

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร
กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก กระทรวงสาธารณสุข
QUALITY OF WORKING LIFE INFLUENCING ON ORGANIZATIONAL
COMMITMENT AMONG PERSONNEL AT DEPARTMENT OF THAI TRADITIONAL
AND ALTERNATIVE MEDICINE, MINISTRY OF PUBLIC HEALTH.

ศุภัญญา วรรณเชษฐอิสรา
สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Sukanya Wannachetisara

Email: 6714060032@ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก กระทรวงสาธารณสุข 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของบุคลากร กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก กระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ บุคลากรกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 400 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับผลการทดสอบสมมติฐานใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 273 คน คิดเป็นร้อยละ 68.2 มีอายุ 36 – 45 ปี จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 35.0 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 246 คน คิดเป็นร้อยละ 61.5 มีตำแหน่งข้าราชการ จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 39.2 มีประสบการณ์การทำงาน 6 – 10 ปี จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 33.0 และมีรายได้ 30,001 – 45,000 บาท จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 41.0 คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก กระทรวงสาธารณสุข โดยรวมอยู่ในระดับมาก และความผูกพันในองค์กรของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กรของบุคลากร กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก กระทรวงสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และยังพบอีกว่าด้านที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร

กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก กระทรวงสาธารณสุข ด้าน โอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ มีผลมากที่สุด อันดับรองลงมา คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความสำคัญของชีวิตการทำงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ในองค์กร ด้านการมีสิทธิและความเสมอภาค ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคง และอันดับสุดท้าย คือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย สามารถร่วมกันทำนุความผูกพันในองค์กรของบุคลากร กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก กระทรวงสาธารณสุข ได้ร้อยละ 78.6 อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน , ความผูกพันในองค์กร , กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก

ABSTRACT

The objectives of research study were: 1) to study the quality of working life that affects organizational commitment of personnel in the Department of Thai Traditional and Alternative Medicine, Ministry of Public Health. 2) to study the relationship between quality of work life and organizational commitment of personnel in the Department of Thai Traditional and Alternative Medicine, Ministry of Public Health. The sample used in this study consisted of 400 personnel from the Department of Thai Traditional and Alternative Medicine, Ministry of Public Health. Statistics used in data analysis are Frequency Distribution, Percentage, Mean and Standard Deviation. The results of hypothesis testing used Pearson product-moment correlation coefficient and Multiple regression analysis.

The research results can be found out that most respondents were female, 273 people amounts to 68.2%, 36 - 45 years of age, 140 people amounts to 35.0%, graduated with bachelor's degree, 246 people amounts to 61.5%, civil servant position, 157 people amounts to 39.2%, work experience 6 – 10 year, 132 people amounts to 33.0% and average incomes 30,001 - 45,000 Baht, 164 people amounts to 41.0%. The quality of working life influencing on organizational commitment among personnel at Department of Thai Traditional and Alternative Medicine, Ministry of Public Health. was overall at a high level. Organizational commitment among personnel was at a high level.

Hypothesis testing revealed that the all quality of working life had positive correlation with organizational commitment among personnel at Department of Thai Traditional and Alternative Medicine, Ministry of Public Health with the statistical significance at the level of 0.01. Most factor influencing organizational commitment among personnel at Department of Thai Traditional and Alternative Medicine, Ministry of Public Health opportunities for knowledge and skill development. Next ranking adequate and fair compensation, the significance of work life, social relationships the organization, rights and equity, work-life balance and adequate, opportunities for advancement and job security, respectively. Least factor influencing was a proper and safe working environment. The quality of working life can predict organizational commitment among personnel at Department

of Thai Traditional and Alternative Medicine, Ministry of Public Health. about 78.6 percent with the statistical significance at the level of 0.05

Keyword: Quality of Working Life, Organizational Commitment, Department of Thai Traditional and Alternative Medicine

บทนำ

ระบบสาธารณสุขของประเทศไทยมีบทบาทสำคัญในการดูแลสุขภาพประชาชน โดยครอบคลุมการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษา และการฟื้นฟูสมรรถภาพ ปัจจุบันระบบสาธารณสุขต้องเผชิญกับความท้าทายหลายด้าน เช่น การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ การเพิ่มขึ้นของโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง การแพร่ระบาดของโรคอุบัติใหม่ และความต้องการใช้บริการสุขภาพที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

ขณะเดียวกัน บุคลากรสาธารณสุขยังมีจำนวนไม่เพียงพอเมื่อเทียบกับจำนวนประชากร ส่งผลให้เกิดภาระงานสูง ชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน และเกิดความเครียดหรือภาวะหมดไฟในการทำงาน ปัญหาดังกล่าวทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเป็นประเด็นสำคัญ เนื่องจากส่งผลต่อแรงจูงใจ ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งล้วนมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและคุณภาพการให้บริการด้านสาธารณสุข

กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือกมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาการแพทย์แผนไทยให้เป็นส่วนหนึ่งของระบบสุขภาพของประเทศ ปัจจุบันมีความต้องการใช้บริการด้านการแพทย์แผนไทยเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้บุคลากรต้องรับภาระงานเพิ่มขึ้นทั้งด้านการรักษา การส่งเสริมสุขภาพ งานวิชาการ และงานบริหาร ซึ่งอาจส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ดังนั้น การส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน เช่น ค่าตอบแทนที่เหมาะสม สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี โอกาสในการพัฒนาความรู้ ความก้าวหน้าในอาชีพ ความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว การมีสิทธิความเท่าเทียม และความสำคัญของชีวิตการทำงาน จึงมีความสำคัญต่อการสร้างความผูกพันในองค์กรและช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก กระทรวงสาธารณสุข เพื่อให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและแนวทางในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กร ผลการวิจัยที่ได้สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์สำหรับการกำหนดนโยบาย วางแผนกลยุทธ์และพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างความผูกพันในองค์กร อันจะนำไปสู่การพัฒนาและยกระดับคุณภาพการบริการด้านการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือกในระบบสุขภาพของกระทรวงสาธารณสุขต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก กระทรวงสาธารณสุข
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันในองค์กร ของบุคลากร กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก กระทรวงสาธารณสุข

สมมติฐานของการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก กระทรวงสาธารณสุข
2. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก กระทรวงสาธารณสุข
3. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก กระทรวงสาธารณสุข
4. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก กระทรวงสาธารณสุข
5. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์ในองค์กรมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก กระทรวงสาธารณสุข
6. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก กระทรวงสาธารณสุข
7. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการมีสิทธิและความเสมอภาคมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก กระทรวงสาธารณสุข
8. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสำคัญของชีวิตการทำงานมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก กระทรวงสาธารณสุข

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก กระทรวงสาธารณสุข มีขอบเขตการวิจัยดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน รายได้
2. คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก กระทรวงสาธารณสุข ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านสังคมสัมพันธ์ในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านการมีสิทธิและความเสมอภาค ด้านความสำคัญของชีวิตการทำงาน

ตัวแปรตาม ประกอบด้วย

1. ความผูกพันในองค์กรของบุคลากร กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก กระทรวงสาธารณสุข ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ ด้านบรรทัดฐาน

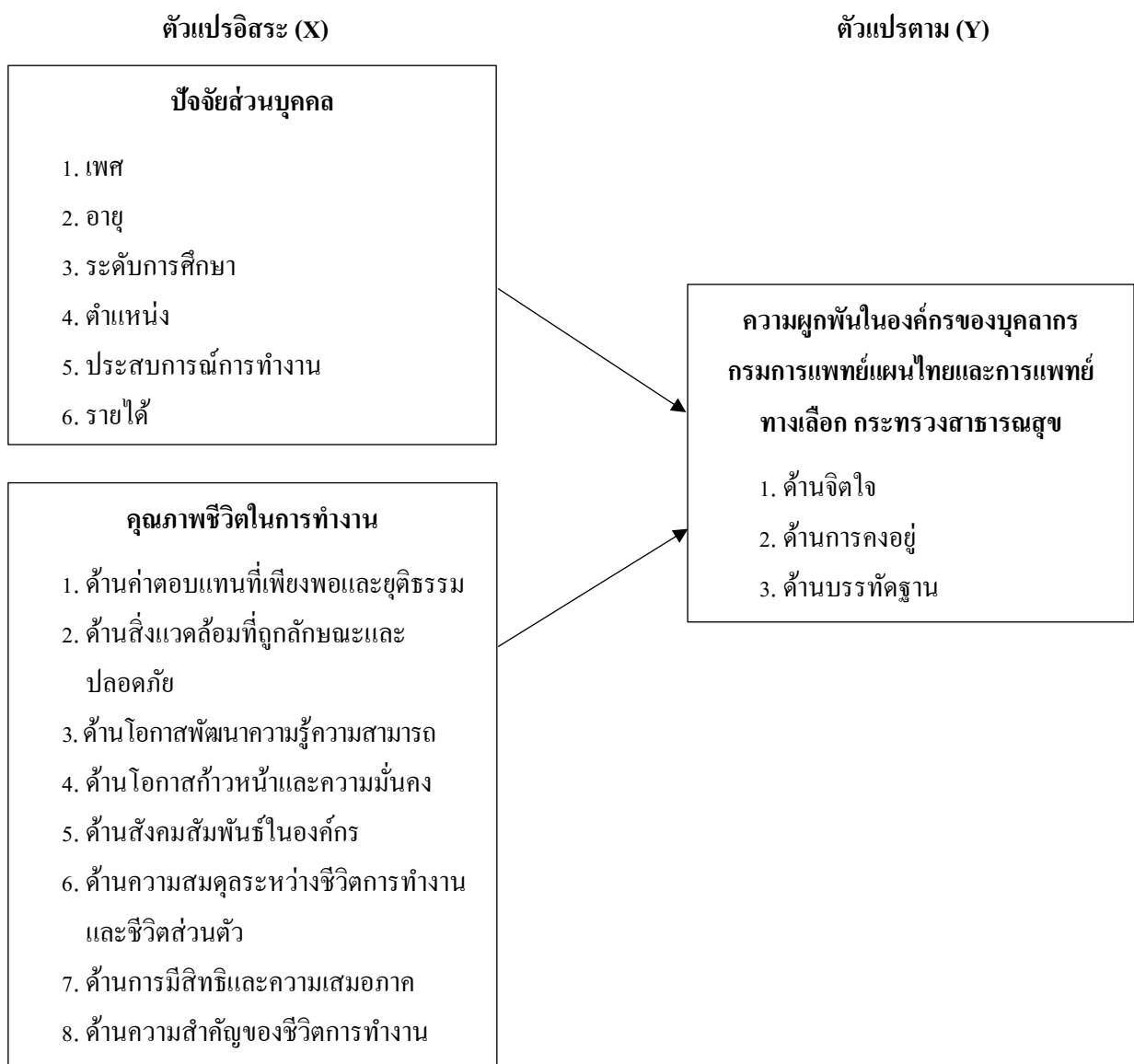
ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัย คือ บุคลากรกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 2,815 คน (ที่มา : กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก ณ วันที่ 24 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2569) เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้วิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณแบบทราบจำนวนประชากรของ ทาโร ยามานะ (Taro Yamane, 1973) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 350.25 คน โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมรับความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง 0.05 เพื่อความแม่นยำของข้อมูลผู้วิจัยจึงใช้ขนาดตัวอย่างทั้งหมด 400 คน

ขอบเขตด้านระยะเวลา

การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเริ่มตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ ถึง เมษายน พ.ศ.2569

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. องค์กรสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์สำหรับการกำหนดนโยบาย วางแผนกลยุทธ์ และพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างความผูกพันในองค์กร
2. องค์กรได้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรและแนวทางในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กร
3. องค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง สามารถนำผลการวิจัยเป็นแนวทางในการปรับปรุงกลยุทธ์การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสม และใช้เป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจบุคลากรให้มีความผูกพันในองค์กร

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ลักษณะกระบวนการทำงานที่ตอบสนองต่อความต้องการและความปรารถนาของบุคคล เป็นสภาพแวดล้อมสังคมที่ส่งผลให้การทำงานประสบความสำเร็จ รวมไปถึงตอบสนอง ความต้องการและความปรารถนาของบุคคลในการใช้ชีวิตในองค์กรให้ดีขึ้น (Richard Eugene Walton ,1974) ซึ่ง Walton เสนอว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วย 8 ด้านสำคัญ ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย โอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ โอกาสก้าวหน้าและความมั่นคง สังคมสัมพันธ์ในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว การมีสิทธิและความเสมอภาค ความสำคัญของชีวิตการทำงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร

ความผูกพันในองค์กร หมายถึง เป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (Meyer and Allen, 1990) ซึ่งเป็นความผูกพันที่เกิดจากความรู้สึกทางอารมณ์ของบุคลากรที่มีต่อองค์กร การพิจารณาผลประโยชน์ในการทำงาน และความรู้สึกถึงหน้าที่ต่อองค์กร ล้วนส่งผลให้บุคลากรมีความตั้งใจทำงานและต้องการอยู่กับองค์กรในระยะยาว โดยมีลักษณะสำคัญ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน

ข้อมูลเกี่ยวกับกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก

การแพทย์แผนไทยมีประวัติศาสตร์ยาวนานนับพันปี โดยมีการรวบรวมองค์ความรู้เป็นคัมภีร์และตำรา มาอย่างต่อเนื่อง จนกระทั่งเริ่มมีการรักษาควบคู่กับการแพทย์ตะวันตกในสมัยรัชกาลที่ 5 ณ โรงพยาบาลศิริราช แม้บทบาทจะเคยลดน้อยลงไปในช่วงหนึ่ง แต่ได้รับการฟื้นฟูอีกครั้งจากการผลักดันขององค์การอนามัยโลกและการบรรจุลงในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติตั้งแต่ฉบับที่ 5 เป็นต้นมา เพื่อผสมผสานเข้ากับระบบสาธารณสุขสมัยใหม่ นำไปสู่การจัดตั้งหน่วยงานเฉพาะทางอย่างสถาบันการแพทย์แผนไทยในปี พ.ศ. 2536 และการประกาศใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองและส่งเสริมภูมิปัญญาการแพทย์แผนไทย พ.ศ. 2542 จนในที่สุดได้ยกระดับเป็นกรมพัฒนาการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือกในปี พ.ศ. 2545 เพื่อทำหน้าที่ขับเคลื่อนและบูรณาการภูมิปัญญาไทยให้สอดคล้องกับวิถีสุขภาพของประชาชน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นิกร แดงรอด (2560) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของ ข้าราชการ สังกัดหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า การวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านความคงอยู่ ด้านบรรทัดฐาน และด้านพฤติกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

กุลธิดา ไทยสุริโย (2562) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และเมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ธรรมเนียมในองค์กร ภาวะสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน ทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

อิทธิพงษ์ อินทยุง (2562) ได้ทำการศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานราชการสังกัดกรมศุลกากร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในด้านลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

กัญญา บุคดาจันทร์ (2563) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยถูกสุขลักษณะและสุขภาพของพนักงาน ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเองมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ภักพล ลากเวช (2565) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมทั้ง 8 ด้าน ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านความมั่นคงและก้าวหน้า ด้านข้อกำหนดในองค์กร ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ด้านการบูรณาการทางสังคม และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวของข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง อยู่ในระดับมาก

ณภัทร ตกุลภักดีชุมพล (2565) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตและความผูกพันต่อหน่วยของทหารกองประจำการสังกัดกองพันทหารม้าที่ 27 กองพลทหารม้าที่ 2 รักษาพระองค์ ผลการศึกษาพบว่า มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการพัฒนาความสามารถส่วนบุคคล ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

วิภารัตน์ ชาฎา (2566) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม รองลงมาด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านสัมพันธ์ภาพในองค์กร ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ และด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

วชิรวิทย์ จันทร์เปลี่ยน (2566) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ผลการศึกษาพบว่า ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายมิติของคุณภาพชีวิต ทั้ง 4 มิติ เรียงลำดับ ดังนี้ อันดับ 1 มิติด้านสังคม (ความคิดเห็นมาก) อันดับ 2 มิติด้านการทำงาน (ความคิดเห็นมาก) อันดับ 3 มิติด้านส่วนตัว (ความคิดเห็นมาก) อันดับ 4 มิติด้านเศรษฐกิจ (ความคิดเห็นปานกลาง)

วคินี สาลีนาถ (2566) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

พัทธคนย์ ดนยรักษ์ นนทกะตระกูล (2566) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันของข้าราชการกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ผลการศึกษพบว่า ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณพบว่าตัวแปรอิสระทั้งหมด ได้แก่ คุณภาพชีวิตด้านความต้องการดำรงอยู่ คุณภาพชีวิตด้านความต้องการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น คุณภาพชีวิตด้านความต้องการเติบโตก้าวหน้า สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันของข้าราชการ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research Approach) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 2,815 คน (ที่มา : กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขานุการกรม กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก ณ วันที่ 24 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2569)

กลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้วิธีการกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณแบบทราบจำนวนประชากรของ ทาโร่ ยามานะ (Taro Yamane, 1973) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 350.25 คน โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมรับความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง 0.05 เพื่อความแม่นยำของข้อมูลผู้วิจัยจึงใช้ขนาดตัวอย่างทั้งหมด 400 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาข้อมูลในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยประกอบไปด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก กระทรวงสาธารณสุข โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด=5, มาก=4, ปานกลาง=3, น้อย=2, น้อยที่สุด=1

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของบุคลากร กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก กระทรวงสาธารณสุข โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด=5, มาก=4, ปานกลาง=3, น้อย=2, น้อยที่สุด=1

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

สร้างแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก กระทรวงสาธารณสุข และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหาตลอดจนไปถึงความชัดเจนและการใช้ภาษาที่เหมาะสมของข้อคำถาม ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาให้คะแนนในแต่ละข้อคำถาม ดังนี้

วัดผล โดยพิจารณาจากคะแนน IOC ดังนี้

1. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ตั้งแต่ 0.50 – 1.00 มีค่าความเที่ยงตรง ใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยจัดทำแบบสอบถามออนไลน์จาก Google Form และแจกแบบสอบถามให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 400 คน เมื่อได้รับแบบสอบถามออนไลน์คืนจะนำมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ และให้คะแนนแบบสอบถามทั้งหมดตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งจัดรูปแบบและหมวดหมู่ของข้อมูลในแบบสอบถามเพื่อนำไปวิเคราะห์ทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าความถี่ (Frequencies)
2. ค่าร้อยละ (Percentage)
3. ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
4. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
5. สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation)
6. การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งหมดจำนวน 400 คน ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 273 คน คิดเป็นร้อยละ 68.2 มีอายุ 36 – 45 ปี จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 35.0 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 246 คน คิดเป็นร้อยละ 61.5 มีตำแหน่งข้าราชการ จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 39.2 มีประสบการณ์การทำงาน 6 – 10 ปี จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 33.0 และมีรายได้ 30,001 – 45,000 บาท จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 41.0

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก กระทรวงสาธารณสุข โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านความสำคัญของชีวิตการทำงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ในองค์กร ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการมีสิทธิและความเสมอภาค ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวและด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันในองค์กรของบุคลากร กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก กระทรวงสาธารณสุข โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านจิตใจ ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ด้านบรรทัดฐาน และด้านการคงอยู่ ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของบุคลากร กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก กระทรวงสาธารณสุข โดยใช้สถิติการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน Pearson Correlation ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านสังคมสัมพันธ์ในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านการมีสิทธิและความเสมอภาค และด้านความสำคัญของชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กรของบุคลากร กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก กระทรวงสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก กระทรวงสาธารณสุข ด้านโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถมีผลมากที่สุด อันดับรองลงมา คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความสำคัญของชีวิตการทำงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ในองค์กร ด้านการมีสิทธิและความเสมอภาค ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคง และอันดับสุดท้าย คือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย

อภิปรายผล

จากการศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก กระทรวงสาธารณสุข สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก กระทรวงสาธารณสุข โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ซึ่งด้านที่อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านความสำคัญของชีวิตการทำงาน พบว่า งานที่ที่มีความหมายต่อตนเอง งานที่ทำช่วยให้มีเป้าหมายที่ชัดเจนในการดำเนินชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภารัตน์ ชาฎา (2566) ได้ทำการศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม รองลงมาด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านสัมพันธภาพในองค์กร ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ และด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสังคมสัมพันธ์ในองค์กร พบว่า เมื่อเกิดปัญหาเพื่อนร่วมงานมีการปรับความเข้าใจกันเสมอ รู้สึกว่ามีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็น ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภักพล ลาภเวช (2565) ได้ทำการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและพนักงานองค์กรบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมทั้ง 8 ด้าน ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านความมั่นคงและก้าวหน้า ด้านข้อกำหนดในองค์กร ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ด้านการบูรณาการทางสังคม และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ของข้าราชการและพนักงานองค์กรบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการมีสิทธิและความเสมอภาค พบว่า ไม่มีการเลือกปฏิบัติในองค์กร ระบบบริหารมีความโปร่งใส ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วชิรวิทย์ จันทร์เปลียน (2566) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ผลการศึกษาพบว่า ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายมิติของคุณภาพชีวิต ทั้ง 4 มิติ เรียงลำดับ ดังนี้ อันดับ 1 มิติด้านสังคม (ความคิดเห็นมาก) อันดับ 2 มิติด้านการทำงาน (ความคิดเห็นมาก) อันดับ 3 มิติด้านส่วนตัว (ความคิดเห็นมาก) อันดับ 4 มิติด้านเศรษฐกิจ (ความคิดเห็นปานกลาง) ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคง พบว่า มอบทุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ผู้บังคับบัญชานับสนุนให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อธิพงษ์ อินทุง (2562) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานราชการสังกัดกรมศุลกากร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ พบว่า องค์กรเปิดโอกาสให้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ การอบรมสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณภัทร ตกุลภักดีชุมพล (2565) ได้ทำการศึกษา คุณภาพชีวิตและความผูกพันต่อหน่วยของทหารกองประจำการสังกัดกองพันทหารม้าที่ 27 กองพลทหารม้าที่ 2 รักษาพระองค์ ผลการศึกษาพบว่า มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการพัฒนาความสามารถส่วนบุคคล

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย พบว่า แสงสว่างมีความสว่างเพียงพอในการทำงาน สถานที่ทำงานสะอาดและเป็นระเบียบเรียบร้อย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญา บุคคาจันทร์ (2563) ได้ทำการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยถูกสุขลักษณะและสุขภาพของพนักงาน ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเองมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว พบว่า งานไม่กระทบต่อชีวิตครอบครัว วันและเวลาพักผ่อนมีความเพียงพอเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณภัทร ตกุลภักดีชุมพล (2565) ได้ทำการศึกษา คุณภาพชีวิตและความผูกพันต่อหน่วย ของทหารกองประจำการ สังกัดกองพันทหารม้าที่ 27 กองพลทหารม้าที่ 2 รักษาพระองค์ ผลการศึกษาพบว่า มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการพัฒนาความสามารถส่วนบุคคล ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า ค่าตอบแทนที่ได้รับสะท้อนคุณค่าการทำงาน ค่าตอบแทนที่ได้รับขององค์กรมีความเป็นธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วศินี สาลินาค (2566) ได้ทำการศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

2. ความผูกพันในองค์กรของบุคลากร กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก กระทรวงสาธารณสุข โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านจิตใจ ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ด้านบรรทัดฐาน และด้านการคงอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิกร แดงรอด (2560) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า การวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านความคงอยู่ ด้านบรรทัดฐาน และด้านพฤติกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของบุคลากร กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก กระทรวงสาธารณสุข โดยใช้สถิติการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน Pearson Correlation ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านสังคมสัมพันธ์ในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านการมีสิทธิและความเสมอภาค และด้านความสำคัญของชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กรของบุคลากร กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก กระทรวงสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กุลธิดา ไทยสุริโย (2562) ได้ทำการศึกษาคุณภาพ

ชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และเมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนา ศักยภาพของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ธรรมเนียมในองค์กร ภาวะสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน ทุกด้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

4. การทดสอบสมมติฐาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก กระทรวงสาธารณสุข ด้าน โอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถมีผลมากที่สุด อันดับรองลงมา คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความสำคัญของชีวิตการทำงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ในองค์กร ด้านการมีสิทธิและความเสมอภาค ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคง และอันดับสุดท้ายคือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรดนย์ ดนยรักษ์ นนทกะตระกูล (2566) ได้ทำการศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันของข้าราชการกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ผลการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์หัดดรอยพหุคูณพบว่าตัวแปรอิสระทั้งหมด ได้แก่ คุณภาพชีวิตด้านความต้องการดำรงอยู่ คุณภาพชีวิตด้านความต้องการมีสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่น คุณภาพชีวิตด้านความต้องการเติบโตก้าวหน้า สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันของข้าราชการ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก กระทรวงสาธารณสุข ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย ดังนี้

1. ด้านโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ ข้อเสนอแนะ คือ ควรสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสพัฒนาความรู้ และทักษะใหม่ๆ ผ่านกิจกรรมการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การพัฒนาระบบบริการรูปแบบใหม่ การปรับปรุงกระบวนการทำงาน หรือการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการให้บริการประชาชน ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรได้เรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง และพัฒนาทักษะที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น

2. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ข้อเสนอแนะ คือ ควรให้ความสำคัญกับระบบค่าตอบแทนที่เหมาะสม เป็นธรรม และสอดคล้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยพิจารณาจากภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ และผลสัมฤทธิ์ของงานที่เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม เช่น บุคลากรที่ได้รับผิดชอบโครงการสำคัญของหน่วยงาน เช่น การจัดประชุมวิชาการ การดำเนินโครงการพัฒนางานร่วมกับหน่วยงานภายนอก ควรมีค่าตอบแทนพิเศษที่เหมาะสม เพื่อให้สอดคล้องกับภาระหน้าที่และความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น

3. ด้านความสำคัญของชีวิตการทำงาน ข้อเสนอแนะ คือ ควรสนับสนุนบุคลากรให้เห็นถึงความสำคัญของบทบาทหน้าที่ของตน พร้อมส่งเสริมให้เกิดความภาคภูมิใจในผลงานที่สร้างคุณค่าให้กับสังคม เช่น บุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยบริการในฐานะผู้ให้บริการตรวจรักษา ด้วยศาสตร์การแพทย์แผนไทย เช่น การนวดไทย การอบสมุนไพร หรือการจ่ายยาสมุนไพร ซึ่งช่วยบรรเทาอาการเจ็บป่วยของประชาชน ลดภาระค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล

และทำให้ประชาชนเข้าถึงบริการได้มากขึ้น รวมถึงส่งเสริมบุคลากรให้ตระหนักถึงความสำคัญของบทบาทหน้าที่ของตนเองเพื่อสะท้อนผลลัพธ์ที่ดีในสังคม

4. ด้านสังคมสัมพันธ์ในองค์กร ข้อเสนอแนะ คือ ควรส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้างต่อการสื่อสาร สร้างช่องทางให้เกิดกระบวนการ และการพูดคุย สื่อสารเพื่อปรับความเข้าใจกันรวมถึงส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับเพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น เช่น การจัดกิจกรรมรณรงค์ส่งเสริมการใช้สมุนไพรรักษาโรคหรือการจัดนิทรรศการด้านการแพทย์แผนไทย บุคลากรจากหลายฝ่ายร่วมกันวางแผนและดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ ทำให้ทุกคนรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จที่เกิดขึ้นในองค์กร

5. ด้านการมีสิทธิและความเสมอภาค ข้อเสนอแนะ คือ ควรกำหนดแนวทางการบริหารงานและการปฏิบัติต่อบุคลากรด้วยความโปร่งใส และไม่มีกีดกันปฏิบัติ เช่น ตำแหน่ง เพศ อายุ ระดับการศึกษา และกำหนดหลักเกณฑ์หรือมาตรฐานที่ชัดเจนในการมอบหมายงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน เช่น ก่อนถึงรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการชี้แจงเกณฑ์การประเมิน ตัวชี้วัด และวิธีการพิจารณาคะแนนให้ทราบล่วงหน้าเพื่อให้เข้าใจแนวทางการประเมินและพัฒนาการทำงานให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ที่กำหนด

6. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ข้อเสนอแนะ คือ ควรให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวของบุคลากร โดยกำหนดรูปแบบกระบวนการและแนวทางการทำงานที่เหมาะสม รวมถึงจัดสรรเวลาการทำงานให้มีความยืดหยุ่นควบคู่ไปกับชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุล เช่น สามารถเลิกงานได้ตามเวลา สามารถกลับบ้านไปใช้เวลากับครอบครัวได้ตามปกติ หรือหากมีภารกิจสำคัญผู้บังคับบัญชาเข้าใจและอนุญาตให้ลาหยุดได้ตามระเบียบโดยไม่สร้างความกดดันต่อบุคลากร

7. ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคง ข้อเสนอแนะ คือ ควรส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรที่มีศักยภาพให้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เช่น ระดับปริญญาโทหรือปริญญาเอก โดยการจัดสรรทุนการศึกษาหรือสนับสนุนค่าใช้จ่ายบางส่วนในการศึกษา รวมถึงกำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกที่ชัดเจนและเป็นธรรม เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถพัฒนาความรู้ ความสามารถ และนำองค์ความรู้ใหม่กลับมาพัฒนางานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ

8. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ข้อเสนอแนะ คือ ควรส่งเสริมให้มีการดูแลรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสถานที่ทำงานอย่างสม่ำเสมอ โดยกำหนดแนวทางหรือมาตรฐานในการจัดเก็บอุปกรณ์ เอกสาร และพื้นที่ส่วนกลาง เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม เช่น ภายในหน่วยงานมีตู้หรือชั้นเก็บแฟ้มเอกสารที่ติดป้ายชื่อหมวดหมู่ เช่น “งานวิจัย”, “งานประชุม”, “หนังสือราชการเข้า-ออก” เพื่อให้บุคลากรสามารถค้นหาเอกสารได้ง่ายและลดความสับสน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ในการศึกษารายต่อไป ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย เพื่อค้นหาปัจจัยเชิงบริบทและอุปสรรคที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่งานวิจัยเชิงปริมาณ ไม่สามารถครอบคลุมได้อันจะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบายเชิงรุกขององค์กร

2. การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษากลุ่มเป้าหมายในภาพรวมขององค์กร ในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรจำแนกตามลักษณะการปฏิบัติงาน ระหว่างกลุ่มวิชาชีพเฉพาะทางและกลุ่มสายงานสนับสนุน เพื่อจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการที่แตกต่างกันในแต่ละสายงาน

3. การศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุโดยเพิ่มตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หรือวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมาภิบาลเพื่อวิเคราะห์กลไกที่ช่วยส่งเสริมให้การพัฒนาคุณภาพชีวิตนำไปสู่ความผูกพันในองค์กรอย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

- กัญญา บุคดาจันทร์. (2563). คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- กุลธิดา ไทยสุริโย. (2562). คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ณภัทร ตกุลภักดีชุมพล. (2565). คุณภาพชีวิตและความผูกพันต่อหน่วยของทหารกองประจำการ สังกัดกองพันทหาร ม้าที่ 27 กองพลทหารม้าที่ 2 รักษาพระองค์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นิกร แดงรอด. (2560). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สังกัดหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พัทธคนย์ ดนยรักษ์ นนทกะตระกูล. (2566). คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันของข้าราชการกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ภักพล ลากเวช. (2565). คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ และพนักงาน องค์กรบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง. มหาวิทยาลัยรังสิต.
- วชิรวิทย์ จันทร์เปลี่ยน. (2566). คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญ ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วศินี สาลีนาค. (2566). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- วิภารัตน์ ชาฎา. (2566). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อิทธิพงษ์ อินทยุง. (2562). ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษา พนักงานราชการสังกัดกรมศุลกากร. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- John P. Meyer Natalie J. Allen. (March 1990). The Measurement and Antecedent of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization (1-18). Journal of Occupational Psychology.
- Richard E Walton. (1974). Improving Quality of Work Life (12-16). United States: Harvard: Business Review.
- T. Yamane. (1973). Statistics: An Introductory Analysis. New York: Harper and Row.