

วิจัยในชั้นเรียน เรื่องปัจจัยส่วนบุคคล ความสุขในการทำงาน และ ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร :  
กรณีศึกษาสำนักโรคไม่ติดต่อ กรมควบคุมโรค

นิตยา พันธุ์เวทย์ , ปิยนุช จันทร์อักษร และจรรยา ส่งเสียง  
กลุ่มพัฒนาองค์กร สำนักโรคไม่ติดต่อ

การบริหารองค์กรยุคใหม่ ต้องบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ในช่วงเวลาที่เหมาะสม ทั้งคน เงิน วัสดุอุปกรณ์ รวมถึงการใช้เทคโนโลยี ซึ่งการบริหารจัดการทรัพยากรที่สำคัญที่สุดก็คือ “คน” เพราะคนเป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่นๆ ในองค์กร ดังนั้นบุคลากรในองค์กร ถือได้ว่าเป็นกลไกหลักสำคัญของการขับเคลื่อนงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ขององค์กร องค์กรสมัยใหม่จึงควรธำรงรักษา และดูแลให้บุคลากรในองค์กรร่วมมือ ร่วมใจ สามัคคี และมีความสุขในการทำงาน

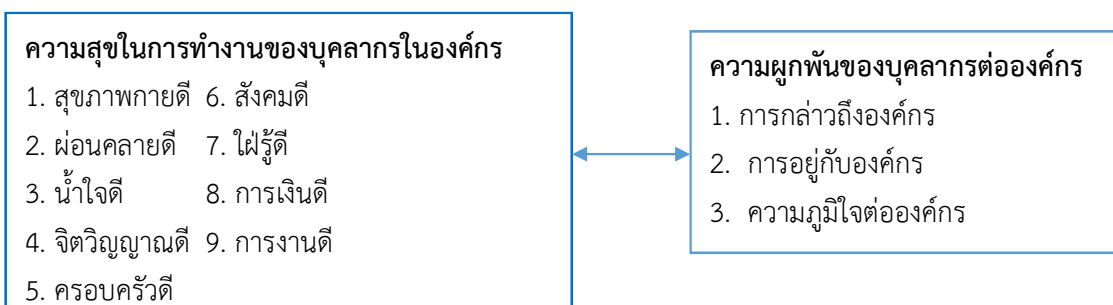
ความสำคัญกับการธำรงรักษาบุคลากร ให้อยู่ในองค์กรให้นาน ส่วนหนึ่งมาจากการมีความสุขในการทำงาน และรู้สึกผูกพันต่อองค์กร หากบุคลากรในองค์กรมีความสุขและความผูกพันที่ดีต่อองค์กรแล้ว ก็จะมี ความมุ่งมั่น ตั้งใจทุ่มเท อุทิศตนเพื่อองค์กร ทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ เพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมาย แต่หากบุคลากรทำงานด้วยการไม่มีความสุขในการทำงาน และไม่รู้สึกผูกพันต่อองค์กร บุคลากรก็จะทำงานโดยขาดความกระตือรือร้น เฉื่อยชา ขาดงานเป็นประจำ ตลอดจนหาที่ทำงานใหม่

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา เรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคล ระดับความสุขในการทำงาน และความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร เพื่อนำปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรมาใช้ในการวางแผนดำเนินงานเพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานและมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น

#### วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา

1. ระดับความสุขในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร
2. ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร
3. ความสุขในการทำงานที่สามารถทำนายความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

#### กรอบแนวคิดของการวิจัย



#### สมมติฐานการวิจัย

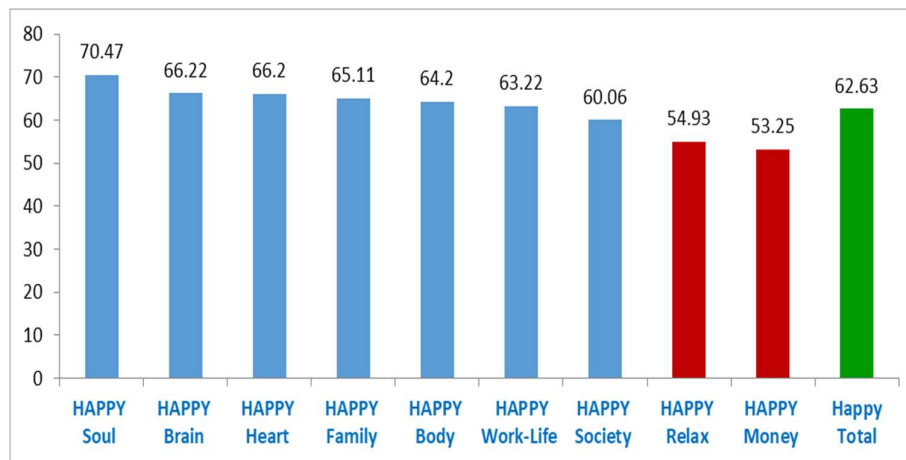
สมมติฐานที่ 1 ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 2 องค์กรประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งของความสุขในการทำงาน สามารถทำนายความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

**กลุ่มตัวอย่าง** เป็นบุคลากรของสำนักโรคไม่ติดต่อ กรมควบคุมโรค **เครื่องมือ**ที่ใช้เป็นแบบสำรวจคุณภาพชีวิต ความสุข และความผูกพัน ในองค์กรของคนทำงานในประเทศไทย (HAPPINOMETER) (ที่มา : สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุข) ซึ่งกระทรวงสาธารณสุข ได้จัดทำเครื่องมือสำรวจความสุขด้วยตนเอง (Happinometer) ผ่านระบบออนไลน์ เก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 18 เมษายน - 30 มิถุนายน 2560 สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ สัมประสิทธิ์สัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

### ผลการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรของสำนักโรคไม่ติดต่อ โดยมีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 75 คน จากบุคลากรทั้งหมด 85 คน (ข้อมูลปีงบประมาณ พ.ศ.2560) คิดเป็นร้อยละ 88.24 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 78.7 อายุ อยู่ใน Generation Y (20 - 37 ปี) ร้อยละ 48.0 ระยะเวลาทำงาน 10 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 38.7 ตำแหน่งระดับปฏิบัติงาน ร้อยละ 66.7 และ ระดับการศึกษาปริญญาตรีร้อยละ 49.3 และพบว่า บุคลากรมีความผูกพันองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับ มีความผูกพัน ( $\bar{X} = 63$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับความผูกพันจากมากไปน้อย ดังนี้ ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรด้านภูมิใจองค์กร ( $\bar{X} = 70.7$ ) ด้านกล่าวถึงองค์กร ( $\bar{X} = 60.2$ ) และด้านอยู่กับองค์กร ( $\bar{X} = 58.2$ ) ตามลำดับ สำหรับความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์กร พบว่า บุคลากรมีความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมีความสุข ( $\bar{X} = 62.63$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับความสุขเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ความสุขในการทำงานด้านจิตวิญญาณดี (HAPPY Soul) ( $\bar{X} = 70.47$ ) ใฝ่รู้ดี (HAPPY Brain) ( $\bar{X} = 66.22$ ) และน้ำใจดี (HAPPY Heart) ( $\bar{X} = 66.20$ ) ตามลำดับ ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรโดยรวมและรายด้าน

### ผลการทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 1** ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร พบว่า ความสุขในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ( $r = .507, p < .001$ ) ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

ความสุขในการทำงาน	ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร
1.สุขภาพกายดี : HAPPY Body	.204 (.080)
2.ผ่อนคลายดี : HAPPY Relax	.190 (.103)
3.น้ำใจดี : HAPPY Heart	.189 (.105 )
4.จิตวิญญาณดี : HAPPY Soul	.247* (.032)
5.ครอบครัวดี : HAPPY Family	.243* (.035)
6.สังคมดี : HAPPY Society	.401*** (.000)
7.ใฝ่รู้ดี : HAPPY Brain	.342** (.003)
8.การเงินดี : HAPPY Money	.381** (.001)
9.การงานดี : HAPPY Work-Life	.770*** (.000)
<b>ความสุขในการทำงานโดยรวม</b>	<b>.507*** (.000)</b>

หมายเหตุ : ค่าใน ( ) คือ ค่า p-value , \* $p < .05$  , \*\* $p < .01$  , \*\*\* $p < .001$

สมมติฐานที่ 2 องค์กรประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งของความสุขในการทำงาน สามารถทำนายความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการถดถอยเชิงพหุแบบขั้นต้น พบว่า ตัวแปรลำดับแรกที่เข้าสู่สมการถดถอย คือ HAPPY Work-Life โดยตัวแปรนี้มีความสามารถในการอธิบายความผันแปรเรื่องความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ได้ร้อยละ 59.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และตัวแปรที่เข้าสู่สมการถดถอยเป็นลำดับที่สอง คือ HAPPY Money โดยตัวแปรนี้มีความสามารถในการอธิบายความผันแปรเรื่องความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร เพิ่มขึ้นร้อยละ 2.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และเมื่อรวมตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัวแปรเข้าด้วยกัน ปรากฏว่า สามารถอธิบายความผันแปรเรื่องความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรได้ ร้อยละ 61.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ตัวแปรความสุขในการทำงานที่มีประสิทธิภาพในการทำนายความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

ลำดับ	ตัวแปร	R	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> Change	Std.Error of the Estimate	F	Sig F (p-value)
1	HAPPY Work-Life	.770	.593	.593	9.0121	106.363	.000
2	HAPPY Money	.784	.614	.021	8.8319	57.379	.000

ทั้งนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เพิ่มเติม เรื่องสถานภาพการจ้างงานที่ต่างกัน ในตำแหน่งข้าราชการและพนักงานราชการ พบรายละเอียด ดังนี้

- 1) **ประเภทข้าราชการ** พบว่า ตัวแปรที่เข้าสู่สมการถดถอยมีตัวแปรเดียว คือ HAPPY Work-Life โดยตัวแปรนี้มีความสามารถในการอธิบายความผันแปรเรื่องความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ได้ร้อยละ 70.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ดังแสดงในตารางที่ 3

- 2) **ประเภทพนักงานราชการ** พบว่า ตัวแปรลำดับแรกที่เข้าสู่สมการถดถอย คือ HAPPY Work-Life โดยตัวแปรนี้มีความสามารถในการอธิบายความผันแปรเรื่องความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ได้ร้อยละ 34.8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรที่เข้าสู่สมการถดถอยเป็นลำดับที่สอง คือ HAPPY Money โดยตัวแปรนี้มีความสามารถในการอธิบายความผันแปรเรื่องความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร เพิ่มขึ้นร้อยละ 13.2 ที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และตัวแปรที่เข้าสู่สมการถดถอยเป็นลำดับที่สาม คือ HAPPY Soul โดยตัวแปรนี้มีความสามารถในการอธิบายความผันแปรเรื่องความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร เพิ่มขึ้นร้อยละ 14.6 และเมื่อรวมตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวแปรเข้าด้วยกัน ปรากฏว่าสามารถอธิบายความผันแปรเรื่องความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรได้ ร้อยละ 62.6 ที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 3 ตัวแปรความสุขในการทำงานที่มีประสิทธิภาพในการทำนายความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (ประเภทข้าราชการ)

ลำดับ	ตัวแปร	R	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> Change	Std.Error of the Estimate	F	Sig F (p-value)
1	HAPPY Work-Life	.837	.701	.701	8.8183	79.675	.000

ตารางที่ 4 ตัวแปรความสุขในการทำงานที่มีประสิทธิภาพในการทำนายความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (ประเภทพนักงานราชการ)

ลำดับ	ตัวแปร	R	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> Change	Std.Error of the Estimate	F	Sig F (p-value)
1	HAPPY Work-Life	.590	.348	.348	9.7393	12.818	.002
2	HAPPY Money	.693	.480	.132	8.8883	10.603	.001
3	HAPPY Soul	.791	.626	.146	7.7031	12.285	.000

#### ข้อเสนอแนะ

แต่ละองค์กรควรวิเคราะห์หาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของบุคลากรในองค์กร และนำปัจจัยที่สัมพันธ์และสามารถทำนายความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร มาใช้ในการวางแผนพัฒนาความผูกพันของบุคลากรในองค์กร โดยวางแผนดำเนินกิจกรรมที่เฉพาะเจาะจงในแต่ละกลุ่มเนื่องจากมีปัจจัยที่มีความสัมพันธ์แตกต่างกัน รูปแบบการดำเนินกิจกรรมจึงแตกต่างกันออกไป