

ปัจจัยด้านจิตวิทยาเชิงบวก การสนับสนุนทางสังคม
ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข
ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้
Positive Psychological Factors and Social Support
Affecting Public Health Officers' Working Motivation
Southern Border Provinces of Thailand

อัมรัน สาแหละ^{1*}, พวงสร้อย วรกุล², บุญโรม สุวรรณพาหุ², จิระวัฒน์ ต้นสกุล²
Amrun Salaeh^{1*}, Pouangsoi Worakul², Boomrom Suwanpahu², Jirawat Tanskul²
นักศึกษาปริญญาโท คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์^{1*}, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์²
Master student, Faculty of Education, Prince of Songkla University^{1*}, Prince of Songkla University²

(Received: December 17, 2022; Revised: April 2, 2023; Accepted: April 4, 2023)

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเชิงทำนายนี้ เพื่อ 1) ศึกษาระดับจิตวิทยาเชิงบวกการสนับสนุนทางสังคมและแรงจูงใจในการทำงาน 2) ศึกษาความสัมพันธ์ของจิตวิทยาเชิงบวก การสนับสนุนทางสังคมกับแรงจูงใจในการทำงาน และ 3) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 480 คน การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม 4 ส่วน ประกอบด้วย 1) ข้อมูลส่วนบุคคล 2) ปัจจัยด้านจิตวิทยาเชิงบวก 3) การสนับสนุนทางสังคม 4) แรงจูงใจในการทำงาน ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่านได้ค่า IOC ทั้ง 3 ฉบับ เท่ากับ 0.6 – 1.0 และวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.88, 0.95 และ 0.95 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติ Pearson's Correlation และ สถิติ Multiple Regression ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับปัจจัยด้านจิตวิทยาเชิงบวก การสนับสนุนทางสังคม และแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้อยู่ในระดับสูงทุกด้าน ($M=3.83$, $SD=0.37$, $M=3.83$ $SD=0.53$ และ $M=3.96$ $SD=0.37$) ตามลำดับ

2. ปัจจัยด้านจิตวิทยาเชิงบวก การสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานในระดับ ปานกลาง ($r=0.561$, $r=0.593$) ตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. ปัจจัยด้านจิตวิทยาเชิงบวก การสนับสนุนทางสังคมสามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้ร้อยละ 51.5 ($R^2=0.515$) โดยปัจจัยด้านจิตวิทยาเชิงบวก สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานได้ค่าสัมประสิทธิ์ 0.426 ($B=0.426$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และการสนับสนุนทางสังคมสามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างได้ค่าสัมประสิทธิ์ 0.329 ($B=0.329$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะควรศึกษากับบุคลากรสาธารณสุขในพื้นที่อื่นนอกสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ และบุคลากรหน่วยงานอื่นในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานอื่น เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่กว้างขวางขึ้น

คำสำคัญ: จิตวิทยาเชิงบวก, การสนับสนุนทางสังคม, แรงจูงใจในการทำงาน, เจ้าหน้าที่สาธารณสุข

*ผู้ให้การติดต่อ (Corresponding e-mail: amrun1975@gmail.com เบอร์โทรศัพท์ 089-9763709)



Abstract

This predictive study aimed to: 1) study positive psychology, social support, and work motivation level of public health officers in the three Southern border provinces, 2) examine the relationships among positive psychology, social support, and work motivation, and 3) explore the factors affecting the work motivation. The sample was 480 public health officers in Southern border provinces. The research instrument was a 4-part questionnaire including: 1) personal data, 2) positive psychology, 3) social support, and 4) work motivation. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, Pearson's Correlation and Multiple Regression. The results showed as follows.

1. Levels of factors in positive psychology, social support, and work motivation of public health officers in the three Southern border provinces were at a high level ($M=3.83, SD=0.37$; $M=3.83, SD=0.53$ and $M=3.96, SD=0.37$, respectively).

2. Positive psychological factors and social support were significantly correlated with work motivation at a moderate level ($r=0.561$ and $r=0.593$, respectively, $p<.01$).

3. Positive psychological factors and social support could predict the work motivation of health officials in the three Southern border provinces by 51.5% ($R^2=0.515$).

The further studies should be conducted in a group of public health officers working in others areas for more extensive research results.

Keywords: Positive Psychology, Social Support, Work Motivation, Public Health Officers

บทนำ

ทรัพยากรบุคคลถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดในองค์กร ซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการสร้างผลผลิตพัฒนาคุณภาพการบริการและผลักดันให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Tanatra & Krit, 2012) แม้ว่าองค์กรต่าง ๆ จะให้ความสำคัญกับการบริหาร จัดการบุคคลที่ดี แต่แรงจูงใจของบุคลากรในการทำงานมีความสำคัญมากเช่นกัน ซึ่งการจูงใจ (Motivation) เป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหมายต้องการ การที่บุคคลในหน่วยงานที่จะประสบผลสำเร็จในงาน บุคคลนั้นต้องมีจิตวิทยาเชิงบวกภายในตนเอง (Positive Psychological) ในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน จากแนวคิดของ (Luthans, Youssef & Avolio, 2007) ซึ่งสามารถประยุกต์ใช้ในการพัฒนาผลการปฏิบัติงานในเชิงรุกขององค์กรได้ และการได้รับการสนับสนุนทางสังคม ตามแนวคิดของ Thoit (1986) หมายถึง การที่บุคคลในเครือข่ายของสังคมได้รับความช่วยเหลือจากการที่ปฏิสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลในด้านอารมณ์สังคม สิ่งของ และข้อมูลข่าวสาร ทำให้บุคคลสามารถเผชิญความเครียดและตอบสนองต่อความเครียดได้เร็วยิ่งขึ้น การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจึงช่วยลดความเครียดจากการทำงานและเสริมแรงจูงใจในการทำงานได้ ประกอบกับแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ที่ใช้ในการขับเคลื่อนและพัฒนาประเทศ ให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยยุทธศาสตร์ชาตินี้ จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาระยะ 20 ปี และได้ให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคลในหน่วยงาน ซึ่งมีความสำคัญที่สุดในองค์กร (SPD. & OPS. Ministry of Public Health, 2017) แม้ว่าองค์กรต่างๆจะให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการบุคคลที่ดี แต่ปัญหาการขาดแรงจูงใจในการทำงาน ยังเป็นปัญหาที่องค์กรต่างๆไม่สามารถหลีกเลี่ยง ได้ (Tanatra & Krit, 2012)

จากสถานการณ์ปัญหาความรุนแรงของ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ ปัตตานี ยะลา นราธิวาส และใน 4 อำเภอของจังหวัดสงขลานั้น ได้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่ปี 2547 ทำให้มีผู้บาดเจ็บและเสียชีวิตเป็นจำนวนมาก เกิดผลกระทบต่อสุขภาพจิต และความสงบสุขของประชาชนในการดำรงชีวิต และยังส่งผลกระทบต่อบุคลากรที่

ปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรสาธารณสุข เพราะนอกจากจะมีหน้าที่ให้บริการช่วยเหลือเยียวยาแก่ประชาชนผู้มารับบริการมากมาย ในขณะเดียวกันยังอาจตกเป็นเป้าหมายในการถูกทำร้ายอีกด้วย เมื่อมองในภาพรวมของเหตุการณ์ความรุนแรงทั้งหมด Isranew (2019) ได้สรุปตัวเลขความสูญเสียทั้งเสียชีวิตและได้รับบาดเจ็บ ยอดรวมผู้เสียชีวิตตลอด 15 ปี ไฟโตอยู่ที่ 4,011 ราย ผู้ได้รับบาดเจ็บ 10,651 ราย กลุ่มคนที่ได้รับผลกระทบจากเหตุรุนแรงมากที่สุดคือประชาชนทั่วไป หรือประชาชนผู้บริสุทธิ์นั่นเอง ทำให้ภาระงานในการเยียวยาทั้งด้านร่างกายและจิตใจมีจำนวนมากซึ่งผู้ที่ให้การช่วยเหลือผู้ได้รับผลกระทบ (Helper) คือบุคลากรสาธารณสุข จะได้รับปัญหาทางจิตใจ (Psychological Distress) ไม่ต่างกับผู้ประสบเหตุโดยตรง และมีอาการใกล้เคียงกัน คือ ได้รับผลกระทบจากการให้บริการช่วยเหลือผู้ประสบภัยจากเหตุความรุนแรง ได้แก่ รู้สึกเสียใจ มีอารมณ์ร่วมไปกับผู้ป่วย มีความเครียดสะสม ได้รับผลทางจิตใจจากการช่วยเหลือเหยื่อ (Vicarious Traumatization) และมีความเหนื่อยล้า เหนื่อยหน่าย (Burnout) มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน จากการศึกษาของ Sumalai (2021) พบว่า ปัจจัยทางด้านอายุ ความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการลดความเป็นบุคคลและความสำเร็จของบุคคลมีความสัมพันธ์กับภาวะความหมดไฟและเหนื่อยหน่ายในการทำงาน

ปัจจุบันงานของบุคลากรสาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีภาระงานมาก มีตัวชี้วัดที่ต้องรับผิดชอบ ความคาดหวังของผู้รับบริการที่ต้องการได้รับการที่มีคุณภาพและเกิดความพึงพอใจ ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอซึ่งเป็นหน่วยงานหนึ่งในระบบงานสาธารณสุข จึงมีความสนใจศึกษา ปัจจัยด้านจิตวิทยาเชิงบวก การสนับสนุนทางสังคม ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ คาดว่าผลที่ได้จากการศึกษาจะเป็นประโยชน์ในการนำไปพัฒนางาน เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหาร เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อตนเองและองค์กร ส่งผลผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ในงาน ทำงานได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนในพื้นที่และผู้มารับบริการ

วัตถุประสงค์วิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับจิตวิทยาเชิงบวก การสนับสนุนทางสังคมและ แรงจูงใจในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของจิตวิทยาเชิงบวก การสนับสนุนทางสังคม กับแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

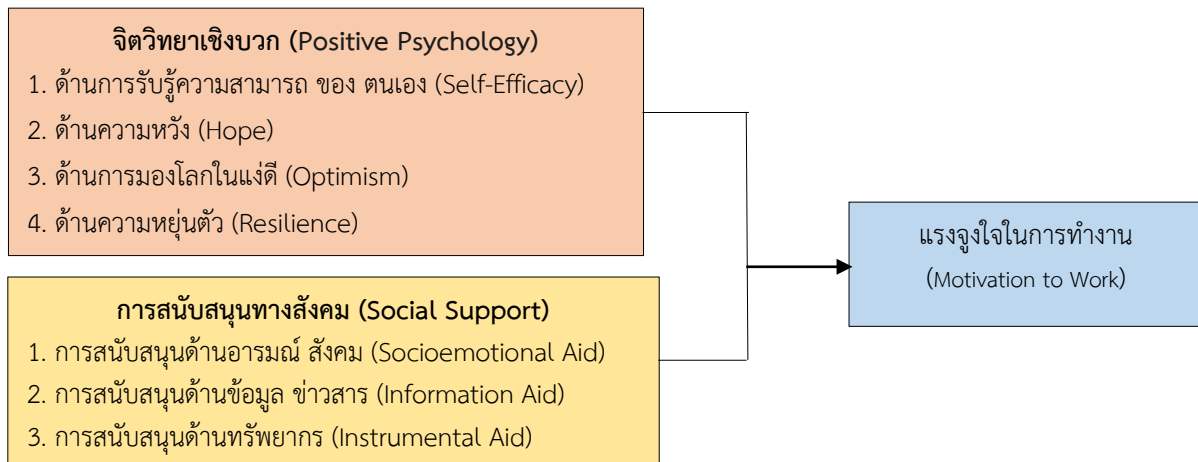
สมมติฐานวิจัย

1. ระดับจิตวิทยาเชิงบวก การสนับสนุนทางสังคมและ แรงจูงใจในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ อยู่ในระดับปานกลาง
2. จิตวิทยาเชิงบวกการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้
3. จิตวิทยาเชิงบวก การสนับสนุนทางสังคมสามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่ สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ศึกษาแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวกของ Luthans, Youssef & Avolio (2007) มีองค์ประกอบ 4 ด้าน 1) ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง 2) ด้านความหวัง 3) ด้านการมองโลกในแง่ดี 4) ด้านความหย่อนตัวการสนับสนุนทาง

สังคมใช้แนวคิดของ Thoit (1986) ประกอบด้วย การสนับสนุนด้านอารมณ์สังคม การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร การสนับสนุนด้านทรัพยากรและแรงจูงใจ ใช้แนวคิดของ Herzberg (1959) มาเป็นกรอบแนวคิด



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงทำนาย (Predictive Research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานสาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวนทั้งสิ้น 8,017 คน ณ ตุลาคม 2561

กลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานสาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ 480 คน คำนวณตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม G* Power 3 (Erdfelder, Lang, & Buchner, 2007) โดยกำหนดขนาดอิทธิพลเท่ากับ .15 ซึ่งเป็นค่า gold standard ของการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำเมื่อทำการทดสอบ Linear Multiple Correlation (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2010) ค่าองศาอิสระของตัวแบบ (df) เท่ากับ 105 ที่คำนวณจากสูตร $df = NI(NI+1)/2$ เมื่อ NI คือตัวแปรสังเกตได้เท่ากับ 14 ตัว จึงได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 457 คน และเพื่อเตรียมแก้ปัญหาที่อาจได้ข้อมูลไม่สมบูรณ์ผู้วิจัยจึงได้เพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างเพื่อให้ได้จำนวน 5% รวมทั้งหมด 480 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 14 หน่วยงานที่กลุ่มตัวอย่างสังกัดในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามจิตวิทยาเชิงบวก การสนับสนุนทางสังคม ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลในลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ศาสนา สถานภาพสมรส การศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน การมีโรคประจำตัว และการใช้สารเสพติด มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบให้เลือกตอบและเติมข้อความลงในช่องว่าง มีจำนวน 10 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามจิตวิทยาเชิงบวก เป็นแบบสอบถามทางจิตวิทยาเชิงบวกได้ทำการปรับปรุงเครื่องมือของ Songloed (2014) คำถามแบบมาตรวัด ประมาณค่า 5 ระดับ ข้อคำถามเชิงบวก (Positive) 5-1 คะแนน ข้อคำถามเชิงลบ (Negative) 1-5 คะแนน มีการแปลค่าคะแนนดังนี้ 4.50-5.00 อยู่ในระดับสูงมาก, 3.50-4.49 อยู่ในระดับสูง, 2.50-3.49 อยู่ในระดับปานกลาง, 1.50-2.49 อยู่ในระดับต่ำ, 1.00-1.49 อยู่ในระดับต่ำมาก ประกอบด้วยคำถามทั้งหมด 24 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคม ดัดแปลงมาจากแบบสอบถาม Suddee (2007) ประกอบด้วย องค์ประกอบ 3 ด้าน คือ การสนับสนุนด้านอารมณ์สังคม การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสารและการ

สนับสนุนด้านทรัพยากร ค่าถามแบบมาตรวัด ประมาณค่า 3 ระดับมีการแปลค่าคะแนนดังนี้ 1.00 – 2.33 ระดับสูง ต่ำ, 2.34 – 3.66 ระดับปานกลาง, 3.67 – 5.00 ระดับสูง มี 15 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน ดัดแปลงจากแบบสอบถามของ Sangsuwan (2008) จำนวน 61 ข้อ ประกอบด้วย 2 ปัจจัย ได้แก่ 1. ปัจจัยจูงใจ 2. ปัจจัยค้ำจุน โดยมีลักษณะเป็นคำถามแบบ มาตรวัดประมาณค่า 3 ระดับ มีการแปลค่าคะแนนดังนี้ 3.68 – 5.00 ระดับสูง, 2.34 – 3.67 ระดับปานกลาง, 1.00 – 2.33 ระดับต่ำ

การตรวจสอบเครื่องมือ

ในการวิจัยครั้งนี้ได้หาความเที่ยงตรงของเครื่องมือแบบ Item-Objective Congruence : IOC ให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน เชี่ยวชาญทางด้านจิตวิทยา ประกอบด้วยแพทย์ พยาบาลวิชาชีพ อาจารย์สาขาจิตวิทยาคลินิก นักจิตวิทยา และได้ทดลองกับกลุ่มตัวอย่าง โดยไม่นำเป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 60 คน จาก สสอ.บันนังสตา และ รพ.บันนังสตา ได้ผลดังนี้

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามจิตวิทยาเชิงบวก เป็นแบบสอบถามทางจิตวิทยาเชิงบวก ได้ค่าความเที่ยงตรงของเครื่องมือแบบ Item-Objective Congruence : IOC เท่ากับ .67 – 1.00 และได้ค่าความเชื่อมั่นค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.88 ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคม ได้ค่า Item-Objective Congruence : IOC เท่ากับ .67 -1.00 ได้ค่าความความเชื่อมั่นค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ .95 ส่วนที่ 4 แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานได้หาความเที่ยงตรงของเครื่องมือแบบ Item-Objective Congruence : IOC เท่ากับ .67 -1.00 ได้ค่าความความเชื่อมั่นค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ .95

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ถึงนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด ผู้อำนวยการโรงพยาบาลจังหวัด ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน และสาธารณสุขอำเภอเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล

2. เมื่อได้รับหนังสือตอบกลับอนุญาตให้เก็บข้อมูลได้ ผู้วิจัยเดินทางไปเก็บข้อมูลวิจัยด้วยตนเอง ประกอบด้วยเอกสารคำชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย หนังสือยินยอมเข้าร่วมวิจัย แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย หนังสือรับรองการพิจารณาจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ REC Number : psu.pn.2-014/63 และหนังสือการอนุญาตเก็บข้อมูลในการวิจัย หลังจากตอบแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยขอความกรุณาหน่วยงานที่เก็บข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยปิดผนึก พร้อมส่งแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยใส่ซองที่จัดเตรียมไว้ให้และดำเนินการเก็บแบบสอบถามประมาณ 2 สัปดาห์หลังจากส่งแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

3. เมื่อได้รับแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยคืนแล้ว จำนวน 480 ชุด จากที่ส่ง 480 ชุด ได้นำมาตรวจความถูกต้องของข้อมูลที่กลุ่มตัวอย่างตอบมา เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีความถูกต้องสามารถนำไปวิเคราะห์ได้ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง และนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลโดยสถิติใช้ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. การวิเคราะห์ระดับจิตวิทยาเชิงบวก การสนับสนุนทางสังคมและแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของจิตวิทยาเชิงบวก การสนับสนุนทางสังคม กับแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation) ข้อตกลงเบื้องต้น ดังนี้

3.1 ตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม มีความสัมพันธ์กัน

3.2 ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามต้องเป็นเชิงปริมาณ

3.3 ตัวแปรอิสระกับตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันต่ำ จากการแปลผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Best, 1977) 0.00-0.20 มีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก 0.21-0.50 มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ 0.51-0.80 มีความสัมพันธ์

ระดับปานกลาง และ 0.81-1.00 มีความสัมพันธ์ระดับสูง จากการทดสอบพบว่าตัวแปรอิสระกับตัวแปรอิสระด้วยกันมีความสัมพันธ์ 0.294 ซึ่งมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

4. วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้โดยใช้สถิติ การวิเคราะห์พหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ทั้งนี้ก่อนวิเคราะห์สถิติถดถอยเชิงพหุคูณผู้วิจัยได้ผ่านการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติที่ใช้ ดังนี้

4.1 การมีข้อมูลลักษณะการแจกแจงเป็นโค้งปกติ (Normality) และตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์เชิงเส้น (Linearity) โดยพิจารณาจากกราฟ Normal Probability Plot พบว่าข้อมูลส่วนใหญ่จะอยู่รอบๆเส้นตรง ดังนั้นสรุปได้ว่าลักษณะข้อมูลมีการแจกแจงแบบปกติ

4.2 ทดสอบความแปรปรวนของค่าความคลาดเคลื่อนคงที่ต้องมีความเป็นเอกภาพ (Homoscedasticity) และข้อมูลไม่มี Outliers โดยพิจารณาจากกราฟ Scatter Plot พบว่ามีการกระจายของจุดห่างจากเส้นตรงอย่างสมมาตร และอยู่ระหว่าง ± 0.25

4.3 ตัวแปรอิสระแต่ละตัวไม่มีความสัมพันธ์พหุคูณเชิงเส้นสูง (Multicollinearity) โดยการพิจารณาจากค่า Tolerance 0.93 และค่า VIF 1.095

4.4 ไม่เกิดปัญหาความคลาดเคลื่อนมีความสัมพันธ์ (Autocorrelation) โดยพิจารณาจากค่า Durbin-Watson เท่ากับ 1.928

จริยธรรมวิจัย

งานวิจัยนี้ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมวิจัยจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยมหาวิทาลัยสงขลานครินทร์ ใบรับรองเลขที่ psu.pn.2-014/63 ลงวันที่ 21 เมษายน 2563

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไป

ตาราง 1 จำนวนร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ (n=480)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	103	21.46
หญิง	377	78.54
อายุ		
20 – 29 ปี	44	9.17
30 – 39 ปี	210	43.15
40 – 49 ปี	133	27.71
50 ปี ขึ้นไป	93	19.38
$M=39.96, SD= 9.07, Min=20, Max=60$		
ศาสนา		
พุทธ	156	32.50
อิสลาม	324	67.50
สถานภาพสมรส		
โสด	111	23.13
สมรส/อยู่ด้วยกัน	346	72.08
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	23	4.80

ตาราง 1 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	39	81.30
ปริญญาตรี	363	75.63
ปริญญาโทขึ้นไป	78	16.25
ตำแหน่งงาน		
ข้าราชการ	420	87.50
ลูกจ้างประจำ	12	2.50
พนักงานราชการ	10	2.08
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	38	7.92
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
ต่ำกว่า 10 ปี	153	31.88
10 – 19 ปี	134	27.92
20 – 29 ปี	122	25.42
30 – 39 ปี	68	14.17
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (ต่อ)		
40 ปีขึ้นไป	3	0.63
$M=16.97, SD= 9.86, Min=1, Max=42$		
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	16	3.33
10,000 – 19,999 บาท	89	18.54
20,000 – 29,999 บาท	115	23.96
30,000 – 39,999 บาท	93	19.38
40,000 – 49,999 บาท	78	16.25
50,000 – 59,999 บาท	75	15.63
60,000 บาทขึ้นไป	14	2.92
$M=32,334.80, SD=14,547.17, Min=6,500, Max=100,000$		
ความพอเพียง		
เพียงพอไม่เป็นหนี้	132	27.50
เพียงพอ	262	54.58
ไม่เพียงพอ ไม่เป็นหนี้	13	2.71
ไม่เพียงพอ เป็นหนี้	73	15.21
โรคประจำตัว		
ไม่มี	411	85.63
มี	69	14.38
การใช้สารเสพติด		
ไม่ใช้	477	99.38
ใช้	3	0.63

จากตาราง 1 พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 78.54 มีอายุตั้งแต่ 30-39 ปี มากที่สุด ร้อยละ 43.75 นับถือศาสนาอิสลามเป็นส่วนใหญ่ ร้อยละ 67.50 มีสถานภาพสมรสมากที่สุด ร้อยละ 72.08 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 75.63 ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ ร้อยละ 87.50 มีประสบการณ์การทำงานมากที่สุดต่ำกว่า 10 ปี ร้อยละ 31.68 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่ 20,000 – 29,999 บาท มากที่สุดร้อยละ 23.96 มีรายได้เพียงพอ ร้อยละ 54.58 ส่วนใหญ่ไม่มีโรคประจำตัวร้อยละ 85.63 และไม่ใช้สารเสพติดร้อยละ 99.38

2. ผลการวิเคราะห์ระดับจิตวิทยาเชิงบวก การสนับสนุนทางสังคมและ แรงจูงใจในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่ สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของจิตวิทยา เชิงบวก ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่ สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ (n=480)

ตัวแปร	M	SD	แปลผล
จิตวิทยาเชิงบวก (รวม)	3.83	0.37	ระดับสูง
การสนับสนุนทางสังคม (รวม)	3.83	0.53	ระดับสูง
แรงจูงใจในการทำงาน (รวม)	3.96	0.37	ระดับสูง

จากตาราง 2 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยจิตวิทยาเชิงบวก(รวม) อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.38 ($SD=0.37$) การสนับสนุนทางสังคม(รวม) อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.83 ($SD=0.53$) และแรงจูงใจในการทำงาน (รวม) อยู่ในระดับสูงมีค่าเฉลี่ย 3.96 ($SD=0.37$)

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของจิตวิทยาเชิงบวก การสนับสนุนทางสังคมกับแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้สร้างเมทริกซ์ สหสัมพันธ์แบบ เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ (n=480)

ตัวแปร	แรงจูงใจในการทำงาน (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ : r)	P-value
จิตวิทยาเชิงบวก	0.561**	0.01
การสนับสนุนทางสังคม	0.593**	0.01

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของจิตวิทยาเชิงบวก การสนับสนุนทางสังคมกับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า จิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ($r=0.561$, $p\text{-value}=<0.01$) การสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลางกับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ($r=.593$, $p\text{-value}=<0.01$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

4. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่ สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ตาราง 4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่าง จิตวิทยาเชิงบวก การสนับสนุนทางสังคมและการสร้างสมการพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่ได้จากการคัดเลือกตัวแปร (n=480)

ตัวแปรอิสระ	B	S.E.	Beta	t	P-value
ค่าคงที่	1.064	0.134		7.937	<0.01
การสนับสนุนทางสังคม	0.329	0.023	0.469	14.048	<0.01
ปัจจัยทางด้านจิตวิทยาเชิงบวก	0.426	0.034	0.423	12.672	<0.01
R = 0.718 R ² = 0.515 F = 253.249					

จากตาราง 4 แสดงให้เห็นตัวพยากรณ์ทั้ง 2 ตัว สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R²) เท่ากับ 0.515 แสดงว่า ตัวพยากรณ์ทั้ง 2 ตัว สามารถรวมพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงาน ของกลุ่มตัวอย่างได้ร้อยละ 51.5 โดยพบว่า เมื่อการสนับสนุนทางสังคมเพิ่มขึ้น 1 หน่วย โดยที่ปัจจัยทางด้านจิตวิทยาเชิงบวกคงที่ ค่าแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข

เพิ่มขึ้น 0.329 ในทางเดียวกัน ปัจจัยทางด้านจิตวิทยาเชิงบวก เพิ่มขึ้น 1 หน่วย โดยที่การสนับสนุนทางสังคมคงที่ ค่าแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขเพิ่มขึ้น 0.426 โดยสามารถสร้างสมการพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้ดังนี้

สมการในรูปคะแนนดิบ

แรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข = $1.064 + 0.329$ (การสนับสนุนทางสังคม + 0.426 (ปัจจัยทางด้านจิตวิทยาเชิงบวก)

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

แรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข = 0.469 (การสนับสนุนทางสังคม) + 0.423 (ปัจจัยทางด้านจิตวิทยาเชิงบวก)

จากสมการพยากรณ์จะเห็นได้ว่า ตัวแปรการสนับสนุนทางสังคม และตัวแปรปัจจัยทางด้านจิตวิทยาเชิงบวก ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

อภิปรายผล

ระดับจิตวิทยาเชิงบวกของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($M=3.83$) ซึ่งอาจเกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคลเช่นกลุ่มอายุส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มอายุ 30-39 ปี สถานภาพสมรส วุฒิปริญญาตรี ตำแหน่งข้าราชการเป็นส่วนใหญ่ อายุงาน 20 ปีขึ้นไปอาจเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อระดับจิตวิทยาเชิงบวกสูง ส่งผลทำให้กลุ่มตัวอย่างอาจรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นการวิเคราะห์วางแผน ประสานงาน การเสนอข้อมูลการดำเนินงานต่างๆแก่ผู้ร่วมงานถึงแม้มีภาระงานมากแต่ยังมีความหวัง มีพลังว่าตนยังสามารถแก้ปัญหาได้โดยใช้บทเรียนในอดีตที่งานไม่ประสบผลสำเร็จมาแก้ไขโดยค้นหาวิธีการต่างๆเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายโดยมองว่าอนาคตย่อมมีสิ่งที่ดีเกิดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Songloed (2014) ที่พบว่าทุนจิตวิทยาเชิงบวกของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครภูเก็ต อยู่ในระดับสูง และการศึกษา Boonkerd (2015) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความตั้งใจในการลาออก โดยมีความพึงพอใจในงาน เป็นตัวแปรสื่อในพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์คัดสรรแห่งหนึ่งในภาคตะวันออก พบว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกอยู่ในระดับสูงเช่นกัน สำหรับระดับการสนับสนุนทางสังคมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($M=3.83$) อธิบายได้ว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้รับความช่วยเหลือจากการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในสังคมเกี่ยวกับการทำงาน เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และครอบครัว ทั้งด้านอารมณ์สังคม ข้อมูลข่าวสาร และทรัพยากร ซึ่งการสนับสนุนจะช่วยให้สามารถปรับตัวกับสถานการณ์ต่างๆช่วยลดความเครียดได้อย่างเหมาะสม ทำให้เกิดความสุขและมีแรงจูงใจในการทำงานในระดับสูง สอดคล้องกับการศึกษาของ Boonya (2016) ได้ศึกษาความสุขในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาล พบว่า ระดับการสนับสนุนทางสังคม โดยรวมอยู่ในระดับสูง นอกจากนี้ผลวิจัยพบว่าระดับแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($M= 3.96$) อาจมีผลมาจากกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่อายุ 30 – 39 ปี มีสถานภาพสมรส เป็นข้าราชการส่วนใหญ่ รายได้ส่วนใหญ่เพียงพอกับการดำรงชีพมีส่วนทำให้ระดับแรงจูงใจในการทำงานสูง มีปัจจัยจูงใจในการทำงานในด้านความสำเร็จของงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายโดยลักษณะงานที่ได้รับมอบตรงความสามารถ มีความสำคัญทำงานได้อย่างอิสระมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลในหน่วยงาน สภาพการทำงานเป็นสัดส่วน มีสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการทำงาน มีเทคโนโลยีที่ทันสมัยที่อำนวยความสะดวกในการทำงาน มีเวลาเป็นส่วนตัว งานมีความมั่นคง มีความโปร่งใสและเป็นธรรมในการประเมินผลงานซึ่งเป็นปัจจัยเหล่านี้ทำให้ระดับแรงจูงใจในกลุ่มตัวอย่างสูง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg, Mausner & Synderman (1959) สภาพแวดล้อม วิธีการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน

เนื้อหาของงานที่เหมาะสม ที่ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ และสอดคล้องกับการศึกษา Chaiyakul & Chanthamoot, (2000) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ แผนกอายุรกรรม โรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์ ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจจำแนกตามปัจจัยจูงใจกับปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยภายนอก อยู่ในระดับสูง

2. ความสัมพันธ์ของจิตวิทยาเชิงบวก การสนับสนุนทางสังคมกับแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่ สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ 1) ความสัมพันธ์ของจิตวิทยาเชิงบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่ สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่าจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานในระดับปานกลาง ($r=0.561$, $P\text{-value} < 0.01$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อาจเกิดจากกลุ่มตัวอย่างมีระดับจิตวิทยาเชิงบวกสูงมีความรู้ความสามารถในตนเองสูง มีความมั่นใจ มีพลังกาย พลังใจสามารถบริหารจัดการในประเด็นอุปสรรคต่างๆในการทำงานได้ทำให้ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ Songloed (2014) ศึกษาความสัมพันธ์ของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความผูกพันกับองค์กรต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครหาดใหญ่ พบว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานในระดับสูง และสอดคล้องกับการศึกษาของ Wongthone (2011) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกความสัมพันธ์ต่อองค์การและผลการปฏิบัติงาน:กรณีศึกษาธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งกลุ่ม พบว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน 2) ความสัมพันธ์ของการสนับสนุนทางสังคมกับแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า การสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานในระดับปานกลาง ($r = 0.593$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งกลุ่มตัวอย่างได้รับการสนับสนุนทางสังคม ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และครอบครัวส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานด้วย สอดคล้องกับการศึกษาของ Nimnaparaj (2019) ศึกษาเรื่อง การรับรู้การบริหารของหัวหน้างาน และการสนับสนุนทางสังคมกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรฝ่ายสนับสนุนบริการโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ พบว่า การสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรฝ่ายสนับสนุนบริการทางบวกระดับปานกลาง

3. ปัจจัยทางด้านจิตวิทยาเชิงบวก การสนับสนุนทางสังคมสามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่ สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่าตัวแปรที่รวมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่ สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ คือปัจจัยทางด้านจิตวิทยาเชิงบวกและการสนับสนุนทางสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยสามารถรวมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่ สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้ร้อยละ 51.5 โดยพบว่าการสนับสนุนทางสังคม สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์มีค่า 0.329 และปัจจัยทางด้านจิตวิทยาเชิงบวกสามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์มีค่า 0.426 ซึ่งจากการศึกษาครั้งนี้สรุปได้ว่า ปัจจัยทั้งสองปัจจัยดังกล่าวมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยด้านจิตวิทยาเชิงบวกภายในตัวเองซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและการได้รับการสนับสนุนทางสังคม ไม่ว่าจะเป็นจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และครอบครัวเป็นปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่งประกอบกับปัจจัยส่วนบุคคลส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 30 ปีขึ้นไป มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 20 ปี ขึ้นไป ตำแหน่งข้าราชการเป็นส่วนใหญ่ และมีรายได้เพียงพอ ยังได้รับการสนับสนุนในด้านต่างๆมาก มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้นไปด้วย ในส่วนการวิจัยครั้งนี้สามารถทำนายแรงจูงใจกลุ่มตัวอย่างได้โดยปัจจัยทางด้านจิตวิทยาเชิงบวกในตัวของกลุ่มตัวอย่างเองมีผลต่อแรงจูงใจยิ่งได้รับการสนับสนุนทางสังคม ไม่ว่าจะเป็นอารมณ์สังคม สนับสนุนปัจจัยต่างๆที่เอื้อต่อการทำงาน ไม่ว่าจะเป็น วัสดุ อุปกรณ์ ข้อมูลข่าวสาร จากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และครอบครัวเพิ่มขึ้นจะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของ Nimnaparaj (2019) ศึกษาเรื่อง การรับรู้การบริหารของหัวหน้างาน และการสนับสนุนทางสังคมกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรฝ่ายสนับสนุนบริการโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ ผลการวิจัยพบว่า การสนับสนุนทางสังคมส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการ

ทำงานของบุคลากรฝ่ายสนับสนุนบริการ และสอดคล้องกับการศึกษาของ Boonya (2016) พบว่า ความสุขในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาล

การนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางด้านจิตวิทยาเชิงบวก การสนับสนุนทางสังคม และแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง โดยรวมอยู่ในระดับสูง เพื่อให้ผู้บริหารนำผลการวิจัยครั้งนี้มาพัฒนาระบบงานพัฒนาบุคลากรที่ส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน

2. จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางด้านจิตวิทยาเชิงบวก การสนับสนุนทางสังคม ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ผู้บริหารองค์กรควรสนับสนุนปัจจัยต่างๆ ที่สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน เช่น รางวัลต่างๆ เชิดชูเกียรติบุคลากรในหน่วยงานที่ปฏิบัติงานดีเด่น การสนับสนุนการศึกษาและการศึกษาดูงานต่างๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในหน่วยงานเพิ่มขึ้น

3. จากการวิจัยพบว่า จิตวิทยาเชิงบวก การสนับสนุนทางสังคมสามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารในองค์กรสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน โดยสนับสนุนบุคลากรในด้านต่างๆ เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงานและเสริมแรงด้วยจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงาน และให้กำลังใจในการทำงาน เพื่อให้บริการแก่ผู้รับบริการอย่างมีคุณภาพและเกิดความพึงพอใจแก่ผู้มารับบริการ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษากับบุคลากรสาธารณสุขในพื้นที่อื่นเพื่อดูว่าผลที่ได้แตกต่างกันอย่างไร เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม ถูกต้อง ตรงตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากรและหน่วยงาน และควรศึกษากับบุคลากรกลุ่มอื่นๆ ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เช่น ตำรวจ ครู ทหาร ฯลฯ นำมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรกับกลุ่มตัวอย่างในหน่วยงานอื่นได้เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่กว้างขวาง และควรศึกษาตัวย่อยในปัจจัยด้านจิตวิทยาเชิงบวกเพื่อเพิ่มความครอบคลุมข้อมูลการวิจัยครั้งต่อไป

Reference

- Best, J. W. (1977). *Research in Education*. 3rd ed. Englewood Cliff, New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Boonkerd, P. (2015). *The Relationships Between Positive Psychological Capital, Perceived Organizational Support And Turnover Intention, With Consideration Of Job Satisfaction As A Mediator In Professional Nurses In A Selection Center Of Hospital In Eastern Thailand*. A Dissertation Submitted in Partial Fulfilment of the Requirement for the Master of Education Degree Of Arts In Industrial And Organizational Psychology Department Of Psychology Faculty Of Liberal Arts. Thammasat University. (in Thai).
- Boonya, P. (2016). *Happy Workplace And Social Support Affect To Efficiency of Staff in Hospital*. A Dissertation Submitted in Partial Fulfilment of the Requirement for the Master of Education Degree in Educational Public Policy And Public Management. Mahidol University. (in Thai).
- Chaiyakull, A. & Chanthamoot, J. (2000). Evaluation of Career Motivation among Nurses at Medicine Divisions Sapsithiprasong Hospital Ubon Ratchathani Province. *Journal of Public Health Nursing*, 26(1), 56-68.

- Erdfelder, E., Lang, A. G. & Buchner, A. (2007). G*Power.3: A flexible Statistical Power Analysis Programme for the Social, Behavioral, and Biomedical Science. *Behavior Research Methods*, 39(2), 175-191.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective*. Upper Saddle River, NJ: Pearson.
- Herzberg, F. (1959). *Federick; Mausner, Bernard; and Synderman, Block the Motivation to Work*. New York: John Willey.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). "Emerging Positive Organizational Behavior" *Journal of Management*, 33(3), 321-349.
- Nimnaparaj, T. (2019). *Perception of Supervisor Management and Social Support with The Performance of Personnel Service Support Department at Thammasat University*. Thammasat University. (in Thai).
- Sangsuwan, T. (2008). *The Relationship Between Working Motivation of Sub-District Health Officers with Health Centers' Performance in Chumphon Province*. Dissertation Submitted in Partial Fulfilment of the Requirement for the Master of Public Health Administration. Sukhothaimahatiraj University. (in Thai).
- Smarkjit, T., & Jrinto, K. (2012). The Research Aimed to Study to what Extent Personal Factors, Organizational Motivating Factors, and Maintaining Factors Effected Resignation of Operating Employees of a Sahapattanapiboon Food Factory in Sriracha District. *Journal of Graduate School of Commerce Burapha Review*, 7(2), 40-52.
- Songloed, D. (2014). *The Relationship of Positive Psychological Capital and Organization Commitment on Work Performance of Nursing Faculties, Southern Boromarajonani College of Nursing*. Degree: Master of Nursing Science Nursing Administration, Sukhothaimahatiraj University. (in Thai).
- SPD. & OPS. Ministry of Public Health. (2017). (MOPH). *Twenty-Year National Strategic Plan for Public Health (2017-2036) First Revision 2018*. Nonthaburi: Ministry of Public Health.
- Suddee, L. (2007). *Ration Ships Between Work Motivation, Social Support, Organizational Commitment, And Work Happiness Of Staff Nurses, General Hospitals, Central Region*. A Dissertation Submitted in Partial Fulfilment of the Requirement for the Master of Nursing Science Program in Nursing Administration. Chulalongkorn University. (in Thai).
- Sumalai, P. (2021). The Register Nurses' Burnout in Bamrasnaradura Infectious Disease Institute. *Journal of Prachomklao College of Nursing, Phetchaburi Province*, 4(2), 66-78.