

นิพนธ์ต้นฉบับ

Original Article

ความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดปทุมธานี  
Happiness at Work among Staffs of Pathum Thani Provincial Public Health Office

สุภาณี ธนสมบัติ\*  
Supanee Thanasombat\*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน และปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดปทุมธานี ประชากร คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุข อย่างน้อย 1 ปี จำนวน 97 คน เครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน One way ANOVA และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการศึกษา ดังนี้

1. ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับ มีความสุข (SD = 71.54) โดยในมิติที่ 3 น่าใจดี มีค่าระดับความสุขสูงกว่าด้านอื่น (SD = 77.28) รองลงมา คือ ความสุขมิติที่ 5 ครอบคลุมที่ดี (SD = 76.05) และความสุขในมิติที่ 2 ผ่อนคลายดี มีค่าระดับความสุขต่ำกว่าด้านอื่น (SD = 65.71)

2. ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร ได้แก่ สถานภาพสมรส จำนวนบุตร ลักษณะงานและประเภทการจ้าง โดยพบว่า

2.1 สถานภาพ กลุ่มที่มีสถานภาพโสด และสถานภาพแต่งงานและอยู่ร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงาน สูงกว่ากลุ่มที่มีสถานภาพหย่า/แยกทาง/เลิกกัน

2.2 จำนวนบุตร กลุ่มที่ไม่มีบุตร และกลุ่มที่มีบุตร 1 คน มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงาน สูงกว่ากลุ่มที่มีบุตร 2 คน ขึ้นไป

2.3 ลักษณะงาน กลุ่มที่ทำงานสำนักงาน มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานสูงกว่ากลุ่มที่ทำงานบริการ และกลุ่มที่ทำงานบริการ มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงาน สูงกว่ากลุ่มที่ทำงานบริหาร

2.4 ประเภทการจ้าง กลุ่มที่ได้รับการจ้างงานประจำและสัญญาจ้าง มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงาน สูงกว่ากลุ่มที่ประเภทจ้างรายวัน

3. ผลการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า ผู้บริหารให้การสนับสนุนการดำเนินงานองค์กรสร้างสุข ทั้งด้านสุขภาพกาย สุขภาพใจ และสุขภาพเงิน

คำสำคัญ : ความสุข, การทำงาน, บุคลากร, องค์กรแห่งความสุข

\*สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดปทุมธานี

\*Pathum Thani Provincial Public Health Office

### Abstract

This study was aimed to study the level of happiness at work and to study the factors affecting happiness at work among staffs of Pathum Thani public health office. The population consisted of 97 staffs who work in public health office and work at least 1 year. The research instrument included happiness survey and semi-structure interview guideline. Data were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, one-way ANOVA and content analysis.

The results were as followed:

1. The overall level of happiness at work had to be happy (SD = 71.54). Dimension 3: kindness had more happiness than any dimensions (SD = 77.28), follows by dimension 5: family (SD = 76.05) and dimension 2: relax had less happiness than any dimensions (SD = 65.71)

2. Factors affecting happiness at work among staffs, such as marital status, number of children, job characteristics and employment type.

2.1 Marital status: Single and married staffs had more happiness at work than divorced/separate/widowed staffs.

2.2 Number of children: Staffs who have no child and who have only one child had more happiness at work than staffs who had more than two children.

2.3 Job characteristics: Staff who work in office had more happiness at work than staffs who do service work, and staffs who do service work had more happiness at work than staffs who do executive work.

2.4 Employment type: Staffs who do full-time job and contract job had more happiness at work than staffs who do daily contract job.

3. In-depth interview result found that executives had supported the operation of happy workplace, included physical, psychological and financial well-being.

**Keywords :** Happiness, work, staffs, happiness workplace

## บทนำ

บุคลากร ถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดอย่างหนึ่งขององค์กร ดังนั้น นอกจากจะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และการบริหารความแตกต่างของบุคลากรภายในองค์กรแล้ว ยังควรให้ความสำคัญกับการทำงานอย่างมีความสุขด้วย ความสุขในการทำงานเป็นการแสดงอารมณ์ทางบวก เกิดความสนุกสนาน เกิดความร่วมมือช่วยเหลือกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน เกิดความรักในงาน และมีความยึดมั่น ในองค์กรสูง ซึ่งจะทำให้องค์กรก้าวไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace Center)<sup>(1)</sup> องค์กรแห่งความสุขจึงเป็นองค์กรที่บุคลากรได้รับความสุขในการทำงานร่วมกัน บุคลากรที่อยู่ในองค์กรมีความสุข รู้สึกมีคุณค่าเมื่อได้บริการหรือทำสิ่งดีๆ ให้กับลูกค้า ทำให้ลูกค้า สัมผัสได้ถึงคุณค่าของสินค้าและบริการนั้น ส่งผลให้องค์กรมีคุณค่าจากการที่บุคคลในองค์กร รู้จักคุณค่าของตัวเอง องค์กรไม่ว่าจะมีขนาดเล็ก หรือขนาดใหญ่ก็เป็นองค์กรแห่งความสุขได้ โดยที่พนักงานบุคลากรทุกคนยิ้มแย้มแจ่มใส มีความสุข ในการทำงาน ผลงานย่อมมีประสิทธิภาพ ตามความสุขของการทำงานด้วย ซึ่งเป็นการส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร<sup>(2)</sup> ดังนั้น การใช้ “ความสุข” ที่เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล จะช่วยให้ผลผลิตของงานเพิ่มพูนขึ้น และทำให้องค์กรได้คนที่รักองค์กร มาร่วมงาน และร่วมเผชิญ ปัญหาต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นอีกด้วย

จากแนวคิดของ Manion<sup>(3)</sup> กล่าวว่า ความสุขเป็นพลังของอารมณ์ในทางบวก ที่สร้างความรู้สึกสดชื่นมีชีวิตชีวา ดังนั้น ประสบการณ์ความสุข และความสนุกสนานในการทำงานจึงเป็นส่วนสำคัญที่สนับสนุนการทำงาน ซึ่งผลที่ตามมาของความสุขในการทำงาน คือ ผลงานบรรลุตามเป้าหมาย ที่วางไว้ พนักงานมีความคงอยู่ในงานที่สูงขึ้น และมีความตั้งใจปฏิบัติงานให้มี

คุณค่า/ประสิทธิภาพต่อไป ดังนั้น องค์กรแห่งความสุข จึงเป็นองค์กรที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้ดี พนักงานมีจุดมุ่งหมายร่วมกับองค์กร มุ่งเน้นการปรับกระบวนการทำงานใหม่ และมีแนวทางการปฏิบัติงานที่สนับสนุนซึ่งกันและกัน<sup>(4)</sup> องค์กรแห่งความสุข สามารถกระตุ้นจิตใจ และสร้างความสุข ทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจให้บุคลากรทุกคนในองค์กร รวมทั้งสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และพร้อมปฏิบัติภารกิจขององค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดปทุมธานี ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2560 ประกอบด้วย 1. จัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านสุขภาพในเขตพื้นที่จังหวัด 2. ดำเนินการและให้บริการด้านการแพทย์และการสาธารณสุขในเขตพื้นที่จังหวัด 3. กำกับ ดูแล ประเมินผล และสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานสาธารณสุขในเขตพื้นที่จังหวัด เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามกฎหมาย มีการบริการสุขภาพที่มีคุณภาพ และมีการคุ้มครองผู้บริโภค ด้านสุขภาพ 4. ส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานเกี่ยวกับงานสาธารณสุขในเขตพื้นที่จังหวัดให้เป็นไปตามนโยบายของกระทรวง 5. พัฒนาระบบสารสนเทศงานสุขศึกษา และการสื่อสารสาธารณะด้านสุขภาพในเขตพื้นที่จังหวัด และ 6. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งในปัจจุบันจากนโยบายทางด้านสาธารณสุขหลายนโยบาย มุ่งเน้นการขับเคลื่อนการทำงานของบุคลากร โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เช่น Smart อสม., E-Plan, หมอพร้อม เป็นต้น ทำให้บุคลากรรวมทั้งภาคีเครือข่ายการทำงานด้านสุขภาพจำเป็นต้องมีการปรับตัวรองรับเทคโนโลยี บุคลากรส่วนหนึ่งจำเป็นต้องเปลี่ยนอุปกรณ์

เครื่องมือสื่อสาร มาใช้ Smart Phone เพื่อให้เกิดความสะดวกในการเข้าใช้งานโปรแกรมบางตัวที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานประจำวัน ประกอบกับในห้วงระยะเวลาที่ เกิดสภาวะเศรษฐกิจที่ตกต่ำทั่วโลก ค่าครองชีพรวมทั้งอัตราเงินเฟ้อเพิ่มสูงขึ้นมาก ปัจจัยต่างๆ ดังกล่าว จึงอาจส่งผลกระทบต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้

ผู้วิจัย ซึ่งปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล จึงสนใจศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานสาธารณสุข

จังหวัดปทุมธานี เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดฯ ต่อไป

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดปทุมธานี

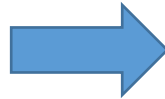
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดปทุมธานี

### กรอบแนวคิดการศึกษา

#### ตัวแปรต้น

##### ปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ
2. อายุ
3. ระดับการศึกษา
4. สถานภาพสมรส
5. จำนวนบุตร
6. ลักษณะงาน
7. ประเภทการจ้าง
8. อายุงาน



#### ตัวแปรตาม

##### ความสุขในการทำงาน

1. ด้านสุขภาพดี
2. ด้านผ่อนคลายดี
3. ด้านน้ำใจดี
4. ด้านจิตวิญญาณดี
5. ด้านครอบครัวดี
6. ด้านสังคมดี
7. ด้านใฝ่รู้ดี
8. ด้านสุขภาพเงินดี
9. ด้านการงานดี
10. ภาพรวมความสุขในการทำงาน

### วิธีการศึกษา

**รูปแบบการศึกษา** การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)

**ประชากรที่ใช้ในการศึกษา** คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขอย่างน้อย 1 ปี จำนวน 97 คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

1. เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ คือ แบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส จำนวนบุตร ลักษณะงาน ประเภทการจ้าง อายุงาน

ตอนที่ 2 ความสุขในการทำงาน  
ของบุคลากร ผู้วิจัยใช้แบบสำรวจ ความสุขด้วย  
ตนเอง : HAPPINOMETER ความสุขของตัวเองก็ได้  
ของศูนย์สร้างเสริมสุขภาวะองค์กร (Happy  
Workplace) ภายใต้สำนักองค์กรสุขภาวะ  
สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ  
(สสส.) และมหาวิทยาลัยมหิดล 9 ด้าน ประกอบด้วย  
สุขภาพดี (Happy Body) ผ่อนคลายดี (Happy Relax)  
น้ำใจดี (Happy Heart) จิตวิญญาณดี (Happy Soul)  
ครอบครัวดี (Happy Family) สังคมดี (Happy  
Society) ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) สุขภาพเงินดี  
(Happy Money) และการงานดี (Happy work-life)  
จำนวน 56 ข้อ แบ่งออกเป็น 9 มิติแบบสอบถาม  
มีลักษณะแบบ Rating Scale 5 ระดับ (1 หมายถึง  
เห็นด้วยน้อยที่สุด และ 5 หมายถึง เห็นด้วยมาก  
ที่สุด) เกณฑ์การแปลผลคะแนน ดังนี้ คะแนน  
0.00 - 24.99 หมายถึง “ไม่มีความสุขเลย”  
(Very unhappy) คะแนน 25.00 – 49.99 หมายถึง  
“มีความสุขน้อย” (Less happy) คะแนน 50.00 –  
74.99 หมายถึง “มีความสุข” (Happy) คะแนน  
75.00 – 100 หมายถึง “มีความสุขอย่างยิ่ง”  
(Very happy)

2. เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูล  
เชิงคุณภาพ คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างที่  
ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม  
เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน และประสบการณ์  
การปฏิบัติงานในหน่วยงาน โดยใช้สำหรับการ  
สัมภาษณ์กลุ่มผู้บริหารและหัวหน้ากลุ่มงาน  
จำนวน 18 คน มีเนื้อหา แนวทางการสัมภาษณ์ใน  
ประเด็นที่เกี่ยวข้อง

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้การ  
แจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบน  
มาตรฐาน สถิติ One Way ANOVA

2. ข้อมูลเชิงคุณภาพ นำข้อมูลที่ได้  
จากการสัมภาษณ์ วิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content  
Analysis) และสรุปพรรณนาความ

### จริยธรรมการวิจัย

การวิจัยนี้ได้ผ่านการพิจารณาอนุมัติ  
จากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการศึกษาศึกษา  
วิจัย ด้านการแพทย์และสาธารณสุขในมนุษย์  
จังหวัดปทุมธานี หนังสือรับรองฯ เลขที่ PPHO-  
REC 2565/13

### ผลการศึกษา

1. ข้อมูลทั่วไปการวิจัยครั้งนี้ มีผู้ตอบ  
แบบสอบถาม จำนวน 98 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศ  
หญิง คิดเป็นร้อยละ 75.5 ซึ่งมีอายุเฉลี่ย 41.22 ปี  
จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด ร้อยละ  
66.33 รองลงมา คือ จบการศึกษาระดับสูงกว่า  
ปริญญาตรี ร้อยละ 27.55 ส่วนใหญ่มีสถานภาพ  
สมรสแต่งงานและอยู่ด้วยกัน ร้อยละ 44.90  
มีสถานภาพโสด ร้อยละ 40.82 ส่วนใหญ่ไม่มีบุตร  
ร้อยละ 56.12 จำนวนบุตร 1 คน ร้อยละ 25.51  
ลักษณะงานส่วนใหญ่ทำงานสำนักงาน ร้อยละ  
54.08 ลักษณะงานบริการ ร้อยละ 28.57 ประเภท  
การจ้างเป็นพนักงานประจำมากที่สุด คิดเป็น  
ร้อยละ 66.33 สัญญาจ้างรายปี ร้อยละ 23.47  
และส่วนใหญ่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี คิดเป็น  
ร้อยละ 47.96

2. ระดับความสุขในการทำงานของ  
บุคลากร พบว่า 1) ระดับความสุขในการทำงาน  
ของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุข  
(S.D. = 71.54) โดยในมิติที่ 3 น้ำใจดี มีค่าเฉลี่ย  
ระดับความสุขมาก (S.D. = 77.28) รองลงมา คือ  
ความสุขมิติที่ 5 ครอบครัวดี (S.D. = 76.05) และ  
พบว่าความสุขในมิติที่ 2 ผ่อนคลายดี มีค่าระดับ  
ความสุข ต่ำกว่าด้านอื่น (S.D. = 65.71) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ความสุขในการทำงาน	ค่าเฉลี่ยคะแนนระดับความสุข (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน)	แปลผล	อันดับ
มิติที่ 1 สุขภาพดี	71.43 (11.24)	มีความสุข	5
มิติที่ 2 ผ่อนคลายดี	65.71 (11.31)	มีความสุข	9
มิติที่ 3 น้ำใจดี	77.28 (9.83)	มีความสุขอย่างยิ่ง	1
มิติที่ 4 จิตวิญญาณดี	74.57 (12.81)	มีความสุข	3
มิติที่ 5 ครอบครัวดี	76.05 (16.85)	มีความสุขอย่างยิ่ง	2
มิติที่ 6 สังคมดี	68.78 (10.53)	มีความสุข	7
มิติที่ 7 ใฝ่รู้ดี	72.38 (13.61)	มีความสุข	4
มิติที่ 8 สุขภาพเงินดี	67.09 (13.81)	มีความสุข	8
มิติที่ 9 การงานดี	70.27 (10.74)	มีความสุข	6
ภาพรวมทุกมิติ	71.54 (7.40)	มีความสุข	

3. ความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดปทุมธานี ได้แก่ เพศ

อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส จำนวนบุตร ลักษณะงานและประเภทการจ้าง ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

	N	Mean	SD	Statistic test	p-value
<b>เพศ</b>				1.529 <sup>t</sup>	1.30
ชาย	24	202.21	22.29		
หญิง	74	194.95	19.52		
<b>อายุ</b>				.981 <sup>F</sup>	.405
<30 ปี	20	193.80	23.06		
31 - 40 ปี	31	193.29	18.57		
41 - 50 ปี	22	198.64	16.99		
>51 ปี	25	201.64	22.80		
<b>การศึกษา</b>				1.943 <sup>F</sup>	.149
ต่ำกว่าปริญญาตรี	6	188.50	13.92		
ปริญญาตรี	65	194.98	21.08		
สูงกว่าปริญญาตรี	27	202.74	18.82		

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (ต่อ)

	N	Mean	SD	Statistic test	p-value
<b>สถานภาพสมรส</b>				5.168 <sup>F</sup>	.002
โสด	40	197.40	15.77		
แต่งงานและอยู่ร่วมกัน	44	201.61	22.35		
แต่งงานและไม่อยู่ร่วมกัน	7	185.00	21.48		
หย่า/แยกทาง/เลิกกัน	7	173.86	9.63		
<b>จำนวนบุตร</b>				5.280 <sup>F</sup>	.007
ไม่มี	55	200.82	18.38		
1 คน	25	197.16	22.24		
2 คนขึ้นไป	18	183.61	18.91		
<b>ลักษณะงาน</b>				18.922 <sup>F</sup>	<.001
งานสำนักงาน	53	204.47	20.75		
บริการ	28	179.79	12.48		
บริหาร	17	200.47	11.59		
<b>ประเภทการจ้าง</b>				3.255 <sup>F</sup>	.043
ประจำ	65	197.92	20.29		
สัญญาจ้าง	23	199.87	20.36		
รายวัน	10	181.70	15.47		
<b>อายุงาน</b>				1.882 <sup>F</sup>	.158
<5	34	192.17	20.30		
6					
6 - 9 ปี	17	194.70	17.24		
6					
>10 ปี	47	200.74	21.02		
5					

F= F-test t = t-test

จากตารางที่ 2 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยพบว่าตัวแปรสถานภาพสมรส จำนวนบุตร ลักษณะงาน และประเภทการจ้าง

มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างน้อย 1 คู่ จึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD Post Hoc Comparison ดังแสดงในตารางที่ 3

**ตารางที่ 3** การวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (LSD Post Hoc Comparison) ของค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส จำนวนบุตร ลักษณะงาน และประเภทการจ้าง

(I)	(J)	Mean Difference (I-J)	p-value
<b>สถานภาพสมรส</b>			
โสด	แต่งงานและอยู่ร่วมกัน	-4.21	0.317
	แต่งงานและไม่อยู่ร่วมกัน	12.40	0.118
	หย่า/แยกทาง/เลิกกัน	23.54*	0.003
แต่งงานและอยู่ร่วมกัน	โสด	4.21	0.317
	แต่งงานและไม่อยู่ร่วมกัน	16.61*	0.036
	หย่า/แยกทาง/เลิกกัน	27.76*	0.001
แต่งงานและไม่อยู่ร่วมกัน	โสด	-12.40	0.118
	แต่งงานและอยู่ร่วมกัน	-16.61*	0.036
	หย่า/แยกทาง/เลิกกัน	11.14	0.279
หย่า/แยกทาง/เลิกกัน	โสด	-23.54*	0.003
	แต่งงานและอยู่ร่วมกัน	-27.76*	0.001
	แต่งงานและไม่อยู่ร่วมกัน	-11.14	0.279
<b>การมีบุตร</b>			
ไม่มี	1 คน	3.66	0.439
	2 คนขึ้นไป	17.21*	0.002
1 คน	ไม่มี	-3.66	0.439
	2 คนขึ้นไป	13.55*	0.027
2 คนขึ้นไป	ไม่มี	-17.21*	0.002
	1 คน	-13.55*	0.027
<b>ลักษณะงาน</b>			
งานสำนักงาน	งานบริการ	24.69*	<.005
	งานบริหาร	4.00	.411
งานบริการ	งานสำนักงาน	-24.69*	<.005
	งานบริหาร	-20.68*	<.005
งานบริหาร	งานสำนักงาน	-4.00	.411
	งานบริการ	20.68*	<.005
<b>ประเภทการจ้าง</b>			
ประจำ	สัญญาจ้าง	-1.95	.688
	รายวัน	16.22*	.018
สัญญาจ้าง	ประจำ	1.95	.688
	รายวัน	18.17*	.018
รายวัน	ประจำ	-16.22*	.018
	สัญญาจ้าง	-18.17*	.018



จากตารางที่ 3 พบว่า ในแต่ละตัวแปร มีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสุข แตกต่างกัน คือ 1) ด้านสถานภาพสมรส กลุ่มที่มีสถานภาพโสด และสถานภาพแต่งงานและอยู่ร่วมกันมีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานสูงกว่ากลุ่มที่มีสถานภาพหย่า/แยกทาง/เลิกกัน 2) จำนวนบุตรกลุ่มที่ไม่มีบุตร และกลุ่มที่มีบุตร 1 คน มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานสูงกว่ากลุ่มที่มีบุตร 2 คน ขึ้นไป 3) ลักษณะงาน กลุ่มที่ทำงานสำนักงานมีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานสูงกว่ากลุ่มที่ทำงานบริการ และกลุ่มที่ทำงานบริการมีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานสูงกว่ากลุ่มที่ทำงานบริหาร 4) ประเภทการจ้าง กลุ่มที่ได้รับการจ้างงานประจำและสัญญาจ้างมีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานสูงกว่ากลุ่มที่ประเภทจ้างรายวัน

4. จากการสัมภาษณ์ข้อมูลผู้บริหาร/หัวหน้ากลุ่มงาน ภายในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดปทุมธานี ถึงแนวทางการพัฒนาเพื่อให้สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดปทุมธานี เป็นองค์กรแห่งความสุข โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง พบว่า ผู้บริหารและหัวหน้ากลุ่มงานมีส่วนสนับสนุนการดำเนินงานเพื่อให้สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดปทุมธานี เป็นองค์กรแห่งความสุข โดยผู้บริหารที่ควบคุมกำกับกลุ่มงานและหัวหน้ากลุ่มงานที่มีภารกิจซึ่งสอดคล้องกับแต่ละด้านขององค์การแห่งความสุข ได้ดำเนินการตามนโยบายของกระทรวงสาธารณสุข ในการส่งเสริมสุขภาพ กาย จิต ของประชาชน รวมทั้งบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดด้วย เช่น กลุ่มงานส่งเสริมสุขภาพมีนโยบายส่งเสริมสุขภาพกาย (Happy body) ส่งเสริมการออกกำลังกายในสำนักงาน มีการประกวดลดพุงของเจ้าหน้าที่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด กลุ่มงานสุขภาพจิตจัดให้มีกิจกรรมสันทนาการ (Happy Relax) มีการประเมินสุขภาพจิต ตามเกณฑ์ของกรม

สุขภาพจิต โดยเฉพาะอย่างยิ่งช่วงเวลาที่เกิดสถานการณ์การระบาดของโควิด-19 ซึ่งเจ้าหน้าที่มีความเครียดสูงกว่าปกติ กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล จัดโครงการพัฒนาองค์กร โดยเชิญวิทยากรกระบวนการที่มีความสามารถช่วยให้ตอบสนองต่อด้านน้ำใจดี (Happy Heart) สังคมดี (Happy Society) และสร้างความสามัคคี ทำให้การทำงานดี (Happy Work) รวมทั้งส่งเสริมการศึกษาต่อ (Happy Brain) สำหรับประเด็นปัญหาที่พบเป็นด้านสุขภาพเงิน (Happy Money) ซึ่งเป็นด้านที่บุคลากร ซึ่งมีภาระความจำเป็นก่อนนี้ไว้ เช่น เงินกู้ยืมเพื่อการศึกษา สินเชื่อบ้านและรถยนต์ โดยสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดได้เชิญวิทยากรมาสอนการวางแผนทางการเงินสำหรับข้าราชการบรรจุใหม่ เพื่อเป็นการปูพื้นฐานความรู้ด้านการเงินแก่บุคลากร รวมทั้งแสวงหาแหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำให้ข้าราชการเพื่อแบ่งเบาภาระอีกทางหนึ่งด้วย

## วิจารณ์

ความสุขในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกันตามปัจจัยดังนี้

สถานภาพสมรส กลุ่มที่มีสถานภาพโสด และสถานภาพแต่งงานและอยู่ร่วมกันมีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานสูงกว่ากลุ่มที่มีสถานภาพหย่า/แยกทาง/เลิกกัน เนื่องจากครอบครัวถือว่าเป็นปัจจัยสนับสนุน (social support) ให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงานให้เกิดความก้าวหน้าและมีรายได้เพิ่มขึ้นในการนำมาเลี้ยงดูครอบครัว สอดคล้องกับการศึกษาของ วิทยา พลาอาดและนภดล ละอองวิจิตร<sup>(5)</sup> ศึกษาเรื่องปัจจัยทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดสตูล ที่พบว่าสถานภาพสมรสเป็นปัจจัยทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขและของสุทธิสาจันทร์เพ็ญ<sup>(6)</sup> เรื่องความสุขในการทำงานของ

บุคลากรโรงพยาบาลชุมชนแห่งหนึ่งที่พบว่าการมีความสุขในระดับมาก คือ มิติของการมีครอบครัวดี

จำนวนบุตรกลุ่มที่ไม่มีบุตร และกลุ่มที่มีบุตร 1 คน มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานสูงกว่ากลุ่มที่มีบุตร 2 คนขึ้นไป เนื่องมาจากการดูแลบุตรมีค่าใช้จ่ายสูงค่าสาธารณูปโภคและการศึกษาของบุตรจึงทำให้รายได้ที่ได้รับคงที่ แต่รายจ่ายเพิ่มขึ้นส่งผลให้เกิดความเครียดและส่งผลต่อความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ วิทยา พลาอาดและนภดล ละอองวิจิตร<sup>(5)</sup> ศึกษาเรื่องปัจจัยทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดสตูล และของ มนชนก ชูพรรคเจริญ<sup>(7)</sup> ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ที่พบว่ารายได้เป็นปัจจัยทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข

ลักษณะงาน กลุ่มที่ทำงานสำนักงาน มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานสูงกว่ากลุ่มที่ทำงานบริการ และกลุ่มที่ทำงานบริการมีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานสูงกว่ากลุ่มที่ทำงานบริหาร เนื่องมาจากความแตกต่างในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติในตำแหน่งผู้ปฏิบัติอยู่ในหน้าที่ การปฏิบัติงานในสำนักงานเน้นเรื่องการประสานงานมีความขัดแย้งน้อย ส่วนการปฏิบัติหน้าที่การให้บริการมีหน้าที่ทำให้การปฏิบัติเป็นไปอย่างราบรื่น ไม่เกิดความยุ่งยากกับผู้รับบริการจึงมีผลกระทบต่อความสุขในการทำงานมากกว่าผู้ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานแต่ตำแหน่งผู้บริหารมีความซับซ้อนในการปฏิบัติงาน และต้องใช้อำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจจึงมีความเครียดสูงกว่าผู้ปฏิบัติจึงส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานมากกว่า สอดคล้องกับการศึกษาของสุพัตรา เทพเฉลิม<sup>(8)</sup> เรื่องความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรีพบว่าตำแหน่งงานส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ประเภทการจ้าง กลุ่มที่ได้รับการจ้างงานประจำและสัญญาจ้างมีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานสูงกว่ากลุ่มที่ประเภทจ้างรายวัน เนื่องจากประเภทการจ้างส่งผลต่อความมั่นคงด้านรายได้ในการดำรงชีวิตผู้ที่ได้รับการจ้างงานประจำจึงมีความสุขในการทำงานมากกว่า สอดคล้องกับการศึกษาของวิทยา พลาอาดและนภดล ละอองวิจิตร<sup>(5)</sup> ศึกษาเรื่องปัจจัยทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดสตูลพบว่าสถานภาพการจ้างงานเป็นปัจจัยหนึ่งซึ่งส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อครอบครัว ได้แก่ สถานภาพสมรส จำนวนบุตร ลักษณะงานและประเภทการจ้างงาน ผู้บริหารขององค์กรต้องมียุทธศาสตร์ในการสร้างเสริมสนับสนุนและวางแผนสร้างสุขในมิติสุขภาพเงินดี สร้างความมั่นคงในอาชีพในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้บุคลากรในองค์กรมีความสุขในการทำงานมากขึ้น

### ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความสุขของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในแต่ละระดับในการปฏิบัติงาน เช่น บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและในโรงพยาบาล เพื่อหาทริคในการสร้างสุขขององค์กร

2. ควรมีการศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรที่ให้บริการผู้ป่วยเปรียบเทียบกับบุคลากรสายสนับสนุนที่มีงานรับผิดชอบที่แตกต่างกัน

## กิตติกรรมประกาศ

โครงการวิจัยฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วย ความกรุณา และความอนุเคราะห์อย่างสูงจาก คุณศศิพร โลจายะ อดีตหัวหน้ากลุ่มงานพัฒนา ยุทธศาสตร์สาธารณสุข และคุณประกาศ เปล่งพานิชย์ หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์สาธารณสุข สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดปทุมธานี ที่ได้ให้ คำปรึกษาตั้งแต่เริ่มกระบวนการขอรับการ พิจารณาจริยธรรมการวิจัย รวมทั้งขั้นตอนและ กระบวนการทำวิจัยเพื่อให้โครงการวิจัยฉบับนี้มี ความสมบูรณ์ที่สุด ขอขอบคุณนายแพทย์ สาธารณสุขจังหวัดปทุมธานี ผู้บริหารและ เจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดปทุมธานี ที่ร่วมให้ข้อมูล ขอขอบคุณ คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการศึกษาวิจัย ด้านการแพทย์และสาธารณสุขในคน จังหวัด ปทุมธานี ที่ช่วยปรับแก้คำขอรับการพิจารณา จริยธรรมการวิจัย ขอขอบคุณครอบครัว และพี่ๆ น้องๆ สาธารณสุขจังหวัดปทุมธานีทุกท่าน ที่คอย ช่วยให้การกำลังใจและให้คำแนะนำที่ดีเสมอมา คุณความดีที่ได้จากโครงการวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอ มอบให้แก่คุณพ่อ คุณแม่ ที่ได้อบรมสั่งสอน คอยเป็นกำลังใจ ส่งเสริมสนับสนุนจนสำเร็จลุล่วง มาจนถึงปัจจุบัน

## เอกสารอ้างอิง

1. กอปรลาภ อภัยภักดิ์. บรรยากาศองค์กรแห่ง ความสุข : คนเบิกบาน งานสำเร็จ. วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์ ปีที่ 6 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน) 2563. 315-331.
2. ธเนศ ศิริกิจ. การสร้างภาพลักษณ์ที่แก่งค์กร. เอกสารประกอบการบรรยาย กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น; 2557.
3. Manion, Jo. Joy at Work: Creating a Positive Work Place. Journal of Nursing Administration; 2003.
4. Fridrickson B. Happiness at Work. Retrieved December 4, from <http://www.cnn.com/2006/health/conditions/11/14/happiness.work/index.html>; 2006.
5. วิทยา พลาอาต และนภดล ละอองวิจิตร. ปัจจัยทำนายความสุขในการทำงานของ บุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดสตูล. วารสาร วิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับ บัณฑิตศึกษา) สาขามนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์ 2561; 6: 20-28.
6. สุทธิสา จันทร์เพ็ง และวัลลภรัตน์ พบศิริ. ความสุขในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลชุมชนแห่งหนึ่ง. ในงานประชุม วิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 12 มหาวิทยาลัยราช ภัฏนครปฐม; 9 - 10 กรกฎาคม 2563; มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. นครปฐม: 2563. 118-195.
7. มนชนก ชูพรรคเจริญ. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชน ในพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดสมุทรปราการ. [บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. กรุงเทพมหานคร: สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น; 2562.
8. สุพัตรา เทพเฉลิม. ความสุขในการทำงานของ บุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี. [รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต] สาขารัฐ ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. ชลบุรี; 2560.