

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

หลังการถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี

Factors Affecting Workplace Happiness among Personnel in Tambon Health

Promoting Hospitals after Transfer to the Kanchanaburi Provincial

Administrative Organization

ซาฟีเนีย ยีแลมะ¹ อาวาตีฟ อับทุตดา² สันณภณ ตะพังพินิจการ^{3*} อุทัย ทับทอง⁴

สุทธิศักดิ์ สุริรักษ์⁵ นรเชษฐ์ กระดังงา⁶

Safinee Yeelaema¹ Arwatif Abutadsa² Sunnphon Taphangphiniijkarn^{3*} Uthai Thabthong⁴

Sutthisak Surirak⁵ Norachat Kradangnga⁶

วิทยาลัยเทคโนโลยีทางการแพทย์และสาธารณสุขกาญจนาภิเษก^{1,2,3*,4} วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดสุพรรณบุรี⁵

คณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก^{1,2,3*,4,5} องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี⁶

Kanchanabhisek Institute of Medical and Public Health Technology^{1,2,3*,4} Sirindhorn College of Public Health

Suphanburi⁵, Faculty of Public Health and Allied Health Sciences Praboromarajchanok Institute^{1,2,3*,4,5}, Kanchanaburi

Provincial Administrative Organization⁶

(Received: November 6, 2024; Revised: November 18, 2024; Accepted: December 25, 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยค่าจ้าง และความสุขในการทำงานของบุคลากร และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร ในกลุ่มตัวอย่างจำนวน 282 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ได้ค่าความตรงเชิงเนื้อหาระหว่าง 0.67 - 1.00 และค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.89, 0.96 และ 0.94 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาและสถิติถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า ระดับของปัจจัยลักษณะงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสำคัญของงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดซึ่งอยู่ในระดับมาก ปัจจัยค่าจ้างมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดซึ่งอยู่ในระดับมาก ส่วนความสุขในการทำงานของบุคลากรมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่า 3 น้ำใจดีมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดซึ่งอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ อายุ รายได้ที่ได้รับต่อเดือน สวัสดิการและค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความมั่นคงในงาน

หน่วยงานควรมีนโยบายที่ให้ความสำคัญเรื่องสวัสดิการและค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความมั่นคงในงาน การพิจารณาลักษณะงานให้เหมาะสมตามอายุและเงินที่ได้รับต่อเดือน เพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์กรและเป็นประโยชน์กับประชาชน

คำสำคัญ : ความสุขในการทำงานของบุคลากร, ปัจจัยค้ำจุน, โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

*ผู้ให้การติดต่อ (Corresponding e-mail: sunnphon.ta@kmpht.ac.th เบอร์โทรศัพท์ 089-5480046)

Abstract

This research aimed to study the levels of job characteristics factors, supporting factors, and workplace happiness of personnel, as well as factors affecting workplace happiness of personnel. The sample consisted of 282 participants, selected through stratified random sampling. The research instrument was a questionnaire with content validity index ranging from 0.67 to 1.00, and Cronbach's alpha reliability coefficients of 0.89, 0.96, and 0.94 respectively. Data were analyzed using descriptive statistics and multiple regression analysis.

The findings revealed that job characteristics factors had a high overall mean level, with task significance showing the highest mean at a high level. Supporting factors also demonstrated a high overall mean level, with interpersonal relationships showing the highest mean at a high level. The workplace happiness of personnel showed a high overall mean level, with the third dimension of kindness showing the highest mean at a high level. Factors affecting workplace happiness of personnel with statistical significance at the 0.05 level included age, monthly income, benefits and compensation, interpersonal relationships, and job security.

There should be policy implementations that prioritize welfare and compensation, interpersonal relationships, and job security. Job assignments should be aligned with personnel's age and monthly compensation. These measures would enhance employee happiness, thereby increasing organizational efficiency and improving public service delivery.

Keywords : Workplace happiness of personnel, Hygiene Factors, Tambon health promoting hospitals

บทนำ

ปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการดำเนินงานภายในองค์กร ได้แก่ บุคลากร ดังนั้นความสุขในการทำงานเป็นสิ่งที่บุคลากรทุกคนในหน่วยงานมีความปรารถนาที่จะให้เกิดขึ้นภายในองค์กร เนื่องจากความสุขจะรู้สึกผูกพัน สนุกสนาน ความรู้สึกที่มาทำงานจะหมดไปกลายเป็นการร่วมสนุกกับกิจกรรมต่าง ๆ หากองค์กรใดที่สามารถทำให้สมาชิกมีความสุขในการทำงานมากขึ้นเท่าใด โอกาสที่องค์กรนั้นจะประสบผลสำเร็จได้มากขึ้นเท่านั้น ซึ่งความสุขในการทำงาน หมายถึงการรับรู้ของบุคลากร หรืออารมณ์ความรู้สึกที่ชื่นชอบหรือเป็นสุขกับภารกิจหลัก ทั้งนี้ความสุขที่เกิดขึ้นเป็นความสุขที่เกิดจากความรู้สึกเพลิดเพลิน มีความสุขกับการทำงาน มีความภูมิใจในงานที่ทำที่ได้ทำงานร่วมกับคนอื่น ให้ความช่วยเหลือเผื่อแผ่เพื่อนร่วมงาน การได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในองค์กร จึงถือได้ว่าเป็นเรื่องสำคัญต่อบุคลากร เนื่องจากคุณภาพชีวิตมีความสำคัญยิ่งในการทำงานเพราะบุคคลเป็นทรัพยากรที่สำคัญในองค์กร เพื่อให้คนทำงานสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐานของบุคลากร สถานที่ทำงานจึงต้องมีความเหมาะสมคือทำให้เกิดความสุข ความมั่นคง หากเกิดความรู้สึกที่ติดต่อกันจะส่งผลดีต่อบุคคลและองค์กร ซึ่งคุณภาพชีวิตและการทำงานจะส่งผลต่อองค์กร (ขจรศักดิ์ สุขเปรม, 2565) จากรายงานผลการจัดอันดับประเทศที่มีความสุขที่สุดในโลกประจำปี 2567 หรือ World Happiness Report 2024 โดยใช้ข้อมูลค่าเฉลี่ยจากการประเมินระดับโลกในช่วงปี 2564-2566 ซึ่งผลในปีประเทศฟินแลนด์ยังคงครองอันดับที่ 1 ประเทศที่มีความสุขมากที่สุดในโลกต่อเนื่อง 7 ปีซ้อน อันดับที่ 2 เดนมาร์ก อันดับที่ 3 ไอร์แลนด์ และอันดับที่ 4 สวีเดน และอันดับที่ 5 อิสราเอล ซึ่งตกลงมาหนึ่งอันดับจากปีที่แล้ว ขณะที่ประเทศไทยอยู่อันดับที่ 58 (แพรวพรรณ ศิริเลิศ, 2567) โดยคนที่มีคุณภาพและมีความสุขในการทำงาน จะส่งผลให้งานที่ทำประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (นุรปาชียะห์ ภูนา, 2562)

หลายองค์กรได้ให้ความสำคัญในเรื่องของการทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน โดยเห็นได้จากการกำหนดตัวชี้วัดความก้าวหน้าของมนุษย์ครอบคลุม 9 มิติ ของการประเมินความสุขขององค์กร(HAPPINOMITER) ได้แก่ มิติที่ 1 สุขภาพดี (Happy Body) มิติที่ 2 ผ่อนคลายดี (Happy Relax) มิติที่ 3 น้ำใจดี (Happy Heart) มิติที่ 4 คุณธรรมดี (Happy Soul) มิติที่ 5 ครอบครัวดี (Happy Family) มิติที่ 6 สังคมดี (Happy Society) มิติที่ 7 ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) มิติที่ 8 สุขภาพเงินดี (Happy Money) และมิติที่ 9 การงานดี (Happy Work-life) เพื่อนำมาพัฒนาบุคลากรในองค์กร และกำหนดยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2558) และจากข้อมูลในโครงการศึกษาวิจัยนวัตกรรมสร้างเสริมสุขภาวะองค์กรเพื่อนำไปสู่องค์กรสุขภาวะและความยั่งยืนที่ได้รับการสนับสนุนจากสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) โดยสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ได้รับความอนุเคราะห์จากหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมและวิสาหกิจชุมชน ในการเข้าร่วมให้ข้อมูลผ่านการสำรวจ จนเป็นที่มาของ

ข้อมูลที่สามารถเป็นข้อมูลในระดับประเทศ โดยมีองค์กรให้ข้อมูลทั้งสิ้น 365 องค์กร คนทำงานจำนวนรวม 22,296 คน โดยมีจำนวนแบบสอบถามที่คนทำงานให้ข้อมูลครบสมบูรณ์ในทุกส่วนเป็นจำนวน 20,980 ชุด ซึ่งพบว่าความสุคนทำงานปี 2564 มีค่าคะแนนร้อยละ 61.30 อยู่ในระดับ Happy เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติพบว่า มิติที่มีค่าคะแนนสูงสุด คือ จิตวิญญาณดี คิดเป็นร้อยละ 68.50 จัดอยู่ในระดับ "Happy" หรือ "ระดับความสุขตามเป้าหมาย" และมิติที่มีค่าคะแนนต่ำที่สุด คือ สุขภาพเงินดี คิดเป็นร้อยละ 52.80 จัดอยู่ในระดับ "Happy" หรือ "ระดับความสุขตามเป้าหมาย" (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2565)

จากการศึกษาลักษณะงาน และปัจจัยคำจูงเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายบิวตี้แอนด์ เซลล์(Beauty & Sales) กรณีศึกษาบริษัทเซ็นทรัลเทรดดิ้ง จำกัด ที่พบว่าแรงจูงใจในการทำงานที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อ และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ได้แก่ ด้านนโยบาย และการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านความมั่นคงในงาน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และด้านความรับผิดชอบในงาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์กร ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้านความมั่นคงในงาน มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และด้านความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านความมั่นคงในงาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (จิตาภรณ์ ทุพพมา, 2563)

สถานการณ์ นโยบายการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) เรื่องการถ่ายโอนสถานื่อนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินี (สอ.น.) โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) โรงพยาบาลชุมชน และโรงพยาบาลทั่วไป ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความพร้อม โดยให้พิจารณาการถ่ายโอนทั้งภารกิจ งบประมาณ บุคลากร และทรัพย์สินภายในเวลาที่กำหนด ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพุทธศักราช 2542 แผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 2) และแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2551 โดยกำหนดให้กระทรวงสาธารณสุขถ่ายโอนสถานื่อนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินี (สอ.น.) โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) โรงพยาบาลชุมชน และโรงพยาบาลทั่วไป ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความพร้อม โดยให้พิจารณาถ่ายโอนทั้งภารกิจ งบประมาณ บุคลากร และทรัพย์สินภายในเวลาที่กำหนด ซึ่งในรอบแรกนี้มีการถ่ายโอนในปีงบประมาณ 2565 (อติญาณ ศรีเกษตริน และคณะ, 2565) โดยมีการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี 2565 มีเป้าหมายหลักในการเพิ่มประสิทธิภาพและความครอบคลุมของบริการสุขภาพท้องถิ่น เริ่มต้นมีการถ่ายโอนในปี 2565 จำนวน 81 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 0.81 ปี 2566 จำนวน 3,264 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 33.05 ปี 2567 จำนวน 931 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 9.43 ในส่วนของจังหวัดกาญจนบุรีมีการถ่ายโอนไปแล้วทั้งหมด จำนวน 143 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 100.00

โดยแบ่งออกเป็น 2 รอบ รอบแรกได้มีการถ่ายโอนในปี 2566 จำนวน 97 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 67.83 และรอบที่ 2 ในปี 2567 จำนวน 46 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 32.17

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ถือเป็นด่านแรกที่ประชาชนเข้าถึงได้ง่าย และยังเป็นบริการสาธารณสุขและสุขภาพที่รอบด้านเชื่อมโยงและต่อเนื่องทั้งด้านการส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมและป้องกันโรค การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสมรรถภาพ มีขอบเขตการดำเนินการบริการสาธารณสุขผสมผสาน เน้นการทำงานเชิงรุกให้บริการกลุ่มประชาชนที่เข้าถึงบริการได้ยาก เช่น ผู้สูงอายุ ผู้พิการ หรือผู้ป่วยติดเตียง และเป็นพี่เลี้ยงให้ความรู้ให้การสนับสนุนแก่อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านเพื่อให้มีการดูแล และช่วยเหลือประชาชนในชุมชน ซึ่งจากข้อมูล que ศึกษาพบว่า ประชาชนที่อยู่ห่างไกลโรงพยาบาลส่วนมากใช้บริการที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมากที่สุด ทำให้เห็นว่าโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีความจำเป็น และเห็นควรให้มีการพัฒนาในด้านต่าง ๆ เพื่อให้มีศักยภาพเพิ่มมากขึ้นในการบริการปฐมภูมิให้มีศักยภาพและมีคุณภาพเพื่อสร้างสุขภาพที่ดีให้กับประชาชนและชุมชน (สรวัชร สุดแก้ว, 2563) และจากการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อศึกษาข้อมูลเบื้องต้นทางโทรศัพท์กับบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 4 ท่าน ใน 4 อำเภอ จาก 13 อำเภอ ที่เกี่ยวกับเรื่องลักษณะงานและปัจจัยต่าง ๆ ตามภารกิจงานและปัญหาอุปสรรคที่พบในการปฏิบัติงานจากการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล พบว่า ในภาพรวมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรียังขาดความพร้อมในเรื่องของบุคลากรเนื่องจากมีการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทุกแห่งทั้งจังหวัด และมีบุคลากรที่ยินยอมถ่ายโอนไม่ครอบคลุมทุกหน่วยบริการซึ่งส่งผลต่อการให้บริการด้านสาธารณสุขแก่ประชาชนในบางพื้นที่ นอกจากนี้ยังพบว่าบุคลากรสาธารณสุขในหน่วยบริการยังขาดความรู้ความแม่นยำในด้านกฎหมาย กฎระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อการบริหารจัดการงานด้านสาธารณสุขให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งปัจจุบันจะอยู่ในช่วงของการปรับตัว ยังคงต้องใช้เวลาอีกสักระยะในการหาบุคลากรมาทดแทน และยังพบว่ามีความเป็นอิสระในการทำงานที่แตกต่างจากการทำงานที่อยู่ในสังกัดเดิมคือสำนักงานสาธารณสุขของกระทรวงสาธารณสุขซึ่งมีลักษณะงานและปัจจัยสนับสนุนต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม จากข้อมูลสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยคำจุนที่อาจจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหลังการถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี เพื่อนำข้อมูลและผลการวิจัยไปพัฒนาบุคลากรและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ บุคลากรให้บริการประชาชนอย่างมีความสุขในการทำงานสามารถลดปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ได้ อันจะส่งผลต่อการให้บริการสาธารณสุขได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลเป็นประโยชน์กับประชาชนยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์วิจัย

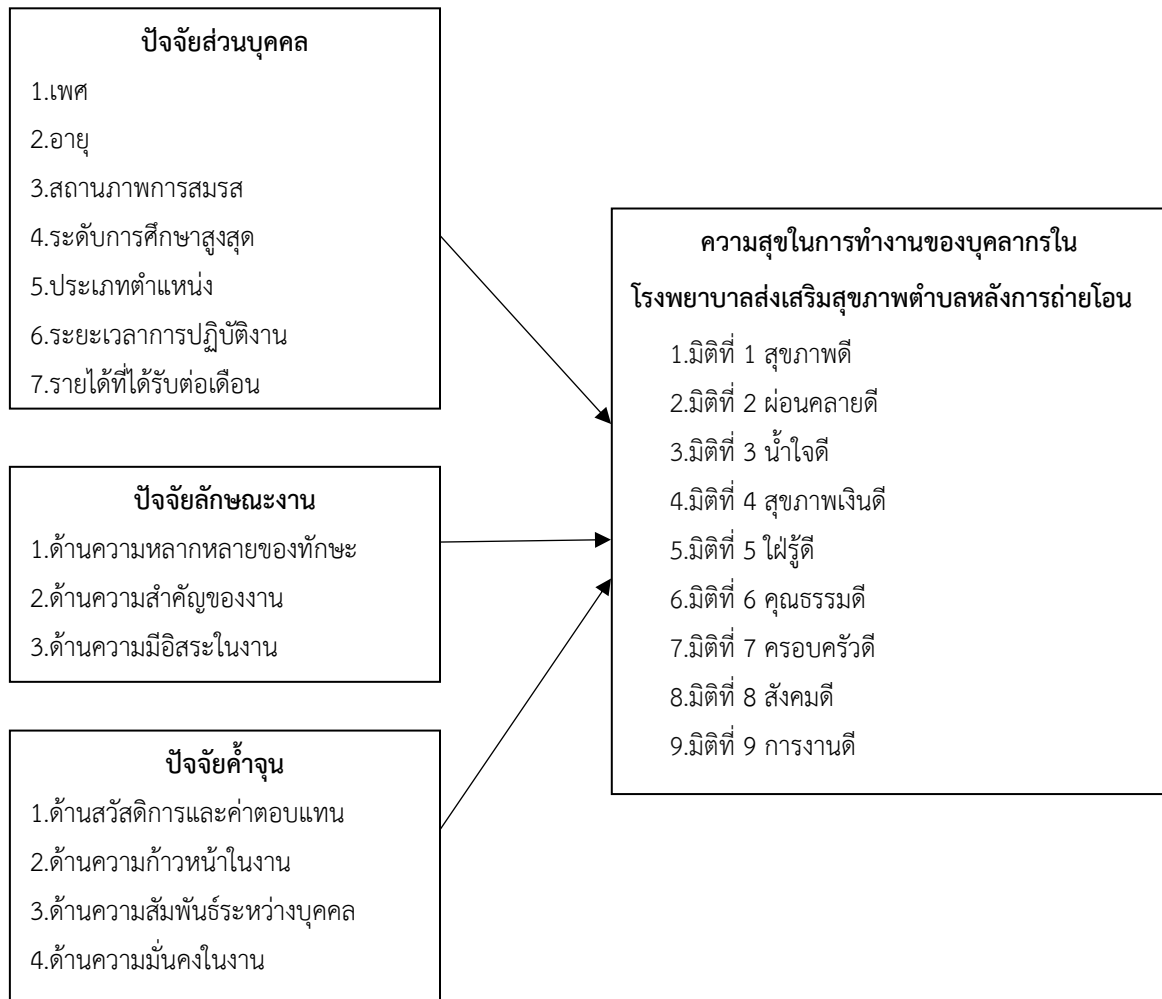
1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยค่าจ้าง และความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหลังการถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหลังการถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี

สมมติฐาน

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหลังการถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี
2. ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยค่าจ้าง ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหลังการถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มตัวแปรอิสระจำนวน 2 กลุ่ม โดยกลุ่มที่ 1 คือ ปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ ด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านความสำคัญของงาน และด้านความมีอิสระในงาน ตามแนวคิดของ แฮกแมน และ โอลด์แฮม (Hackman and Oldham, 1980) จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและเพื่อความสอดคล้องและเหมาะสมในการศึกษาครั้งนี้จึงเลือกใช้ 3 องค์ประกอบจาก 5 องค์ประกอบกลุ่มที่ 2 คือ ปัจจัยค่าจ้าง ได้แก่ ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านความมั่นคงในงาน ตามแนวคิดของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) และตัวแปรตาม 1 กลุ่ม คือ ความสุขในการทำงาน ได้แก่ มิติที่ 1 สุขภาพดี มิติที่ 2 ผ่อนคลายดี มิติที่ 3 น้ำใจดี มิติที่ 4 สุขภาพเงินดี มิติที่ 5 ใฝ่รู้ดี มิติที่ 6 คุณธรรมดี มิติที่ 7 ครอบคลุมดี มิติที่ 8 สังคมดี และมิติที่ 9 การงานดี (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2558) ทั้งนี้จะทำการทดสอบในลักษณะตัวแปรเดียว (Univariate Analysis) ของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตาม โดยสามารถอธิบายตามกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงวิเคราะห์แบบตัดขวาง (Cross-sectional Analytical Study)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานให้บริการด้านสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล หลังการถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 951 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานให้บริการด้านสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล หลังการถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 282 คน ที่ได้จากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 และยอมรับให้เกิดความคลาดเคลื่อนในการเลือกตัวอย่าง ร้อยละ 5 เนื่องจากจังหวัดกาญจนบุรี มี 13 อำเภอ ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) แบบสัดส่วนประชากรรายอำเภอ หลังจากนั้นได้สุ่มกลุ่มตัวอย่างในขั้นตอนการเก็บข้อมูลโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling)

เกณฑ์การคัดเข้าเป็นผู้เข้าร่วมด้วยความเต็มใจและให้ความยินยอมในการตอบแบบสอบถามด้วยความสมัครใจ เกณฑ์การคัดออกคือเป็นผู้ที่ไม่เต็มใจ หรือไม่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม โดยใช้สูตรคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{951}{1 + (951)(0.05)^2} = 281.56 \text{ คน}$$

n = ขนาดตัวอย่าง

N = ขนาดประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ ร้อยละ 5 (0.05)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (questionnaire) สร้างจาก Google Form ให้ตอบแบบออนไลน์ จำนวน 1 ชุด มี 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทตำแหน่ง ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ที่ได้รับต่อเดือน แบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) และแบบเติมข้อความ (Open-ended)

ส่วนที่ 2 - 3 ได้แก่ ส่วนที่ 2 ปัจจัยลักษณะงาน ประกอบด้วย ด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านความสำคัญของงาน และด้านความอิสระในงาน และส่วนที่ 3 แบบสอบถามปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ลักษณะแบบสอบถาม (questionnaire) ที่ใช้เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มีคำตอบให้เลือกตอบเป็น 5 ระดับ ตามแนวคิดทฤษฎีของ เรนซีส ลิเคิร์ท (Likert R., 1932) โดยเกณฑ์การให้คะแนน คือ 5 คะแนน หมายถึง มากที่สุด 4 คะแนน หมายถึง มาก 3 คะแนน หมายถึง ปานกลาง 2 คะแนน หมายถึง น้อย และ 1 คะแนน หมายถึง น้อยที่สุด โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายคะแนนส่วนที่ 2-3 ใช้เกณฑ์ดังนี้ (สุมัทนา คลังแสง, 2564)

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 แบบประเมินการวัดความสุขด้วยตนเอง (Happinometer) โดยสถาบันการวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2558) ประกอบด้วย 9 มิติ จำนวน 55 ข้อ และใช้เติมคำลงในช่องว่าง จำนวน 1 ข้อ เป็นลักษณะแบบสอบถาม (questionnaire) ที่มีลักษณะคำตอบเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 อันดับ ตามแนวคิดทฤษฎีของ เรนซีส ลิเคิร์ท (Likert R., 1932) มีข้อความถามเชิงบวกจำนวน 50 ข้อ และข้อความถามเชิงลบจำนวน 5 ข้อ เกณฑ์การให้คะแนนหากเห็นด้วย

และปฏิบัติให้ 5 คะแนน หมายถึง มากที่สุด 4 คะแนน หมายถึง มาก 3 คะแนน หมายถึง ปานกลาง 2 คะแนน หมายถึง น้อย 1 คะแนน หมายถึง น้อยที่สุด (สมัทนา คลังแสง, 2564) กำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย คะแนนของสถาบันการวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ใช้เกณฑ์ดังนี้ (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ, 2558)

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1) ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม (questionnaire) โดยการทดสอบตามเทคนิค index of item objective congruence (IOC) จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ผลการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือแบบสอบถาม มีค่า IOC ระหว่าง 0.67 – 1.00 ทุกข้อ

2) การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดกาญจนบุรี ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ผลการคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยวิธีวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) พบว่าแบบสอบถามวัดปัจจัยด้านลักษณะงานมีค่าเท่ากับ 0.89 แบบสอบถามวัดปัจจัยด้านค่าเงินมีค่าเท่ากับ 0.96 และแบบสอบถามวัดความสุขในการทำงานของบุคลากรมีค่าเท่ากับ 0.94

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลหลังจากได้รับการรับรองจริยธรรมจากวิทยาลัยเทคโนโลยีทางการแพทย์และสาธารณสุข กาญจนภิเษก โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามยินยอมให้ข้อมูลจากแบบสอบถามใน Google form โดยผู้วิจัยได้ชี้แจงวัตถุประสงค์และการพิทักษ์สิทธิแก่กลุ่มตัวอย่าง แล้วเก็บข้อมูลแบบออนไลน์ Online Survey โดยการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลออนไลน์ใช้เวลา 3 สัปดาห์ ทั้งนี้ภายหลังส่งแบบสอบถามทางออนไลน์แล้ว ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เมื่อได้จำนวนแบบสอบถามครบตามที่กำหนดแล้ว ผู้วิจัยจึงยุติการรับแบบสอบถาม จากการตรวจสอบพบว่าได้รับแบบสอบถามออนไลน์ที่สมบูรณ์เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล จำนวน 282 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100.00

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทตำแหน่ง ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ที่ได้รับต่อเดือน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ และร้อยละ

2. การวิเคราะห์ระดับปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยค่าจ้าง และความสุขในการทำงานของบุคลากร โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

3. การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยค่าจ้าง ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณตามการเลือกตัวแปรโดยวิธีนำตัวแปรเข้าทั้งหมด (Enter Regression Analysis)

จริยธรรมวิจัย

เอกสารรับรองโครงการวิจัยโดยคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของวิทยาลัยเทคโนโลยีทางการแพทย์และสาธารณสุข กาญจนาภิเษก จังหวัดนนทบุรี เอกสารรับรอง KMPHT-67020031 ลงวันที่ 1 กรกฎาคม 2567 โดยผู้วิจัยได้ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการศึกษาตามเอกสารโดยให้กลุ่มตัวอย่างยินยอมการเข้าร่วมด้วยความสมัครใจ (Information consent form) มีสิทธิ์ที่จะปฏิเสธการเข้าร่วมโครงการวิจัยในระหว่างการเก็บรวบรวมข้อมูลหากมีข้อสงสัยสามารถสอบถามผู้วิจัยได้ตลอดเวลาทางโทรศัพท์หรืออีเมลที่แจ้งไว้

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างทำแบบสอบถาม จำนวน 282 คน คิดเป็นอัตราการตอบกลับร้อยละ 100.00 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 71.99 มีอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 77 คน ร้อยละ 27.31 มีสถานภาพการสมรสเป็นสมรส จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 53.19 การศึกษาสูงสุดอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 80.85 ประเภทตำแหน่งเป็นข้าราชการ จำนวน 224 คน คิดเป็นร้อยละ 79.43 ระยะเวลาการทำงาน 1 - 10 ปี จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 50.30 และรายได้ที่รับต่อเดือนอยู่ในระหว่าง 9,000 - 21,800 บาท จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33

1. การวิเคราะห์ระดับปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยค่าจ้าง และความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหลังการถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับของปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยค่าจ้าง และความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหลังการถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามรายด้านและภาพรวม (n = 282)

ปัจจัยที่ศึกษาความสุขในการทำงาน ของบุคลากร	M	SD	แปลผล
ปัจจัยลักษณะงาน			
ด้านความหลากหลายของทักษะ	4.11	0.61	มาก
ด้านความสำคัญของงาน	4.19	0.66	มาก
ด้านความมีอิสระในการทำงาน	3.72	0.65	มาก

ปัจจัยที่ศึกษาความสุขในการทำงาน ของบุคลากร	M	SD	แปลผล
รวม	4.01	0.65	มาก
ปัจจัยจำแนก			
ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน	3.21	0.81	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในงาน	3.37	0.76	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.04	0.63	มาก
ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	3.89	0.69	มาก
รวม	3.63	0.72	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ระดับปัจจัยลักษณะงานภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($M=4.01$, $SD=0.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำคัญของงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดซึ่งอยู่ในระดับมาก ($M=4.19$, $SD=0.66$) รองลงมาคือด้านความหลากหลายของทักษะมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($M=4.11$, $SD=0.61$) และด้านความมีอิสระในการทำงานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดซึ่งอยู่ในระดับมาก ($M=3.72$, $SD=0.69$) ส่วนปัจจัยจำแนกพบว่า ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($M=3.63$, $SD=0.72$) โดยรายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดซึ่งอยู่ในระดับมาก ($M=4.04$, $SD=0.63$) รองลงมาคือด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($M=3.89$, $SD=0.69$) ส่วนด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ($M=3.21$, $SD=0.81$)

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร จำแนกตามรายด้านและภาพรวม ($n = 282$)

ความสุขในการทำงานของบุคลากร	M	SD	แปลผล
มิติที่ 1 สุขภาพดี (Happy Body)	3.52	0.57	มาก
มิติที่ 2 ผ่อนคลายดี (Happy Relax)	3.23	0.57	ปานกลาง
มิติที่ 3 น้ำใจดี (Happy Heart)	4.02	0.54	มาก
มิติที่ 4 สุขภาพเงินดี (Happy Money)	3.11	0.74	ปานกลาง
มิติที่ 5 ใฝ่รู้ดี (Happy Brain)	3.65	0.61	มาก

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร จำแนกตามรายด้านและภาพรวม (n = 282) (ต่อ)

ความสุขในการทำงานของบุคลากร	Mean	SD	แปลผล
มิติที่ 6 คุณธรรมดี (Happy Soul)	3.83	0.60	มาก
มิติที่ 7 ครอบครัวดี (Happy Family)	3.75	0.78	มาก
มิติที่ 8 สังคมดี (Happy Society)	3.61	0.52	มาก
มิติที่ 9 การงานดี (Happy Work-life)	3.60	0.57	มาก
รวม	3.59	0.61	มาก

จากตาราง 3 พบว่า ความสุขในการทำงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($M=3.59$, $SD=0.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติ พบว่า มิติที่ 3 น้ำใจดี (Happy Heart) มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดซึ่งอยู่ในระดับมาก ($M=4.02$, $SD=0.54$) รองลงมาคือ มิติที่ 6 คุณธรรมดี (Happy Soul) อยู่ในระดับมาก ($M=3.83$, $SD=0.60$) ส่วนมิติที่ 4 สุขภาพเงินดี (Happy Money) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ($M=3.11$, $SD=0.74$)

2.การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยค้ำจุน ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหลังการถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ถดถอยแบบปกติของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหลังการถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี

ความสุขในการทำงานของบุคลากร	B	SE	Beta	t	P-value
ค่าคงที่	87.26	11.70		7.46	<0.001*
เพศ	1.982	2.035	.048	.974	.331
อายุ	-.340	.168	-.198	-2.02	.044*
สถานภาพการสมรส	-1.458	1.662	-.048	-.877	.381
ระดับการศึกษาสูงสุด	2.750	2.153	.063	1.277	.203
ประเภทตำแหน่ง	2.526	1.972	.074	1.281	.201
ระยะเวลาการทำงาน	-.036	.115	-.021	-.309	.758
รายได้ที่ได้รับต่อเดือน	.000	.000	.302	2.821	.005*
ปัจจัยลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะ	.297	.401	.048	.742	.459
ปัจจัยลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน	-.759	.456	-.106	-1.664	.097
ปัจจัยลักษณะงานด้านความอิสระในงาน	.610	.319	.111	1.911	.057
ปัจจัยค้ำจุนด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน	1.031	.282	.220	3.663	<0.001*
ปัจจัยค้ำจุนด้านความก้าวหน้าในงาน	.114	.420	.018	.270	.787
ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	1.575	.348	.263	4.524	<0.001*

ความสุขในการทำงานของบุคลากร	B	SE	Beta	t	P-value
ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน	1.556	.341	.282	4.567	<.001*
R = .671 R ² = .450 adj. R ² = .431 df = 281 SE _{est} = 14.181 P-value < .05					

จากตาราง 3 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ อายุ (Beta= .048, t= -2.02, p<.05) รายได้ที่ได้รับต่อเดือน (Beta= .302, t= 2.821, p<.05) ปัจจัยด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน (Beta= .220 t= 3.663, p<.05) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Beta= .263 t= 4.524, p<.05) และปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน (Beta= .282) โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 45.00 adj.R²=.431, p<.05 โดยสามารถเขียนเป็นสมการทำนายได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

ความสุขในการทำงานของบุคลากร = 87.26 + (-0.340)_(อายุ) + 0.000_(รายได้ที่ได้รับต่อเดือน) + 1.031_(ปัจจัยด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน) + 1.575_(ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล) + 1.556_(ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน)

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

ความสุขในการทำงานของบุคลากร = (-2.02)_(อายุ) + 2.821_(รายได้ที่ได้รับต่อเดือน) + 3.663_(ปัจจัยด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน) + 4.524_(ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล) + 4.567_(ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน)

อภิปรายผล

จากการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับปัจจัยลักษณะงานภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสำคัญของงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านความหลากหลายของทักษะ และด้านความมีอิสระในการทำงาน ตามลำดับ ส่วนระดับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนมีค่าอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหลังการถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี สามารถปฏิบัติงานที่ประโยชน์ต่อประชาชนและชุมชน งานที่ต้องใช้ทักษะความสามารถในหลาย ๆ ด้านการทำงานถึงจะสำเร็จ มีความเต็มใจช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทุกครั้งเมื่อมีโอกาส มีบทบาทได้อย่างอิสระ โดยไม่มีเรื่องส่วนตัวมาเกี่ยวข้อง องค์กรที่สังกัดมีชื่อเสียงและภาพลักษณ์ที่ดี และท่านมีความมั่นใจว่าจะไม่ถูกเลิกจ้าง ได้รับการสนับสนุนให้มีความรู้โดยการฝึกอบรมและการพัฒนาศักยภาพที่ตรงกับงานที่ท่านปฏิบัติ จึงส่งผลให้ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายมิติ โดยพบว่ามิติที่ 3 น้ำใจดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือมิติที่ 6 คุณธรรมดี และมิติที่ 7 ครอบคลุมดี ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ นูร์ปาชียะห์ กูนา (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี ที่พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของ เมธาวิ ยงทรัพย์

(2564) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเชียงแสน จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรเชียงแสน จังหวัดเชียงราย อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของ พงศ์ชัย ณัฐฐโสภณ (2566) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกรณีศึกษา เจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลบางละมุง ผลการวิจัย พบว่าระดับความสุขในการทำงานและปัจจัยสูงใจ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลบางละมุง อยู่ในระดับมาก

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ รายได้ที่ได้รับต่อเดือน ปัจจัยด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านความมั่นคงในงาน ร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรได้ 45.0% (Adjusted $R^2 = 0.431$, $p < 0.05$) โดยพบว่าปัจจัยด้านความมั่นคงในงานเป็นตัวแปรที่สามารถทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรได้มากที่สุด (Beta = 0.282, $t = 4.567$, $p < 0.05$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าหน่วยงานมีการสนับสนุนการทำงานของบุคลากรทั้งในเรื่องรายได้ที่ได้รับต่อเดือน การจัดการเรื่องลักษณะงานที่พบว่าอยู่ในระดับมาก เช่น การให้ความสำคัญของงาน ความหลากหลายของทักษะ และความมีอิสระในการทำงาน รวมถึงปัจจัยด้านที่อยู่ในระดับมากทั้งในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เนื่องจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลช่วยสร้างบรรยากาศที่ดี ลดความเครียด สนับสนุนการพัฒนาทักษะและการทำงานร่วมกัน นอกจากนี้ยังเพิ่มความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมและช่วยสร้างความมั่นใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน และด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน เนื่องจากความมั่นคงในงานจะทำให้บุคลากรมีความมั่นใจในการดำเนินชีวิตและการทำงาน ไม่ต้องกังวลเรื่องอนาคตในระยะสั้นหรือยาว ส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร และสร้างโอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงาน ทำให้บุคลากรมีความมั่นใจในเรื่องนี้ย่อมมีความสุขและพึงพอใจมากกว่า จึงส่งผลให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ อรชพร ทัพพวรา (2562) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของกลุ่มคนทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่พบว่า กลุ่มคนทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้ที่ได้รับต่อเดือนต่างกันมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ นูร์ปาศิยะห์ ภูนา (2562) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี ที่พบว่า บุคลากรได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายนั้นเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งในการทำงานให้มีประสิทธิภาพและเต็มศักยภาพ สอดคล้องกับการศึกษาของ ธัญญรัตน์ สาริกา (2566) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ที่พบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของ จิตาภัทร์ ทูตุมมา (2563) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายบิวตี้แอนด์เซลส์ (Beauty & Sales) กรณีศึกษาบริษัทเซ็นทรัลเทรดดิ้ง จำกัด ที่พบว่า ความมั่นคงในงาน (Beta = 0.315) ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยมีระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

การนำผลการวิจัยไปใช้

1. ควรให้การสนับสนุนและให้ความสำคัญกับอายุ รายได้ที่ได้รับต่อเดือน สวัสดิการและค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความมั่นคงในงาน เพื่อให้บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบลมีความสุขในการทำงาน เพราะบุคลากรเหล่านี้มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรในการ บริการด้านสาธารณสุขและสุขภาพแก่ประชาชนในชุมชน พร้อมจัดโปรแกรมเพื่อสร้างความเข้าใจและความ ตระหนักรู้ให้แก่บุคลากรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข

2. ควรนำผลการศึกษาไปเป็นนโยบายในการวางแผนในเรื่องความสุขในการทำงานของบุคลากร สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในการปฏิบัติงาน ได้แก่ อายุ รายได้ที่ได้รับต่อเดือน สวัสดิการ และค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความมั่นคงในงาน เพื่อให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้วางแผนในการพัฒนาบุคลากรให้มีความสุข และทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเปรียบเทียบระดับความสุขของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริม สุขภาพตำบลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกับสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อนำมาเป็นแนวทาง ในการตัดสินใจที่จะถ่ายโอนหรือไม่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด

2. ควรศึกษาถึงปัจจัยการจัดการสิ่งสนับสนุนต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงนโยบายด้าน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ตลอดจนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหลังการถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด

เอกสารอ้างอิง

- ขจรศักดิ์ สุขเปรม. (2565). รายงานการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิต ความสุขในการทำงานต่อความผูกพันองค์กรของ บุคลากรกรมอนามัย. กลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย.form
<https://shorturl.asia/idyuE>
- จิตาภัทร์ ทูมมา. (2563). แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่าย บิวตี้ แอนด์ เซลล์ (Beauty & Sales) กรณีศึกษา บริษัทเซ็นทรัลเทรดดิ้ง จำกัด [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหาร บัณฑิต ,มหาวิทยาลัยมหิดล]. CMMU Digital Archive. <https://shorturl.asia/JSDxv>
- ธัญญารัตน์ สาลิกา. (2566). รายงานการวิจัย เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ. กองบริหารทรัพยากร สุพรรณบุรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.
<https://research.rmutsb.ac.th/fullpaper/2566/research.rmutsb-99-20230531105625944.pdf>

- นุรป่าชียะห์ ภูนา. (2562). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี* [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ คลังปัญญา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. form <https://shorturl.asia/2kFtz>
- พงศ์ชัย ญัณฐโสภณ. (2566). *ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลบางละมุง* [การค้นคว้าปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- แพรวพรรณ ศิริเลิศ. (2567). รายงานความสุขโลกประจำปี 2567. ศูนย์วิจัยและสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน. <https://shorturl.asia/6x2p8>
- เมธาวี ยงทรัพย์. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเชียงแสน จังหวัดเชียงราย. *วารสารรัฐประศาสนศาสตร์และการจัดการสังคม*, 3(2), 21-32. Form <https://shorturl.asia/m2wRK>
- สรวิชัย สุดแก้ว. (2563). *คุณภาพการให้บริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลวังดาล อำเภอกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี* [งานนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. (2565) รายงานสำรวจคุณภาพชีวิต ความสุข ความผูกพันองค์กรของคนทำงาน(ในองค์กร). form <https://ipsr.mahidol.ac.th/wp-content/uploads/2022/09/576-HappyWorkplace-2021.pdf>
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2558). เครื่องมือวัดความสุขด้วยตนเอง. form <https://www.thaihealth.or.th/happinometer>
- สมัทนา คลังแสง. (2564). การศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการ work from home ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักการพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. สถาบันพระปกเกล้า. form <https://shorturl.asia/Bg1N7>
- อติญาณ ศรีเกษตริน และคณะ. (2565). ข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารอัตรากำลังคน ด้านสุขภาพช่วงระยะเปลี่ยนผ่านจากการถ่ายโอน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัด. *วารสารวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จังหวัดนนทบุรี*, 18(1), 121-132. <https://he01.tcithaijo.org/index.php/JHR/article/view/264334/182220>
- อรชพร ทัพพัวรา. (2562). รายงานการวิจัย เรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของกลุ่มคนทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. <https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/twin92/6214154702.pdf>
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley and Sons.
- Hackman, & Oldham. (1980). *Work redesign*. Addison-Wesley: Reading Mass.

Likert, R. (1932). A Technique for the Measurement of Attitudes. *Archives of Psychology*,
140, 1–55.

Yamane, T. (1973). *Statistic : an Introductory Analysis*. New York: Harper & Row.