

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานในสถาบันพัฒนาอนามัยเด็กแห่งชาติ

พิชชานันท์ ทองหล่อ, ถัลลลิน จันท
สถาบันพัฒนาอนามัยเด็กแห่งชาติ

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสำรวจคุณภาพชีวิต ความสุข และความผูกพันในองค์กรของพนักงาน ออนไลน์ผ่านทางเว็บไซต์ happinometer.moph.go.th ของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีวัตถุประสงค์ เพื่อสำรวจระดับความสุข และความผูกพันของเจ้าหน้าที่ในสถาบันพัฒนาอนามัยเด็กแห่งชาติ และศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในสถาบันพัฒนาอนามัยเด็กแห่งชาติ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่สถาบันพัฒนาอนามัยเด็กแห่งชาติ จำนวน 63 คน เก็บรวบรวมโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ ประกอบด้วย ความสุขคนทำงาน 9 มิติ ได้แก่ ด้านสุขภาพกาย การผ่อนคลาย ด้านน้ำใจดี ด้านจิตวิญญาณดี ด้านครอบครัวดี ด้านสังคมดี ด้านใฝ่รู้ดี ด้านสุขภาพการเงินดี ด้านการทำงานดี และความผูกพัน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติร้อยละ วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ของ Pearson Correlation ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมระดับความสุขคนทำงานในองค์กร โดยเฉลี่ยเท่ากับ 63.11 ซึ่งอยู่ในระดับ มีความสุข เมื่อพิจารณาแต่ละมิติ พบว่า อยู่ในระดับมีความสุข ค่าเฉลี่ย 55.87 – 73.81 ยกเว้น ด้านสุขภาพการเงิน (Happy Money) อยู่ในระดับ ไม่มีความสุข มีค่าเฉลี่ย 46.23 จากการสำรวจความผูกพันของคนทำงานในองค์กร พบว่า ค่าเฉลี่ยความผูกพัน เท่ากับ 65.08 ซึ่งอยู่ในระดับ “มีความผูกพัน” เมื่อพิจารณา 3 ประเด็น ของความผูกพัน พบว่า บุคลากรพยายามสร้างสิ่งดี ๆ ให้กับองค์กร (Strive) โดยเฉลี่ย เท่ากับ 72.75 ยังอยากทำงานกับสถาบันไปเรื่อย ๆ (Stay) โดยเฉลี่ย เท่ากับ 57.01 และพูดถึงองค์กรในแง่ดี (Say) โดยเฉลี่ย เท่ากับ 65.48 เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร พบว่า มีความผูกพันของบุคลากรในสถาบันพัฒนาอนามัยเด็กแห่งชาติ ในระดับปานกลาง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.601 (p-value <0.001) แสดงให้เห็นว่าความสุขคนทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กันกับความผูกพันในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารต้องเร่งสร้างเสริมความสุขอย่างจริงจัง เพราะบุคลากรยังอยากทำงานกับสถาบันไปเรื่อย ๆ และพยายามสร้างสิ่งดี ๆ ให้กับองค์กร ด้านใฝ่รู้ดี ผู้บริหารควรส่งเสริมการเรียนรู้อย่างจริงจังอีกประเด็นที่น่าสนใจคือ ด้านผ่อนคลายดี ซึ่งผู้บริหารควรมีกิจกรรมให้บุคลากรเกิดการผ่อนคลายการทำงาน เช่น การออกกำลังกาย จัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ ทั้งนี้บุคลากรส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กร พร้อมทั้งจะสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร ควรจัดทำแผนธรรมรักษาคณบดี คนเก่ง ให้ปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรนาน อีกทั้งบุคลากรส่วนใหญ่เป็นครู ผู้ดูแลเด็ก ที่เป็นพนักงานกระทรวง ถึงแม้อายุงานมากขึ้นประสบการณ์มากขึ้นอัตราค่าจ้างเพิ่มไม่มากนัก และลูกจ้างเหมารายเดือน ถึงแม้อายุงานมากขึ้นประสบการณ์มากขึ้นอัตราค่าจ้าง 8,500 บาท เท่าเดิมควรมีแนวทางการปรับเพิ่มเงินเดือนให้สอดคล้องกับค่าครองชีพปัจจุบัน

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิต ความสุขวัยทำงาน ความผูกพัน Happinometer