



ความสุขของบุคลากรภายใต้บริบทองค์กรแห่งความเปลี่ยนแปลง ของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดอุบลราชธานี

รุ่งอรุณ กระทบกาญจน์¹ อรรณพ สนธิไชย¹ ปิยะณัฐณ์ จันทาวรีย์¹ พชร ใสดี¹

¹ วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดอุบลราชธานี สถาบันพระบรมราชชนก

Corresponding author: Peyanut Juntavaree; Email: dr.peyanut@gmail.com

Received: August 13, 2020; Revised: November 17, 2020; Accepted: November 26, 2020

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยการวิจัยเชิงวิเคราะห์ ณ จุดเวลาใดเวลาหนึ่ง (Cross-sectional analytic study) ความสุขของบุคลากรภายใต้บริบทองค์กรแห่งความเปลี่ยนแปลง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กร ระดับความสุขในการทำงาน และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขน้อยของบุคลากรสังกัดคณะสาธารณสุขและสหเวชศาสตร์ วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดอุบลราชธานี สถาบันพระบรมราชชนก ประชากรที่ศึกษาเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยฯ ทั้งด้านวิชาการและด้านสนับสนุนการศึกษา จำนวน 95 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป การรับรู้การเปลี่ยนแปลงองค์กร และมาตรวัดความสุขของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพรรณนา และการศึกษาความสัมพันธ์ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกอย่างง่าย (Simple logistic regression) ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้การเปลี่ยนแปลงองค์กรโดยรวมพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก (Mean = 3.77, S.D. = 0.57) ความสุขของบุคลากรโดยรวมพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมีความสุข (Mean = 70.73, S.D. = 6.83) ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขของบุคลากรวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดอุบลราชธานีพบว่า มีเพียง 2 ปัจจัยเท่านั้น ที่มีความสัมพันธ์กับความสุขน้อยของบุคลากร คือ อายุของบุคลากรที่เพิ่มขึ้น (OR = 1.55; 95% CI = 1.01 to 2.37; P-value = 0.038) และการปฏิบัติงานของบุคลากร (OR = 3.11; 95% CI = 1.11 to 8.74; P-value = 0.026) ข้อเสนอแนะจากการศึกษานี้ ควรให้ความสำคัญในการจัดกิจกรรมภายในหน่วยงาน ในการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพ ทักษะ และทัศนคติในการทำงาน รวมถึงการยกระดับความสุขของบุคลากรในองค์กร ให้มีความสุขในระดับสูงสุด ก่อให้เกิดความรักความสามัคคีภายในองค์กร ลดความขัดแย้งระหว่างบุคลากร

คำสำคัญ : การเปลี่ยนแปลงองค์กร, ความสุข, บุคลากร



Happiness of personnel under the context of organizational change in Sirinthorn College of Public health Ubon Ratchathani Province

Rungaroon Kramutkant¹, Annop Sontichai¹, Peyanut Juntavaree¹, Patcharee Saidee¹

¹ Sirinthorn College of Public Health Ubon Ratchathani, Praboromarajchanok Institute

Corresponding author: Peyanut Juntavaree; Email: dr.peyanut@gmail.com

Received: August 13, 2020; Revised: November 17, 2020; Accepted: November 26, 2020

Abstract

This research is a cross-sectional analytic study on the happiness of personnel under the context of organizational change. The purposes of this research aimed to examine perceptions of organizational change, levels of happiness at work, and factors related to less happiness at work among personnel who worked for the Faculty of Public Health and Allied Health Sciences of the Sirinthorn College of Public Health, Ubon Ratchathani, Praboromarajchanok Institute. The sample consisted of 95 personnel both of academic and educational support. The research instruments were questionnaires consisted of general characteristic, perceptions of organizational changes, and the happiness index of public health personnel. Data analysis was done using descriptive statistics and simple logistic regression. The research findings revealed that the perception of organizational change was high (mean = 3.77, S.D. = 0.57). The level of happiness in work was high (mean = 70.73, S.D. = 6.83). There were two factors related to low level of happiness at work included age (OR=1.55; 95%CI =1.01-2.37; p-value = 0.038), and personnel performance (OR=3.11; 95%CI =1.11 – 8.74; p-value = 0.026). Findings recommended that the organization should organize activities which promote improving of knowledge, skills, and work attitude. In addition, increasing the happiness of personnel in the organization to the highest level of happiness should be done. These would lead to love and unity within organization as well as reducing conflicts among personnel.

Keywords: Organizational change; Happiness, Personnel



บทนำ

ปัจจุบันมีการยกระดับให้สถาบันพระบรมราชชนก ให้มีสถานะเป็นสถาบันอุดมศึกษา ตามพระราชบัญญัติ สถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. 2562 ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา คือ ในวันที่ 4 เมษายน พ.ศ. 2562 (สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2562) ซึ่งถือเป็นการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบจากภายในสู่ภายนอก ทั้งโครงสร้างการบริหารงาน การปรับตำแหน่งให้บุคลากรด้านการสอนให้มีสถานะเดียวกัน และยังส่งเสริมให้เกิดเอกภาพในการสร้างและพัฒนาหลักสูตรใหม่ ๆ ที่ตอบสนองความต้องการของประชาชน หนึ่งในหน่วยงานที่ได้รับผลจากการเปลี่ยนแปลงนั้น คือ วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดอุบลราชธานี

การพัฒนาองค์กรในปัจจุบันได้นำแนวคิดการเปลี่ยนแปลงเข้ามาใช้เพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันและความอยู่รอด การเปลี่ยนแปลงองค์กรมีทั้งที่ประสบความสำเร็จและล้มเหลว การเปลี่ยนแปลงที่ไม่ประสบความสำเร็จนั้น มักเกิดจากแรงต้านการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเกิดจากคนในองค์กร ในการเปลี่ยนแปลงองค์กรจึงมุ่งเน้นในการดูแลบุคลากรเป็นสำคัญ (จิระพงศ์ เรืองกุล, 2556) บุคลากรเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างมาก ทั้งนี้เนื่องจากความไม่พึงพอใจกับสถานการณ์เดิมที่เป็นอยู่ขององค์กร และต้องการเปลี่ยนแปลงไปสู่สภาพที่ดีกว่า ถึงแม้จะมีความกังวลอยู่บ้าง แต่ความสุขที่คาดหวังจากการเปลี่ยนแปลงจะเป็นแรงกระตุ้นที่สำคัญในการองค์กรพัฒนาต่อไปได้ (ณัฐชนนทิพร ทิพย์รักษา, 2560)

การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จได้นั้นส่วนหนึ่งมาจากบุคลากรเป็นกลไกขับเคลื่อนให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมาย (เมธาพร ผังลักษณ์, 2559) การทำงานอย่างมีความสุข เป็นสิ่งที่บุคลากรทุกคนในองค์กรนั้นปรารถนา หากได้ทำงานในที่ทำงานที่รู้สึกมีความสุขจะรู้สึกผูกพัน สนุกสนาน ความรู้สึที่มาทำงานจะหมด

ไป กลายเป็นการร่วมสนุกกับกิจกรรมต่างๆ (ภัทรดนัย ฉลองบุญ, 2561) โดยที่ภาวะจิตใจไม่มีความทุกข์ มีอารมณ์ดี สบายทั้งกายและใจ จึงทำให้เวลาทำงานหนัก ไม่ได้รู้สึกเหนื่อยหรือเกิดความเบื่อ เห็นได้ว่าถ้าหากบุคลากรมีความสุขในการทำงาน จะส่งผลให้เกิดความทุ่มเทแรงกายและแรงใจในการทำงาน เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งใจไว้สำเร็จ การวัดความสุขประเมินได้จาก ตัวชี้วัดทางสังคมระดับบุคคล ซึ่งเป็นการวัดจากระดับของความพึงพอใจ และความคาดหวังที่ประเมินความรู้สึกของบุคคลจากสภาพความเป็นอยู่นอกจากนี้ ความสุขยังขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของแต่ละบุคคล “ความสุข” จึงมีบทบาทสำคัญกับบุคคล (ณัฐชนนทิพร ทิพย์รักษา, 2560) นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรได้

ดังนั้นจึงได้มีการวิจัยความสุขของบุคลากรภายใต้บริบทองค์กรแห่งความเปลี่ยนแปลง วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดอุบลราชธานี สังกัดคณะสาธารณสุขและสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรและระดับความสุขในการทำงาน ตลอดจนปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ทำให้สามารถนำผลที่ได้ไปใช้ในการบริหารจัดการด้านบุคลากร ในการพัฒนานโยบายขององค์กร รวมทั้งการส่งเสริมมาตรฐานในการดูแลบุคลากรในองค์กร รวมถึงการเป็นต้นแบบของการสร้างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรให้กับสังคมต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรและมีความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดคณะสาธารณสุขและสหเวชศาสตร์ วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดอุบลราชธานี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขน้อยในการทำงานของบุคลากร สังกัดคณะสาธารณสุขและสหเวชศาสตร์ วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดอุบลราชธานี



ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงวิเคราะห์ ณ จุดเวลาใดเวลาหนึ่ง (Cross-sectional analytic study) ศึกษาการรับรู้ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กร ระดับความสุขในการทำงาน และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขของบุคลากร สังกัดคณะสาธารณสุขและสหเวชศาสตร์ วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดอุบลราชธานี

ประชากร

ดำเนินการศึกษาในประชากรทั้งหมดเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในสังกัดสาธารณสุขและสหเวชศาสตร์ วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดอุบลราชธานี ทั้งด้านการสอนและด้านสนับสนุนการศึกษา ประชากรมีคุณสมบัติ ดังนี้ 1. บุคลากรที่ดำรงตำแหน่ง คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้าง 2. ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องอย่างน้อย 1 ปี ไม่นับรวมระยะเวลาการทดลองงาน จำนวน 95 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรที่ปฏิบัติงานสังกัดวิทยาลัยฯ เป็นแบบสอบถามปลายปิดมีลักษณะข้อคำถามแบบเลือกตอบ จำนวน 16 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ สถานภาพการจ้างงาน ระดับการปฏิบัติงาน

2. แบบสอบถามการรับรู้การเปลี่ยนแปลงองค์กร เป็นแบบสอบถามปลายปิดมีลักษณะข้อคำถามแบบ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามรูปแบบของ Likert's scale (Likert, 1932) ให้ผู้ตอบพิจารณาเลือกเพียงคำตอบเดียวจาก 5 ตัวเลือก คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ 1.การบริหารงาน 2.ค่าตอบแทน 3.สิทธิประโยชน์ 4.ความก้าวหน้า มีจำนวน 23 ข้อ เกณฑ์การแปลผลพิจารณาตามคะแนนเฉลี่ย (Mean) ของช่วงระดับคะแนน 3 ระดับ คือ คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.33 ระดับการรับรู้ น้อย คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.34 – 3.67 ระดับการรับรู้ ปานกลาง และคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.68 – 5.00 ระดับการรับรู้มาก เครื่องมือที่ใช้ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน นำไปหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาหรือค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ วิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (Item-objective congruence index : IOC) ระหว่าง 0.67 -1.00 ปรับแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ การวัดค่าความเชื่อมั่น (reliability) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.87

3. แบบการวัดความสุขของบุคลากร ถูกพัฒนาขึ้นโดย ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2555) เป็นแบบสอบถามปลายปิดมีลักษณะข้อคำถามแบบเลือกตอบพิจารณาเลือกเพียงคำตอบเดียวจาก 5 ตัวเลือก ประกอบด้วย 9 มิติ ดังนี้ 1.สุขภาพกายดี 6 ข้อ 2.ผ่อนคลายดี 5 ข้อ 3.น้ำใจดี 5 ข้อ 4.จิตวิญญาณดี 5 ข้อ 5.ครอบครัวดี 3 ข้อ 6.สังคมดี 6 ข้อ 7.ใฝ่รู้ดี 3 ข้อ 8.สุขภาพเงินดี 4 ข้อ 9.การงานดี 17 ข้อ มีจำนวน 54 ข้อ เกณฑ์การแปลผล กรณีแปลผลโดยรวมความสุขของบุคลากรใช้วิธีการ Trimmed mean ของ Zieky (1989) นำมาหาค่าเฉลี่ยมาใช้เป็นจุดตัด (Cut off point) แปลความหมายออกเป็น 2 ระดับ คือ มีความสุข มาก มีความสุขน้อย กรณีแปลผลรายด้านแปลตามคู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง ของ ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2555) ด้วยคะแนนเฉลี่ย (Mean) ซึ่งจะมีค่าอยู่ในระหว่างช่วง 1 ถึง 100 แบ่งออกเป็น 4 ระดับ



คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 0.00 - 24.99 ไม่มีความสุขอย่างยิ่ง คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 25.00 - 49.99 ไม่มีความสุข คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 50.00 - 74.99 มีความสุข และ คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 75.00 - 100.00 มีความสุขอย่างยิ่ง

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยในครั้งนี้ ผ่านการพิจารณาอนุมัติจาก คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ของวิทยาลัย การสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดอุบลราชธานี เลขที่ 005/2563 ลงวันที่ 4 มกราคม พ.ศ. 2563 การพิทักษ์ สิทธิประชากรที่ดำเนินการศึกษาดังนี้ โดยชี้แจง วัตถุประสงค์การวิจัย การขอความยินยอมเข้าร่วมวิจัย การเก็บข้อมูลเป็นความลับ และการนำเสนอผลใน ภาพรวม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการตามแผนการเก็บรวบรวม ข้อมูลดังต่อไปนี้ 1. ขอความอนุเคราะห์จาก ผู้อำนวยการวิทยาลัยฯ ก่อนการดำเนินการ 2. ผู้วิจัย ชี้แจงแบบสอบถามและอธิบายวัตถุประสงค์ของการ วิจัยกับกลุ่มประชากร 3. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจาก ประชากรที่ศึกษาด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพรรณนา ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล คุณลักษณะทางประชากรด้วย จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสูงสุดต่ำสุด ในส่วนสถิติเชิง

อนุมานนั้น ดำเนินการวิเคราะห์ เพื่อหาความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรด้วยสถิติ simple logistic regression

ผลวิจัย

ผลการศึกษาพบว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง ร้อยละ 65.26 มีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 37 ปี อยู่ ในช่วงระหว่าง 30 ถึง 39 ปี ร้อยละ 31.58 เพศหญิง ส่วนใหญ่จะอยู่ในช่วงอายุดังกล่าวเช่นกัน ร้อยละ 31.58 แต่ส่วนใหญ่เพศชายจะอยู่ในช่วงอายุระหว่าง 40 ถึง 49 ปี ร้อยละ 36.36 ระดับการศึกษาสูงสุดที่พบ คือ ระดับปริญญาเอก โดยสำเร็จการศึกษาในระดับ ปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ ร้อยละ 56.84 ในเพศชายและ เพศหญิงส่วนใหญ่ก็อยู่ในระดับปริญญาตรีเช่นกัน ร้อย ละ 45.45, 62.90 ตามลำดับ สถานการณ์จ้างงานส่วนใหญ่มีการจ้างงานในตำแหน่งข้าราชการ ร้อยละ 43.16 หากจำแนกรายเพศพบว่า เพศหญิงส่วนใหญ่อยู่ใน ตำแหน่งข้าราชการเช่นกัน ร้อยละ 45.16 สำหรับใน เพศชายนั้นส่วนใหญ่สถานะการจ้างงานในตำแหน่ง พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ร้อยละ 48.48 คือ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้าง ร้อยละ 38.95, 13.68 ตามลำดับ การปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่ใน ระดับปฏิบัติงาน ร้อยละ 78.95 อีกทั้งยังพบว่าเพศชาย และเพศหญิงปฏิบัติงานในระดับปฏิบัติงานเป็นส่วน ใหญ่เช่นกัน ร้อยละ 81.82, 77.42 ตามลำดับ (ตารางที่ 1)



ตารางที่ 1 จำนวน ร้อยละ ของข้อมูลทั่วไปจำแนกตามเพศของบุคลากรวิทยาลัยฯ (n=95)

ข้อมูลทั่วไป	เพศ				รวม	
	ชาย		หญิง			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
อายุ						
<29	5	(15.15)	17	(27.42)	22	(23.15)
30 – 39	8	(24.24)	22	(35.48)	30	(31.58)
40 – 49	12	(36.36)	17	(27.42)	29	(30.53)
>50	8	(24.25)	6	(9.68)	14	(14.74)
Mean = 37.83, S.D. = 9.89, Max. = 57, Min. = 22						
การศึกษา						
ต่ำกว่าปริญญาตรี	10	(30.30)	7	(11.29)	17	(17.89)
ปริญญาตรี	15	(45.45)	39	(62.90)	54	(56.84)
ปริญญาโท	6	(18.18)	10	(16.13)	16	(16.85)
ปริญญาเอก	2	(6.07)	6	(9.68)	8	(8.42)
สถานะการจ้างงาน						
ข้าราชการ	13	(39.40)	28	(45.16)	41	(43.16)
พนักงานราชการ	2	(6.06)	2	(3.23)	4	(4.21)
พนักงานกระทรวง	16	(48.48)	21	(33.87)	37	(38.95)
ลูกจ้าง	2	(6.06)	11	(17.74)	13	(13.68)
ระดับการปฏิบัติงาน						
ระดับปฏิบัติงาน	27	(81.82)	48	(77.42)	75	(78.95)
ระดับผู้บริหาร	6	(18.18)	14	(22.58)	20	(21.05)
รวม	33	(34.74)	62	(65.26)	N/A	

การรับรู้การเปลี่ยนแปลงองค์กรโดยรวม พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก (Mean=3.77, SD=0.57) เมื่อลำดับการรับรู้การเปลี่ยนแปลงแล้ว พบว่าลำดับแรก คือ ด้านค่าตอบแทน (Mean=4.14, SD=0.73) รองลงมาคือ ด้านสิทธิประโยชน์ ด้านความก้าวหน้า (Mean=3.93, SD=0.82) (Mean=3.72, SD=0.81) ตามลำดับ โดยการเปลี่ยนแปลงองค์กรมีเพียงการรับรู้ด้านการบริหารงานเท่านั้นที่อยู่ในระดับต่ำสุด อีกทั้งยังอยู่ในระดับปานกลางอีกด้วย (Mean=3.36, SD=0.54) (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผล การรับรู้ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กร (n=95)

การรับรู้การเปลี่ยนแปลงองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลผล
1. ด้านค่าตอบแทน	4.14	0.73	มาก
2. ด้านสิทธิประโยชน์	3.93	0.82	มาก
3. ด้านความก้าวหน้า	3.72	0.81	มาก
4. ด้านการบริหารงาน	3.36	0.54	ปานกลาง
โดยรวม	3.77	0.57	มาก



ความสุขของบุคลากรรายด้านจะพบความสุข คือ ด้านใฝ่รู้เข้าใจดี (Mean=77.89, SD=13.65) ใน 2 ระดับเท่านั้น คือ ระดับความสุขอย่างยิ่งและ ส่วนความสุขที่ได้รับค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านสุขภาพเงิน ระดับมีความสุข ซึ่งความสุขสูงสุดของบุคลากรรายด้าน ดี (Mean=60.10, SD=16.19) (ตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผล ระดับความสุขของบุคลากรรายด้าน (n=95)

ความสุขของบุคลากร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
ใฝ่รู้ดี	77.89	13.65	มีความสุขอย่างยิ่ง
เข้าใจดี	76.75	9.32	มีความสุขอย่างยิ่ง
จิตวิญญาณดี	76.54	12.07	มีความสุขอย่างยิ่ง
ครอบครัวดี	75.85	16.21	มีความสุขอย่างยิ่ง
สุขภาพกายดี	71.15	11.32	มีความสุข
สังคมดี	70.63	8.76	มีความสุข
การทำงานดี	69.01	8.24	มีความสุข
ผ่อนคลายดี	65.60	12.42	มีความสุข
สุขภาพเงินดี	60.10	16.19	มีความสุข

จำนวนบุคลากร วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร สอนและด้านสนับสนุนการศึกษา เช่น ข้าราชการ จังหวัดอุบลราชธานี ร้อยละ 56.84 มีความสุขในการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และ ทำงานอยู่ในระดับมีความสุข ผลการศึกษาดังกล่าวเป็น ลูกจ้าง (ตารางที่ 4) ความสุขของผู้ที่ปฏิบัติงานภายในวิทยาลัยฯ ด้านการ

ตารางที่ 4 จำนวน ร้อยละ ความสุขของบุคลากรภายในองค์กรโดยรวม (n=95)

ความสุขของบุคลากร	จำนวน	ร้อยละ
มีความสุข	54	56.84
ไม่มีความสุข	41	43.16

(Mean=70.73, SD=6.83, Max=86.03, Min=57.73)

การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการไม่มีความสุขของบุคลากรวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดอุบลราชธานี ด้วยสถิติ simple logistic regression พบว่า มีเพียง 2 ปัจจัยเท่านั้น ที่มีความสัมพันธ์กับการไม่มีความสุขของบุคลากร คือ อายุ ของบุคลากรที่เพิ่มขึ้นในทุก ๆ ปี จะส่งผลให้มีโอกาส เกิดการมีความสุขน้อย เพิ่มขึ้นปีละ 1.55 เท่า อย่างมี ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (OR =1.55; 95% CI = 1.01 to 2.37; p-value = 0.038) การปฏิบัติงาน ของบุคลากรในองค์กรที่อยู่ในระดับบริหารงาน มี โอกาสเกิดการไม่มีความสุข (ความทุกข์) เป็น 3.11 เท่า ของบุคลากรในองค์กรที่อยู่ในระดับปฏิบัติงาน อย่างมี ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (OR =3.11; 95% CI = 1.11 to 8.74; p-value = 0.026) ในส่วนของการ รับรู้การเปลี่ยนแปลงองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับการไม่ มีความสุขของบุคลากรในองค์กรทั้งแบบโดยรวมและ รายด้าน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (ตาราง ที่ 5)



ตารางที่ 5 ผลการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีความสุขน้อยของบุคลากรในองค์กร (n=95)

ตัวแปร	ความสุขน้อย		ความสุขมาก		OR	95% CI	P-value
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
อายุ	41	43.16	54	56.84	1.55	1.01 to 2.37	0.038
การปฏิบัติงาน							0.026
ระดับปฏิบัติงาน	28	37.33	67	62.67	1		
ระดับผู้บริหาร	13	65.00	82	35.00	3.11	1.11 to 8.74	
การรับรู้การเปลี่ยนแปลงองค์กร (โดยรวม)							0.095
น้อย	27	51.92	68	48.08	1		
มาก	14	32.56	81	67.44	0.49	0.21 to 1.13	
ด้านการบริหารงาน							0.056
น้อย	19	50.00	76	50.00	1		
มาก	22	38.60	73	61.40	0.44	0.19 to 1.03	
ค่าตอบแทน							0.272
น้อย	37	55.26	58	44.74	1		
มาก	20	35.09	75	64.91	0.62	0.27 to 1.44	
สิทธิประโยชน์							0.051
น้อย	20	48.78	75	51.22	1		
มาก	21	38.89	74	61.11	0.43	0.18 to 1.01	
ความก้าวหน้า							0.335
น้อย	23	52.27	72	47.73	1		
มาก	18	35.29	77	64.71	0.66	0.29 to 1.51	

อภิปรายผล

ความสุขในการทำงานบุคลากรวิทยาลัยการสาธารณสุข สุษิรินธร จังหวัดอุบลราชธานี ได้ทำการศึกษาทั้งหมด 9 องค์ประกอบ คือ ใฝ่รู้ดี น้ำใจดี จิตวิญญาณดี ครอบครัวดี สุขภาพกายดี สังคมดี การงานดี ผ่อนคลายดี และสุขภาพเงินดี เมื่อศึกษาความสุขจะพบว่ามีความสุขเพียง 2 ระดับเท่านั้น คือ ระดับความสุขอย่างยิ่งและระดับมีความสุข แต่ในภาพรวมถือได้ว่าบุคลากรมีความสุขส่วนใหญ่อยู่ในระดับมีความสุข สอดคล้องกับการศึกษาของ ขวนพิศนาเลี้ยง (2558) ในภาพรวมพนักงานมหาวิทยาลัยศิลปากรมีความสุขจากการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมี

ความสุขมากเช่นกัน อาจเนื่องมาจากลักษณะการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการศึกษาทั้งทางด้านวิชาการและการสนับสนุนการศึกษานั้น ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรทั้งค่าตอบแทน วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน รวมถึงการส่งเสริมการเรียนรู้เฉพาะด้านตามความจำเป็นพื้นฐานก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นการเสริมแรงให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน

การเปลี่ยนแปลงองค์กรมีทั้งหมด 4 ด้าน คือ ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ ความก้าวหน้า และการบริหารงาน ซึ่งในภาพรวมระดับการรับรู้การ



เปลี่ยนแปลงส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ปณิธิ อำพนพนารัตน์ (2558) ที่ได้ศึกษากลุ่มบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในภาพรวมพบการรับรู้การเปลี่ยนแปลงองค์กรอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงองค์กรนั้นไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงในรูปแบบของค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ ความก้าวหน้า การบริหารงาน โครงสร้างองค์กร และเทคโนโลยีนั้น ย่อมเกี่ยวข้องกับบุคลากรภายในองค์กรเป็นสำคัญ ดังนั้นหากมีการเปลี่ยนแปลงใดภายในองค์กร บุคลากรจะเป็นผู้ที่สามารถรับรู้รับทราบการเปลี่ยนแปลงได้ทั้งทางตรงและทางอ้อมไม่แตกต่างกัน มีเพียงระดับผลกระทบหรือระดับการรับรู้มากหรือน้อยเท่านั้นที่ต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งทางด้านการบริหารงาน และด้านปฏิบัติงาน

การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ มีเพียงส่วนของข้อมูลทั่วไปเท่านั้นที่พบความสัมพันธ์กับความสุขของบุคลากร คือ อายุของบุคลากรที่เพิ่มขึ้น และการปฏิบัติงานของบุคลากร ขัดแย้งกับ ปณิธิ คำโฮม (2554) ที่ศึกษาในบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสรรพสิทธิประสงค์ ที่ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยดังกล่าว สำหรับความสัมพันธ์ที่พบในส่วนของอายุของบุคลากรนั้น อาจเนื่องมาจากการทำงานของบุคลากรจะต้องมีการพัฒนาสร้างการเรียนรู้ การสร้างทักษะอยู่ตลอดเวลา รวมไปถึงการสั่งสมประสบการณ์ทำงานของตนเอง ด้วยความวิริยะอุตสาหะในการทำงานก่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในงานที่ตนรับผิดชอบ ดังนั้นความสุขของบุคลากรจะลดลงตามอายุที่เพิ่มขึ้น เนื่องด้วยอายุที่เพิ่มขึ้นความสามารถในการทำงานก็เพิ่มขึ้นด้วยตามประสบการณ์ทำงาน ณ ช่วงเวลาที่ผ่านมามองเห็นได้จากผู้ที่มีอายุมากขึ้นเรื่อย ๆ มักจะได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นตามลำดับ สอดคล้องกับความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานกับความสุขของบุคลากร แบ่งได้ออกเป็น 2 แบบ คือ ระดับผู้บริหารและระดับผู้ปฏิบัติพบว่า บุคลากรที่ทำหน้าที่ในระดับผู้บริหารไม่ว่าจะดำรงตำแหน่งระดับใดก็ตามมีความสุขน้อยกว่า

บุคลากรระดับผู้ปฏิบัติ อาจเนื่องมาจากการทำงานในระดับผู้บริหารนั้น เป็นผู้ที่ต้องรับภาระในการทำงานที่เพิ่มขึ้นจากเดิม อันเนื่องมาจากบุคลากรส่วนใหญ่ที่ดำรงตำแหน่งในระดับบริหารนั้น ยังคงต้องรับภาระงานในระดับปฏิบัติงานเดิมอยู่ ยังคงมีภาระงานด้านการสอนอยู่เช่นเดิม ดังนั้นการแบกรับภาระงานทางด้านบริหารจึงส่งผลต่อความสุขที่ลดลงของผู้ปฏิบัติงานในระดับบริหาร ในส่วนของการรับรู้การเปลี่ยนแปลงองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับการไม่มีความสุขของบุคลากรในองค์กร อาจเนื่องมาจากบริบทองค์กรและพันธกิจในการทำงานของบุคลากรภายในองค์กรยังคงเดิม มีเพียงโครงสร้างทางการบริหารงานเท่านั้นที่เปลี่ยนแปลง ผลกระทบที่เกิดขึ้นจึงไม่มีผลต่อความสุขของผู้ปฏิบัติงานทางด้านวิชาการและด้านสนับสนุนการศึกษาภายในวิทยาลัยฯ

ข้อเสนอแนะ

1. บุคลากรของวิทยาลัยฯ มีความสุขอยู่ในระดับ “มีความสุขอย่างยิ่ง” เพียง 4 ด้าน เป็นผลการวัดความสุขที่อยู่ในระดับสูงสุด แต่ยังมีผลการวัดบางส่วนที่อยู่ในระดับ “มีความสุข” เพียงเท่านั้น คือ สุขภาพกายดี สังคมดี การงานดี ผ่อนคลายดี และสุขภาพเงินดี จากประเด็นความสุขดังกล่าว ผู้บริหารวิทยาลัยฯ ควรให้ความสำคัญกับการจัดกิจกรรมภายในหน่วยงาน การส่งเสริมการพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะ และทัศนคติในการทำงาน รวมถึงการยกระดับความสุขของบุคลากรในองค์กรครบทั้ง 9 ด้าน ให้มีความสุขในระดับสูงสุด ก่อให้เกิดความรักความสามัคคีภายในองค์กร ลดความขัดแย้งระหว่างบุคลากร สร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรภายในหน่วยงานให้เกิดความคุ้นเคย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากร ก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีต่อกันเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

2. หน่วยงานควรให้ความสำคัญในการศึกษาเพิ่มเติมประเด็นความสุขในแต่ละระดับการปฏิบัติงาน เนื่องจากพบว่า การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรที่



อยู่ในระดับบริหารงาน มีโอกาสเกิดการไม่มีความสุข (ความทุกข์) มากกว่าบุคลากรในองค์กรที่อยู่ในระดับปฏิบัติงาน ฉะนั้น ควรมีการศึกษาวิจัยความสุขของบุคลากรวิทยาลัยฯ แยกออกเป็นกลุ่มเฉพาะ เช่น กลุ่มผู้บริหาร กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณ วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดอุบลราชธานี สังกัดคณะสาธารณสุขและสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ที่ให้การสนับสนุนการศึกษาในครั้งนี้ ตลอดจนบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ทำให้การศึกษาวิจัยในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- จิระพงศ์ เรืองกุล. (2556). การเปลี่ยนแปลงองค์การ: แนวคิด กระบวนการ และบทบาทของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์. *วารสารปัญญาวิวัฒน์*, 5(1), 194-202.
- ชวนพิศ นาเลียง. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร. *วารสารวิทยาการจัดการ*, 2(2), 59-75.
- ณัฐชนันท์พร ทิพย์รักษา. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม. *Veridian E-Journal ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*, 10(1), 1943-1958.
- ปณิธิ อำพนพนารัตน์. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรสายวิชาการในกลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. *วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*.
- ปณิตตา คำโฮม. (2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ (รายงานการวิจัย). อุบลราชธานี: วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์.
- ภัทรดนัย ฉลองบุญ. (2561). ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร.*, 6(ฉบับพิเศษ), 590-599.
- เมธพร ผังลักษณ์. (2559). *ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา*.
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, สุภรต์ จรัสสิทธิ์, เฉลิมพล สายประเสริฐ, พอลา บุญศิริณะ, และวรรณภา อารีย์. (2555). *คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล*.
- สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2562). *พระราชบัญญัติ สถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. ๒๕๖๒*. สืบค้นเมื่อ 10 พฤศจิกายน 2563, จาก <http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF>
- Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 140, 1-55.
- Zieky, M. J. (1989). Methods of setting standards of performance on criterion referenced tests. *Studies in Educational Evaluation*, 15, 335-338.