหรือมีความสอดคล้องกัน และเมื่อบุคคลเห็นพ้องแล้วว่าบรรทัด

ฐานและระบบค่านิยมนั้นเป็นเรื่องที่ยอมรับได้ บุคคลก็จะแสดงตนว่าเห็นด้วยกับจุดมุ่งหมายนั้นและตั้งใจยอมรับจุดหมายนั้น ประเมินองค์การและรู้สึกต่อองค์การในทางที่ดี รู้สึกยินดีและภาคภูมิใจกับการ เป็นสมาชิกหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มองเห็นแนวทางที่จะทำให้องค์การบรรลุถึงเป้าหมาย อยู่ในสถานะที่เห็นโอกาสและสามารถที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานได้

2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์การ หมายถึง การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจ ตั้งใจอุทิศร่างกายแรงใจและสติปัญญาเพื่อประโยชน์และความก้าวหน้าขององค์การ สรรหาเส้นทางเพื่อให้องค์การอยู่ในสถานะที่ดี มีการแสดงออกทางพฤติกรรมอย่างเสมอต้นเสมอปลาย คงเส้นคงวาในการทำงานเสมอ จะใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อพุ่งสู่เป้าหมายขององค์การได้สะดวกขึ้น

3. ความปรารถนาที่จะรักษาสภาพการเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป หมายถึง การแสดงออกถึงความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อองค์การอย่างสม่ำเสมอไม่คิดโยกย้ายไปไหน แสดงให้เห็นถึงความมั่นคงแน่วแน่ที่จะไม่ลาออกจากองค์การหรือเปลี่ยนงานไม่ว่าจะด้วยเหตุผลทางด้านรายได้ สถานภาพ ตำแหน่ง ความมีอิสระทางวิชาชีพตลอดจนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานด้วยกัน หรืออยู่ในภาวะวิกฤติอันเนื่องมาจากสาเหตุใด ๆ ก็ตาม

Allen and Mayer (1990) กล่าวถึงลักษณะของความผูกพันต่อองค์การมีทั้งหมด 3 ลักษณะ ดังนี้

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากบรรทัดฐานทางสังคมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ห่วงเหและอุทิศตนให้กับองค์การ

2. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความคิดคำนึงของบุคคลเป็นพื้นฐานที่บุคคลมีให้กับองค์การ ผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์การโดยไม่คิดแยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดจากค่านิยม วัฒนธรรมหรือบรรทัดฐานทางสังคม ซึ่งจะแสดงออกในรูปของความจงรักภักดีต่อองค์การ

Cherrington (1994) ได้แบ่งองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การ ออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) คือความเต็มใจของบุคคลที่จะดำรงตนเป็นสมาชิกในองค์การนั้น ๆ อาจเนื่องมาจากตัวบุคคลนั้นมีความเชื่อว่าองค์การนั้น ๆ ให้สถานภาพที่สูงกว่า มีสวัสดิการที่ดีกว่า เพื่อนร่วมงานเป็นมิตร เป็นต้น

2. ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Affective Commitment) หรือเรียกอีกอย่างว่า ความผูกพันทางด้านจริยธรรม (Moral Commitment) เป็นการยอมรับบุคคลต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ

กัญญา บุคดาจันทร์ (2563) ได้สรุปความหมายของความผูกพันต่อองค์การเอาไว้ว่า หมายถึง ความรู้สึกในทางที่ดีที่มีต่อองค์การอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์การ และความต้องการอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์การ

อากรณ์ ช่วยแก้ว และสุทธาทิพย์ กำธรพิพัฒนกุล (2567) ได้ พัฒนาเครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน ดังนี้

1. ความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ สามารถวัดได้จาก พนักงานพร้อมที่จะรักษาผลประโยชน์และชื่อเสียงขององค์การอย่างเต็มที่ มีความสุข รู้สึกภูมิใจและยินดีที่จะเป็นส่วนหนึ่งในการปฏิบัติงานให้สำเร็จบรรลุตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์การ

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การ สามารถวัดได้จาก พนักงานมีความทุ่มเท พร้อมที่จะอุทิศร่างกายแรงใจอย่างเต็มที่เพื่อความก้าวหน้า ขององค์การนี้ จนไม่ยอมทำงานที่อื่นถึงแม้ว่างานที่ทำอยู่นั้น ไม่อยู่ในความรับผิดชอบก็เต็มใจที่จะทำงานนั้นตามที่ได้รับมอบหมายเพื่อตอบแทนสิ่งดี ๆ ที่องค์การได้มอบให้

3. ความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ สามารถวัดได้จาก พนักงานจะไม่ลาออกและตั้งใจจะทำงานในองค์การนี้ จนกว่าจะเกษียณอายุ เพราะมีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน เชื่อว่าองค์การนี้ เป็นเสมือนบ้านหลังที่สอง ถึงแม้ว่าจะมี โอกาสเปลี่ยนงานใหม่ที่ได้รับข้อเสนอเกี่ยวกับสวัสดิการและค่าตอบแทนที่ดีกว่าจากองค์การอื่น

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสามารถสรุปความหมายของความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ ได้ว่าเป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลและองค์กร เป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กร รู้สึกว่าตนได้เข้าไปมีส่วนเกี่ยวพันและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีการยอมรับในองค์กร มีความศรัทธารวมถึงความจงรักภักดีและตั้งใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่ทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย และต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป ตลอดจนมีการแสดงพฤติกรรม ที่บ่งชี้ว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรพร้อมที่จะทุ่มเทร่างกายแรงใจเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ จึงสนใจศึกษาปัจจัยของความผูกพันองค์กร โดยนำแนวคิดของ Steers (1997) มาพัฒนาใช้เป็นกรอบแนวคิดซึ่งประกอบด้วย การยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมของมหาวิทยาลัย ความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อมหาวิทยาลัย และความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพของมหาวิทยาลัย

ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์ปัจจัยของความผูกพันองค์กร

ปัจจัยความผูกพันองค์กร	การยอมรับในเป้าหมายและ ค่านิยมของมหาวิทยาลัย	ความภาคภูมิใจและ จงรักภักดีต่อมหาวิทยาลัย	ความต้องการที่จะคงอยู่เป็น สมาชิกภาพของมหาวิทยาลัย	ความผูกพัน ด้านความรู้สึก	ความผูกพัน ต่อเนื้อ	ความผูกพันด้าน บรรทัดฐานทางสังคม
Steers (1997)	✓	✓	✓			
สุภาพรภิตติ นันทะศิลป์ (2554)	✓	✓	✓			
สมจิตร จันทรเพ็ญ (2557)	✓	✓	✓			
วิริยาภรณ์ แก้วเกิด และคณะ (2560)	✓	✓	✓			
ทรงสมร โสตะ (2560)	✓	✓	✓			
Allen and Mayer (1990)				✓	✓	✓
Potter (1998)	✓	✓	✓			
Cherrington (1994)					✓	✓
กัญญา บุคดาจันทร์ (2563)	✓	✓	✓			
ชวลีวรรณ โชติวงษ์ และคณะ (2565)	✓	✓	✓			
นุชรัตน์ สติยศสุวรรณ และ จักรพันธ์ กิตตินรรัตน์ (2566)	✓	✓	✓			
อากรณ์ ช่วยแก้ว และสุทธาทิพย์ กำธรพิพัฒน์กุล (2567)	✓	✓	✓			

2.3 บริบทของมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง ตั้งอยู่เลขที่ 333 หมู่ที่ 1 ตำบล ท่าสูด อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย ได้รับการสถาปนาเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐตามพระราชบัญญัติจัดตั้ง เมื่อวันที่ 25 กันยายน พ.ศ. 2541 มีฐานะเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีใช้ส่วนราชการ ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน และกฎหมายว่าด้วยการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม อยู่ในกำกับดูแลของรัฐบาล มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา ส่งเสริม ประยุกต์ และพัฒนาวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน ทำการวิจัย ให้บริการวิชาการแก่สังคม ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

วิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยคือ มหาวิทยาลัยชั้นนำของอาเซียนที่ได้รับการยอมรับในระดับนานาชาติ มุ่งมั่นพัฒนาเพื่อความเป็นอยู่ที่ดี และอนาคตที่ยั่งยืน (A Leading University in ASEAN with International Recognition Strives for Well-being and Sustainable Future)

มหาวิทยาลัยมีพันธกิจได้แก่ การบ่มเพาะทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ พัฒนาความเป็นเลิศทางวิชาการ วิจัย และนวัตกรรมสู่สังคมภายใต้ การเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผัน เพื่อตอบสนองเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ

เป้าหมายการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย “ห้าปีแรกสู่ห้าปีที่หก” จากปี 2542 ปีแรกในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย มีงบประมาณในการดำเนินงานเพียง 100 ล้านบาท มีนักศึกษารุ่นแรกจำนวน 62 คน ดำเนินงานโดยบุคลากรจำนวน 60 คน ในการขับเคลื่อนการจัดการเรียนการสอน วิจัยและบริการวิชาการ สู่ปี 2566 ปีที่ 25 ที่มหาวิทยาลัยเติบโตอย่างก้าวกระโดดในทุกด้าน จนมีงบประมาณในการดำเนินงานถึง 3,415 ล้านบาท มีนักศึกษาจากทั่วทุกมุมโลกกว่า 15,906 คน ผลิตบัณฑิตออกสู่สังคมไปแล้วมากถึง 37,688 คน โดยปัจจุบันมีบุคลากรจำนวน 2,744 คน ประกอบด้วย พนักงานสายบริหารวิชาการ จำนวน 51 คน พนักงานสายวิชาการ จำนวน 754 คน พนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป จำนวน 1,642 คน และลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน จำนวน 297 คน (มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง, 2567ข) โดยมีการแบ่งประเภทบุคลากรเป็น 3 สายงานหลัก ดังนี้

1. บุคลากรสายบริหารวิชาการ ได้แก่
 - 1) อธิการบดี
 - 2) รองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการศูนย์ หรือตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักวิชา สถาบัน หรือศูนย์
 - 3) ผู้ช่วยอธิการบดี รองคณบดี รองผู้อำนวยการสถาบัน รองผู้อำนวยการศูนย์ หรือรองหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักวิชา สถาบัน หรือศูนย์

4) หัวหน้าสาขาวิชา หัวหน้าสถาบันวิจัย หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสาขาวิชาหรือสถานวิจัย

5) ตำแหน่งอื่นที่คณะกรรมการกำหนดจำนวน 51 ราย ซึ่งทำหน้าที่บริหารการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย

2. บุคลากรสายวิชาการ ได้แก่

1) ตำแหน่งคณาจารย์ประจำมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย

ก. ศาสตราจารย์

ข. รองศาสตราจารย์

ค. ผู้ช่วยศาสตราจารย์

ง. อาจารย์

2) ตำแหน่งนักวิจัย

3) ตำแหน่งอื่นที่คณะกรรมการกำหนด ซึ่งบุคลากรสายนี้มีจำนวน 754 คน โดยทำหน้าที่ในด้านการเรียนการสอน

3. บุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารงานทั่วไป ได้แก่

1) ผู้อำนวยการสำนักงานบริหารกลาง ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าส่วน หรือตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าส่วน

2) ตำแหน่งปฏิบัติการ

3) ตำแหน่งธุรการ

4) ตำแหน่งอื่นที่คณะกรรมการกำหนด โดยบุคลากรสายงานนี้จะแบ่งเป็นพนักงานสัญญาจ้าง จำนวน 1,642 ราย และลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน จำนวน 297 ราย รวมทั้งสิ้นจำนวน 1,939 ราย มีหน้าที่สำคัญในการสนับสนุนการทำงานทั้งด้านการบริหาร และด้านวิชาการ

บุคลากรของมหาวิทยาลัยทั้งสามสายงาน ล้วนแล้วแต่เป็นกำลังสำคัญในการช่วยขับเคลื่อนพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัยเรื่อยมา รวมถึงยังร่วมกันขับเคลื่อนพันธกิจสำคัญ ส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ขององค์กรให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่ได้วางไว้ ดังนั้นมหาวิทยาลัยจึงต้องให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเพื่อธำรงรักษาพนักงานให้ปฏิบัติงานอย่างยาวนานและปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวงได้ดำเนินงานตามแผนพัฒนามหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง ฉบับที่ 5 พ.ศ. 2565-2569 ฉบับทบทวน พ.ศ. 2567 ซึ่งประกอบด้วยยุทธศาสตร์การพัฒนา 5 ด้าน ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนากำลังคนเพื่ออนาคต ประกอบด้วยประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

1. ผลิตทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ (Talent People) มีทักษะการเรียนรู้ที่ทันอนาคต
2. หลักสูตรที่ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning Companion)

ยุทธศาสตร์ที่ 2 วิจัยเพื่อสร้างคุณค่า ประกอบด้วยประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

1. ส่งเสริมการวิจัยเพื่อสร้างนวัตกรรม
2. พัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขัน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 บูรณาการทุนวิชาการกับทุนท้องถิ่นเพื่อพัฒนาสังคม/ชุมชน/พื้นที่ ประกอบด้วยประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

ส่งเสริมและสนับสนุนงานบริการวิชาการที่เป็นที่พึ่งแก่สังคม และเพิ่มคุณค่าให้กับทุนท้องถิ่น/ชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ 4 สร้างเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพดี ประกอบด้วยประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

พัฒนาบริการทางการแพทย์และบริการสุขภาพที่มีคุณภาพและทันสมัย (State-of-the-Art Wellness and Medical Services)

ยุทธศาสตร์ที่ 5 บริหารจัดการทรัพยากรและสร้างคุณค่าเพิ่มในอนาคตอย่างยั่งยืน ประกอบด้วยประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

1. บริหารจัดการทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

โดยยุทธศาสตร์ที่มีตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับประเด็นของความเป็นความเป็นอยู่ที่ดี หรือ Well-being ที่มหาวิทยาลัยนำไปเป็นกรอบในการดำเนินงานได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนากำลังคนเพื่ออนาคต ตัวชี้วัดคือระดับผลการประเมินผู้เรียนมีทักษะการเรียนรู้ที่ทันอนาคต และมีสุขภาพที่ดี ยุทธศาสตร์ที่ 2 วิจัยเพื่อสร้างคุณค่า ตัวชี้วัดคือจำนวนผลงานวิจัยด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (Good Health and Well-being) จึงสะท้อนให้เห็นว่ามหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีในมิติที่แตกต่างออกไป ไม่ได้มุ่งเน้นเพียงการพัฒนามหาวิทยาลัยในด้านวิชาการเท่านั้น แต่ยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร อีกทั้งการดูแลสุขภาพของบุคลากรยังเป็นส่วนหนึ่งของยุทธศาสตร์ในการสร้างองค์กรที่แข็งแกร่งและยั่งยืนโดยมีการให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในหลายมิติ เพื่อให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมและมีความสุขในการทำงาน โดยมหาวิทยาลัยได้ใช้แผนพัฒนามหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง ฉบับที่ 5 พ.ศ. 2565-2569 ฉบับทบทวน พ.ศ. 2567 เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยให้มีการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากรอย่างใกล้ชิด โดยมีการให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในหลายมิติ เพื่อให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมและมีความสุขในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพในการทำงานและภาพรวมของมหาวิทยาลัยในระยะยาว พัฒนาศักยภาพให้มีความรู้

ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมไปถึงการดูแลสุขภาพกาย และใจ เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพที่ดีและพร้อมที่จะทำงานได้อย่างเต็มที่ ส่งเสริมสมรรถนะองค์กรสู่ ความเป็นเลิศ และให้ความสำคัญกับสวัสดิการและค่าตอบแทนของบุคลากร เพื่อสร้างความมั่นคง ทางด้านการเงิน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมสุขภาพที่ดี เน้นสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็น มิตร โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีความสุขใน การทำงาน พัฒนาระบบการดูแลสุขภาพภายในมหาวิทยาลัย จะช่วยให้บุคลากรเข้าถึงบริการทาง การแพทย์ได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว รวมไปถึงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรโดยเฉพาะเพื่อส่งเสริม ให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านวิชาการและทักษะส่วนบุคคล ทำให้บุคลากร รู้สึกพึงพอใจและมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ



ที่มา มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง (2567ก)

ภาพที่ 2.1 เป้าหมายปีที่ 30 ของมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการทบทวนแผนพัฒนามหาวิทยาลัย เพื่อใช้ในการขับเคลื่อน มหาวิทยาลัย ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพโดยยึดหลักสำคัญ 4 ประการ คือ (1) สืบสานพระราช ปรณิธาน “ปลูกป่าสร้างคน” (2) ยึดหลักการ “New Different Better” ในการปรับตัวให้พร้อมรับ การเปลี่ยนแปลง (3) ยึดมั่นการเป็นมหาวิทยาลัยแห่งโอกาส (Opportunity for All) และ (4) รักษา จุดแข็งด้านภาษาอังกฤษ ภาษาจีน และความเป็นนานาชาติของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายในปีที่ 30 ที่มุ่งเน้นการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อความเป็นอยู่ที่ดี และอนาคตที่ยั่งยืน ตามภาพที่ 2.1 ทั้งนี้มหาวิทยาลัยยังดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ภายใต้ความเชื่อมโยงกับเป้าหมายการพัฒนา ที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) มหาวิทยาลัยเป็นภาคีสำคัญในการพัฒนา อย่างยั่งยืนตาม SDGs ทาง Times Higher Education (THE) ได้จัดอันดับมหาวิทยาลัยด้านการมี

ส่วนร่วมในการขับเคลื่อนการพัฒนาอย่างยั่งยืน THE Impact Rankings มาตั้งแต่ปี 2562 มหาวิทยาลัยได้รับการจัดอันดับจาก THE Impact Ranking 2024 ซึ่งเป็นการจัดอันดับมหาวิทยาลัยทั่วโลกตามเกณฑ์การดำเนินงานที่สอดคล้องกับ SDGs โดยมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวงได้รับการจัดอันดับเป็นอันดับที่ 11 รวมของไทย และอันดับที่ 401 – 600 ของโลก จากมหาวิทยาลัยทั้งหมด 2,031 แห่ง ใน 125 ประเทศ นอกจากนี้ ในด้าน SDGs 3 Good Health and Well Being มหาวิทยาลัยยังได้รับการจัดอันดับที่ 17 รวมของประเทศไทย สะท้อนให้เห็นถึงความมุ่งมั่นและความสำเร็จในการดำเนินงานด้านสุขภาวะและความเป็นอยู่ที่ดี



ที่มา มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง (2567ก)

ภาพที่ 2.2 ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 บทความวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะ

ปาริชาติ เยพิทักษ์ และธีระวัฒน์ จันทิก (2559) ได้ศึกษาการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรและความพอใจในงานที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ (1) เพื่อศึกษาทบทวนพื้นฐานความรู้เกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีงานวิจัย ของปัจจัยที่นำไปสู่ความผูกพันขององค์กร (2) เพื่อเสนอกรอบแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่นำไปสู่ความผูกพันขององค์กร โดยใช้การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่า ปัจจัยที่นำไปสู่ความผูกพันขององค์กร เชิงสาเหตุ 2 ปัจจัย คือการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความพอใจในงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กรนอกจากนี้

ความผาสุกขององค์การยังส่งผลต่อความผูกพันขององค์การ วัฒนธรรมองค์การที่น้อยอยู่ และผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์การอย่างยั่งยืนต่อไป

รวมไปถึง วิริยาภรณ์ แก้วเกิด และคณะ (2560) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานเพื่อสร้างความสุขและความผูกพันของพนักงานในองค์กรสุขภาวะต้นแบบ ศึกษาแนวทางการดำเนินงานองค์กรสุขภาวะ ศึกษาแนวทางการสร้างความสุข ความสุขในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และศึกษาแนวทางการสร้างความสุขที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ส่งผ่านความสุขในการทำงานจากองค์กรสุขภาวะต้นแบบ ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการดำเนินงานในองค์กรสุขภาวะต้นแบบมีการจัดกิจกรรมตามแนวทางการสร้างความสุข 8 ประการ ซึ่งประกอบไปด้วยการมีสุขภาพดี การมีน้ำใจงาม การผ่อนคลาย การหาความรู้ การมีคุณธรรม การใช้จ่ายเงินเป็น การมีครอบครัวดี และการมีสังคมดี โดยการจัดกิจกรรมนั้นต้องมีการออกแบบให้สอดคล้องกับคุณภาพชีวิตของพนักงาน โดยภาพรวมพนักงานมีความเห็นด้วยค่อนข้างมากเกี่ยวกับแนวทางการสร้างความสุข ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร สำหรับแนวทางการสร้างความสุขของกิจกรรมตามแนวทางการสร้างความสุข 8 ประการที่องค์กรจัดให้กับพนักงานนั้นส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน และความสุขในการทำงานนั้นส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ยังสรุปได้ว่าแนวทางการสร้างความสุขของกิจกรรมตามแนวทางการสร้างความสุข 8 ประการที่องค์กรจัดให้กับพนักงานนั้นส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

อีกทั้ง ทรงสมร โสตะ (2560) ได้ศึกษาสุขภาวะทางจิตความคิดเชิงบวกคุณค่าของงานและความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ครูกลุ่มตัวอย่างเป็นครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ทั้งหมด 4 แห่ง ได้แก่ โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย นนทบุรี โรงเรียนปากเกร็ด โรงเรียนโพธิ์นิมิตวิทยา และโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ หอวัง นนทบุรี จำนวน 310 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, F-test, Least Significant Difference (LSD) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 .01 และ .001 ผลการวิจัยพบว่า (1) สุขภาวะทางจิต ความคิดเชิงบวก คุณค่าของงาน และความผูกพันต่อองค์การของครูอยู่ในระดับสูง (2) ครูที่มีอายุและระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และครูที่มีสถานภาพสมรสและรายได้แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (3) สุขภาวะทางจิตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของครู อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.001 (4) ความคิดเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และ (5) คุณค่าของงาน

มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

รวมไปถึง ศุภนัฐ ศรีอุทัยสุข (2560) ที่ได้ศึกษากรอบคิดและสุขภาวะ การวิเคราะห์ห่อภิมาน ต้องการสร้างองค์ความรู้ใหม่จากงานวิจัยที่มีอยู่เดิมด้วยการวิเคราะห์ห่อภิมาน เพื่อทดสอบขนาดอิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่างกรอบคิดแบบต่าง ๆ กับสุขภาวะ และทดสอบว่าขนาดอิทธิพลเหล่านั้นถูกกำกับด้วยตัวแปรด้านของกรอบคิดและช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่าง ทำให้ขนาดอิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่างกรอบคิดแบบต่าง ๆ กับสุขภาวะมีขนาดแตกต่างกันหรือไม่ ผลการวิเคราะห์ห่อภิมานจากงานวิจัยจำนวน 21 เรื่อง กลุ่มตัวอย่างจำนวน 31 กลุ่ม และค่าขนาดอิทธิพลที่ถูกแปลงให้อยู่ในรูปค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จำนวน 64 ค่า พบว่ากรอบคิดแบบเติบโตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาวะอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่มีขนาดอิทธิพลในระดับต่ำ อย่างไรก็ตาม ผลการทดสอบตัวแปรกลับไม่พบว่าด้านของกรอบคิด และช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างมีอิทธิพลกับความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งสอง จึงไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ นอกจากนี้มีข้อค้นพบที่น่าสนใจเพิ่มเติมว่า ในขณะที่งานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ส่วนใหญ่พบความสัมพันธ์ระหว่างกรอบคิดกับสุขภาวะอย่างที่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่งานวิจัยที่จัดกระทำกรอบคิดไม่พบว่าไม่มีอิทธิพลทำให้สุขภาวะเปลี่ยนแปลงไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยสรุปงานวิเคราะห์ห่อภิมานนี้บ่งชี้ว่าบุคคลที่เชื่อว่าคุณลักษณะต่าง ๆ สามารถเปลี่ยนแปลงได้มีแนวโน้มที่จะมีสุขภาวะที่ดีมากกว่าบุคคลที่มองว่าคุณลักษณะต่าง ๆ เป็นสิ่งตายตัวแต่ยังไม่พบหลักฐานเชิงประจักษ์ที่สรุปความเป็นสาเหตุได้ชัดเจนว่ากรอบคิดทำให้เกิดสุขภาวะโดยตรงหรือโดยทันที

รวมไปถึง เรวดี สิริภาพ (2562) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาสุขภาวะเชิงพุทธบูรณาการของพนักงานบริษัท พัฒนาสุขภาวะเชิงพุทธบูรณาการของพนักงานบริษัท เป็นงานวิจัยแบบผสมผสานวิธี โดยลงพื้นที่กรณีศึกษาที่ บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด และใช้วิธีสำรวจปัญหาและอุปสรรคการพัฒนาสุขภาวะของพนักงาน ด้วยการออกแบบสอบถาม การสัมภาษณ์เชิงลึก ประชุมกลุ่มระดับผู้บริหาร เพื่อให้ทราบถึงกฎระเบียบและนโยบายของบริษัทฯ ผลการวิจัยพบว่าบริษัทฯ ได้นำแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งความสุขเป็นแนวทางเพื่อพัฒนาสุขภาวะของพนักงานมีความสุขในการทำงาน แต่จากผลสำรวจยังพบว่า (1) พนักงานยังขาดความเข้าใจในการดูแลสุขภาพของตนเองในเบื้องต้น (2) พนักงานบางส่วนยังมีปัญหาเรื่องสุขภาวะทางจิตใจที่เกิดจากความพึงพอใจในการใช้ชีวิต (3) ความพร้อมของร่างกาย เช่น ยังคงมีปัญหาในเรื่องของความเครียด อ่อนเพลีย และการพักผ่อนไม่เพียงพอ (4) พนักงานบางส่วนไม่เข้าใจหลักธรรมเพื่อนำมาส่งเสริมให้ทำงานอย่างมีความสุขได้อย่างไร รูปแบบการพัฒนาสุขภาวะเชิงพุทธบูรณาการของพนักงานบริษัทคือ “MW Life Balance” หมายถึง ดุลยภาพแห่งชีวิตด้วยสติและปัญญา M = Mindfulness คือการมีสติซึ่งหมายถึง สุขภาวะทางด้านร่างกาย และสุขภาวะทางด้านจิตใจที่ต้องมีสติในการพิจารณาการบริโภคอาหารด้วย

หลัก โภชนะมีตัตถุญญา และมีสติในการดำเนินชีวิตได้อย่างประเสริฐ ด้วยหลักพรหมวิหาร 4 W = Wisdom คือการมีปัญญาซึ่งหมายถึงสุขภาวะทางด้านสังคมและสุขภาวะทางด้านปัญญาที่ต้องมีปัญญาในการดำรงชีวิตในสังคมด้วยหลัก นาถกรณธรรม 10 ธรรมอันเป็นการสร้างที่พึงคุณธรรมอันทำให้ตนเป็นที่พึงของตนและมีปัญญาการทำงานด้วยหลักพละ 5 คือ พลังของความเข้มแข็งมั่นคงปราศจากความเกียจคร้านและความไม่ประมาทในการทำกิจการงาน รวมทั้งต้องมีการปรับเปลี่ยนทัศนคติในการทำงานด้วยศาสตร์สมัยใหม่ NLP (Neuro Linguistic Programming) เป็นศาสตร์เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพของบุคคลเพื่อประสบผลสำเร็จในชีวิต NLP เชื่อว่าปัญหาเกี่ยวกับสภาพอารมณ์ของคนเกิดจากการทำงานของระบบประสาท และจิตใจที่ไม่สอดคล้องกับเป้าหมายของชีวิต ซึ่งรูปแบบคุณภาพแห่งชีวิตด้วยสติและปัญญานี้ จึงต้องมีความสมดุลทั้งชีวิตการทำงาน ชีวิตส่วนตัว ชีวิตครอบครัว และสุขภาพที่ดี

รวมทั้ง บุษลิตา บุษเกื้อ (2565) ได้ทำการศึกษาปัจจัยพื้นฐานเพื่อส่งเสริมสุขภาวะสำหรับสำนักงานเก่า ในกรุงเทพมหานคร งานวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและวิเคราะห์เกณฑ์การออกแบบสุขภาวะเชิงกายภาพในพื้นที่สำนักงานจากเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องสุขภาวะโดยขั้นแรกเป็นการศึกษาเกณฑ์การออกแบบเพื่อสุขภาวะจากเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานเพื่อสุขภาวะทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ ได้แก่ The Sook Building Thailand V1.0, แนวทางเพื่อสุขภาวะในองค์กร, WELL Building Standard V2 และ Fitwel Building Standard V2.1 ขั้นที่ 2 เลือกศึกษาเกณฑ์ดังกล่าวเฉพาะเกณฑ์ข้อที่เป็นเชิงกายภาพแล้วนำข้อที่เกี่ยวข้องของแต่ละเกณฑ์มาจัดเป็นหมวดหมู่ สุดท้ายสรุปเป็นปัจจัยขั้นพื้นฐานเพื่อส่งเสริมสุขภาวะสำหรับสำนักงานเก่าในกรุงเทพมหานคร ได้เป็นปัจจัยพื้นฐานทั้งหมด 23 ข้อ จาก 7 หมวดหมู่ ได้แก่ อากาศ (Air) น้ำ (Water) แสงสว่าง (Light) การเคลื่อนไหว (Movement) จิตใจ (Mind) วัสดุ (Material) และความปลอดภัย (Safety) ผลลัพธ์ของงานวิจัยเพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพื้นที่สำนักงานเก่าที่มีอยู่มากในกรุงเทพมหานคร ให้เป็นสำนักงานที่ส่งเสริมสุขภาวะ

รวมถึง ญัฐธิดา จันทราสินธุ์ (2565) ได้ทำการศึกษาปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดี และความสุขขององค์กร ที่มีผลกระทบต่อความยั่งยืน ในกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดี และความสุขขององค์กรที่มีผลกระทบต่อความยั่งยืนในกลุ่มวัยเริ่มทำงาน และนำข้อมูลที่ได้มาใช้ประโยชน์ทางธุรกิจ ซึ่งในการศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มวัยเริ่มทำงาน จำนวน 140 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาประมวลผลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS และ SMART PLS โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดี (Well-being) ที่มีอิทธิพลต่อ

ความสุขขององค์กร ที่ส่งผลต่อความยั่งยืน โดยมีปัจจัย 3 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กัน คือปัจจัยด้านธรรมาภิบาลที่ดี (Good Governance) ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม (Environment) ภูมิคุ้มกันทางวัฒนธรรม (Cultural Resilience and Promotion)

รวมทั้ง อังคณา รณานุกาภาพันธุ์ และชุตาทพร สอนภักดี (2565) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร โดยวัตถุประสงค์ของการวิจัยมีไว้เพื่อ (1) ศึกษาปัจจัยประชากรศาสตร์ ปัจจัยด้านการออมและหนี้สิน ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ปัจจัยความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร (2) เปรียบเทียบความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยประชากรศาสตร์ และตามปัจจัยการออมและหนี้สินของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร (3) ศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตที่มีผลต่อความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ พนักงานที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบค่าเฉลี่ยของประชากรสองชุด การวิเคราะห์ ความแปรปรวน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยเพศ รายได้ต่อเดือน การมีบุตร อายุงาน ตำแหน่งงาน ส่งผลต่อความอยู่ดีมีสุข ไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยอายุ สถานภาพสมรส จำนวนสมาชิกในครัวเรือน จำนวนผู้พึ่งพิงในครัวเรือน ระดับการศึกษา แผนกงาน ลักษณะการจ้างงาน การออมทรัพย์ จำนวนเงินออม ภาระหนี้ ส่งผลต่อความอยู่ดีมีสุขแตกต่างกัน และปัจจัยคุณภาพชีวิตส่งผลต่อความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร ในทิศทางเดียวกัน ได้แก่ ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ผลตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ ลักษณะการบริหารงานสภาพการทำงาน ความภูมิใจในองค์กร และความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว

รวมทั้ง วรญา สารานียกิจ (2565) ได้ทำการศึกษาปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดีและความสุขขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความยั่งยืน ในบุคลากรภาครัฐในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวัตถุประสงค์งานวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อปัจจัยด้านสุขภาวะ และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขขององค์กรในการทำงานในบุคลากรภาครัฐ โดยการสุ่มตัวอย่างจากกลุ่มข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง หรือผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานรัฐ ในเขตกรุงเทพฯ จำนวน 190,572 คน โดยมีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม และค่าสถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงพรรณนา การประเมินโมเดลการวัดแบบสะท้อน การประเมินโมเดลเชิงโครงสร้าง ในการทดสอบสมมุติฐานผลการวิจัย พบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับมาก (2) กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร อยู่ในระดับมาก และ (3) ตามกรอบแนวคิดของปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดีและความสุขขององค์กร พบว่า

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (WE) ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร (PA) ปัจจัยด้านสวัสดิการและขวัญกำลังใจ (WM) และปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน (HW) ส่งผลต่อความยั่งยืนในบุคลากรภาครัฐในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งสามารถสรุปปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดีและความสุขขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความยั่งยืนในบุคลากรภาครัฐในเขตกรุงเทพมหานคร

อีกทั้ง วันนิวัต พรหมสุวรรณ และคณะ (2565) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรในสถานศึกษา จำนวน 194 คน สุ่มแบบหลายขั้นตอน โดยเทียบสัดส่วนระหว่างจำนวนกลุ่มตัวอย่างและแบ่งตามสถานศึกษาแล้วสุ่มอย่างง่ายโดยการจับสลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่าปัจจัยการบริหารของสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ปัจจัยการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และปัจจัยด้านลักษณะองค์กร ด้านลักษณะสภาพแวดล้อม ด้านภาวะผู้นำ ด้านความร่วมมือของผู้เกี่ยวข้อง สามารถทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา ได้โดยมีค่าทำนายพยากรณ์ร้อยละ 93.40

รวมไปถึง กนกนภัส วัชรเมณีกุล (2565) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาวะที่ดีและความสุขภายในองค์กรเพื่อความยั่งยืน ในกลุ่มพนักงาน บริษัท โทรคมนาคมแห่งหนึ่งในประเทศไทย ที่จะส่งผลกระทบต่อความยั่งยืนในกลุ่มพนักงาน บริษัท โทรคมนาคมแห่งหนึ่งในประเทศไทยจำนวน 140 คน โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) การประเมิน โดยการวัด (Measurement Model Evaluation) และการประเมินโมเดลเชิงโครงสร้าง (Structural Model Assessment) ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดี (Well-Being) ทั้ง 9 ปัจจัย พบว่ามี 1 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านสุขภาวะด้านจิตใจ (Psychological well-being) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสุขภาวะที่ดีและความสุขภายในองค์กร (Workplace Happiness) ซึ่งส่งผลต่อผลลัพธ์ของการดำเนินงานในองค์กร (Sustainable Performance Outcome: SPO) ประกอบด้วย ชื่อเสียงขององค์กร (Corporate Reputation) ปัจจัยด้านภาพลักษณ์ของแบรนด์ (Brand Image) ผลการดำเนินงานทางการเงิน (Financial Performance) และปัจจัยด้านสุขภาวะทางด้านจิตใจ (Psychological Well-being)

อีกทั้ง สุจิตรา แนนใหม่ (2565) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า จังหวัดปทุมธานี โดยวัตถุประสงค์ของการวิจัยคือ เพื่อศึกษาระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า จังหวัดปทุมธานี ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า จังหวัดปทุมธานี และศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์และความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า จังหวัดปทุมธานี ประชากร คือ หัวหน้างาน และพนักงานที่ทำงานฝ่ายผลิต ในโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า จังหวัดปทุมธานี เก็บข้อมูลจากโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า จังหวัดปทุมธานี รวม 197 แห่ง การสุ่มตัวอย่างแบบเป็นระบบ ได้โรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า 35 แห่ง คำนวณขนาดตัวอย่างตามสูตรของ วิลเลียม เจมเมลล์ โคชราซ ซึ่งเป็นวิธีคำนวณแบบไม่ทราบจำนวนประชากร ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 385 คน และได้เก็บข้อมูลจากบุคลากรโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า โดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย แห่งละ 11 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม ค่าดัชนีความสอดคล้อง มีค่า 0.95 และค่าความเชื่อมั่น 0.91 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุผลการศึกษาพบว่า พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้าจังหวัดปทุมธานีให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และพบว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบวกในระดับปานกลาง มีความสัมพันธ์กับความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานทางบวกในระดับสูงและมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้าจังหวัดปทุมธานีทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อีกทั้งยังพบว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์และความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า จังหวัดปทุมธานีมีผลศึกษาคือจัดการทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงบวก การจัดการทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงบวก และความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงบวก

รวมถึง วรวิญญ์ บัญศิริธรรมชัย และพลอย สุดอ่อน (2565) ได้ศึกษาสภาวะของพนักงานหลังจากการปรับโครงสร้างขององค์กรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานโดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำนวน 400 คน และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ ด้วยโปรแกรมทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ผลการวิจัยสภาวะที่เกี่ยวข้องกับงานและจิตใจของพนักงานหลังจากการปรับโครงสร้างขององค์กรพบว่า ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านการมีส่วนร่วมในงาน และด้านความสุขอยู่ในระดับมาก รองลงมาเป็นด้านความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง และสุดท้ายด้านความไม่มั่นคงในงานอยู่ในระดับน้อย ในส่วนของการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณพบว่าปัจจัยสภาวะของพนักงานที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของพนักงานเชิงบวกที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในงาน และด้านความสุข ส่วนด้านอื่น ๆ ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ความไม่มั่นคงในงาน และความเครียด กลับไม่พบความสำคัญต่อการทำงานของพนักงาน

รวมไปถึง ประเมศวร์ พิทยเจริญวงศ์ และทิพย์วัลย์ สุรินยา (2566) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการปรับตัว กับสภาวะทางจิตใจของนิสิตปริญญาตรีชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงพรรณนาคือนิสิตปริญญาตรีชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตบางเขน จำนวน 382 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่านิสิตมีการปรับตัว และสภาวะทางจิตใจอยู่ในระดับสูง และปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีระดับสภาวะทางจิตใจที่แตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01 และ 0.05 และยังพบว่า การปรับตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสภาวะทางจิตใจที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อีกทั้ง ศิรดา บุญเรือง (2566) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่เสริมสร้างชีวิตทางการเงินที่ดี (Financial Well-Being) ของพนักงานเจเนอเรชันวายในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจระดับความรู้ทางการเงินของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวายในบริษัทเอกชนและศึกษาพฤติกรรมการบริหารจัดการเงินและการกำหนดเป้าหมายทางการเงินของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวายในบริษัทเอกชนรวมทั้งสรุปความคิดเห็นและความต้องการของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวายในบริษัทเอกชนที่มีต่อองค์ประกอบที่เสริมสร้างชีวิตทางการเงินที่ดีที่ส่งเสริมโดยบริษัท โดยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพซึ่งเก็บข้อมูลจากแบบทดสอบวัดระดับความรู้ทางการเงินและการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผ่านโปรแกรม Google Meet จากผู้ให้สัมภาษณ์ที่เป็นพนักงานเจเนอเรชันวายจำนวน 16 คน ประกอบไปด้วย เพศชาย จำนวน 5 คน และเพศหญิงจำนวน 11 คน ผลการทดสอบระดับความรู้ทางการเงิน พบว่าผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 4 คน มีระดับความรู้ทางการเงินในระดับปานกลางและผู้ให้สัมภาษณ์ จำนวน 12 คน มีระดับความรู้ทางการเงินในระดับสูง โดยไม่มีผู้ให้สัมภาษณ์คนใดมีระดับความรู้ทางการเงินในระดับต่ำ ผลการวิจัยจากการสัมภาษณ์เชิงลึกสอบถามความคิดเห็นและความต้องการของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวาย พบว่าองค์ประกอบที่ช่วยเสริมสร้างชีวิตทางการเงินที่ดี (Financial Well-being) ให้แก่พนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวาย

ประกอบไปด้วย ผู้เชี่ยวชาญแนะนำการลงทุนส่วนบุคคลให้พนักงาน เงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ ระบบการเก็บออมเงินเหมือนสหกรณ์ออมทรัพย์ คอร์สการอบรมเรื่องการวางแผนทางการเงินรายบุคคล ความคุ้มครองสุขภาพเพิ่มเติม และการบรรยายโดยบุคคลที่ประสบความสำเร็จทางการเงิน ตามลำดับ

รวมไปถึง สุรติกานต์ ทองฉิม (2565) ได้ศึกษาเรื่องความอยู่ดีมีสุขและความตั้งใจอยู่กับองค์การของพนักงานในธุรกิจอีคอมเมิร์ซ โดยผลการวิจัยพบว่า มีระดับความอยู่ดีมีสุขของพนักงานโดยรวมอยู่ในคะแนนระดับสูง เมื่อพิจารณาความอยู่ดีมีสุขของพนักงานเป็นรายด้าน พบว่ามีระดับความอยู่ดีมีสุขของพนักงานด้านความอยู่ดีมีสุขทางสภาพแวดล้อมอยู่ในระดับสูง รองลงมาคือด้านความอยู่ดีมีสุขด้านสังคม ด้านความอยู่ดีมีสุขด้านจิตใจระดับสูง ความอยู่ดีมีสุขด้านการเงินระดับสูง และความอยู่ดีมีสุขด้านอาชีพการงาน ตามลำดับ มีระดับความตั้งใจอยู่กับองค์การโดยรวมอยู่ที่คะแนนระดับสูง พบว่า ปัจจัยความอยู่ดีมีสุขของพนักงาน คือ ด้านความอยู่ดีมีสุขด้านการเงิน และด้านความอยู่ดีมีสุขทางสภาพแวดล้อม ส่งผลต่อความตั้งใจอยู่กับองค์การของพนักงานในธุรกิจอีคอมเมิร์ซ ในเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยทั้ง 2 ด้าน สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนในการทำงานได้ร้อยละ 66.70

รวมทั้ง นุชรัตน์ สถิตย์สุวรรณ และจักรพันธ์ กิตตินรรัตน์ (2566) ได้ศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของความผูกพันที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร โดยการศึกษาเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร และใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย ได้กลุ่มตัวอย่าง 281 ราย วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมานเพื่อทำการทดสอบสมมติฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุจากการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 36-50 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี เป็นข้าราชการและเงินเดือนน้อยกว่า 20,000 บาทต่อเดือน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยความผูกพันด้านความภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และด้านการดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และความคิดเห็นต่อปัจจัยความผูกพันด้านลักษณะงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป 1 ระดับ ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการทดสอบอิทธิพลของความผูกพันที่ส่งผลต่อความผูกพัน พบว่า ความผูกพันด้านความภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านการดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และด้านความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรส่งผลต่อความผูกพัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามลำดับ

2.4.2 บทควมวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์กร

ภัทรฉัตร รุ่งแสง และจารุกฤษณ์ เรืองสุวรรณ (2566) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพลทหารนาวิกโยธิน กองพันทหารราบที่ 1 รักษาพระองค์ กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน กลุ่มตัวอย่าง คือ กำลังพลของกองพันทหารราบที่ 1 รักษาพระองค์ กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน จำนวน 286 คน เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น 0.98 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ทางสถิติ สถิติที่ใช้ในวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ในเรื่องอายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน และรายได้ ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะการปฏิบัติงานและประสบการณ์ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรพบว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติและประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

รวมถึง สุสิวรรณ โชติวงษ์ และคณะ (2565) ได้ทำการศึกษาปัจจัยด้านความคาดหวังของพนักงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่เป็นการศึกษาในรูปแบบเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานกลุ่มบริษัท พลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) หน่วยงานบริษัท เอ็นเนอร์จี โซลูชั่น เมเนจเม้นท์ จำกัด จำนวน 107 คน และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านความคาดหวังของพนักงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ตามลำดับ พบว่าปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร รองลงมาได้แก่ ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร และด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ตามลำดับ ส่วนปัจจัยด้านความคาดหวังของพนักงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่าปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรได้มากที่สุด ได้แก่ ปัจจัยความคาดหวังด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน รองลงมาได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงในงาน ตามลำดับ

อีกทั้ง ทิพย์สุคนธ์ จงรักษ์ และคณะ (2557) ได้ศึกษาอิทธิพลของคุณลักษณะงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลทั้ง 8 แห่ง จำนวน 285 คน โดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการตรวจสอบความเที่ยงตรงโครงสร้างด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน วิเคราะห์อิทธิพลและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากร ผลการวิจัย พบว่า ระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับมาก ส่วนความสัมพันธ์ของปัจจัย พบว่า ตัวแปรทั้งหมดมีความสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง 0.233 ถึง 0.698

รวมไปถึง ตริภพ ชินบุรณ์ (2560) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนครพนม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 121 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.6-1.0 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือด้านความภาคภูมิใจในองค์กร และค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ส่วนระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคมและองค์กร รองลงมาเป็นความผูกพันด้านรู้สึกและการยอมรับ และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความผูกพันด้านความต่อเนื่องและทุ่มเท และพบว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งที่ปฏิบัติ และรายได้ พบว่าไม่แตกต่างกันส่วนสถานภาพการสมรส และหน่วยงานที่ปฏิบัติงานพบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อีกทั้งยังพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่าง ๆ กับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าด้านความภาคภูมิใจในองค์กร มีความสัมพันธ์มากกว่าด้านอื่น รองลงมาเป็นด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์น้อยกว่าด้านอื่น ๆ ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

รวมไปถึง สมจิตร์ จันทร์เพ็ญ (2557) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ความคิดเห็นต่อลักษณะงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างคือ เจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนทุกส่วนงาน จำนวน 164 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

สถิติเชิงพรรณนา ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานใช้สถิติเชิงอนุมาน t-test และ F-test ตามลักษณะของตัวแปร ผลการวิจัยพบว่า ข้อมูลทั่วไปของประชากรกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 63.5 มีอายุระหว่าง 36-45 ปี ร้อยละ 39 สถานภาพสมรส ร้อยละ 48.6 มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท ร้อยละ 41.9 ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 58.8 ตำแหน่งในการปฏิบัติงานตำแหน่งเจ้าหน้าที่ ร้อยละ 78.4 ส่วนงานที่สังกัดสำนักงานบ้านมั่นคงและสำนักผู้อำนวยการ คิดเป็นร้อยละ 8.8 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถาบัน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.8 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าโดยรวมแล้วเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับก่อนข้างสูง ค่าเฉลี่ย 3.73 ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ค่าเฉลี่ย 4.00 ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 3.93 ด้าน ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน ได้แก่ ตัวแปรอายุ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสถาบัน ความท้าทายในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน ลักษณะการทำงานเป็นทีม เงินเดือนและสวัสดิการ การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณการเป็นที่พึงได้

รวมไปถึง สุภาพรภักดี นันทะศิลป์ (2554) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรประชากร ได้แก่ บุคลากรของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร จำนวน 1,030 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 289 คน คำนวณจากสูตรของทาร์โย ยามาเน่ โดยสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรอยู่ในระดับมาก พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ได้แก่ ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัว สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 61.20 และพบว่าแนวทางในการเสริมสร้างระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ได้แก่ ควรจัดระบบการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนและเงิน โบนัสให้มีความเหมาะสมและยุติธรรม เพิ่มสวัสดิการของพนักงานราชการให้ใกล้เคียงกันกับข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ จัดให้มีกิจกรรม เช่น ทัศนศึกษา และทำกิจกรรมสาธารณประโยชน์ร่วมกัน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานทั้งในหน่วยงานส่วนกลางและหน่วยงานส่วนภูมิภาค

รวมถึง อัญมณี ศรีปลาด และสุรวี คุนาลัย (2565) ได้ศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณลักษณะของงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวายในกรุงเทพมหานคร ของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวายในกรุงเทพมหานคร ใช้แบบสอบถามออนไลน์ในการเก็บข้อมูลจากพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวายที่มีอายุระหว่าง 26-41 ปี ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครจำนวน 387 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวและการวิเคราะห์ถดถอย ผลการศึกษา พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน คุณลักษณะของงาน และความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวาย โดยรวมอยู่ในระดับมากพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวายที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ การศึกษา และรายได้ที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันส่วนอาชีพและประเภทการจ้างงานที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ผลการวิเคราะห์สถิติถดถอยเชิงพหุ พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน 4 ปัจจัยร่วมกันอธิบายความผันแปรของความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 59.7 เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่มีอำนาจในการทำนาย ได้แก่ โอกาสความก้าวหน้าองค์กรและการจัดการ สภาพการทำงาน และสังคม และค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผลการวิเคราะห์สถิติถดถอยเชิงพหุ พบว่า คุณลักษณะของงาน 4 ปัจจัยร่วมกันอธิบายความผันแปรของความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 52.1 เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่มีอำนาจในการทำนาย ได้แก่ ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความอิสระในการตัดสินใจงาน และผลสะท้อนกลับจากงาน

รวมถึง รัญปภัค บุญเที่ยง (2561) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร กรณีศึกษาบุคลากรสำนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย การกีฬาแห่งประเทศไทย ประกอบด้วย ตัวแปรแฝงจำนวน 5 ตัวแปร ได้แก่ บรรยากาศองค์กร ความพอใจในการทำงาน ความผูกพันในองค์กรของบุคลากรด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความผูกพันในองค์กรของบุคลากรด้านความทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร และความผูกพันในองค์กรของบุคลากรด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรของตน ใช้ระเบียบวิธีการศึกษาวิจัยเชิงประมาถ โดยทำการวิจัยแบบผสมผสาน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรอัตราจ้างในสำนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย จำนวน 200 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สถิติทดสอบหาความแตกต่าง ค่าที (T-test) การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และสถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และการสัมภาษณ์เชิงลึก ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ ผลการศึกษายังพบว่า บรรยากาศองค์กร ความพอใจในการทำงาน ความผูกพันในองค์กรของบุคลากรด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความผูกพันในองค์กรของบุคลากรด้านการทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร และความผูกพันในองค์กรของบุคลากรด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรของตนต่อบุคลากรสำนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

รวมไปถึง ศราวุธ โภชนะสมบัติ (2559) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ บุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 118 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำการทดสอบสมมติฐานโดยสถิติ Independent Sample t-test สำหรับตัวแปรสองกลุ่ม และใช้สถิติ One Way ANOVA (F-test) ในการทดสอบสมมติฐานสำหรับตัวแปรมากกว่าสองกลุ่ม และใช้วิธีการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe Test) และใช้ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชายช่วงอายุมากกว่า 51 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป ตำแหน่งข้าราชการ และมีเงินเดือนมากกว่า 25,000 บาท การวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันในองค์กรโดยในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 3 ลำดับมากที่สุดคือ ด้านบรรทัดฐานรองลงมา คือ ด้านความรู้สึกรู้สึก และด้านการคงอยู่กับองค์กร ดังนั้นการคงไว้ซึ่งระดับความผูกพันที่มีอยู่ และการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรให้ดียิ่งขึ้นจำเป็นต้องทำกันอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร รวมไปถึงข้อร้องเรียน และข้อเสนอแนะ การให้ค่าตอบแทน การจ่ายเงินเดือน หรือสวัสดิการที่เหมาะสม เพื่อทำให้เพียงพอต่อการดำรงเลี้ยงชีพ การส่งเสริมกิจกรรมที่สร้างความสามัคคีในการปฏิบัติงาน การจัดเลี้ยง การศึกษาดูงาน สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรมีระบบบรรทัดฐานทางสังคม เพราะบุคลากรมีความพร้อมจะสนับสนุน เพื่อให้องค์กรก้าวหน้า และประสบความสำเร็จ

อีกทั้ง กัญญา บุคตาจันทร์ (2563) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม จำนวน 216 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บ

รวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของพนักงาน รองลงมาคือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการยอมรับเป้าหมาย นโยบาย การบริหารงานขององค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยถูกสุขลักษณะและสุขภาพของพนักงาน ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยสามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ได้ร้อยละ 56.60 และยังพบว่าแนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดโรงพยาบาลนครพนม ได้แก่ ควรมีการกำหนดนโยบายและการบริหารงานที่มีแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้กับบุคลากรมีความเป็นอิสระในการทำงานที่เหมาะสม ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานควรมีระบบคุณธรรมมากกว่าระบบอุปถัมภ์ โดยเน้นคุณภาพงานและผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก และนำหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ โปร่งใส ยุติธรรม และได้มาตรฐานมาใช้ในการประเมินผล และควรจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกทั้งวัสดุอุปกรณ์ที่มีปริมาณและคุณภาพให้มากพอกับการทำงาน

รวมไปถึง อรรถธร วรณวิจิตร (2561) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง โดยผลการศึกษารายงานพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวงมีความผูกพันอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 โดยค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวงสูงที่สุด คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามประเภทสายงาน

ระหว่างสายวิชาการและสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน ส่วนการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามรุ่นอายุ ระหว่าง Generation X และ Generation Y พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ เมื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในประเภทสายงานเดียวกัน แต่จำแนกตามรุ่นอายุ พบว่า พนักงานสายวิชาการ Generation X และพนักงานสายวิชาการ Generation Y ไม่มีความแตกต่างกัน สำหรับพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป Generation X และพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป Generation Y มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

รวมไปถึง อากรณ ชาญแก้ว และสุทธาทิพย์ กำธรพิพัฒนกุล (2567) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยการพัฒนางานองค์กรอย่างยั่งยืนและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาธุรกิจอุตสาหกรรม การผลิตและจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภค ในจังหวัดปทุมธานี โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยการพัฒนางานองค์กรอย่างยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสังคม ด้านการกำกับดูแลกิจการที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน ศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน และศึกษาความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ร่วมงานระดับหัวหน้างานขึ้นไปในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตและจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 350 คน ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการพัฒนางานองค์กรอย่างยั่งยืน ด้านการกำกับดูแลกิจการ (จริยธรรม/จรรยาบรรณ) ด้านสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านพัฒนาศักยภาพและความรู้ความสามารถ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ด้านความก้าวหน้าในงานและความมั่นคงส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านการเชื่อมั่น ยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้าน ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

2.4.3 บทความวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัญหาหมอกควัน PM 2.5

สุรศักดิ์ วัฒนอุบลกุล (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาฐานข้อมูลเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาหมอกควันและไฟป่าจังหวัดเชียงราย มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจการเกิดปัญหาหมอกควันและไฟป่าจังหวัดเชียงราย วิเคราะห์ข้อมูลพื้นที่การเกิดหมอกควันและไฟป่า ตลอดจนเพื่อให้ได้ข้อมูลความต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาหมอกควันและไฟป่าจังหวัดเชียงราย ผลการศึกษาพบว่า ข้อมูลคุณภาพอากาศ การตรวจวัดปริมาณฝุ่นละอองขนาดเล็ก (PM 10) การเกิดจุดความร้อน (Hotspots) รวมทั้งการเกิดไฟป่า จะมีค่าสูงสุด

ในช่วงเดือน กุมภาพันธ์ - เดือนเมษายนของทุกปี การเกิดจุดความร้อน (Hotspots) ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2551-2554 จะเกิดมากที่สุดในพื้นที่ป่าสงวนแห่งชาติ คิดเป็นร้อยละ 59.93 รองลงมาจะเป็นพื้นที่ป่าอนุรักษ์ ร้อยละ 22.35 และพื้นที่เกษตรร้อยละ 17.22 อำเภอที่เกิดจุดความร้อน (Hotspots) มากที่สุด คือ อำเภอแม่สรวย อำเภอเวียงป่าเป้า และอำเภอเมืองเชียงราย ตำบลที่เกิดจุดความร้อน (Hotspots) มากที่สุด คือ ตำบลลาวี อำเภอแม่สรวย ตำบลปอ อำเภอเวียงแก่น และตำบลป่าแดด อำเภอแม่สรวย อำเภอที่เกิดไฟป่ามากที่สุด คือ อำเภอแม่ฟ้าหลวง อำเภอแม่จัน และอำเภอเวียงแก่น ส่วนความคิดเห็นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องการให้มีโครงการป้องกันและแก้ไขปัญหาหมอกควันและไฟป่า และมีความต้องการได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณสำหรับแนวทางการพัฒนาฐานข้อมูลเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาหมอกควันและไฟป่า นอกจากจะรวบรวมข้อมูลพื้นฐานของจังหวัดเชียงราย ข้อมูลคุณภาพอากาศ ข้อมูลการเกิดจุดความร้อน (Hotspots) และข้อมูลการเกิด ไฟป่าต้องมีการรวบรวมข้อมูลจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อนำมาประกอบการวางแผนการดำเนินประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

รวมไปถึง ภูวนารถ ศรีทอง (2557) ได้ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของชุมชนในการแก้ไขปัญหาหมอกควัน ในเขตตำบลเวียงพางคำ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการแก้ไขปัญหาหมอกควันและผลการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาหมอกควัน โดยเลือกพื้นที่ตำบลเวียงพางคำ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย เป็นพื้นที่ทำการวิจัย เก็บข้อมูลจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการแก้ไขปัญหาหมอกควันในเทศบาลตำบลเวียงพางคำ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย มีกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 387 คน จากการศึกษาวิจัยการมีส่วนร่วมของชุมชนในการแก้ไขปัญหาหมอกควันและผลของการมีส่วนร่วมของชุมชนในการแก้ไขปัญหาหมอกควัน ในเขตเทศบาลตำบลเวียงพางคำ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย พบว่า ประชาชนมีส่วนร่วมทั้ง 4 ขั้นตอนที่ไม่สอดคล้องกัน คือ มีส่วนร่วมในขั้นตอนการดำเนินการมากที่สุด รองลงมาคือขั้นตอนของการวิเคราะห์ปัญหา ขั้นตอนของการวางแผนดำเนินงาน และขั้นตอนการติดตามประเมินผลตามลำดับ ส่วนแนวทางการสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชนในการแก้ไขปัญหาหมอกควันพบว่า สิ่งแรกที่ควรปฏิบัติ คือ (1) การรณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้คนในชุมชนได้ทราบถึงสาเหตุและพิษภัยของหมอกควันว่ามีผลกระทบต่อสุขภาพของคนในชุมชนอย่างไรบ้าง (2) การพัฒนาบทบาทของผู้นำชุมชนให้เป็นผู้นำและสร้างแรงจูงใจให้แก่ชาวบ้านในชุมชนในการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา (3) สร้างจิตสำนึก ให้คนในชุมชนอย่างต่อเนื่องในการแก้ไขปัญหาหมอกควัน โดยการเพิ่มศักยภาพอาสาสมัครดับไฟในชุมชน การฝึกอบรม และการสนับสนุนอุปกรณ์ที่เหมาะสมในการดับไฟ รวมทั้งการให้ความช่วยเหลือชุมชนให้ความรู้ที่ถูกต้องทั้งทางตรง เช่น การกำจัดเศษวัชพืชโดยวิธีธรรมชาติ และทางอ้อม เช่นการรณรงค์ให้ปลูกต้นไม้เพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียว เป็นต้น ชุมชนรู้สึกถึงความสำคัญของ

ปัญหาหมอกควัน โดยเฉพาะการปลูกฝังจิตสำนึกที่ดีให้แก่เยาวชนในชุมชนในการป้องกันและแก้ไข ปัญหาหมอกควันได้อย่างถูกต้องต่อไป (4) การสนับสนุนจากภาครัฐอย่างต่อเนื่องในการแก้ไขปัญหา หมอกควัน โดยการเพิ่มศักยภาพอาสาสมัครดับไฟในชุมชน การฝึกอบรม และการสนับสนุนอุปกรณ์ที่ เหมาะสมในการดับไฟ รวมทั้งการให้ความช่วยเหลือชุมชนให้ความรู้ที่ถูกต้องทั้งทางตรง เช่น การกำจัดเศษวัชพืชโดยวิธีธรรมชาติ และทางอ้อม เช่น การรณรงค์ให้ปลูกต้นไม้เพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียว เป็นต้น

อีกทั้ง นพดล ดวงแก้ว (2561) ได้ศึกษาเรื่องกระบวนการนโยบายป้องกันและแก้ไขปัญหา ไฟป่าและหมอกควันจังหวัดพะเยา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการนโยบายป้องกันและ แก้ไขปัญหาไฟป่าและหมอกควัน จังหวัดพะเยา และเพื่อเสนอแนะในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการ นโยบายป้องกันและแก้ไขปัญหาไฟป่าและหมอกควัน จังหวัดพะเยา กำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้คุณสมบัติของความเป็นบุคคลที่เกี่ยวข้องในส่วนของผู้กำหนดนโยบาย ผู้นำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการแก้ไขปัญหาไฟป่าและหมอกควัน จังหวัดพะเยา รวมทั้งสิ้นจำนวน 25 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง ผลการศึกษา พบว่า กระบวนการนโยบายป้องกันและแก้ไขปัญหาไฟป่าและหมอกควัน จังหวัดพะเยา ประกอบด้วยการระบุปัญหา การจัดลำดับความสำคัญของปัญหา การกำหนดวัตถุประสงค์ การวิเคราะห์ทางเลือก การนำนโยบายไปปฏิบัติ และการประเมินผลและการปรับปรุงแก้ไข สำหรับ ข้อเสนอแนะแนวทางในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการนโยบายป้องกันและแก้ไขปัญหาไฟป่าและ หมอกควัน จังหวัดพะเยา ประกอบด้วย (1) การให้ความรู้สร้างความเข้าใจ แก่ประชาชนทุกคน เพื่อตระหนัก และมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อการป้องกันและแก้ไขปัญหาไฟป่าและหมอกควัน (2) มีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน และเหมาะสมสอดคล้องกับ สภาพจริง (3) มีการจัดสรรและสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงานอย่างเพียงพอ (4) พัฒนา บุคลากรให้มีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และ (5) มีการจัดหาเครื่องมืออุปกรณ์ ให้เพียงพอ ทันสมัย และอยู่ในสภาพใช้งาน

2.5 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้รวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเรื่อง อิทธิพลของสภาวะที่มีผลต่อองค์กร ของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง ไว้ในตาราง ดังนี้

ตารางที่ 2.3 ข้อมูลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะ

ปัจจัยของสุขภาวะ	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
1. สุขภาวะทางหน้าที่การงาน	สุรติกานต์ ทองฉิม (2565) อารณีย์ ช่วยแก้ว และสุทธาทิพย์ กำธรพิพัฒนกุล (2567) Rath and Harter (2010)
1) ด้านความก้าวหน้าในงาน	สุภาพรกิตติ นันทะศิลป์ (2554) สมจิตร จันทรเพ็ญ (2557) ตรีภพ ชินบุรณ์ (2560) กัญญา บุคดาจันทร (2563) อัญมณี ศรีปลาด และสุรวี ศุนาลัย (2565) วรญา สารานียกิจ (2565) อังคณา รณานภาพพันธุ์ และชุตาวพร สอนภักดี (2565) อารณีย์ ช่วยแก้ว และสุทธาทิพย์ กำธรพิพัฒนกุล (2567)
2) ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง	ตรีภพ ชินบุรณ์ (2560) กัญญา บุคดาจันทร(2563)
2. สุขภาวะทางสังคม	สุรติกานต์ ทองฉิม 2565 อารณีย์ ช่วยแก้ว และสุทธาทิพย์ กำธรพิพัฒนกุล (2567) Rath and Harter (2010)
1) ด้านความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน	สุภาพรกิตติ นันทะศิลป์ (2554) สมจิตร จันทรเพ็ญ (2557) ชุติวรรณ โชติวงษ์ และคณะ (2565) ตรีภพ ชินบุรณ์ (2560)
2) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	สุภาพรกิตติ นันทะศิลป์ (2554) สมจิตร จันทรเพ็ญ (2557) ชุติวรรณ โชติวงษ์ และคณะ (2565)
3. สุขภาวะทางการเงิน	สุรติกานต์ ทองฉิม 2565 อารณีย์ ช่วยแก้ว และสุทธาทิพย์ กำธรพิพัฒนกุล (2567) Rath and Harter (2010)
1) ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	สุภาพรกิตติ นันทะศิลป์ (2554) ตรีภพ ชินบุรณ์ (2560) กัญญา บุคดาจันทร (2563) อังคณา รณานภาพพันธุ์ และชุตาวพร สอนภักดี (2565) อารณีย์ ช่วยแก้ว และสุทธาทิพย์ กำธรพิพัฒนกุล (2567)

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

ปัจจัยของสุขภาวะ	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. สุขภาวะทางกาย	สุรติกานต์ ทองฉิม 2565 อารมณ์ ช่วยแก้ว และสุทธาทิพย์ กำธรพัฒนกุล (2567) Rath and Harter (2010)
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	ตรีภพ ชินบุรณ์ (2560) กัญญา บุคดาจันทร์(2563) อังคณา รณานุกาพพันธุ์ และชุตภาพร สอนภักดี (2565) อารมณ์ ช่วยแก้ว และสุทธาทิพย์ กำธรพัฒนกุล (2567)
5. สุขภาวะทางสภาพแวดล้อม	สุรติกานต์ ทองฉิม 2565 อารมณ์ ช่วยแก้ว และสุทธาทิพย์ กำธรพัฒนกุล (2567) Rath and Harter (2010)
1) ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	กัญญา บุคดาจันทร์ (2563) ชุติวรรณ โชติวงษ์ และคณะ (2565) วรญา สารานียกิจ (2565) อารมณ์ ช่วยแก้ว และสุทธาทิพย์ กำธรพัฒนกุล (2567)
2) ด้านปัญหาหมอกควัน PM 2.5	สุรศักดิ์ วนิชอนุกุล (2555) ภูวนารถ ศรีทอง (2557) นพดล ดวงแก้ว (2561)

จากตารางที่ 2.3 ข้อมูลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะ ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดจาก Rath and Harter (2010) มาพัฒนาและปรับใช้เป็นปัจจัยในการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งประกอบด้วย สุขภาวะทางหน้าที่ การงาน สุขภาวะทางสังคม สุขภาวะทางการเงิน สุขภาวะทางกายและสุขภาวะทางสภาพแวดล้อมและพบว่ายังไม่มีผู้ทำวิจัยในเรื่อง “อิทธิพลของสุขภาวะที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง”

ตารางที่ 2.4 ข้อมูลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์กร

ปัจจัยของความผูกพันในองค์กร	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
1. ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของมหาวิทยาลัย	สุภาพรภิตติ นันทะศิลป์ (2554)
2. ด้านความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อมหาวิทยาลัย	สมจิตร จันทร์เพ็ญ (2557)
3. ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพของมหาวิทยาลัย	วิริยาภรณ์ แก้วเกิด และคณะ (2560) ทรงสมร โสตะ (2560) กัญญา บุคดาจันทร์ (2563) ชุลีวรรณ โชติวงษ์ และคณะ (2565) นุชรรัตน์ สถิตย์สุวรรณ และจักรพันธ์ กิตตินรรัตน์ (2566) อากรณ์ ช่วยแก้ว และสุทธาทิพย์ กำธรพิพัฒน์กุล (2567) Steers (1997)

จากตารางที่ 2.4 ข้อมูลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์กร ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดจาก Steers (1997) มาพัฒนาและปรับใช้เป็นปัจจัยในการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งประกอบด้วย ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของมหาวิทยาลัย ด้านความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อมหาวิทยาลัย และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพของมหาวิทยาลัย และพบว่ายังไม่มีผู้ทำวิจัยในเรื่อง “อิทธิพลของสภาวะที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง”

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยนี้ มุ่งศึกษาในประเด็นเรื่อง อิทธิพลของสุขภาวะที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง รวมทั้งสรุปความคิดเห็นและความต้องการของบุคลากรในแต่ละปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความผูกพันองค์กร เพื่อผู้วิจัยจะได้นำมาเป็นข้อมูลอ้างอิงเสนอแนวทางในการพัฒนาด้านบุคลากรเพื่อให้ตอบสนองกับวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย โดยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามลำดับ ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย
3. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย
4. การทดสอบคุณภาพเครื่องมือแบบสอบถาม
5. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษาวิจัย
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็น บุคลากรจำนวน 2,744 คน ประกอบด้วย พนักงานสายบริหารวิชาการ จำนวน 51 คน พนักงานสายวิชาการ จำนวน 754 คน พนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป จำนวน 1,642 คน และลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน จำนวน 297 คน (มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง, 2567ข)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้สำหรับการศึกษานี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางของ (Yamane, 1967) ที่มีความเชื่อมั่นอยู่ที่ร้อยละ 95 และมีค่าความคลาดเคลื่อน ± 5

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

n = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดประชากร
E = ค่าความคลาดเคลื่อนกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการคำนวณจำนวน 2,744 คน ในระดับความเชื่อมั่น 95% ค่าความคลาดเคลื่อน ± 5 โดยคำนวณกลุ่มประชากรได้ ดังนี้

$$n = \frac{2744}{1+2744(0.05)^2}$$

$$n = 353$$

ดังนั้นผู้วิจัย ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำไว้ที่จำนวน 353 ชุด โดยผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถามจำนวน 404 ชุด เนื่องจากในการเก็บข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามจำนวน 353 ชุด มีผู้ตอบแบบสอบถามกระจุกตัวเฉพาะกลุ่ม จึงทำให้ข้อมูลที่ได้เพื่อนำมาวิเคราะห์ทางสถิติมีสัดส่วนที่ไม่เพียงพอ จึงทำการเก็บข้อมูลเพิ่มเติม ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถาม พบว่ามีความผิดปกติจำนวน 1 ชุด ผู้วิจัยจึงได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 403 ชุด

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้เป็นการแจกแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยผู้วิจัยได้พัฒนาและปรับปรุงจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม โดยใช้แนวคิดเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ ปัจจัยของสุขภาวะที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง และปัจจัยความผูกพันองค์กร ประกอบไปด้วย 7 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงาน ประเภทสายงาน ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และเงินเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยสุขภาวะทางหน้าที่การงานประกอบด้วย 2 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความก้าวหน้าในงาน
2. ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง

โดยประยุกต์คำถามจากแบบสอบถามงานวิจัยของ กัญญา บุคดาจันทร์ (2563) มาปรับใช้เพื่อให้เข้ากับสภาพแวดล้อมของงานวิจัย

รูปแบบของมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของ Likert's Five Rating Scale โดยมีการกำหนดระดับคะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

ระดับความคิดเห็น 2 = เห็นด้วยน้อย

ระดับความคิดเห็น 3 = เห็นด้วยปานกลาง

ระดับความคิดเห็น 4 = เห็นด้วยมาก

ระดับความคิดเห็น 5 = เห็นด้วยมากที่สุด

จากนั้นนำค่าเฉลี่ยมาจัดช่วงแปรความหมาย ได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 - 5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 - 4.20 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 - 3.40 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 - 2.60 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.80 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยสุขภาวะทางสังคม ประกอบด้วย 2 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน
2. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

โดยประยุกต์คำถามจากแบบสอบถามงานวิจัยของ สุภาพรภักดิ์ นันทะศิลป์ (2554) มาปรับใช้เพื่อให้เข้ากับสภาพแวดล้อมของงานวิจัย

รูปแบบของมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของ Likert's Five Rating Scale โดยมีการกำหนดระดับคะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

ระดับความคิดเห็น 2 = เห็นด้วยน้อย

ระดับความคิดเห็น 3 = เห็นด้วยปานกลาง

ระดับความคิดเห็น 4 = เห็นด้วยมาก

ระดับความคิดเห็น 5 = เห็นด้วยมากที่สุด

จากนั้นนำค่าเฉลี่ยมาจัดช่วงแปรความหมาย ได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 - 5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 - 4.20 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 - 3.40 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 - 2.60 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.80 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยด้านสุขภาวะทางการเงิน ประกอบด้วย 1 ด้าน คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยประยุกต์คำถามจากแบบสอบถามงานวิจัยของ กัญญา บุคดาจันทร์ (2563) มาปรับใช้เพื่อให้เข้ากับสภาพแวดล้อมของงานวิจัย

รูปแบบของมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของ Likert's Five Rating Scale โดยมีการกำหนดระดับคะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

ระดับความคิดเห็น 2 = เห็นด้วยน้อย

ระดับความคิดเห็น 3 = เห็นด้วยปานกลาง

ระดับความคิดเห็น 4 = เห็นด้วยมาก

ระดับความคิดเห็น 5 = เห็นด้วยมากที่สุด

จากนั้นนำค่าเฉลี่ยมาจัดช่วงแปรความหมาย ได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 - 5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 - 4.20 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 - 3.40 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 - 2.60 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.80 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 5 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยด้านสุขภาวะทางกาย ประกอบด้วย 1 ด้าน คือ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว โดยประยุกต์คำถามจากแบบสอบถามงานวิจัยของ กัญญา บุคดาจันทร์ (2563) มาปรับใช้เพื่อให้เข้ากับสภาพแวดล้อมของงานวิจัย

รูปแบบของมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของ Likert's Five Rating Scale โดยมีการกำหนดระดับคะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

ระดับความคิดเห็น 2 = เห็นด้วยน้อย

ระดับความคิดเห็น 3 = เห็นด้วยปานกลาง

ระดับความคิดเห็น 4 = เห็นด้วยมาก

ระดับความคิดเห็น 5 = เห็นด้วยมากที่สุด

จากนั้นนำค่าเฉลี่ยมาจัดช่วงแปรความหมาย ได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 - 5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 - 4.20 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 - 3.40 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 - 2.60 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.80 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 6 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านสุขภาวะทางสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย 2 ด้าน ได้แก่

1. ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน
2. ด้านปัญหาหมอกควัน PM 2.5

โดยประยุกต์คำถามจากแบบสอบถามงานวิจัยของ วิรัชดา แสงชาติ (2557) อัญมณี ศรีปลาด และสุรวี ศุนาลัย (2565) พิลาสลักษณ์ ชุ่มตา (2557) โสภณ เอี่ยมณีรัตนกุล (2562) และ วันทนีย์ รุ่งเรืองวัฒนกุล (2565) มาปรับใช้เพื่อให้เข้ากับสภาพแวดล้อมของงานวิจัย

รูปแบบของมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของ Likert's Five Rating Scale โดยมีการกำหนดระดับคะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

ระดับความคิดเห็น 2 = เห็นด้วยน้อย

ระดับความคิดเห็น 3 = เห็นด้วยปานกลาง

ระดับความคิดเห็น 4 = เห็นด้วยมาก

ระดับความคิดเห็น 5 = เห็นด้วยมากที่สุด

จากนั้นนำค่าเฉลี่ยมาจัดช่วงแปรความหมาย ได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 - 5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 - 4.20 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 - 3.40 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 - 2.60 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.80 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 7 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของมหาวิทยาลัย
2. ด้านความภูมิใจและจงรักภักดีต่อมหาวิทยาลัย
3. ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพของมหาวิทยาลัย

โดยประยุกต์คำถามจากแบบสอบถามงานวิจัยของ สุภาพรภักดี นันทะศิลป์ (2554) มาปรับใช้เพื่อให้เข้ากับสภาพแวดล้อมของงานวิจัย

รูปแบบของมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของ Likert's Five Rating Scale โดยมีการกำหนดระดับคะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

ระดับความคิดเห็น 2 = เห็นด้วยน้อย

ระดับความคิดเห็น 3 = เห็นด้วยปานกลาง

ระดับความคิดเห็น 4 = เห็นด้วยมาก

ระดับความคิดเห็น 5 = เห็นด้วยมากที่สุด

จากนั้นนำค่าเฉลี่ยมาจัดช่วงแปรความหมาย ได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 - 5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 - 4.20 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 - 3.40 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 - 2.60 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.80 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

3.3 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

3.3.1 ศึกษาค้นคว้าข้อมูล แนวความคิด วิชยานิพนธ์ เอกสารที่เกี่ยวข้อง ที่เกี่ยวกับปัจจัย สภาวะที่มีอิทธิพลต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง และความผูกพันองค์กร

3.3.2 สร้างแบบสอบถามโดยใช้ลักษณะแบบสอบถามแบบปลายปิด (Close Ended Question) สามารถเลือกได้เพียงคำตอบเดียวในแบบสอบถามส่วนที่ 1 และใช้มาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) ในส่วนที่ 2 ถึงส่วนที่ 7

3.3.3 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ และนำไปปรับปรุงแก้ไข ให้ถูกต้องและง่ายต่อความเข้าใจ

3.3.4 นำแบบสอบถามฉบับปรับปรุงมาตรวจสอบคุณภาพด้วยการทดสอบ (Pretest) จำนวน 30 ชุด เพื่อตรวจหาความน่าเชื่อถือ (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค โดยค่าที่ยอมรับได้ต้องมีค่าไม่น้อยกว่า 0.70

3.3.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อทำการปรับปรุงเพิ่มเติมแล้วจึงนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 การทดสอบคุณภาพเครื่องมือแบบสอบถาม

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้ผ่านการพิจารณาไปทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา แล้วนำไปทดลองใช้กับบุคลากรของมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง จำนวน 30 ชุด จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ มาหาค่าความสัมพันธ์ (Item-total Statistics) ของคำถามรายข้อและคะแนนรวมรายด้าน แล้วจึงวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) รายด้านและความเชื่อมั่นทั้งฉบับโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยค่าที่ยอมรับได้ต้องมีค่าไม่น้อยกว่า 0.70 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าข้อคำถามในแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือได้สามารถนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากการทดสอบ พบว่าค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาพรวม เท่ากับ 0.964 โดยมี รายละเอียดดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของเครื่องมือแบบสอบถาม

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α)
1. สุขภาวะทางหน้าที่การงานด้านความก้าวหน้าในงาน	0.814
2. สุขภาวะทางหน้าที่การงานด้านโอกาสและพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง	0.908
3. สุขภาวะทางสังคมด้านความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน	0.929
4. สุขภาวะทางสังคมด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	0.928
5. สุขภาวะทางการเงินด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.926
6. สุขภาวะทางกายด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	0.862
7. สุขภาวะทางสภาพแวดล้อมด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	0.761
8. สุขภาวะทางสภาพแวดล้อมด้านปัญหาหมอกควัน PM 2.5	0.772

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α)
9. ความผูกพันองค์กร	0.958
9.1 การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของมหาวิทยาลัย	
9.2 ความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อมหาวิทยาลัย	
9.3 ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพของมหาวิทยาลัย	
ภาพรวม	0.964

3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษาวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.5.1 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากบทความ หนังสือวารสาร วิทยานิพนธ์ เอกสาร และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง ที่มีประโยชน์ต่องานวิจัยในครั้งนี้

3.5.2 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามจากแบบสอบถามด้วยกระดาษ และแบบอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้ Google form จากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง จำนวน 404 ตัวอย่าง โดยข้อมูลที่ได้จากการเก็บข้อมูลปฐมภูมิประกอบด้วย ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยของสุขภาวะที่และความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.5.2.1 ผู้วิจัยจัดทำหนังสือถึงส่วนการเจ้าหน้าที่เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล ระหว่างเดือนสิงหาคม ถึง พฤศจิกายน 2567

3.5.2.2 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามให้ครบถ้วนตามจำนวน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3.5.2.3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมวิเคราะห์สถิติสำเร็จรูป

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้มาทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล โดยแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก หลังจากนั้นนำข้อมูลเข้าโปรแกรมวิเคราะห์ผลทางสถิติ โดยวิธีการทางสถิติที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ แบ่งได้เป็น 2 ประเภท ดังนี้

3.6.1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้ การแจกแจงความถี่ (Frequency) หาค่าร้อยละข้อมูล (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ ข้อมูลปัจจัยสุขภาวะ และความผูกพันองค์กร

3.6.2 การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

การวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression) ซึ่งกำหนดค่า ความเชื่อมั่นร้อยละ 95 มีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05 และร้อยละ 99 มีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.01 ตัวแปรอิสระที่นำมาใช้ ได้แก่ ปัจจัยของสุขภาวะ ได้แก่ สุขภาวะทางหน้าที่การงานด้านความก้าวหน้าในงาน สุขภาวะทางหน้าที่การงานด้านโอกาสและพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง สุขภาวะทางสังคมด้านความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน สุขภาวะทางสังคมด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สุขภาวะทางการเงินด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สุขภาวะทางกายด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว สุขภาวะทางสภาพแวดล้อมด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และสุขภาวะทางสภาพแวดล้อมด้านปัญหาหมอกควัน PM 2.5 เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ปัจจัยความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลของสุขภาวะที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง ผู้วิจัยทำการศึกษานำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ตารางประกอบการบรรยายตามลำดับ โดยการศึกษามีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง และวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยของสุขภาวะที่มีต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง โดยมีรายละเอียดต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่อใช้อธิบายลักษณะส่วนบุคคล ด้วยค่าสถิติร้อยละ (Percentage) และการแจกแจงความถี่ (Frequency)

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยสุขภาวะทางหน้าที่การงาน สุขภาวะทางสังคม สุขภาวะทางการเงิน สุขภาวะทางกาย และสุขภาวะทางสภาพแวดล้อม โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันองค์กรโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ส่วนที่ 4 การทดสอบความแตกต่างเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบที่มีปัจจัยสุขภาวะที่ต่างต่างกัน ใช้สถิติ (Independent T-test) ในการเปรียบเทียบความแตกต่าง

ทั้งนี้ การนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบตาราง พร้อมคำอธิบายประกอบ เพื่อให้การตีความเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์แทนความหมายต่าง ๆ ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนการวิเคราะห์ข้อมูล

n	หมายถึง จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	หมายถึง ค่าเฉลี่ย (Mean)
SD	หมายถึง ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
B	หมายถึง ค่าความสัมพันธ์การถดถอยของตัวแปรอิสระในรูปคะแนนดิบ
Std. Error	หมายถึง ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสมการถดถอย
β	หมายถึง ค่ามาตรฐานของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta) Adjusted
Sig	หมายถึง ระดับนัยสำคัญทางสถิติของการวิเคราะห์การถดถอย
Tolerance	หมายถึง การวัดที่ใช้ในการประเมินปัญหาความสัมพันธ์สูงระหว่างตัวแปรอิสระ
VIF	หมายถึง การวัดที่ใช้ในการประเมินปัญหาความสัมพันธ์สูงระหว่างตัวแปรอิสระ
Adjust R ²	หมายถึง ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square)
SEE	หมายถึง ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการประมาณค่าที่คาดการณ์ (Standard Error of Estimate)
F	หมายถึง การทดสอบสมมติฐานในโมเดลการถดถอย (F-statistic)
*	หมายถึง ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	หมายถึง ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.1 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ทดสอบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของเครื่องมือแบบสอบถาม จำนวน 403 ชุด แสดงผลได้ ดังนี้

ตารางที่ 4.1 ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของแบบสอบถาม

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α)
1. สุขภาวะทางหน้าที่การงานด้านความก้าวหน้าในงาน	0.808
2. สุขภาวะทางหน้าที่การงานด้านโอกาสและพัฒนาชีวิต ความสามารถของตนเอง	0.859
3. สุขภาวะทางสังคมด้านความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน	0.922
4. สุขภาวะทางสังคมด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	0.909
5. สุขภาวะทางการเงินด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม	0.911
6. สุขภาวะทางกายด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต ส่วนตัว	0.852
7. สุขภาวะทางสภาพแวดล้อมด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	0.783
8. สุขภาวะทางสภาพแวดล้อมด้านปัญหาหมอกควัน PM 2.5	0.699
9. ความผูกพันองค์กร	0.931
9.1 การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของมหาวิทยาลัย	
9.2 ความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อมหาวิทยาลัย	
9.3 ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพของ มหาวิทยาลัย	
ภาพรวม	0.959

จากตารางที่ 4.1 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ของแบบสอบถามจำนวน 403 ชุด พบว่าภาพรวม มีค่าเท่ากับ 0.959 ซึ่งค่าที่ยอมรับได้ต้องมีค่าไม่น้อยกว่า 0.70 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ข้อคำถาม ในแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือได้ ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถึงแม้ว่ามีเพียงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามของสุขภาวะทางสภาพแวดล้อมด้านปัญหาหมอกควัน PM 2.5 จะมีค่าเท่ากับ 0.699 ก็ตาม

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง จำนวน 403 คน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทสายงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยใช้ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) และการแจกแจงความถี่ (Frequency) แสดงผล ดังนี้

ตารางที่ 4.2 ข้อมูลเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ	ความถี่	ร้อยละ
ชาย	131	32.51
หญิง	251	62.28
LGBTQ+	21	5.21
รวม	403	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีส่วนแตกต่างกัน โดยส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 251 คน คิดเป็นร้อยละ 62.58 รองลงมาเป็นเพศชายจำนวน 131 คน คิดเป็น ร้อยละ 32.51 และต่อมาเป็นกลุ่ม LGBTQ+ จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 5.21

ตารางที่ 4.3 ข้อมูลอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ	ความถี่	ร้อยละ
น้อยกว่า 25 ปี	31	7.69
25-38 ปี	224	55.58
39-54 ปี	144	35.73
55 ปีขึ้นไป	4	0.99
รวม	403	100.00

จากตารางที่ 4.3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25-38 ปี จำนวน 224 คน คิดเป็นร้อยละ 55.58 รองลงมา มีอายุระหว่าง 39-54 ปี จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 35.73 มีอายุน้อยกว่า 25 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 7.69 และอันดับสุดท้ายอายุ 55 ปีขึ้นไป จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 0.99

ตารางที่ 4.4 ข้อมูลระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

ระดับการศึกษา	ความถี่	ร้อยละ
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย	0	0
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	20	4.96
ปวส./อนุปริญญา	2	0.50
ปริญญาตรี	258	64.02
ปริญญาโท	101	25.06
ปริญญาเอก	22	5.46
รวม	403	100.00

จากตารางที่ 4.4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 258 คน คิดเป็นร้อยละ 64.02 รองลงมา มีระดับการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 25.06 ต่อมา ระดับปริญญาเอก จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 5.46 ต่อมา ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 4.96 ต่อมา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรืออนุปริญญา จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.50 และไม่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย

ตารางที่ 4.5 ประเภทสายงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ประเภทสายงาน	ความถี่	ร้อยละ
สายงานวิชาการ	26	6.45
สายบริหารวิชาการ	4	0.99
สายงานปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป	332	82.38
ลูกจ้างชั่วคราว	41	10.17
รวม	403	100.00

จากตารางที่ 4.5 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นสายงานปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป จำนวน 332 คน คิดเป็นร้อยละ 82.38 รองลงมา เป็นลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 10.17 ต่อมา เป็นสายวิชาการ จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 6.45 และอันดับสุดท้าย เป็นสายบริหารวิชาการ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 0.99

ตารางที่ 4.6 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ความถี่	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	56	13.90
1 – 5 ปี	121	30.02
6 – 10 ปี	98	24.32
10 – 15 ปี	55	13.65
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	73	18.11
รวม	403	100.00

จากตารางที่ 4.6 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 1-5 ปี มากที่สุด จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 30.02 รองลงมามีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 24.32 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มากกว่า 15 ปีขึ้นไป จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 18.11 ต่อมา มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 13.90 และอันดับสุดท้ายมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 10-15 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 13.65

ตารางที่ 4.7 เงินเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม

เงินเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือน	ความถี่	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	11	2.73
10,001 – 20,000 บาท	38	9.43
20,001 – 30,000 บาท	196	48.64
30,001 – 40,000 บาท	115	28.54
40,001 – 50,000 บาท	25	6.20
50,001 – 60,000 บาท	6	1.49
60,001 – 70,000 บาท	3	0.74
70,001 – 80,000 บาท	6	1.49
80,000 บาทขึ้นไป	3	0.74
รวม	403	100.00

จากตารางที่ 4.7 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีเงินเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือน จำนวน 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 48.64 รองลงมา มีเงินเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือน จำนวน 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 28.54 ต่อมา มีเงินเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือน จำนวน 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 9.43 ต่อมา มีเงินเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือน จำนวน 40,001 – 50,000 บาท จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 6.20 ต่อมา มีเงินเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือน จำนวน ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 2.73 ต่อมา มีเงินเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือน จำนวน 50,001 – 60,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.49 ต่อมา มีเงินเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือน จำนวน 70,001 – 80,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.49 ต่อมา มีเงินเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือน จำนวน 60,001 – 70,000 บาท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.74 และอันดับสุดท้าย มีเงินเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือน จำนวน 80,000 บาทขึ้นไป จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.74

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยของสุขภาวะ

4.3.1 การวิเคราะห์ระดับความเห็นของปัจจัยสุขภาวะ

การวิเคราะห์ระดับความเห็นของปัจจัยสุขภาวะ ประกอบด้วย สุขภาวะทางหน้าที่การงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน สุขภาวะทางหน้าที่การงานด้านโอกาสและพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง สุขภาวะทางสังคมด้านความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน สุขภาวะทางสังคมด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สุขภาวะทางการเงินด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สุขภาวะทางกายด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว สุขภาวะทางสภาพแวดล้อมด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และสุขภาวะทางสภาพแวดล้อมด้านปัญหาหมอกควัน PM 2.5 โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แสดงผล ดังนี้

ตารางที่ 4.8 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสุขภาวะ

ปัจจัยของสุขภาวะ (N=403)	\bar{x}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
สุขภาวะทางหน้าที่การงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน	3.66	0.714	ระดับมาก	5
สุขภาวะทางหน้าที่การงาน ด้านโอกาสและพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง	3.97	0.670	ระดับมาก	2
สุขภาวะทางสังคม ด้านความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน	4.00	0.728	ระดับมาก	1
สุขภาวะทางสังคม ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.95	0.708	ระดับมาก	3
สุขภาวะทางการเงิน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.36	0.825	ระดับมาก	7
สุขภาวะทางกาย ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	3.50	0.756	ระดับมาก	6
สุขภาวะทางสภาพแวดล้อม ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	3.94	0.654	ระดับมาก	4
สุขภาวะทางสภาพแวดล้อม ด้านปัญหาหมอกควัน PM 2.5	3.36	0.755	ระดับมาก	7
ภาพรวม	3.72	0.498	ระดับมาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสุขภาวะอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับร้อยละ 3.72 โดยให้ความสำคัญกับสุขภาวะทางสังคมด้านความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 รองลงมาคือสุขภาวะทางหน้าที่การงานด้านโอกาสและพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 สุขภาวะทางสังคมด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 สุขภาวะทางสภาพแวดล้อมด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 สุขภาวะทางหน้าที่การงานด้านความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 สุขภาวะทางกายด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 สุขภาวะทางการเงินด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36

สุขภาวะทางสภาพแวดล้อมด้านปัญหาหมอกควัน PM 2.5 อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 ตามลำดับ

4.3.2 การวิเคราะห์ปัจจัยสุขภาวะทางหน้าที่การงาน

การวิเคราะห์ปัจจัยสุขภาวะทางหน้าที่การงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง ได้แก่ สุขภาวะทางหน้าที่การงานด้านความก้าวหน้าในงาน และสุขภาวะทางหน้าที่การงานด้านโอกาสและพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แสดงผล ดังนี้

ตารางที่ 4.9 ข้อมูลปัจจัยสุขภาวะทางหน้าที่การงาน

ปัจจัยสุขภาวะทางหน้าที่การงาน	\bar{x}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
สุขภาวะทางหน้าที่การงานด้านความก้าวหน้าในงาน	3.66	0.71	ระดับมาก	2
สุขภาวะทางหน้าที่การงานด้านโอกาสและพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง	3.97	0.67	ระดับมาก	1
ภาพรวม	3.82	0.62	ระดับมาก	

จากตารางที่ 4.9 ภาพรวมของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยสุขภาวะทางหน้าที่การงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง ได้แก่ สุขภาวะทางหน้าที่การงานด้านความก้าวหน้าในงาน และสุขภาวะทางหน้าที่การงานด้านโอกาสและพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง พบว่าอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 โดยค่าเฉลี่ยของปัจจัยสุขภาวะทางหน้าที่การงานสูงที่สุดคือ สุขภาวะทางหน้าที่การงานด้านโอกาสและพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 และรองลงมาคือ ค่าเฉลี่ยของปัจจัยสุขภาวะทางหน้าที่การงานด้านความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66

ตารางที่ 4.10 ข้อมูลปัจจัยสุขภาวะทางหน้าที่การงานด้านความก้าวหน้าในงาน

ด้านความก้าวหน้าในงาน	ระดับความเห็น					\bar{x}	S.D.	แปลผล	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
1. ได้รับการสนับสนุนให้มี ความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่การงาน / ตำแหน่ง ทางวิชาการ	13 (3.23)	59 (14.64)	141 (34.99)	136 (33.75)	54 (13.40)	3.39	1.00	มาก	4
2. ได้รับความยุติธรรมในการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน	1 (0.25)	12 (2.98)	70 (17.37)	245 (60.79)	75 (18.61)	3.95	0.71	มาก	1
3. ได้เลื่อนตำแหน่งด้วยความ เป็นธรรมและโปร่งใส	5 (1.24)	31 (7.69)	124 (30.77)	161 (39.95)	82 (20.35)	3.70	0.92	มาก	2
4. เชื่อมั่นว่าจะมีโอกาส ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ในอนาคต	6 (1.49)	34 (8.44)	145 (35.98)	142 (35.24)	76 (18.86)	3.62	0.93	มาก	3
	รวม					3.66	0.62	มาก	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ปัจจัยของสุขภาวะทางหน้าที่การงานด้านความก้าวหน้าในงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวงอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 เมื่อพิจารณาโดยค่าเฉลี่ยของด้านความก้าวหน้าในงานสูงสุด ได้แก่ การได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.95 รองลงมาคือ ได้เลื่อนตำแหน่งด้วยความเป็นธรรมและโปร่งใสอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ต่อมาคือ เชื่อมั่นว่าจะมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานในอนาคต อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และอันดับสุดท้ายคือ ได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน / ตำแหน่งทางวิชาการ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39

ตารางที่ 4.11 ข้อมูลปัจจัยสุขภาวะทางหน้าที่การงานด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง

ด้านโอกาสพัฒนาขีด ความสามารถของตนเอง	ระดับความเห็น					\bar{X}	S.D.	แปล ผล	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
1. ได้รับมอบหมายเป็นงานที่มี ความสำคัญ ที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถสูง	1 (0.25)	5 (1.24)	99 (24.57)	187 (46.40)	111 (27.54)	4.00	0.77	มาก	3
2. มีโอกาสได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงาน อย่างเต็มที่	1 (0.25)	4 (0.99)	90 (22.33)	194 (48.14)	114 (28.29)	4.03	0.79	มาก	2
3. ได้รับการสนับสนุนในการ พัฒนาและอบรม เพื่อเพิ่ม ความสามารถในการทำงาน	2 (0.50)	12 (2.98)	70 (17.37)	202 (50.12)	117 (29.03)	4.04	0.79	มาก	1
4. มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการทำงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อ มหาวิทยาลัย	4 (0.99)	20 (4.96)	113 (28.04)	172 (42.68)	94 (23.33)	3.82	0.88	มาก	4
	รวม					3.97	0.62	มาก	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ปัจจัยของสุขภาวะทางหน้าที่การงานด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเองของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวงอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 เมื่อพิจารณาโดยค่าเฉลี่ยของด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเองสูงที่สุด ได้แก่ ได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาและอบรม เพื่อเพิ่มความสามารถในการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.04 รองลงมาคือ มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ต่อมาคือ ได้รับมอบหมายเป็นงานที่มีความสำคัญ ที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถสูง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และอันดับสุดท้ายคือ มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82

4.2.3 การวิเคราะห์ปัจจัยสุขภาวะทางสังคม

การวิเคราะห์ปัจจัยสุขภาวะทางสังคมของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง ได้แก่ สุขภาวะทางสังคมด้านความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน และสุขภาวะทางสังคมด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แสดงผล ดังนี้

ตารางที่ 4.12 ข้อมูลปัจจัยสุขภาวะทางสังคม

ปัจจัยสุขภาวะทางสังคม	\bar{x}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
สุขภาวะทางสังคม	4.00	0.72	ระดับมาก	2
ด้านความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน				
สุขภาวะทางสังคม	3.95	0.70	ระดับมาก	1
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา				
ภาพรวม	3.97	0.62	ระดับมาก	

จากตารางที่ 4.12 ภาพรวมของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยสุขภาวะทางสังคมของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง ได้แก่ สุขภาวะทางสังคมด้านความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน และสุขภาวะทางสังคมด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 โดยค่าเฉลี่ยของปัจจัยสุขภาวะทางสังคมสูงที่สุดคือ สุขภาวะทางสังคมด้านความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และรองลงมาคือ ค่าเฉลี่ยของปัจจัยสุขภาวะทางสังคมด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95

ตารางที่ 4.13 ข้อมูลปัจจัยสุขภาวะทางสังคมด้านความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน	ระดับความเห็น					\bar{x}	S.D.	แปลผล	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
1. บุคลากรในหน่วยงาน มีความสนิทสนมเป็นกันเอง	1 (0.25)	15 (3.72)	75 (18.61)	170 (42.18)	142 (35.24)	4.08	0.84	มาก	2
2. เมื่อมีปัญหาเรื่องงาน สามารถปรึกษาหารือเพื่อนร่วมงานได้	3 (0.74)	10 (2.48)	39 (9.68)	203 (50.37)	148 (36.72)	4.20	0.77	มาก	1
3. บุคลากรในหน่วยงาน มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานร่วมกัน	4 (0.99)	18 (4.47)	79 (19.60)	188 (46.65)	114 (28.29)	3.97	0.86	มาก	4
4. เพื่อนร่วมงานมีความเข้าใจอันดีต่อกันถึงแม้ว่าบางครั้ง อาจจะไม่ตรงกัน	2 (0.50)	10 (2.48)	71 (17.62)	202 (50.12)	118 (29.28)	4.05	0.78	มาก	3

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ด้านความสัมพันธ์อันดี กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับความเห็น					\bar{X}	S.D.	แปล ผล	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มากที่สุด				
5. ในหน่วยงานมีบรรยากาศ แห่งความเป็นมิตร ไม่มีการ แตกแยก แบ่งพรรคแบ่งพวก	8 (1.99)	31 (7.69)	104 (25.81)	161 (39.95)	99 (24.57)	3.77	0.97	มาก	6
6. หน่วยงานทำงานร่วมกัน เป็นทีมมากกว่าการทำงาน แบบต่างคนต่างทำ	6 (1.49)	23 (5.71)	76 (18.86)	187 (46.40)	111 (27.54)	3.93	0.91	มาก	5
	รวม					4.00	0.72	มาก	

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ปัจจัยของสุขภาวะทางสังคมด้านความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวงอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 เมื่อพิจารณาโดยค่าเฉลี่ยของด้านความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานสูงสุดได้แก่ เมื่อมีปัญหาเรื่องงานสามารถปรึกษาหารือเพื่อนร่วมงานได้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.20 รองลงมาคือ บุคลากรในหน่วยงานมีความสนิทสนมเป็นกันเองอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ต่อมาคือ เพื่อนร่วมงานมีความเข้าใจอันดีต่อกันถึงแม้ว่าบางครั้งอาจจะมีความคิดเห็นไม่ตรงกัน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ต่อมาคือบุคลากรในหน่วยงานมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ต่อมาคือหน่วยงานทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าการทำงานแบบต่างคนต่างทำอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 และอันดับสุดท้ายคือ ในหน่วยงานมีบรรยากาศแห่งความเป็นมิตร ไม่มีการแตกแยกแบ่งพรรคแบ่งพวก อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77

ตารางที่ 4.14 ข้อมูลปัจจัยสุขภาวะทางสังคมด้านความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์ กับผู้บังคับบัญชา	ระดับความเห็น					\bar{x}	S.D.	แปล ผล	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
1. ได้รับความไว้วางใจจาก ผู้บังคับบัญชา	3 (0.74)	9 (2.23)	100 (24.81)	189 (46.90)	102 (25.31)	3.94	0.81	มาก	4
2. สามารถแสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับงานต่อ ผู้บังคับบัญชาได้อย่างอิสระ	6 (1.49)	12 (2.98)	113 (28.04)	186 (46.15)	86 (21.34)	3.83	0.85	มาก	6
3. ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษา และคำแนะนำในการ ทำงาน	8 (1.99)	11 (2.73)	76 (18.86)	196 (48.64)	112 (27.79)	3.98	0.87	มาก	2
4. ผู้บังคับบัญชาให้ความ ช่วยเหลือเป็นอย่างดีเมื่อ ประสบปัญหาในการ ทำงาน	6 (1.49)	11 (2.73)	84 (20.84)	193 (47.89)	109 (27.05)	3.96	0.85	มาก	3
5. ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ ชี้แจงให้เข้าใจแผนและ เป้าหมายของงาน	9 (2.23)	12 (2.98)	108 (26.80)	155 (38.46)	119 (29.53)	3.90	0.94	มาก	5
6. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญ กันเองในการทำงาน	2 (0.50)	8 (1.99)	77 (19.11)	179 (44.42)	137 (34.00)	4.09	0.80	มาก	1
	รวม					3.95	0.70	มาก	

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ปัจจัยของสุขภาวะทางสังคมด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวงอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 เมื่อพิจารณาโดยค่าเฉลี่ยของด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาสูงที่สุด ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับตนเองในการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.09 รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาและคำแนะนำในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ต่อมาคือ ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดีเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ต่อมาคือได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ต่อมาคือผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ชี้แจงให้เข้าใจแผนและเป้าหมายของงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และอันดับสุดท้ายคือ สามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานต่อผู้บังคับบัญชาได้อย่างอิสระ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83

4.2.4 การวิเคราะห์ปัจจัยสุขภาวะทางการเงิน

การวิเคราะห์ปัจจัยสุขภาวะทางการเงินของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แสดงผล ดังนี้

ตารางที่ 4.15 ข้อมูลปัจจัยสุขภาวะทางการเงิน

ปัจจัยสุขภาวะทางการเงิน	\bar{x}	S.D.	ความหมาย
สุขภาวะทางการเงินด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.36	0.82	ระดับมาก
ภาพรวม	3.36	0.82	ระดับมาก

จากตารางที่ 4.15 ภาพรวมของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยสุขภาวะทางการเงินของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง คือด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36

ตารางที่ 4.16 ข้อมูลปัจจัยสุขภาวะทางการเงินด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระดับความเห็น					\bar{x}	S.D.	แปลผล	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
1. รายได้แต่ละเดือนเพียงพอสำหรับใช้จ่ายภายในครอบครัว	39 (9.68)	49 (12.16)	147 (36.48)	120 (29.78)	48 (11.91)	3.22	1.11	มาก	5
2. รายได้เพียงพอสำหรับเก็บออมเพื่อใช้จ่ายในอนาคต	50 (12.41)	79 (19.60)	154 (38.21)	74 (18.36)	46 (11.41)	2.97	1.16	ปานกลาง	6
3. การเลื่อนขึ้นเงินเดือนเป็นไปตามเกณฑ์ของหน่วยงานเมื่อเทียบกับผลการปฏิบัติงาน	8 (1.99)	31 (7.69)	150 (37.22)	157 (38.96)	57 (14.14)	3.56	0.90	มาก	1
4. พอใจต่อสวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าลดหย่อนและอื่น ๆ เพราะเพียงพอต่อความต้องการขั้นพื้นฐาน	10 (2.48)	39 (9.68)	170 (42.18)	135 (33.50)	49 (12.16)	3.43	0.91	มาก	4

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

ด้านการได้รับค่าตอบแทน ที่เพียงพอและยุติธรรม	ระดับความเห็น					\bar{x}	S.D.	แปลผล	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
5. มหาวิทยาลัยกำหนด ค่าตอบแทนเหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถ	12 (2.98)	16 (3.97)	166 (41.19)	156 (38.71)	53 (13.15)	3.55	0.88	มาก	2
6. มหาวิทยาลัยกำหนด ค่าตอบแทนเหมาะสมกับ ปริมาณงานที่รับผิดชอบ	11 (2.73)	45 (11.17)	155 (38.46)	134 (33.25)	58 (14.39)	3.45	0.96	มาก	3
	รวม					3.36	0.83	มาก	

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ปัจจัยของสุขภาวะทางการเงินด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวงอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 เมื่อพิจารณาโดยค่าเฉลี่ยของด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมสูงสุดได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปตามเกณฑ์ของหน่วยงานเมื่อเทียบกับผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.09 รองลงมาคือ มหาวิทยาลัยกำหนดค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ต่อมาคือ มหาวิทยาลัยกำหนดค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 ต่อมาคือพอใจต่อสวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าลดหย่อน และอื่น ๆ เพราะเพียงพอต่อความต้องการขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 ต่อมาคือรายได้แต่ละเดือนเพียงพอสำหรับใช้จ่ายภายในครอบครัว อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 และอันดับสุดท้ายคือ รายได้เพียงพอสำหรับเก็บออมเพื่อใช้จ่ายในอนาคต อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97

4.2.5 การวิเคราะห์ปัจจัยสุขภาวะทางกาย

การวิเคราะห์ปัจจัยสุขภาวะทางกายของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แสดงผล ดังนี้

ตารางที่ 4.17 ข้อมูลปัจจัยสุขภาวะทางกาย

ปัจจัยสุขภาวะทางกาย	\bar{x}	S.D.	ความหมาย
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	3.50	0.76	ระดับมาก
ภาพรวม	3.50	0.76	ระดับมาก

จากตารางที่ 4.17 ภาพรวมของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยสุขภาวะทางกายของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง คือด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว พบว่าอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50

ตารางที่ 4.18 ข้อมูลปัจจัยสุขภาวะทางกายด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

ความสมดุลระหว่างงาน กับชีวิตส่วนตัว	ระดับความเห็น					\bar{x}	S.D.	แปลผล	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
1. ไม่ต้องทำงานนอกเวลา ปฏิบัติงาน หรือนำงาน กลับไปทำที่บ้าน	11 (2.73)	64 (15.8 8)	153 (37.97)	125 (31.02)	50 (12.41)	3.34	0.98	มาก	4
2. ภาระงานที่รับผิดชอบไม่ ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับ สุขภาพร่างกายและจิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับ ป่วยง่าย	30 (7.44)	70 (17.3 7)	147 (36.48)	118 (29.28)	38 (9.43)	3.16	1.06	ปาน กลาง	5
3. มีความพึงพอใจในวันหยุด ปฏิบัติงานที่มีอยู่ใน ปัจจุบัน	3 (0.74)	17 (4.22)	110 (27.30)	190 (47.15)	83 (20.60)	3.83	0.83	มาก	1
4. การปฏิบัติงานไม่มี ผลกระทบต่อเวลาที่เป็น ส่วนตัว	16 (3.97)	39 (9.68)	125 (31.02)	158 (39.21)	65 (16.13)	3.54	1.00	มาก	3
5. ปัจจุบันพอใจกับการมี เวลาให้ครอบครัว สังคม และการมีเวลาเป็น ส่วนตัวในการดูแลสุขภาพ หรือพักผ่อน	3 (0.74)	38 (9.43)	122 (30.27)	175 (43.42)	65 (16.13)	3.65	0.89	มาก	2
รวม						3.50	0.76	มาก	

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ปัจจัยสุขภาวะทางกายด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวงอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 เมื่อพิจารณาโดยค่าเฉลี่ยของด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวสูงที่สุด ได้แก่ มีความพึงพอใจในวันหยุด ปฏิบัติงานที่มีอยู่ในปัจจุบันอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.83 รองลงมาคือ ปัจจุบันพอใจกับการมีเวลาให้ครอบครัว สังคม และการมีเวลาเป็นส่วนตัวในการดูแลสุขภาพหรือพักผ่อน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ต่อมาคือ การปฏิบัติงานไม่มีผลกระทบต่อเวลาที่เป็นส่วนตัว อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ต่อมาคือไม่ต้องทำงานนอกเวลาปฏิบัติงาน หรือนำงานกลับไปทำที่บ้าน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 และอันดับสุดท้ายคือ ภาระงานที่รับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับ ป่วยง่าย อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16

4.2.6 การวิเคราะห์ปัจจัยสุขภาวะทางสภาพแวดล้อม

การวิเคราะห์ปัจจัยสุขภาวะทางสภาพแวดล้อมของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง ได้แก่ สุขภาวะทางสภาพแวดล้อมด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และสุขภาวะทางสภาพแวดล้อมด้านปัญหาหมอกควัน PM 2.5 โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แสดงผล ดังนี้

ตารางที่ 4.19 ข้อมูลปัจจัยสุขภาวะสภาพแวดล้อม

ปัจจัยสุขภาวะทางสังคม	\bar{x}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
สุขภาวะทางสภาพแวดล้อม	3.94	0.65	ระดับมาก	1
ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน				
สุขภาวะทางสภาพแวดล้อม	3.36	0.75	ระดับมาก	2
ด้านปัญหาหมอกควัน PM 2.5				
ภาพรวม	3.65	0.57	ระดับมาก	

จากตารางที่ 4.98 ภาพรวมของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยสุขภาวะทางสภาพแวดล้อมของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง ได้แก่ สุขภาวะทางสภาพแวดล้อมด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และสุขภาวะทางสภาพแวดล้อมด้านปัญหาหมอกควัน PM 2.5 พบว่าอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 โดยค่าเฉลี่ยของปัจจัยสุขภาวะทางสภาพแวดล้อมที่สุดคือ สุขภาวะทางสภาพแวดล้อมด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 และรองลงมาคือ ค่าเฉลี่ยของปัจจัยสุขภาวะทางสภาพแวดล้อมด้านปัญหาหมอกควัน PM 2.5 อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36

ตารางที่ 4.20 ข้อมูลปัจจัยสุขภาวะทางสภาพแวดล้อมด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อม ในที่ทำงาน	ระดับความเห็น					\bar{X}	S.D.	แปล ผล	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
1. สถานที่ทำงานมีความ สะดวกสบาย มีความพร้อมที่ เอื้อต่อการทำงาน	6 (1.49)	11 (2.73)	56 (13.90)	221 (54.84)	109 (27.05)	4.03	0.81	มาก	2
2. สภาพแวดล้อมของ มหาวิทยาลัยสวยงามทำให้ ทำงานอย่างมีความสุข	3 (0.74)	6 (1.49)	40 (9.93)	227 (56.33)	1127 (31.51)	4.16	0.72	มาก	1
3. วางใจว่ามหาวิทยาลัยมีการ เตรียมพร้อมมาตรการที่ ป้องกันอุบัติเหตุต่าง ๆ อัคคีภัย หรือเหตุการณ์ที่ ไม่คาดคิด	13 (3.20)	24 (6.00)	107 (26.60)	190 (47.10)	69 (17.10)	4.03	0.80	มาก	3
4. ที่ทำงานมีเครื่องมืออุปกรณ์ ที่ทำให้ทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	4 (0.99)	23 (5.71)	69 (17.12)	214 (53.10)	93 (23.08)	3.92	0.85	มาก	4
รวม						3.94	0.65	มาก	

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ปัจจัยสุขภาวะทางสภาพแวดล้อมด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวงอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 เมื่อพิจารณาโดยค่าเฉลี่ยของด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานสูงที่สุดได้แก่ สภาพแวดล้อมของมหาวิทยาลัยสวยงามทำให้ทำงานอย่างมีความสุข อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.16 รองลงมาคือ สถานที่ทำงานมีความสะดวกสบาย มีความพร้อมที่เอื้อต่อการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ต่อมาคือ วางใจว่ามหาวิทยาลัยมีการเตรียมพร้อมมาตรการที่ป้องกันอุบัติเหตุต่าง ๆ อัคคีภัย หรือเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิด อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และอันดับสุดท้ายคือ ที่ทำงานมีเครื่องมืออุปกรณ์ที่ทำให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92

ตารางที่ 4.21 ข้อมูลปัจจัยสุขภาพทางสภาพแวดล้อมด้านปัญหาหมอกควัน PM 2.5

ด้านปัญหาหมอกควัน PM 2.5	ระดับความเห็น					\bar{x}	S.D.	แปล ผล	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด				
1. การจัดหาอุปกรณ์ป้องกัน PM 2.5 เพื่อป้องกันปัญหาหมอกควัน ทำให้ค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันสูงขึ้น	13 (3.23)	36 (8.93)	119 (29.53)	160 (39.70)	75 (18.61)	3.62	0.99	มาก	1
2. มหาวิทยาลัยมีการจัดสรรงบประมาณในการแก้ไขปัญหาหมอกควันให้กับบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	28 (6.95)	44 (10.92)	176 (43.67)	144 (28.29)	41 (10.17)	3.24	1.01	มาก	4
3. มหาวิทยาลัยมีมาตรการช่วยเหลือพนักงานในการป้องกันปัญหาหมอกควัน PM 2.5	20 (4.96)	54 (13.40)	165 (40.94)	125 (31.02)	39 (9.68)	3.27	0.98	มาก	3
4. มีความเชื่อมั่นว่ามหาวิทยาลัยจะสามารถแก้ไขปัญหาเพื่อป้องกันหรือลดผลกระทบที่เกิดขึ้นจากปัญหาหมอกควัน PM 2.5 ในอนาคตได้	22 (5.46)	47 (11.66)	160 (39.70)	128 (31.76)	46 (11.41)	3.32	1.00	มาก	2
	รวม					3.36	0.75	มาก	

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ปัจจัยสุขภาพทางสภาพแวดล้อมด้านปัญหาหมอกควัน PM 2.5 ของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวงอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 เมื่อพิจารณาโดยค่าเฉลี่ยของด้านปัญหาหมอกควัน PM 2.5 สูงที่สุด ได้แก่ การจัดหาอุปกรณ์ป้องกัน PM 2.5 เพื่อป้องกันปัญหาหมอกควัน ทำให้ค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันสูงขึ้น อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.62 รองลงมาคือ มีความเชื่อมั่นว่ามหาวิทยาลัยจะสามารถแก้ไขปัญหาเพื่อป้องกันหรือลดผลกระทบที่เกิดขึ้นจากปัญหาหมอกควัน PM 2.5 ในอนาคตได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 ต่อมาคือ มหาวิทยาลัยมีมาตรการช่วยเหลือพนักงานในการป้องกันปัญหาหมอกควัน PM 2.5 อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 และอันดับสุดท้ายคือ มหาวิทยาลัยมีการจัดสรรงบประมาณในการแก้ไขปัญหาหมอกควันให้กับบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24

ตารางที่ 4.25 ข้อมูลปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพของมหาวิทยาลัย

ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพของมหาวิทยาลัย	ระดับความเห็น					\bar{x}	S.D.	แปลผล	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
1. การตัดสินใจสมัครเข้ามาทำงานในมหาวิทยาลัยนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง	0 (0.00)	5 (1.24)	70 (17.37)	212 (52.61)	116 (28.78)	4.09	0.71	มาก	1
2. จะทำงานในมหาวิทยาลัยนี้จนเกษียณอายุราชการ	11 (2.73)	36 (8.93)	120 (29.78)	130 (32.26)	106 (26.30)	3.70	1.04	มาก	3
3. จะทำงานในมหาวิทยาลัยนี้ต่อไปเพราะเชื่อมั่นว่าจะมีโอกาสประสบความสำเร็จและก้าวหน้า	23 (5.71)	12 (2.98)	118 (29.28)	175 (43.42)	75 (18.61)	3.66	1.00	มาก	4
4. ถ้ามีโอกาสที่จะเปลี่ยนไปทำงานอื่นที่ได้รับความตอบแทนสูงกว่าจะยังคงเลือกที่จะทำงานในมหาวิทยาลัยนี้ต่อไป	28 (6.95)	30 (7.44)	133 (33.00)	131 (32.51)	81 (20.10)	3.51	1.10	มาก	5
5. ถึงแม้จะเกษียณอายุราชการไปแล้วแต่ก็ยังคงเต็มใจที่จะช่วยเหลือมหาวิทยาลัยเสมอ	3 (1.49)	12 (2.98)	101 (25.06)	162 (40.20)	122 (30.27)	3.95	0.90	มาก	2
			รวม			3.78	0.75	มาก	

จากตารางที่ 4.25 พบว่าปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพของมหาวิทยาลัยของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวงอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 เมื่อพิจารณาโดยค่าเฉลี่ยของความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพของมหาวิทยาลัยสูงที่สุด ได้แก่ การตัดสินใจสมัครเข้ามาทำงานในมหาวิทยาลัยนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.09 รองลงมาคือ ถึงแม้จะเกษียณอายุราชการไปแล้วแต่ก็ยังคงเต็มใจที่จะช่วยเหลือมหาวิทยาลัยเสมอ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ต่อมาคือ จะทำงานในมหาวิทยาลัยกระทั่งเกษียณอายุราชการ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ต่อมาคือ จะทำงานในมหาวิทยาลัยต่อไปเพราะเชื่อมั่นว่าจะมีโอกาสประสบความสำเร็จและก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 และอันดับสุดท้ายคือ ถ้ามีโอกาสที่จะเปลี่ยนไปทำงานอื่นที่ได้รับความตอบแทนสูงกว่าจะยังคงเลือกที่จะทำงานในมหาวิทยาลัยต่อไป อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51

4.5 การทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานในงานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของสุขภาวะที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

ตารางที่ 4.26 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาวะที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

ปัจจัยของสุขภาวะ (N=403)	ค่าสัมประสิทธิ์					Tolerance	VIF
	B	S.E.	Beta	t	Sig.		
ค่าคงที่	0.275	0.146		1.887	0.60		
สุขภาวะทางหน้าที่การงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน	0.160	0.038	0.189	4.243	0.000**	0.458	2.184
สุขภาวะทางหน้าที่การงาน ด้านโอกาสและพัฒนาชีวิต ความสามารถของตนเอง	0.316	0.037	0.351	8.427	0.000**	0.524	1.910
สุขภาวะทางสังคม ด้านความสัมพันธ์อันดีกับ เพื่อนร่วมงาน	0.207	0.030	0.250	6.802	0.000**	0.672	1.488
สุขภาวะทางสังคม ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	-0.082	0.036	-0.096	-2.259	0.024*	0.506	1.975
สุขภาวะทางการเงิน ด้านการได้รับค่าตอบแทน ที่เพียงพอและยุติธรรม	0.013	0.031	0.018	0.429	0.668	0.510	1.962
สุขภาวะทางกาย ด้านความสมดุลระหว่างงาน กับชีวิตส่วนตัว	0.013	0.029	0.017	0.458	0.647	0.701	1.426
สุขภาวะทางสภาพแวดล้อม ด้านสภาพแวดล้อมในที่ ทำงาน	0.230	0.036	0.246	6.318	0.000**	0.602	1.662
สุขภาวะทางสภาพแวดล้อม ด้านปัญหาหมอกควัน PM 2.5	0.094	0.028	0.118	3.325	0.001**	0.724	1.381

หมายเหตุ $R^2 = 0.641$, Adjust $R^2 = 0.634$, $F = 88.005$, * แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.26 ค่า Adjust R² เท่ากับ 0.634 แสดงว่า สุขภาวะทั้ง 8 ด้าน ประกอบด้วย สุขภาวะทางหน้าที่การงานด้านความก้าวหน้าในงาน สุขภาวะทางหน้าที่การงานด้านโอกาสและพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง สุขภาวะทางสังคมด้านความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน สุขภาวะทางสังคมด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สุขภาวะทางการเงินด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สุขภาวะทางกายด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว สุขภาวะทางสภาพแวดล้อมด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และสุขภาวะทางสภาพแวดล้อมด้านปัญหาหมอกควัน PM 2.5 สามารถอธิบายถึงความมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง ได้ ร้อยละ 63.40

จากผลการวิเคราะห์ค่า Beta (ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย) ซึ่งเป็นค่าที่แสดงถึงความสัมพันธ์ของ สุขภาวะที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวงโดยปัจจัยที่มีค่า Beta สูง หมายความว่าปัจจัยนั้นมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวงมาก ซึ่งจากผลการวิเคราะห์ สามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ สุขภาวะทางหน้าที่การงานด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ($\beta = 0.351$) สุขภาวะทางสังคมด้านความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน ($\beta = 0.250$) สุขภาวะทางสภาพแวดล้อมด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ($\beta = 0.246$) สุขภาวะทางหน้าที่การงานด้านความก้าวหน้าในงาน ($\beta = 0.189$) สุขภาวะทางสภาพแวดล้อมด้านปัญหาหมอกควัน PM 2.5 ($\beta = 0.118$) สุขภาวะทางการเงินด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\beta = 0.018$) สุขภาวะทางกายด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ($\beta = 0.017$) และสุขภาวะทางสังคมด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\beta = -0.096$) ตามลำดับ โดยผลที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ สามารถตอบสมมติฐานย่อยของการศึกษาวิจัย ได้ดังนี้

4.5.1 สมมติฐานที่ 1

จากผลการวิเคราะห์สุขภาวะทางหน้าที่การงานด้านความก้าวหน้าในงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 โดยมีค่า Beta เท่ากับ 0.189 กล่าวคือจากผลการวิเคราะห์สุขภาวะทางหน้าที่การงานด้านความก้าวหน้าในงานมีผลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวงอย่างมีนัยสำคัญ

4.5.2 สมมติฐานที่ 2

จากผลการวิเคราะห์สุขภาวะทางหน้าที่การงานด้านโอกาสและพัฒนาขีดความสามารถของตนเองมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2 โดยมีค่า Beta เท่ากับ 0.351 กล่าวคือ

จากผลการวิเคราะห์สภาวะทางหน้าที่การงานด้านโอกาสและพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง มีผลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวงอย่างมีนัยสำคัญ

4.5.3 สมมติฐานที่ 3

จากผลการวิเคราะห์สภาวะทางสังคมด้านความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3 โดยมีค่า Beta เท่ากับ 0.250 กล่าวคือจากผลการวิเคราะห์สภาวะทางสังคมด้านความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานมีผลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวงอย่างมีนัยสำคัญ

4.5.4 สมมติฐานที่ 4

จากผลการวิเคราะห์สภาวะทางสังคมด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.024 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 4 โดยมีค่า Beta เท่ากับ -0.096 กล่าวคือจากผลการวิเคราะห์สภาวะทางสังคมด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีผลเชิงลบต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวงอย่างมีนัยสำคัญ

4.5.5 สมมติฐานที่ 5

จากผลการวิเคราะห์สภาวะทางการเงินด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.668 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงไม่ยอมรับสมมติฐานที่ 5 โดยมีค่า Beta เท่ากับ 0.018 กล่าวคือจากผลการวิเคราะห์ สภาวะทางการเงินด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมไม่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวงอย่างมีนัยสำคัญ

4.5.6 สมมติฐานที่ 6

จากผลการวิเคราะห์สภาวะทางกายด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.647 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงไม่ยอมรับสมมติฐานที่ 6 โดยมีค่า Beta เท่ากับ 0.017 กล่าวคือจากผลการวิเคราะห์สภาวะทางกายด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวไม่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวงอย่างมีนัยสำคัญ

4.5.7 สมมติฐานที่ 7

จากผลการวิเคราะห์สภาวะทางสภาพแวดล้อมด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 จึงไม่ยอมรับสมมติฐานที่ 7 โดยมีค่า Beta เท่ากับ 0.246 กล่าวคือจากผลการวิเคราะห์สภาวะ

ทางสภาพแวดล้อมด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีผลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวงอย่างมีนัยสำคัญ

4.5.8 สมมติฐานที่ 8

จากผลการวิเคราะห์สภาวะทางสภาพแวดล้อมด้านปัญหาหมอกควัน PM 2.5 มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 8 โดยมีค่า Beta เท่ากับ 0.118 กล่าวคือจากผลการวิเคราะห์สภาวะทางสภาพแวดล้อมด้านปัญหาหมอกควัน PM 2.5 มีผลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวงอย่างมีนัยสำคัญ



บทที่ 5

สรุปผลการศึกษาวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

งานวิจัยเรื่อง “อิทธิพลของสุขภาวะที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยของสุขภาวะที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวงโดยผู้วิจัยใช้ตัวแปรจาก สุขภาวะทางหน้าที่การงาน สุขภาวะทางสังคม สุขภาวะทางการเงิน สุขภาวะทางกาย และสุขภาวะทางสภาพแวดล้อม ดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรของมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้จัดทำขึ้นเพื่อสำรวจปัจจัย 5 ด้าน ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง ซึ่งเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ คือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง จำนวน 403 คน และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เครื่องมือวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ปัจจัย และการวิเคราะห์สถิติการถดถอยพหุคูณ โดยผู้วิจัยแบ่งการสรุปผลการศึกษาวิจัย ดังนี้

- 5.1 สรุปผลการศึกษาวิจัย
- 5.2 อภิปรายผลการศึกษาวิจัย
- 5.3 ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์
- 5.4 ข้อจำกัดการวิจัย
- 5.5 ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

5.1 สรุปผลการศึกษาวิจัย

งานศึกษาวิจัยนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ ด้วยการสำรวจจากการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรของมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวงประกอบด้วย พนักงานสายบริหารวิชาการ พนักงานสายวิชาการ พนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป และลูกจ้างชั่วคราว จำนวนทั้งสิ้น 403 คน ซึ่งสามารถสรุปผลการศึกษาวิจัย ได้ดังนี้

5.1.1 สรุปข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

จากการศึกษาข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง พบว่า กลุ่มตัวอย่างเพศชายและเพศหญิงมีสัดส่วนแตกต่างกัน โดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 251 คน คิดเป็นร้อยละ 62.28 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 32.51 โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25 – 38 ปี จำนวน 224 คน คิดเป็นร้อยละ 55.58 รองลงมา มีอายุระหว่าง 39 – 54 ปี จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 35.73 โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป จำนวน 332 คน คิดเป็นร้อยละ 82.38 รองลงมาเป็นลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 10.17 โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 258 คน คิดเป็นร้อยละ 64.02 รองลงมาเป็นระดับปริญญาโท จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 25.06 และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุงานในช่วง 1 – 5 ปี จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 30.02 รองลงมามีอายุงานระหว่าง 6 – 10 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 24.32

5.1.2 สรุปผลการวิเคราะห์ระดับความเห็นเกี่ยวกับสุขภาวะ

จากผลการศึกษาวิจัยความเห็นเกี่ยวกับสุขภาวะพบว่า มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสุขภาวะอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญกับสุขภาวะทางสังคมด้านความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน เห็นด้วยมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 รองลงมาคือสุขภาวะทางหน้าที่การงานด้านโอกาสและพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง เห็นด้วยมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ต่อมาคือสุขภาวะทางสังคมด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เห็นด้วยมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ต่อมาคือสุขภาวะทางสภาพแวดล้อมด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เห็นด้วยมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ต่อมาคือสุขภาวะทางหน้าที่การงานด้านความก้าวหน้าในงาน เห็นด้วยมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ต่อมาคือสุขภาวะทางกายด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว เห็นด้วยมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ต่อมาคือสุขภาวะทางการเงินด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เห็นด้วยมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 และสุขภาวะทางสภาพแวดล้อมด้านปัญหาหมอกควัน PM 2.5 เห็นด้วยมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 ตามลำดับ

5.1.3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการศึกษารายละเอียด

จากทดสอบสมมติฐานการวิจัย ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยของสุขภาวะที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวงสามารถสรุปได้ ดังนี้

5.1.3.1 จากการวิเคราะห์ปัจจัยเฉพาะของสุขภาวะที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง พบว่า ปัจจัยสุขภาวะทางหน้าที่การงานด้านความก้าวหน้าในงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

5.1.3.2 จากการวิเคราะห์ปัจจัยเฉพาะของสุขภาวะที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง พบว่า ปัจจัยสุขภาวะทางหน้าที่การงานด้านโอกาสและพัฒนาขีดความสามารถของตนเองมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

5.1.3.3 จากการวิเคราะห์ปัจจัยเฉพาะของสุขภาวะที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง พบว่า ปัจจัยสุขภาวะทางสังคมด้านความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

5.1.3.4 จากการวิเคราะห์ปัจจัยเฉพาะของสุขภาวะที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง พบว่า ปัจจัยสุขภาวะทางสังคมด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

5.1.3.5 จากการวิเคราะห์ปัจจัยเฉพาะของสุขภาวะที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง พบว่า ปัจจัยสุขภาวะทางการเงินด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

5.1.3.6 จากการวิเคราะห์ปัจจัยเฉพาะของสุขภาวะที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง พบว่า ปัจจัยสุขภาวะทางกายด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

5.1.3.7 จากการวิเคราะห์ปัจจัยเฉพาะของสุขภาวะที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง พบว่า ปัจจัยสุขภาวะทางสภาพแวดล้อมด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

5.1.3.8 จากการวิเคราะห์ปัจจัยเฉพาะของสุขภาวะที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง พบว่า ปัจจัยสุขภาวะทางสภาพแวดล้อมด้านปัญหาหมอกควัน PM 2.5 มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

ตารางที่ 5.1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานของงานศึกษาวิจัย

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
H1 ปัจจัยสุขภาวะทางหน้าที่การงานด้านความก้าวหน้าในงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร	ยอมรับ
H2 ปัจจัยสุขภาวะทางหน้าที่การงานด้านโอกาสและพัฒนา ขีดความสามารถของตนเองมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร	ยอมรับ
H3 ปัจจัยสุขภาวะทางสังคมด้านความสัมพันธ์อันดีกับ เพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร	ยอมรับ
H4 ปัจจัยสุขภาวะทางสังคมด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร	ยอมรับ
H5 ปัจจัยสุขภาวะทางการเงินด้านการได้รับค่าตอบแทน ที่เพียงพอและยุติธรรมมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร	ไม่ยอมรับ
H6 ปัจจัยสุขภาวะทางกายด้านความสมดุลระหว่างงานกับ ชีวิตส่วนตัวมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร	ไม่ยอมรับ
H7 ปัจจัยสุขภาวะทางสภาพแวดล้อมด้านสภาพแวดล้อม ในที่ทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร	ยอมรับ
H8 ปัจจัยสุขภาวะทางสภาพแวดล้อมด้านปัญหาหมอกควัน	ยอมรับ
PM 2.5 มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร	

5.2 อภิปรายผลการศึกษาวิจัย

จากผลการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยสามารถแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาวะกับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง มีผลสรุปเป็นประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

5.2.1 สุขภาวะทางหน้าที่การงานด้านความก้าวหน้าในงาน และสุขภาวะทางหน้าที่การงานด้านโอกาสและพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง อย่างมีนัยทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับ อังคณา รณานุกาพันธ์ (2565) ที่พบว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตส่งผลต่อความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร ในทิศทางเดียวกัน ได้แก่ ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน และสอดคล้องกับ วรญา สารานิกิจ (2565) ที่ศึกษาปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดีและความสุขขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความยั่งยืน ในบุคลากรภาครัฐในเขต

กรุงเทพมหานคร และพบว่าสมมติฐานที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงานส่งผลทางบวกต่อความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ อีกทั้งยังสอดคล้องกับ อารมณ์ ช่วยแก้ว และสุทธาทิพย์ กำธรพิพัฒนกุล (2567) ที่ได้ศึกษาปัจจัยการพัฒนาองค์การอย่างยั่งยืนและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษาธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตและจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคในจังหวัดปทุมธานี ที่พบว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติแสดงให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.161 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

5.2.2 สุขภาวะทางสังคมด้านความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับ ชุติวรรณ โชติวงษ์ และคณะ (2565) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยด้านความคาดหวังของพนักงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า พนักงานหน่วยงานบริษัทเอ็นเนอร์จี โซลูชั่น เมเนจเม้นท์ จำกัด มีการช่วยเหลือกันให้คำปรึกษา และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีแก่กันก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อกัน และสอดคล้องกับ สุภาพร กิตติ นันทะศิลป์ (2554) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรที่พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน คำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ บุคลากรในหน่วยงานมีความสนิทสนมเป็นกันเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.91 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร เป็นหน่วยงานขนาดเล็กมีบุคลากรทั้งสิ้นเพียง 1,030 คน และลักษณะงานจำเป็นต้องมีการประสานงานและบูรณาการงานกันอย่างสม่ำเสมอ ประกอบกับสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรมีการจัดกิจกรรมร่วมกันเพื่อสร้างความสนิทสนมและความสามัคคีภายในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ

5.2.3 สุขภาวะทางสังคมด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับ สุภาพร กิตตินันทะศิลป์ (2554) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรที่พบว่าด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.84 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร มีการกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบและสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน ผู้บริหารระดับสูงและผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานนอกจากนี้ ผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญกับการเดินทางไปตรวจเยี่ยมหน่วยต่าง ๆ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เพื่อพบปะพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์

ตลอดจน สร้างความสนิทสนมคุ้นเคยกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ แต่อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่าการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ หรือค่า Sig จะมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แต่เมื่อพิจารณาถึงค่าสัมประสิทธิ์ของสมการถดถอยของสุขภาวะทางสังคมด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาของมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวงมีค่าเท่ากับ - 0.084 ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ที่เป็นเชิงลบกับผู้บังคับบัญชาส่งผลทำให้พนักงานรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและความผูกพันกับองค์กรลดลง

5.2.4 สุขภาวะทางสภาพแวดล้อมด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และสุขภาวะทางสังคมด้านปัญหาหมอกควัน PM 2.5 มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับ ชูลีวรรณ โชติวงษ์ และคณะ (2565) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยด้านความคาดหวังของพนักงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และพบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของพนักงานหน่วยงานบริษัทเอ็นเนอร์จี โซลูชั่น เมเนจเม้นท์ จำกัด มีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยและเหมาะสม รวมถึงมีอุปกรณ์ป้องกันและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการทำงาน ส่งผลให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่นและปลอดภัย อีกทั้งยังสอดคล้องกับ อัญมณี ศรีปลาด และสุรวี ศุนาลัย (2565) ที่ได้ศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณลักษณะของงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร ได้ค่าประสิทธิภาพของการทำนายเท่ากับ 0.597 กล่าวได้ว่า ความเป็นไปได้ของการตั้งสมมติฐานว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน 4 ด้านส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ร้อยละ 59.7 ซึ่งมีความสามารถในการทำนายในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีสภาพแวดล้อมในการทำงานทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน และสังคม ด้านองค์กรและการจัดการ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านโอกาสความก้าวหน้า ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานกับพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2.5 สุขภาวะทางกายด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และสุขภาวะทางการเงินด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.522 และ 0.694 ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ อารมณ์ ช่วยแก้ว และสุทธาทิพย์ กำรพิพัฒน์กุล (2567) ที่ได้ศึกษาปัจจัยการพัฒนาองค์การอย่างยั่งยืนและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษารัฐกิจอุตสาหกรรมการผลิตและจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคในจังหวัดปทุมธานี โดยพบว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติแสดงให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน สรุปได้ว่า ไม่มีความสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากพนักงานในธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตและจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคในจังหวัดปทุมธานี อาจจะได้รับสิทธิประโยชน์จากองค์การอย่างต่อเนื่อง ยกตัวอย่างเช่น สิทธิในการเบิกค่ารักษาพยาบาล มีรถรับส่งในการเดินทางมาทำงาน เป็นต้น ทำให้เกิดความรู้สึกผูกพัน จึงไม่นึกถึงค่าตอบแทนที่ได้รับ ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกับการที่มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวงมีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปตามเกณฑ์ของหน่วยงานเมื่อเทียบกับผลการประเมินการปฏิบัติงาน รวมไปถึงให้ค่าตอบแทนที่เพียงพอสำหรับการใช้จ่ายในครอบครัว อีกทั้งมีการให้สวัสดิการแก่บุคลากรอย่างเพียงพอต่อความต้องการพื้นฐานที่ครอบครัวไปถึงสมาชิกในครอบครัว ตลอดจนแสดงให้เห็นถึงการที่มหาวิทยาลัยมีความยืดหยุ่นในการทำงานให้กับบุคลากรมี work Life Balance ที่ดี ภาระงานที่ได้รับไม่มีผลกระทบต่อสุขภาพร่างกายและจิตใจ และบุคลากรมีความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้ใช้เวลากับครอบครัวโดยไม่ต้องนำงานกลับไปทำที่บ้านและมีเวลาที่จะดูแลตัวเองได้อย่างเหมาะสม ทั้ง 2 ปัจจัยนี้จึงไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร แต่อย่างไรก็ตามจากข้อมูลนี้ เมื่อพิจารณาจากข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่เป็นพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป ถึงร้อยละ 82.38 ดังนั้นผลการวิจัยในส่วนนี้จึงเป็นข้อมูลของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มากกว่าสายวิชาการ สายบริหารวิชาการ และลูกจ้างชั่วคราว

5.3 ประโยชน์ที่ได้รับจากงานวิจัยและข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

จากผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ชี้ให้เห็นว่าสุขภาวะทางหน้าที่การงานด้านโอกาสและพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง สุขภาวะทางสภาพแวดล้อมด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน สุขภาวะทางสังคมด้านความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน สุขภาวะทางหน้าที่การงานด้านความก้าวหน้าในงาน และสุขภาวะทางสภาพแวดล้อมด้านปัญหาหมอกควัน PM 2.5 มีอิทธิพลโดยตรงต่อความผูกพันในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งสุขภาวะทางสังคมด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ดังนั้นเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร ผู้วิจัยจึงอธิบายข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ได้ ดังนี้

5.3.1 ประโยชน์ของงานวิจัยเชิงวิชาการ

งานวิจัยนี้สามารถใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงในการวิจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะและความผูกพันในองค์กร โดยเฉพาะในบริบทของสถาบันอุดมศึกษาไทย และสามารถนำไปต่อยอดเพื่อศึกษาในกลุ่มบุคลากรที่เฉพาะเจาะจงมากขึ้น เช่น แยกตามสายงาน หรือศึกษาในระยะเวลาที่ยาวนานขึ้นเพื่อติดตามความเปลี่ยนแปลงของความสุขและความต้องการของบุคลากร นอกจากนี้ยังสามารถนำไปใช้ในการศึกษาปัจจัยของสุขภาวะในแต่ละด้าน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ตรงประเด็นและ

แม่นยำยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ผลการวิจัยนี้ สามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนานโยบาย ด้านทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต สุขภาวะ และ ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ข้อมูลนี้จะช่วยให้มหาวิทยาลัยออกแบบโปรแกรมส่งเสริมสุขภาวะที่ตรง กับความต้องการของบุคลากรในแต่ละกลุ่มได้ เช่น การส่งเสริมสุขภาวะทางหน้าที่การงานโดยการให้ โอกาสในการพัฒนาตนเอง และความก้าวหน้าในงาน ซึ่งมีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

5.3.2 ประโยชน์เชิงนโยบายของมหาวิทยาลัย

5.3.2.1 ถึงแม้ว่าผลการวิจัยจะแสดงให้เห็นถึง สุขภาวะทางการเงินด้านการได้รับ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัย แม่ฟ้าหลวงก็ตาม แต่มหาวิทยาลัยควรมีการพัฒนาและปรับปรุงระบบสวัสดิการให้เพียงพอเหมาะสมกับ ภาวะการณปัจจุบันอย่างต่อเนื่อง จะทำให้คุณภาพชีวิตของบุคลากรมีความเป็นอยู่ที่ดีอย่างต่อเนื่อง ยกตัวอย่างเช่น โรงพยาบาลศูนย์การแพทย์มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวงมีบริการ MFU Family (www.hospital-medicalcenter.mfu.ac.th) เพื่อคอยให้บริการอำนวยความสะดวก รวดเร็วใน การเข้ารับบริการบริการแก่บุคลากรและครอบครัวในด้านการรักษาพยาบาล ยิ่งทำให้บุคลากร มีความเต็มใจที่จะคงอยู่และมีความผูกพันพร้อมใจที่จะปฏิบัติงานให้กับมหาวิทยาลัยต่อไป

5.3.2.2 จากผลการวิจัยของสุขภาวะทางสภาพแวดล้อมด้านปัญหาหมอกควัน PM 2.5 มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง แสดงให้เห็นว่าปัญหานี้ส่งผล กระทบกับบุคลากรของมหาวิทยาลัยโดยตรง การจัดการปัญหามลพิษทางอากาศ PM 2.5 ได้กลายเป็นความท้าทายสำคัญของมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง ซึ่งมีที่ตั้งอยู่ในภาคเหนือตอนบน มีลักษณะทางภูมิศาสตร์ที่มีอาณาเขตติดต่อกับประเทศเพื่อนบ้านจึงได้รับผลกระทบมลภาวะ หมอกควันข้ามแดน และเป็นปัญหาที่ปฏิเสธและหลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งจะประสบปัญหาหมอกควันในช่วง เดือนธันวาคม-เมษายนของทุกปี ส่งผลกระทบโดยตรงต่อสุขภาพอนามัยของประชาชนในพื้นที่ โดยจะทำให้เกิดการระคายเคืองต่อดวงตาและระบบทางเดินหายใจ หรืออาจนำไปสู่โรคมะเร็งในระยะ ยาว ส่วนใหญ่สาเหตุหลักเกิดจากการเผาในที่โล่งและไฟไหม้ป่า (สิทธิชาติ สมตา และคณะ, 2561) มหาวิทยาลัยควรมีนโยบายในการดูแลสุขภาพของบุคลากรและสิ่งแวดล้อมผ่านแนวทางการ ดำเนินงานที่ครอบคลุมและเป็นรูปธรรม โดยผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้ ประการที่หนึ่งคือการสร้าง ความตระหนักรู้ สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาหมอกควัน PM 2.5 ผ่านการอบรมการประชาสัมพันธ์ และกิจกรรมสร้างสรรค์ที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากร ประการที่สองคือส่งเสริมพฤติกรรมที่เป็น มิตรต่อสิ่งแวดล้อมด้วยการสนับสนุนให้ประหยัดพลังงาน และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่คำนึงถึง สิ่งแวดล้อมเป็นหลัก ประการที่สามคือการปรับปรุงสภาพแวดล้อม การเพิ่มพื้นที่สีเขียว การติดตั้งเครื่อง พอกอากาศ และการบำรุงรักษาอาคารเป็นกลยุทธ์สำคัญในการลดผลกระทบของ PM 2.5 ประการ

สุดท้ายคือสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐและชุมชนเป็นกลไกสำคัญในการจัดการปัญหาอย่างยั่งยืน ผ่านหน่วยงานของมหาวิทยาลัย เช่น ศูนย์ศึกษา วิจัย และปฏิบัติการเพื่อลดปัญหาการเกิดไฟป่า หมอกควันในประเทศและในภูมิภาค และ ศูนย์วิจัยระบบเศรษฐกิจหมุนเวียนเพื่อประเทศไทย พลอดขยะ (CEWT) เป็นต้น

5.3.2.3 มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวงเป็นสถาบันอุดมศึกษาชั้นนำที่มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการสร้างนวัตกรรม จากการศึกษาผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสู่ภาวะทางหน้าที่การทำงาน ประกอบด้วยโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองและความก้าวหน้าในงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันขององค์กร มหาวิทยาลัยควรมีแนวทางในการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้การสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนเข้ารับการอบรมทั้งในระดับชาติและนานาชาติ ส่งเสริมทุนวิจัยและการนำเสนอผลงานวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ มีการวางแผนเส้นทางอาชีพ (Career Path) ที่ชัดเจนสำหรับทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ส่งเสริมให้มีโครงการแลกเปลี่ยนบุคลากรกับมหาวิทยาลัยชั้นนำทั้งในและต่างประเทศ มอบหมายโครงการพิเศษและงานที่ท้าทายความสามารถของบุคลากร และมีระบบพี่เลี้ยงและการสอนงานเพื่อพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง กลยุทธ์เหล่านี้จะช่วยสร้างความผูกพันในองค์กร พัฒนาศักยภาพบุคลากร และสนับสนุนวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวงในการเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำที่มุ่งเน้นการสร้างสรรค่นวัตกรรมและพัฒนาสังคม

5.3.2.4 มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวงมีลักษณะเด่นที่แตกต่างจากสถาบันอื่น ประกอบด้วยบุคลากรที่มาจากหลากหลายสัญชาติ ทั้งจากชุมชนในพื้นที่ชายแดน ชาติพันธุ์ต่าง ๆ และบุคลากรจากต่างประเทศ ซึ่งสร้างความท้าทายและโอกาสในการสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมภายในองค์กร ปัจจัยสู่ภาวะทางสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน ผลวิจัยชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงานต่อความผูกพันองค์กร งานวิจัยนี้สามารถใช้เป็นกรณีศึกษาประกอบการพัฒนาแนวทางส่งเสริมความสัมพันธ์ในองค์กร ควรศึกษาผลของกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ในรูปแบบต่าง ๆ ต่อความสามัคคีและประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม รวมไปถึงการใช้นวัตกรรมสร้างความผูกพันองค์กร เช่น โครงการ MFU Dialogue เพื่อสร้างพื้นที่แลกเปลี่ยนความคิดเห็น โดยเน้นกิจกรรมข้ามหน่วยงานที่ทำงานเป็นทีม และควรให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานที่มีต่อความเครียด และภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout) มหาวิทยาลัยควรพัฒนาโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงาน สร้างพื้นที่กลางเพื่อการสื่อสารและทำกิจกรรมร่วมกัน ออกแบบระบบพี่เลี้ยงที่คำนึงถึงความหลากหลายทางวัฒนธรรมอย่างเหมาะสม และพัฒนาหลักสูตรการสื่อสารข้ามวัฒนธรรมสำหรับบุคลากร ในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา งานวิจัยนี้พบว่าบุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา แต่อย่างไรก็ตาม ปัจจัยด้านนี้มีผลเชิงลบที่สะท้อนให้เห็น

ถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ที่อาจส่งผลต่อความผูกพันองค์กรในอนาคตได้ มหาวิทยาลัยควรนำผลวิจัยนี้ไปต่อยอดโดยการศึกษาเชิงลึกถึงรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร และควรเปรียบเทียบรูปแบบการสื่อสารและการให้ feedback ของผู้บังคับบัญชา และผลต่อความผูกพันองค์กรต่อไป

5.4 ข้อจำกัดการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พบข้อจำกัดการวิจัยว่าการที่กลุ่มตัวอย่างมีการกระจายตัวไม่สมดุลของผู้ตอบแบบสอบถาม (ร้อยละ 82.38) เป็นพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป ส่งผลให้ผลการวิจัยที่ได้ อาจมีข้อจำกัดในการสะท้อนภาพรวมของทั้งองค์กร เนื่องจากความคิดเห็นและมุมมองส่วนใหญ่มาจากบุคลากรกลุ่มเดียว ในขณะที่เสียงสะท้อนจากบุคลากรสายวิชาการ สายบริหารวิชาการ และลูกจ้างชั่วคราว มีสัดส่วนน้อยมาก การนำผลการวิจัยไปใช้หรืออ้างอิงจึงควรคำนึงถึงข้อจำกัดนี้ และอาจต้องมีการศึกษาเพิ่มเติมโดยเฉพาะในกลุ่มบุคลากรอื่น ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและสะท้อนความเป็นจริงขององค์กรมากขึ้น

5.5 ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

5.5.1 ควรศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพสำหรับปัจจัยของสุขภาวะเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่เป็นประโยชน์จากผู้บริหารระดับสูง เพื่อนำมาสร้างเป็นนโยบายและกลยุทธ์ในการบริการทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.5.2 การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างในภาพรวมของมหาวิทยาลัย ได้แก่ สายบริหารวิชาการ สายวิชาการ สายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป และลูกจ้างชั่วคราว ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะว่าควรให้มีการแยกศึกษาเพิ่มเติมโดยเจาะจงสายงาน เพื่อจะได้ผลการวิจัยที่เจาะจงกลุ่มและมีความแม่นยำมากขึ้น

5.5.3 การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาในช่วงระยะเวลาหนึ่ง มหาวิทยาลัยควรทำการสำรวจความเห็นของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อติดตามความพึงพอใจและความต้องการของบุคลากรด้านสุขภาวะ และนำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

5.5.4 การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาในภาพรวม ควรศึกษาปัจจัยของสุขภาวะโดยแยกเป็นแต่ละปัจจัยเพื่อจะได้นำผลการวิเคราะห์ที่ตรงประเด็นและแม่นยำ โดยเฉพาะเพื่อนำไปสู่การวางนโยบายหรือแนวทางในการดำเนินงานต่อไป



รายการอ้างอิง

- กนกนภัส วัชรเมธีกุล. (2565). การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาวะที่ดีและความสุขภายในองค์กรเพื่อความยั่งยืน ในกลุ่มพนักงาน บริษัทโทรคมนาคมแห่งหนึ่งในประเทศไทย (สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหิดล.
- กัญญา บุคดาจันทร์. (2563). คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชุลีวรรณ โชติวงษ์ กิตติยา สุขมี และจุฑารัตน์ ปิณฑะแพทย์. (2565). ปัจจัยด้านความคาดหวังของพนักงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร. *วารสารพัฒนารัฐกิจและอุตสาหกรรม*, 2(3), 3-16.
- ณัฐธิดา จันทร์สาสินธุ์. (2565). การศึกษาปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดีและความสุขขององค์กรที่มีผลกระทบต่อความยั่งยืนในกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ตรีภพ ชินบุรณ์. (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนครพนม. *วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม*, 7(3), 1-9.
- ทรงสมร โสตะ. (2560). สุขภาวะทางจิตความคิดเชิงบวกคุณค่าของงานและความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ทิพย์สุนันท์ จงรักษ์, กล้าหาญ ณ น่าน และเนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2557). อิทธิพลของคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรความพึงพอใจในงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร. *วารสารบัณฑิตศึกษา*, 8(1), 189-206.
- นุชรัตน์ สติത്യสุวรรณ และจักรพันธ์ กิตตินรรัตน์. (2566). อิทธิพลของความผูกพันที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร. *วารสารวิชาการ วิจัยและนวัตกรรม*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 3(1), 95-105.
- นพพล ดวงแก้ว. (2561). กระบวนการนโยบายป้องกันและแก้ไขปัญหาไฟฟ้าและหมอกควันจังหวัดพะเยา (การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยพะเยา.
- บุญสิตา บุญเกื้อ. (2565). การศึกษาปัจจัยพื้นฐานเพื่อส่งเสริมสุขภาวะสำหรับสำนักงานเก่าในกรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์ปริญญาสถาปัตยกรรมศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- ประเมศวร์ พิทยเจริญวงศ์ และทิพย์วัลย์ สุรินยา. (2566). การปรับตัวกับสุขภาวะทางจิตใจของนิสิตปริญญาตรีชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*, 4(1), 55-72.
- ประสงค์ร์ ปัทมพลังกูร. (2564). *Well-Being* ที่ดีของพนักงาน อีกประเด็นหนึ่งที่องค์กรควรให้ความสำคัญ. บริษัทฝึกอบรมและสัมมนาธรรมนิติ จำกัด.
- ประเวศ วะสี. (2550). *วิถีมนุษย์ในศตวรรษที่ 21* ศูนย์ หนึ่ง เก้า. สวนเงินมีมา.
- ปาริชาติ เยพิทักษ์ และธีระวัฒน์ จันทิก. (2559). การรับรู้การสนับสนุนขององค์การและความพอใจในงานที่มีผลต่อความผูกพันขององค์การ. *วารสารสาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 9(1), 643-654.
- พระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2550. (2550, 19 มีนาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 134 ตอนที่ 16 ก. หน้า 1-18.
- พิลาสลักษณ์ ชุ่มตา. (2557). *ทัศนคติของประชาชนต่อนโยบายการจัดการปัญหาหมอกควันของจังหวัดลำปาง* (วิทยานิพนธ์ปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ภัทรฉัตร รุ่งแสง และจารุกฤษณ์ เรืองสุวรรณ. (2566). ความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพลทหารนาวิกโยธิน กองพันทหารราบที่ 1 รักษาพระองค์ กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 1(7), 1-12.
- ภูวนารถ ศรีทอง. (2557). *การมีส่วนร่วมของชุมชนในการแก้ไขปัญหาหมอกควันเขตเทศบาลตำบลเวียงพางคำ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย* (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.
- มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง. (2567ก). *แผนพัฒนามหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวงฉบับที่ 5 พ.ศ. 2565-2569 ฉบับทบทวน พ.ศ. 2567*. มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.
- มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง. (2567ข). *สารสนเทศประจำปี 2567*. มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.
- รัฐปลัด บุญเที่ยง. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร กรณีศึกษา: บุคลากรสำนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย. *วารสารรังสิตบัณฑิตศึกษาในกลุ่มธุรกิจและสังคมศาสตร์*, 4(2), 273-282.
- เรวดี สิริภาพ. (2562). *รูปแบบการพัฒนาสุขภาวะเชิงพุทธบูรณาการของพนักงานบริษัท* (ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วรรณ สาราณียกิจ. (2565). *การศึกษาปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดีและความสุขขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความยั่งยืน ในบุคลากรภาครัฐในเขตกรุงเทพมหานคร* (สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหิดล.

- วรัญพงค์ บุญศิริธรรมชัย และพลอย สุดอ่อน. (2565). สุขภาวะของพนักงานหลังจากการปรับโครงสร้างขององค์กรที่ส่งต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน. *วารสารเครือข่ายส่งเสริมการวิจัยทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ สมาคมเครือข่ายส่งเสริมการวิจัยทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 5(1), 22-36.
- วรัญพงค์ บุญศิริธรรมชัย และพลอย สุดอ่อน. (2565). สุขภาวะของพนักงานหลังจากการปรับโครงสร้างขององค์กรที่ส่งต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน. *วารสารเครือข่ายส่งเสริมการวิจัยทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 5(1), 22-36.
- วันทนี รุ่งเรืองวัฒนกุล. (2565). การศึกษาความเต็มใจจ่ายเพื่อลดปัญหามลพิษทางอากาศจากฝุ่น PM 2.5 ในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ (การค้นคว้าอิสระปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วันนิวัต พรหมสุวรรณ กัญกร เอี่ยมพญา และนิวัตต นอยมณี. (2565). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา. *วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี*, 18(3), 133-145.
- วิพุธ พูลเจริญ. (2544). *สุขภาพ อุดมการณ์ และยุทธศาสตร์ทางสังคม*. สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข.
- วิรัชดา แสงชาติ. (2557). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วิริยาภรณ์ แก้วเกิด, พรรัดตน แสตรงหาญ และอภิญา อิงอาจ. (2560). การดำเนินงานเพื่อสร้างความสุขและความผูกพันของพนักงานในองค์กรสุขภาวะต้นแบบ. *วารสารบริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 1(2), 13-29.
- ศราวรุช โภชนะสมบัติ. (2559). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร*. สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8.
- ศิรดา บุญเรือง. (2566). *องค์ประกอบที่เสริมสร้างชีวิตทางการเงินที่ดี (Financial Well-being) ของพนักงานเจนเนอเรชันวายในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง (สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ศุภันธุ์ ศรีอุทัยสุข. (2560). *กรอบคิดและสุขภาวะ: การวิเคราะห์ห่อมิมาน [วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต]*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมจิตร จันทร์เพ็ญ. (2557). *ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต)*. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สะกิด แอปพลิเคชัน. (2565). *Well Being คืออะไร สร้างสุขให้พนักงานด้วยคุณภาพชีวิตที่ดี*.

<https://www.sakid.app/blog/what-is-well-being/> สืบค้นเมื่อ 31 มกราคม 2567

สิทธิชาติ สมตา, มัลลิกา จันตะคาด และณัฐพรพรรณ อุตมา. (2561). *การประเมินผลกระทบทางเศรษฐกิจต่อสุขภาพจากมลภาวะหมอกควันในจังหวัดเชียงราย*.

https://issuu.com/obels/docs/utm_medium=referral&utm_source=rs.mfu.ac.th

สุจิตรา แน่ใหม่. (2565). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์และความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า จังหวัดปทุมธานี*.

วารสารวไลยลงกรณ์ปริทัศน์, 13(2), 274-287.

สุภาพรภิตติ นันทะศิลป์. (2554). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สุรศักดิ์ วนิชอนุกุล. (2555). *แนวทางการพัฒนาฐานข้อมูลเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาหมอกควันและไฟป่าจังหวัดเชียงราย*. สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดเชียงราย.

สุรติกานต์ ทองฉิม. (2565). *ความอยู่ดีมีสุขและความตั้งใจอยู่กับองค์กร ของพนักงานในธุรกิจคอมเมิร์ซ (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

โสภณ เอี่ยมณิรัตน์กุล. (2562). *การศึกษาความเต็มใจจ่ายเพื่อลดปัญหาหมอกพิษทางอากาศจากฝุ่น PM 2.5 สำหรับพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร (การค้นคว้าอิสระปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต)*.

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อรฉัตร วรรณวิจิตร. (2561). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.

อังคณา รานานุภาพพันธ์ และชุตานพร สอนภักดี. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร*. *วารสารเศรษฐศาสตร์และกลยุทธ์การจัดการ*, 9(2), 184-200.

อัญมณี ศรีปลาด และสุรวี ศุนาลัย. (2565). *สภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณลักษณะของงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร*.

วารสารสุทธิปริทัศน์, 36(2), 134-149.

อากรณ์ ช่วยแก้ว และสุทธาทิพย์ กำธรพิพัฒนกุล. (2567). *การศึกษาปัจจัยการพัฒนาองค์การอย่างยั่งยืนและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตและจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคในจังหวัดปทุมธานี*. *วารสารวิชาการ การจัดการภาครัฐและเอกชน*, 6(3), 18-35.

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of effective, continuance and normative to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Burton, J. (2010). *WHO healthy workplace framework and model: Background and supporting literature and practice*. WHO
- Cherrington, D. J. (1994). *Organizational behavior: The management of individual and organizational performance*. Allyn and Bacon.
- O'Donnell, M. P. (1989). Definition of health promotion: Part III: Expanding the definition. *Am J Health Promot*, 3(3), 5. <https://doi.org/10.4278/0890-1171-3.3.5>
- Potter, A. (1998). *Putting the positive thinker to work: 21 ways 21 days to a happy, fulfilling, successful life*. Berkley Books.
- Rath, T., & Harter, J. (2010). *Wellbeing: The five essential elements*. Gallup Press.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46-56. <https://doi.org/10.2307/2391745>
- Brightside People Team. (2022). *ทำไมเรื่องสุขภาวะ Well-being ของพนักงานจึงเป็นสิ่งที่ “ควร” ให้ความสำคัญ*. <https://brightsidepeople.com/ทำไมเรื่องสุขภาวะ-หรือ-well-being-ของพน/ สืบค้นเมื่อ 31 มกราคม 2567>
- Yamane, T. (1967). *Statistics: An introductory analysis* (2nd ed.). Harper and Row.

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

เรื่อง อิทธิพลของสุขภาวะที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อใช้สำรวจและรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง อิทธิพลของสุขภาวะที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยของสุขภาวะที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง เพื่อนำเสนอแนวทางการบริหารงานทางด้านทรัพยากรมนุษย์ให้กับมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง ที่จะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง และพัฒนาระบบที่สามารถสนับสนุนการทำงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 7 ส่วน ได้แก่

- ส่วนที่ 1 ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านสุขภาวะทางหน้าที่การงาน (Career Well-being)
- ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านสุขภาวะทางสังคม (Social Well-being)
- ส่วนที่ 4 ปัจจัยด้านสุขภาวะทางการเงิน (Financial Well-being)
- ส่วนที่ 5 ปัจจัยด้านสุขภาวะทางกาย (Physical Well-being)
- ส่วนที่ 6 ปัจจัยด้านสุขภาวะทางสภาพแวดล้อม (Community Well-being)
- ส่วนที่ 7 ความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

เพื่อความสมบูรณ์ของการวิเคราะห์ผลการศึกษา ขอความกรุณาให้ผู้ตอบแบบสอบถาม ตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง ผู้จัดทำไม่ได้บันทึกอีเมลของผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด และข้อมูลที่ได้รับจะเก็บรักษาไว้เป็นความลับเพื่อใช้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระเท่านั้น และขอขอบพระคุณในความร่วมมือของท่านมา ณ โอกาสนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

1. เพศ

() ชาย () หญิง

2. อายุ

() น้อยกว่า 25 ปี () 25 - 38 ปี () 39 - 54 ปี () 55 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า () มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า
 () ปวส./อนุปริญญา () ปริญญาตรี
 () ปริญญาโท () ปริญญาเอก

4. หน่วยงาน (โปรดระบุ)

.....

5. ประเภทสายงาน

() สายงานวิชาการ () สายงานปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารงานทั่วไป
 () สายบริหารวิชาการ () ลูกจ้างชั่วคราว

6. ตำแหน่งงาน

() ตำแหน่งผู้บริหาร (หัวหน้าส่วนงานขึ้นไป) () ตำแหน่งคณาจารย์ประจำมหาวิทยาลัย
 () ตำแหน่งปฏิบัติการ () ตำแหน่งลูกจ้าง
 () ตำแหน่งบุคลากรทางการแพทย์

7. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

() ต่ำกว่า 1 ปี () 1 -5 ปี () 6 -10 ปี () 10 -15 ปี () 15 ปีขึ้นไป

8. สถานภาพสมรส

() โสด () สมรส () หม้าย () หย่าร้าง

9. เงินเดือน รวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือน

- () ต่ำกว่า 10,000 บาท () 10,001 - 20,000 บาท () 20,001 - 30,000 บาท
 () 30,001 - 40,000 บาท () 40,001 - 50,000 บาท () 50,001 - 60,000 บาท
 () 60,001 - 70,000 บาท () 70,001 - 80,000 บาท () 80,001 บาท ขึ้นไป

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างตามความคิดเห็นของท่าน (เพียงคำตอบเดียว)

- 1 น้อยที่สุด หมายถึงระดับความคิดเห็น ในระดับน้อยที่สุด
- 2 น้อย หมายถึงระดับความคิดเห็น ในระดับน้อย
- 3 ปานกลาง หมายถึงระดับความคิดเห็น ในระดับปานกลาง
- 4 มาก หมายถึงระดับความคิดเห็น ในระดับมาก
- 5 มากที่สุด หมายถึงระดับความคิดเห็น ในระดับมากที่สุด

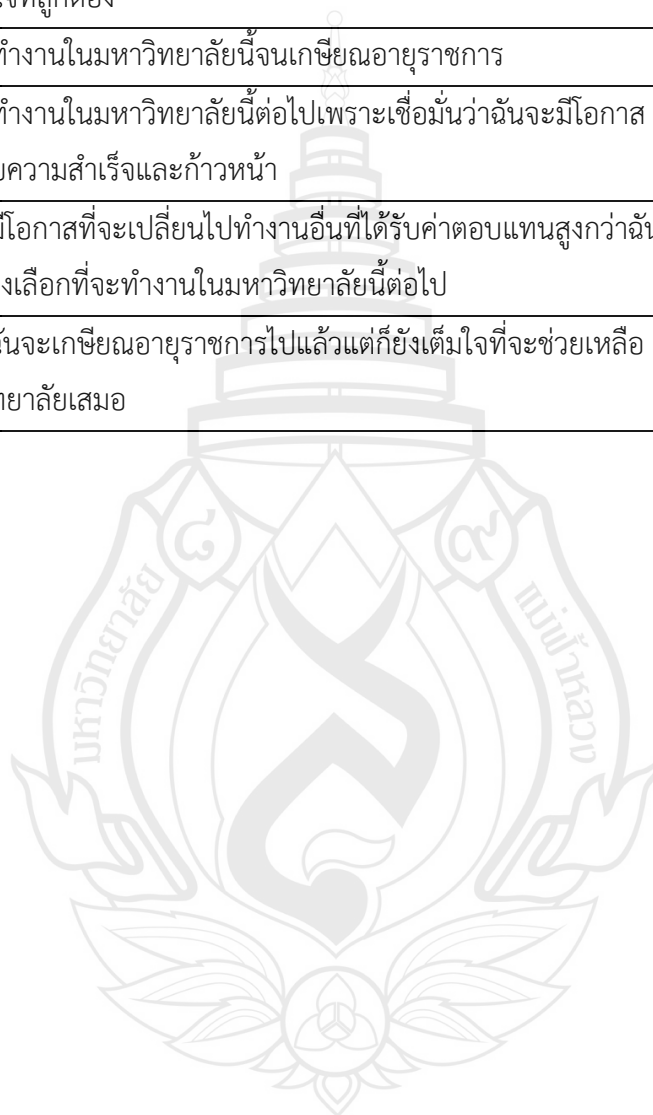
ข้อ	รายการ	ระดับความเห็น				
		1	2	3	4	5
ส่วนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยด้านสุขภาวะทางหน้าที่การงาน (Career Well-being)						
1. ด้านความก้าวหน้าในงาน						
1.1	ฉันได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน / ตำแหน่งทางวิชาการ					
1.2	ฉันได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน					
1.3	ฉันได้เลื่อนตำแหน่งด้วยความเป็นธรรมและโปร่งใส					
1.4	ฉันเชื่อมั่นว่าจะมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานในอนาคต					
2. ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง						
2.1	งานที่ฉันได้รับมอบหมายเป็นงานที่มีความสำคัญ ที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถสูง					
2.2	ฉันมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่					
2.3	ฉันได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาและอบรม เพื่อเพิ่มความสามารถในการทำงาน					
2.4	ฉันมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย					

ข้อ	รายการ	ระดับความเห็น				
		1	2	3	4	5
ส่วนที่ 3 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยด้านสุขภาวะทางสังคม (Social Well-being)						
3. ด้านความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน						
3.1	บุคลากรในหน่วยงานของฉันมีความสนิทสนมเป็นกันเอง					
3.2	เมื่อมีปัญหาเรื่องงานฉันสามารถปรึกษาหารือเพื่อนร่วมงานได้					
3.3	บุคลากรในหน่วยงานของฉันมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานร่วมกัน					
3.4	ฉันและเพื่อนร่วมงานมีความเข้าใจอันดีต่อกันถึงแม้ว่าบางครั้งอาจจะมีความคิดเห็นไม่ตรงกัน					
3.5	ในหน่วยงานของฉันมีบรรยากาศแห่งความเป็นมิตร ไม่มีการแตกแยกแบ่งพรรคแบ่งพวก					
3.6	หน่วยงานของฉันทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าการทำงานแบบต่างคนต่างทำ					
4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา						
4.1	ฉันได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา					
4.2	ฉันสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานต่อผู้บังคับบัญชาได้อย่างอิสระ					
4.3	ผู้บังคับบัญชาของฉันให้คำปรึกษาและคำแนะนำในการทำงาน					
4.4	ผู้บังคับบัญชาของฉันให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดีเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน					
4.5	ผู้บังคับบัญชาของฉันเอาใจใส่ชี้แจงให้ฉันเข้าใจแผนและเป้าหมายของงาน					
4.6	ผู้บังคับบัญชาของฉันให้ความเป็นกันเองในการทำงาน					
ส่วนที่ 4 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยด้านสุขภาวะทางการเงิน (Financial Well-being)						
5. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม						
5.1	รายได้แต่ละเดือนเพียงพอสำหรับใช้จ่ายภายในครอบครัว					
5.2	รายได้เพียงพอสำหรับเก็บออมเพื่อใช้จ่ายในอนาคต					
5.3	การเลื่อนขึ้นเงินเดือนเป็นไปตามเกณฑ์ของหน่วยงานเมื่อเทียบกับผลการปฏิบัติงาน					

ข้อ	รายการ	ระดับความเห็น				
		1	2	3	4	5
5.4	ฉันพอใจต่อสวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าลดหย่อน และอื่น ๆ เพราะเพียงพอต่อความต้องการขั้นพื้นฐาน					
5.5	มหาวิทยาลัยกำหนดค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ					
5.6	มหาวิทยาลัยกำหนดค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ					
ส่วนที่ 5 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยด้านสุขภาวะทางกาย (Physical Well-being)						
6. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว						
6.1	ฉันไม่ต้องทำงานนอกเวลาปฏิบัติงาน หรือนำงานกลับไปทำที่บ้าน					
6.2	ภาระงานที่ฉันรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับ ป่วยง่าย					
6.3	ฉันมีความพึงพอใจในวันหยุดปฏิบัติงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน					
6.4	การปฏิบัติงานของฉันไม่มีผลกระทบต่อเวลาที่เป็นส่วนตัว					
6.5	ปัจจุบันฉันพอใจกับการมีเวลาให้ครอบครัว สังคม และการมีเวลาเป็นส่วนตัวของฉันในการดูแลสุขภาพหรือพักผ่อน					
ส่วนที่ 6 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยด้านสุขภาวะทางสภาพแวดล้อม (Community Well-being)						
7. ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน						
7.1	สถานที่ทำงานของฉันมีความสะดวกสบาย มีความพร้อมที่เอื้อต่อการทำงาน					
7.2	สภาพแวดล้อมของมหาวิทยาลัยสวยงามทำให้ฉันทำงานอย่างมีความสุข					
7.3	ฉันวางใจว่ามหาวิทยาลัยมีการเตรียมพร้อมมาตรการที่ป้องกันอุบัติเหตุต่าง ๆ อัคคีภัย หรือเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิด					
7.4	ที่ทำงานของฉันมีเครื่องมืออุปกรณ์ที่ทำให้ฉันทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					

ข้อ	รายการ	ระดับความเห็น				
		1	2	3	4	5
8. ด้านปัญหาหมอกควัน PM 2.5						
8.1	การจัดหาอุปกรณ์ป้องกัน PM 2.5 เพื่อป้องกันปัญหาหมอกควัน ทำให้ค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันของฉันสูงขึ้น					
8.2	มหาวิทยาลัยมีการจัดสรรงบประมาณในการแก้ไขปัญหาหมอกควันให้กับบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
8.3	มหาวิทยาลัยมีมาตรการช่วยเหลือพนักงานในการป้องกันปัญหาหมอกควัน PM 2.5					
8.4	ฉันมีความเชื่อมั่นว่ามหาวิทยาลัยจะสามารถแก้ไขปัญหาเพื่อป้องกันหรือลดผลกระทบที่เกิดขึ้นจากปัญหาหมอกควัน PM 2.5 ในอนาคตได้					
ส่วนที่ 7 แบบสอบถามข้อมูลด้านความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง						
9. การยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมของมหาวิทยาลัย						
9.1	ฉันรับรู้และยอมรับในวัฒนธรรมองค์กรของมหาวิทยาลัย					
9.2	ฉันเชื่อมั่นว่าฉันสามารถทำงานตามเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยได้					
9.3	ฉันรู้สึกว่าการเป้าหมายและแนวทางการบริหารของมหาวิทยาลัย สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้แก่ฉันได้เป็นอย่างดี					
9.4	ฉันคิดว่านโยบายและเป้าหมายที่มหาวิทยาลัยกำหนดถูกต้องและเหมาะสมกับองค์กร					
9.5	เมื่อได้รับมอบหมายงานฉันจะทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่ทุกครั้ง					
9.6	ฉันพร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างเพื่อให้มหาวิทยาลัยบรรลุเป้าหมายขององค์กร					
10. ความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อมหาวิทยาลัย						
10.1	ฉันจะแนะนำเพื่อนหรือคนที่รู้จักให้สมัครเข้ามาทำงานในมหาวิทยาลัยนี้					
10.2	ฉันมีความภูมิใจที่ได้เข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยนี้					
10.3	ฉันรู้สึกภูมิใจเมื่อมีคนกล่าวยกย่อง ชมเชยมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง					
10.4	ฉันรู้สึกว่าการงานของฉันมีความสำคัญต่อมหาวิทยาลัย					
10.5	ฉันรู้สึกว่าได้รับเกียรติให้เป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัย					

ข้อ	รายการ	ระดับความเห็น				
		1	2	3	4	5
11. ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพของมหาวิทยาลัย						
11.1	ฉันคิดว่าการตัดสินใจสมัครเข้ามาทำงานในมหาวิทยาลัยนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง					
11.2	ฉันจะทำงานในมหาวิทยาลัยนี้จนเกษียณอายุราชการ					
11.3	ฉันจะทำงานในมหาวิทยาลัยนี้ต่อไปเพราะเชื่อมั่นว่าฉันจะมีโอกาสประสบความสำเร็จและก้าวหน้า					
11.4	ถ้าฉันมีโอกาสที่จะเปลี่ยนไปทำงานอื่นที่ได้รับค่าตอบแทนสูงกว่าฉันจะยังคงเลือกที่จะทำงานในมหาวิทยาลัยนี้ต่อไป					
11.5	ถึงแม้ฉันจะเกษียณอายุราชการไปแล้วแต่ก็ยังเต็มใจที่จะช่วยเหลือมหาวิทยาลัยเสมอ					



ประวัติผู้ประพันธ์

ชื่อ	จิรัชยา สมบัติปัน
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
ประวัติการทำงาน	เจ้าหน้าที่บริหาร ส่วนสารบรรณและอำนวยการ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

