

ความสุขในการทำงานของบุคลากรสุขภาพในหน่วยงานสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร

พรทิพย์ จันทร์นัย, บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงวิเคราะห์ภาคตัดขวาง เพื่อศึกษาการรับรู้การสร้างความสุขในการทำงาน ความสุขในการทำงานของบุคลากรและศึกษาปัจจัยทำนายระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลและการรับรู้การสร้างความสุขในการทำงาน ที่มีต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือบุคลากรหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร จำนวน 402 คน เก็บข้อมูลระหว่างเดือนพฤศจิกายน - ธันวาคม 2565 เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ multiple linear regression เครื่องมือผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ดังนี้ การรับรู้การสร้างความสุขในการทำงาน $\alpha = 0.93$ และความสุขในการทำงาน $\alpha = 0.87$

ผลการวิจัย พบว่า การรับรู้การสร้างความสุขในการทำงาน พบค่าเฉลี่ยคะแนนระดับการรับรู้การสร้างความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} \pm SD$: 3.28 ± 0.51) เรียงตามระดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ การพัฒนาความสามารถของบุคคล (3.57 ± 0.74) ประชาธิปไตยในหน่วยงาน (3.50 ± 0.85) การเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์กับสังคม (3.47 ± 0.64) ตามลำดับ ความสุขในการทำงานของบุคลากร โดยรวมระดับสูง (3.42 ± 0.47) มากที่สุดคือ การมีคุณธรรม (happy soul) (3.94 ± 0.65) สังคมดี (happy society) (3.85 ± 0.64) และน้ำใจงาม (happy heart) (3.77 ± 0.69) ตามลำดับ ปัจจัยทำนาย พบว่าลักษณะส่วนบุคคลและการรับรู้การสร้างความสุขในการทำงานสามารถทำนายอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสุขภาพโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ < 0.05 ร้อยละ 52.3 ($R^2_{adj} = 0.523$, $p < 0.0001$) จำนวน 11 ปัจจัย จากทั้งหมด 12 ปัจจัย เรียง 3 ลำดับ ได้แก่ การรับรู้การสร้างความสุขในการทำงานรวม ($R^2_{adj} = 0.473$) การพัฒนาความสามารถของบุคคล ($R^2_{adj} = 0.444$) และการบูรณาการทางสังคม ($R^2_{adj} = 0.332$) ตามลำดับ

จากการวิจัยนี้ แสดงให้เห็นได้ว่าการรับรู้การสร้างความสุขในการทำงานที่มีระดับสูง ทำให้ความสุขในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับสูงด้วย

คำสำคัญ: ความสุขในการทำงาน, บุคลากรสุขภาพ

* สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร

Happy workplace of health personnel in health departments under the Chumphon Provincial Health Office

Pornthip Junnuei, B.B.A. (General Management)*

Abstract

This research was cross-sectional analytical study. Aims to study the perception of creating happiness at work, happiness in the work of personnel and predictive factors between personal information and perceived creation of happiness at work in the service unit under the Chumphon Provincial Health Office. The sample were health personnel in the service unit under the Chumphon Provincial Health Office, 402 personnel. Data collected between November - December 2022. The research tool was a questionnaire. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, and multiple linear regression. The instrument was validated for content validity by 3 experts, obtaining Cronbach's Alpha Coefficient as follows Perception of creating happiness at work $\alpha = 0.93$ and happiness at work $\alpha = 0.87$

Results: Overall perception of creating happiness at work it was found that overall, the mean scores of perceived happiness at work were at a moderate level ($\bar{X} \pm SD$: 3.28 ± 0.51). In descending order of the average level, they were development of personal abilities (3.57 ± 0.74), democracy in the organization (3.50 ± 0.85), involvement and benefit to society (3.47 ± 0.64), respectively. Overall happiness in the work of personnel at high level (3.42 ± 0.47) The highest values were happy soul (3.94 ± 0.65), happy society (3.85 ± 0.64), and happy heart (3.77 ± 0.69), respectively. Predictive analysis was found that personal characteristics and perceived happiness at work can predict the influence on the overall happiness in the work of personnel at a statistically significant level of <0.05 , 52.3% ($R^2_{adj} = 0.523$, $p < 0.0001$), 11 factors out of 12 factors. Ranked in 3 orders, namely perception of creating happiness at work in total ($R^2_{adj} = 0.473$), development of personal abilities ($R^2_{adj} = 0.444$) and social integration ($R^2_{adj} = 0.332$), respectively.

This study revealed that overall perception of creating happiness at work at a high level may also make employees' happiness at work be high.

Keyword: Happy workplace, health personnel

* Chumphon Provincial Public Health Office

บทนำ

ปัจจุบันหลายประเทศทั่วโลกให้ความสำคัญเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่นๆ (Work-Life Balance) ในมุมมองของการบริหารทรัพยากรบุคคลนั้นหากองค์กรต่างๆ ต้องการดึงดูดและรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กรได้นานก็จำเป็นต้องจัดการให้บุคลากรภายในองค์กรมีความสมดุลระหว่างความสุขและความสมดุลชีวิตที่ดีซึ่งจะส่งผลดีต่อชีวิตการทำงานที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีการจัดการที่ดีในชีวิตส่วนตัว ความสุขของบุคลากรมีความสำคัญต่อองค์กรในการบริหารด้านคน ปฏิบัติงาน เมื่อบุคลากรมีความสุข ความพึงพอใจจะเกิดความร่วมมือที่ดี องค์กรสามารถดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ ดังพระบรมราโชวาทและพระราชดำรัสของสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช รัชกาลที่ 9 อันทรงคุณค่าในหนังสือคำพ่อสอน พระองค์ท่านมีพระราชดำรัสคำว่า “ให้รู้ตัวเอง” เป็นความสุขจากการรู้ตัวเอง การเข้าถึงความจริง ความงาม ความดี เป็นความสุขราคาถูก (happiness at low cost) สามารถนำไปใช้ได้กับทุกคน แย่งชิงกันไม่ได้ แต่สร้างหรือบ่มเพาะและช่วยกันสร้างได้ จึงเป็นไปเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขและสันติสุข⁽¹⁾ ซึ่งหากพบว่ามีระดับความสุขที่น้อยเป็นระยะเวลานานเกินไป อาจส่งผลให้เกิดภาวะเครียด กระทั่งต่อบุคคล หน้าที่การงาน ครอบครัว หรือการให้บริการที่ไม่มีประสิทธิภาพได้ จากการสำรวจความสุขในที่ทำงาน ของพนักงานทั่วเอเชียตะวันออกเฉียงใต้กว่า 6,800 คน ทั้งจากประเทศ อินโดนีเซีย มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ เวียดนามและไทย พบว่า คนไทยกว่าร้อยละ 44 รู้สึกว่าไม่มีความสุขมากกว่าปีที่แล้ว ซึ่งเป็นประเทศที่ไม่มีความสุขสูงที่สุดในกลุ่มตัวอย่าง⁽²⁾

จากการวิเคราะห์ข้อมูลสถานการณ์การทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดชุมพร พบว่า ร้อยละของบุคลากรในหน่วยงานมีการประเมินความสุขของคนทำงาน (Happinometer) ภาพรวม ร้อยละ 77.52 (เกณฑ์ $\geq 70\%$)⁽³⁾ ถึงแม้ว่าจะผ่านเกณฑ์ชี้วัด แต่ส่วนใหญ่มีลักษณะการทำงานที่มุ่งงานเป็นหลัก ทำงานตั้งแต่เช้าจรดเย็น บางครั้งประชุมและทำงานกันจนถึงกลางคืนและอาจมีการทำงานในช่วงวันหยุด เนื่องจากวันจันทร์ถึงศุกร์ ต้องออกพื้นที่ให้บริการประชาชนเชิงรุก จึงต้องมีการประชุมที่สำคัญๆ ในวันหยุดเสาร์-อาทิตย์ ทำให้ความสมดุลด้านส่วนตัวและครอบครัวมีผลกระทบต่อบุคลากร บางส่วนเกิดความเครียด มีผลกระทบตามมา เช่น การขาดงานผลการปฏิบัติงานต่ำ จนกระทั่งมีการลาออก หรือย้ายงาน เป็นต้น ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ปัจจัยเหล่านี้ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ทั้งนี้การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพยังเกี่ยวข้องกับความสุขของคนทำงานการที่คนทำงานมีความสุขเป็นปัจจัยที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

การสร้างความสุขในการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะเป็นแรงสนับสนุนให้บุคลากรทำงานอย่างต่อเนื่อง มีความผูกพัน และรักองค์กร จึงเป็นเหตุผลการทำให้การวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรสุขภาพในหน่วยงานสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร ครั้งนี้ เพื่อจะช่วยให้บุคลากรได้รับการดูแลจากองค์กรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพรได้อย่างเหมาะสมต่อไป โดยมุ่งหวังที่จะให้การศึกษาี้สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการวางทิศทางการจัดการที่ดีต่อไป และคาดหวังว่าบุคลากรที่มีความสุขจะนำมาซึ่งการเป็นองค์กรแห่งความสุขได้ (happy workplace)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล การรับรู้การสร้างความสุขในการทำงาน และความสุขในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยทำนายระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลและการรับรู้การสร้างความสุขในการทำงาน ที่มีต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบ เป็นการวิจัยเชิงวิเคราะห์ภาคตัดขวาง (Cross-sectional analytical research) สถานที่ศึกษาคือหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร ระหว่างพฤศจิกายน - ธันวาคม 2565

2. ประชากรที่ศึกษา ตามเกณฑ์คัดเข้าร่วมโครงการ (Inclusion criteria) คือบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร จำนวน 402 คน คำนวณโดยใช้สูตรคำนวณตัวอย่างการประมาณค่าเฉลี่ย เมื่อทราบจำนวนประชากร⁴

วิธีการสุ่มเลือกตัวอย่าง

1. สำหรับโรงพยาบาล นำทะเบียนรายชื่อบุคลากรมาเรียง สุ่มตัวอย่างแบบเป็นระบบ (systematic sampling)

1.1 กรณีขนาดกลุ่มตัวอย่างต่ำกว่า 10 คน สุ่มในแผนกที่มีพยาบาลมา 3 คน ส่วนที่เหลือเลือกแผนกที่มีจำนวนบุคลากรรองลงไปแผนกละ 1-2 คน วิธีการสุ่มเริ่มเลือกจากลำดับที่ 1 เว้นช่วง 1 ลำดับ เช่น 1, 3, 5, จนครบตามขนาดตัวอย่าง

1.2 กรณีขนาดกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 10 คน สุ่มในแผนกที่มีพยาบาล มาร้อยละ 50 ส่วนที่เหลือเลือกแผนกที่มีจำนวนบุคลากรรองลงไปแผนกละ 3-5 คน วิธีการสุ่มเริ่มเลือกจากลำดับที่ 1 เว้นช่วง 3 ลำดับ เช่น 1, 5, 10, จนครบตามขนาดตัวอย่าง

2. สำหรับสำนักงานสาธารณสุขอำเภอและ รพ.สต. ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายโดยการจับสลากรายชื่อแบบไม่แทนที่ จับสลากรายชื่อ รพ.สต. แต่ละอำเภอ จากนั้นจับสลากครั้งที่ 2 เลือกตามหมายเลขในทะเบียนรายชื่อบุคลากร จนครบตามขนาดตัวอย่าง

ขั้นตอนดำเนินการศึกษา แบ่งเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การกำหนดกรอบ โดยศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำไปจัดทำกรอบแนวคิดการวิจัย

ขั้นที่ 2 ทำการสร้างเครื่องมือ โดยกำหนดองค์ประกอบการวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อสร้างแบบสอบถามตอบสนองขอบเขต กรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ขั้นที่ 3 ตรวจสอบเนื้อหาจรรยาบรรณบุคคล การสร้างความสุขในการทำงาน ของบุคลากรในหน่วยบริการสุขภาพ สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร

ขั้นที่ 4 การเก็บข้อมูล โดยประชุมชี้แจงวัตถุประสงค์การศึกษาและขอความช่วยเหลือเพื่อเก็บข้อมูล

ขั้นที่ 5 การประเมินผล ในการวิจัยครั้งนี้ ตัวแปรต้น ประกอบด้วย ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน (ตามตำแหน่ง) บทบาทหน้าที่ในงานปัจจุบัน รายได้ต่อเดือน และการรับรู้การสร้างความสุขในการทำงาน 8 ด้าน ได้แก่ 1) สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม 2) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) การพัฒนาความสามารถของทรัพยากรบุคคล 4) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 5) การบูรณาการทางสังคม 6) ประชาธิปไตยในหน่วยงาน 7) ความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว 8) การเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์กับสังคม ตัวแปรตาม คือ ความสุขในการทำงานของบุคลากร 9 มิติ ได้แก่ 1) สุขภาพดี (happy body) 2) น้ำใจงาม (happy heart) 3) การผ่อนคลาย (happy relax) 4) หาความรู้ (happy brain) 5) การมีคุณธรรม (happy soul) 6) การปลอดภัย (happy money) 7) ครอบครัวดี (happy family) 8) สังคมดี (happy society) 9) การงานดี (happy work life)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ส่วน จำนวน 74 ข้อ ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน (ตามตำแหน่ง) บทบาทหน้าที่ในงานปัจจุบัน และรายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นการรับรู้การสร้างความสุขในการทำงาน จำนวน 24 ข้อ ในส่วนนี้ผู้วิจัยประยุกต์แนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยอ้างอิงจากแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับการจัดการความสุขของมนุษย์² ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ 1) สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม 2) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) การพัฒนาความสามารถของทรัพยากรบุคคล 4) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 5) การบูรณาการทางสังคม 6) ประชาธิปไตยในหน่วยงาน 7) ความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว 8) การเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์กับสังคม เป็นมาตราส่วน rating scale) 5 ระดับ ตั้งแต่ระดับ 1= น้อยที่สุดจนถึงระดับ 5= มากที่สุด การแปลผลค่าเฉลี่ย แบ่งเป็น 3 ระดับ แปลความหมาย คือ $1.00 - 1.66 =$ ระดับต่ำ $1.67 - 3.33 =$ ระดับปานกลาง $3.34 - 5.00 =$ ระดับสูง

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามด้านความสุขในการทำงานของบุคลากร จำนวน 45 ข้อ ในส่วนนี้ผู้วิจัยประยุกต์โดย อ้างอิงจาก ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิตและคณะ⁵ โครงการจับตาสถานการณ์ความสุขของคนทำงานในประเทศไทย (2555) 9 มิติ ได้แก่ ตัวแปรตาม คือ ความสุขในการทำงานของบุคลากร 9 มิติ ได้แก่ 1) สุขภาพดี (happy body) 2) น้ำใจงาม (happy heart) 3) การผ่อนคลาย (happy relax) 4) หาความรู้ (happy brain) 5) การมีคุณธรรม (happy soul) 6) การปลอดภัย (happy money) 7) ครอบครัวดี (happy family) 8) สังคมดี (happy society) 9) การงานดี (happy work life) เป็นมาตราส่วน rating scale) 5 ระดับ ตั้งแต่ระดับ 1= น้อยที่สุดจนถึงระดับ 5= มากที่สุด การแปลผลค่าเฉลี่ย แบ่งเป็น 3 ระดับ แปลความหมาย คือ $1.00 - 1.66 =$ ระดับต่ำ $1.67 - 3.33 =$ ระดับปานกลาง $3.34 - 5.00 =$ ระดับสูง

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. การหาค่าความเที่ยง (content validity index: CVI) ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยสำหรับแบบสอบถาม โดยเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ / ผู้รอบรู้เฉพาะทาง (subject matter specialist: SMS) จำนวน 3 ท่าน ปรากฏดังนี้ ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 5 ข้อ ค่า CVI= 0.92

2. การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Tryout) กับประชากรกลุ่มที่มีลักษณะเช่นเดียวกันกับกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษาจำนวน 30 คน ในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร นำแบบสอบถามที่เป็นข้อมูลลักษณะต่อเนื่อง หรือแบบช่วง มาพิจารณาเนื้อหาว่ามีความสอดคล้องไปในเรื่องเดียวกันโดยการหาค่าความเที่ยง ด้วยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)⁶ ค่าเชื่อมั่นต้องมากกว่า 0.80⁷ ปรากฏดังนี้ แบบสอบถามความคิดเห็นการรับรู้การสร้างความสุขในการทำงาน $\alpha = 0.93$ และความสุขในการทำงานของบุคลากร $\alpha = 0.87$

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ multiple linear regression

การพิทักษ์สิทธิ์ของกลุ่มตัวอย่าง โครงการวิจัยนี้ได้รับรองจริยธรรมการวิจัยจากคณะกรรมการจริยธรรมในมนุษย์ของ โรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ทั้งฉบับภาษาไทยและภาษาอังกฤษ เลขที่รับรอง 042/2565

ผลการศึกษา

ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 82.1 อายุเฉลี่ย 339.63 ปี ($SD=10.11$) ข้าราชการ ร้อยละ 66.7 ผู้ปฏิบัติงานร้อยละ 81.3 รายได้ต่อเดือน 27,954.41 บาท ($SD= 15,741.09$) มีรายได้ 10,000 บาทขึ้นไป ร้อยละ 95.5 ได้รับค่าตอบแทนพิเศษต่ำกว่า 10,000 บาท ร้อยละ 70.1 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง (n=402)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (ร้อยละ)
เพศ	
ชาย	72 (17.9)
หญิง	330 (82.1)
อายุ	
กลุ่มอายุต่ำกว่า 35 ปี	149 (37.1)
กลุ่มอายุ 35 ปีขึ้นไป	253 (62.9)
(\bar{X} = 39.63 ± SD = 10.11, Min = 23 : Max = 57)	
ประสบการณ์การทำงาน (ตามตำแหน่ง)	
ข้าราชการ	268 (66.7)
พนักงานราชการ	21 (5.2)
ลูกจ้างประจำ	25 (6.2)
ลูกจ้างชั่วคราว	88 (21.9)
บทบาทหน้าที่ในงานปัจจุบัน	
ผู้ปฏิบัติงาน	327 (81.3)
หัวหน้างาน	34 (8.5)
หัวหน้ากลุ่มงาน	32 (8.0)
ผู้บริหาร	9 (2.2)
รายได้ต่อเดือน	
ต่ำกว่า 10,000 บาท	18 (4.5)
10,000 บาทขึ้นไป	384 (95.5)
(\bar{X} = 27,954.41 ± SD = 15,741.09, Min = 8,360 : Max = 70,000)	
ค่าตอบแทนพิเศษ	
ต่ำกว่า 10,000 บาท	282 (70.1)
10,000 บาทขึ้นไป	120 (29.9)
(\bar{X} = 7,765.03 ± SD = 8,401.46, Min = 1,500, Max = 70,000)	

การรับรู้การสร้างความสุขในการทำงาน พบค่าเฉลี่ยคะแนนระดับการรับรู้การสร้างความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} ± SD: 3.28 ± 0.51) เรียงตามระดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ การพัฒนาความสามารถของบุคคล (3.57 ± 0.74) ประชาธิปไตยในหน่วยงาน (3.50 ± 0.85) การเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์กับสังคม (3.47 ± 0.64) ตามลำดับ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยคะแนนระดับการรับรู้การสร้างความสุขในการทำงาน (n=402)

การรับรู้การสร้างความสุขในการทำงาน	$\bar{X} \pm SD$	ระดับ
สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม	3.08±0.69	ปานกลาง
สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.35±0.67	สูง
การพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.57±0.74	สูง
ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3.10±0.78	ปานกลาง
การบูรณาการทางสังคม	3.45±0.79	สูง
ประชาธิปไตยในหน่วยงาน	3.50±0.85	สูง
ความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว	2.76±0.63	ปานกลาง
การเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์กับสังคม	3.47±0.64	สูง
รวมทุกด้าน	3.28±0.51	ปานกลาง

ความสุขในการทำงานของบุคลากร โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} \pm SD$: 3.42±0.47) มากที่สุดคือ การมีคุณธรรม (happy soul) (3.94±0.65) สังคมดี (happy society) (3.85±0.64) และน้ำใจงาม (happy heart) (3.77±0.69) ตามลำดับ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร (n=402)

ความสุขในการทำงานของบุคลากร	$\bar{X} \pm SD$	ระดับ
สุขภาพดี (happy body)	2.03±0.44	ต่ำ
น้ำใจงาม (happy heart)	3.77±0.69	สูง
การผ่อนคลาย (happy relax)	3.48±0.77	สูง
หาความรู้ (happy brain)	3.62±0.70	สูง
การมีคุณธรรม (happy soul)	3.94±0.65	สูง
การปลอดภัย (happy money)	3.12±0.60	ปานกลาง
ครอบครัวดี (happy family)	3.54±0.75	สูง
สังคมดี (happy society)	3.85±0.64	สูง
การทำงานดี (happy work life)	3.46±0.68	สูง
รวมทุกด้าน	3.42±0.47	สูง

การวิเคราะห์ปัจจัยทำนาย พบว่าลักษณะส่วนบุคคลและการรับรู้การสร้างความสุขในการทำงานสามารถทำนายอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสุขภาพโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ <0.05 ร้อยละ 52.3 ($R^2_{adj} = 0.523$, $p < 0.0001$) จำนวน 10 ปัจจัย จากทั้งหมด 11 ปัจจัย เรียงลำดับอิทธิพลมากไปน้อย ได้แก่ การรับรู้การสร้างความสุขในการทำงานรวม ($R^2_{adj} = 0.473$) การพัฒนาความสามารถของบุคคล ($R^2_{adj} = 0.444$) การบูรณาการทางสังคม ($R^2_{adj} = 0.332$) ประชาธิปไตยในหน่วยงาน ($R^2_{adj} = 0.295$) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ($R^2_{adj} = 0.278$) การเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์กับสังคม ($R^2_{adj} = 0.242$) สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ($R^2_{adj} = 0.173$) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและ

ส่งเสริมสุขภาพ ($R^2_{adj}= 0.106$) ความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว ($R^2_{adj}= 0.066$) รายได้ต่อเดือน ($R^2_{adj}= 0.029$) อายุ ($R^2_{adj}= 0.002$) สมการพยากรณ์ดังนี้

$$\hat{y} \text{ (คุณภาพชีวิต)} = 38.848 + 0.634 \text{ (การรับรู้การสร้างความสุขในการทำงานรวม)} + 0.423 \text{ (การพัฒนาความสามารถของบุคคล)} + 0.345 \text{ (การบูรณาการทางสังคม)} + 0.301 \text{ (ประชาธิปไตยในหน่วยงาน)} + 0.318 \text{ (ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน)} + 0.364 \text{ (การเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์กับสังคม)} + 0.283 \text{ (สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม)} + 0.232 \text{ (สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ)} + 0.194 \text{ (ความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว)} + 1.047 \text{ (รายได้ต่อเดือน)} + 0.011 \text{ (อายุ)}$$

ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย

ปัจจัย	B	Std.Error	R ² adj.	t	P-value
	1.352	0.144	0.523	9.371	<0.001*
อายุ	0.011	0.003	0.002	3.290	0.001*
รายได้ต่อเดือน	1.047	0.349	0.029	4.984	<0.001*
ค่าตอบแทนพิเศษ	5.875	0.124	0.002	2.824	0.096
การรับรู้การสร้างความสุขในการทำงานรวม	0.634	0.033	0.473	19.016	<0.001*
สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม	0.283	0.031	0.173	0.031	<0.001*
สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยส่งเสริมสุขภาพ	0.232	0.033	0.106	6.962	<0.001*
การพัฒนาความสามารถของบุคคล	0.423	0.024	0.444	17.933	<0.001*
ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	0.318	0.025	0.278	12.465	<0.001*
การบูรณาการทางสังคม	0.345	0.024	0.332	14.169	<0.001*
ประชาธิปไตยในหน่วยงาน	0.301	0.023	0.295	12.990	<0.001*
ความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว	0.194	0.036	0.066	5.400	<0.001*
การเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์กับสังคม	0.364	0.032	0.242	11.347	<0.001*

* Significant<0.05 level, วิเคราะห์ด้วย multiple linear regression

อภิปราย

1. การรับรู้การสร้างความสุขในการทำงาน พบว่าบุคลากรมีการรับรู้การสร้างความสุขในการทำงานโดยรวมระดับปานกลาง เรียงตามระดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ การพัฒนาความสามารถของบุคคล ประชาธิปไตยในหน่วยงาน และการเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์กับสังคม ทั้งนี้อาจเนื่องจากการรับรู้ของการสร้างความสุขในการทำงาน คือหัวใจขององค์กร การรักษาความสุขของพนักงานจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารหัวหน้างาน รวมไปถึงทรัพยากรบุคคลหรือทรัพยากรมนุษย์ควรให้ความสำคัญ⁽²⁾ ซึ่งการสร้างความสุขในการทำงานนับเป็นหนึ่งในหน้าที่ของงานทรัพยากรบุคคล ใน 8 ด้าน ได้แก่ สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมยุติธรรม สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาความสามารถของทรัพยากรบุคคล ความมั่นคงและความก้าวหน้า การบูรณาการทางสังคม ประชาธิปไตยในหน่วยงาน ความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว การเป็นประโยชน์กับสังคม ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของณัฐปภัสร ตั้งพานทอง⁽⁸⁾ ศึกษาปัจจัยความสุขในการทำงาน พบว่า ปัจจัยที่สร้างความสุขในการทำงานของเกษตรกรกลุ่มงานอัตรากำลังแผนกผู้ช่วย

นอกแบ่งออกได้เป็น ตำแหน่งงานและความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และ ปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน เป็นต้น ที่ส่งผลให้บุคลากรมีความรู้สึกรักในองค์กร มีการแสดงพฤติกรรมที่จะทุ่มเทและเต็มใจในการทำงาน เพื่อต้องการสร้างประโยชน์ให้องค์กร

2. ความสุขในการทำงานของบุคลากร โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับสูง มากที่สุดคือ การมีคุณธรรม (happy soul) สังคมดี (happy society) และน้ำใจงาม (happy heart) ทั้งนี้เนื่องจากความสุขเป็นสิ่งที่สูงสุดที่มนุษย์ทุกคนปรารถนา ความสุขในการทำงานของพนักงานจึงเป็นอีกหนึ่งสิ่งสำคัญที่ทุกองค์กรควรให้ความสนใจ เห็นได้จากงานวิจัยสารพัดที่บ่งบอกว่า ความสุขส่งผลดีต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งนั่นนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าขององค์กรต่อไป นอกจากนี้กระบวนการที่อยู่ในบทนี้ ยังมีแนวคิดและกระบวนการสร้างความสุขในที่ทำงานอีกมากมาย อยู่ที่ยึดถือของคุณเหมาะสมกับแนวคิดไหนมากกว่ากัน ถึงกระนั้นสิ่งหนึ่งที่ทุกแนวทางมองเห็นเหมือนกัน ก็คือ การให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคล และมองคนทำงานให้เห็น “คน” มากขึ้น ซึ่งนั่นก็สร้างความสุขพื้นฐานที่ยั่งยืนให้พนักงาน ซึ่งความสุขในการทำงานของบุคลากร 9 มิติ⁽⁹⁾ ได้แก่ 1) สุขภาพดี 2) น้ำใจงาม 3) การผ่อนคลาย 4) หาความรู้ 5) การมีคุณธรรม 6) การปลอดหนี้ 7) ครอบครัวดี 8) สังคมดี และ 9) การงานดี ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ รักชนก น้อยอาษา และ ประเสริฐ ประสมรักษ์⁽¹⁰⁾ ศึกษาในระดับความสุขและรูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสุขภาพ สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธร พบว่า รูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย (1) ฐานให้แน่น ด้วยการปฐมนิเทศมอบหมายงานที่ชัดเจนพร้อมระบบค่าตอบแทน และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสม มีพี่เลี้ยงดูแล (2) ปรับโครงสร้างให้แกร่ง ด้วยการมอบอำนาจ เสริมความก้าวหน้าและสวัสดิการ สร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีมพี่น้องและเครือข่ายวิชาชีพ (3) ปั่นยอดให้โดดเด่น โดยมอบหมายงานที่ท้าทายสร้างคุณค่า

3. การวิเคราะห์ปัจจัยทำนาย พบว่าลักษณะส่วนบุคคลและการรับรู้การสร้างความสุขในการทำงานสามารถทำนายอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสุขภาพโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ร้อยละ 52.3 ทั้งนี้เนื่องจาก บุคลากรมีการรับรู้การสร้างความสุขในการทำงานรวม การพัฒนาความสามารถของบุคคล การบูรณาการทางสังคม ประชาธิปไตยในหน่วยงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน การเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์กับสังคม สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และมีความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว จึงส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสุขภาพโดยรวม ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ กฤษณา บุญโยประการ⁽¹¹⁾ ศึกษาในระดับความสุขและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร พบว่าการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่ามีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ใกล้เคียงกับการศึกษาของ นภัสจันท์ มงคลพันธ์ และคณะ⁽¹²⁾ ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลตติยภูมิ พบว่า ปัจจัยความสำเร็จในงาน ปัจจัยความมั่นคงปลอดภัย ปัจจัยความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยความรับผิดชอบปัจจัยนโยบายและการบริหาร ปัจจัยด้านเงินเดือนและปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติสามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานโดยรวมได้ร้อยละ 60.9

ข้อสรุป

ผลการศึกษาพบว่าลักษณะส่วนบุคคลและการรับรู้การสร้างความสุขในการทำงานสามารถทำนายอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสุขภาพโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นได้ว่าการรับรู้การสร้างความสุขในการทำงานที่มีระดับสูง อาจทำให้ความสุขในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับสูง

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จัดทำหลักสูตรพัฒนาผู้นำองค์กร หน่วยงาน ให้มีสมรรถนะด้านการสร้างทีมงานและสร้างสัมพันธภาพ ซึ่งเป็นปัจจัยสนับสนุนการสร้างสุขให้แก่บุคลากร
2. ควรส่งเสริมความสุขในการทำงานด้วยการให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านต่างๆ จากการวิจัยนี้ ที่ทำให้บุคลากรมีความสุข
3. หน่วยงานควรมีการพัฒนาความสุขในการทำงานของบุคลากร ให้ความสำคัญภาพรวมทั้ง 9 มิติ โดยเฉพาะด้านมิติสุขภาพเงินดี อันจะทำให้ได้พัฒนาบุคลากรในองค์กรอย่างทันทั่วทั้งที่ ผู้บริหารสามารถนำผลที่ได้มาวางแผนและดำเนินการ บริหารจัดการความสุขในการทำงานของบุคลากรทุกระดับ ได้อย่างถูกต้อง ตรงใจ เพื่อให้คนทำงานอย่างมีความสุขในการทำงาน เกิดความผูกพันในองค์กร และก่อให้เกิดเป็นองค์กรแห่งความสุขได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน
4. ข้อเสนอแนะด้านการศึกษาค้นคว้าต่อไป ควรศึกษาผลของรูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสุขภาพที่ได้จากการศึกษาค้นคว้านี้ โดยนำไปใช้จริงเป็นระยะเวลาอย่างน้อย 1 ปี และศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสุขภาพ จำแนกตามระดับจังหวัด อำเภอ และตำบล

เอกสารอ้างอิง

1. อรสุดา เจริญรัช. คำพ่อสอน ประมวลพระบรมราโชวาท และพระราชดำรัสเกี่ยวกับความสุขในการดำเนินชีวิต. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สยามอักษร; 2554.
2. Petvirojchai S. วิถีสร้างความสุขในการทำงานให้ยั่งยืน (workplace happiness); 2021. [เข้าถึงเมื่อ 5 ตุลาคม 2565]. เข้าถึงได้จาก <https://th.hrnote.asia/tips/workplace-happiness-210708>
3. กระทรวงสาธารณสุข. ผลงานการวัดความสุขด้วยตนเอง HAPPINOMETER จังหวัดชุมพร. DASHBOARD HEALTH KPI, 2565. [เข้าถึงเมื่อ 5 ตุลาคม 2565]. เข้าถึงได้จาก http://healthkpi.moph.go.th/kpi2/kpi/index2/?kpi_year=2565
4. อรุณ จิรวัดนกุล. สถิติในงานวิจัย เลือกใช้อย่างไรให้เหมาะสม. กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์; 2557.
5. ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต, วนิพล มหาอาษา, รศรินทร์ เกรย์, ปังปอนด์ รักอำนวยกิจ. คุณภาพชีวิตและความสุขของวัยรุ่นในจังหวัดกาญจนบุรี. การประชุมวิชาการประชากรศาสตร์แห่งชาติ; 2549:179-192.
6. กัลยา วานิชย์บัญชา. สถิติสำหรับงานวิจัย. ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2549.
7. ธาณินทร์ศิลปบำรุง. การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. กรุงเทพฯ: วีอินเตอร์พรีนท์; 2550.
8. ญัฐปภัสร ตั้งพานทอง. ปัจจัยความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร กรณีศึกษาเภสัชกรอัตราจ้าง แผนกผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล; 2560.
9. ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, สุภรต์ จรัสสิทธิ์, เณิมพล สายประเสริฐ, พงศา บุญยติธนะ, วรรณภา อารีย์. คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง HAPPINOMETER. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคมมหาวิทยาลัยมหิดล. โรงพิมพ์ธรรมดาเพรส จำกัด; 2555.
10. รักชนก น้อยอาษา, ประเสริฐ ประสมรักษ์. ระดับความสุขและรูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสุขภาพ สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธร. ศรีนครินทร์เวชสาร 2561;33(6): 595-601.

11. กฤษณา บุญโยประการ. ระดับความสุขและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษาโรงพยาบาลเวียงสา จังหวัดน่าน. การค้นคว้าอิสระปริญญา สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการการส่งเสริมสุขภาพ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; 2560.
12. นภัสจันท์ มงคลพันธ์, เอียร์ชัย งามทิพย์วัฒนา, สุชีรา ภัทรายุตวรรัตน, วิชัย มั่นศิริวิทยา. ความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลตติยภูมิ. วารสารศูนย์การศึกษาแพทยศาสตร์คลินิก โรงพยาบาลพระปกเกล้า 2560;34(2): 87-99.