

ความสุขของบุคลากรโรงพยาบาลสอยดาว จังหวัดจันทบุรี

HAPPINESS OF SOI DAO HOSPITAL PERSONNEL CHANTHABURI PROVINCE

เพชรประกาย เวศเกษม¹ ประภัสสร เจริญนาม², ชัชวาล โภโค³ และพงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต⁴

Phetprakai Wetkasem, Prapassorn Charoennam, Chatchawan Bhoko

and Pongsatean Luengalongkot^{4*}

Article History

Received: 08-07-2024; Revised: 31-01-2025; Accepted: 06-02-2025

<https://doi.org/10.14456/issc.2025.81>

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย: 1. เพื่อศึกษาระดับความสุขของบุคลากรโรงพยาบาลสอยดาว จังหวัดจันทบุรี 2. เพื่อเปรียบเทียบความสุขของบุคลากรโรงพยาบาลสอยดาว จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล **ระเบียบวิธีวิจัย:** ใช้การศึกษาเชิงปริมาณโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรโรงพยาบาลสอยดาว จำนวน 235 คน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยด้วยการใช้สูตรของ ยามาเน่ (Yamane) ได้กลุ่มตัวอย่าง 149 คน และทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ Independent Sample t-Test และ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **ผลการวิจัย:** พบว่า ระดับความสุขของบุคลากรโรงพยาบาลสอยดาวในภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุข เมื่อพิจารณาระดับความสุขของบุคลากรเป็นรายด้าน พบว่ามีความสุขอยู่ในระดับมีความสุข จำนวน 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านน้ำใจดี 2) ด้านใฝ่รู้ดี 3) ด้านสังคมดี 4) ด้านครอบครัวดี 5) ด้านสุขภาพดี 6) ด้านผ่อนคลายดี และ 7) ด้านสุขภาพเงินดี นอกจากนี้ยังพบว่ามีความสุขอยู่ในระดับมีความสุขมาก จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านจิตวิญญาณดี และ 2) ด้านการงานดี ผลการเปรียบเทียบความสุขของบุคลากรโรงพยาบาลสอยดาวจำแนกตามเพศ

¹ นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ โรงพยาบาลสอยดาว

Finance and Accounting Technical Officer, Practitioner Level, Soi Dao Hospital

² พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ โรงพยาบาลสอยดาว

Medical Doctor, Expert Level, Soi Dao Hospital

³ นายแพทย์เชี่ยวชาญ โรงพยาบาลสอยดาว

Registered Nurse, Senior Professional Level, Soi Dao Hospital.

⁴ รองศาสตราจารย์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

Assoc. Prof., Faculty of Political Science and Law, Burapha University

E-mail: pongsate@hotmail.com *Corresponding author

อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส จำนวนบุตร ลักษณะงานที่ปฏิบัติ สายงานที่ปฏิบัติ ประเภทบุคลากร ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน พบว่าบุคลากรที่มีเพศ และสายงานที่ปฏิบัติต่างกัน มีความสุขแตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส จำนวนบุตร ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประเภทบุคลากร ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความสุขไม่แตกต่างกัน **สรุป:** การศึกษาความสุขของบุคลากรโรงพยาบาลสอยดาว พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับ "มีความสุข" โดยมีความแตกต่างด้านความสุขระหว่างกลุ่มที่มีเพศและสายงานต่างกัน แต่ปัจจัยอื่นๆ ไม่มีผลต่อระดับความสุข

คำสำคัญ : ความสุขของบุคลากร; โรงพยาบาลสอยดาว; จังหวัดจันทบุรี

ABSTRACT

Objective: 1) to examine the happiness levels of personnel at Soi Dao Hospital, Soi Dao District, Chanthaburi Province, and 2) to compare happiness levels among personnel based on their personal characteristics.

Methods: Questionnaires are used as a tool for collecting the data for the quantitative part. The population of this study include 235 hospital staff members. A Sample of 149 participants. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, and standard deviation. Hypothesis testing is conducted using t-tests and one-way ANOVA with the Least Significant Difference (LSD) method at a 0.05 significance level. **Results:** The overall happiness level of Soi Dao Hospital personnel is rated at "happy" level. The seven aspects rated at the "happy" level are 1) Happy Heart, 2) Happy Brain, 3) Happy Society, 4) Happy Family, 5) Happy Body, 6) Happy Relax, and 7) Happy Money. Two aspects rated at the "very happy" level are 1) Happy Soul and 2) Happy Work-life. When comparing happiness levels based on personal characteristics, significant differences are found between groups with different genders and career paths. However, no significant differences is found among groups with different ages, educational levels, marital status, number of children, work responsibilities, career groups, work experience, or income levels. **Conclusion:** A study of personnel happiness at Soi Dao Hospital found that overall happiness was at a "happy" level, with differences in happiness levels between groups with different genders and career paths, while other factors did not affect happiness levels.

Keywords: Happiness Personnel; Soi Dao Hospital; Chanthaburi Province

1. บทนำ

จากยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี ด้านสาธารณสุข (พ.ศ.2560 - 2579) ได้กำหนดยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ 4 ด้าน ได้แก่ 1) การส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคเป็นเลิศ (Prevention & Promotion Excellence) 2) การบริการเป็นเลิศ (Service Excellence) 3) บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) และ 4) การบริหารเป็นเลิศด้วยหลักธรรมาภิบาล (Governance Excellence) ซึ่งการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ดังกล่าวข้างต้นจะบรรลุเป้าหมายได้นั้น ปัจจัยสำคัญคือบุคลากร

กระทรวงสาธารณสุขซึ่งเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่ามีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร จึงควรต้องได้รับการดูแลและพัฒนาตลอดจนเตรียมความพร้อมเพื่อการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และสามารถบริหารการเปลี่ยนแปลงให้ประสบความสำเร็จสร้างคุณค่าให้แก่องค์กร ทั้งนี้การสรรหา คัดเลือก และการธำรงรักษาคณดี คนเก่งนั้น ถือได้ว่าเป็นตัวแปรสำคัญที่ทำให้องค์กรมีการพัฒนาเติบโตและก้าวหน้าได้อย่างยั่งยืน (Phetsuwan, S, 2021)

ประเด็นยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาบุคลากรสู่ความสำเร็จด้านสุขภาพ ให้กำลังคนด้านสุขภาพเป็นคนดี มีคุณค่า และมีความสุขในการทำงาน โดยกระทรวงสาธารณสุขประสานความร่วมมือกับสถาบันประชากรและสังคมมหาวิทยาลัยมหิดล สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ และมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ในการขอใช้เครื่องมือวัดความสุขในระดับบุคคล และองค์กร (Happy Public Organization Index: HPI) โดยกำหนดให้มีการประเมินความสุขบุคลากรกระทรวงสาธารณสุขในทุก 2 ปี เพื่อนำผลการประเมินมาทำการวิเคราะห์ วางแผน และดำเนินการสร้างสุขให้แก่บุคลากรในด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานควบคู่กับการมีสุขภาพที่ดี ครอบครัวที่อบอุ่น และสังคมที่ปลอดภัย (กระทรวงสาธารณสุข. ผลการประเมินความสุขบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข และการประเมินสุขภาวะองค์กร (HPI) ปีงบประมาณ พ.ศ.2565, 2565) ทั้งนี้โรงพยาบาลสอยดาวได้ยกฐานะเป็นโรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียง เมื่อมีอาคารผู้ป่วย ขนาด 30 เตียง จำนวน 2 หลัง แต่กรอบอัตรากำลังข้าราชการในขณะนั้นเป็นโรงพยาบาลขนาด 30 เตียง ทำให้การทำงานในช่วงนั้นหนักมากแต่ก็สามารถเปิดให้บริการประชาชนได้อย่างราบรื่นตลอดจนมาถึงปัจจุบัน โดยโรงพยาบาลสอยดาวให้ความสำคัญกับบุคลากรโดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาบุคลากรสู่ความสำเร็จด้านสุขภาพ ให้กำลังคนด้านสุขภาพเป็นคนดี มีคุณค่า และมีความสุขในการทำงานเพื่อจะรักษาบุคลากรให้ปฏิบัติงานอย่างยาวนาน

ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาระดับความสุขของบุคลากรโรงพยาบาลสอยดาว จังหวัดจันทบุรี เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการปรับปรุงการเสริมสร้างความสุขให้แก่บุคลากรต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขของบุคลากรโรงพยาบาลสอยดาว จังหวัดจันทบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบความสุขของบุคลากรโรงพยาบาลสอยดาว จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ อายุ

ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส จำนวนบุตร ลักษณะงานที่ปฏิบัติ สายงานที่ปฏิบัติ ประเภทบุคลากร ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน

3. การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดทฤษฎีในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแนวคิดองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ประกอบด้วยความสุข 8 ประการ ได้แก่ 1) สุขภาพดี (Happy Body) 2) น้ำใจงาม (Happy Heart) 3) การผ่อนคลาย (Happy Relax) 4) การหาความรู้ (Happy Brain) 5) คุณธรรม (Happy Soul) 6) ใช้เงินเป็น (Happy Money) 7) ครอบครัวที่ดี (Happy Family) 8) สังคมดี (Happy Society) ซึ่งสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้พัฒนาเป็นเครื่องมือ HAPPINOMETER เพื่อใช้ในการวัด ติดตาม และประเมินผลความสุขของคนทำงานตามแนวคิด “องค์กรแห่งความสุข : Happy Workplace” อย่างต่อเนื่อง เป็นระบบ น่าเชื่อถือ รวมทั้งหน่วยงานหรือองค์กรสามารถนำผลการวัด ติดตาม และประเมินไปใช้ได้

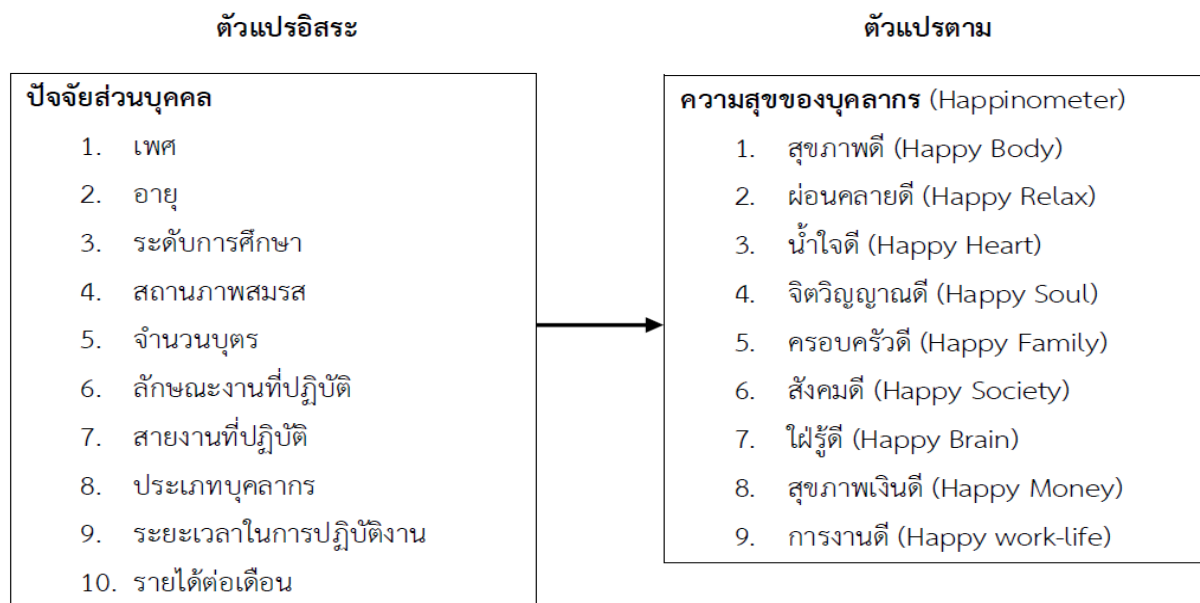
อย่างเต็มประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดย HAPPINOMETER ได้เพิ่มอีก 1 มิติ เป็นความสุข 9 มิติ โดยมิติที่ 9 คือ Happy Work-life เป็นมิติที่เน้นการวัดผลความรู้สึกและประสบการณ์ของคนทำงานกับองค์กร นอกจากนี้ HAPPINOMETER ยังรวมส่วนข้อมูลทั่วไป ซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญในการนำมาวิเคราะห์ ให้เห็นความชัดเจนว่าควรพัฒนาสร้างเสริมความสุขคนทำงานกับใคร ที่ไหน และอย่างไร ทำให้การสร้างสุขไปถูกทิศทางและได้ผลตรงกับกลุ่มเป้าหมายอย่างแท้จริง (Kittisuksathit, S., et al, 2012; Ministry of Public Health, 2022; Nurpasiyah Kuna.,2019; Khurthamkhun, P., 2020)

4. กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดในการศึกษาความสุขของบุคลากรโรงพยาบาลสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ได้ดังภาพที่ 1

ภาพที่ 1

กรอบแนวคิดการวิจัย



5. ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรโรงพยาบาลสอยดาว อำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี จำนวน 235 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว (Soi Dao Hospital , 2024) การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยด้วยการใช้สูตรของ ยามาเน่ (Yamane) ได้กลุ่มตัวอย่าง 149 คน และทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1. **ตัวแปรอิสระ** ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส จำนวนบุตร ลักษณะงานที่ปฏิบัติ สายงานที่ปฏิบัติ ประเภทบุคลากร ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน

2. **ตัวแปรตาม** ได้แก่ ความสุขของบุคลากรจำนวน 9 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านสุขภาพดี 2) ด้านผ่อนคลายดี 3) ด้านน้ำใจดี 4) ด้านจิตวิญญาณดี 5) ด้านครอบครัวดี 6) ด้านสังคมดี 7) ด้านใฝ่รู้ดี 8) ด้านสุขภาพเงินดี และ 9) ด้านการงานดี (ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2555)

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของบุคลากร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส จำนวนบุตร ลักษณะงานที่ปฏิบัติ สายงานที่ปฏิบัติ ประเภทบุคลากร ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (check list) จำนวน 10 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความสุขของบุคลากร จำนวน 9 ด้าน เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (check list) ได้แก่ 1) ด้านสุขภาพดี (Happy Body) จำนวน 5 ข้อ 2) ด้านผ่อนคลายดี (Happy Relax) จำนวน 5 ข้อ 3) ด้านน้ำใจดี (Happy Heart) จำนวน 5 ข้อ 4) ด้านจิตวิญญาณดี (Happy Soul) จำนวน 5 ข้อ 5) ด้านครอบครัวดี (Happy Family) จำนวน 3 ข้อ 6) ด้านสังคมดี (Happy Society) จำนวน 6 ข้อ 7) ด้านใฝ่รู้ดี (Happy Brain) จำนวน 3 ข้อ 8) ด้านสุขภาพเงินดี (Happy Money) จำนวน 4 ข้อ และ 9) ด้านการงานดี (Happy work-life) จำนวน 17 ข้อ รวมทั้งหมด 53 ข้อ

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างบุคลากรโรงพยาบาลสอยดาว อำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี จำนวน 149 ชุด โดยมีแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาและมีความสมบูรณ์ จำนวน 149 ชุด คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 149 คน ดำเนินการวิเคราะห์เชิงปริมาณ ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของข้อมูล และตอบวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเบื้องต้น ได้แก่ ค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) การทดสอบค่าที (Independent Sample t-Test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) ซึ่งผู้วิจัยใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลและข้อมูลเกี่ยวกับความสุขของบุคลากร (Happinometer) ของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำมาสรุปคะแนนคำตอบของแต่ละตัวแปรและใช้ในการทดสอบสมมติฐานต่อไป

2. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส จำนวนบุตร ลักษณะงานที่ปฏิบัติ สายงานที่ปฏิบัติ ประเภทบุคลากร ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าความถี่ ร้อยละ

3. ข้อมูลความสุขของบุคลากร (Happinometer) ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 9 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านสุขภาพดี (Happy Body) 2) ด้านผ่อนคลายดี (Happy Relax) 3) ด้านน้ำใจดี (Happy Heart) 4) ด้านจิตวิญญาณดี (Happy Soul) 5) ด้านครอบครัวดี (Happy Family) 6) ด้านสังคมดี (Happy Society) 7) ด้านใฝ่รู้ดี (Happy Brain) 8) ด้านสุขภาพเงินดี (Happy Money) และ 9) ด้านการงานดี (Happy work-life)

วิเคราะห์ข้อมูลแยกเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ วิเคราะห์ระดับความสุขภาพรวมองค์กร และวิเคราะห์ระดับความสุขรายด้าน โดยใช้การวัดระดับคะแนน แบ่งเป็น 4 ระดับ (Rating Scale) ซึ่งมีการกำหนดระดับ (Kittisuksathit, S., et al, 2012; Ministry of Public Health, 2022; Nurpasiyah Kuna.,2019) ดังนี้

ระดับคะแนน 0.00 - 24.99 หมายถึง Very Unhappy : ไม่มีความสุขอย่างยิ่ง สะท้อนให้เห็นว่า คนทำงานในองค์กรของท่านอยู่ในระดับ “ไม่มีความสุขเลย” ผู้บริหารต้องดำเนินการแก้ไขอย่างเร่งด่วน

ระดับคะแนน 25.00 – 49.99 หมายถึง Unhappy : ไม่มีความสุข สะท้อนให้เห็นว่า คนทำงานในองค์กรของท่านอยู่ในระดับ “ไม่มีความสุข” ผู้บริหารต้องดำเนินการแก้ไขอย่างจริงจัง

ระดับคะแนน 50.00 – 74.99 หมายถึง Happy : มีความสุข สะท้อนให้เห็นว่า คนทำงานในองค์กรของท่านอยู่ในระดับ “มีความสุข” ผู้บริหารต้องสนับสนุนให้มีความสุขยิ่งขึ้นไป

ระดับคะแนน 75.00 – 100 หมายถึง Very Happy : มีความสุขอย่างยิ่ง สะท้อนให้เห็นว่า คนทำงานในองค์กรของท่านอยู่ในระดับ “มีความสุขมาก” ผู้บริหารควรสนับสนุน และยกย่องเป็นแบบอย่าง

6. ผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า ระดับความสุขของบุคลากรโรงพยาบาลสอยดาว อำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุข (Happy) เมื่อพิจารณาระดับความสุขของบุคลากรเป็นรายด้าน พบว่ามีความสุขอยู่ในระดับมีความสุข (Happy) จำนวน 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านน้ำใจดี 2) ด้านใฝ่รู้ดี 3) ด้านสังคมดี 4) ด้านครอบครัวดี 5) ด้านสุขภาพดี 6) ด้านผ่อนคลายดี และ 7) ด้านสุขภาพเงินดี นอกจากนี้ยังพบว่ามีความสุขอยู่ในระดับมีความสุขมาก จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านจิตวิญญาณดี และ 2) ด้านการงานดี

ตารางที่ 1

ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ระดับความสุขของบุคลากรโรงพยาบาลสอยดาว อำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี

ความสุขของบุคลากร (Happinometer)	คะแนน	ระดับความสุข
1. ด้านสุขภาพดี (Happy Body)	67.80	มีความสุข
2. ด้านผ่อนคลายดี (Happy Relax)	66.20	มีความสุข
3. ด้านน้ำใจดี (Happy Heart)	74.84	มีความสุข
4. ด้านจิตวิญญาณดี (Happy Soul)	76.40	มีความสุขอย่างยิ่ง
5. ด้านครอบครัวดี (Happy Family)	70.13	มีความสุข
6. ด้านสังคมดี (Happy Society)	71.33	มีความสุข
7. ด้านใฝ่รู้ดี (Happy Brain)	73.80	มีความสุข
8. ด้านสุขภาพเงินดี (Happy Money)	63.30	มีความสุข
9. ด้านการงานดี (Happy work-life)	76.33	มีความสุขอย่างยิ่ง
รวม	72.39	มีความสุข

ผลการเปรียบเทียบความสุขของบุคลากรโรงพยาบาลสอยดาว อำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส จำนวนบุตร ลักษณะงานที่ปฏิบัติ สายงานที่ปฏิบัติ ประเภทบุคลากร ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน พบว่าบุคลากรที่มีเพศ และสายงานที่ปฏิบัติต่างกัน มีความสุขแตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส จำนวนบุตร ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประเภทบุคลากร ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน ต่างกัน มีความสุขไม่แตกต่างกัน

7. อภิปรายผล

จากการวิจัยความสุขของบุคลากรโรงพยาบาลสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สามารถอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

ระดับความสุขของบุคลากร โรงพยาบาลสอยดาว จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุข (Happy) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Nurpasiyah Kuna. (2019) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี ผลการวิจัยพบว่า ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุข (ค่าระดับความสุขเท่ากับ 72.80) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Boonthawee (2018) ที่พบว่า ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุข (Happy) เมื่อพิจารณาระดับความสุขของบุคลากรเป็นรายด้าน ผลการวิจัยพบว่า มีความสุขอยู่ในระดับมีความสุข (Happy) จำนวน 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านน้ำใจดี (Happy Heart) 2) ด้านใฝ่รู้ดี (Happy Brain) 3) ด้านสังคมดี (Happy Society) 4) ด้านครอบครัวดี

(Happy Family) 5) ด้านสุขภาพดี (Happy Body) 6) ด้านผ่อนคลายดี (Happy Relax) และ 7) ด้านสุขภาพเงินดี (Happy Money)

นอกจากนี้ยังพบว่ามีความสุขอยู่ในระดับมีความสุขมาก (Very Happy) จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านจิตวิญญาณดี (Happy Soul) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Nurpasiyah Kuna. (2019) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี ผลการวิจัยพบว่า ความสุขมิติที่ 4 จิตวิญญาณดี (ค่าระดับความสุขเท่ากับ 82.20 : Very Happy) แต่ 2) ด้านการงานดี (Happy work-life) การมีความสุขต่อสภาพแวดล้อมโดยรวมขององค์กร ทั้งนี้สาเหตุที่บุคลากรมีความสุขเกิดจากการได้รับความดูแลเกี่ยวกับสุขภาพที่ดีจากองค์กร ความพึงพอใจกับสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ การปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน พระราชบัญญัติหรือระเบียบต่าง ๆ การได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งปรับขึ้นค่าจ้างด้วยความเหมาะสม การมีอาชีพที่มั่นคง การได้รับค่าตอบแทนที่คุ้มค่ากับความเสี่ยงอันอาจเกิดจากการทำงาน การมีโอกาสในการพัฒนาต่อยอดการศึกษาและกลับมาพัฒนาองค์กร หรือการแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในข้อเสนอแนะกับหัวหน้างานหรือนายจ้าง การได้รับค่าตอบแทนถูกต้องและตรงตามเวลา การทำงานอย่างมีความสุข การมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรขององค์กรและการมีความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมองค์กร

ผลการเปรียบเทียบความสุขของบุคลากรโรงพยาบาลสอยดาว อำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี พบว่า

1) บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความสุขแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Chaima, P. (2023) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรที่มีเพศบุคลากรหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีความสุขในการทำงานต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 เพศหญิงจะมีความสุขมากกว่าเพศชาย ทั้งนี้เพราะว่าเพราะเพศหญิงจะใกล้ชิดผู้ป่วยมากกว่า

2) บุคลากรที่มีสายงานที่ปฏิบัติต่างกัน มีความสุขแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Boonthawee, P. (2018) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 กรมสรรพากร ผลการวิจัยพบว่า ส่วนงานที่ปฏิบัติต่างกัน มีความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 กรมสรรพากร แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะว่าสายงานที่ปฏิบัติที่ต่างกันส่งผลต่อการทำงานและความสุข

3) จำแนกตามอายุ พบว่าบุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความสุขไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะว่าอายุบุคลากรทุกช่วงสามารถทำงานได้ดี

4) จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความสุขไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Boonthawee, P (2018) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 กรมสรรพากร ผลการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษาที่มีความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 กรมสรรพากร ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะว่าระดับการศึกษาระดับสามารถทำงานได้ดีและมีความสุข

5) จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่าบุคลากรที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความสุขไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Boonthawee, P (2018) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 กรมสรรพากร ผลการวิจัยพบว่า สถานภาพมีความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 กรมสรรพากร ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะว่าทางโรงพยาบาลสามารถจัดเวลาทำงานให้เหมาะสมกับบุคลากรทุกสถานภาพ

6) จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความสุขไม่แตกต่างกัน และขัดแย้งกับงานวิจัยของ Boonthawe, P (2018) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 กรมสรรพากร ผลการวิจัยพบว่า อายุงานที่ต่างกัน มีความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 กรมสรรพากร ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะว่ายิ่งทำงานนานยิ่งมีประสบการณ์ทำให้สามารถทำงานได้ดี

7) จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความสุขไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Chaima, P. (2023) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลาไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ทั้งนี้เพราะว่าบุคลากรใช้แนวคิดแห่งความพอเพียงจึงสามารถบริหารรายได้ให้เหมาะสม

8. องค์ความรู้ที่ได้รับ

ผู้วิจัยพบว่าระดับความสุขของบุคลากรโรงพยาบาลสอยดาว อำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุข และพบว่าบุคลากรที่มีเพศ และสายงานที่ปฏิบัติต่างกัน มีความสุขแตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส จำนวนบุตร ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประเภทบุคลากร ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความสุขไม่แตกต่างกัน

9. ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ด้านความสุขของบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า ระดับความสุขของบุคลากรโรงพยาบาลสอยดาว อำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี มีระดับมีความสุขอย่างยิ่ง (Very Happy) คือ ด้านจิตวิญญาณดี (Happy Soul) และด้านการทำงานดี (Happy work-life) ดังนั้น องค์กรควรสร้างเสริมความสุขอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นองค์กรต้นแบบแห่งการสร้างสุข และสนับสนุนสร้างเสริมความสุขในด้านอื่น ๆ ให้มีความสุขยิ่งขึ้นไป

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาปัญหาและอุปสรรคของบุคลากร เพื่อนำปัญหาและอุปสรรคดังกล่าวมาปรับปรุงแก้ไขกระบวนการประเมินความสุขของบุคลากรเพื่อให้บุคลากรมีความสุขมากยิ่งขึ้น

2. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นที่เกี่ยวข้องกับความสุขของบุคลากรเพิ่มเติมนอกเหนือจากตัวแปรที่ได้ศึกษาแล้ว เพื่อให้เกิดความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

3. ควรมีการศึกษาประชากรกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างในการวิจัยครั้งนี้

รายการอ้างอิง

- Boonthawee, P. (2018). *Factors affecting work happiness of the officer at Bangkok Area Revenue Office 7, Revenue Department* [Unpublished master's thesis]. College of Management, Mahidol University.
- Chaima, P. (2023). *Factors affecting happiness at work of the supporting staff in higher educational institutions of Songkhla Rajabhat University* [Master's thesis, Prince of Songkla University].
- Khurthamkhun, P. (2020). *Factors relating to Bangkok Port employee's happiness at work of Port Authority of Thailand* [Master's thesis], Huachiew Chalermprakiet University.
- Kittisuksathit, S., et al. (2012). *HAPPINOMETER: The happiness self-assessment* (1st ed.). Institute for Population and Social Research, Mahidol University.
- Ministry of Public Health. (2022). *Results of the happiness assessment of Ministry of Public Health personnel (Happinometer) and organizational health assessment (HPI) fiscal year 2022*.
- Nurpasiyah Kuna. (2019). *Happiness at work among staff of Tambon Administrative Organizations in Mueang Pattani District, Pattani Province*. [Master's thesis] Prince of Songkla University.
- Phetsuwan, S. (2021). *Factors influencing happiness at work of public health personnel under the Phatthalung Provincial Public Health Office*. Human Resource Management, Phatthalung Public Health Office.
- Soi Dao Hospital. (2024). *Soi Dao Hospital Chanthaburi Province*, n.d.