ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี

อารียา อุตขาว[1], ฉัตรสุมน พฤฒิภิญโญ[2], อุทุมพร วงษ์ศิลป์[2], จิราลักษณ์ นนทารักษ์[3], Seo Ah Hong[2]

หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารสาธารณสุข) คณะสาธารณสุขศาสตร มหาวิทยาลัยมหิดล
ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร มหาวิทยาลัยมหิดล2
ภาควิชาระบาดวิทยา คณะสาธารณสุขศาสตร มหาวิทยาลัยมหิดล
อีเมลติดต่อ chardsumon.pru@mahidol.ac.th

นิพนธ์ต้นฉบับ

วันรับ 13 เมษายน 2569
วันแก้ไข 25 เมษายน 2569
วันตอบรับ 30 เมษายน 2569

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงวิเคราะห์ภาคตัดขวางนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี จำนวนรวมทั้งสิ้น 328 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติอ้างอิง ได้แก่ ค่าสถิติไคสแควร์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของสเปียร์แมน และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรสถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ =3.63±0.457) คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ =3.50±0.452) และความสุขโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x}$3.67±0.454) คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุข (r_s = 0.706, p-value<0.001) และความสุขมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร (r_s =0.636, p-value<0.001) โดยคุณภาพชีวิตการทำงาน และความสุข สามารถอธิบายความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 45.8 (R^2 = 0.458, p-value<0.001)

การวิจัยนี้มีข้อเสนอแนะ ผู้บริหารสถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี ควรมีการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานและสร้างเสริมความสุขให้แก่บุคลากร เพื่อขับเคลื่อนให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ : ความสุข; ความผูกพันต่อองค์กร; คุณภาพชีวิตการทำงาน

บทนำ

ในสถานการณ์ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงหลายอย่างเกิดขึ้น ทั้งด้านสภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ การเมือง สังคม และวัฒนธรรม ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงทำให้ภาครัฐจำเป็นต้องมีการปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ทรัพยากรมนุษย์จัดเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ การบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาศักยภาพในการทำงานของบุคลากร และยังมุ่งส่งเสริมให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข (Saenkham, P. et al., 2025)

บุคลากรสาธารณสุขนับเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนระบบบริการสุขภาพของประเทศ การสูญเสียบุคลากรของกระทรวงสาธารณสุขมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องหลังจากการแพร่ระบาดของโควิด-19 โดยในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2567 บุคลากรของกระทรวงสาธารณสุขจาก 7,037 คน ในปี พ.ศ. 2564 สู่ 9,115 คน ในปี พ.ศ. 2567 ปัจจัยหลักคือ การลาออกและเกษียณอายุที่คิดรวมกันมากกว่า 95% ของทุกปี (Information and Communication Technology Center, Office of the Civil Service Commission, 2025) สะท้อนถึงความท้าทายในการรักษาบุคลากร โดยเฉพาะกลุ่มวิชาชีพด้านสาธารณสุขที่อาจเผชิญกับภาระงานสูง ความกดดัน และปัญหาความสมดุลชีวิตและงาน ซึ่งข้อมูลดังกล่าวไม่เพียงสะท้อนถึงความท้าทายด้านการรักษาบุคลากรไว้ในระบบ แต่ยังสะท้อนถึงระดับความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรที่อาจลดลง ความสุขที่ลดลงจากภาระงานที่มากขึ้น ความกดดันในการปฏิบัติหน้าที่ และความไม่สมดุลระหว่างชีวิตและงาน ส่งผลให้บุคลากรขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ขณะเดียวกันการขาดความผูกพันต่อองค์กร ทำให้บุคลากรบางส่วนเลือกที่จะลาออกหรือแสวงหาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่อื่น ซึ่งอาจกระทบต่อความมั่นคงของระบบบริการสุขภาพในระยะยาว กล่าวได้ว่าการจะสร้างคนที่จะมีคุณภาพได้นั้น ต้องมองที่พื้นฐานความต้องการของบุคลากร ทั้งปัจจัยพื้นฐาน ความสุขในการทำงาน ต้องให้อาหารใจกับบุคลากรให้อิ่ม ให้มีความสุข (Arrirak, N. et al., 2021)

ทั้งความสุข ความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงาน ส่งผลให้บุคลากรมีความตั้งใจที่จะทำงานให้กับองค์กรในระยะยาว มีพฤติกรรมการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร และมีความพร้อมที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร โดยความสุขในที่ทำงานมีบทบาทเป็นตัวกลางเชิงบวกระหว่างปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพัน และความผูกพันของพนักงานที่มีความสุขมีแนวโน้มที่จะแสดงให้เห็นถึงระดับการมีส่วนร่วม ความคิดสร้างสรรค์ ผลผลิต และความพึงพอใจในงานที่สูงขึ้น รวมถึงอัตราการลาออกที่ลดลง และอารมณ์เชิงบวก มีผลกระทบเชิงบวกต่อความผูกพัน (Mangthanee, P. & Thummachote, R., 2024; Tunsi & Bhalla, 2023; Jaswal et al., 2024)) จากผลการศึกษา ความสุขในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร และความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตกับการทำงาน ดัชนีความสุขคนทำงานกับความผูกพันในองค์กร ชี้ให้เห็นความสำคัญว่าองค์กรที่สามารถดูแลบุคลากรให้เกิดสมดุลชีวิตกับการทำงาน และมีความสุขในการทำงาน จะมีผลให้บุคลากรมีความผูกพันอยากทำงานอยู่ในองค์กรเดิมต่อไป และสามารถปรับปรุงประสิทธิภาพงานได้อย่างต่อเนื่อง (Keesoon, K., 2023) และ (Chaikongkiat, P. et al., 2019). แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการเสริมสร้างความสุขของบุคลากรไม่เพียงแต่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานเท่านั้น แต่ยังคาดว่าจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการบริการและความพึงพอใจของผู้รับบริการในระยะยาว (Meyer & Allen, 1991) นับว่าทั้งความสุข และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงาน คุณภาพการให้บริการ และความสำเร็จขององค์กร

สถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี เป็นโรงพยาบาลเฉพาะทางสำหรับเด็กที่มีความสำคัญระดับประเทศ โดยแผนยุทธศาสตร์ พ.ศ. 2566-2570 ในแผนปฏิบัติราชการยุทธศาสตร์ที่ 5 มีเป้าประสงค์ด้านการเสริมสร้างความสุขและความผูกพันต่อองค์กรของ โดยมีตัวชี้วัด คือ ร้อยละความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร (Engagement) (Policy and Medical Strategy Development, 2023) ในช่วง 4 ปีที่ผ่านมา ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขมีการเปลี่ยนแปลงขึ้นลงอย่างต่อเนื่อง โดยปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 พบว่าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ที่ร้อยละ 69.46 และลดลงเล็กน้อยในปี พ.ศ. 2565 เหลือร้อยละ 68.04 ก่อนจะเพิ่มขึ้นในปี พ.ศ. 2566 เป็นร้อยละ 70.10 และในปี พ.ศ. 2567 มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 70.46 เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.36 จากปีที่ผ่านมา (Policy and Medical Strategy Development, 2025) แนวโน้มดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าความผูกพันของบุคลากรยังไม่ถึงระดับที่มั่นคง การสร้าง

เสริมปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุข และคุณภาพชีวิตการทำงานจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการยกระดับความผูกพันตอองค์กรของบุคลากร เนื่องจากกำลังคนด้านสุขภาพเป็นหัวใจสำคัญในการดำเนินงานด้านบริการสุขภาพ เพื่อรักษากำลังคนคุณภาพในระบบสาธารณสุขและสนับสนุนการพัฒนาระบบบริการสุขภาพอย่างยั่งยืน การบรรลุเป้าหมายดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (Kitsomporn, J. et al., 2020)

แม้ว่างานวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ความสุข และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขจะมีการศึกษาอย่างต่อเนื่อง แต่จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า ส่วนใหญ่มักศึกษาในบริบทโรงพยาบาลทั่วไป สำนักงานสาธารณสุข ฯลฯ โดยยังขาดการศึกษาที่สะท้อนบริบทเฉพาะของโรงพยาบาลเฉพาะทาง ซึ่งมีลักษณะการให้บริการและความท้าทายในการปฏิบัติงานที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ โดยสถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินีให้บริการกลุ่มผู้ป่วยที่เป็นเด็ก ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ความสุข และความผูกพันต่อองค์กรในลักษณะที่แตกต่างจากบริบทโรงพยาบาลทั่วไป หรือมุ่งศึกษาเฉพาะกลุ่มบุคลากรบางประเภท เช่น แพทย์ พยาบาล นอกจากนี้ งานวิจัยที่ผ่านมายังศึกษาแยกตัวแปรแต่ละด้าน ขาดการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่สำคัญ เช่น ปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงาน ความสุข และความผูกพันต่อองค์กร อย่างครอบคลุมในบริบทเดียวกัน โดยเลือกพิจารณาปัจจัยเพียงบางด้าน ทำให้ผลการศึกษาที่มีอยู่อาจยังไม่สามารถอธิบายปัจจัยเชิงสาเหตุหรือสะท้อนสภาพปัญหาที่แท้จริงได้อย่างชัดเจน และครอบคลุมหลายปัจจัย

ดังนั้น การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินีในบริบทโรงพยาบาลเฉพาะทาง โดยบูรณาการตัวแปรที่เกี่ยวข้องร่วมกันในบริบทของโรงพยาบาลเฉพาะทาง จึงเป็นความท้าทายและนับว่าเป็นเรื่องที่น่าสนใจในการทำการศึกษา เพื่อให้สามารถอธิบายอิทธิพลของปัจจัยต่าง ๆ ได้อย่างครอบคลุม และสะท้อนความเป็นจริงของหน่วยงานได้อย่างแท้จริง โดยผลการศึกษาจะเป็นข้อมูลสำคัญที่จะช่วยให้สามารถกำหนดนโยบาย วางแผนกลยุทธ์ได้อย่างเหมาะสม ตลอดจนสามารถนำไปใช้ในการกำหนดแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร เสริมสร้างความสุขในการทำงาน และเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ตรงตามความต้องการของบุคลากร สู่การบรรลุตามแผนยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์ขององค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

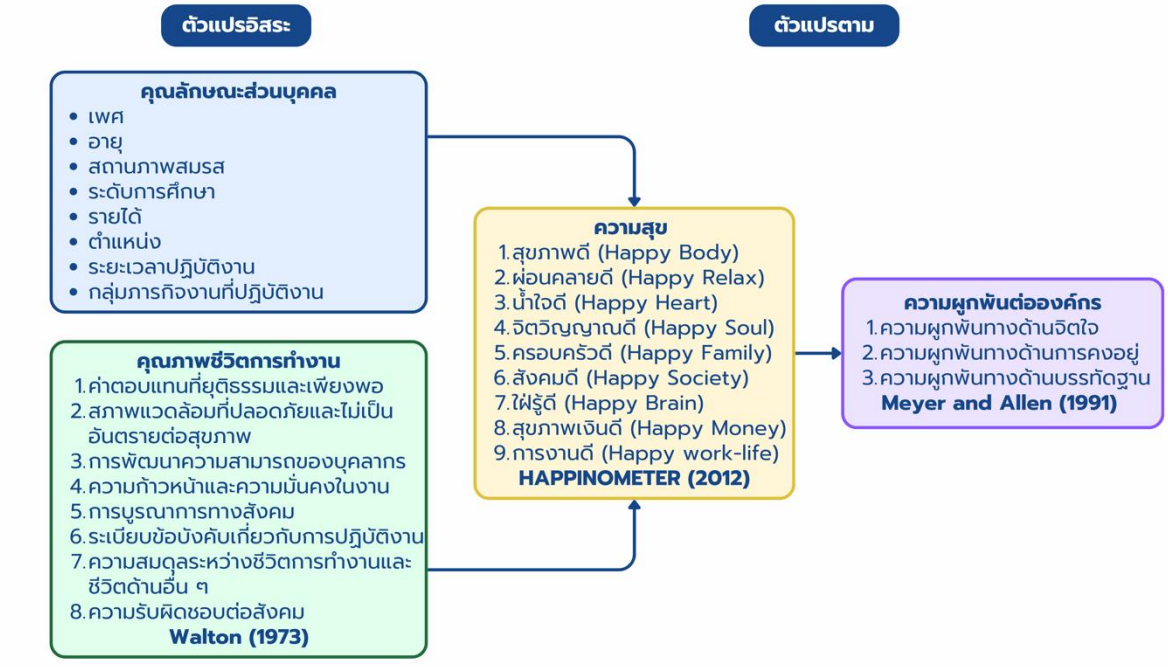
วัตถุประสงค์ทั่วไป

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี

วัตถุประสงค์เฉพาะ

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงาน กับความสุขของบุคลากรสถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี
3. เพื่อทำนายความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการศึกษา

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัย ณ จุดเวลาใดเวลาหนึ่ง (Cross-sectional study) เก็บข้อมูลเพียงครั้งเดียว และเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรภายในสถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี จำนวน 1,317 คน จำแนกตามประเภทการจ้าง ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วย แพทย์ ทันตแพทย์ พยาบาล เภสัชกร สหวิชาชีพ และวิชาชีพอื่นๆ เช่น เจ้าหน้าที่โครงการ,ที่ปรึกษา, พนักงานจ้างเหมาบริการ เป็นต้น ได้กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยอย่างน้อย 298 คน ผู้วิจัยเพิ่มกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลอีก 10% เพื่อทดแทนกลุ่มตัวอย่างที่อาจจะเข้าร่วมในการศึกมาวิจัยครั้งนี้แล้วตอบแบบสอบถามไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ หรืออาจจะไม่สามารถติดตามแบบสอบถามคืนได้ รวมจำนวนทั้งหมดได้เท่ากับ 328 คน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรภายในสถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี จำนวน 1,317 คน ประกอบด้วย แพทย์ ทันตแพทย์ พยาบาล เภสัชกร สหวิชาชีพ และวิชาชีพอื่นๆ เช่น เจ้าหน้าที่โครงการ,ที่ปรึกษา, พนักงานจ้างเหมาบริการ เป็นต้น อายุ 20-60 ปี ที่เป็นผู้ปฏิบัติงานอย่างน้อย 1 ปีขึ้นไป คำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของ Cochran ได้กลุ่มตัวอย่าง 298 คน โดยผู้วิจัยเพิ่มกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลอีก 10% เพื่อทดแทนกลุ่มตัวอย่างที่อาจจะเข้าร่วมในการศึกมาวิจัยครั้งนี้แล้วตอบแบบสอบถามไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ หรืออาจจะไม่สามารถติดตามแบบสอบถามคืนได้ รวมจำนวนทั้งหมดได้เท่ากับ 328 คน ซึ่งได้รับการตอบกลับและสมบูรณ์ จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 60.97

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยเลือกใช้แบบสอบถามออนไลน์ ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม โดยครอบคลุมเนื้อหา วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 74 ข้อ ซึ่งแบ่งเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบวิจัย ประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรสระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติงาน กลุ่มภารกิจงานที่ปฏิบัติงาน มีข้อคำถามจำนวน 8 ข้อ ลักษณะเป็นคำถามปลายเปิดและปลายปิด

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นแบบสอบถามที่ประเมินคุณภาพชีวิตของ

บุคลากร ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยประยุกต์ใช้แนวคิดของ (Richard E. Walton, 1973) มาปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทที่ศึกษา มีข้อคำถามจำนวน 24 ข้อ โดยใช้แบบมาตรประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งคะแนนออกมาเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert, 1932)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร เป็นแบบสอบถามที่ประเมินความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยประยุกต์ใช้แบบสอบถามของ (Natnapa, S. et al., 2016; Siriboonklom, C., 2014) ตามแนวคิดของ (Meyer & Allen, 1991) และการทบทวนวรรณกรรม โดยปรับข้อคำถามเพื่อให้สอดคล้องกับองค์ประกอบแต่ละด้านในบริบทขององค์กร มีข้อคำถามจำนวน 12 ข้อ โดยใช้แบบมาตรประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งคะแนนออกมาเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert, 1932)

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุข เป็นแบบสอบถามที่วัดความสุขของบุคลากร ซึ่งผู้วิจัยประยุกต์ใช้แบบสอบถาม HAPPINOMETER (Kittisuksathit, S. et al., 2012) เพื่อเป็นเครื่องมือในการวัดความสุขในระดับบุคคล มีข้อคำถามจำนวน 27 ข้อ โดยใช้แบบมาตรประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งคะแนนออกมาเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert, 1932)

ส่วนที่ 5 แนวทางการพัฒนาความสุขและความผูกพันในองค์กร มีข้อคำถามปลายเปิดจำนวน 3 ข้อ ได้แก่

1. ปัจจัยใดที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของท่านมากที่สุด
2. ปัจจัยใดที่ทำให้ท่านรู้สึกผูกพันและมีความปรารถนาที่จะร่วมงานกับองค์กรในระยะยาว
3. ท่านมีข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคที่ท่านประสบอยู่ในปัจจุบัน เพื่อเพิ่มระดับความสุขและความผูกพันต่อองค์กรอย่างไรบ้าง

โดยให้เขียนอธิบายพอสังเขป และนำไปสรุปเรียบเรียงเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อนำมาอภิปรายผล และเป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบายสำหรับองค์กรต่อไป

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยเสนอแบบสอบถามต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา ความเหมาะสมของภาษา ความครอบคลุมของเนื้อหา รวมถึงการจัดลำดับความสอดคล้องของเนื้อหา จากนั้นนำไปหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (Index of Item - Objective Congruence; IOC) ได้เท่ากับ 0.918 และทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยทดสอบ (Try-out) กับบุคลากรกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล สถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี จำนวน 30 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา จากนั้นนำแบบสอบถามมาหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค Cronbach's alpha พบว่า ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงาน เท่ากับ 0.905 ส่วนที่ 3 ความสุข เท่ากับ 0.902 และ ส่วนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ 0.744

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

1) หลังจากจริยธรรมงานวิจัยอนุมัติจากคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล แล้วจึงจัดทำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล ถึงผู้อำนวยการสถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี เพื่อขออนุญาตเข้าเก็บข้อมูล ผ่านหน่วยงาน ก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูล

2) นำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล ถึงผู้อำนวยการสถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี เพื่อขอเข้าเก็บข้อมูลจากบุคลากรภายในสถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินีที่เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลซึ่งเป็นกลุ่มประชากรในการวิจัยครั้งนี้

3) ผู้วิจัยจัดทำหนังสือยินยอมติดต่อผู้อำนวยการสถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี เพื่อชี้แจงรายละเอียดของการทำวิจัย ความเป็นมาและความสำคัญของการวิจัย วัตถุประสงค์ กระบวนการการเก็บข้อมูล เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่ครบถ้วนและถูกต้อง

4) ก่อนดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจะต้องได้รับหนังสืออนุญาตจากผู้อำนวยการสถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี เนื่องจากผลการศึกษานี้อาจส่งผลต่อภาพลักษณ์ของหน่วยงาน จากนั้นทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Google Forms) โดยข้อมูลทั้งหมดจะถูกจัดเก็บอัตโนมัติ เมื่อผู้ตอบกด "ส่งแบบฟอร์ม" ระบบจะบันทึกข้อมูลทันที แบบสอบถามกำหนด "ไม่บังคับให้เข้าสู่ระบบ Google" และ ไม่บันทึกอีเมล เพื่อคงไว้ซึ่งความเป็นนิรนามของผู้ตอบ

5) ตรวจความเรียบร้อยและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามออนไลน์

จริยธรรมการวิจัย

การพิทักษ์สิทธิ์ของกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยนี้ผ่านการพิจารณารับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล เลขที่เอกสารรับรอง MUPH 2025-179 รหัสโครงการ 193/2025 วันที่รับรอง 3 ธันวาคม 2568 และคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี เลขที่เอกสารรับรอง REC.006/2569 รหัสโครงการ 68-070 วันที่รับรอง 8 มกราคม 2569

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS Statistics) version 30.0 โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา นำเสนอในรูปแบบการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน เพื่อหาความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่นๆ โดยใช้สถิติไคสแควร์ (Chi-Squared Test) และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของสเปียร์แมน (Spearman Rank Correlation Coefficient) โดยแปลความหมายของความสัมพันธ์ตามแนวคิดของอิลิฟสันและคณะ (Elifson KW, et al., 1990) และทำนายความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี และใช้สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

บุคลากรสถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี จำนวน 200 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 91.0 และเป็นเพศชาย ร้อยละ 9.0 ส่วนใหญ่จะมีรุ่นอายุอยู่ในช่วง Generation Y (พ.ศ. 2524 - 2539) คิดเป็นร้อยละ 40.5 มีอายุเฉลี่ย 40.74 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 55.5 ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 67.5 โดยส่วนใหญ่มีรายได้อยู่ระหว่าง 15,001 - 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 45.5 ส่วนใหญ่เป็นผู้ปฏิบัติงาน เช่น แพทย์ ทันตแพทย์ พยาบาล เภสัชกร สหวิชาชีพ และอื่นๆ ที่ไม่ได้เป็นหัวหน้ากลุ่มงาน/งาน/หอผู้ป่วย คิดเป็นร้อยละ 76.5 ซึ่งส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ที่กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล คิดเป็นร้อยละ 70.5 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในช่วง 1 - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.5 เฉลี่ย 13.45 ปี

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางในทุกด้าน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50±0.452 เมื่อพิจารณารายด้านจากมากไปน้อย พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินีด้านความรับผิดชอบต่อสังคมสูงที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94±0.585 ด้านการบูรณาการทางสังคม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76±0.576 และด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74±0.667 ตามลำดับ

ความสุขของบุคลากรสถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี โดยรวมอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67±0.454 เมื่อพิจารณารายด้านจากมากไปน้อย พบว่าความสุขของบุคลากรสถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี มิติที่ 5 ครอบครัวดี (Happy Family) สูงที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12±0.626 อยู่ในระดับสูง มิติที่ 4 จิตวิญญาณดี (Happy Soul) ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96±0.538 อยู่ในระดับสูง และมิติที่ 3 น้ำใจดี (Happy Heart) ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94±0.606 อยู่ในระดับสูง ตามลำดับ ดังตารางที่ 2

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63±0.457 เมื่อพิจารณารายด้านจากมากไปน้อย พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี ความผูกพันทางด้านจิตใจ สูงที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79±0.612 อยู่ในระดับสูง ความผูกพันทางด้านบรรทัดฐาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66±0.559 อยู่ในระดับสูง และความผูกพันทางด้านการคงอยู่ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45±0.458 อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล กับความสุขของบุคลากร สถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินีด้วยสถิติไคสแควร์ (Chi-Squared Test) ในการนี้ผู้วิจัยได้ทำการจัดกลุ่มตัวแปรใหม่ ออกเป็น 2 ระดับ คือ กลุ่มที่มีคะแนนน้อยกว่าหรือเท่ากับมัธยฐาน และกลุ่มที่มีคะแนนสูงกว่ามัธยฐาน เพื่อให้จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่มมีความเหมาะสม และป้องกันการละเมิดข้อตกลงเบื้องต้น (Assumptions) ของวิธีการทางสถิติ พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติงาน กลุ่มภารกิจงานที่ปฏิบัติงาน ของบุคลากรสถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขของบุคลากรสถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับความสุขของบุคลากรสถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี

คุณลักษณะส่วนบุคคล	ระดับความสุข		χ^2	df	p-value
	น้อยกว่าหรือเท่ากับมัธยฐาน n (%)	สูงกว่ามัธยฐาน n (%)			
เพศ			0.164	1	0.685
ชาย	10(55.6)	8(44.4)			
หญิง	92(50.3)	90(49.7)			
รุ่นอายุ			1.815	2	0.404
Generation X	40(49.4)	41(50.6)			
(พ.ศ. 2508 – 2523)					
Generation Y	33(47.41)	37(52.9)			
(พ.ศ. 2524 - 2539)					
Generation Z	29(59.2)	20(40.8)			
(พ.ศ. 2540 - 2555)					
สถานภาพสมรส			1.330	2	0.514
โสด	59(53.2)	52(46.8)			
สมรส	39(47.0)	44(53.0)			
ระดับการศึกษา			2.706	2	0.258
ต่ำกว่าปริญญาตรี	18(60.0)	12(40.0)			
ปริญญาตรี	70(51.9)	65(48.1)			
สูงกว่าปริญญาตรี	14(40.0)	21(60.0)			
รายได้			4.350	3	0.226
น้อยกว่า 15,000	12(66.7)	6(33.3)			
15,000 - 30,000 บาท	48(52.7)	43(47.3)			
30,001- 45,000 บาท	21(53.8)	18(46.2)			
มากกว่า 45,001 บาท	21(40.4)	31(59.6)			
ตำแหน่ง			0.674	2	0.418
หัวหน้ากลุ่มงาน/งาน/หอ	16(45.7)	19(54.3)			
ผู้ป่วย	79(51.6)	74(48.4)			
ผู้ปฏิบัติงาน	7(58.3)	5(41.7)			
อื่นๆ					

คุณลักษณะส่วนบุคคล	ระดับความสุข		χ^2	df	p-value
	น้อยกว่าหรือเท่ากับมัธยฐาน n (%)	สูงกว่ามัธยฐาน n (%)			
ระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กร	31(52.5)	28(47.5)	0.941	4	0.919
1-5 ปี	20(57.1)	15(42.9)			
6-10 ปี	14(48.3)	15(51.7)			
11-15 ปี	15(48.4)	16(51.6)			
16-20 ปี	22(47.8)	24(52.2)			
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป					
กลุ่มภารกิจงานที่ปฏิบัติงาน			6.896	3	0.075
ด้านการแพทย์	9(31.0)	20(69.0)			
ด้านพัฒนาระบบสุขภาพ	9(52.9)	8(47.1)			
ด้านการพยาบาล	79(56.0)	62(44.0)			
ด้านอำนวยการ	5(38.5)	8(61.5)			

ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับความสุขของบุคลากรสถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี โดยใช้สถิติหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของสเปียร์แมน (Spearman Rank Correlation Coefficient) ในภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสุขของบุคลากรสถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 (r_s = 0.706, p-value<0.001) เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุด ได้แก่ ด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน (r_s = 0.629, p-value<0.001, 95% CI (0.535-0.709)) รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน r_s = 0.625, p-value<0.001, 95% CI (0.529-0.705)) และด้านการบูรณาการทางสังคม r_s = 0.548, p-value<0.001, 95% CI (0.440-0.641)) ตามลำดับดังตารางที่ 2

ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี โดยใช้สถิติหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของสเปียร์แมน (Spearman Rank Correlation Coefficient) ในภาพรวมระหว่างความสุขมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (r_s =0.636, p-value<0.001) เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุด ได้แก่ มิติที่ 9 การงานดี (Happy Work Life) (r_s = 0.640, p-value<0.001, 95% CI (0.548-0.718)) รองลงมา คือ มิติที่ 4 จิตวิญญาณดี (Happy Soul) r_s = 0.599, p-value<0.001, 95% CI (0.499-0-683)) และมิติที่ 3 น้ำใจดี (Happy Heart) r_s = 0.593, p-value<0.001, 95% CI (0.492-0.678)) ตามลำดับ โดยความสุข มิติที่ 1 สุขภาพดี (Happy Body) ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี ดังตารางที่ 3

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี โดยใช้สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value<0.001) คือ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสุข โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี ได้ร้อยละ 45.3 (adjust R^2 = 0.453) ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความสุขของบุคลากรสถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร	**ความสุข**		
	r_s (95% CI)	**p-value**	**ระดับความสัมพันธ์**
ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	0.455 (0.334-0.561)	<0.001	ปานกลาง
ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ	0.386 (0.258-0.501)	<0.001	ปานกลาง
ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร	0.500 (0.384-0.600)	<0.001	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	0.625 (0.529-0.705)	<0.001	ปานกลาง
ด้านการบูรณาการทางสังคม	0.548 (0.440-0.641)	<0.001	ปานกลาง
ด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	0.629 (0.535-0.709)	<0.001	ปานกลาง
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น	0.545 (0.437-0.638)	<0.001	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	0.487 (0.370-0.589)	<0.001	ปานกลาง
ภาพรวม	**0.706 (0.627-0.771)**	**<0.001**	**ปานกลาง**

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี

ความสุขของบุคลากร	**ความผูกพันต่อองค์กร**		
	r_s (95% CI)	**p-value**	**ระดับความสัมพันธ์**
มิติที่ 1 สุขภาพดี (Happy Body)	0.074 (-0.045-0.238)	0.164**	ไม่มีความสัมพันธ์
มิติที่ 2 ผ่อนคลายดี (Happy Relax)	0.371 (0.241-0.488)	<0.001	ปานกลาง
มิติที่ 3 น้ำใจดี (Happy Heart)	0.593 (0.492-0.678)	<0.001	ปานกลาง
มิติที่ 4 จิตวิญญาณดี (Happy Soul)	0.599 (0.499-0-683)	<0.001	ปานกลาง
มิติที่ 5 ครอบครัวดี (Happy Family	0.377 (0.247-0.493)	<0.001	ปานกลาง
มิติที่ 6 สังคมดี (Happy Society)	0.484 (0.367-0.586)	<0.001	ปานกลาง
มิติที่ 7 ใฝ่รู้ดี (Happy Brain)	0.475 (0.356-0.578)	<0.001	ปานกลาง
มิติที่ 8 สุขภาพเงินดี (Happy Money)	0.151 (0.008-0.287)	0.033	ต่ำ
มิติที่ 9 การงานดี (Happy Work Life)	0.640 (0.548-0.718)	<0.001	ปานกลาง
ภาพรวม	**0.636 (0.543-0.714)**	**<0.001**	**ปานกลาง**

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ในการหาปัจจัยที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี

ลำดับตัวแปรที่ใช้ทำนาย	B	Beta	t	p-value	95% CI
Model 1					
ค่าคงที่	1.055		4.966	<0.001	(0.636-1.473)
คุณภาพชีวิตการทำงาน	0.748	0.663	12.473	<0.001	(0.629-0.866)
R^2 = 0.440, Adjust R^2 = 0.437					
Model 2					
ค่าคงที่	0.817		3.569	<0.001	(0.365-1.268)
คุณภาพชีวิตการทำงาน	0.579	0.513	6.551	<0.001	(0.404-0.753)
ความสุข	0.226	0.202	2.573	0.011	(0.053-0.400)
R^2 = 0.458, Adjust R^2 = 0.453					

ผลการศึกษาสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ คือ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี = 0.817 + 0.579(คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี) + 0.226 (ความสุขของบุคลากรสถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี) หมายความว่า เมื่อบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานเพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 0.579 และหากบุคลากรมีความสุขเพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 0.226 คะแนน

อภิปรายผลการวิจัย

คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติงาน และกลุ่มภารกิจ ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขของบุคลากรสถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สะท้อนให้เห็นว่าความสุขในการทำงานของบุคลากรบุคลากรสถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี ไม่ได้ขึ้นอยู่กับลักษณะทางประชากรศาสตร์หรือโครงสร้างของงาน แต่อาจได้รับอิทธิพลจากปัจจัยอื่น องค์กรจึงควรมุ่งพัฒนาปัจจัยเหล่านี้เพื่อส่งเสริมความสุขของบุคลากรในภาพรวมอย่างยั่งยืนต่อไป

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5±0.452 เมื่อพิจารณารายด้านจากมากไปน้อย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินีด้านความรับผิดชอบต่อสังคมสูงที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94±0.585 ด้านการบูรณาการทางสังคม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76±0.576 และด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74±0.667 ตามลำดับ ในส่วนของความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขของบุคลากรสถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินีในภาพรวม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสุขของบุคลากรสถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 (r_s = 0.706, p-value<0.001) สอดคล้องกับการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในสถานที่ทำงานของบุคลากรในภาครัฐ (Mangthanee, P. & Thummachote, R., 2024) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในสถานที่ทำงานของบุคลากรในภาครัฐ ได้แก่ บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และการเป็นที่ยอมรับ ซึ่งทั้งสามปัจจัยมีอิทธิพลทางบวกต่อความสุขในสถานที่ทำงานของบุคลกรในภาครัฐ

ความสุขของบุคลากรสถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี โดยรวมอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67±0.454 เมื่อพิจารณารายด้านจากมากไปน้อย พบว่า ความสุขของบุคลากรสถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี มิติที่ 5 ครอบครัวดี (Happy Family) สูงที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12±0.626 อยู่ในระดับสูง มิติที่ 4 จิตวิญญาณดี (Happy Soul) ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96±0.538 อยู่ในระดับสูง และมิติที่ 3 น้ำใจดี (Happy Heart) ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94±0.606 อยู่ในระดับสูง ตามลำดับ ในส่วนของความสัมพันธ์ระหว่างความสุขและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินีใน

ภาพรวม พบว่า ความสุขโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 (r_s =0.636, p-value<0.001) สอดคล้องกับการศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ และความสมดุลในชีวิตของบุคลากรโรงพยาบาลเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี (Panathara, S. et al, 2018) ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ และความสมดุลในชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ในภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินีอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63±0.457 สอดคล้องกับการศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ และความสมดุลในชีวิตของบุคลากรโรงพยาบาลเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี (Panathara, S. et al, 2018) ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรโรงพยาบาลเขาคิชฌกูฏ มีค่าเฉลี่ยคะแนนความผูกพันต่อองค์การโดยรวมในระดับมาก

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี พบว่า สมการทำนายตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงาน และความสุข สามารถอธิบายความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.001 ได้ร้อยละ 45.8 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ (B = 0.579, P-value<0.001, 95%CI (0.404-0.753)) สอดคล้องกับการศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม (Premaupapong, S. et al, 2024) ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานสามารถร่วมกันทำนายระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองนครพนม ได้ร้อยละ 73.20 (R^2Adj=.732) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (80) และความสุขของบุคลากรสถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี สามารถอธิบายความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ (B = 0.226, p = 0.011, 95%CI (0.053-0.400) สอดคล้องกับการศึกษาคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดภูเก็ต (Keesoon, K., 2023) ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรได้ถูกต้อง ร้อยละ 73 (R^2 =0.73) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. กำหนดนโยบาย หรือจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เช่น การจัดอบรม การศึกษาดูงาน และการสนับสนุนการศึกษาต่อ เป็นต้น
2. ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร เช่น กิจกรรมภายในกลุ่มงานและช่องทางการสื่อสารที่เปิดกว้าง
3. กำหนดนโยบาย หรือจัดกิจกรรมที่สนับสนุนความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) ให้มีความต่อเนื่อง รวมทั้งพิจารณาส่งเสริมความสุขมิติด้านอื่น ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้บุคลากรมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน นำไปสู่การรักษาความสุขในการทำงานอย่างยั่งยืน
4. ทบทวนระบบสวัสดิการ ค่าตอบแทน และความก้าวหน้าในสายอาชีพให้มีความเป็นธรรมและจูงใจ
5. สร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ผ่านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการรับรู้คุณค่าของบุคลากร
6. ส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจให้เป็นฐานในการพัฒนาด้านการคงอยู่ต่อไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในอนาคต

1. ศึกษาปัจจัยอื่นๆ ปัจจัยแทรกแซง ปัจจัยตัวกลาง ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มเติม เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร บรรยากาศองค์กร เป็นต้น
2. เพิ่มการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก หรือการสนทนากลุ่ม ร่วมกับการใช้แบบสอบถาม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สะท้อนถึงความรู้สึกและแรงจูงใจเชิงลึกของบุคลากร ที่แท้จริง หรือเพิ่มโครงการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

3. การวิจัยที่เชื่อมโยงกับผลลัพธ์ด้านผู้ป่วยหรือคุณภาพชีวิตการดูแลเด็ก และความสุขของบุคลากรต่อคุณภาพการดูแลเด็ก

4. ศึกษาประเด็นภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout) และความยืดหยุ่นทางอารมณ์ (Resilience) ของบุคลากรในเชิงลึก

5. ศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสหวิชาชีพ

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี ที่ได้พิจารณาและให้การรับรองจริยธรรมการวิจัยในโครงการนี้ และบุคลากรสถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินีที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่าเข้าร่วมการวิจัย และให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม จนทำให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

เอกสารอ้างอิง (ภาษาอังกฤษ)

Arrirak, N., Noiasa, R., Namwong, T., & Chanya, N.. (2021). Prevalence and Factors Associated with Changing Jobs of Public Health Personnel, Yasothon Province. *Thai Journal of Public Health and Health Education*, *1*(2), 47–57. https://he02.tci-thaijo.org/index.php/tjphe/article/view/250880

Chaikongkiat, P., Makchuchit, S., & Klungmun, A.. (2019). Relationships among Work-life Balance, Personnel Happiness Index, and Employee Engagement of Personnel Working at Boromarajonani College of Nursing, Yala. Journal of Nursing and Health Research, 20(2), 48–59. https://he01.tci-thaijo.org/index.php/bcnpy/article/view/164629

Elifson K. W., et al. (1990). Fundamentals of social statistics (2nd ed.). McGraw-Hill.

Information and Communication Technology Center, Office of the Civil Service Commission (2025). Thai government manpower 2024. https://www.ocsc.go.th/?post_type=reports&p=111250

Jaswal, N., Sharma, D., Bhardwaj, B., & Kraus, S. (2024). Promoting well-being through happiness at work: A systematic literature review and future research agenda. Management Decision, 62(13), 332–369.

Keesoon, K. (2023). Quality of life and happiness at work related to employment engagement of Phuket Provincial Health Office' Personnel. Journal of Science and Technology Northern, 4(3), 77–89. https://he03.tci-thaijo.org/index.php/scintc/article/view/1692

Kitsomporn, J., Runkawat, V., Pitsini Mongkhonsiri, P., & Thepaksorn, P. (2020). Supporting Factors and Guidelines for Human Resource Development for Health Care Systems in Health Regions in Thailand: Policy Makers' Perspectives. Thai Journal of Public Health and Health Sciences, 3(2), 27–40. https://he02.tci-thaijo.org/index.php/tjph/article/view/241795

Kittisuksathit, S.. (2013). HAPPINOMETER: The Happiness Self Assessment (1st ed.). Institute for Population and Social Research, Mahidol University.

Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitude. Archives of Psychology, 140(1), 1–55.

Mangthanee, P. & Thummachote, R.. (2024). Factors Affecting the Happiness at Workplace in Thai Public Organizations. Journal of Modern Learning Development, 9(3), 31–49.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. Human Resource Management Review, 1(1), 61–89.

Natnapa, S., Nittaya, P., Araya, P.. (2016) Empowerment and Organization Commitment of Professional Nurses in Thammasat University Hospital. J Royal Thai Army Nurses [internet]. 2016 May 25 [cited 2026 Apr. 11];17(1):79-87. https://he01.tci-thaijo.org/index.php/JRTAN/article/view/57560

Panathara, S., Kirdphol, P., Limcharoen, S., & Homa, P. (2018). Factors Related to Organizational Commitment and Work Life Balance among Staffs in Khao Khitchakut Hospital, Chanthaburi Province. Journal of Phrapokklao

Nursing College, Chanthaburi, 28(2), 128–139. https://he01.tci-thaijo.org/index.php/pnc/article/view/118327

Premaupapong, S., Romyen, L. ., & Swasthaisong, S.. (2024). Influences of Quality of Work Life and Happiness at Work on the Organizational Commitment of the Personnel of the Sub-district Administrative Organizations in Mueang Nakhon Phanom District, Nakhon Phanom Province. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 4(3), 353–374. https://doi.org/10.60027/iarj.2024.275592

Policy and Medical Strategy Development. (2023). 5-Year Action Plan of Queen Sirikit National Institute of Child Health (2023–2027). Queen Sirikit National Institute of Child Health.

Policy and Medical Strategy Development. (2025). Key Performance Indicators (KPI) Details of Queen Sirikit National Institute of Child Health for the Fiscal Year 2025. Queen Sirikit National Institute of Child Health.

Saenkham, P., Bouphan, P., & Senahad N.. (2025). Personal Characteristics and Success Factors Influencing Job Satisfaction of Health Officers at Sub-district Health Promotion Hospitals in Nakhon Phanom Province. *KKU Research Journal (Graduate Studies)*, *25*(1), Article 1. https://ph02.tci-thaijo.org/index.php/gskku/article/view/253230

Siriboonklom, C.. (2014) The Organizational Commitments Of Personnel In Sukhothai Hospital . Mahidol University. https://doi.nrct.go.th/ListDoi/listDetail?Resolve_DOI=10.14457/MU.the.2014.101

Kittisuksathit, S., Tangchonlatip, K., Jaratsist, S., Saiprasert, C., Boonyateerana, P., & Aree, W., (2012). HAPPINOMETER: The Happiness Self Assessment. (1st ed.). Nakhon Pathom: Institute for Population and Social Research Mahidol University.

Tunsi, W., & Bhalla, P. (2023). Study of Impact of Happiness at Workplace on Work Performance Among the Executives in IT Sector. Information Sciences Letters, 12(10), 2679–2692.

Walton, R. E. (1973). Quality of Work Life: What Is It? Sloan Management Review, 15, 11-21.

Factors Related to Personnel's Happiness and Organizational Commitment at Queen Sirikit National Institute of Child Health

Ariya Autkhao[1], Chardsumon Prutipinyo[2], Utoomporn Wongsin[2], Jiraluck Nontarak[3], Seo Ah Hong[2]

1 M.Sc. (Public Health Administration), Faculty of Public Health, Mahidol University
2 Department of Public Health Administration, Faculty of Public Health, Mahidol University
3 Department of Epidemiology, Faculty of Public Health, Mahidol University
Corresponding author: *e-mail: chardsumon.pru@mahidol.ac.th*

Original article

OPEN ACCESS

Citation: Autkhao, A., Prutipinyo, C., Wongsin, U., Nontarak, J., & Hong, S. A. (2026). Factors Related to Personnel's Happiness and Organizational Commitment at Queen Sirikit National Institute of Child Health . *Journal of Health Policy, Law and Administration*, *12*(2), 353–366. retrieved from https://so05.tci-thaijo.org/index.php/journal_law/article/view/288581

Received: 13 April 2026
Revised: 25 April 2026
Accepted: 30 April 2026

Abstract

This cross-sectional survey research aimed to study factors related to personnel's happiness and organizational commitment at Queen Sirikit National Institute of Child Health (QSNICH). The sample consisted of QSNICH 328 personnel. Data were collected by questionnaires and analyzed for descriptive statistics, including frequency distribution, percentage, mean, and standard deviation. Inferential statistics included the Chi-square test, Spearman correlation coefficient, and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The results of the study indicated that the QSNICH personnel had a moderate overall level of organizational commitment ($\bar{X}$3.63±0.457), a moderate level of Quality of Work Life ($\bar{X}$3.5±0.452), and a high overall level of happiness ($\bar{X}$3.67±0.454). Work-life quality was positively correlated with happiness (r_s = 0.706, p-value<0.001), and happiness was positively correlated with organizational commitment (r_s = 0.636, p-value<0.001). Quality of Work Life and happiness explained 45.8% of the variance in organizational commitment (R^2 = 0.458, p-value<0.001). Therefore, the QSNICH management team should actively promote quality of work life and foster employee happiness, to sustainably enhance organizational commitment among personnel.

Keywords: Happiness; Organizational Commitment; Quality of Work Life