



**คุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่
สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์**

**Personal Characteristics and Motivation Affecting The Happiness at Work of
Health Personnel at Sub-District Health Promoting Hospitals
in Phetchabun Province**

ชนากานต์ นาพิมพ์ (Chanakan Napim)¹* ดร.ประจักษ์ บัวผัน (Dr.Prachak Bouphan)**

ดร.ชญญา อภิบาลกุล (Dr.Chanya Apipalakul)**

บทคัดย่อ

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์และค้นหาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ประชากรทั้งหมดคือ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 630 คน จำนวนขนาดตัวอย่างได้ 101 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณด้วยแบบสอบถามและข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสนทนากลุ่ม 12 คน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน จากการศึกษาพบว่า ในภาพรวมระดับแรงจูงใจและระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.74 (S.D.=0.41) และ 3.72 (S.D.=0.41) ตามลำดับ แรงจูงใจมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์ ($r=0.779$, $p\text{-value}<0.001$) ส่วนปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ซึ่งตัวแปรอิสระ 5 ตัวแปร ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบและการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านจิตชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว เงินเดือนและค่าตอบแทนและสภาพการปฏิบัติงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์ ได้ร้อยละ 62.8 ($R^2=0.628$, $p\text{-value}<0.001$) ปัญหาอุปสรรคที่พบส่วนใหญ่คือ ปัญหาด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ร้อยละ 40.0

ABSTRACT

This cross-sectional descriptive research aimed to study personal characteristics and motivation affecting the happiness at work of health personnel at sub-district health promoting hospitals in Phetchabun province, and identify problems obstacle and instruct on the happiness at work. Sample were 101 health personnel were randomly selected as samples by stratified random sampling of a population of 630. This study collected both quantitative data with a questionnaire and qualitative data with focus group guidelines from 12 people's key informants. The data

¹Correspondent author: feelfree_bb@hotmail.com

* นักศึกษา หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

** รองศาสตราจารย์ สาขาวิชาการบริหารงานสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

analysis was performed by descriptive statistics and inferential statistics. Pearson product moment correlation coefficient and Stepwise multiple linear regressions. The results showed that the overall motivation and the happiness at work were at a high level with averages of 3.74 (S.D.=0.41) and 3.72 (S.D.=0.41), respectively. The motivation variable had high positive relationship with the happiness at work of health personnel at sub-district health promoting hospitals in Phetchabun province with ($r=0.779$, $p\text{-value}<0.001$) and personal characteristics no relationship with the happiness at work. Five the motivation variable: Motivation factors: responsibility and recognition, Hygiene factors : personal life, salary and benefit and working conditions could predict the happiness at work of health personnel at sub-district health promoting hospitals in Phetchabun province at 62.8 percentage. ($R^2=0.628$, $p\text{-value}<0.001$) Initiative is found to be the most salary and benefit factor (40.0 %).

คำสำคัญ: คุณลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจ ความสุขในการทำงาน

Keywords: Personal characteristics, Motivation, The happiness at work

บทนำ

สภาพสังคม การเมืองและเศรษฐกิจในปัจจุบัน มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ด้วยความเจริญทางด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่มีบทบาทต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ ส่งผลกระทบต่อบุคคล ครอบครัว สังคม องค์กร และประเทศ จากการพัฒนาที่มีเป้าหมายของความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจแบบทุนนิยม เพื่อมุ่งตอบสนองความพึงพอใจของปัจเจกบุคคลและกลุ่มคนเพียงบางส่วน แต่ขาดการคำนึงถึงหลักคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมที่สำคัญคือ สภาพจิตใจของคน อันเป็นเหตุก่อให้เกิดปัญหาด้านชีวิต เศรษฐกิจและสังคม องค์กรภาครัฐและเอกชน ได้มองสิ่งที่อยู่ภายในตัวของบุคคลเกี่ยวกับเรื่องของจิตใจ คือ ความสุข เป็นสิ่งสำคัญสุดต่อชีวิต คนส่วนมากใช้ชีวิตอยู่กับการทำงาน เมื่อมีความสุขในการทำงาน ย่อมทำให้เกิดความรักในงานที่ทำ มีความรับผิดชอบ และเกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพ ประเทศไทยได้นำ “ดัชนีชี้วัดความสุข” มาใช้ในการพัฒนาประเทศจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545 – พ.ศ.2549) ให้มีความสำคัญในการพัฒนาแบบบูรณาการยึดคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา มีองค์ประกอบ 7 ด้าน คือ 1) สุขภาพอนามัยและโภชนาการ 2) การศึกษา 3) ชีวิตการทำงาน 4) ชีวิตครอบครัว 5) การเติบโตทางเศรษฐกิจ ความยากจน การกระจายรายได้และสวัสดิการ 6) สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย และ 7) ประชาธิปไตย จนถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 – พ.ศ.2564) ที่ให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางการพัฒนาที่มุ่งสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน และสังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข เพื่อเป็นเครื่องมือติดตามผลกระทบการพัฒนาที่มีต่อคนในสังคมไทย ไปสู่เป้าหมาย ของกระทรวงสาธารณสุข “ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน” [1]

องค์กรแห่งความสุข เป็นแนวคิดหลักที่มุ่งดำเนินงานกับคนทำงานในองค์กร สามารถกระตุ้น จูงใจ สร้างความสุขทั้งด้านร่างกายและจิตใจให้กับทุกคน สร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและพร้อมที่จะปฏิบัติงานในองค์กรให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ มีการส่งเสริมและพัฒนาการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคคลในองค์กรให้ทำงานอย่างมีความสุข ส่งผลดีต่อองค์กร ครอบครัว ชุมชนและสังคมที่มีความสุขอย่างยั่งยืน องค์กรต่างๆ ในปัจจุบันจึงให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้บุคคลในองค์กรมีความสุขในการทำงานด้วยเหตุผลที่ว่า บุคคลที่มีความสุขในการทำงานจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรในอนาคต ศูนย์สร้างเสริมสุขภาวะองค์กร และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการ



สร้างเสริมสุขภาพ ได้สร้างแนวทางการสร้างสุขในที่ทำงานขึ้นเป็นความสุขพื้นฐาน 8 ประการ และองค์การแห่งความสุข Happy Workplace ซึ่งพัฒนามาเป็น Happinometer ที่เป็นเครื่องมือในการวัดคุณภาพชีวิตและความสุขระดับบุคคลที่น่าเชื่อถือ เหมาะกับบริบทการทำงานในสังคมไทย 9 ประการ ประกอบด้วย 1) สุขภาพดี 2) ผ่อนคลายดี 3) น้ำใจดี 4) จิตวิญญาณดี 5) ครอบครัวดี 6) สังคมดี 7) ใฝ่รู้ดี 8) สุขภาพเงินดี และ 9) การงานดี ซึ่งเป็นตัวชี้วัด “ความสุขในการทำงาน” ในทุกองค์การ เพื่อนำมาประมวลความอยู่ดีมีสุขและคุณภาพชีวิตของประชาชน [2] ถ้าบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีสุขภาพดี มีความสุขในการทำงาน ก็จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งมีการศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลอยู่ในระดับมาก [3-4]

จากการทบทวนงานวิจัย พบว่าปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลนั้นมีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ซึ่งคุณลักษณะส่วนบุคคล คือ คุณลักษณะในด้านต่างๆ ที่มีความเฉพาะของแต่ละบุคคลเป็นภูมิหลังของแต่ละบุคคล ซึ่งทำให้ลักษณะแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกันออกไป ประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) สถานภาพสมรส 4) ระดับการศึกษา 5) ตำแหน่ง 6) รายได้ และ 7) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน [5] ซึ่งคุณลักษณะส่วนบุคคลมีส่วนสำคัญที่สามารถบอกถึงลักษณะบุคคลที่แตกต่างกันนั้น มีผลต่อการทำงานที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานนั้นเป็นไปอย่างมีความสุข และดำเนินไปอย่างราบรื่น

นอกจากคุณลักษณะส่วนบุคคลแล้วยังพบว่า แรงจูงใจ เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ตามแนวคิด ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factor Theory) ที่ได้สรุปไว้ว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการคือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ซึ่งประการที่ 1 คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน เพื่อจูงใจให้บุคคลชอบและรักในงานที่ปฏิบัติ เป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงาน 4) ความรับผิดชอบ และ 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่ง และประการที่ 2 คือ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) เป็นปัจจัยที่เสริมให้บุคคลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา ประกอบด้วย 1) เงินเดือนและค่าตอบแทน 2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3) การปกครองบังคับบัญชา 4) นโยบายและการบริหาร 5) สภาพการปฏิบัติงาน 6) สถานะวิชาชีพ 7) ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และ 8) ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว [6] ซึ่งปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยค้ำจุนด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือ ปัจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน และปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีความสุข [7-10]

จังหวัดเพชรบูรณ์ มีทั้งหมด 11 อำเภอ 117 ตำบล 153 โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและมีเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจำนวน 630 คน ซึ่งในการทำงานในปัจจุบัน เจ้าหน้าที่สาธารณสุขในจังหวัดเพชรบูรณ์ โดยมากแล้วขาดสภาพคล่องทางการเงิน มีภาวะหนี้สินจากการกู้ยืมเงินจากสหกรณ์ ออมทรัพย์สาธารณสุขจังหวัดเพชรบูรณ์เป็นจำนวนมากถึงร้อยละ 70.03 [11] ทำให้บุคลากรบางส่วนมีรายได้ไม่เพียงพอต่อรายจ่าย อีกทั้งภาระงานในปัจจุบันมีมากขึ้น เนื่องจากในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานน้อย แต่ภาระงานเพิ่มมากขึ้น จึงทำให้ปฏิบัติงานหลายบทบาทพร้อม ๆ กัน จนเกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน เกิดความวิตกกังวล ทั้งด้านการเงินและการงาน ส่งผลต่อสุขภาพใจ สุขภาพกาย อาจส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อปัญหาครอบครัว ชุมชนและสังคมได้ เพื่อให้ได้ผลการดำเนินงานได้บรรลุตามมาตรฐานของการดำเนินงาน จึงต้องมีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรในองค์กรได้ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข หากบุคลากรในองค์กรมีขวัญและกำลังใจและมีความรู้ในการปฏิบัติงาน ก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานดำเนินในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงศึกษาเกี่ยวกับ คุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีผลต่อ

ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์ เพื่อนำผลการศึกษามาพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เกิดความสุขในการทำงาน และเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อศึกษา

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล ระดับแรงจูงใจ และระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์
2. คุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจ ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์
3. ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross –Sectional Descriptive Research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 630 คน [13] และกลุ่มตัวอย่างคือ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 101 คน โดยได้จากการคำนวณขนาดตัวอย่าง โดยใช้สูตรการคำนวณขนาดตัวอย่าง สำหรับการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Linear Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานของ Cohen (1988) [14]

$$\text{สูตร} \quad N = \frac{\lambda(1 - R_{Y.A,B}^2)}{R_{Y.A,B}^2 - R_{Y.A}^2} + w \quad \dots\dots\dots (1)$$

$$\text{เมื่อ} \quad \lambda = \lambda_L - \frac{1/v_L - 1/v}{1/v_L - 1/v_U} (\lambda_L - \lambda_U) \quad \dots\dots\dots (2)$$

เมื่อกำหนดให้

$R_{Y.A,B}^2$ คือ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุสำหรับ Full Model ซึ่งในการวิจัยในครั้งนี้ได้นำค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรจากการศึกษา บรรยายจากองค์การและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา [15] ซึ่งเป็นงานที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันและมีพื้นที่เดียวกันในการทำวิจัยครั้งนี้ ซึ่งได้ค่า $R_{Y.A,B}^2 = 0.677$

$R_{Y.A}^2$ คือ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุสำหรับ Reduce model ($R_{Y.A,B}^2 - R_{Y.B}^2$) มีค่าเท่ากับ 0.652

$R_{Y.B}^2$ คือ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุที่เปลี่ยนแปลง (R^2 Change) เมื่อไม่มีตัวแปรที่ต้องการทดสอบ มีค่าเท่ากับ 0.025

λ คือ ค่าความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนตัวแปรอิสระและอำนาจการทดสอบ

w คือ จำนวนตัวแปรอิสระนอกเหนือจากตัวแปรที่ต้องการทดสอบ (เซต A) เท่ากับ 0 (เซต B) เท่ากับ 19



u คือ จำนวนตัวแปรอิสระที่ต้องการทดสอบ (เขต B) เท่ากับ 1 ตัวแปร

V คือ ค่าที่ได้จาก $v = N - u - w - 1$

จากการใช้สูตรในการคำนวณหาขนาดตัวอย่างได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 101 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่างโดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยสำรวจรายชื่อ แล้วจัดกลุ่มเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลตามวิชาชีพ 5 กลุ่ม จากนั้นคำนวณขนาดตัวอย่างแต่ละวิชาชีพเทียบกับสัดส่วนประชากร จนได้ขนาดตัวอย่างครบ 101 คน และในการสนทนากลุ่มเพื่อยืนยันข้อมูลเชิงปริมาณ โดยเลือกบุคคลที่สามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ได้ดีที่สุด ประกอบด้วย นักวิชาการสาธารณสุข พยาบาลวิชาชีพ เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข เจ้าหน้าที่งานทันตสาธารณสุขและแพทย์แผนไทย วิชาชีพละ 2 คน รวมทั้งสิ้น 12 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้มีทั้งหมด 2 ชุด ชุดที่ 1 แบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล โดย เพศ สถานภาพสมรส และตำแหน่ง มีมาตรวัดเป็นนามสเกล อายุ รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์ มีมาตรวัดเป็นอัตราส่วนสเกล และระดับการศึกษา มีมาตรวัดเป็นอันดับสเกล ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ทุกด้านมีมาตรวัดเป็นช่วงสเกล ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ ประกอบด้วย สุขภาพดี ผ่อนคลายดี น้ำใจดี จิตวิญญาณดี ครอบครัวดี สังคมดี ใฝ่รู้ดี สุขภาพเงินดี และการงานดี ทุกด้านมีมาตรวัดเป็นช่วงสเกล ทั้งนี้ในส่วนที่ 2 ถึงส่วนที่ 3 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีคำตอบให้เลือกตอบ 5 ระดับ [16] ส่วนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิด โดยให้ผู้ตอบได้เสนอปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์ ชุดที่ 2 แนวทางในการสนทนากลุ่ม (Focus Group Guideline) ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แนวทางในการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับแรงจูงใจ ส่วนที่ 2 แนวทางในการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ส่วนที่ 3 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือทั้ง 2 ชุด ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้านความตรงของเนื้อหา (Content validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความตรง โดยให้ความเห็นชอบในด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และความเหมาะสมของภาษา (Wording) จากนั้นจึงนำแต่ละข้อคำถามมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง ซึ่งพบว่าทุกข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่า 0.50 รวมถึงการตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแก้ไขและปรับปรุง โดยผู้ทรงคุณวุฒิแล้วนำไปทดลองใช้ (Try out) กับเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดหนองบัวลำภู จำนวน 30 คน โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficients) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามในภาพรวมเท่ากับ 0.96 โดยส่วนของรายด้านมีค่าดังต่อไปนี้ แรงจูงใจ เท่ากับ 0.95 และความสุขในการทำงาน เท่ากับ 0.92

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลหลังจากการวิจัยในครั้งนี้ได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรม

การวิจัยในมนุษย์มหาวิทยาลัยขอนแก่นเรียบร้อยแล้ว เมื่อวันที่ 19 พฤษภาคม 2561 เลขที่ HE612128 และได้ดำเนินการเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 20 พฤษภาคม 2561 ถึงวันที่ 5 มิถุนายน 2561 โดยผู้วิจัยนำส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยนำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลในการทำวิจัยให้กับสาธารณสุขอำเภอในจังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 11 อำเภอ พร้อมทั้งมอบรายชื่อกลุ่มตัวอย่างแต่ละอำเภอ โดยจ่ายแบบสอบถาม ให้ผู้รับผิดชอบงานทรัพยากรบุคคลประจำสาธารณสุขอำเภอแต่ละแห่งเป็นผู้ประสานงานกับกลุ่มตัวอย่าง พร้อมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัย รวมทั้งนัดหมาย วัน เวลา ในการส่งแบบสอบถามกลับคืน เมื่อครบกำหนดผู้วิจัยจะไปรับแบบสอบถามกับผู้ประสานงานด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่ามัธยฐาน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสูงสุดและค่าต่ำสุด และใช้สถิติอนุมานหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Linear Regression Analysis)

การแปลผล

การแปลผลคะแนนระดับแรงงูใจ และระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยนำมาจัดระดับ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ซึ่งได้จากการแบ่งช่วงคะแนนเฉลี่ย ดังนี้ ระดับมากที่สุด (4.50-5.00) ระดับมาก (3.50-4.49) ระดับปานกลาง (2.50-3.49) ระดับน้อย (1.50-2.49) และระดับน้อยที่สุด (1.00-1.49) [16] สำหรับเกณฑ์การแบ่งระดับความสัมพันธ์จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าตั้งแต่ -1 ถึง +1 แบ่งตามเกณฑ์ของ Elifson, & Kirk W.[17] แบ่งระดับได้ดังนี้ $r = 0$ หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์ $r = \pm 0.01$ ถึง ± 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์ต่ำ $r = \pm 0.31$ ถึง ± 0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์ปานกลาง $r = \pm 0.71$ ถึง ± 0.99 หมายถึง มีความสัมพันธ์สูง และ $r = \pm 1$ หมายถึงความสัมพันธ์โดยสมบูรณ์

ผลการวิจัย

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์

กลุ่มตัวอย่าง 101 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 75.2 ส่วนใหญ่มีอายุน้อยกว่า 31 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 41.6 โดยมีอายุเฉลี่ย 37.35 ปี (S.D.= 10.21 ปี) อายุต่ำสุด 23 ปี อายุสูงสุด 59 ปี ส่วนใหญ่สถานภาพสมรส จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 54.5 ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 81.2 ส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 38.6 ส่วนใหญ่รายได้เฉลี่ย 25,431.94 บาท (S.D.= 11,240.72 บาท) รายได้ต่ำสุด 9,700 บาท รายได้สูงสุด 50,000 บาท และส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 1-10 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็น ร้อยละ 55.4 มีค่ามัธยฐาน 10 ปี (Min=1 ปี, Max=38 ปี)

2. ระดับแรงงูใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์

พบว่า ระดับแรงงูใจภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.74 (S.D.=0.41) ปัจจัยงูใจและปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.78 (S.D.=0.42) และค่าเฉลี่ย 3.70 (S.D.=0.47) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาตามรายด้านปัจจัยงูใจ พบว่า ด้านลักษณะของงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.08 (S.D.=0.51) ส่วนรองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.93 (S.D.=0.51) ส่วนปัจจัยงูใจด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.36 (S.D.=0.69) ส่วนรองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.74 (S.D.=0.47) และเมื่อพิจารณาตามรายด้านปัจจัยค้ำจุน พบว่า ด้านความสัมพันธ์



ระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.98 (S.D.=0.52) ส่วนรองลงมาคือ ด้านสถานะวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.89 (S.D.=0.74) ส่วนปัจจัยด้านอื่นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.28 (S.D.=0.74) ส่วนรองลงมาคือ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.56 (S.D.=0.58) ดังรายละเอียดในตารางที่ 1

3. ระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์

พบว่า ระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.72 (S.D.=0.41) ซึ่งเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความสุขในการทำงานด้านน้ำใจดีมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.00 (S.D.=0.55) ส่วนรองลงมาคือ ความสุขในการทำงานด้านครอบครัวมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.87 (S.D.=0.64) และเมื่อพิจารณารายด้านความสุขในการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ความสุขในการทำงานด้านสุขภาพเงินดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.37 (S.D.=0.65) ส่วนรองลงมาคือ ความสุขในการทำงานด้านผ่อนคลายดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.51 (S.D.=0.57) ดังรายละเอียดในตารางที่ 1

4. คุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์

คุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลทุกด้านไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์ ดังรายละเอียดในตารางที่ 2

แรงจูงใจ พบว่า ภาพรวมแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.779$, $p\text{-value}<0.001$) ส่วนปัจจัยจูงใจในภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ระดับสูงกับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.736$, $p\text{-value}<0.001$) ในส่วนรายด้านพบว่าทุกด้านมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ความรับผิดชอบ ($r=0.639$, $p\text{-value}<0.001$), การยอมรับนับถือ ($r=0.591$, $p\text{-value}<0.001$) ความก้าวหน้าในตำแหน่ง ($r=0.561$, $p\text{-value}<0.001$) ลักษณะของงาน ($r=0.553$, $p\text{-value}<0.001$) และความสำเร็จในการทำงาน ($r=0.503$, $p\text{-value}<0.001$) ส่วนปัจจัยด้านอื่นในภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ระดับสูงกับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.721$, $p\text{-value}<0.001$) ในรายด้านพบว่าทุกด้านมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ($r=0.605$, $p\text{-value}<0.001$) ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ($r=0.581$, $p\text{-value}<0.001$) สถานะวิชาชีพ ($r=0.536$, $p\text{-value}<0.001$) นโยบายและการบริหาร ($r=0.532$, $p\text{-value}<0.001$) เงินเดือนและค่าตอบแทน ($r=0.508$, $p\text{-value}<0.001$) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($r=0.504$, $p\text{-value}<0.001$) สภาพการปฏิบัติงาน ($r=0.493$, $p\text{-value}<0.001$) และการปกครองบังคับบัญชา ($r=0.478$, $p\text{-value}<0.001$) ดังรายละเอียดในตารางที่ 2

5. คุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์

ผลการศึกษา พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ ($p\text{-value}<0.001$) ปัจจัยด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ($p\text{-value}<0.001$) ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือ ($p\text{-value}=0.002$) ปัจจัยด้านเงินเดือนและ

ค่าตอบแทน ($p\text{-value}=0.006$) และปัจจัยค่าจ้างด้านสภาพการปฏิบัติงาน ($p\text{-value}=0.044$) ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่าตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัวแปร สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์ ได้ร้อยละ 62.8 ($R^2=0.628$) ดังรายละเอียดในตารางที่ 3

จากผลการศึกษา ได้สมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง ซึ่งเป็นสมการทำนายในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y = 0.773 + (0.237) (\text{ปัจจัยจิตใจด้านความรับผิดชอบ}) + (0.162) (\text{ปัจจัยค่าจ้างด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว}) + (0.187) (\text{ปัจจัยจิตใจด้านการยอมรับนับถือ}) + (0.102) (\text{ปัจจัยค่าจ้างด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน}) + (0.104) (\text{ปัจจัยค่าจ้างด้านสภาพการปฏิบัติงาน})$$

เมื่อ Y คือความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์

6. ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะของความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์

ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยภาพรวมข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิดจากแบบสอบถามทั้งหมด 101 ฉบับ พบว่า กลุ่มตัวอย่างได้นำเสนอปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะทั้งหมด 40 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 39.60 โดยสรุปประเด็นจากแบบสอบถามปลายเปิดและการสนทนากลุ่มพบปัญหาอุปสรรคที่สำคัญดังนี้ ปัญหาอุปสรรคด้านแรงจูงใจพบว่าบุคลากรไม่เพียงพอกับปริมาณงาน ทำให้ต้องทำงานล่วงเวลา และวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือไม่เพียงพอต่อความต้องการ เงินเดือนและค่าตอบแทนมีน้อย เมื่อเทียบกับภาระงาน การขึ้นเงินเดือนมีความเหลื่อมล้ำ ข้อเสนอแนะคือ การจัดสรรบุคลากรให้เพียงพอต่อความต้องการ และปรับกระบวนการทำงาน โดยมอบหมายหน้าที่การทำงานให้เหมาะสมกับบุคคล เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการพิจารณาเลือกงานที่รับผิดชอบของตนเอง จัดแบ่งงานให้ตรงกับบทบาทหน้าที่ ปรับเงินเดือนให้เหมาะสมกับตำแหน่งและภาระงาน จัดโครงการแก้ไขสภาพคล่องทางการเงิน การเพิ่มค่าตอบแทน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ และสนับสนุนงบประมาณ จัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอ และปัญหาอุปสรรคของความสุขในการทำงาน พบว่า ภาระงานมาก ส่งผลให้ไม่มีเวลาออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ รายได้ไม่เพียงพอต่อรายจ่าย ภาระรายจ่ายและหนี้สินมาก เงินเดือนและค่าตอบแทนจึงไม่เพียงพอ สถานที่ทำงานไกลจากบ้าน ภาระงานเยอะ จึงไม่มีเวลากลับบ้านและอยู่กับครอบครัว ข้อเสนอแนะคือ การวางแผนและแบ่งเวลาในการออกกำลังกาย หางานว่างพักผ่อน ทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัว จัดกิจกรรมกระตุ้นความสัมพันธ์ในองค์กร ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรม พัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง ลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น วางแผนการใช้จ่ายเงินให้เหมาะสม และหน่วยงานควรเพิ่มสวัสดิการให้เจ้าหน้าที่เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน

สรุปและการอภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ คุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า ตัวแปรที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์ ได้แก่ ปัจจัยจิตใจด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยค่าจ้างด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ปัจจัยจิตใจด้านการยอมรับนับถือ ปัจจัยค่าจ้างด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน และปัจจัยค่าจ้างด้านสภาพการปฏิบัติงาน จึงกล่าวได้ว่าตัวแปรอิสระ



ทั้ง 5 ตัวแปร สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์ ได้ร้อยละ 62.8

เนื่องจากการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลอย่างมีความสุขนั้น จะต้องอาศัยแรงจูงใจจากองค์กรรวมถึงผู้ร่วมงานมากระตุ้น ตอบสนองความต้องการในปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข ซึ่งแรงจูงใจเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขปฏิบัติงานไปอย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ในส่วนของปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ ในการมอบหมายหน้าที่การงาน มอบความรับผิดชอบในการทำงานอย่างเหมาะสม เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้การทำงานร่วมกันดำเนินไปอย่างราบรื่นและมีความสุข ส่วนปัจจัยด้านคุณค่าด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ซึ่งเป็นสถานการณ์ที่ทำให้เจ้าหน้าที่มีความเป็นอยู่ที่ดี มีความสุข มีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การดำเนินงานนั้นประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ส่วนปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือ ซึ่งเป็นการได้รับการไว้วางใจ เชื่อใจจากเพื่อนร่วมงาน การยอมรับในความสามารถให้ทำงานในด้านต่างๆ ทำให้มีแรงผลักดันให้ร่วมกันทำงานอย่างต่อเนื่อง และเกิดความสุขในการทำงาน ส่วนปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ซึ่งเป็นผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน มีความเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย เป็นสิ่งที่กระตุ้นให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงานเพื่อให้ได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และส่วนของปัจจัยด้านสภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นสภาพความเหมาะสมในการทำงานที่เป็นกายภาพ ทั้งความพอเพียงของอุปกรณ์และบุคลากร ที่ส่งผลให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง และทำให้งานออกมามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า แรงจูงใจ ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ ที่สามารถร่วมพยากรณ์การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล [7, 18] เช่นเดียวกับที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า แรงจูงใจ ปัจจัยด้านคุณค่าด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว สามารถร่วมพยากรณ์การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล [8-10] เช่นเดียวกับที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า แรงจูงใจ ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือ ที่สามารถร่วมพยากรณ์การปฏิบัติงานของสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล [9, 19] เช่นเดียวกับที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า แรงจูงใจ ปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ที่สามารถร่วมพยากรณ์การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล [10, 20] และเช่นเดียวกับที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า แรงจูงใจ ปัจจัยด้านสภาพการปฏิบัติงาน ที่สามารถร่วมพยากรณ์การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล [10, 21]

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ควรมอบหมายงานให้ตรงตามโครงสร้างตำแหน่งของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
2. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ควรมอบหมายงานให้สัมพันธ์กับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยไม่ให้มีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัวของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
3. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ควรส่งเสริมให้มีกิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทุกวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมให้เกิดความรักและการประสานงานที่ดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน

4. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ควรนำผลสำเร็จในการปฏิบัติงานมาประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าตอบแทนอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน

5. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ควรมีการสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ คู่มือให้เพียงพอและสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแนวทางในการมอบหมายงานอย่างมีความสุขให้กับเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

2. ควรศึกษาแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รวมถึงคณาจารย์คณะสาธารณสุขศาสตร์ทุกท่าน และทุกท่านที่มีได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้ ที่มีส่วนร่วมให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

1. Division of Strategy and Planning, Office of Permanent Secretary Ministry Public Health. Strategic Plan, Ministry of Public Health, (2017-2021). Nonthaburi : Ministry of Public Health. 2017.
2. Sirinan K, Kanchana T, Suporn J, Chalernpol S, Porta B, Wannapa A. HAPPINOMETER: The Happiness Self-Assessment. Bangkok : Institute for Population and Social Research, Mahidol University. 2012.
3. Thitirat S, Chanya A. The Effect of Organization Climate to Quality on Working Life of Health Officer in Sub-District Health Promoting Hospital in Mahasarakam Province. Research and Development Health System Journal. 2017; 10(1), 19-27. Thai.
4. Attasit W, Chanaphol S. Administrative Factors and Administrative Process Influencing The Happiness at Work of Health Personnel at Tambon Health Promoting Hospital in Sakon Nakhon Province. Journal of Sakon Nakhon Hospital. 2016; 19(2), 77-87. Thai.
5. Schermerhorn R, Hunt G, Osborn N. Organizational behavior. New York: Wiley. 2003.
6. Herzberg et al. The motivation to work. The United States of America: Transaction. 2010.
7. Phayuda C, Prachak B. Motivation and Organizational Support Affecting District Health System Development Performance of Sub-District Health Promoting Hospital Directors in Khon Kaen Province. KKU Res J (GS). 2017; 14(2), 71-84. Thai.



8. Siranee S, Prachak B. The Motivation Factor Affecting Core Competency of Public Health Officer at Sub-District Health Promoting Hospital in Loei Province. *Research and Development Health System Journal*. 2017; 10(1), 63-73. Thai.
9. Nunnaphat P, Prachak B. Factors Affecting to the Staff's Organization Commitment at health Ministry in Nong Bua Lamphu. *KKU Res J(GS)*. 2016; 10(1), 63-73. Thai.
10. Ratchaneekorn A, Prachak B. The Quality and Outcome Frame Work Performance of The Directors of the Sub-District Health Promoting Hospital in Khon Kaen Province. *Research and Development Health System Journal*. 2015; 19(2), 17-26. Thai.
11. Phetchabun Provincial Public Health of Savings and Credit Cooperative Limited. Finance and Accounting. Phetchabun: Phetchabun Provincial Public Health of Savings and Credit Cooperative Limited. 2017.
12. Phetchabun Provincial Public Health Office. The report on the performance of health indicators for 2016. (Copies document) Phetchabun: Phetchabun Provincial Public Health Office. 2016.
13. Phetchabun Provincial Public Health Office. Documentation for the Ministry of Public Health Case 2 (Fiscal Year 2018) Phetchabun Province. (Copied documents). Phetchabun: Phetchabun Provincial Public Health Office. 2018.
14. Cohen J. Statistical power analysis for behavioral sciences. 2nd ed. New Jersey: Lawrence Eelbaum Associates. 1988.
15. Rampai R, Chanapol S. Organizational Climate and Organizational Supports Affecting The Happiness at Workplace of Public Health Ministry Officers at Sub-District Health Promoting Hospital in Nakhon Ratchasima Province. Master of Public Health Thesis in Public Health Administration, Graduate School, Khon Kaen University.
16. Likert R. The human organization: Its management and value. New York: McGraw-Hill. 1976.
17. Kirk W. Elifson, Richard P. Runyon and Audrey Haber. Fundamentals of social statistics. 2nd ed. New York: McGraw-Hill. 1990.
18. Kosal S, Prachak B. Factors Affecting The Community Health Center Performance of Sub-District Health Promoting Hospital in Khon Kean Province. *Research and Development Health System Journal*. 2016; 9(2), 268-281. Thai.
19. Santi U, Prachak B. Factors Affecting the Participation of Health Personnel in the Community Health Center Implementation at Sub-District Health Promoting Hospitals in Kalasin Province. *KKU Res J(GS)*. 2017; 17(3), 64-76. Thai.
20. Witsanupong J, Witat J. The Motivation Affecting Performance of Director of Modern Sub-district Health Promoting Hospital in Roi-et Province. National Graduate Research Conference, 2014. 714-721. Buriram : Buriram Rajabhat University. Thai.
21. Santi T, Prachak B. Surveillance and Rapid Response Performance of Health Personnel at Sub-district Health Promoting Hospitals in Roi Et Province. *KKU Res J(GS)*. 2014; 14(1): 89-104. Thai.

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลแรงจูงใจและความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่
สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์

ตัวแปร	Mean	S.D.	แปลผล
แรงจูงใจ	3.74	0.41	มาก
ปัจจัยจูงใจ	3.78	0.42	มาก
1. ความสำเร็จในการทำงาน	3.74	0.47	มาก
2. การยอมรับนับถือ	3.80	0.51	มาก
3. ลักษณะของงาน	3.93	0.51	มาก
4. ความรับผิดชอบ	4.08	0.51	มาก
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง	3.36	0.69	ปานกลาง
ปัจจัยค้ำจุน	3.70	0.47	มาก
1. เงินเดือนและค่าตอบแทน	3.28	0.74	ปานกลาง
2. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.98	0.52	มาก
3. การปกครองบังคับบัญชา	3.73	0.66	มาก
4. นโยบายและการบริหาร	3.75	0.62	มาก
5. สภาพการปฏิบัติงาน	3.56	0.58	มาก
6. สถานะวิชาชีพ	3.89	0.74	มาก
7. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	3.75	0.70	มาก
8. ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.67	0.57	มาก
ความสุขในการทำงาน	3.72	0.41	มาก
1. สุขภาพดี	3.75	0.49	มาก
2. ผ่อนคลายดี	3.51	0.57	มาก
3. น้ำใจดี	4.00	0.55	มาก
4. จิตวิญญาณดี	3.84	0.59	มาก
5. ครอบครัวดี	3.87	0.64	มาก
6. สังคมดี	3.85	0.54	มาก
7. ใฝ่รู้ดี	3.70	0.56	มาก
8. สุขภาพเงินดี	3.37	0.65	ปานกลาง
9. การงานดี	3.56	0.56	มาก



ตารางที่ 2 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจกับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์

ตัวแปร	ความสุขในการทำงาน		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r)	P-value	ระดับความสัมพันธ์
1. เพศ (หญิง)	0.087	0.387	ไม่มีความสัมพันธ์
2. อายุ	-0.182	0.068	ไม่มีความสัมพันธ์
3. สถานภาพสมรส (สมรส)	-0.104	0.302	ไม่มีความสัมพันธ์
4. ระดับการศึกษา (ปริญญาโทหรือสูงกว่า)	0.068	0.499	ไม่มีความสัมพันธ์
5. ตำแหน่ง (นักวิชาการสาธารณสุข)	-0.035	0.728	ไม่มีความสัมพันธ์
6. รายได้	-0.104	0.303	ไม่มีความสัมพันธ์
7. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	-0.153	0.127	ไม่มีความสัมพันธ์
แรงจูงใจ	0.779**	<0.001	สูง
ปัจจัยจูงใจ	0.736**	<0.001	สูง
1. ความสำเร็จในการทำงาน	0.503**	<0.001	ปานกลาง
2. การยอมรับนับถือ	0.591**	<0.001	ปานกลาง
3. ลักษณะของงาน	0.639**	<0.001	ปานกลาง
4. ความรับผิดชอบ	0.553**	<0.001	ปานกลาง
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง	0.561**	<0.001	ปานกลาง
ปัจจัยค่าจูง	0.721**	<0.001	สูง
1. เงินเดือนและค่าตอบแทน	0.508**	<0.001	ปานกลาง
2. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.504**	<0.001	ปานกลาง
3. การปกครองบังคับบัญชา	0.478**	<0.001	ปานกลาง
4. นโยบายและการบริหาร	0.532**	<0.001	ปานกลาง
5. สภาพการปฏิบัติงาน	0.493**	<0.001	ปานกลาง
6. สถานะวิชาชีพ	0.536**	<0.001	ปานกลาง
7. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	0.581**	<0.001	ปานกลาง
8. ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	0.605**	<0.001	ปานกลาง

** . Correlation is significant at the 0.001 level.

ตารางที่ 3 ค่าสถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์

ตัวแปร	B	Beta	T	P-value	R	R ²	R ² change
ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ	0.237	0.294	3.702	<0.001	0.639	0.408	-
ปัจจัยค่าจูงด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	0.162	0.226	2.817	<0.001	0.734	0.539	0.131
ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือ	0.187	0.234	2.985	0.002	0.762	0.581	0.042
ปัจจัยค่าจูงด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	0.102	0.184	2.455	0.006	0.782	0.612	0.031
ปัจจัยค่าจูงด้านสภาพการปฏิบัติงาน	0.104	0.146	2.039	0.044	0.793	0.628	0.016

ค่าคงที่ 0.773 , F = 32.143 , p-value<0.001 , R = 0.793 , R² = 0.628