ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครพนม

พรชนก กุลยะ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครพนม อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม 48000

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ : การศึกษาในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครพนม และศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครพนม

วิธีการศึกษา : การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional study) เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์และปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครพนม จำนวน 143 คน ในระหว่างเดือน มกราคม – กุมภาพันธ์ 2563 โดยใช้แบบสำรวจความสุขและความผูกพันในองค์กร (HAPPINOMETER) ของศูนย์วิจัยความสุขคนทำงานแห่งประเทศไทย ซึ่งผ่านการตรวจสอบคุณภาพความตรงตามเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญเรียบร้อยแล้ว วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS เวอร์ชั่น 17.0 ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน เพื่อหาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ ได้แก่ Independent t-test, One-way ANOVA และหาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขและความผูกพันต่อองค์กรโดยใช้ Multiple linear regression นอกจากนี้ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficiency) เพื่อหาระดับความสัมพันธ์ของความสุขในการทำงานกับความผูกพันธ์ต่อองค์กร

ผลการศึกษา : การศึกษาพบว่ามีบุคลากรของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครพนมยินยอมเข้าร่วมการศึกษา จำนวน 140 คน (ร้อยละ 98) ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 91 คน (ร้อยละ 65.0) มีอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 48 คน (ร้อยละ 34.3) การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 95 คน (ร้อยละ 67.9) ปฏิบัติงานมา 3-5 ปี จำนวน 26 คน (ร้อยละ 18.6) ดัชนีความสุข 10 มิติ (Happinometer) ด้านการงานดี (Happy Work Life, r= 0.665) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($p < 0.001$) คือ ความสุขด้านสังคมดี (Happy Society, r= 0.423), ความสุขด้านน้ำใจดี (Happy Heart, r= 0.335), ความสุขด้านสมดุลชีวิตกับงาน (Happy Work Life Balance, r= 0.334), ความสุขด้านใฝ่รู้ดี (Happy Brain, r= 0.312), ความสุขด้านสุขภาพกายดี (Happy Body, r=0.289) และความสุขด้านการผ่อนคลายดี (Happy relax, r= 0.268) ตามลำดับ ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน คือ ระดับตำแหน่งในการทำงาน ($p= 0.006$) และปัจจัยมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดนครพนม คือ เพศ ($p = 0.009$) ระยะเวลาการทำงาน ($p = 0.039$) และการจบการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า ($p< 0.001$) ตามลำดับ

ข้อสรุป : ดังนั้นบุคลากรของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครพนมมีความสุขในการทำงานและมีความผูกพันต่อองค์กรมาก หากมีการงานดี (Happy Work Life) จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง และการมีตำแหน่งงานที่มั่นคงจะส่งผลให้มีความสุขในการทำงาน สำหรับปัจจัยเรื่องเพศ ระยะเวลาการทำงานและการจบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าจะบ่งชี้ถึงความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรซึ่งข้อมูลดังกล่าวสามารถนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรให้ทำงานอย่างมีความสุข มีประสิทธิภาพ เพื่อบรรลุการเป็น "องค์กรแห่งความสุข" ต่อไป

คำสำคัญ: *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์, ความสุข, ความผูกพันต่อองค์กร, องค์กรแห่งความสุข, เครื่องมือวัดความสุขในระดับบุคคล*

Factors Associated with Happy Working and Happy Engagement among Officers in Nakhon Phanom Public Health Office

Pornchanok Kulaya, Human Resource Officer, Professional Level
Department of Human resource, Nakhon-Phanom Public Health Office Nakhonphanom province, 48000

Abstract

Objectives : This cross-sectional study aimed to identify factors associated with Happy Working and Happy Engagement among 143 Public Health of Officers in Nakhon Phanom Public Health Office during January- February 2020 by using the HAPPINOMETER questionnaire of Thailand Center for Happy Worker, Mahidol University.

Materials and methods : Data were analyzed using the SPSS program version 17.0. Descriptive statistics analysis were including percentage, mean, and standard deviation. Besides, inferential statistics were using to identify factors associated with Happy Working and Happy Engagement; Independent t-test, One-way ANOVA and multiple linear regression and using the Pearson's correlation coefficiency for identifying the level of the association of Happy Working and happy Engagement

Results : There were 140/143 (98%) of public health officers of Nakhon Phanom Public Health Office participated in this study; mostly were female for 91 persons (65.0%), aged > 50 years old 48 persons (34.3%), the education level was frequently found bachelor degree for 95 persons (67.9%) and has been working for 3-5 years for 26 persons (18.6%). The Happy Work Life was associated with Happy Engagement in high level (r= 0.665, p< 0.001) whereas the other Happinometers such as Happy Society (r= 0.423), Happy Heart (r= 0.335), Happy Work Life Balance (r= 0.334), Happy Brain (r= 0.312), Happy Body (r=0.289) and Happy relax, r= 0.268 were associated with Happy Engagement in moderate level (p< 0.00). Factors associated with Happy Working was working position (p= 0.006) and factors associated with Happy Engagement were gender (p = 0.009) Duration of work (p = 0.039) and Education level of bachelor degree or higher (p< 0.001), respectively

Conclusion : Nakhon Phanom Public Health officers were working happily with Happy Work Life that cause of high affects to the happy engagement. A consistency job would affect to the happiness of working. Gender, Duration of work, and education level of bachelor degree or higher indicates to the happy engagement that would be efficiency factor to the personnel development plan for the goal of "Organization of Happiness"

Key words *: Factors associated, Happiness, Happy Engagement, Fluids, Happy Work Place, Happinometer*

ความสำคัญ

"ความสุขคนทำงาน"และ "องค์กรแห่งความสุข" เป็นประเด็นสำคัญของการพัฒนา "คุณภาพทรัพยากรบุคคล" ที่เป็นหัวใจในการขับเคลื่อนประเทศให้เจริญก้าวหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ ความสุขในการทำงานของคนในองค์กร ไม่ได้หมายถึงรายได้เพียงอย่างเดียวแต่ต้องมี "คุณภาพชีวิตการทำงาน" ซึ่งหมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อม โดยเน้นมิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์[1,2,3] จากสภาพการแข่งขันที่สูงขึ้นทำให้องค์กรต่างๆ พยายามที่จะสรรหาวิธีการบริหารจัดการที่จะช่วยเพิ่มทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้กับองค์กร[4] สำหรับในประเทศไทยนั้น แนวคิดดังกล่าวเริ่มเป็นที่ยอมรับขององค์กรต่างๆ แต่จำกัดเฉพาะในส่วนของภาคเอกชนเท่านั้น ในขณะที่องค์กรภาครัฐนั้นยังขาดการนำไปปฏิบัติอย่างจริงจังแม้ว่าจะมีการประกาศใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550-2554) ที่ต้องการจะสร้างสังคมที่อยู่เย็นเป็นสุข[5]

การพัฒนาตัวชี้วัดดัชนีความสุข (Happinometer) นั้น สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ได้ศึกษาและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ปี 2551 โดยเริ่มสร้างตัวชี้วัดความสุขของคนทำงานในภาคอุตสาหกรรม ต่อมาในปี 2553 ได้สร้างตัวชี้วัดความสุขของข้าราชการพลเรือน และได้พัฒนาเป็น "แบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง : Self-assessment" พร้อมโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ระดับความสุข และได้เครื่องมือ Happinometer เพื่อวัดคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานด้วยตนเอง[6] กระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ความเป็นเลิศ 4 ด้าน โดยหนึ่งในนั้น คือ บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) โดยกำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน คือ "ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน" มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพระยะ 20 ปี ซึ่งใน 5 ปีแรกเน้นการปฏิรูปกำลังคนด้านสาธารณสุข มีเป้าหมายให้กำลังคนด้านสุขภาพ เป็นคนดี มีคุณค่า และมีความผาสุกในการทำงาน และได้ร่วมมือกับสถาบันประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ และมหาวิทยาลัยสวนดุสิต เพื่อใช้เครื่องมือวัดความสุขในระดับบุคคล (Happinometer) และองค์กร (Happy Public Organization Index) ในการวิเคราะห์วางแผน และดำเนินการ สร้างสุขให้แก่บุคลากรในด้านต่างๆ และดำเนินจัดกิจกรรมเพื่อองค์กรแห่งความสุข[7,8,9]

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาระดับความสัมพันธ์และปัจจัยที่มีผลต่อความสุขและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครพนม เพื่อนำผลการศึกษาในครั้งนี้ไปใช้ประโยชน์ในการนำไปกำหนดนโยบายและวิธีการที่จะช่วยเสริมสร้างความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร เพื่อสร้างองค์กรต้นแบบ ของการสร้างสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครพนม

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครพนม

วัสดุและวิธีการศึกษา (Materials & Methods)

รูปแบบการศึกษาและประชากรศึกษา

เป็นการศึกษาแบบภาคตัดขวาง (Cross sectional study) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครพนม โดยเลือกทำการศึกษาแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ในบุคคลกรของ

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครพนมทุกราย (Study population) จำนวน 143 คน ในระหว่างเดือน มกราคม – กุมภาพันธ์ 2563

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เป็นแบบสำรวจความสุขและความผูกพันในองค์กร (HAPPINOMITER) ของศูนย์วิจัยความสุขคนทำงาน แห่งประเทศไทย สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล โดยผู้วิจัยนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กร ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสำรวจดัชนีความสุขของการทำงาน 10 มิติ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร ข้อคำถามเป็นการสำรวจความถี่ในการปฏิบัติ แสดงความคิดเห็นโดยให้เลือกตอบ 5 ระดับ จำนวน 9 ข้อ

การแปลผล

การแปลผลคะแนนความสุขและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครพนม มีการแปลผลเป็น 5 ระดับ โดยนำคะแนนของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละข้อมารวมกันแล้วหาค่าเฉลี่ย โดยใช้หลักสถิติคือ ค่าพิสัย ซึ่งคะแนนสูงสุดรวมคือ 5 และคะแนนรวมต่ำสุดคือ 1 จะได้ช่วงอันตรภาคชั้นคือ 0.8

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 ความเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด หรือไม่มีความสุขเลย

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 ความเห็นอยู่ในระดับน้อย หรือมีความสุขเล็กน้อย

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 ความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง หรือมีความสุขปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 ความเห็นอยู่ในระดับมาก หรือมีความสุขมาก

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 ความเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด หรือมีความสุขมากที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสำรวจความสุขและความผูกพันในองค์กร (Happinometer) ศูนย์วิจัยความสุขคนทำงานแห่งประเทศไทย สถานบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งผ่านการตรวจสอบคุณภาพความตรงตามเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญเรียบร้อยแล้ว

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการจัดส่งแบบสำรวจความสุขด้วยตนเองกับบุคลากรในกลุ่มงานของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครพนมด้วยตนเอง โดยนัดหมายรับแบบสอบถามคืน พร้อมตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อให้ได้แบบสอบถามจำนวนมากที่สุดจากกลุ่มเป้าหมาย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ ตามระเบียบวิธีทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์สถิติสำเร็จรูป ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทั่วไป โดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. วิเคราะห์ระดับความสุขและความผูกพันต่อองค์กร รายข้อ รายด้าน และโดยรวม โดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านสภาพการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรโดยการเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยด้วยสถิติ Independent t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficiency) ในการหาระดับความสัมพันธ์ของความสุข

ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าตั้งแต่ -1 ถึง 1 ค่าลบแสดงความสัมพันธ์ทางลบหรือทางตรงกันข้าม ค่าบวกแสดงความสัมพันธ์ทางบวกหรือทางเดียวกัน

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

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

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

4. วิเคราะห์หาปัจจัยเชิงทำนายที่มีผลต่อความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรโดยใช้สถิติ Multiple linear regression แบบ Stepwise โดยคัดเลือกปัจจัยที่มีความสัมพันธ์จากข้อที่ 3 เข้าสู่โมเดลทีละตัว และคัดเลือกโมเดลทำนายที่ให้ค่าทำนาย (Adjusted R2) สูงที่สุด โดยมีตัวแปรที่เกี่ยวข้องในการวิเคราะห์ดังนี้ รายละเอียดดังกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย ตามแผนภาพที่ 1

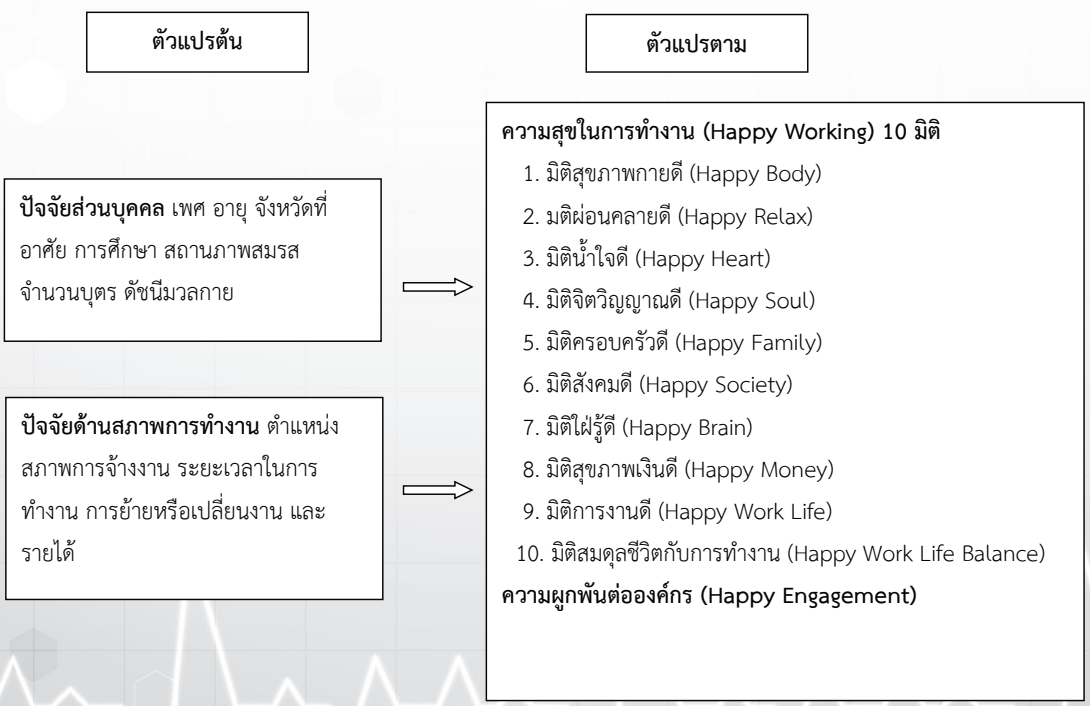
4.1 ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ จังหวัดที่อาศัย การศึกษา สถานภาพสมรส จำนวนบุตร ดัชนีมวลกาย และ ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ตำแหน่งสภาพการจ้างงาน ระยะเวลาในการทำงาน การย้ายหรือเปลี่ยนงาน และรายได้

4.2 ตัวแปรตาม มี 2 ตัวแปร คือ ความสุขในการทำงาน (Happy Working) และความผูกพันต่อองค์กร (Happy Engagement)

การพิทักษ์สิทธิ์ประชากรศึกษา:

ผู้วิจัยได้ทำการแนะนำตัว ชี้แจงการดำเนินการวิจัยให้ผู้ร่วมวิจัยได้รับทราบ รวมถึงเปิดโอกาสให้มีการซักถามข้อสงสัยเพื่อความเข้าใจที่กระจ่างชัด โดยผู้ร่วมวิจัยสามารถปฏิเสธการเข้าร่วมการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ ผู้วิจัยไม่เก็บข้อมูลที่จะบ่งชี้ถึงตัวบุคคล นอกจากนี้ในการนำเสนอข้อมูลนั้น ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอในภาพรวม และนำผลการศึกษามาใช้ประโยชน์ในการศึกษาครั้งนี้เท่านั้น

แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย



ผลการศึกษา (Results)

จากการศึกษาพบว่ามีบุคลากรของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครพนม ยินยอมเข้าร่วมการศึกษาตอบกลับแบบสอบถาม จำนวน 140 คน และไม่ยินยอมตอบแบบสอบถาม จำนวน 3 คน โดยพบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 91 คน (ร้อยละ 65.0) มีอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 48 คน (ร้อยละ 34.3) ส่วนใหญ่มีน้ำหนักปกติ จำนวน 85 คน (ร้อยละ 60.7) มีน้ำหนักเกิน จำนวน 40 คน (ร้อยละ 28.6) มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 95 คน (ร้อยละ 67.9) รองลงมา คือ ระดับปริญญาโท จำนวน 28 คน (ร้อยละ 20.0) ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 71 คน (ร้อยละ 50.7) จำแนกเป็นข้าราชการ จำนวน 88 คน (ร้อยละ 62.9) และพนักงานราชการ จำนวน 22 คน (ร้อยละ 15.7) ส่วนใหญ่เป็นผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 101 คน (ร้อยละ 72.1) ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขมาแล้ว 3-5 ปี จำนวน 26 คน (ร้อยละ 18.6) ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท จำนวน 39 คน (ร้อยละ 27.9) รองลงมา คือ 40,001-50,000 บาท จำนวน 30 คน ตามลำดับ

ความสุขตามดัชนีความสุข 10 มิติ (Happino meter) บุคลากรของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครพนม พบมีความสุขในระดับมากในมิติจิตวิญญาณดี (Happy Soul) 3.80 คะแนน มีน้ำใจดี (Happy Heart) 3.77 คะแนน มีครอบครัวดี (Happy Family) 3.68 คะแนน มีสุขภาพกายดี (Happy Body) 3.59 คะแนน มีความใฝ่รู้ดี (Happy Brain) 3.54 คะแนน มีการงานดี (Happy Work Life) 3.53 คะแนน และมีสังคมดี (Happy Society) 3.47 คะแนน ตามลำดับ บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก (Mean = 3.70 คะแนน, S.D = 0.473 คะแนน) โดยเฉพาะการทุ่มเทการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร (Mean = 4.11 คะแนน, S.D = 0.519 คะแนน) และความภูมิใจที่ได้เป็นบุคคลากรขององค์กร (Mean = 3.94 คะแนน, S.D = 0.519 คะแนน)

ดัชนีความสุข 10 มิติ (Happinometer) มีระดับความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครพนมในระดับสูง ($p < 0.001$) คือ ความสุขด้านการงานดี (Happy Work Life, $r = 0.665$) มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($p < 0.001$) คือ ความสุขด้านสังคมดี (Happy Society, r= 0.423), ความสุขด้านน้ำใจดี (Happy Heart, r=0.335), ความสุขด้านสมดุลชีวิตกับงาน (Happy Work Life Balance, r=0.334), ความสุขด้านใฝ่รู้ดี (Happy Brain, r = 0.312), ความสุขด้านสุขภาพกายดี (Happy Body, r=0.289) และความสุขด้านการผ่อนคลายดี (Happy relax, r= 0.268) ตามลำดับ รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงระดับความสัมพันธ์ของความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครพนม

ความสุขต่อการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน	P-Value
Happy Body	3.59	0.56	0.289***	**< 0.001***
Happy Relax	3.23	0.51	0.268***	**0.001***
Happy Heart	3.77	0.47	0.335***	**< 0.001***
Happy Soul	3.80	0.51	0.167	0.25

ตารางที่ 1 แสดงระดับความสัมพันธ์ของความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครพนม (ต่อ)

ความสุขต่อการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน	P-Value
Happy Family	3.68	0.71	0.000	0.500
Happy Society	3.47	0.48	0.423***	**< 0.001***
Happy Brain	3.54	0.59	0.312***	**< 0.001***
Happy Money	2.93	0.72	-0.52	0.271
Happy Work Life	3.53	0.53	0.665**	**< 0.001***
Happy Work Life Balance	3.05	0.49	0.334***	**< 0.001***

***P-value < 0.01, ** = ข้อมูลความสัมพันธ์ในระดับสูง, *** = ข้อมูลมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง**

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน คือ การศึกษา (p=0.01) ขณะที่ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร คือ อายุ (p=0.007) การศึกษา (p=0.047) สถานภาพสมรส (p=0.025) ระดับตำแหน่งงาน(p=0.007) การย้ายหรือเปลี่ยนงาน (p=0.007) และรายได้ (p=0.002) ตามลำดับ

ปัจจัยทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครพนม คือ ระดับตำแหน่งในการทำงาน (p = 0.006) และปัจจัยทำนายความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครพนม คือ เพศ (p = 0.009) ระยะเวลาการทำงาน (p = 0.039) และการจบการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า (p< 0.001) ดังตาราง ที่ 2 และตารางที่ 3

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครพนม

	ความสุขต่อองค์กร					
ปัจจัยศึกษา	**R2**	**B**	**S.E.**	**t**	**P-value**	**95% CI**
เพศ	0.131	0.121	0.046	2.643	0.009	0.030-0.211
การศึกษา	0.131	0.222	0.055	4.049	0.000	0.114-0.331
ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร	0.131	-0.056	0.027	-0.2088	0.039	-0.0109-(-0.003)
constant	-	2.770	0.119	23.181	0.000	2.534-3.006

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ปัจจัยทำนายความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครพนม

	ความผูกพันต่อองค์กร					
ปัจจัยทำนาย	**R2**	**B**	**S.E.**	**t**	**P-value**	**95% CI**
ระดับตำแหน่งในการทำงาน	0.121	0.169	0.061	2.791	0.006	0.049-0.289
Constant	-	3.088	0.162	19.080	0.000	2.768-3.408

อภิปราย (Discussions)

ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรในบุคคลากรของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครพนมอยู่ในระดับดี (Good level) การมีการงานดี (Happy Work Life) จะส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ระดับตำแหน่งในการทำงานที่มั่นคงจะส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน ปัจจัยเรื่องเพศ ระยะเวลาการทำงานและ การจบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กรแห่งนี้

บุคลากรมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับดี (Good level) สอดคล้องกับการศึกษาของ กัณฐณัฏฐ์ ครุฑใจกล้า พบว่าพนักงานในบริษัทส่งออกกล้วยไม้ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีความสุขโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ[10] แสดงให้เห็นว่าการทำงานในระบบราชการมีความสุขในการทำงานมากกว่าการทำงานในบริษัทเอกชนซึ่งอาจเป็นไปได้ว่าต้องทำงานให้ได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้เพื่อให้ได้ผลกำไรอย่างเต็มเม็ดเต็มหน่วยและอาจส่งผลให้ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับต่ำได้

มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.70 คะแนน, S.D = 0.473 คะแนน) สอดคล้องกับการศึกษาของ ลลิตา จันทร์ ที่ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันธ์ต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคลที่พบระดับความผูกพันขององค์กรอยู่ในระดับมาก[11] และการศึกษาของ กัณฐณัฏฐ์ ครุฑใจกล้า ที่พบว่าความผูกพันขององค์กรในระดับมากของพนักงานในบริษัทส่งออกกล้วยไม้ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล[10]

ดัชนีความสุข 10 มิติ (Happinometer) ด้านการงานดี (Happy Work Life, r=0.665) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ส่วนดัชนีความสุขความสุขด้านสังคมดี (Happy Society, r=0.423), ความสุข ด้านน้ำใจดี (Happy Heart, r=0.335), ความสุขด้านสมดุลชีวิตกับงาน (Happy Work Life Balance, r=0.334), ความสุขด้านใฝ่รู้ดี (Happy Brain, r=0.312), ความสุขด้านสุขภาพกายดี (Happy Body, r=0.289) และความสุขด้านการผ่อนคลายดี (Happy relax, r=0.268) มีความสัมพันธ์ในระดับกลาง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของกิตติพัฒน์ ดามาพงษ์ ที่พบความสุขการทำงานด้าน Happy family, Happy Society และ Happy Work Life มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อระดับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ[12] ในขณะที่การทำงานในบริษัทเอกชนนั้นพบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรในระดับต่ำ ในพนักงานส่งออกกล้วยไม้ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล[10] และการศึกษาของ ณิชารีย์ แก้วไชยา เกี่ยวความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่งพบว่าความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง (r=0.665)[13]

ปัจจัยทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครพนม คือ ระดับตำแหน่งในการทำงาน (p = 0.006) และปัจจัยทำนายความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครพนม คือ เพศ (p = 0.009) ระยะเวลาการทำงาน (p = 0.039) และการจบการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า (p< 0.001) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ณิชารีย์ แก้วไชยา ที่พบว่าการศึกษาระดับมัธยมปลาย อายุการทำงาน และทุนพลังใจทางบวกเป็นปัจจัยทำงานความสุข ในขณะที่อายุการทำงาน ทุนพลังใจทางบวกและการไม่มีเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียดเป็นปัจจัยทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง[13]

ข้อจำกัดในการศึกษาครั้งนี้ทำการศึกษาเพียงปัจจัยส่วนบุคคลและสภาพการทำงานที่อาจมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร แต่ยังขาดปัจจัยด้านอื่นๆ ที่อาจมีผล ได้แก่ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เช่น ความสวยงามของสถานที่ทำงาน สภาพอากาศ ความสะอาดของสถานที่ทำงาน ปัจจัยด้านสุขภาวะ ได้แก่ การเจ็บป่วยจนต้องหยุดงาน การมีโรคประจำตัว เป็นต้น นอกจากนี้หากสามารถทำการศึกษาเชิงลึกในเชิงคุณภาพในกลุ่มจำเพาะผู้บริหารองค์กรหรือกลุ่มที่มีอัตราการย้ายหรือเปลี่ยนงานบ่อยครั้งก็จะช่วยให้เกิดความเข้าใจที่ชัดเจนถึงเหตุผลที่ชัดเจนของการทำงานได้อย่างมีความสุขและเกิดความผูกพันต่อองค์กรได้

กล่าวโดยสรุปบุคลากรของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครพนม มีความสุขในการทำงานและมีความผูกพันต่อองค์กรมาก หากมีการงานดี (Happy Work Life) จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง และหากการมีตำแหน่งงานที่มั่นคง เช่น ข้าราชการ จะส่งผลให้มีความสุขในการทำงาน สำหรับปัจจัยเรื่องเพศ ระยะเวลาการทำงานและการจบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าจะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานสาธารสุขจังหวัดนครพนมได้

สรุปผลการศึกษา (Conclusions)

การศึกษาวิจัยครั้งนี้พบว่าบุคลากรของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครพนมมีความสุขในการทำงานและมีความผูกพันต่อองค์กรมาก หากมีการงานดี (Happy Work Life) จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง และหากการมีตำแหน่งงานที่มั่นคง เช่น ข้าราชการจะส่งผลให้มีความสุขในการทำงาน สำหรับปัจจัยเรื่องเพศ ระยะเวลาการทำงานและการจบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าจะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครพนมได้ ซึ่งข้อมูลข้างต้นสามารถนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรให้ทำงานอย่างมีความสุข มีประสิทธิภาพ และเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการจัดการ การบริหารการทำงานให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรและได้บุคลากรที่มีความสามารถไว้ในองค์กรเพื่อบรรลุการเป็น “องค์กรแห่งความสุข”

กิตติกรรมประกาศ (Acknowledgement)

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุข และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดนครพนม ในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดีนั้น ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ นายแพทย์จิณณพิภัทร ชูปัญญา นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดนครพนม ที่กรุณาอนุญาตและให้การสนับสนุนในการวิจัย ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิ นางพรรณทิพา มีธรรม อดีตนักวิชาการสาธารณสุขเชี่ยวชาญ (ด้านส่งเสริมพัฒนา) ดร.ศิริลักษณ์ ใจช่วง นายบารเมษฐ์ ภิราล้ำ นางรามัย สูตรสุวรรณ ที่ให้คำปรึกษา คำแนะนำและแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในครั้งนี้

ขอขอบคุณรองนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดนครพนมทุกท่าน หัวหน้ากลุ่มงานทุกกลุ่มงาน และบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครพนมทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม และให้ความช่วยเหลือในทุกด้านจนทำให้การวิจัยในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี รวมทั้งขอบคุณทุกท่านที่ไม่ได้เอ่ยนามในที่นี้ที่ให้การสนับสนุนและมีส่วนร่วมช่วยเหลือจนงานวิจัยเสร็จสมบูรณ์

บรรณานุกรม

1. Davis, L.E. Ewhancing the quality of working life: developments in the United Stater. Inter national Labour Review. 116, pp.53-65. 1997.
2. Seashore, S.E. Defining and measuring the quality of norking life, In Davis, L.E.&Cherns, A.B. (eds), The quality of Working lift, New York: The Free Press, pp.105-118. 1975.
3. Royuela, V., LÓpez-Tamayo, J. and Suriñach, J. The institutional V.S. the academic definition of the quality of work Life: what is the focus of the European Commission? Springer, 401-415. 2007.
4. สุภาวดี ทองบุญส่ง . “ปัจจัยบางประการท่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด.วารสารวิชาการ Veridian E-Journal 2556; 6 (2) (พฤษภาคม - สิงหาคม): 541-551.
5. สุพรรณี ไชยอำพร และ คมพล สุวรรณกูฏ. “การสังเคราะห์ความสุขของมนุษย์ตามแนวคิดตะวันตก-ตะวันออก เพื่อการพัฒนาดัชนีชี้วัด.” วารสารพัฒนาสังคม 2550; 9(1): 118-156.
6. ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, และคณะ. คู่มือวัดความสุขด้วยตนเอง. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2555.
7. กระทรวงสาธารณสุข. แผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (ด้านสาธารณสุข).2559.
8. สำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข. People Excellent คุณค่าคน คุณค่างาน สานความสุข. 2559.
9. กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข. คู่มือการแปลผลการประเมินความสุขบุคคลากร (Happinometer). 2562.
10. กัณฐณัฏฐ์ ครุฑใจกล้า. ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทส่งออกกล้วยไม้ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. การค้นคว้าอิสระ. มหาวิทยาลัยศิลปากร. 2560. สืบค้นวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2563; http://www.thapra.lib.su.ac.th/objects/thesis/fulltext/snamcn/ Kantanat_Krutjaikla/fulltext.pdf
11. ลลิตา จันทร์งาม. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล. การค้นคว้าอิสระ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. 2559. สืบค้นวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2563, http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2016/TU_2016_5803010395_5504_5100.pdf
12. กิตติพัฒน์ ดามาพงษ์. ความสุข ความพึงพอใจต่อความผูกพันของบุคคลากรที่มีต่อสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). การค้นคว้าอิสระ. 2559. สืบค้นวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2563, http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2016/TU_2016_5803010114_5489_5145.pdf.
13. ณิชารีย์ แก้วไชยา. ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ 2559. สืบค้นวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2563, https://cuir.car.chula.ac.th/dspace/bitstream/123456789/55669/1/5874252130.pdf