

การศึกษาเปรียบเทียบความสุขของบุคลากรสายวิชาชีพกับสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงาน
ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อำเภอห้วยยอด จังหวัดตรัง

The Comparative study about the happiness of Professional and Support personal that
work in health promoting hospital, Huai Yot District, Trang Province.

(Received: December 21,2023 ; Revised: December 27,2023 ; Accepted: December 29,2023)

วิชัย คุ่นเคย์¹

Wichai Koonkoey¹

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจมีวัตถุประสงค์ เพื่อเปรียบเทียบความสุขของบุคลากรสายวิชาชีพกับสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และศึกษาระดับของความสุขของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ซึ่งกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อำเภอห้วยยอด จังหวัดตรัง ทั้ง 20 แห่ง จำนวนทั้งสิ้น 177 คน จำแนกเป็นบุคลากรสายวิชาชีพ จำนวน 111 คน และบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 66 คน โดยวิธีการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของบุคลากร โดยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) หาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เปรียบเทียบความสุขของบุคลากรสายวิชาชีพกับสายสนับสนุน โดยใช้สถิติ Independent Sample T-Test

ผลการวิจัยพบว่าเปรียบเทียบความสุขของบุคลากรสายวิชาชีพกับสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อำเภอห้วยยอด จังหวัดตรัง พบว่าไม่แตกต่างกันที่ค่า $p\text{-value} = 0.328$ ส่วนระดับของความสุขของบุคลากร โดยหาค่าเฉลี่ย พบว่ามีความสุขอยู่ในระดับมีความสุขมาก ทั้ง 5 ด้าน ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 4.35 รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน ด้านการพัฒนามูลนิธิ ด้านความก้าวหน้าของบุคลากร และด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ มีค่าเฉลี่ย 4.31 4.25 4.23 และ 4.17 ตามลำดับ เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ออกแบบกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสุขให้บุคลากร ให้มีความสอดคล้องกับบุคคลและหน่วยงานได้อย่างเหมาะสม

คำสำคัญ : ความสุขของบุคลากร บุคลากรสายวิชาชีพ บุคลากรสายสนับสนุน

Abstract

This study was survey research. The objective of this research was to compare the happiness of professional personnel with support group's personnel that working in Sub district Health Promoting Hospital and to study the level happiness of personnel working in Sub district Health Promoting Hospital. The sample in this research was personnel working in the Sub district Health Promotion Hospital, total number 177 persons, classified into professional personnel 111 persons and support groups personnel 66 persons .The tool that use in this research is a questionnaire, the statistics that use to analyze is Descriptive statistic for frequency, percentage, mean, and standard deviation, and comparative analysis the happiness of personnel working in Sub district Health Promotion Hospital. Use the Independent Sample T-Test

The results of the research showed that the happiness of professional personnel was compared with support group's personnel working in the Sub district Health Promotion Hospital. Using Independent t-test statistics, there was no difference. As for the level of happiness of personnel by finding the average, it was found that happiness is at the level of happiness in all 5 aspects, of which the highest average is the supervisor and colleagues. This was followed by work environment and atmosphere, personnel development, personnel advancement, and compensation and benefits with an average of 4.31, 4.25, 4.23

¹ นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอห้วยยอด จังหวัดตรัง

and 4.17. To use the information for human resource management. Design activities to enhance the happiness of personnel to be in line with individuals and departments appropriately.

Keywords: Happiness of personnel, professional personnel, support personnel

บทนำ

สภาพการณ์ของโลกในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ เทคโนโลยี สังคม วัฒนธรรม โรคติดต่อ และการสื่อสาร ทำให้มนุษย์ต้องมีการปรับตัว เกิดการแข่งขันด้านเศรษฐกิจมากมาย เพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และมีแนวโน้มว่ามีการแข่งขันเพิ่มขึ้น จากการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ส่งผลทำให้ความสุขในการดำเนินชีวิตลดลง เกิดความเครียด เกิดความสุข และความพึงพอใจในการทำงานลดลง¹

สังคมในปัจจุบันเป็นสังคมที่มีการแข่งขันสูง การปฏิบัติงานจึงเต็มไปด้วยแรงกดดัน ผู้ปฏิบัติงานเองจึงเกิดความเครียดในการทำงาน ซึ่งส่งผลเสียต่องานที่ได้รับมอบหมาย องค์กรต่างๆ จึงให้ความสำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เนื่องจากเป็นพื้นฐานสำคัญในการแสดงพฤติกรรม² จึงมักเห็นว่าบางคนขยันทำงาน ในขณะที่บางคนเฉื่อยชาในการทำงาน ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจที่ดีสามารถให้บุคคลทำงาน มีความอยากจะทำงาน และทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การทำงานอย่างมีความสุข³

ความสุขเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินชีวิตและสิ่งที่มนุษย์ทุกคนปรารถนา ซึ่งองค์การอนามัยโลก (WHO) ได้ให้คำนิยามความสุขในชีวิตว่าเป็นภาวะที่มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ และสังคม ปราศจากความเจ็บป่วยใดๆ⁴ อนึ่งความสุขของคนทำงาน หมายถึง ประสิทธิภาพ และความรู้สึกของคนทำงานที่ต้องการให้ตนเป็นที่ยกย่องและยอมรับจากคนทั่วไป ได้ทำงานในที่ทำงานที่มั่นคง มีความก้าวหน้าเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาอย่างทั่วถึง มีผู้บังคับบัญชาที่มีเมตตากรุณา มีเพื่อนร่วมงานที่จริงใจ ได้รับสวัสดิการที่พอเพียง ได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน⁵

มนุษย์ทุกคนต่างต้องการมีชีวิตที่ดีสมบูรณ์แบบพร้อมด้วยปัจจัยสี่ ซึ่งการทำงานเป็นวิธีการอันดับแรกที่จะนำมาซึ่งทรัพยากรเหล่านี้ ดังนั้น การทำงานจึงเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิต จึงควรมีสภาวะการทำงานที่เหมาะสม อันจะทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสภาวะทางกาย สภาวะทางอารมณ์ สภาวะทางจิตวิญญาณ และสภาวะทางสังคม ความสุขเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา และพากันแสวงหา ด้วยวิธีการต่างๆ คนทุกคนพยายามจะหาความสุขในชีวิต การเข้าใจความสุขในการใช้ชีวิตกับสิ่งรอบข้าง จึงเป็นเรื่องสำคัญในการดำรงชีวิตอย่างสมดุล ไม่ว่าจะเป็นความสุขด้านสภาพแวดล้อม และบรรยากาศในการทำงาน ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าของบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ซึ่งความสุขในการทำงานตามแนวคิดของ Diener (2003) จะต้องเป็นการประเมินของบุคคลถึงความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) และความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ที่มีต่อเป้าหมายหลักของชีวิต รวมถึงประสบการณ์หรือการกระทำในสิ่งต่างๆ ที่จะนำมาซึ่งสิ่งที่ใฝ่หาสามารถรับรู้ได้ว่าดี มีความสุข มีอารมณ์ทางบวกสูง และอารมณ์ทางลบต่ำ⁶

องค์กรจะประสบความสำเร็จได้นั้น ขึ้นอยู่กับบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ถือเป็นหัวใจที่สำคัญที่สุดซึ่งมีปัจจัยหลายอย่างที่เกี่ยวข้อง และส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ทั้งด้านปัจจัยส่วนบุคคล⁷ ได้แก่ อายุ และประสิทธิภาพทำงาน ค่าตอบแทนที่คุ้มค่า ตำแหน่งงานที่มั่นคง แผนกที่ปฏิบัติงานมีบรรยากาศที่ดี ตลอดจนสัมพันธภาพในครอบครัว เป็นแหล่งของความรัก และปัญหาที่คอยสนับสนุนช่วยให้ความเครียดลดน้อยลง ส่งผลให้การปฏิบัติงานได้มากขึ้น ส่วนปัจจัยระดับองค์กรมีผลต่อการตัดสินใจทำงานของบุคลากร โดยลักษณะ

ขององค์กรที่มีความมั่นคง นโยบายที่ชัดเจน มีสวัสดิการดี บุคลากรมีโอกาสในการพัฒนาฝึกอบรม ศึกษาต่อมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ใช้หลักธรรมาภิบาล โปร่งใสตรวจสอบได้ มีเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ การให้รางวัล การยกย่อง ประกาศเกียรติคุณให้ปรากฏสภาพแวดล้อม⁶ ปัจจัยที่ส่งเสริมให้มีความสุขและประสบความสำเร็จในการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัยภายในตัวบุคคล และภายนอกตัวบุคคล โดยสามารถจำแนกเป็นด้านที่สำคัญได้ดังนี้คือ 1) ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน 2) ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน 3) ด้านความก้าวหน้าของบุคลากร 4) ด้านการพัฒนาบุคลากร และ 5) ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ซึ่งวิธีหนึ่งที่สามารถวัดความสุขในการทำงานสามารถทำได้โดยการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสิ่งผู้ปฏิบัติงานคิดว่าควรจะได้ และสิ่งที่ได้รับจริง⁸

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอห้วยยอด มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในความรับผิดชอบ ทั้งหมด 20 แห่ง บุคลากรปฏิบัติงานทั้งสิ้น 177 คน จำแนกเป็นบุคลากรสายวิชาชีพ (ผู้ที่ปฏิบัติงานที่ที่เกี่ยวข้องต่อมนุษย์และสิ่งแวดล้อมเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การควบคุมโรค การตรวจประเมินและการบำบัดโรค การดูแลให้ความช่วยเหลือผู้ป่วย การฟื้นฟูสภาพ การอาชีวอนามัยและอนามัยสิ่งแวดล้อม เพื่อลดความเสี่ยงจากการเจ็บป่วย การบรรเทา และการดูแลรักษาจากการเจ็บป่วยโดยนำหลักวิทยาศาสตร์มาประยุกต์ใช้) จำนวน 111 คน และจำแนกเป็นบุคลากรสายสนับสนุน (ผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการ ในหน้าที่สายสนับสนุนบริการที่ไม่เกี่ยวข้องกับการกระทำต่อมนุษย์ ปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบงานบริหาร จัดการ การสนับสนุนการให้บริการของหน่วยงาน) จำนวน 66 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 28 เมษายน 2566) โดยมีวิสัยทัศน์คือ มีความเป็นเลิศด้านคุณภาพบริการ ภาควิชาการขยายเข้มแข็ง มุ่งสู่ประชาชนสุขภาพดี

เจ้าหน้าที่มีความสุข และพันธกิจที่สำคัญ 4 ประการ คือ 1) พัฒนาระบบบริการและคุณภาพบริการ 2) ส่งเสริมและพัฒนาภาคีเครือข่ายให้มีส่วนร่วมในการจัดการระบบสุขภาพ 3) พัฒนาระบบบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล 4) พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลด้านสาธารณสุข จากวิสัยทัศน์ที่ให้ความสำคัญกับเจ้าหน้าที่มีความสุข ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสุขของบุคลากรสายวิชาชีพกับสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อำเภอห้วยยอด จังหวัดตรัง เนื่องจากมีความแตกต่างในเรื่องรายได้และความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ออกแบบกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสุขให้บุคลากร ให้มีความสอดคล้องกับบุคคลและหน่วยงานได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้เพื่อบุคลากรจะได้ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข เกิดประโยชน์สูงสุดกับบุคคลที่เกี่ยวข้องและความสำเร็จของงาน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของความสุขของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อำเภอห้วยยอด จังหวัดตรัง
2. เพื่อเปรียบเทียบความสุขของบุคลากรสายวิชาชีพกับสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อำเภอห้วยยอด จังหวัดตรัง

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ทำการศึกษาในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 20 แห่ง ระหว่างเดือนพฤษภาคม – มิถุนายน 2566 โดยดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง

3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง พร้อมทั้งอธิบายชี้แจงการตอบแบบสอบถาม เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีความเข้าใจ

4. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ ครบถ้วนเชิงเนื้อหาไปวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อำเภอห้วยยอด จังหวัดตรัง ทั้ง 20 แห่ง ในปีงบประมาณ 2566 จำนวนทั้งหมด 177 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อำเภอห้วยยอด จังหวัดตรัง ทั้ง 20 แห่ง จำนวนทั้งสิ้น 177 คน จำแนกเป็นบุคลากรสายวิชาชีพ จำนวน 111 คน และบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 66 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้การวิจัย เป็นแบบสอบถามความสุขของบุคลากรสายวิชาชีพกับสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อำเภอห้วยยอด จังหวัดตรัง ประกอบด้วยข้อคำถาม ปลายปิดและปลายเปิด โดยจำแนกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ประเภทของบุคลากร ประเภทสายงาน อายุ การปฏิบัติงาน และหน่วยงานสังกัด จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 สภาพจริงในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 30 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยแบ่งระดับคะแนนออกเป็น 5 ระดับ โดยพิจารณาตามเกณฑ์ประกอบด้วยข้อคำถามลักษณะเลือกตอบ มี 5 ตัวเลือก สร้างขึ้นตามแบบวัดเจตคติของ Likert's scale มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) การตอบแบบสอบถาม จะมีข้อคำถามให้ผู้ตอบเลือกประมาณค่า 5 อันดับ ตัวเลือก คือ ความเป็นจริงในระดับมากที่สุด ความ

เป็นจริงในระดับมาก ความเป็นจริงในระดับปานกลาง ความเป็นจริงในระดับน้อย และความเป็นจริงในระดับน้อยที่สุด โดยให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียง 1 ตัวเลือก โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ความเป็นจริงในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ความเป็นจริงในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ความเป็นจริงในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ความเป็นจริงในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ความเป็นจริงในระดับน้อยที่สุด

จากนั้นนำมาแปลผลโดยใช้ค่าเฉลี่ยซึ่งเกณฑ์การแปลผลเป็นระดับความสุข แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ สูง ปานกลางและต่ำ โดยใช้ค่าคะแนนสูงสุดลบด้วยคะแนนต่ำสุดแล้วนำไปหารด้วยจำนวนระดับการวัดที่ต้องการตามแนวคิดของเบสท์ (Best,1977)

คะแนนเฉลี่ย 3.68 - 5.00 = มีความสุขมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.34 - 3.67 = มีความสุขปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 2.33 = ไม่มีความสุข

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ และสิ่งอื่นๆ ที่คาดหวังในการปฏิบัติงาน

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ การตรวจสอบเครื่องมือก็มีการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และตรวจสอบความเที่ยงของแบบสอบถาม (Reliability) แบบสอบถามการวิจัยครั้งนี้ เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเรื่องความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผ่านการทดลองใช้กับบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อนำผลการทดลองใช้มาวิเคราะห์หาอำนาจจำแนกด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนราย

ข้อกับคะแนนรวม (Corrected Item – Total Correlation) และหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ (Reliability) ด้วยวิธีการสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach - Alpha Coefficient) มีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.38 ถึง 0.74 มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.95

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) นำเสนอด้วย ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percent) ค่าเฉลี่ย (Mean) และ SD (Std. Deviation) วิเคราะห์เปรียบเทียบความสุขของบุคลากรสายวิชาชีพกับสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยใช้ Independent Sample T-Test นำเสนอค่าแตกต่างของค่าเฉลี่ย (Mean difference) และค่า p-value

จริยธรรมการวิจัย

การวิจัยนี้ ได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการวิจัยในมนุษย์ โรงพยาบาลชุมพรเขตอุดมศักดิ์ เลขที่โครงการวิจัย CPH-EC-029/2566 วันที่ 6 มิถุนายน 2566

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล
กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลอำเภอห้วยยอด จังหวัดตรัง ทั้ง 20 แห่ง ในปีงบประมาณ 2566 จำนวนทั้งหมด 177 คน โดยจำแนกตามคุณลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ ประเภทของบุคลากร ประเภทสายงาน อายุการปฏิบัติงาน และสังกัดหน่วยงาน จำนวน 4 ข้อ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นข้าราชการจำนวน 89 คน ร้อยละ 50.28 รองลงมาเป็นพ.ส./

ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน จำนวน 55 คน ร้อยละ 31.07 ประเภทสายงาน สายวิชาชีพ จำนวน 95 คน ร้อยละ 53.67 และสายสนับสนุน จำนวน 82 คน และร้อยละ 46.33 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลห้วยนาง จำนวน 15 คน ร้อยละ 8.47 รองลงมาปฏิบัติงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านนาวง จำนวน 14 คน ร้อยละ 7.91 และปฏิบัติงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเขาขาวและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านหนองหมอน้อยที่สุด จำนวนแต่ละ 6 คน ร้อยละ 3.39

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านระดับของความสุขของบุคลากร

2.1 ความสุขด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน ภาพรวมมีความสุขอยู่ในระดับมาก ($M = 4.31$, $SD = 0.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อซึ่งทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ($M = 4.41$, $SD = 0.66$) รองลงมา ได้แก่ ฉันต้องการได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ที่จัดขึ้นในหน่วยงาน ($M = 4.37$, $SD = 0.64$) ในส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ฉันต้องการไปทำงานแต่เช้าทุกวัน ($M = 4.25$, $SD = 0.73$)

2.2 ความสุขด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมมีความสุขอยู่ในระดับมาก ($M = 4.35$, $SD = 0.71$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ ฉันมีเพื่อนร่วมงานที่สามารถทำงานร่วมกันได้ดี ($M = 4.40$, $SD = 0.78$) รองลงมา ได้แก่ หัวหน้างานสามารถกระตุ้นให้ฉันทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($M = 4.37$, $SD = 0.72$) ในส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ฉันมีเพื่อนร่วมงานที่พร้อมจะปกป้องฉันได้ทุกเมื่อ ($M = 4.28$, $SD = 0.82$)

2.3 ความสุขด้านความก้าวหน้า ภาพรวมมีความสุขอยู่ในระดับมาก ($M = 4.23$, $SD = 0.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ การประเมินผลของหน่วยงานของฉันมีความโปร่งใส ($M = 4.32$, $SD =$

0.70) รองลงมา ได้แก่ งานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความสามารถของฉัน ($M = 4.29$, $SD = 0.64$) ในส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติงานทำให้ฉันมีขวัญและกำลังใจ ($M = 4.17$, $SD = 0.86$)

2.4 ความสุขด้านการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมมีความสุขอยู่ในระดับมาก ($M = 4.25$, $SD = 0.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ ฉันต้องการได้รับโอกาสในการศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสบการณ์ ($M = 4.35$, $SD = 0.69$) รองลงมา ได้แก่ ฉันต้องการได้รับโอกาสในการตัดสินใจในการทำงาน ($M = 4.33$, $SD = 0.63$) ในส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ฉันมองเห็นอนาคตที่สดใสในการทำงาน ($M = 4.11$, $SD = 0.87$)

2.5 ความสุขด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ โดยภาพรวมมีความสุขอยู่ในระดับมาก ($M = 4.17$, $SD = 0.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ ฉันต้องการมีรายได้พิเศษเพิ่มเติมจากเงินเดือน ($M =$

4.46, $SD = 0.68$) รองลงมา ได้แก่ ฉันต้องการให้คนเห็นคุณค่าของงานที่ฉันทำอยู่ ($M = 4.35$, $SD = 0.62$) ในส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ฉันได้รับคุ้มค่างับภาระงานที่ทำ ($M = 3.86$, $SD = 0.86$)

2.6 ระดับความสุขบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อำเภอห้วยยอด จังหวัดตรัง โดยภาพรวมมีความสุขอยู่ในระดับมาก ($M = 4.26$, $SD = 0.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากในทุกด้าน ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($M = 4.35$, $SD = 0.71$) รองลงมา ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน ($M = 4.31$, $SD = 0.51$) ในส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ($M = 4.17$, $SD = 0.58$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสุขของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อำเภอห้วยยอด จังหวัดตรัง

ตาราง 8 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสุขของบุคลากรสายวิชาชีพกับสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อำเภอห้วยยอด จังหวัดตรัง ($n = 177$)

ตำแหน่ง	ความสุขของบุคลากร			
	n	M	SD	p-value
สายวิชาชีพ	95	4.29	0.51	0.328
สายสนับสนุน	82	4.23	0.60	

*p-value>0.05

จากตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสุขของบุคลากรสายวิชาชีพกับสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อำเภอห้วยยอด จังหวัดตรัง พบว่าไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากการศึกษา พบว่า ระดับของความสุขของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อำเภอห้วยยอด จังหวัดตรัง ในภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุขมาก เมื่อพิจารณา

รายได้ พบว่าทุกด้านทั้งด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าของบุคลากรด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ระดับความสุขของบุคลากรอยู่ในระดับมากทุกด้าน และผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสุขของบุคลากรสายวิชาชีพกับสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อำเภอห้วยยอด จังหวัดตรัง พบว่าตำแหน่งแตกต่างกัน ความสุขของบุคลากรไม่

แตกต่างกันอธิบายผลการศึกษา ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

5.2.1 ระดับของความสุขของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อำเภอห้วยยอด จังหวัดตรัง

ระดับความสุขบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อำเภอห้วยยอด จังหวัดตรัง โดยภาพรวมมีความสุขอยู่ในระดับมาก ($M = 4.26$, $SD = 0.55$) อธิบายได้ว่า กลุ่มตัวอย่างมีวัฒนธรรมองค์กรและการเรียนรู้ร่วมกัน สร้างคนทำงานให้เหมาะสมกับตำแหน่ง มีวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม บุคลากรได้รับการพัฒนา และได้รับค่าตอบแทน ผลประโยชน์จากการทำงานอย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของพรณิศา สืบสุข¹⁷ ได้ศึกษาและสรุปปัจจัยที่ส่งเสริมให้มีความสุขและประสบความสำเร็จในการทำงาน ประกอบด้วย การที่บุคคลได้ทำงานที่ทำให้ท้าทายความสามารถ บรรยากาศในการทำงานที่ดีมีสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน การมีส่วนร่วมในงาน มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี และยังสอดคล้องกับการศึกษาของจงจิต เลิศวิบูลย์มงคล⁹ ได้สรุปปัจจัยที่ส่งเสริมให้มีความสุขในการทำงานและประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย การที่บุคคลได้ทำงานที่น่าพึงพอใจ งานที่ท้าทายความสามารถงานที่ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ งานที่มีคุณค่า มีโอกาสก้าวหน้าในการงาน มีผลตอบแทนคุ้มค่า มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีสัมพันธภาพที่ดีมีคุณภาพชีวิตงานที่ดีและได้ปฏิบัติงานที่เกิดจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

5.2.2 เปรียบเทียบความสุขของบุคลากรสายวิชาชีพกับสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อำเภอห้วยยอด จังหวัดตรัง

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสุขของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลห้วยยอด อำเภอห้วยยอด จังหวัดตรัง โดยใช้สถิติ

Independent Sample T-Test ในการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบพบว่า ค่า p -value = 0.328 มากกว่า 0.05 หมายความว่า ตำแหน่งแตกต่างกัน ความสุขของบุคลากรไม่แตกต่างกัน จากผลการศึกษาอธิบายได้ว่า องค์กรมีระบบการคัดเลือกบุคลากรจากวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงานให้เหมาะสมกับลักษณะของงานแต่ละตำแหน่ง บุคลากรจึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสมศักดิ์ ประเสริฐสุข²⁴ กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ และปัจจัยเหล่านี้ใช้เป็นเครื่องมือชี้บ่งถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ซึ่งมีปัจจัยอยู่ 3 ประการ คือ ปัจจัยด้านบุคคล (Personal Factors) ปัจจัยด้านงาน (Factors in the Job) และปัจจัยด้านการจัดการ (Factors Controllable by Management) การศึกษา จากงานวิจัยบางแห่งพบว่า การศึกษาไม่แสดงถึงความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในงาน แต่มักจะขึ้นอยู่กับงานที่ทำว่าเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของเขาหรือไม่ ในรายงานวิจัยหลายชิ้นพบว่า นักวิชาการวิชาชีพ เช่น แพทย์ วิศวกร หนายความ มีความพึงพอใจในงานสูงกว่าคนงานและพนักงานลูกจ้างที่ใช้แรงงานทั่วไป รวมทั้งเสมือนพนักงานด้วย และฐานะทางวิชาชีพ จากการศึกษาวิจัยพบว่า ประมาณครึ่งหนึ่งของพนักงาน มีความพึงพอใจในงาน แต่มีถึงร้อยละ 17 ที่พบว่า ถ้ามีโอกาสก็อยากเปลี่ยนงาน ในสถานะที่เศรษฐกิจดี มีงานให้เลือกทำ จะมีการเปลี่ยนงานบ่อย เพื่อจะเลื่อนเงินเดือนเลื่อนฐานะของตนเองดังนั้นตำแหน่งทางการทำงานที่มีฐานะทางวิชาชีพสูง เช่น การเป็นอาชีพต่ำกว่า ความจริงแล้วต้องพิจารณาควบคู่ไปกับความอิสระในงาน ความภาคภูมิใจในงานประกอบไปด้วย ทั้งนี้ก็เพราะฐานะทางอาชีพ นอกจากขึ้นอยู่กับบุคคลนั้นเป็นผู้พิจารณาตัดสินใจในแต่ละสังคม แต่ละหน่วยงานให้ความสำคัญของฐานะทางวิชาชีพแตกต่างกันไป ระยะเวลาที่ผ่านมา ความคิดเห็นเกี่ยวกับฐานะทางวิชาชีพก็เปลี่ยนไปด้วย

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความสุขจากความคาดหวังและสภาพจริงในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

2. ควรศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุเกี่ยวกับความสุขของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

เอกสารอ้างอิง

1. ฤทธิญา บุญโยประการ. ระดับความสุขและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร: กรณีศึกษา โรงพยาบาลเวียงสา จังหวัดน่าน การค้นคว้าอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. 2561.
2. Saal, F. E., & Knight, P. A. Industrial/organizational Psychology : Science and Practice. Brooks/Cole. 1995.
3. Chimento Consulting. Survey spotlight : happiness at workplace. Bulletpointpublications Limited. 2007.
4. Keawnin T. Happy Workplace of Personal RajabhatChiangmai University, Chiangmai. Chiangmai University. 2011.
5. Kittisukasit S, Chamchan C, Tangchonlip K, Holmyong C. Quality of Life, Work and Happiness. NakhonPathom: Institute for Population and Social Research Mahidol University, Bangkok. Mahidol University. 2013.
6. ปิยะธิดา ปัญญา และไพศาล วรคำ. ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. 2560.
7. Lyubomirsky, S., Tucker, K. L., & Kasri, F. "Responses to hedonically conflicting social comparisons: Comparing happy and unhappy people". European Journal of Social Psychology. 2001; 31: 511-535.
8. Porter, L.W. "A study of perceived need satisfaction in bottom and middle management jobs". Journal of Applied Psychology. 1961. 45, p.3.
9. จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย. 2547.
10. ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525. กรุงเทพมหานคร: อักษรเจริญทัศน์. 2538.
11. พระพรหมคุณาภรณ์. ธรรมานุชีวิต (ความสุขสี่ประการ). พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. 2540.
12. พระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาสภิกขุ). กรุงเทพมหานคร:ธรรมสภาและสถาบันบันลือธรรม.
13. กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. รายงานประจำปี กรมสุขภาพจิตงบประมาณ 2552. สืบค้นเมื่อวันที่ 19 มิถุนายน 2566. จาก: <https://www.dmb.go.th>
14. ไปยเขียน. Be happy เพราะความสุขสร้างได้ด้วยตัวเอง. กรุงเทพมหานคร: ปิยอนต พรอนเทียร์ มัลติมีเดีย. 2558.
15. กัลยาณี เสนาสุ. งานวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความสุขของคนไทย (Factors Affect Happiness in Thailand). สืบค้นเมื่อวันที่ 3 พฤษภาคม 2566 จาก: <http://rc.2017.nida.ac.th>
16. Gavin & Mason. The virtuous organization: The value of happiness in the work place. Organization Dynamics, 2004; 33(1): 379-392
17. พรธนิภา สืบสุข. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาล ประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตร มหาบัณฑิต สาขาการบริหารพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2548.
18. ปิพิชญา วรรณสุข. ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของตำรวจกองบังคับ การอำนวยความสะดวกตำรวจภูธรภาค 5 จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. 2552.

19. Manion, J. Joy at work: Creating a positive workplace. *Journal of Nursing Administration*, 2003; 33(12): 652-655.
20. Diener, E. Frequently asked question (FQA'S) about subjective well-being (Happiness and life satisfaction). สืบค้นเมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม 2566 จาก <http://psych.uiux.edu/mediener/fag>
21. ชาญวิทย์ วสันตธนารัตน. มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ. สืบค้นเมื่อวันที่ 9 พฤษภาคม 2566 จาก: <http://www.happy8workplace.com>
22. วิทยา พลาอาด และนภดล ละอองจิตร. ปัจจัยทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดสตูล. *มหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับบัณฑิตศึกษา) สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*. 2561; 6: 20-28.
23. สมศักดิ์ ประเสริฐสุข. *จิตวิทยาการจัดการองค์การอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์. 2554.