ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความอยู่ดีมีสุขและความผูกพันของบุคลากร ในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบุรีรัมย์

Factors Associated with Well-Being and Engagement of Personnel in Buriram Provincial Public Health Office

สุธิสา อินทนุพัฒน์*, ประเสริฐ เก็มประโคน, มณฑิชา เจนพานิชทรัพย์ และศุภาพร โนนชนะ
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบุรีรัมย์
เบอร์โทรศัพท์ : 08-4168-3884; E-mail: suthisa_jub@hotmail.co.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาเพื่อศึกษาระดับความอยู่ดีมีสุขและความผูกพันของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบุรีรัมย์ และศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความอยู่ดีมีสุขและผูกพันของบุคลากร โดยประชากรเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานสาธารณสุข 164 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสำรวจการวินิจฉัยความอยู่ดีมีสุขและความผูกพันของบุคลากรของสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงแบนมาตรฐาน และวิเคราะห์การถดถอย เชิงเส้นแบบพหุ

ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรตอบกลับแบบสำรวจทั้งสิ้น ร้อยละ 81.1 (133/164) ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 69.9) อายุ 26 – 35 ปี (ร้อยละ 37.6) จบการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (ร้อยละ 67.7) ทำงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด 1 – 5 ปี (ร้อยละ 29.3) เป็นข้าราชการ (ร้อยละ 58.6) เป็นสายวิชาชีพนักวิชาการสาธารณสุข (ร้อยละ 36.1) ทำงานในสายวิชาชีพนี้มากกว่า 20 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 30.0) ภาพรวมคะแนนความอยู่ดีมีสุขและความผูกพันของบุคลากร อยู่ในระดับสูง (ร้อยละ 75.9) ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความอยู่ดีมีสุขและความผูกพันของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ สภาพการทำงาน (p-value = 0.044) ความชัดเจนในหน้าที่รับผิดชอบ (p-value = 0.008) และความเป็นปัจเจกนิยม (p-value = 0.047) และข้อคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่องค์การควรปรับปรุงมากที่สุด ได้แก่ ค่าตอบแทนจากการทำงาน สวัสดิการ และการสื่อสารภายในองค์กร

ดังนั้น องค์การควรตอบสนองความต้องการของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการที่หลากหลายตามกลุ่มบุคลากรเพื่อให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและอยู่กับองค์การต่อไปรวมถึงกระตุ้นจูงใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถอันเป็นเป้าหมายสำคัญขององค์การ

คำสำคัญ : ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์; ความอยู่ดีมีสุขและความผูกพันของบุคลากร

Abstract

This research was a descriptive research. The purposes of the research were to study the level of well-being and engagement of personnel in

Buriram Provincial Public Health Office and to study the factors associated with well-being and engagement of the personnel in Buriram Provincial Public Health Office. The population of this study was 164 personnel working in Buriram Provincial Public Health Office. The data were collected using a diagnostic survey of well-being and engagement of personnel of Personnel Management Association of Thailand. The collected data were analyzed using descriptive statistics included percentage, mean, standard deviation and Multiple linear regression

The results of the study found that the response of personnel was 81.1 percent (133/164). They were mostly female (69.9 percent), aged 26-35 years old (37.6 percent), graduated bachelor's degree or equivalent (67.7 percent), worked in Buriram Provincial Public Health Office 1-5 years (29.3 percent), had been government officers (58.6 percent), had been public health technical officers (36.1 percent), had worked in this profession for more than 20 years and over (30 percent). The overall level of well-being and engagement of the personnel in the Buriram Provincial Public Health Office was at a high level (75.9 percent). Factors associated with the well-being and engagement of the personnel in Buriram Provincial Public Health Office with statistically significant level included the working condition (p-value=0.044) clarity in responsibilities (p-value=0.008) and individualism (p-value=0.047). The recommendations regarding the most necessary improvement of the organization were remuneration, welfare and communication within the organization.

Therefore, the organization should entirely respond to the needs of various personnel groups to make them have more satisfaction and work for the organization as well as to stimulate them to work with full capacity which was the important goal of the organization.

Keywords: Factors associated; Well-Being and Engagement of Personnel

บทนำ

ในปัจจุบันทุกประเทศต่างให้ความสนใจในการวัดความอยู่ดีมีสุข (well being) ของประชากรมากขึ้น ความอยู่ดีมีสุข ถือเป็นกรอบแนวคิดที่เชื่อมโยงกันอย่างเป็นองค์รวมทั้งด้านบุคคล ครอบครัว ชุมชน สังคม วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม การศึกษา เศรษฐกิจ สังคมและการเมือง รวมทั้งปัจจัยพื้นฐานที่จะทำให้บุคคลสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองจนบรรลุในสิ่งที่เป็นเป้าหมายและสามารถใช้ชีวิตอยู่ในสังคมอย่างปกติสุข[1] ในองค์การต่าง ๆ นอกจากผู้นำที่มุ่งเน้นความสำเร็จขององค์การ “บุคลากร” ถือเป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนองค์การ โดยเฉพาะหน่วยงานภาครัฐ บุคลากรคือผู้ปฏิบัติงานที่ส่งมอบผลิตภัณฑ์หรือบริการแก่ผู้รับบริการ อันจะส่งผลถึงความสำเร็จขององค์การ การมุ่งเน้นบุคลากรทั้งในเรื่องของสภาพแวดล้อมของบุคลากร (workforce environment) เพื่อรักษาบรรยากาศในการทำงานที่มีปลอดภัย และเกื้อหนุนต่อการทำงาน และความผูกพันของบุคลากร

(workforce engagement) ดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญ ต้องมีการบริหารและพัฒนาอย่างเป็นระบบสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรแต่ละกลุ่ม ทำความเข้าใจปัจจัยที่ทำให้บุคลากรเหล่านั้น เกิดความผูกพันกับองค์การ พร้อมทั้งตอบสนองความต้องการด้านชีวิตและการทำงาน[4] เพื่อให้เกิดความอยู่ดีมีสุขในระดับบุคคล ซึ่งมีความต้องการที่แตกต่างและหลากหลายได้อย่างเหมาะสม

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบุรีรัมย์ มีพันธกิจที่เกี่ยวกับการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้มีสมรรถนะความเชี่ยวชาญ และศักยภาพในการจัดการสุขภาพได้อย่างมีมาตรฐาน เพื่อนำไปสู่เป้าหมายของคุณภาพชีวิตบุคลากรที่ดีขึ้น มีความสุข ความมุ่งมั่นและความภาคภูมิใจในการปฏิบัติภารกิจด้านสุขภาพเพื่อประชาชน[5] โดยเฉพาะในเรื่องของ “ความอยู่ดีมีสุขและความผูกพันต่อองค์การ” เป็นสิ่งที่ทุกองค์การให้ความสำคัญ เนื่องจากบางครั้งแต่ละบุคคลอาจไม่พอใจเงินเดือน หรือค่าตอบแทนที่เขาได้รับหรือไม่พอใจผู้บังคับบัญชา นั่นคือ เขามีความไม่พอใจในงานเกิดขึ้นแต่ความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงอาจจะช่วยข่มความไม่พอใจของเขาไว้ได้ ทำให้บุคคลตัดสินใจที่จะมีส่วนร่วมกับองค์การต่อไปได้

จากความสำคัญของบุคลากรดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสนใจศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความอยู่ดีมีสุขและความผูกพันของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ลดการขาดงานของบุคลากร มีสภาพแวดล้อมในการทำงานดีขึ้น รวมถึงการพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ให้สามารถทำงานได้สอดคล้องต่อความพึงพอใจของบุคลากร และเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์การได้มากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความอยู่ดีมีสุขและความผูกพันของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบุรีรัมย์

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความอยู่ดีมีสุขและผูกพันของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบุรีรัมย์

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ใช้เป็นข้อมูลแนวทางในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล และบริหารการทำงานให้บุคลากรมีความอยู่ดีมีสุขและความผูกพันต่อองค์การ

2. ส่งเสริมปัจจัยที่ได้จากการศึกษา เพื่อเป็นการธำรงรักษาบุคลากรไว้ในองค์การ

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งมีบุคลากรทั้งหมดจำนวน 164 คน และกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ เป็นบุคลากรส่วนหนึ่งที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 133 คน

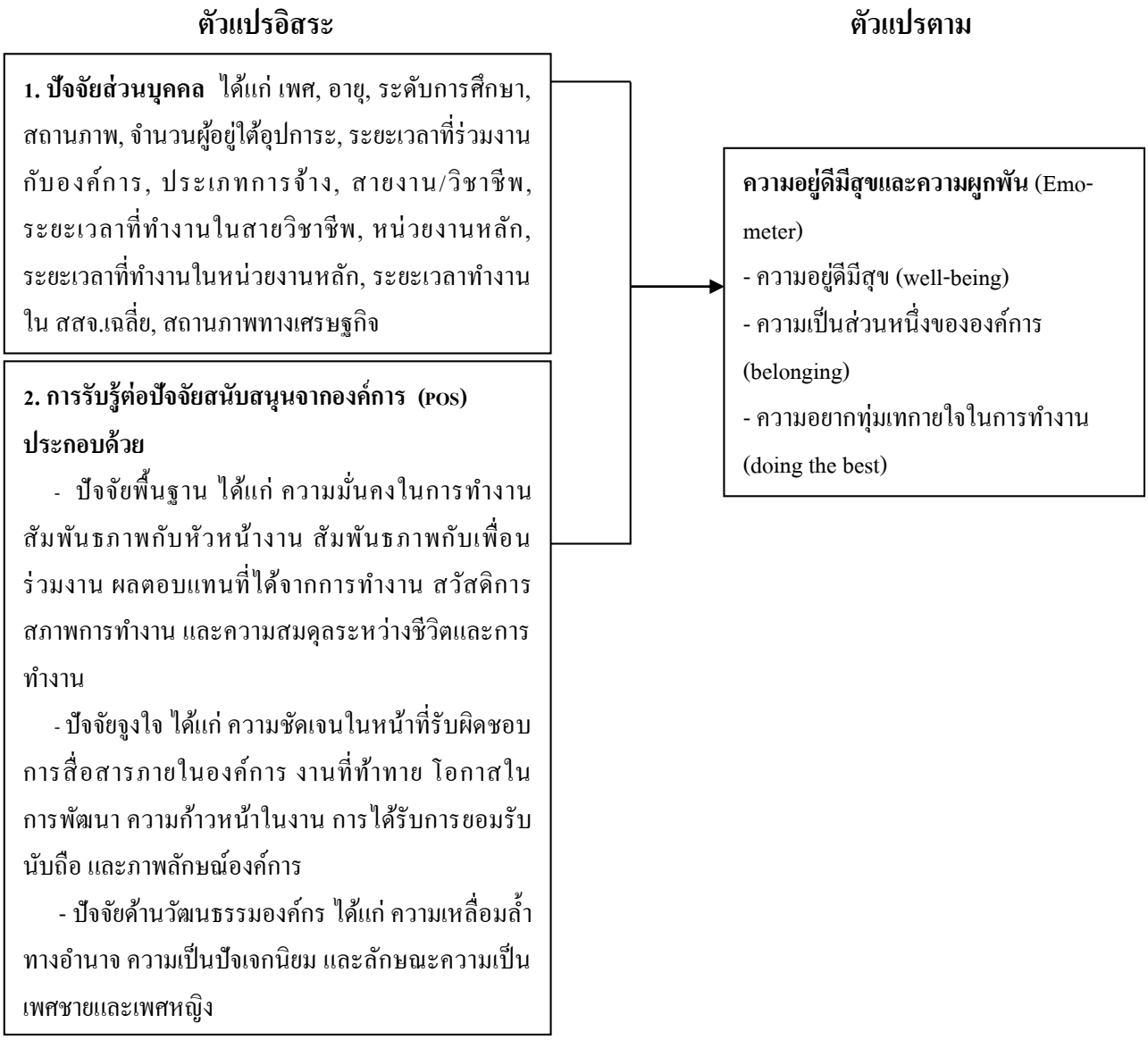
ขอบเขตด้านพื้นที่ศึกษา

พื้นที่การศึกษานี้ คือ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบุรีรัมย์ ประกอบด้วย 11 กลุ่มงาน

ขอบเขตด้านระยะเวลา

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้เวลาการวิจัยทั้งสิ้น 4 เดือน คือ เดือนมิถุนายน ถึงเดือนกันยายน 2561

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ข้อจำกัดในการวิจัย

ผลการศึกษาครั้งนี้นำไปขยายผลได้เฉพาะสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด กระทรวงสาธารณสุข

วิธีดำเนินการวิจัย

การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาครั้งนี้เก็บรวบรวมแบบสำรวจฯ ได้กลับคืน จำนวน 133 คน จากจำนวนบุคลากร

ทั้งหมด 164 คน คิดเป็นร้อยละ 81.1 โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้เครื่องมือการวินิจฉัยความอยู่ดีมีสุขและความผูกพันของบุคลากรเรียกว่า "Emo-meter" (employee engagement on meter) ของสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (PMAT) โดยผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและความเชื่อมั่น (reliability) ของเครื่องมือโดย ในส่วนของ Emo-meter ประกอบด้วย 3 ปัจจัย คือ ความอยู่ดีมีสุข ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และความอยากทุ่มเท กายใจ ในการทำงาน ค่าความเชื่อมั่นรวม 9 ข้อ เท่ากับ .88 สำหรับข้อคำถามปัจจัยการรับรู้ปัจจัยสนับสนุนองค์การ 17 ปัจจัย ค่าความเชื่อมั่นรวม 42 ข้อ เท่ากับ .95

โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

<u>ส่วนที่</u> <u>1</u> คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, สถานภาพ, จำนวนผู้อยู่ใต้อุปการะ, ระยะเวลาที่ร่วมงานกับองค์การ, ประเภทการจ้าง, สายงาน/วิชาชีพ, ระยะเวลาที่ทำงานในสายวิชาชีพ, หน่วยงานหลัก, ระยะเวลาที่ทำงานในหน่วยงานหลัก, ระยะเวลาทำงานใน สสจ.เฉลี่ย (ชม./สัปดาห์), สถานภาพทางเศรษฐกิจ มีลักษณะคำถามแบบเลือกตอบ จำนวน 13 ข้อ

<u>ส่วนที่ 2</u> แบบแสดงความรู้สึก/ความคิดเห็นต่อการทำงาน ดังนี้

2.1 คำถามเกี่ยวกับการรับรู้ปัจจัยสนับสนุนจากองค์การ (perceived organization support : POS) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน สัมพันธภาพกับหัวหน้างาน สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน สวัสดิการ สภาพการทำงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ความชัดเจนในหน้าที่รับผิดชอบ การสื่อสารภายในองค์การ งานที่ท้าทาย โอกาสในการพัฒนา ความก้าวหน้าในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ภาพลักษณ์องค์การ ความเหลื่อมล้ำทางอำนาจ ความเป็นปัจเจกนิยม และลักษณะความเป็นเพศชายและเพศหญิง จำนวน 42 ข้อ

2.2 คำถามเกี่ยวกับความอยู่ดีมีสุขและความผูกพันของบุคลากร (emo-meter) จำนวน 9 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 3 เรื่อง ดังนี้

2.2.1 ความอยู่ดีมีสุข (well-being: BE) ประกอบด้วย มีความสุขในการทำงาน มีคุณค่าและได้รับความไว้วางใจในที่ทำงาน มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด (ข้อคำถามที่ 1, 18, 35)

2.2.2 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ (belonging: BL) ประกอบด้วย ความเป็นส่วนหนึ่งของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ตั้งใจคงอยู่ในการทำงานร่วมกับสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ปกป้องชื่อเสียงของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด (ข้อคำถามที่ 2, 19, 36)

2.2.3 ความอยากทุ่มเท กายใจ ในการทำงาน (doing the best: BS) ประกอบด้วย ทุ่มเทพลังในการทำงาน ด้านความพยายามในการทำงานที่ยาก และความมุ่งมั่นตั้งใจในการเปลี่ยนแปลง/พัฒนาสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด (ข้อคำถามที่ 3, 20, 37)

แบบสำรวจในส่วนที่ 2 ทั้งหมดจำนวน 51 ข้อ เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) ตามรูปแบบของ Likert's scale[2] ซึ่งจะมีให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว

มีเกณฑ์กำหนดการให้คะแนน ดังนี้

เห็นด้วยอย่างมาก (5) หมายถึง ตรงกับความรู้สึก/ความคิดเห็นมากที่สุด

เห็นด้วย (4) หมายถึง ตรงกับความรู้สึก/ความคิดเห็นมาก

ไม่แน่ใจ (3) หมายถึง ตรงกับความรู้สึก/ความคิดเห็นปานกลาง

ไม่เห็นด้วย (2) หมายถึง ตรงกับความรู้สึก/ความคิดเห็นเล็กน้อย

ไม่เห็นด้วยอย่างมาก (1) หมายถึง ไม่ตรงกับความรู้สึก/ความคิดเห็นเลย

มีเกณฑ์การแปลความหมาย เพื่อจัดระดับคะแนนเฉลี่ย ในช่วงคะแนนดังต่อไปนี้

ระดับสูง (3.68 – 5.00) หมายถึง บุคลากรมีระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยสนับสนุน/ความอยู่ดีมีสุขและความผูกพันระดับสูง หรืออยู่ด้วยรักและผูกพัน

ระดับปานกลาง (2.34 – 3.67) หมายถึง บุคลากรมีระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยสนับสนุน/ความอยู่ดีมีสุขและความผูกพันระดับปานกลาง หรืออยู่ไปวัน ๆ

ระดับต่ำ (1.00 – 2.33) หมายถึง บุคลากรมีระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยสนับสนุน/ความอยู่ดีมีสุขและความผูกพันระดับต่ำ หรือมือไม่พายเอาเท้าราน้ำ

<u>ส่วนที่ 3</u> แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ประกอบด้วยคำถามปลายปิด 2 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 1 สิ่งที่ดีที่สุดในองค์การ ข้อ 2 สิ่งที่ควรปรับปรุงที่สุดในองค์การ (เลือกตอบ 3 เรื่องเรียงลำดับมากไปหาน้อย) โดยกำหนดตัวเลือกเกี่ยวกับปัจจัยการสนับสนุนจากองค์การ จำนวน 14 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) เพื่อแสดงปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร การรับรู้ปัจจัยสนับสนุนองค์กร และความอยู่ดีมีสุขและความผูกพันของบุคลากร ได้แก่ ความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

2. สถิติเชิงอนุมาน (inferential statistics) เป็นวิเคราะห์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ศึกษากับระดับความอยู่ดีมีสุขและความผูกพันของบุคลากร ได้แก่

ขั้นตอนการวิเคราะห์ bivariable analysis เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ศึกษากับผลลัพธ์คะแนนรวม โดยใช้ independent samples T-Test สำหรับปัจจัยที่แบ่ง 2 ระดับ และใช้ One-way ANOVA สำหรับปัจจัยที่แบ่งมากกว่า 2 ระดับในการทดสอบความสัมพันธ์

ขั้นตอนการวิเคราะห์ Multivariable analysis เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ได้จากผลการวิเคราะห์ bivariable analysis พิจารณาตัวแปรปัจจัยที่มีค่า p-value < 0.200 โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุ (multiple linear regression) โดยวิธี Backward Stepwise โดยมีเกณฑ์คัดเข้า p-value < 0.10 และคัดออก p-value > 0.50 ระดับนัยสำคัญทางสถิติพิจารณาค่า p-value ที่น้อยกว่า 0.05 รวมถึงมีการแสดงค่า 95% confidence interval ประกอบ

ผลการศึกษาวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง ร้อยละ 69.9 อยู่ช่วงอายุ 26-35 ปี ร้อยละ 37.6 ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 67.7 สถานภาพสมรสมีบุตร ร้อยละ 51.1 มีจำนวนผู้อยู่ในอุปการะ 2-3 คน ร้อยละ 37.6 ระยะเวลาทำงานในสำนักงาน 1-5 ปี ร้อยละ 29.3 ประเภทการจ้างเป็นข้าราชการ ร้อยละ 58.6 สายงาน/วิชาชีพนักวิชาการสาธารณสุข ร้อยละ 36.1 ระยะเวลาทำงานในสายวิชาชีพ มากกว่า 20 ปีขึ้นไป ร้อยละ 30.0 หน่วยงานหลักเป็นกลุ่มงานบริหารทั่วไป ร้อยละ 21.1 ระยะเวลาทำงานในหน่วยงานหลัก 1-5 ปี ร้อยละ 36.1 ระยะเวลาทำงานเฉลี่ย 35-40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ร้อยละ 29.3 และสถานภาพทางเศรษฐกิจ/การเงินไม่พอใช้จ่ายและเป็นหนี้ ร้อยละ 42.1

1.2 การรับรู้ปัจจัยสนับสนุนจากองค์การ ได้แก่

1.2.1 ปัจจัยพื้นฐาน ประกอบด้วย ความมั่นคงในการทำงาน (JS) พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูงร้อยละ 53.4 ($\overline{X}$ =3.80, S.D.=0.622) สัมพันธภาพกับหัวหน้างาน (RS) อยู่ในระดับสูง ร้อยละ 66.9 ($\overline{X}$ =3.92, S.D.=0.642) สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน (RC) อยู่ในระดับสูง ร้อยละ 63.2 ($\overline{X}$ =3.89, S.D.=0.562) ผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน (CO) อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 59.4 ($\overline{X}$ =3.36, S.D.=0.785) สวัสดิการ (BF) อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 60.9 ($\overline{X}$ =3.33, S.D.=0.726) สภาพการทำงาน (WE) อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 56.4 ($\overline{X}$ =3.51, S.D.=0.685) และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (WL) อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 60.9 ($\overline{X}$ =3.45, S.D.=0.692)

1.2.2 ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ความชัดเจนในหน้าที่รับผิดชอบ (CA) พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับระดับสูง ร้อยละ 61.7 ($\overline{X}$ =3.82, S.D.=0.523) การสื่อสารภายในองค์การ (IC) อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 53.4 ($\overline{X}$ =3.64, S.D.= 0.559) งานที่ท้าทาย (CW) อยู่ในระดับระดับสูง ร้อยละ 66.9 ($\overline{X}$ =3.96, S.D.= 0.532)โอกาสในการพัฒนา (DO) อยู่ในระดับระดับสูง ร้อยละ 57.1 ($\overline{X}$ =3.70, S.D.= 0.678) ความก้าวหน้าในงาน (CG) อยู่ในระดับระดับปานกลาง ร้อยละ 57.1 ($\overline{X}$ =3.46, S.D.= 0.722) การได้รับการยอมรับนับถือ (RO) อยู่ในระดับระดับปานกลาง ร้อยละ 63.9 ($\overline{X}$ =3.53, S.D.=0.588) และภาพลักษณ์องค์การ (CI) อยู่ในระดับระดับสูง ร้อยละ 56.4 ($\overline{X}$ =3.83, S.D.= 0.530)

1.2.3 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วย ความเหลื่อมล้ำทางอำนาจ (PD) พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับระดับสูง ร้อยละ 51.1 ($\overline{X}$ =3.59, S.D.= 0.629) ความเป็นปัจเจกนิยม (ID) อยู่ในระดับระดับปานกลาง ร้อยละ 50.4 ($\overline{X}$ =3.65, S.D.= 0.0.619) และลักษณะความเป็นเพศชายและเพศหญิง (MF) อยู่ในระดับระดับสูง ร้อยละ 48.9 ($\overline{X}$ =3.68, S.D.= 0.578)

1.3 ระดับความอยู่ดีมีสุขและความผูกพันของบุคลากรพบว่า ภาพรวมคะแนนระดับความอยู่ดีมีสุขและความผูกพันของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบุรีรัมย์ อยู่ในระดับสูงมากที่สุด ร้อยละ 75.9 ($\overline{X}$ =3.97, S.D.= 0.394) เมื่อจำแนกเป็น 3 ด้าน พบว่า คะแนนระดับความอยากทุ่มเทกายใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง มากที่สุด รองลงมา

คือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและความอยู่ดีมีสุข (ร้อยละ 82.7, 60.2 และ 57.9 ตามลำดับ)

1.4 การเปรียบเทียบภาพรวมคะแนนระดับการรับรู้ต่อปัจจัยสนับสนุนจากองค์การกับระดับความอยู่ดีมีสุขและความผูกพันของบุคลากร พบว่า คะแนนระดับการรับรู้ต่อปัจจัยสนับสนุนจากองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ =3.66, S.D.=0.431) แต่คะแนนระดับความอยู่ดีมีสุขและความผูกพันของบุคลากร อยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ =3.97, S.D.=0.394)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยและระดับความอยู่ดีมีสุขและผูกพันของบุคลากรโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุ (multiple linear regression)

จากตาราง 1 ผลวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุ พบว่า ปัจจัยสภาพการทำงานระดับสูง ความชัดเจนในหน้าที่รับผิดชอบระดับสูง และความเป็นปัจเจกนิยมระดับสูง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคะแนนรวมความอยู่ดีมีสุขและความผูกพันของบุคลากร และทั้ง 3 ปัจจัยมีคะแนนรวมความอยู่ดีมีสุขและความผูกพันของบุคลากร ต่างกันอยู่ 0.14 0.21 และ 0.18 ตามลำดับ โดยปัจจัยทั้ง 3 ตัวแปรดังกล่าว มีการเปลี่ยนแปลงของคะแนน ร้อยละ48.4 (adjusted r-square=0.484) ในขณะที่อีกร้อยละ 51.6 เป็นผลมาจากปัจจัยอื่น ๆ

ตาราง 1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้ต่อการสนับสนุนองค์การกับคะแนนรวมความอยู่ดีมีสุขและความผูกพันของบุคลากร โดยใช้ multiple linear regression

ตัวแปร	คะแนนรวมทุกองค์ประกอบ		
	Beta	**95% CI [lower, upper]**	**P-value**
สภาพการทำงานระดับสูง (WE)	0.14	0.00, 0.27	0.044
ความชัดเจนในหน้าที่รับผิดชอบระดับสูง (CA)	0.21	0.05,0.36	0.008
ความเป็นปัจเจกนิยมระดับสูง (ID)	0.18	0.00,0.35	0.047
ค่าคงที่ (constant)	17.88		

r-square=0.768, adjusted r-square=0.484

จากตาราง 2 ผลวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุ พบว่า ปัจจัยความมั่นคงในการทำงานระดับสูง ความชัดเจนในหน้าที่รับผิดชอบระดับสูง งานที่ท้าทายระดับสูงและความเป็นปัจเจกนิยมระดับสูงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคะแนนด้านความอยู่ดีมีสุข และทั้ง 4 ปัจจัยมีคะแนนด้านความอยู่ดีมีสุข ต่างกันอยู่ 0.28 0.56 0.24 และ 0.36 ตามลำดับ โดยปัจจัยทั้ง 4 ตัวแปรดังกล่าว มีการเปลี่ยนแปลงของคะแนน ร้อยละ 49.3 (adjusted r-square=0.493) ในขณะที่อีกร้อยละ51.7 เป็นผลมาจากปัจจัยอื่น ๆ

ตาราง 2 ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้ต่อปัจจัยสนับสนุนจากองค์การ กับคะแนนด้านความอยู่ดีมีสุข (well-being) โดยใช้ multiple linear regression

ตัวแปร	คะแนนรวมทุกองค์ประกอบ		
	Beta	**95% CI** [lower, upper]	***p*-value**
ความมั่นคงในการทำงานระดับสูง (JS)	0.28	0.09,0.47	0.004
ความชัดเจนในหน้าที่รับผิดชอบระดับสูง (CA)	0.56	0.07, 0.41	0.008
งานที่ท้าทายระดับสูง (CW)	0.24	-0.36,-0.01	0.038
ความเป็นปัจเจกนิยมระดับสูง (ID)	0.36	0.15, 0.55	0.001
ค่าคงที่ (constant)	**16.98**		

r-square=0.773, adjusted r-square=0.493

จากตาราง 3 ผลวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุ พบว่า ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานระดับสูง และภาพลักษณ์องค์การระดับสูง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคะแนนด้านด้านความเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และทั้ง 2 ปัจจัยมีคะแนนด้านความเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ต่างกันอยู่ 0.22 และ 0.20 ตามลำดับ โดยปัจจัยทั้ง 2 ตัวแปรดังกล่าว มีการเปลี่ยนแปลงของคะแนน ร้อยละ 33.9 (adjuste r-square=0.339) ในขณะที่อีก ร้อยละ 66.1 เป็นผลมาจากปัจจัยอื่น ๆ

ตาราง 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้ต่อปัจจัยการสนับสนุนจากองค์การ กับคะแนนด้านความเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ (belonging) โดยใช้ multiple linear regression

ตัวแปร	คะแนนรวมทุกองค์ประกอบ		
	Beta	**95% CI** [lower, upper]	***p*-value**
ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานระดับสูง (WL)	0.22	0.01,0.43	0.037
ภาพลักษณ์องค์การระดับสูง (CI)	0.20	0.02,0.39	0.032
ค่าคงที่ (constant)	**13.94**		

r-square=0.696, adjusted r-square=0.339

ตาราง 4 ผลวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุ พบว่า ปัจจัยระยะเวลาทำงาน 10 – 20 ปี, สภาพการทำงานระดับสูง และความเหลื่อมล้ำทางอำนาจระดับสูง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคะแนนด้านความอยากทุ่มเทกายใจในการทำงาน สำหรับปัจจัยความก้าวหน้าในงานระดับสูง มีความสัมพันธ์เชิงลบกับคะแนนด้านความอยากทุ่มเทกายใจในการทำงานทั้ง 4 ปัจจัยมีคะแนนด้านความอยากทุ่มเทกายใจในการทำงาน ต่างกันอยู่ 0.23 0.33 0.25 และ 0.37 ตามลำดับ โดยปัจจัยทั้ง 4 ตัวแปรดังกล่าว มีการเปลี่ยนแปลงของคะแนน ร้อยละ 27.4 ในขณะที่อีกร้อยละ 72.6 เป็นผลมาจากปัจจัยอื่น ๆ

ตาราง 4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้ต่อปัจจัยการสนับสนุนจากองค์การ กับคะแนนด้านความอยากทุ่มเทกายใจในการทำงานโดยใช้ multiple linear regression

ตัวแปร	คะแนนรวมทุกองค์ประกอบ		
	beta	**95% CI**	**P-value**
ระยะเวลาทำงาน 10-20 ปี	0.23	0.22, 0.10	0.013
สภาพการทำงานระดับสูง (WE)	0.33	0.08, 0.58	0.011
ความก้าวหน้าในงานระดับสูง(CG)	-0.25	-0.17, 0.31	0.039
ความเหลื่อมล้ำทางอำนาจระดับสูง (PD)	0.37	0.01, 0.72	0.042
ค่าคงที่ (constant)	**24.88**		

r-square=0.641, adjusted r-square=0.274

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็น

ผลการศึกษา พบว่า สิ่งที่บุคลากรให้ความสำคัญ ต้องการให้สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบุรีรัมย์ตอบสนอง หรือเห็นว่าควรปรับปรุง/พัฒนาที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ค่าตอบแทนจากการทำงาน, สวัสดิการ และการสื่อสารภายในองค์กร

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความอยู่ดีมีสุขและความผูกพันของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบุรีรัมย์ (Emo-meter) คือ ด้านสภาพการทำงาน (WE) ที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับอรสุดา ดุสิตรัตนกุล[6] ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลาง ในกลุ่มบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ที่ปฏิบัติงานที่ส่วนกลาง จำนวน 270 คน ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านบุคคล ด้านความผูกพันกับหน่วยงาน ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับดีมาก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับดีที่สุด ด้านความชัดเจนในหน้าที่รับผิดชอบ (CA) และความเป็นปัจเจกนิยม (ID) ที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับพิชญา วัฒนรังสรรค์[3] ทำการศึกษาเรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 4 ดาว ย่านสยามสแควร์ ในกลุ่มพนักงานโรงแรมจำนวน 220 คน ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$ = 3.96) ส่วนแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (1) ควรมีการมอบอำนาจการตัดสินใจ ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และวิเคราะห์สาเหตุและกำหนดวิธีการแก้ไขปัญหาเรื่องความผิดพลาดในการทางานอย่างเป็นระบบ (2) ควรมีการตั้งเป้าหมายในการทางานให้มีความชัดเจนและถ่ายทอดเป้าหมายนั้นไปยังพนักงานทุกคนอย่างเหมาะสม และ (3) ควรปรับปรุงวิธีการทำงานให้

พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถทำงานทดแทนกันได้

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยพบว่า ความอยู่ดีมีสุขและความผูกพันของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับสูง แสดงว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้สึกอยู่ด้วยรักและผูกพันแต่ปัจจัยสนับสนุนจากองค์การ (POS) อยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่าสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบุรีรัมย์ยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริง ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารควรเพิ่มผลประโยชน์ตอบแทนด้านสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่าตอบแทนนอกเวลาราชการ, เบี้ยเลี้ยงเป็นต้นเพื่อให้สถานภาพทางการเงินดีขึ้น หรือพอใช้จ่ายภายในครอบครัว

2. ผู้บริหารมีนโยบายส่งเสริมการจัดกิจกรรมด้านเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในสำนักงาน สาธารณสุขจังหวัดทุกปีเช่น งานกีฬากระชับสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน กิจกรรมสันทนาการ เป็นต้น

3. ผู้บริหารควรสนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับได้รับการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง

4. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เลื่อนระดับตำแหน่ง หากมีคุณสมบัติตรงตามที่กำหนดและมีความโปร่งใส

5. ควรมีการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความอยู่ดีมีสุขและความผูกพันต่อองค์กรในกลุ่มข้าราชการและลูกจ้างของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเปรียบเทียบกัน

เอกสารอ้างอิง

[1] จิรประภา อัครบวร และคณะ. Emo-meter (employee engagement on meter) เครื่องมือการวินิจฉัยความอยู่ดีมีสุขและความผูกพันของบุคลากร.วารสารปัญญาภิวัฒน์ 2557; 5 :194 – 203.

[2] ชัชวาลย์ เรืองประพันธ์. สถิติพื้นฐาน . ขอนแก่น : คลังนานาวิทยา; 2539.

[3] พิชญา วัฒนรังสรรค์. การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 4 ดาว ย่านสยามสแควร์ [การค้นคว้าอิสระ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยกรุงเทพ; 2558.

[4] วิลาวรรณ รพีพิศาล. ความรู้พื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: วิจิตรหัตถกร; 2554.

[5] สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบุรีรัมย์. วิสัยทัศน์ พันธกิจ และ ยุทธศาสตร์. [ออนไลน์]. (ม.ป.ป.) [เข้าถึงเมื่อ วันที่ 10 กรกฎาคม 2561]. เข้าถึงได้จาก http://www.bro.moph.go.th/html/new55/map/index-map.php

[6] อรสุดา ดุสิตรัตนกุล. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลาง [การค้นคว้าอิสระ ศิลปศาสาตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์; 2557.