



คุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดภูเก็ต

กัณฐมนี กี่สั้น¹

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณนามีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดภูเก็ต ประชากรคือ บุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดภูเก็ต ในปีงบประมาณ 2566 จำนวน 730 คน โดยใช้สูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของทาโร่ ยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ประกอบด้วย คุณลักษณะส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงาน ความสุขในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ทดสอบคุณภาพของแบบสอบถามโดยแบบสอบถามผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน และนำไปทดลองใช้เพื่อวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟ่าครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.70 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ได้ถูกต้อง ร้อยละ 71 ($R^2 = 0.71$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ประกอบด้วย ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านการเป็นที่ยอมรับ ตามลำดับ ความสุขในการทำงานที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ได้ถูกต้อง ร้อยละ 73 ($R^2 = 0.73$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ประกอบด้วย ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับตามลำดับ

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน, ความสุขในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร

¹ *กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดภูเก็ต

E-mail: kanthanmanee79@gmail.com



Quality of life and happiness at work related to employee engagement of phuket provincial health office 's personnel.

Kanthamanee Keesoon ¹

Abstract

This descriptive research study aimed to study quality of work life and happiness workplace effecting to organization commitment among Phuket provincial health office' personnel. Population in this study consisted of 730 Phuket provincial health office' personnel, in 2023 fiscal year and the sample size calculating used Taro Yamane formula for 300 cases, and purposive random sampling was determining. Data collected by questionnaires including; characteristic, quality of work life, happiness workplace, and organization commitment. In addition to check questionnaire standardization, validity was checked by 3 experts and try out testing reliability by Cronbach's coefficient alpha about 0.70. Data analyzed using statistical as Pearson product moment correlation coefficient and Stepwise multiple regression analysis. The resulted found that, Prediction model analyzed reported that quality of work life factor effecting to organization commitment among Phuket provincial health office' personnel with statistic significant including; progressive and stability, good working relationships, work-life balance, acceptance, respectively. Happiness workplace factor effecting to organization commitment among Phuket provincial health office' personnel with statistic significant including; interpersonal communication, job satisfaction, work success, acceptance, respectively.

Keywords: Quality of work life, Happiness workplace, Organization among

¹ Human Resource Management Subdivision, Phuket Provincial Public Health Office.

E-mail : kanthanmanee79@gmail.com

บทนำ

จากกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทั้งการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยี ส่งผลให้ทุกภาคส่วนต้องมีการปรับตัวเพื่อความอยู่รอด ซึ่งผลกระทบที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงนั้น ย่อมทำให้หน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ ต้องรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งองค์กรจะต้องมีการกำหนดนโยบายหรือแนวทางในการบริหารจัดการ ไม่ว่าจะเป็นการบริหารคน (Man) การบริหารเงิน (Money) การบริหารวัตถุดิบ (Material) หรือการบริหารจัดการ (Management) ก็ตาม เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะการบริหารคนนั้นนับว่าเป็นสิ่งสำคัญขององค์กรเป็นอย่างมาก เนื่องจากทรัพยากรบุคคลเหล่านั้นถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร เนื่องจากทรัพยากรบุคคลเหล่านั้นเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ การรักษาทรัพยากรบุคคลให้อยู่กับองค์กรหรือการสร้างความสุข รวมถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับบุคลากรในองค์กรจึงเป็นแนวทางที่สำคัญในการรักษาความเป็นองค์กรให้อยู่ต่อไป เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในอนาคต (Y.G.T.van Rossenberg et al, 2022)

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดภูเก็ต ก็เป็นอีกหนึ่งองค์กรที่ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานเพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร จะเห็นได้ว่าสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดภูเก็ตมีการดำเนินงานโดยใช้แผนยุทธศาสตร์สุขภาพจังหวัดภูเก็ตเป็นตัวขับเคลื่อนองค์กร โดยมีวิสัยทัศน์ คือ “Phuket : The Sustainable Health & Wellness Destination องค์กรชั้นนำ ร่วมสร้างภูเก็ต สู่มืองสุขภาวะอย่างยั่งยืน” และยังคงขับเคลื่อนภายใต้ค่านิยม PHUKET ซึ่งเป็นสิ่งที่ยึดถือปฏิบัติ ตามความหมายที่ว่า P (Participation) การมีส่วนร่วม, H (Happiness) มีความสุข, U (Unity) ความสามัคคี, K (Knowledge Base) มีความรู้, E (Equity) ความเสมอภาค, T (Trust) มีความเชื่อถือน่าไว้วางใจได้ อย่างไรก็ตาม กระทรวงสาธารณสุข ได้กำหนดยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนไว้ 4 ประเด็น ซึ่งประกอบด้วย 1) การสร้างเสริมสุขภาพ ป้องกันโรคและคุ้มครองผู้บริโภคเป็นเลิศ (Prevention Promotion & Protection Excellence) 2) การบริการเป็นเลิศ (Service Excellence) 3) บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) และ 4) การบริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล (Governance Excellence) โดยในประเด็นบุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) มีเป้าหมายที่จะให้กำลังคนด้านสุขภาพเป็นคนดี มีคุณค่าและมีความสุขในการทำงาน ซึ่งได้มีการประเมินความสุขของบุคลากร โดยใช้เครื่องมือวัดความสุขในระดับบุคคล (Happinometer) และองค์กร (Happy Public Organization Index) เพื่อวิเคราะห์ วางแผน และดำเนินการสร้างสุขให้แก่บุคลากรในด้านต่าง ๆ โดยบุคลากรจะต้องมีความสุขกับการทำงาน ควบคู่กับการมีสุขภาพกายที่ดี ครอบครัวที่อบอุ่น สังคมที่ปลอดภัย (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดภูเก็ต, 2566)

ทั้งนี้ แนวทางการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุขของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดภูเก็ต พบว่า ความสุขของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข (Happinometer) ในมิติด้านสุขภาพเงินดี

(Happy Money) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด จึงได้มีการกำหนดแนวทางการจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างสุขุขบุคลากรในมิติด้านสุขภาพการเงินดี (Happy Money) โดยได้นำเอาหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติเพื่อให้บุคลากรในองค์กรอยู่อย่างพอเพียง มีความสุข ปรับใช้กับการดำเนินชีวิต โดยหลักสำคัญของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง คือ หลัก 3 ห่วง (พอประมาณ มีเหตุผล มีภูมิคุ้มกัน) 2 เงื่อนไข (มีความรู้ มีคุณธรรม) เพื่อให้สามารถจัดการปัญหาทางการเงินได้อย่างเหมาะสม และทำให้เกิดความสมดุลในการดำรงชีวิต สร้างความสุขให้แก่บุคลากรด้วยวิถีแห่งความพอเพียง อันจะก่อให้เกิดความสุขอย่างยั่งยืน (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดภูเก็ต, 2565) จากสภาพดังกล่าว ทำให้ผู้ศึกษาสนใจที่จะศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดภูเก็ต ว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยมีปัจจัยต่างๆ เช่น ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ความก้าวหน้าและมั่นคง ความสมดุลระหว่างชีวิต เป็นต้น เพื่อนำปัจจัยเหล่านั้นมาใช้ประโยชน์ในการเสริมสร้างและเพิ่มพูนให้บุคลากรในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในการทำงานและเกิดความผูกพันต่อองค์กร รวมถึงการนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุง และพัฒนากระบวนการบริหารด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อลดปัญหาต่างๆ เช่น ปัญหาการโอด การลาออกของบุคลากร และทำให้บุคลากรเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดภูเก็ต

วิธีดำเนินการศึกษา

การวิจัยนี้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research study) ดำเนินการวิจัยระหว่างเดือนพฤษภาคม-กันยายน พ.ศ.2566 โดยกำหนดตัวแปรอิสระ ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงาน ความสุขในการทำงาน ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ บุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดภูเก็ต ในปีงบประมาณ 2566 จำนวน 730 คน โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกเข้าศึกษาคือ มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน อย่างน้อย 1 ปี ไม่มีปัญหาในการสื่อสาร อ่านออก เขียนได้ เกณฑ์การคัดออกคือ เจ็บป่วยในช่วงเก็บข้อมูลจนไม่สามารถให้ข้อมูลได้ และมีการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรทาโร่ ยามาเน่ (Taro yamane) กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ค่าความคลาดเคลื่อนสามารถยอมรับได้ เท่ากับ 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่าง 300 คน

การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Random Sampling) จากบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดภูเก็ต จำนวน 7 แห่ง ได้แก่ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดภูเก็ต โรงพยาบาลป่าตอง โรงพยาบาลกลาง โรงพยาบาลฉลอง สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองภูเก็ต สำนักงานสาธารณสุขอำเภอกะทู้ และสำนักงานสาธารณสุขอำเภอถลาง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือ แบบสอบถาม ประกอบด้วย 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพการจ้างงาน ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบและเติมข้อความลงในช่องว่าง

ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ด้านลักษณะการบริหาร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม

ส่วนที่ 3 ความสุขในการทำงานของบุคลากร ประกอบด้วย ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ

ส่วนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ประกอบด้วย ด้านการพูดถึงองค์กร ด้านการอยู่กับองค์กรต่อไป และด้านการทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่กำลัง

แบบสอบถามส่วนที่ 2, 3, 4 เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามรูปแบบของ ลิเคิร์ต (Likert' Scale) ใช้เกณฑ์การแปลผลตามแนวคิดของ Best John W. (1997) แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ ระดับมากที่สุด (4.21–5.00 คะแนน) ระดับมาก (3.41–4.20 คะแนน) ระดับปานกลาง (2.61–3.40 คะแนน) ระดับน้อย (1.81–2.60 คะแนน) ระดับน้อยที่สุด (1.00–1.80 คะแนน)

แบบสอบถามนี้สร้างขึ้นจากการศึกษาทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและความเหมาะสมของภาษา โดยประเมินค่า IOC (Item-objective congruence index) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องที่ 1.00 หลังจากนั้นนำไปทดลองใช้กับผู้มีคุณสมบัติเหมือนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน วิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach, 1997) เท่ากับ 0.70

สถิติวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาและวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment correlation coefficient) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน Stepwise Multiple Regression Analysis และค่า P-value ที่ระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.05

จริยธรรมการวิจัย

งานวิจัยนี้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการวิจัยเกี่ยวกับมนุษย์ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดภูเก็ต ใบรับรองเลขที่ PKPH 014/66

ผลการศึกษา

บุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดภูเก็ตส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (81%) มีอายุระหว่าง 26-33 ปี (26%) มีสถานภาพโสด (55%) จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (72.30%) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 35,000 บาทขึ้นไป (30%) มีสถานภาพการจ้างงานเป็นข้าราชการ (59.70%) มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อยู่ระหว่าง 16-30 ปี (30%) ตามลำดับ

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดภูเก็ต ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ด้านลักษณะการบริหาร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคมในภาพรวมมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (72.20%) ($\bar{x} = 3.31$, S.D. = 0.502) ความสุขในการทำงานของบุคลากร ประกอบด้วย ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ ในภาพรวมมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (66.20%) ($\bar{x} = 3.82$, S.D. = 0.610) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ประกอบด้วย ด้านการพูดถึงองค์กร ด้านการอยู่กับองค์กรต่อไป ด้านความทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ กำลัง ในภาพรวมมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (68.80%) ($\bar{x} = 3.88$, S.D. = 0.672) (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดภูเก็ต ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดภูเก็ต (n = 300)

ตัวแปร	ระดับ						Mean	S.D.
	สูง		ปานกลาง		ต่ำ			
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ		
คุณภาพชีวิตการทำงาน	63	24.00	190	72.20	10	3.80	3.31	0.502
1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	29	11.00	188	71.50	46	17.50	2.92	0.647
2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูก สุขลักษณะ	89	33.80	141	53.60	33	12.50	3.29	0.798
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ	70	26.60	180	68.40	13	4.90	3.38	0.582
4. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง	70	26.60	159	60.50	34	12.90	3.21	0.779
5. ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน	88	33.50	164	62.40	11	4.20	3.48	0.565
6. ด้านลักษณะการบริหาร	86	32.70	153	58.20	24	9.10	3.35	0.742
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและ ชีวิตส่วนตัว	34	12.90	218	82.90	11	4.20	3.18	0.486
8. ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม	161	61.20	92	35.00	10	3.80	3.79	0.749
ความสุขในการทำงาน	174	66.20	85	32.30	4	1.50	3.82	0.610
1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์	188	71.50	69	26.20	6	2.30	3.92	0.686
2. ด้านความรักในงาน	159	60.50	92	35.00	12	4.60	3.77	0.775
3. ด้านความสำเร็จในงาน	175	66.50	83	31.60	5	1.90	3.88	0.665
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ	161	61.20	95	36.10	7	2.70	3.73	0.657
ความผูกพันต่อองค์กร	181	68.80	76	28.90	6	2.30	3.88	0.672
1. ด้านการพูดถึงองค์กร	196	74.50	62	23.60	5	1.90	3.93	0.691
2. ด้านการอยู่กับองค์กรต่อไป	162	61.60	90	34.20	11	4.20	3.79	0.828
3. ด้านความทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มกำลัง	188	71.50	67	26.60	8	3.00	3.92	0.779

จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดภูเก็ต พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ

องค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดภูเก็ตมีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดภูเก็ต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงาน ($r = 0.462$, $P\text{-value} < 0.001$) และความสุขในการทำงาน ($r = 0.763$, $P\text{-value} < 0.001$) ตามลำดับ (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความสุขในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดภูเก็ตมีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดภูเก็ต ($n = 300$)

ตัวแปรอิสระ	ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r)	P-value	ระดับความสัมพันธ์
คุณภาพชีวิตการทำงาน	0.463	<0.001	มีความสัมพันธ์ทางบวก
1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	0.323	<0.001	มีความสัมพันธ์ทางบวก
2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	0.315	<0.001	มีความสัมพันธ์ทางบวก
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ	0.440	<0.001	มีความสัมพันธ์ทางบวก
4. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง	0.491	<0.001	มีความสัมพันธ์ทางบวก
5. ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน	0.446	<0.001	มีความสัมพันธ์ทางบวก
6. ด้านลักษณะการบริหาร	0.424	<0.001	มีความสัมพันธ์ทางบวก
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	0.267	<0.001	มีความสัมพันธ์ทางบวก
8. ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม	0.629	<0.001	มีความสัมพันธ์ทางบวก
ความสุขในการทำงาน	0.763	<0.001	มีความสัมพันธ์ทางบวก
1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์	0.619	<0.001	มีความสัมพันธ์ทางบวก
2. ด้านความรักในงาน	0.760	<0.001	มีความสัมพันธ์ทางบวก
3. ด้านความสำเร็จในงาน	0.652	<0.001	มีความสัมพันธ์ทางบวก
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ	0.655	<0.001	มีความสัมพันธ์ทางบวก

คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดภูเก็ต ประกอบด้วย ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ($P\text{-value} = 0.01$), ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงาน

ร่วมกัน (P-value = 0.02) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (P-value < 0.001) ด้านการเป็นที่ยอมรับ (P-value = 0.01) ตามลำดับ ตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวแปรนี้ สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดภูเก็ต ได้ถูกต้อง ร้อยละ 71 ($R^2 = 0.71$) (ตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 ค่าสถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดภูเก็ต

คุณภาพชีวิตการทำงาน (ตัวพยากรณ์)	B	S.E.	Beta	t	P-value
ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	-0.03	0.04	-0.03	-0.67	0.50
ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	-0.04	0.04	-0.04	-1.01	0.31
ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ	0.06	0.06	0.05	1.08	0.28
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง	0.12	0.05	0.13	2.56	0.01*
ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน	0.15	0.06	0.12	2.44	0.02*
ด้านลักษณะการบริหาร	-0.04	0.05	-0.04	-0.89	0.38
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	0.17	0.05	0.11	3.15	0.00*
ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม	0.65	0.04	0.67	-0.67	0.50
Constant	0.08	0.18		0.44	0.66

ค่าคงที่ = 0.08, $F = 90.97$, $P\text{-value} < 0.001$, $R = 0.71$, $R^2 = 0.71$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดภูเก็ตประกอบด้วย ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (P-value = 0.68), ด้านความรักในงาน (P-value < 0.001) ด้านความสำเร็จในงาน (P-value < 0.001) ด้านการเป็นที่ยอมรับ (P-value = 0.01) ตามลำดับ ตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวแปรนี้ สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดภูเก็ต ได้ถูกต้อง ร้อยละ 73 ($R^2 = 0.73$) (ตารางที่ 4)

ตารางที่ 4 ค่าสถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนระหว่างความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดภูเก็ต

ความสุขในการทำงาน (ตัวพยากรณ์)	B	S.E.	Beta	t	P-value
1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์	0.02	0.05	0.02	0.41	0.68
2. ด้านความรักในงาน	0.42	0.05	0.46	8.88	0.00*
3. ด้านความสำเร็จในงาน	0.37	0.06	0.33	6.12	0.00*
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ	0.14	0.06	0.13	2.49	0.01*
Constant	0.21	0.14		1.45	0.15

ค่าคงที่ =0.21, F =202.27, P-value<0.001, R =0.73, R² =0.73

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life) เป็นการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจและได้รับการตอบสนองต่อความต้องการด้านปัจจัยพื้นฐานทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ผ่านกระบวนการที่องค์กรจัดขึ้นให้พนักงานมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล ประกอบด้วย ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม จากการวิเคราะห์ข้อมูลตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดภูเก็ต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (P-value < 0.001) สามารถอธิบายเหตุผลได้ว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรจะเป็นการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรนั้นได้ทำงานอย่างมีความสุขและส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งทำให้เกิดการเพิ่มผลผลิตในการทำงานที่มีคุณภาพ และยังส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโดยตรงเนื่องจากการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งที่ตอบสนองต่อความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานในทุกระดับขององค์กร นอกจากการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้วยังส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองในด้านอื่นๆเช่น สภาพสังคม ด้านเศรษฐกิจหรือด้านผลผลิตต่างๆ และสิ่งสำคัญที่สุดคือ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานจะนำไปสู่ความผูกพันในองค์กรได้เพราะหากบุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรแล้วจะสามารถช่วยแก้ไขปัญหาต่าง ๆ (Richmond L., 1999) ซึ่งสอดคล้องกับ Schuler et al. (1989) กล่าวว่า บุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะก่อให้เกิดประโยชน์หลายประการ ประกอบด้วย 1) เพิ่มความพึงพอใจในการทำงานเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน 2) ลดอัตราการขาดงานของพนักงาน ส่งผลให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น 3) การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นเนื่องจากพนักงานมีส่วนร่วมในการทำงานและสนใจ

ในการทำงานมากขึ้น 4) ลดความเครียดและอุบัติเหตุหรือการเจ็บป่วยจากการทำงานซึ่งจะส่งผลถึงการลดต้นทุนค่ารักษาพยาบาลรวมถึงต้นทุนค่าประกันด้านสุขภาพ 5) เพิ่มความยืดหยุ่นด้านกำลังคนและความสามารถในการสลับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้น 6) ทำให้พนักงานมีความสนใจงานมากขึ้นเนื่องจากพนักงานรู้สึกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานและจากการเคารพสิทธิของเพื่อนพนักงาน และ 7) ให้เกิดมาตรฐานคุณภาพชีวิตที่ดีเนื่องจากคุณภาพชีวิตในการทำงานย่อมส่งผลถึงคุณภาพชีวิตโดยรวมของพนักงานด้วย และสอดคล้องกับแนวคิดของ Huse & Cummings (1985) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2) ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ 3) ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ 4) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง 5) ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน 6) ด้านลักษณะการบริหาร 7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และ 8) ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราพร ระโหฐาน (2565) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตสุขภาพที่ 6

ความสุขในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ในการทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ Manion (2003) จากการวิเคราะห์ข้อมูลตัวแปรความสุขในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดภูเก็ต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P\text{-value} < 0.001$) สามารถอธิบายเหตุผลได้ว่า ประสบการณ์และความรู้สึกของคนทำงานที่ต้องการให้ตนเป็นที่ยกย่องและยอมรับจากคนทั่วไปการได้ทำงานในที่ทำงานที่มั่นคง มีความก้าวหน้าการเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาอย่างทั่วถึง การมีผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตาและกรุณาการมีเพื่อนร่วมงานที่จริงใจ การได้รับสวัสดิการที่พอเพียง และการได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน ถ้าคนทำงานได้รับสิ่งต่างๆ ดังกล่าวอย่างบ่อยครั้งและต่อเนื่อง คนทำงานก็จะทำงานอย่างมีความสุข สอดคล้องกับแนวคิดของ Warr (1990) ที่กล่าวว่า การทำงานอย่างเป็นสุขเกิดจากการฝึกอบรมและจิตใจให้สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ เพื่อสร้างความอยู่ดีกินดีและจัดการกับอุปสรรคต่างๆ ในการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด ด้วยวิธีการสร้างอารมณ์ทางบวกขึ้นมาทดแทนอารมณ์ทางลบ

ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

1. ผู้บริหารของสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดภูเก็ต ควรเน้นการบริหารจัดการองค์กรในเรื่องของคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยเฉพาะเรื่องของค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ความก้าวหน้าและมั่นคงและความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว เพราะสิ่งเหล่านี้เป็นตัวแปรสำคัญในการทำให้บุคลากรในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กร

2. ผู้บริหารควรเน้นการบริหารจัดการองค์กรในเรื่องของการสร้างความสุขในการทำงานโดยเฉพาะการเป็นที่ยอมรับ เช่น การรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของบุคลากร นอกจากนี้ควรสร้างให้บุคลากรเกิดความรักในงาน เช่น การสร้างความเพลิดเพลินในการทำงานให้กับบุคลากรในองค์กรจนมองว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็วจนกว่าจะมีความปรารถนาที่จะทำงานตลอดเวลาที่อยู่ในที่ทำงาน

กิตติกรรมประกาศ (Acknowledgements)

ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้บริหารของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดภูเก็ต ที่อำนวยความสะดวกในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล และของคณาจารย์ทุกท่านที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถาม และขอขอบคุณกลุ่มตัวอย่างที่เสียสละเวลาในการให้ข้อมูลแบบสอบถามและให้ข้อเสนอแนะและแนวทางในการดำเนินงานที่เป็นประโยชน์ในงานวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

เอกสารอ้างอิง

- จิราพร ระโหฐาน. (2565). **คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตสุขภาพที่ 6.**
https://www.aftermarket.pl/domena/detail.pl?biblionumber=206548&shelfbrowse_itemnumber=817995.
- สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดภูเก็ต. (2566). **แผนยุทธศาสตร์สุขภาพจังหวัดภูเก็ต.**
<https://pkto.moph.go.th/home.html>.
- สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดภูเก็ต. (2565). **แนวทางการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุขของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดภูเก็ต.** <https://pkto.moph.go.th/home.html>.
- Best, John W. (1977). **Research is Evaluation.** (3rd ed). Englewood cliffs: N.J. Prentice Hall.
- Cronbach. (1997). **Essentials of Psychological Testing.** New york: Harper and Row.
- Huse, E.F., Cumming, T.G. (1985). **Organizational development and change Minneapolis.** (3rd edn). St. Paul, MN: West.
- Manion, J. (2003). **Joy at work: Creating a positive work place.** Journal of Nursing Administration, 33(12), 652-659.
- Richmond, L. (1999). **Work as a spiritual practice.** New York: Broadway Books.
- Schuler, R. S., Beutell, N. J. & Youngblood, S. A. (1989). **Effective Personal Management.** (3rded.). Minnesota: Minnesota Nest Publishing.

- Warr, P. (1990). **The measurement of well-being and other aspects of mental health.** Journal of Occupation Psychology. 63, 193-210. West Publishing.
- Walton, R.E. (1973). **Quality of work life: what is it?.** Sloan Management Review. No.15: 12-18.
- Van Rossenberg., Y., G., T. et al. (2022). **An HRM perspective on workplace commitment: Reconnecting in concept, measurement and methodology.** Human Resource Management Review, 32 (2022) 100891.