

Received: 2 Jan 2021, Revised: 3 Mar 2021

Accepted: 26 Mar 2021

นิพนธ์ต้นฉบับ

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข
จังหวัดกาญจนบุรีสมโภช บุญวัน^{1*} สมโภช รติโอฬาร² วรางคณา จันทรงค์²

บทคัดย่อ

งานวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) สถานการณ์ความสุขในการทำงาน 2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงาน 3) ความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะงานและปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในกลุ่มที่มีความสุขแตกต่างกัน และ 4) ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่เหมาะสมกับความสุขในการทำงานของบุคลากร ศึกษาวิจัย 2 ระยะ ระยะที่ 1 ศึกษาจากข้อมูลทุติยภูมิการประเมินความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดกาญจนบุรี ปี พ.ศ. 2562 จำนวน 867 คน สุ่มตัวอย่างอย่างง่าย ได้จำนวน 318 คน และระยะที่ 2 ศึกษาปัจจัยอื่นที่เหมาะสมกับระดับความสุขของบุคลากรสาธารณสุข สุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง จำนวน 20 คน เครื่องมือ คือ แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89 วิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติเชิงพรรณนา ทดสอบไคสแควร์ และทดสอบ แมน - วิทนี ยู ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรสาธารณสุขมีความสุขเฉลี่ยทั้ง 9 มิติอยู่ในระดับมีความสุข โดยมีดัชนีชี้วัดมีความสุขสูงสุดและอยู่ในระดับมีความสุขมาก 2) ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับระดับความสุข ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ช่วงวัย ระดับการศึกษา การตั้งครุภรรยา การมีบุตร เวลาการทำงานแรม/กะ ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบัน รายได้ระดับตำแหน่ง และประเภทการจ้าง 3) ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรในกลุ่มที่มีความสุขแตกต่างกัน พบว่ามีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และ 4) ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานของแอสแมนและโอดแฮมและปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานไวตามินโมเดลมีความเหมาะสมกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดกาญจนบุรี ผู้บริหารหน่วยงานควรส่งเสริมความสุขในการทำงานด้วยการให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านต่างๆ จากการวิจัยนี้ ที่ทำให้บุคลากรมีความสุข ควรศึกษาสถานการณ์ความสุขของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่บ้าน(Work from Home) จากสถานการณ์การระบาดของโรค COVID-19

คำสำคัญ สุขภาพในการทำงาน บุคลากรสาธารณสุข ปัจจัยด้านคุณลักษณะประชากร ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน
ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

¹ นักศึกษาหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

² อาจารย์ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

*Corresponding author: somphoteboonwan@yahoo.com

*Original Article***Factors Correlated with Happiness in Work of Health Personnel
of Kanchanaburi Province.**Somphote Boonwan^{1,*}, Sompoch Rattoran², Warangkana Chankong²**Abstract**

This quantitative research objectives were to study (1) the situation of happiness at work, (2) the relationship between personal characteristics and happiness at work, (3) the differences in opinion levels on job characteristics and work environment factors in personnel with different happiness levels, and (4) the factors of job characteristics and work environment that were suitable for happiness at work of health personnel in Kanchanaburi province. The study was conducted in two phases: Phase 1 involved a sample of 318 health officials selected using simple random sampling from all 867 health personnel under the Kanchanaburi Provincial Public Health Office; secondary data on happiness at work were collected in 2019; and Phase 2 involved a purposively selected sample of 20 health workers for data on other factors that were suitable for happiness at work. Data were collected using a questionnaire with the reliability value of 0.89 and then analyzed with descriptive statistics including chi-square test and Man-Whitney U test. The results revealed that: (1) among the participating health personnel, on average for all nine happiness dimensions, they were happy at the normally happy level; and the “happy heart” dimension had the highest mean score at the “very happy” level; (2) the personal characteristics correlated with the health personnel’s happiness levels were gender, marital status, age, educational level, pregnancy, having children, working time, years of service in the current unit, income, position level and type of employment; (3) the opinions on job characteristics and work environment of personnel with different happiness levels were not different; and (4) Hackman and Olham’s job characteristics and work environment factors of the vitamin model were suitable for happiness at work of health personnel in the province. The management of the agency should promote happiness in work by paying attention to various factors. That makes people happy from this research Should study the happiness situation of personnel regularly and study the factors affecting the happiness at work at home (Work from Home) from the situation of the COVID-19 epidemic.

Keywords: happiness at work; health personnel; personal factor; job characteristics; work environment factor

^{1,*} Master of Public Health Student, School of Health Science, Sukhothai Thammathirat Open University

² Lecturer, School of Health Science, Sukhothai Thammathirat Open University

บทนำ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการบริหารองค์การภาครัฐในปัจจุบัน เพราะมนุษย์จัดได้ว่า เป็นทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญ และการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ตลอดจนการจัดกระบวนการนั้นมีบทบาทในการทำให้บุคลากรทำงานในหน้าที่ของตนและการดำเนินงานในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่ผลลัพธ์การพัฒนาระบบ ในขณะเดียวกันบุคคลผู้ทำงานให้กับองค์กรเมื่อมีความพึงพอใจในการทำงานและมีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดี ก็จะทำให้เกิดความรักภักดีต่อองค์กรและเต็มใจในปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล¹ สอดคล้องกับคำว่า “คนสำราญ งานสำเร็จ” อันหมายถึงงานจะสำเร็จ เมื่อผู้ทำงานนั้นต้องทำงานด้วยความสุข และทำให้งานเป็นแรงบันดาลใจในการดำเนินชีวิตบุคลากรของหน่วยงานนั้นจึงเป็นปัจจัยสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย และความสุข ความพึงพอใจ และคุณภาพชีวิตของบุคลากร จึงน่าจะมีผลโดยตรงกับผลสัมฤทธิ์งานขององค์กร²

นโยบายระดับชาติในประเทศไทย ให้ความสำคัญในเรื่องความสุขมากกว่าประเทศที่พัฒนาแล้วมาก ตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติฉบับที่ 1 พ.ศ. 2506 ได้ให้ความสำคัญกับเศรษฐกิจเรื่อยมาโดยใช้จีดีพี เป็นตัววัดความก้าวหน้าของประเทศจนถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 – 2544) ซึ่งเป็นแผนพัฒนาฉบับแรกที่กล่าวถึง “ความสุข” โดยมุ่งหมายให้ประชาชนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา และใช้

เศรษฐกิจเป็นเครื่องมือช่วยพัฒนาให้คนมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและในแผนพัฒนาฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550 – 2554) ได้จัดให้ความสุขเป็นจุดหมายหนึ่งของการพัฒนา โดยต้องการพัฒนาประเทศไปสู่สังคมที่มีความสุขอย่างยั่งยืนและนอกจากจีดีพีแล้ว ได้มีการสร้างดัชนีความอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกันของสังคมไทย เป็นดัชนีรวม แต่ยังไม่ได้เป็นการวัดความสุขโดยตรง เหตุผลหลักน่าจะเกิดจากการขาดข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาอย่างเป็นระบบ และผู้กำหนดนโยบายไม่เชื่อมั่นในความน่าเชื่อถือของการวัดความสุขหรือความพึงพอใจในชีวิต³

กระทรวงสาธารณสุขให้ความสำคัญกับความสุขของบุคลากรสาธารณสุขเพิ่มมากขึ้น โดยในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ชาติด้านสาธารณสุขระยะ 20 ปี ตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ตั้งเป้าหมายให้ “ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน” โดยมียุทธศาสตร์การพัฒนาความเป็นเลิศใน 4 ด้านคือ 1. การส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันโรค (P&P Excellence) 2. ระบบบริการ (Service Excellence) 3. บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) 4. ระบบบริหารจัดการ (Governance Excellence) จากสำนัคนโยบายและแผนยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุขปี 2560 โดยกำหนดเป้าหมาย เจ้าหน้าที่มีความสุข อยู่ในแผนยุทธศาสตร์ที่ 3 บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) เป้าหมายสำคัญ คือบุคลากรมีระดับความสุขอยู่ในระดับมีความสุขในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 และอัตราการคงอยู่ของ

บุคลากรสาธารณสุข(Retention rate) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85

กระทรวงสาธารณสุขได้ดำเนินการสำรวจระดับความสุขของบุคลากรสาธารณสุขทั่วประเทศ โดยโปรแกรม Happynometer Online โดยการประยุกต์เครื่องมือวัดความสุขทางสังคมศาสตร์ที่คณะนักวิจัยจากสถาบันวิจัยประชากรและสังคมมหาวิทยาลัยมหิดล กระทรวงสาธารณสุขได้ทำบันทึกข้อตกลงในการนำเครื่องมือนี้มาใช้ในการวัดระดับความสุขของบุคลากรสาธารณสุขทั่วประเทศ ประกอบไปด้วยการวัดระดับความสุขใน 9 มิติ เริ่มในปีงบประมาณ 2560 นำไปประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมของประเทศ พบว่าโดยรวมแล้วบุคลากรสาธารณสุขคิดเป็นร้อยละ 62.60 มีระดับความสุขอยู่ในระดับมีความสุข ในปีงบประมาณ 2562 ทำการสำรวจระดับความสุขของบุคลากรสาธารณสุขของประเทศเป็นครั้งที่ 2 โดยทำการสำรวจในช่วงเดือนธันวาคม 2561 ถึงเดือนมกราคม 2562 พบว่าโดยรวมแล้วบุคลากรสาธารณสุขคิดเป็นร้อยละ 83.73 มีระดับความสุขอยู่ในระดับมีความสุขจากการประเมินครั้งที่ 2 พบว่าบุคลากรที่มีระดับความสุขอยู่ในระดับมีความสุขเพิ่มขึ้นจากการประเมินครั้งแรกในปีงบประมาณ 2560 และกระทรวงสาธารณสุขได้ออกมาตรการในการส่งเสริมความสุขให้บุคลากร เช่น การบันทึกความตกลงร่วมกับธนาคารของรัฐในการลดดอกเบี้ยเงินกู้ให้กับบุคลากรสาธารณสุข เป็นต้น สำหรับในจังหวัดกาญจนบุรี สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดได้รับข้อมูลการตอบโปรแกรม Happynometer Online คืนกลับมาจากเขตสุขภาพที่ 5 และส่งต่อ

ให้สำนักงานสาธารณสุขอำเภอและโรงพยาบาลในแต่ละอำเภอเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลกันเองตามศักยภาพและนำผลการวิเคราะห์นั้นไปวางแผนการดำเนินงานต่อไป

สำหรับสถานการณ์การสูญเสียบุคลากรของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาญจนบุรี จากข้อมูลในช่วงปีงบประมาณ 2557 – 2560 พบว่ามีการสูญเสียด้วยสาเหตุต่างๆ(ย้ายไปต่างจังหวัด/ลาออกเหตุผลต่างๆ/โอนหน่วยงานอื่น/ไล่ออก/ปลดออก/เลิกจ้าง/เสียชีวิต) รวม 158 คน ในปีงบประมาณ 2561 พบว่ามีบุคลากรสาธารณสุขมีการสูญเสียด้วยสาเหตุต่างๆ เป็นจำนวน 169 คน และการสูญเสียบุคลากรสาธารณสุขทุกประเภทการจ้าง ในปีงบประมาณ 2562 จำนวน 186 คน พบว่ามีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นทุกปีและไม่มีข้อมูลด้านแรงจูงใจ หรือเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อการสูญเสียที่ชัดเจน ที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานตัดสินใจในการลาออก การย้ายสถานที่ทำงาน หรือการเปลี่ยนงาน

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสุขของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดกาญจนบุรี โดยศึกษาสถานการณ์ความสุขของบุคลากรจากข้อมูลทุติยภูมิ ในภาพรวมของจังหวัดกาญจนบุรี ศึกษาปัจจัยด้านคุณลักษณะประชากรว่ามีความสัมพันธ์กับความสุขของบุคลากรหรือไม่ รวมถึงปัจจัยอื่นอะไรบ้างที่เหมาะสมกับการทำงานอย่างมีความสุขของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดกาญจนบุรี

วัตถุประสงค์เพื่อศึกษา

1. สถานการณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดกาญจนบุรี

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะประชากร ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ การตั้งครุฑ จังหวัดที่อาศัยอยู่ในปัจจุบัน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส การมีบุตร ลักษณะงานที่ทำ ระดับตำแหน่ง ประเภทการจ้างงาน สายงาน การทำงานเป็นกะ/ทำงานเป็นรอบ/เข้าเวร ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบัน การลาออก/ย้าย/เปลี่ยนงานของบุคลากรสาธารณสุข กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดกาญจนบุรี

3. ความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน และปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในกลุ่มที่มีความสุขแตกต่างกัน ของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดกาญจนบุรี

4. ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่เหมาะสมกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดกาญจนบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดกาญจนบุรี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) แบบสำรวจภาคตัดขวาง โดยผู้วิจัยได้แบ่งการศึกษาออกเป็น 2 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 เป็นการศึกษาสถานการณ์ระดับความสุขของบุคลากรสาธารณสุขและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลกับระดับความสุขของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัด

กาญจนบุรี โดยใช้ข้อมูลทุติยภูมิที่ได้จากการสำรวจระดับความสุข ในโปรแกรม Happynometer ของกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งประกอบด้วยข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล ข้อมูลความสุขของบุคลากรสาธารณสุขในมิติต่างๆ 9 มิติ (มิติร่างกายดี มิติผ่อนคลายดี มิติน้ำใจดี มิติจิตวิญญาณดี มิติครอบครัวดี มิติสังคมดี มิติใฝ่รู้ดี มิติการเงินดี มิติการงานดี ความสุขโดยรวม) ประชากรคือบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล(รพ.สต.) และในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอทุกแห่ง ที่ตอบแบบสอบถามจากโปรแกรม Happynometer จำนวน 867 คน ได้รับข้อมูลจากสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาญจนบุรีในรูปแบบไฟล์ Excel นำมาคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรวิธีการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซี และมอร์แกน⁴ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 318 คน แล้วคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random sampling) ใช้วิธีการจับฉลากตามการจำแนกตัวอย่างตามสัดส่วนที่ผู้วิจัยทำการคำนวณได้แต่ละสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ และกระจายตามตามสภาพการจ้างงานของแต่ละอำเภอ วิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) นำเสนอด้วยจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่ามัธยฐาน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสูงสุดและต่ำสุด วิเคราะห์สถานการณ์ระดับความสุขของ

บุคลากรแยกรายมิติ 9 มิติและความสุขในภาพรวมของบุคลากร จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง นำเสนอด้วยค่าเฉลี่ยค่ามัธยฐาน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลผลตามเกณฑ์ระดับความสุข โดยใช้เกณฑ์ตามที่สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล กำหนด คือแบ่งเป็น 4 ระดับ คือไม่มีความสุขอย่างยิ่ง ไม่มีความสุข มีความสุข และมีความสุขมาก วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลกับระดับความสุขรายมิติและความสุขโดยรวมของบุคลากรสาธารณสุข ด้วยสถิติ ไคสแควร์

ระยะที่ 2 ศึกษาปัจจัยด้านคุณลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมต่อความสุขของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดกาญจนบุรี โดยประชากรที่นำมาศึกษาคือกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาในระยะที่ 1 จำนวน 318 คน นำมาเรียงลำดับคะแนนความสุขและเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจงตรงตามประเด็นการวิจัยและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ คือเลือกบุคลากรที่มีระดับความสุขอยู่ในระดับมีความสุขมาก จำนวน 10 คน และบุคลากรที่ไม่มีมีความสุขจำนวน 10 คน รวมกลุ่มตัวอย่าง 20 คน เพื่อนำมาศึกษา โดยใช้เครื่องมือคือแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89 ประกอบด้วยข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะงานและ

สภาพแวดล้อมในการทำงาน และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เก็บข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถามให้กับกลุ่มเป้าหมายที่คัดเลือกไว้ โดยทางจดหมาย Electronic (E-Mail) และส่งกลับทางจดหมาย Electronic (E-Mail) เนื่องจากอยู่ในช่วงการระบาดโรค COVID-19 วิเคราะห์ข้อมูลความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะงานและปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของบุคลากรสาธารณสุขในกลุ่มที่มีความสุขมาก(กลุ่มที่ 1)และกลุ่มที่ไม่มีมีความสุข(กลุ่มที่ 2) ใช้สถิติทดสอบ แมน - วิทนี ยู (The Mann - Whitney U Test) เพื่อศึกษาความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะงานและปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ข้อมูลที่เป็นการตอบแบบสอบถามปลายเปิด คือข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ในลักษณะของการพรรณานำไปสู่คำตอบในการศึกษาและสรุปตามหลักวิชาการประกอบการเขียนรายงาน เพื่อศึกษาความเหมาะสมของปัจจัยด้านคุณลักษณะงานและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดกาญจนบุรี

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยระยะที่ 1 จากข้อมูลทฤษฎีภูมิ ที่ได้จากสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาญจนบุรี กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยจำนวน 318 คน นำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลในระยะที่ 1 ดังนี้

คุณลักษณะประชากรของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดกาญจนบุรี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 76.7 มีอายุอยู่ในช่วงเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ร้อยละ 45.3 และอายุเฉลี่ย 39.86 ปี เพศหญิงไม่ได้ตั้งครรภ์ ร้อยละ 96.32 ภูมิลำเนาของบุคลากรอาศัยอยู่ในจังหวัดเดียวกับภูมิลำเนาเกิด ร้อยละ 87.10 มีระดับการศึกษาอยู่ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 67.0 แต่งงานและอยู่ร่วมกัน ร้อยละ 57.90 ไม่มีบุตร ร้อยละ 38.10 ลักษณะงานส่วนใหญ่ทำงานด้านบริการ ร้อยละ 49.4 ตำแหน่งงานอยู่ในระดับปฏิบัติงาน ร้อยละ 57.9 สภาพการจ้างงานเป็นข้าราชการร้อยละ 60.4 ลักษณะเวลาในการทำงาน ไม่ได้ทำงานเป็น

กะเป็นรอบ ร้อยละ 90.3 ระยะเวลาการทำงานในองค์กรปัจจุบัน พบว่า ทำงานในหน่วยงานปัจจุบัน 10 ปีขึ้นไป ร้อยละ 41.8 และพบว่าบุคลากรที่ไม่เคยลาออกหรือย้าย ร้อยละ 53.1 บุคลากรมีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท และ 10,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 24.20 เท่ากัน

ระดับความสุขรายมิติและความสุขโดยรวมของกลุ่มตัวอย่าง พบว่ามีมิติที่บุคลากรมีค่าเฉลี่ยความสุขมากที่สุด คือ มิติน้ำใจดี มีค่าเฉลี่ยความสุข 73.31 อยู่ในระดับมีความสุขมากและมีมิติที่บุคลากรมีค่าเฉลี่ยความสุขน้อยที่สุดคือ มิติการเงินดี มีค่าเฉลี่ยความสุข 54.55 อยู่ในระดับมีความสุข โดยที่ความสุขโดยรวมเฉลี่ยทั้ง 9 มิติ ของบุคลากรสาธารณสุขระดับปฐมภูมิ คือ 67.06 อยู่ในระดับมีความสุข รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ระดับความสุขรายมิติ จำแนกตามจำนวนและร้อยละของระดับความสุขบุคลากรสาธารณสุข
จังหวัดกาญจนบุรี (N=318)

มิติ ความสุข	ระดับความสุข				$\bar{x}$	SD	ระดับความสุข
	ไม่มี	ไม่มี	มีความสุข	มีความสุข			
	ความสุข	ความสุข		มาก			
	อย่างย้ง						
	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน			
	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)			
สุภาพดี	0 (0)	22 (6.9)	172 (54.1)	124 (39)	69.21	13.23	มีความสุข
ผ่อนคลายดี	1 (0.3)	45 (14.2)	210 (66)	62 (19.5)	60.53	13.42	มีความสุข
น้ำใจดี	0 (0)	6 (1.9)	146 (45.9)	164 (51.6)	73.31	12.77	มีความสุขมาก
จิตวิญญานดี	1 (0.3)	4 (1.3)	149 (46.9)	423 (48.8)	72.07	12.70	มีความสุขมาก
ครอบครัวยดี	1 (0.3)	31 (9.7)	99 (31.1)	187 (58.8)	71.85	18.51	มีความสุขมาก
สังคมดี	0 (0)	21 (6.6)	198 (62.3)	99 (31.1)	66.78	12.08	มีความสุข
ไฟรู้ดี	0 (0)	15 (4.7)	163 (51.3)	140 (44)	65.84	16.28	มีความสุข
การเงินดี	12 (3.8)	91 (28.6)	167 (52.5)	48 (15.1)	54.55	17.64	มีความสุข
การงานดี	3 (0.9)	21 (6.6)	198 (62.4)	96 (30.2)	67.46	13.90	มีความสุข
ความสุขรวม	0 (0)	10 (3.1)	245 (77.0)	63 (19.8)	67.06	9.28	มีความสุข

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลกับระดับความสุขของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดกาญจนบุรี พบว่าปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล คือ เพศและการตั้งครรรค์ มีความสัมพันธ์กับมิติสุภาพกายดี ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล คือ ช่วงวัย ระดับการศึกษา เวลาการทำงานเวร/กะ ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบัน และรายได้ มีความสัมพันธ์กับมิติผ่อนคลายดี ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล คือ สถานภาพสมรส เวลาการทำงานเวร/กะ และรายได้ มีความสัมพันธ์กับมิติครอบครัวยดี ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล คือ

เพศ มีความสัมพันธ์กับมิติไฟรู้ดี ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล คือ การมีบุตร ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบัน และรายได้ มีความสัมพันธ์กับมิติการเงินดี ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล คือ เพศ ช่วงวัย ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และประเภทการจ้าง มีความสัมพันธ์กับมิติการงานดี และพบว่าไม่มีปัจจัยส่วนบุคคลใดมีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในมิติน้ำใจดี มิติจิตวิญญานดี และมิติสังคมดี ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลกับมิติความสุขของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดกาญจนบุรี

คุณลักษณะประชากร	มิติความสุขของบุคลากร								
	มิติที่ 1	มิติที่ 2	มิติที่ 3	มิติที่ 4	มิติที่ 5	มิติที่ 6	มิติที่ 7	มิติที่ 8	มิติที่ 9
เพศ	☑	☒	☒	☒	☒	☒	☑	☒	☑
ช่วงวัย	☒	☑	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☑
การตั้งครุฑ	☑	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒
สถานภาพสมรส	☒	☒	☒	☒	☑	☒	☒	☒	☒
จังหวัดที่อาศัยอยู่	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒
ระดับการศึกษา	☒	☑	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☑
การมีบุตร	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☑	☒
ลักษณะงาน	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒
ระดับตำแหน่ง	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☑
ประเภทการจ้างงาน	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☑
เวลาการทำงานแรม/กะ	☒	☑	☒	☒	☑	☒	☒	☒	☒
ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบัน	☒	☑	☒	☒	☒	☒	☒	☑	☒
การลาออก/ย้าย/เปลี่ยนงาน	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒
รายได้	☒	☑	☒	☒	☑	☒	☒	☑	☒

หมายเหตุ : ☑ หมายถึง มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.05$)

: ☒ หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P \geq 0.05$)

: มิติที่ 1 = สุขภาพกายดี มิติที่ 2 = ผ่อนคลายดี มิติที่ 3 = น้ำใจดี มิติที่ 4 = จิตวิญญาณดี

มิติที่ 5 = ครอบครัวดี มิติที่ 6 = สังคมดี มิติที่ 7 = ใฝ่รู้ดี มิติที่ 8 = การเงินดี และมิติที่ 9 = การงานดี

ผลการวิจัยระยะที่ 2 นำข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างการวิจัยระยะที่ 1 มาสอบถามเพิ่มเติม โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง ในบุคลากรที่มีระดับความสุขมากที่สุด 10 อันดับแรก (อยู่ในระดับมีความสุขมาก) และบุคลากรที่มีระดับความสุขน้อยที่สุด 10 อันดับแรก (อยู่ในระดับไม่มีความสุข) รวมจำนวน 20 คน เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงานและข้อเสนอแนะต่างๆที่เหมาะสมต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดกาญจนบุรี ดังนี้

ศึกษาความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่เหมาะสมต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในกลุ่มที่มีความสุขในระดับมีความสุขมาก (กลุ่มที่

- 1) กับกลุ่มบุคลากรที่ไม่มีความสุข (กลุ่มที่ 2) พบว่าไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 3
- การศึกษาระดับความคิดเห็นจาก 2) โดยที่ระดับความคิดเห็นของทั้ง 2 กลุ่มไม่
- แบบสอบถามปลายปิด ต่อปัจจัยด้าน 4
- สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมต่อ
- ความสุขของบุคลากร พบว่าบุคลากรสาธารณสุข

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคคลกรสาธารณสุข ในกลุ่มที่มีความสุขระดับมาก (กลุ่มที่ 1) และกลุ่มที่ไม่มีความสุข (กลุ่มที่ 2) ต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความสุขของบุคลากรสาธารณสุขระดับปฐมภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี

กลุ่มความสุข	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	SD	ระดับความคิดเห็น	U
กลุ่มที่ 1					
	8	3.80	0.24	เห็นด้วยมาก	
	2	4.65	0.21	เห็นด้วยมากที่สุด	
ระดับความคิดเห็นเฉลี่ย (N=10) $\bar{X}$ = 3.97 คือ เห็นด้วยมาก					32.00
กลุ่มที่ 2					
	2	3.40	0.00	เห็นด้วยปานกลาง	
	8	3.78	0.14	เห็นด้วยมาก	
ระดับความคิดเห็นเฉลี่ย (N=10) $\bar{X}$ = 3.71 คือ เห็นด้วยมาก					
ระดับความคิดเห็นเฉลี่ยรวม (N=20) $\bar{X}$ = 3.84 คือ เห็นด้วยมาก					

P = 0.051

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคคลกรสาธารณสุข ในกลุ่มที่มีความสุขมาก (กลุ่มที่ 1) และในกลุ่มที่มีความสุขน้อย (กลุ่มที่ 2) ต่อปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความสุขของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดกาญจนบุรี

กลุ่มความสุข	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น	SD	U
กลุ่มที่ 1					
	3	3.09	ปานกลาง	0.41	
	5	3.62	เห็นด้วยมาก	0.22	
	2	4.33	เห็นด้วยมากที่สุด	0.03	36.00
ระดับความคิดเห็นเฉลี่ย (N=10) $\bar{X}$ = 3.60 คือ เห็นด้วยมาก					

กลุ่มความสุข	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น	SD	U
กลุ่มที่ 2					
	5	3.12	ปานกลาง	0.18	
	5	3.66	เห็นด้วยมาก	0.25	
ระดับความคิดเห็น เฉลี่ย(N=10) $\bar{X}$ = 3.40 คือ เห็นด้วย ปานกลาง	5				
ระดับความคิดเห็นเฉลี่ยรวม(N=20) $\bar{X}$ = 3.50 คือ เห็นด้วยมาก					
P = 0.28					

การศึกษาปัจจัยด้านคุณลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่เหมาะสมกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดกาญจนบุรี พบว่าปัจจัยดังกล่าวมีความเหมาะสมต่อการทำงานอย่างมีความสุขของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดกาญจนบุรี

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ในจังหวัดกาญจนบุรี แสดงให้เห็นว่าหากมีความเข้าใจในปัจจัยด้านคุณลักษณะประชากรที่สัมพันธ์กับความสุขในมิติต่างๆ ย่อมจะส่งเสริมการทำงานของบุคลากรให้มีความสุขได้ อันจะส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิศุภา แก้วมีศรี⁵ ที่ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับปฐมภูมิ จังหวัดสมุทรปราการ โดยพบว่าตำแหน่งงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ของครอบครัว คุณลักษณะงานและ สภาพแวดล้อมในภายในหน่วยงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรแก้ว ธิรพงษ์สวัสดิ์ และจันทร์ธรา สมตัว⁶ ที่พบว่าเพศหญิง อายุ อยู่ในช่วง 30-41 ปี การศึกษาสูงสุดเป็นวุฒิปริญญาตรี สถานภาพ สมรสและอยู่ร่วมกัน จำนวนบุตร 2 คน ลักษณะงาน งานด้านบริการสถานภาพการจ้างงานประจำระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร ปัจจุบัน 10 ปี ขึ้นไป มีค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความสุขภาพรวมคือ 72.34 แปลผลว่า “มีความสุข” ซึ่งเป็นระดับความสุขตามเป้าหมาย

บุคลากรสาธารณสุขที่มีความสุขในระดับแตกต่างกันจะมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะงานและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่แตกต่างกันและปัจจัยทั้งสองด้านดังกล่าวเหมาะสมต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตารีย์ ยงค์ประวัติน⁷ ที่ได้ศึกษาเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของกลุ่มพยาบาลวิชาชีพ

สองกลุ่ม ระหว่างกลุ่มวัยเจนเอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเอเรชั่นวาย ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกรุงเทพอย่างน้อย 1 ปี จำนวน 176 ด้วยการทดสอบ ทีไคสแควร์ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ความถดถอยโดย พบว่าสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลสามารถทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพได้ ร้อยละ 8.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาวิน ชินะโชติ⁸ ที่ได้ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของกลุ่มพนักงานก่อนวัยเกษียณ ของกลุ่มตัวอย่างพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดนนทบุรีที่มีอายุ 50 ปี ขึ้น ด้วยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้น โดยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานโดยรวมในด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ การบูรณาการทางสังคม การทำงานร่วมกัน สิทธิของพนักงาน และความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน และตรงกับงานวิจัยของปริยณู ชัยกองเกียรติ⁹ ที่ได้ศึกษาเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของสองกลุ่มระหว่างกลุ่มอาจารย์และกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุน พบว่า ดัชนีที่ใช้วัดความสุขในการทำงาน 9 มิติ ได้แก่ Happy Body, Happy Relax, Happy Heart, Happy Soul, Happy Family, Happy Society, Happy Brain, Happy Money และ Happy Work-life ของทั้งสองกลุ่มไม่แตกต่างกันและพบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น ความสมดุลชีวิตกับการทำงาน มีผลต่อความสุขใน

การทำงาน ความผูกพันอยากทำงานอยู่ในองค์กรเดิมต่อไปและสามารถปรับปรุงประสิทธิภาพงานได้อย่างต่อเนื่อง

ผู้บริหารหน่วยงานควรส่งเสริมความสุขในการทำงานด้วยการให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านคุณลักษณะประชากรที่มีความสัมพันธ์กับความสุขมิติต่าง ๆ ในการทำงานของบุคลากร และควรมีนโยบายด้านการส่งเสริมการสร้างความสุขด้วยปัจจัยต่างๆตามผลการวิจัย หน่วยงานควรมีการรับฟังและเก็บข้อมูล ศึกษาสถานการณ์ความสุขของบุคลากร อย่างสม่ำเสมอ การศึกษาเพิ่มเติมด้วยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพโดยสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้เชี่ยวชาญด้านการสร้างความสุขในการทำงาน เพื่อยืนยันผลที่ได้จากการวิจัยเชิงปริมาณ ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของหน่วยงานที่มีบริบทแตกต่างกันออกไป ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ของบุคลากรในหน่วยงานที่กำหนดให้ทำงานที่บ้านหรือ Work from Home จากสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิดสายพันธุ์ใหม่ หรือ Corona Virus 2019 (COVID-19)

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณอาจารย์อนุชา วรหาญ รองนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดกาญจนบุรี อาจารย์วิสิทธิ์ ปิ่นประชานันท์ รองนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดกาญจนบุรี ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในงานวิจัยฉบับนี้ ขอขอบคุณสาธารณสุขอำเภอทุกท่านในจังหวัดกาญจนบุรี ที่ให้ความร่วมมือในการประสานงานการตอบแบบสอบถามของบุคลากร

ในสังกัด และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาญจนบุรี ที่ให้ความช่วยเหลือผู้วิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านประกอบด้วย ดร.อรรณพ สนิธิไชย ผู้อำนวยการวิทยาลัยการสาธารณสุขสุพรรณบุรี จังหวัดอุบลราชธานี อาจารย์ชัยยุทธ เจริญวัตร เกสัชกรชำนาญการพิเศษ หัวหน้ากลุ่มงานเภสัชกรรมและคุ้มครองผู้บริโภค โรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราชองค์ที่ 19 จังหวัดกาญจนบุรีและอาจารย์จรัส วรบุตร นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาญจนบุรี ที่ช่วยให้คำแนะนำ แก้ไขข้อบกพร่องงานวิจัยนี้เสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

เอกสารอ้างอิง

1. Chadi, A., & Hetschko, C. The magic of the new: How job changes affect job satisfaction. *Journal of Economics & Management Strategy*, 2018; 27(1), 23-39.
2. สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ.ปยุตโต). งานก็ได้ผล คนก็เป็นสุข. Forth Printed. Bangkok: Amarin Dhamma Printing, 2560.
3. สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. แผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2552.
4. อีรวุฒิ เอกะกุล. ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี, 2543.
5. อภิศญา แก้วมีศรี. ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับปฐมภูมิ จังหวัดสมุทรปราการ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพฯ, 2556.
6. กรแก้ว ธีรพงษ์สวัสดิ์ และจันทร์ธรา สมตัว. การสำรวจสุขภาวะบุคลากร ศูนย์อนามัยที่ 6 ปังบประมาณ 2556, 2556.
7. จิตตารีย์ ยงค์ประวัตติ. ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มวัยและสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานกับความสุขในการทำงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ. *Journal of The Royal Thai Army Nurses*, 2559; 17(1), 148-155.
8. ภาวิน ชินะโชติ ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณอายุ ในอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี. *วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี*, 2561; 12(2) (พฤษภาคม - สิงหาคม).
9. ปรีณัฐ ชัยกองเกียรติ. ความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตกับการทำงาน ดัชนีความสุขคนทำงานกับความผูกพันในองค์กร ของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ยะลา. *วารสารการพยาบาล การสาธารณสุขและการศึกษา*, 2562; 20(2) (พฤษภาคม-สิงหาคม).