



ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่

Working Happiness and Organizational Commitment among Personnels at Karbi Provincial Public Health Office

พรพิมล รัตนซ้อน^{1*}

Pornpimon Rattanason^{1*}

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงสำรวจนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร เปรียบเทียบความแตกต่างของตำแหน่ง กับความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน และข้อเสนอแนะในการสร้างความสุข กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่ 119 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา การวิเคราะห์ความแปรปรวน และสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน พบผลการศึกษาดังนี้

บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่ มีปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ในระดับสูง มีความสุขในการทำงานระดับปานกลาง มีความผูกพันต่อองค์กรระดับสูง เมื่อเปรียบเทียบตำแหน่งกับความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ ($p > 0.05$) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ($r = 0.669$) ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ($r = 0.645$) ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ($r = 0.645$) ด้านลักษณะงาน ($r = 0.576$) ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ($r = 0.476$) ด้านค่านิยมองค์กร ($r = 0.473$) และด้านผู้บังคับบัญชา ($r = 0.440$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.01$) ในระดับปานกลาง กับความสุขในการทำงาน ในทุกด้าน ดังกล่าว ควรส่งเสริมการออกกำลังกาย ปรับปรุงห้องน้ำ ขยายห้องทำงาน และสร้างบรรยากาศในองค์กร

คำสำคัญ : ความสุขในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร

* Corresponding author: Email: ponrpi@gmail.com, Tel: 097 0120189

Received: May 17, 2020; Revised: September 2, 2020; Accepted: September 28, 2020

¹ นักจัดการงานทั่วไป ชำนาญการ
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่
81000

¹ General Administration Officer
Karbi Provincial Public Health
Office, 81000

Abstract

The objectives of this survey research were to study the factors that contributed to working happiness, working happiness, organizational commitment, comparison between different positions and working happiness and organizational commitment, relationship of the factors that contributed to working happiness and working happiness, and recommendations to increase happiness. The study samples were 191 staff members in Karbi Public Health Office. Data were collected by a structured questionnaire, and analyzed by using descriptive statistics, analysis of variance (ANOVA), and Pearson's product moment correlation. The results were as follows:

The personnel at Karbi Provincial Public Health Office had factors that contribute to happiness in overall at high level. The happiness at work was found at moderate level, organizational commitment at high level. No statistically significant difference was observed for the different positions with working happiness and organizational commitment ($p > 0.05$). Factors: relations in the workplace ($r = 0.669$), support from supervisors ($r = 0.645$), quality of work life ($r = 0.645$), types of job ($r = 0.576$), physical environment ($r = 0.476$), core values ($r = 0.473$) and commander ($r = 0.440$) were statistically associated with working happiness ($p < 0.01$) at moderate level. We should exercise while working, improve the office, bathroom and expand the work area, and create justice in the organization for staff.

Keywords: Working happiness, Organizational commitment

บทนำ

ความสุขในการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนปรารถนา⁽¹⁾ และเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรเป็นไปได้อย่างราบรื่น ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม ลดความเครียด ความขัดแย้ง และทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้า⁽²⁾ บุคลากรที่มีความสุขจะแสดงพฤติกรรมในการทำงานที่เหมาะสม มีจิตใจที่เบิกบาน มีความยินดีและกระตือรือร้นในการทำงาน⁽³⁾ แต่ถ้าบุคลากรไม่มีความสุขในการทำงาน ก็ก่อให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ ทำงานช้าลงกว่าปกติ มักจะหลีกเลี่ยงการทำงาน ไม่ให้ความสนใจหรือไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานใด ๆ เกิดผลเสียต่อองค์กร อาทิ บุคลากรมักมีการลาป่วย มาสาย หรือขาดงานเป็นประจำ เกิดผลงานต่ำ ด้อยประสิทธิภาพ ส่งผลให้ผู้รับบริการไม่ได้รับบริการที่ดี ความสุขในการทำงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้บุคลากรให้ความร่วมมือกับองค์กร ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

ลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ และปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะเวลายาวนาน ทั้งนี้ ผลกระทบของการมีความสุขน้อย จะเป็นปัญหามากในวงราชการไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งหน่วยงานที่ทำหน้าที่ให้บริการประชาชน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพการให้บริการ⁽⁴⁾ นอกจากนี้ความสุขในการทำงาน ก็จะทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีคุณภาพ บรรลุเป้าหมาย และบุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร⁽²⁾

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่ มีหน้าที่กำกับดูแลหน่วยงานต่าง ๆ อาทิ โรงพยาบาล สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ให้บริการสุขภาพประชาชนอย่างเท่าเทียม มีสุขภาพที่ดี จึงต้องสนับสนุนส่งเสริมการดำเนินงานของหน่วยงานดังกล่าวในทุกมิติ โดยเฉพาะในเรื่องการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้มีการทำงานอย่างมีความสุข⁽⁵⁻⁶⁾ เพราะจะส่งผลให้บุคลากรพร้อมที่จะทุ่มเทร่างกายและแรงใจในการทำงานให้องค์กร

บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ไม่ต้องสูญเสียเวลาและค่าใช้จ่าย ในการสรรหาบุคลากรใหม่อยู่ตลอดเวลา⁽⁷⁾ ส่งผลดี ต่อหน่วยงานและประชาชน ทำให้ประชาชนได้รับ บริการที่ดี เกิดความพึงพอใจ⁽⁸⁾ ดังนั้น ผู้วิจัย จึงสนใจ ที่จะศึกษาความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อ องค์กร ของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด กระบี่ ซึ่งจะได้้นำข้อค้นพบไปเป็นแนวทางในการ ปรับปรุง พัฒนา สร้างความรัก ความผูกพัน และความสุขในการทำงานให้กับบุคลากรดังกล่าวต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่
2. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของตำแหน่ง กับความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน กับความสุขในการทำงาน ของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่
4. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการสร้างความสุข ให้แก่บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่

วิธีการศึกษา

รูปแบบการวิจัย เป็นการวิจัยเชิงสำรวจแบบภาค ตัดขวาง (Cross-sectional survey research)

ประชากร คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน สาธารณสุขจังหวัดกระบี่ ซึ่งประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว และจ้างเหมาบริการ จำนวนทั้งสิ้น 129 คน (ยกเว้นนายแพทย์สาธารณสุข จังหวัด และผู้วิจัย ซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากงาน วิจัย) คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้เทคนิคการหา ขนาดตัวอย่างของ Yamane⁽⁹⁾ ได้ขนาดตัวอย่างอย่าง น้อย จำนวน 118 คน ที่จะอ้างอิงถึงบุคลากรที่ปฏิบัติ งานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่

กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรในสำนักงานสาธารณสุข

จังหวัดกระบี่ ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) ด้วยวิธีการจับฉลาก ตามบัญชีรายชื่อบุคลากรสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดกระบี่ จำนวน 118 คน ซึ่งผู้วิจัยได้เก็บตัวอย่าง เผื่อไว้อีก 5 คน รวมเป็นจำนวน 123 คน แต่ได้ขนาด ตัวอย่างที่ให้ข้อมูลได้สมบูรณ์ จำนวน 119 คน ซึ่งใช้ เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป และตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา รายได้ ประเภทตำแหน่ง และประเภทการปฏิบัติงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่ จำนวน 8 ข้อ ลักษณะแบบวัดจะมีลักษณะเป็นข้อ คำถามแบบให้เลือกตอบ หรือเติมความตามข้อเท็จจริง

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งมีด้านต่าง ๆ คือ ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมองค์กร ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการ ทำงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านการสนับสนุนจากผู้ บังคับบัญชา และด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ จำนวน ทั้งหมด 43 ข้อ แบบวัดมีลักษณะเป็นแบบลิเคิร์ต (Likert scale) เป็นข้อคำถามให้เลือกตอบว่า มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยแบ่งเกณฑ์การให้ คะแนน ในแต่ละข้อดังนี้คือ มากที่สุด ให้ 5 คะแนน มาก ให้ 4 คะแนน ปานกลาง ให้ 3 คะแนน น้อย ให้ 2 คะแนน และน้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน

ส่วนที่ 3 ความสุขในการทำงาน จำนวน 23 ข้อ แบบวัดมีลักษณะเป็นแบบลิเคิร์ต (Likert scale) เป็นข้อคำถามให้เลือกตอบว่า มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยแบ่งเกณฑ์การให้คะแนน ในแต่ละข้อดังนี้คือ มากที่สุด ให้ 5 คะแนน มาก ให้ 4 คะแนน ปานกลาง ให้ 3 คะแนน น้อย ให้ 2 คะแนน และน้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน

ส่วนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 12 ข้อ ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามทั้งเชิงบวกและเชิงลบ แบบวัดมีลักษณะเป็นแบบลิเคิร์ต (Likert scale)

ข้อคำถามเป็นแบบให้เลือกตอบว่า มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยแบ่งเกณฑ์การให้คะแนน ในแต่ละข้อดังนี้คือ

ทั้งนี้ ในการแปลผลปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ความสุขในการทำงานโดยรวม และความผูกพันต่อองค์กร ในแต่ละข้อ/แต่ละประเด็น/แต่ละด้านโดยรวม ได้แบ่งเป็น 3 ระดับ⁽¹⁰⁾ คือ คะแนนเฉลี่ย 3.68 – 5.00 เท่ากับ ระดับสูง 2.34 - 3.67 เท่ากับ ระดับปานกลาง และ 1.00 – 2.33 เท่ากับระดับต่ำ

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะการสร้างความสุข ให้แก่บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่ แบบวัดมีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบปลายเปิด ให้เสนอแนะถึงการสร้างความสุข จำนวน 4 ข้อ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือใช้ในการวิจัยดังกล่าวไปตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อดูความชัดเจน ความถูกต้องเหมาะสมของภาษาที่ใช้ และความสอดคล้อง ด้วยมีดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objectives Congruence: IOC) ระหว่าง 0.6 – 1.0 จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพังงาจำนวน 30 คน วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ด้านลักษณะงานเท่ากับ 0.84 ด้านค่านิยมองค์กรเท่ากับ 0.87 ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานเท่ากับ 0.94 ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานเท่ากับ 0.77 ด้านผู้บังคับบัญชาเท่ากับ 0.91 ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาเท่ากับ 0.90 ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เท่ากับ 0.71 แบบวัดความสุขในการทำงาน เท่ากับ 0.87 และแบบวัดความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 0.91

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างตอบแล้วเก็บแบบสอบถามในภายหลัง 2 – 3 วัน ทั้งนี้ เพื่อ

ให้กลุ่มตัวอย่างมีอิสระในการตอบแบบสอบถาม และได้ออกในเวลาที่สะดวก ซึ่งได้ดำเนินการในเดือนมกราคม – กุมภาพันธ์ 2563 ตัวแปรในการศึกษา

การเปรียบเทียบความแตกต่างของตำแหน่ง กับความผูกพันต่อองค์กร และความสุขในการทำงานได้นำตัวแปรตำแหน่ง ซึ่งประกอบด้วยตำแหน่งต่าง ๆ คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ/พนักงานกระทรวง และลูกจ้างชั่วคราว/ลูกจ้างประจำ/จ้างเหมาบริการ มาเปรียบเทียบความแตกต่างกับความผูกพันต่อองค์กร และความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่ จากแนวคิดที่ว่าตำแหน่งเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณสมบัติที่ผู้ทำกิจกรรมหรืองานนั้นมีลักษณะอย่างไร⁽¹¹⁾ ลักษณะงาน คุณค่า ความมั่นคง และค่าตอบแทน จะส่งผลต่อชีวิตการทำงานของบุคคลที่ก่อให้เกิดความสุข และความผูกพันต่องาน และองค์กร⁽¹²⁾ ซึ่งตำแหน่งที่ต่างกันก็ย่อมส่งผลความผูกพันต่อองค์กร และความสุขในการทำงานที่ต่างกัน

การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ได้นำตัวแปรด้านต่าง ๆ ในการทำงาน ซึ่งได้แก่ด้านลักษณะงาน ค่านิยมขององค์กร ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ มาเป็นตัวแปรในการศึกษา ด้วยเหตุผล / แนวคิดที่ว่า ลักษณะงานที่ดี มีคุณค่า จะเป็นแรงจูงใจให้บุคคลรู้สึกอยากทำงาน สร้างผลงานให้มีคุณค่าและเป็นรางวัลตอบแทน ทำให้ผู้ทำงานเกิดความต้องการทุ่มเทและเกิดความรู้สึกอยากทำงาน⁽¹²⁾ ค่านิยมขององค์กรทำให้เจ้าหน้าที่ให้ความสำคัญและกำหนดเป็นเป้าหมายในการทำงาน ส่งผลให้งานเกิดความสำเร็จและนำไปซึ่งความสุขในการทำงาน⁽¹³⁾ ในส่วนของความสัมพันธ์ในที่ทำงานนั้น บุคลากรในองค์กรถ้ามีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน จะมีการยอมรับซึ่งกันและกัน มีความเคารพและเห็นอกเห็นใจกัน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน ทำให้เกิดความสุขขึ้นมา⁽¹⁴⁾ การมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ทำให้เจ้าหน้าที่มีความ

รู้สึกที่ติดกับงาน พอใจที่จะทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้งต่อตนเองและต่อองค์กร⁽¹⁵⁾ ส่วนในเรื่องผู้นำหรือผู้บังคับบัญชา จะเป็นผู้ที่มามีบทบาทที่สำคัญในการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรเกิดความสุขในการทำงาน โดยการทำให้องค์กรการประสบความสำเร็จและบรรลุผลสำเร็จ ใจให้อำนาจให้ปฏิบัติตาม เป็นผู้กำหนดทิศทางขององค์กร ใช้อำนาจที่มีนำองค์กรสู่ความเจริญก้าวหน้า ซึ่งจะเสริมสร้างความสุขให้กับบุคลากรในองค์กร⁽¹⁶⁾ สำหรับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา จะทำให้งานเกิดความคล่องตัว เกิดความเชื่อใจเป็นแรงจูงใจให้บุคคลรู้สึกอยากทำงาน มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน นอกจากนี้ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ในการปฏิบัติงาน ถ้าผู้ปฏิบัติงานอยู่ในสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย มีวิถีชีวิตในเชิงบวก ก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งทั้งหมดนี้ ก็จะมีผลให้บุคลากรเกิดความสุขในการทำงาน⁽¹⁷⁾

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลข้อมูลทั่วไป ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ความสุขในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และข้อเสนอแนะการสร้างความสุขโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน)

วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของตำแหน่งกับความผูกพันต่อองค์กร และความสุขในการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of variance : ANOVA)

วิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) โดยกำหนดระดับการมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งถ้ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 1 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์ 0.71 – 0.99 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูง 0.30 – 0.70

หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง 0.01 – 0.29 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ และ 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน⁽¹⁸⁾

จริยธรรมการวิจัย

การวิจัยนี้ได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการวิจัยในมนุษย์ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่

ผลการศึกษา

ลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่ พบว่า ส่วนใหญ่ ร้อยละ 73.95 เป็นเพศหญิง มีอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป ร้อยละ 36.2 รองลงมาอายุ 40 – 49 ปี 30 – 39 ปี และน้อยกว่า 30 ปี ร้อยละ 31.9, 21.8 และ 10.1 ตามลำดับ โดยเฉลี่ยมีอายุ 44.1 ปี มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 62.18 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และปริญญาโท ร้อยละ 63.03 และ 25.21 ตามลำดับ มีรายได้/เดือน 30,000 – 49,999 บาท ร้อยละ 38.66 รองลงมาได้ 15,000 – 29,999 บาท ตั้งแต่ 50,000 บาท ขึ้นไป และน้อยกว่า 15,000 บาท ร้อยละ 26.89, 26.05 และ 8.40 ตามลำดับ โดยเฉลี่ยมีรายได้ 36,849.90 บาท ทั้งนี้ บุคลากรดังกล่าว ร้อยละ 72.27 เป็นข้าราชการ รองลงมาเป็นพนักงานราชการ / พนักงานกระทรวง ลูกจ้างชั่วคราว / จ้างเหมาบริการ และลูกจ้างประจำ ร้อยละ 18.49, 6.70 และ 2.54 ตามลำดับ โดยร้อยละ 8.40 เป็นผู้บริหาร และ ร้อยละ 91.60 เป็นผู้ปฏิบัติ ซึ่งบุคลากรดังกล่าวนี้ ร้อยละ 50.42 รับราชการที่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่มานานน้อยกว่า 10 ปี รองลงมา ร้อยละ 34.45 และ 15.13 รับราชการมา 20 ปี ขึ้นไป และ 10 – 19 ปี ตามลำดับ โดยเฉลี่ยรับราชการที่ดังกล่าวมานาน 13.80 ปี

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานของบุคลากร พบว่า โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.71$, $SD = 0.44$) เมื่อพิจารณาปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ($\bar{X} = 3.72$, $SD = 0.51$) ด้านค่านิยมขององค์กร ($\bar{X} = 3.81$, $SD = 0.60$) ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ($\bar{X} = 3.68$, $SD = 0.53$) และด้านผู้บังคับบัญชา

($\bar{X} = 3.89$, $SD = 0.53$) อยู่ในระดับสูง ยกเว้นด้าน $SD = 0.72$) และด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ($\bar{X} = 3.67$, $SD = 0.65$) ($\bar{X} = 3.44$, $SD = 0.65$) มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.60$, ระดับปานกลาง ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ระดับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่ (n = 119)

รายการ	$\bar{X}$	SD.	ระดับ
ลักษณะงาน	3.72	0.51	สูง
ค่านิยมขององค์กร	3.81	0.60	สูง
ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	3.67	0.65	ปานกลาง
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.68	0.53	สูง
ผู้บังคับบัญชา	3.89	0.53	สูง
การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	3.60	0.72	ปานกลาง
สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ	3.44	0.65	ปานกลาง
รวม	3.71	0.44	สูง

เมื่อพิจารณาปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานในแต่ละประเด็นของแต่ละด้าน พบว่า

ด้านลักษณะงาน ประเด็นที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากใน 3 ลำดับแรก ได้แก่ เรื่องงานที่ทำอยู่ต้องใช้ความรับผิดชอบเป็นอย่างมาก ($\bar{X} = 4.34$, $SD = 0.57$) งานที่ทำอยู่มีความสำคัญต่อ สสจ. ($\bar{X} = 3.95$, $SD = 0.75$) และลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายมีความเป็นระบบ ($\bar{X} = 3.94$, $SD = 0.75$) โดยมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ส่วนในเรื่องที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยในลำดับท้าย ๆ ได้แก่ มีความเชื่อต่อค่านิยมขององค์กร ($\bar{X} = 3.65$, $SD = 0.79$) มีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.51$, $SD = 0.86$) และมีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ ($\bar{X} = 2.82$, $SD = 1.08$) ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านค่านิยมขององค์กร พบในทุกประเด็นมีค่าคะแนนเฉลี่ยมาก ได้แก่ เข้าใจว่างานที่ทำส่งผลต่อองค์กรอย่างไร ($\bar{X} = 3.95$, $SD = 0.71$) ยึดเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมาย ($\bar{X} = 3.85$, $SD = 0.72$) มีพฤติกรรมการทำงานที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ ($\bar{X} = 3.81$, $SD = 0.72$) และตระหนักว่าความสำเร็จในงานมีผลต่อค่านิยมของ สสจ.กระบี่ ($\bar{X} = 3.79$, $SD = 0.74$) ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงในทุกประเด็น

ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ประเด็นที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากใน 3 ลำดับแรก ได้แก่ เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทร ($\bar{X} = 3.90$, $SD = 0.79$) มีความรู้สึกดีสนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.85$, $SD = 0.78$) และเพื่อนร่วมงานให้ความใส่ใจ ($\bar{X} = 3.79$, $SD = 0.70$) โดยเป็นค่าคะแนนเฉลี่ยในระดับสูง ส่วนในเรื่องเมื่อมีปัญหาสามารถปรึกษากับเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่อง ($\bar{X} = 3.49$, $SD = 0.87$) เพื่อนร่วมงานได้มีการแบ่งปันความรู้สึกกันอย่างเปิดเผยและกว้างขวาง ($\bar{X} = 3.47$, $SD = 0.83$) และรู้สึกส่วนตัวมีความสำคัญต่อองค์กร ($\bar{X} = 3.38$, $SD = 0.80$) เป็นค่าคะแนนเฉลี่ยในระดับปานกลางที่น้อยที่สุด ใน 3 ลำดับสุดท้าย

ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า ในเรื่องนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดมีการบริหารที่เป็นธรรม ($\bar{X} = 3.81$, $SD = 0.61$) และสามารถแบ่งหรือใช้เวลาในการทำกิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.71$, $SD = 0.69$) เป็นค่าคะแนนเฉลี่ยในระดับสูง ส่วนในเรื่องอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ ($\bar{X} = 3.62$, $SD = 0.70$) และมีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน

($\bar{X}=3.58$, $SD = 0.75$) เป็นค่าคะแนนเฉลี่ยในระดับปานกลาง

ด้านผู้บังคับบัญชา พบว่า ประเด็นที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากใน 3 ลำดับแรก ซึ่งอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีความซื่อสัตย์เป็นที่ไว้วางใจและนับถือของคนทั่วไป ($\bar{X} = 4.01$, $SD = 0.60$) ผู้บังคับบัญชากล้าตัดสินใจบนพื้นฐานของเหตุผล ($\bar{X} = 3.96$, $SD = 0.63$) และผู้บังคับบัญชาให้เกียรติและรับฟังความเห็นของผู้อื่น ($\bar{X} = 3.93$, $SD = 0.69$)

ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา พบว่า ในเรื่องได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชากรณีมีปัญหาในการทำงานหรือกรณีต้องการความช่วยเหลือ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.69$, $SD = 0.78$) ส่วนเรื่องได้รับความรู้ คำแนะนำในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.61$, $SD = 0.73$) สามารถรายงานปัญหาการทำงานต่าง ๆ ต่อผู้บังคับบัญชาได้เสมอ ($\bar{X} = 3.61$, $SD = 0.87$) และสามารถปรึกษาหารือหรือขอคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาได้ตลอดเวลา ($\bar{X} = 3.50$, $SD = 0.89$) เป็นค่าคะแนนเฉลี่ยในระดับปานกลาง

ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ พบว่า ในทุกเรื่อง ได้แก่ เรื่องสถานที่ทำงานมีความสะอาด เป็นระเบียบ ($\bar{X} = 3.58$, $SD = 0.73$) มีอุปกรณ์ / เครื่องมือสำหรับปฏิบัติงานที่เพียงพอ ($\bar{X} = 3.46$, $SD = 0.79$) และสถานที่ทำงานเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.27$, $SD = 0.93$) มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางปฏิบัติงานที่เพียงพอ ($\bar{X} = 3.46$, $SD = 0.79$) และสถานที่ทำงานเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.27$, $SD = 0.93$) มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

ความสุขในการทำงานของบุคลากร พบว่า โดยรวมมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$, $SD = 0.42$) เมื่อพิจารณาความสุขในการทำงานในแต่ละเรื่อง พบว่า ประเด็นที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากใน 3 ลำดับแรก ซึ่งอยู่ในระดับสูง ได้แก่ เมื่อได้รับมอบหมายงานปฏิบัติได้ทันเวลากำหนด ($\bar{X} = 4.11$, $SD = 0.58$) ยินดีที่จะเสียสละเวลาให้กับ

การทำงาน ($\bar{X} = 3.93$, $SD = 0.65$) และพอใจกับความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 3.88$, $SD = 0.68$) ส่วนในประเด็นที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยใน 3 ลำดับสุดท้าย ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อหรือฝึกอบรมต่าง ๆ ($\bar{X} = 3.06$, $SD = 1.13$) งานในหน้าที่เปิดโอกาสให้มีโอกาสก้าวหน้า ($\bar{X} = 2.97$, $SD = 1.02$) และมีการแบ่งพรรคแบ่งพวก ขาดความสามัคคีกันในหน่วยงาน ($\bar{X} = 2.63$, $SD = 1.17$)

ความผูกพันต่อองค์กร พบว่า โดยรวมบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่ มีคะแนนเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.85$, $SD = 0.54$) เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละข้อ/ประเด็น พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยความผูกพันในระดับสูงเกือบทุกประเด็น แต่ที่สูงสุดใน 3 ประเด็นแรก ได้แก่ เรื่อง ทำงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงของ สสจ. ($\bar{X} = 4.16$, $SD = 0.60$) เต็มใจที่จะทุ่มเทความรู้ ความสามารถเพื่อให้ สสจ. นี้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.11$, $SD = 0.63$) และเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อช่วยให้ สสจ. นี้ประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.08$, $SD = 0.62$) ส่วนในเรื่องพร้อมที่จะเปลี่ยนไปทำงานที่อื่นถ้ามีข้อเสนอที่ดีกว่า ($\bar{X} = 2.87$, $SD = 1.11$) มีคะแนนเฉลี่ยในระดับปานกลาง นับว่าเป็นสิ่งที่ดี

เปรียบเทียบตำแหน่งกับความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่ พบว่า ตำแหน่งที่แตกต่างกันไม่ได้ทำให้ความสุขในการทำงานของบุคลากร และความผูกพันต่อองค์กร มีความแตกต่างกันทางสถิติ ($p\text{-value} > 0.050$) ดังแสดงในตารางที่ 2

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน พบว่า ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ($r = 0.669$) ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ($r = 0.645$) ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ($r = 0.645$) ด้านลักษณะงาน ($r = 0.576$) ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ($r = 0.476$)

ด้านค่านิยมขององค์กร (0.473) และด้านผู้บังคับบัญชา กับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.040$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($p\text{-value} < 0.010$) ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 2 ผลต่างของค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ($n = 119$)

รายการ	n	M(SD)	95%CI	ผลต่างของค่าเฉลี่ย	
				พนักงานราชการ/ กระทรวง	ลูกจ้างชั่วคราว/ประจำ/ จ้างเหมา
ความสุขในการทำงาน					
ข้าราชการ	86	3.53 (0.40)	3.45 – 3.62	0.146	0.203
พนักงานราชการ/กระทรวง	22	3.38 (0.51)	3.15 – 3.62		0.0568
ลูกจ้างชั่วคราว/ประจำ/จ้างเหมา	11	3.31 (0.30)	3.12 – 3.54		
ความผูกพันต่อองค์กร					
ข้าราชการ	86	3.87 (0.55)	3.74 – 3.98	0.075	-0.133
พนักงานราชการ/กระทรวง	22	3.79 (0.55)	3.54 – 4.03		-0.208
ลูกจ้างชั่วคราว/ประจำ/จ้างเหมา	11	3.97 (0.30)	3.79 – 4.20		

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และระดับความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่ ($n = 119$)

ปัจจัย	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ระดับความสัมพันธ์
ลักษณะงาน	0.576**	ปานกลาง
ค่านิยมขององค์กร	0.473**	ปานกลาง
ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	0.669**	ปานกลาง
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	0.645**	ปานกลาง
ผู้บังคับบัญชา	0.440**	ปานกลาง
การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	0.645**	ปานกลาง
สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ	0.476**	ปานกลาง

หมายเหตุ ** หมายถึง $P\text{-value} < 0.010$

ข้อเสนอแนะจากการเก็บข้อมูลการทำงาน ควรส่งเสริมให้มีการออกกำลังกายในขณะทำงาน ส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีม ควรมีกิจกรรมพูดคุยเชิงสันทนการ สร้างระเบียบในการทำงาน สนับสนุนอุปกรณ์การทำงานให้เพียงพอ และส่งเสริมให้บุคลากรทำงานได้หลากหลาย ร้อยละ 4.10, 1.68, 0.84, 0.84, 0.84 และ 0.84 ตามลำดับ

สิ่งแวดล้อมสถานที่ทำงาน ควรปรับปรุงห้องทำงาน ปรับปรุงห้องน้ำ ขยายที่ทำงานให้กว้างขึ้น สร้างหลังคาที่จอดรถ และจัดให้มีที่นั่งพักผ่อนในที่ต่าง ๆ ร้อยละ 3.36, 3.36, 3.36, 2.5 และ 2.52 ตามลำดับ การบังคับบัญชา ควรสร้างคุณธรรมในองค์กร ลดการใช้อำนาจในการบริหารงาน และให้ความเข้าใจลูกน้อง ร้อยละ 3.24, 1.64 และ 0.84 ตามลำดับ

อภิปรายผล

บุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่ มีความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ทั้งนี้เจ้าหน้าที่มีความสุขในการทำงานในระดับปานกลางเป็นเพราะผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นธรรม เป็นที่พึงยอมรับความคิดเห็น ให้การสนับสนุนและยอมรับในผลงาน ตลอดจนการให้ค่าชมเชย ในระดับปานกลาง มีความพอใจในลักษณะงาน ภาระงาน นโยบาย บรรยากาศการทำงาน สภาพแวดล้อม ความปลอดภัย และผ่อนคลาย การแบ่งพรรคแบ่งพวก และการร่วมกันแก้ปัญหาของเพื่อนร่วมงาน ในระดับปานกลาง นอกจากนี้มีความสุขพอใจในเรื่องเงินเดือน สวัสดิการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวก ความเจริญก้าวหน้า การสนับสนุนให้ศึกษาต่อหรือฝึกอบรม และโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ในระดับปานกลางเช่นกัน ทำให้เจ้าหน้าที่มีความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งการที่บุคคลจะมีความสุขจากการทำงานได้ ก็ต้องมีความรู้สึกรักพอใจ ผูกพันกับงาน ทำงานด้วยความรื่นรมย์ ความรัก และความรู้สึกรักการทำงานนั้น ตอบสนองหรือมีส่วนกับความสำเร็จขององค์กรหรือชีวิตของบุคคลนั้น⁽¹⁹⁾ มีการติดต่อสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีความรักในงานนั้น เกิดความสำเร็จในงานเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน⁽²⁰⁾ ผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ Kamhom⁽²¹⁾ และ Rodtiang⁽¹⁵⁾ ที่พบว่าบุคลากรมีความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง

สำหรับเรื่องความผูกพันต่อองค์กร พบว่าอยู่ในระดับสูง ซึ่งจากผลการวิจัยจะพบว่า เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่จะทำงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงของ สสจ. ทุ่มเทความรู้ ความสามารถ ความพยายาม มีความภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร พร้อมทั้งจะปกป้ององค์กร คิดว่าการตัดสินใจทำงานใน สสจ.แห่งนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูก เติบโตที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ยินดีที่จะใช้เวลาส่วนตัวทำงานให้ สสจ.นี้ แม้ว่าอาจจะไม่ได้รับผล

ตอบแทน ประสงค์ที่จะทำงานที่ สสจ.นี้ไปนาน ๆ และการอยู่ที่ สสจ.นี้ได้รับประโยชน์ต่าง ๆ ในระดับสูง แต่พร้อมที่จะเปลี่ยนไปทำงานที่อื่นถ้ามีข้อเสนอที่ดีกว่า พบเพียงระดับปานกลางเท่านั้น นอกจากนี้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานที่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่ ส่วนใหญ่เป็นคนจังหวัดกระบี่ สำนักงานฯ ตั้งอยู่ในตัวเมือง เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีที่พักอาศัยอยู่ในพื้นที่อำเภอเมืองกระบี่ ครึ่งหนึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ ๆ ปฏิบัติงานที่สำนักงานสำนักงานนี้มานานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์และความผูกพันที่ดีที่มีต่อสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่ สอดคล้องกับการการศึกษาของ Kaewchaisa⁽⁷⁾ Tarnsondhaya⁽²²⁾ Pongpuaes⁽²³⁾ Pacharapakornpong⁽²⁴⁾ และ Mettarom⁽²⁵⁾ ที่พบว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

จากการเปรียบเทียบตำแหน่งกับความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่ พบว่า ตำแหน่งที่แตกต่างกัน ไม่ได้ทำให้ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมีความแตกต่างกัน ทั้งนี้ จากการที่ผู้วิจัยได้อยู่ร่วมทำงานกับบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่ มีประสบการณ์ต่าง ๆ ร่วมกัน จากการสังเกต และสัมผัสบุคลากรดังกล่าว พบว่า ลักษณะสังคมการทำงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่ ความเป็นอยู่แบบพี่น้อง และช่วยเหลือในการทำงานกันตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละคนเป็นส่วนใหญ่ ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะระหว่างข้าราชการ พนักงานราชการ/พนักงานกระทรวง หรือลูกจ้างต่าง ๆ เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีความรัก ความผูกพันระหว่างกัน จากผลการศึกษาจะพบประเด็นในเรื่องความสุขในการทำงาน ในเรื่องเจ้าหน้าที่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกกัน ซึ่งก็พบกันบ้าง และพบว่าเป็นประเด็นที่มีคะแนนเฉลี่ยความสุขน้อยกว่าทุกเรื่อง และอยู่ในระดับปานกลาง เรื่องดังกล่าวเมื่อเกิดขึ้นในองค์กร คนทำงานก็จะรู้สึก ไม่ชอบ / ไม่ดี ไม่อยากให้เกิดขึ้น จึงทำให้เกิดความสุข

ในการทำงานน้อยและน้อยกว่าทุกเรื่อง แต่อย่างไรก็ตาม เรื่องดังกล่าวก็เป็นเรื่องที่ต้องต้องแก้ไข ดังนั้นเมื่อพิจารณาในภาพรวม ไม่ว่าเจ้าหน้าที่อยู่ในตำแหน่งอะไร ก็มีความสุขในการทำงานที่นี้ในระดับสูง และมีความผูกพันกันสูง และที่ไม่แตกต่างกันแม้ว่าจะมีตำแหน่งที่ต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ Tarnsondhaya⁽²²⁾ และ Pongpuaeg⁽²³⁾ ที่พบว่าตำแหน่งที่แตกต่างกันไม่ได้ทำให้ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรแตกต่างกัน

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ($r = 0.669$) ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ($r = 0.645$) ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ($r = 0.645$) ด้านลักษณะงาน ($r = 0.576$) ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ($r = 0.476$) ด้านค่านิยมขององค์กร ($r = 0.473$) และด้านผู้บังคับบัญชา ($r = 0.040$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกทุกด้านดังกล่าวในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงาน อธิบายความสัมพันธ์ในแต่ละด้าน ได้ดังนี้

ความสัมพันธ์ในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยการมีความรู้สึกดี สนุกเพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทรให้ความสำคัญให้ความใส่ใจ เอื้อประโยชน์ซึ่งกันและกัน สามารถปรึกษากับเพื่อนร่วมงานได้ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความสุขในการทำงาน เพราะหากบุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีการยอมรับซึ่งกันและกัน มีความเคารพเห็นอกเห็นใจกัน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน ก็จะทำให้เกิดความสุขขึ้น⁽¹⁴⁾ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Tarnsondhaya⁽²²⁾ Pacharapakornpong⁽²⁴⁾ และ Mettarom⁽²⁵⁾ พบว่าปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงาน

การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนเป็นสิ่งที่ส่งเสริมให้การทำงานเกิดความสำเร็จ เกิดความคล่องตัว ความเชื่อใจ เป็นแรงจูงใจให้บุคคล

รู้สึกอยากทำงาน มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการส่งเสริมความสุขในการทำงาน⁽¹⁷⁾ เป็นการสนับสนุนให้การทำงานเกิดความสำเร็จ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ และเกิดความสุขในการทำงาน ผลการศึกษาสอดคล้องกับการศึกษาของ Boonmungmee⁽²⁶⁾ ที่พบว่า การสนับสนุนจากผู้นำมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน Mettarom⁽²⁵⁾ Pacharapakornpong⁽²⁴⁾; Tarnsondhaya⁽²²⁾ พบว่า ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง

คุณภาพชีวิตในการทำงาน การมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานประกอบด้วยการบริหารที่เป็นธรรมสามารถแบ่งหรือใช้เวลาในการทำกิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและปลอดภัย และมีชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานที่สมดุล ทำให้เจ้าหน้าที่มีความรู้สึกที่ดีกับงาน พอใจที่จะทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้งต่อตนเองและต่อองค์กร⁽¹⁵⁾ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยนี้ที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงาน นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับการศึกษาของ Tarnsondhaya⁽²²⁾ Pacharapakornpong⁽²⁴⁾ Mettarom⁽²⁵⁾ ที่พบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงาน

ลักษณะงาน ในการทำงานที่มีลักษณะงานที่ดีจะเป็นแรงจูงใจให้บุคคลรู้สึกอยากทำงาน เพื่อสร้างผลงานให้มีคุณค่าและเป็นรางวัลตอบแทนตนเอง ลักษณะงานที่มีคุณค่าจะทำให้ผู้ทำงานเกิดความต้องการทุ่มเทและเกิดความรู้สึกอยากทำงาน⁽¹²⁾ อาทิ ต้องใช้ทักษะความชำนาญและความสามารถหลาย ๆ อย่าง ทำทนายความสามารถ การตัดสินใจด้วยตนเองผลงานของงานนั้นมีคุณค่าและมีผลกระทบ

ต่อชีวิตความเป็นอยู่ของบุคคลหรืองานของผู้อื่น สิ่งเหล่านี้จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความสุขในการทำงาน⁽¹¹⁾ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Tarnsondhaya⁽²²⁾ Pongpuaeg⁽²³⁾ และ Pacharapakornpong⁽²⁴⁾ พบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงาน

สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ในการปฏิบัติงาน ถ้าผู้ปฏิบัติงานอยู่ในสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย มีวิถีชีวิตในเชิงบวก ก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงาน⁽¹⁷⁾ ซึ่งผลการศึกษานี้สอดคล้องกับการศึกษาของ Tarnsondhaya⁽²²⁾ Pongpuaeg⁽²³⁾ และ Pacharapakornpong⁽²⁴⁾ พบว่า ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง

ค่านิยมองค์กร ในการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขนั้น ค่านิยมขององค์กรถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างหนึ่ง ที่เจ้าหน้าที่ต้องมองเห็นความสำคัญ และมีเป้าหมายเช่นเดียวกับองค์กร มีการตระหนักถึงยึดเอาเป้าหมายวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมขององค์กร เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการทำงาน ส่งผลต่อความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน⁽¹³⁾ สอดคล้องกับการศึกษาของ Tarnsondhaya⁽²²⁾ Pongpuaeg⁽²³⁾ และ Mettarom⁽²⁵⁾ พบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานด้านค่านิยมองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงาน

ด้านผู้บังคับบัญชาหรือผู้นำ ซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทที่สำคัญในการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรเกิดความสุขในการทำงาน โดยการทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ และบรรลุผลสำเร็จ จูงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติตาม เป็นผู้กำหนดทิศทางขององค์กร ใช้อำนาจอิทธิพลต่าง ๆ นำองค์กรสู่ความเจริญก้าวหน้า ซึ่งต้องมีความยุติธรรม มีความมั่นใจ กล้าตัดสินใจ และบริหารงานอย่างโปร่งใส ซึ่งจะเสริมสร้างความสุขให้กับพนักงาน / บุคลากรใน

องค์กร⁽¹⁶⁾ ผลการศึกษาสอดคล้องกับการศึกษาของ Boonmungmee⁽²⁶⁾ ที่พบว่า ปัจจัยด้านผู้นำ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน Pacharapakornpong⁽²⁴⁾; Mettarom⁽²⁵⁾ ที่พบว่า ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะ

1. นำประเด็นที่พบว่ายังทำให้เจ้าหน้าที่มีความสุขในการทำงานน้อย มาปรับปรุง พัฒนาให้ดีขึ้น ดังนี้ ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญ รับผิดชอบต่อความผิด เห็น ขมเสียผู้ใต้บังคับบัญชา สนับสนุนและยอมรับในผลงาน สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ได้ศึกษาต่อ หรือได้รับการฝึกอบรม ตลอดจนเปิดโอกาสให้ผู้ทำงานสามารถเข้าถึงได้ง่ายขึ้น

สร้างการมีอริยาคติที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความเอื้ออาทรระหว่างกัน ยอมรับความคิดเห็นและช่วยกันแก้ปัญหาในการทำงาน ไม่แบ่งพักแบ่งพวก

2. ปรับปรุงและพัฒนาปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานให้ดีขึ้น ดังนี้

ให้ความอิสระ อำนาจในการตัดสินใจและการควบคุมงานด้วยตนเอง เพิ่มมากขึ้น

ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีการประชุมปรึกษากัน หากมีปัญหาในการทำงาน สร้างทัศนคติที่ดีให้รู้สึกว่าคุณค่ามีความสำคัญต่อองค์กร และมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันของทีมงาน

ส่งเสริมให้มีการออกกำลังกายในที่ทำงาน ปรับปรุงห้องทำงาน ห้องน้ำ และขยายที่ทำงานให้กว้างขึ้น และสร้างคุณธรรมในองค์กร โดยคำนึงถึงความถูกต้อง และเป็นธรรมกับทุกคน

จัดสถานที่ทำงานให้มีความสะอาด เป็นระเบียบ มีอุปกรณ์ / เครื่องมือสำหรับปฏิบัติงานให้เพียงพอ และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

3. สร้างโอกาสความก้าวหน้าในสายงานอย่างเป็นธรรม และแรงจูงใจต่าง ๆ ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

4. ส่งเสริมให้มีการออกกำลังกายในที่ทำงาน

ปรับปรุงห้องทำงาน ห้องน้ำ และขยายที่ทำงานให้กว้างขึ้น และสร้างคามยุติธรรมในองค์กร โดยคำนึงถึงความถูกต้อง และเป็นธรรมกับทุกคน

เอกสารอ้างอิง

1. Lyubomirsky, S. Why Are Some People Happier than Others? The Role of Cognitive and Motivational Process in Well-being. In American Psychologist. 2005; 56(7), 239-249.
2. Dahsah, C. Happy Workplace. [Internet]. 2016. [cited 2020 March 10]. Available from: <http://www.il.mahidol.ac.th/th/>.
3. Chaiyarerk, K. The Relation Between Optimism, Happiness and Quality of Customer Services Staff in Sales Department: A Case Study an Airline Company. [Thesis Master of Arts, Department of Industrial and Organizational Psychology, Faculty of Arts] Bangkok: Thammasat University; 2007. (in Thai).
4. Thongrak, A. Factors Relating to the Job Satisfaction and Organizational Commitment among Health Team in Primary Care Unity Nong Bua Lum Phu province. [Thesis, Master of Public Health]. Chiang Mai : Chiang Mai University; 2015. (in Thai).
5. Sirilak, S. Tambon Health Promoting Hospital Policy (Primary care unit). [Internet]. 2010. [cited 2020 March 15]. Available from: <http://phmahidol-bhusita.blogspot.com/2010/02/blog-post.html>.
6. Office of the Health Promotion Fund. The health center was raised to a Tumbol health promoting hospital. [Internet]. 2010. [cited 2020 March 15]. Available from: <http://www.thaihealth.or.th/>.
7. Kaewchaisa, N. Work Happiness and Organizational Commitment in the import and distribution company. [Thesis, Master of Science] Bangkok : Chulalongkorn University; 2016. (in Thai).
8. Health System Research Institute. 2011. Primary care service system plan. [Internet]. 2010. [cited 2020 March 15]. Available from: <http://www.hsri.or.th/plans/32>.
9. Yamane, T. Statistics : An Introductory Analysis. London : John Weather Hill, Inc. 1967.
10. Best, J.W., & James, V.K. Research in education (5thed.) New Jersey: Prentice Hall Inc. 1986.
11. Suebsuk, P. Relationships Between Work Characteristics, Transformational Leadership of Head Nurses and Joy at Work of Staff Nurses, Governmental University Hospitals. [Thesis, Master of Arts (Industrial and Organizational Psychology)]. Bangkok: Thammasat University; 2005. (in Thai).
12. Santiwong, T. Organization and Management. (7th ed). Bangkok : Thai Wathana Panich. 2012. (in Thai).
13. Choochuang J. Relationships Between Work Values and Supervisor's Roles and Work Behavior: a Case Study of a Government Organization. [Thesis, Master of Science (Industrial and Organizational Psychology)]. Chiang Mai : Chiang Mai University; 2007. (in Thai).
14. Menapodhi, R. Happiness in the Workplace Indicator . [Thesis, Master of Science (Human Resources Development)]. Bangkok : National Institute of Development Administration; 2510. (in Thai).

- 15..Rodtiang, N. Factors Influence on Happiness at Work Among Personnel in North – Eastern Regional Health Promotion Center, Department of Health, Ministry of Public Health. [Thesis, Master of Science (Public Health)]. Bangkok: Mahidol University; 2007. (in Thai).
- 16.Jeck Welch. Winning. London : Harper Collins. 2005.
17. Poocharoen, P. Satisfaction in the Performance of Agricultural Officials in the Central Government : A Case Study of the Administrative Division. [Thesis, Master of Science in Science]. Bangkok : Kasetsart University; 2011. (in Thai).
- 18.Srisatidnarakul, B. Research Methods in Nursing. Bangkok: Faculty of Nursing Chulalongkorn University. 2004. (in Thai).
19. Martrin Seligman. The Power of Happiness. Rotman Magazin Spring / Summer. 2002.
20. Manion, J. Joy at Work : Creating a Positive Workplace. Journal of Nursing Administration. 2003; 33(12), 653 – 655.
- 21.Kamhom, B. Factors Influence Happiness of Personnel Working at Borommarajonnani Collage of Nursing Sapisithiprasong. Ubon Ratchathani : Borommarajonnani Collage of Nursing Sapisithiprasong. 2011. (in Thai).
- 22.Tarnsondhaya, P. Organizational Commitment and Working Happiness of Personel Office of the Minister, Ministry of Public Health. Research Report. 2017. (in Thai).
- 23.Pongpuaeg, N. Organizational Commitment and Working Happiness of Personnel at Sub-district Health Promoting Hospital Staffs, Muang District Health office in Kanchanaburi Province. Research Report. 2016. (in Thai).
- 24.Pacharapakornpong, R. Organizational Commitment and Working Happiness of Tambon Health Promoting Hospitals Personel in Nakhon Si Thammarat Province. Research Report. 2013. (in Thai).
- 25.Mettarom, S. Organizational Commitment and Working Happiness of Mission Directing Group Personnel in Somdej praputthalertlar Hospital. Research Report. 2012. (in Thai).
- 26.Boonmungmee, P. Happiness at Work of Traffic Police at Chiang Mai Regional Police Traffic Center. [Thesis, Master of Business Administration] Chiang Mai : Chiang Mai University; 2010. (in Thai).