

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขใน
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสระแก้ว
Factors affecting the Happiness of Public Health Staff in Subdistrict
Health Promoting Hospital, Sa Kaeo Province

พรพิมล กรวยทอง^{1*} และวนัสรา ชาวนเนียม²

^{1*} เจ้าหน้าที่งานทันตสาธารณสุขชำนาญการ, โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านซับสิงโต อำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว 27250 ประเทศไทย

² อาจารย์ ดร., หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต คณะสหเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี 12000 ประเทศไทย

Ponpimal Krauythong^{1*}, Wanasara Chaoniyom²

^{1*} Dental Assistant, Professional Level, Ban Subsingtoh Subdistrict Health Promoting Hospital, Wangsomboon District, Sa Kaeo
27250, Thailand;

²Lecturer Dr., Master of Public Health Program, Faculty of Allied Health Sciences, Pathumthani University,
Pathum Thani 12000, Thailand

Received: 16 September 2025; Revised: 21 January 2026; Accepted: 25 January 2026; Published: 22 June 2026

บทคัดย่อ

ความสุขในการทำงานเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับบุคลากรสาธารณสุข ที่จะส่งผลให้มีความมุ่งมั่นและตั้งใจในการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดีต่อองค์กร การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข 2) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านองค์กร ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านองค์กรกับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดสระแก้ว จำนวน 250 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า ระดับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.84) ปัจจัยด้านแรงจูงใจมีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.70) และปัจจัยองค์กรมีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.90) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กรกับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.784$) และปัจจัยด้านแรงจูงใจกับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.591$)

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, องค์กร, ความสุขในการปฏิบัติงาน, บุคลากรสาธารณสุข, โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

Abstract

Happiness at work is essential for employees because work is an activity that takes up a lot of time in life. If employees are happy at work, it will result in commitment and determination in working, which leads to good results for the organization. This study aimed to investigate. The objectives are to study 1) The level of happiness of public health staff in subdistrict Health Promoting Hospital and 2) Motivational factors and organizational factors in the work of public health staff 3) Study the relationship between motivational factors, organizational factors, and happiness of public health staff in subdistrict health promoting hospital. The sample consisted of 250 public health staff in subdistrict health promoting hospitals in Sa Kaeo Province. The research instrument was a questionnaire. Statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson correlation coefficient.

The research results found that the level of happiness in work of public health staff was at a high level ($\bar{X}$ = 3.86, SD = 0.84). Motivational factors had a high effect on happiness at work of public health staff ($\bar{X}$ = 4.02, SD = 0.70). And the organizational factors have a high effect on the happiness of public health staff at work ($\bar{X}$ = 3.93, SD = 0.90). The relationship between organizational factors and job satisfaction of staff at subdistrict health promoting hospitals in Sa Kaeo Province showed a high positive relationship with statistical significance at the .01 level (r = 0.784). And the motivational factors and happiness in working of public health have a positive relationship at a moderate level, with statistical significance at the .01 level (r = 0.591).

Keywords: Motivation, Organization, Happiness in Work, Public Health Staff, Subdistrict Health Promoting Hospital

บทนำ (Introduction)

บุคลากรสาธารณสุขเป็นกำลังสำคัญของระบบบริการสุขภาพ โดยเฉพาะในระดับปฐมภูมิซึ่งโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีบทบาทหลักในการดูแลสุขภาพประชาชนอย่างใกล้ชิด ทั้งด้านการส่งเสริม ป้องกัน รักษา และฟื้นฟูสุขภาพ ภาระงานที่หลากหลาย ข้อจำกัดด้านทรัพยากร และความคาดหวังจากชุมชน ล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาวะทางจิตใจและความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ความสุขในการทำงานจึงถือเป็นปัจจัยสำคัญที่มีความสัมพันธ์กับความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพของการให้บริการสุขภาพ (Warr, 2007; Diener et al., 2018)

องค์การอนามัยโลก (World Health Organization: WHO) ได้เน้นย้ำว่าความเป็นอยู่ที่ดีและสภาวะในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขเป็นประเด็นสำคัญระดับโลก เนื่องจากภาระงานที่สูง ความเครียดจากการทำงาน และข้อจำกัดด้านทรัพยากร อาจส่งผลให้บุคลากรเกิดความเหนื่อยล้าและลดระดับความสุขในการทำงาน (World Health Organization, 2020) โดยเฉพาะบุคลากรสาธารณสุขในระดับปฐมภูมิ ซึ่งต้องปฏิบัติงานใกล้ชิดกับชุมชนและรับผิดชอบงานที่หลากหลาย

จากแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ด้านสาธารณสุข (พ.ศ. 2560–2579) ได้กำหนดเป้าหมายสำคัญคือ “ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน” โดยมุ่งเน้นการพัฒนาบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพให้เป็นบุคลากรที่มีคุณค่า มีคุณธรรม และมีความสุขในการทำงาน ทั้งนี้ ได้กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จที่สำคัญ คือ ดัชนีความสุขของคนทำงาน (Happinometer) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 (กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข, 2565)

กระทรวงสาธารณสุขร่วมกับสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ได้พัฒนาระบบประเมินความสุขของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2560 และกำหนดให้มีการประเมินทุก 2 ปี เพื่อให้หน่วยงานนำผลการประเมินไปใช้ในการวิเคราะห์ วางแผน และดำเนินการส่งเสริมความสุขของบุคลากรในด้านต่าง ๆ จากการสำรวจความสุขของบุคลากรสาธารณสุขที่ผ่านมา 3 ครั้ง พบว่าคะแนนเฉลี่ยความสุขโดยรวมอยู่ที่ร้อยละ 62.60, 63.63 และ 63.92 ตามลำดับ แม้จะมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง แต่ยังไม่บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้คือร้อยละ 70 (กระทรวงสาธารณสุข, 2566)

ปัจจุบันกรมอนามัย มีบุคลากรทั้งสิ้น 3,782 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567) โดยส่วนใหญ่เป็นพยาบาลวิชาชีพ ร้อยละ 19.94 และนักวิชาการสาธารณสุข ร้อยละ 16.30 ทั้งนี้ พยาบาลวิชาชีพจำนวน 699 คน หรือร้อยละ 93.20 ปฏิบัติงานในศูนย์อนามัยที่ 1–12 ซึ่งเป็นหน่วยงานในส่วนภูมิภาคที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายด้านการส่งเสริมสุขภาพแก่ประชาชนและเครือข่ายในพื้นที่รับผิดชอบ จากข้อมูลการสูญเสียกำลังคนของกรมอนามัยย้อนหลัง 5 ปี (พ.ศ. 2558–2562) (กรมอนามัย, 2563) พบว่ามีข้าราชการลาออกหรือโอนย้ายรวม 240 คน โดยพยาบาลวิชาชีพมีอัตราการลาออกหรือโอนย้ายสูงสุด จำนวน 68 คน สาเหตุส่วนใหญ่มาจากการดูแลครอบครัว การประกอบธุรกิจส่วนตัว และการย้ายไปรับราชการในหน่วยงานอื่น

กฤษฎา ศิริณภา และคณะ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจและปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดขอนแก่น พบว่า ภาพรวมระดับแรงจูงใจ ปัจจัยแห่งความสำเร็จ และความสุขในการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุข อยู่ในระดับมาก มี ($\bar{X}$ = 4.35, S.D.=0.48) ภาพรวมแรงจูงใจและปัจจัยแห่งความสำเร็จมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับความสุขในการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

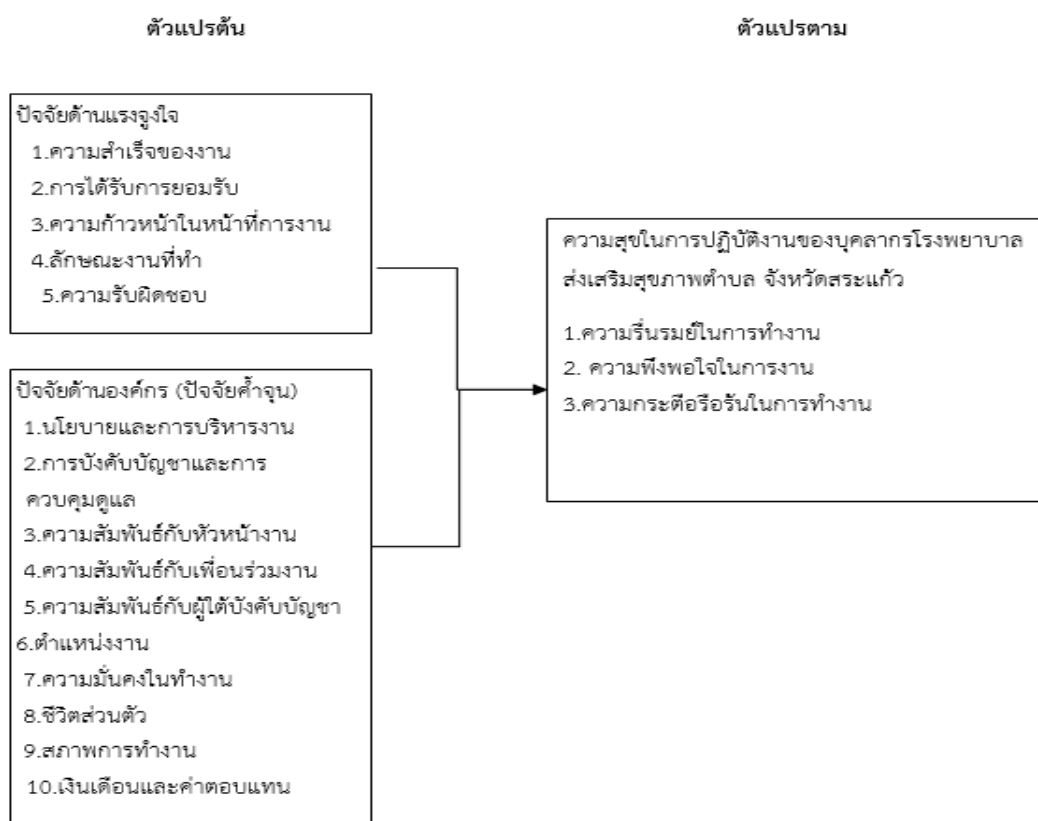
จากการทบทวนวรรณกรรม ยังไม่มีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสระแก้ว ดังนั้น การศึกษาครั้งนี้ได้นำแนวคิดความสุขในการทำงานของ Warr (2007) และทฤษฎีปัจจัยสองประการของ Herzberg (1959) มาเป็นกรอบในการวิเคราะห์ เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจ องค์กร และความสุขในการทำงาน ผลการศึกษาที่ได้จะนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร และนำไปเสนอต่อหน่วยงานเพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสระแก้ว
2. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านองค์กร ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสระแก้ว
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจและปัจจัยด้านองค์กร กับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสระแก้ว

กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)

การศึกษานี้ ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรม ได้นำเอาแนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของ Warr. (1990) และ ทฤษฎีปัจจัยแรงจูงใจของ Herzberg (1959) มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งได้กำหนดกรอบการทำวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1. Conceptual Framework

วิธีดำเนินงานวิจัย (Research Methodology)

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรคือบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสระแก้วจำนวน 709 คน กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสระแก้ว จำนวน 250 คน ใช้วิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ตามแนวคิดของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie, and Morgan, (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.95 ความคลาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่าง 0.05 ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) โดยการสุ่มจากประชากรระดับอำเภอ จากนั้นสุ่มตัวอย่างจากโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยใช้บัญชีรายชื่อของบุคลากรสาธารณสุขของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลแต่ละแห่ง เป็นเกณฑ์ในการสุ่มและสุ่มตัวแทนในการศึกษา จนครบตามหน่วยที่ต้องการ

จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละอำเภอ

ตารางที่ 1 อำเภอ	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
1.อำเภอเมือง	169	60
2.อำเภอเขาฉกรรจ์	60	22
3.อำเภอคลองหาด	48	17
4.อำเภอวังสมบูรณ์	52	18
5.อำเภอวังน้ำเย็น	48	17

ตารางที่ 1 อำเภอ	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
6.อำเภอวัฒนานคร	120	42
7.อำเภอศรีอุทุมพร	94	33
8.อำเภอโคกสูง	43	15
9.อำเภอตาพระยา	75	26
รวม	709	250

ที่มา : ศูนย์ข้อมูลสารสนเทศ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว , 2567

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) พัฒนาจากการศึกษาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและนำมาปรับปรุงเพิ่มเติม จากนั้นนำไปตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content validity โดยผู้เชี่ยวชาญในสาขาที่เกี่ยวข้องจำนวน 5 ท่าน เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC= 0.86) และนำไปตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) โดยการวิเคราะห์ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบราค (Cronbrach's Alpha Coefficient: α) ค่าความเที่ยงเท่ากับ .979 โดยแบบสอบถามเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) สถานภาพ 4) ระดับการศึกษา 5) รายได้ต่อเดือน 6) อายุการทำงาน 7) ตำแหน่งงาน 8) ประสบการณ์การทำงาน 9) สถานที่ทำงานปัจจุบัน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสำเร็จของงาน 2) ด้านการได้รับการยอมรับ 3) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 4) ด้านลักษณะงานที่ทำ 5) ความรับผิดชอบ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามปัจจัยด้านองค์กรประกอบด้วย 10 ด้าน ได้แก่ 1) นโยบายและการบริหารงาน 2) การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล 3) ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน 4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 5) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา 6) ตำแหน่งงาน 7) ความมั่นคงในทำงาน 8) ชีวิตส่วนตัว 9) สภาพการทำงาน 10) เงินเดือนและค่าตอบแทน

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามระดับความสุขในการปฏิบัติงาน ตามแนวคิดของ Warr (1990) ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความรื่นรมย์ในการทำงาน 2) ความพึงพอใจในการทำงาน 3) ความกระตือรือร้นในการทำงาน มีจำนวน 13 ข้อ

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างมีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือขอพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว การวิจัยนี้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว

2. นำหนังสือจากคณบดีคณะสหเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี เพื่อขออนุญาตในการดำเนินการวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูลบุคลากรสาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสระแก้วจากนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว

3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

4. นำข้อมูลที่ได้จากการเก็บข้อมูล ใส่รหัสเพื่อทำการวิเคราะห์และสรุปผล

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปโดยวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) เพื่ออธิบายลักษณะทางประชากร ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยองค์กร ระดับความสุขในการปฏิบัติงานบุคลากร สาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสระแก้วโดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient)

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

ผู้ศึกษาทำหนังสือขอพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้วและได้ผ่านการพิจารณาจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว เลขที่ SKPHO 18/2568 ลงวันที่ 1 พฤษภาคม 2568

ผลการศึกษา (Results)

คุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่างพบว่าเป็นเพศหญิง ร้อยละ 84.80 มีอายุระหว่าง 31- 45 ปี ร้อยละ 44.80 สถานภาพแต่งงาน ร้อยละ 56.80 การศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 68.00 รายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 10,001-20,000 บาท ร้อยละ 38.00 ทำงานด้านบริการร้อยละ 46.80 ปฏิบัติหน้าที่ในระดับปฏิบัติงานร้อยละ 60.40 เป็นข้าราชการ ร้อยละ 60.40 มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี ร้อยละ 28.40 และไม่เคยลาออกจากการทำงาน ร้อยละ 55.20

ผลการวิจัยตอบวัตถุประสงค์งานวิจัยที่ 1 ระดับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสระแก้ว พบว่าภาพรวมของความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.84) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.71) รองลงมา คือด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.91) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.87) โดยทุกด้านอยู่ในระดับมาก ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข จำแนกรายด้าน

(n = 250)

ความสุขในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S. D.	แปลผล
ด้านความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	3.99	0.75	ระดับมาก
ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	3.83	0.91	ระดับมาก
ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	3.76	0.87	ระดับมาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.86	0.84	ระดับมาก

ผลการวิจัยตอบวัตถุประสงค์งานวิจัยที่ 2 เพื่อศึกษาระดับปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านองค์กร ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสระแก้ว พบว่า ภาพรวมระดับปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. =

0.70) เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.66) รองลงมา คือด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.68) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.71) โดยทุกด้านอยู่ในระดับมาก ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรสาธารณสุข จำแนกรายด้าน (n = 250)

ปัจจัยแรงจูงใจ	$\bar{X}$	S. D.	แปลผล
ด้านความสำเร็จของงาน	4.15	0.66	ระดับมาก
ด้านความรับผิดชอบ	4.13	0.68	ระดับมาก
ด้านลักษณะงานที่ทำ	4.04	0.73	ระดับมาก
ด้านการได้รับการยอมรับ	3.92	0.71	ระดับมาก
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.87	0.71	ระดับมาก
ค่าเฉลี่ยรวมทุกด้าน	4.02	0.70	ระดับมาก

พบว่า ภาพรวมของปัจจัยองค์กรที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.94) เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.83) รองลงมา คือ ด้านตำแหน่งงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.80) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$, S.D. = 1.04) ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยองค์กรของบุคลากรสาธารณสุข จำแนกรายด้าน (n = 250)

ปัจจัยองค์กรที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S. D.	แปลผล
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.08	0.83	ระดับมาก
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.01	0.80	ระดับมาก
ด้านตำแหน่งงาน	3.97	0.76	ระดับมาก
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.95	0.83	ระดับมาก
ด้านชีวิตส่วนตัว	3.91	1.33	ระดับมาก
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.88	0.89	ระดับมาก
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.88	0.89	ระดับมาก
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.86	0.85	ระดับมาก
ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	3.82	0.94	ระดับมาก
ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	3.32	1.04	ระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวมทุกด้าน	3.87	0.94	ระดับมาก

ผลการวิจัยตอบวัตถุประสงค์งานวิจัยที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจและปัจจัยด้านองค์กร กับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสระแก้ว

จากวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน พบว่า ปัจจัยองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.784$) และปัจจัยด้านแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวก

กับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.591$) ดังแสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยองค์กรและปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข (n=250)

ปัจจัย	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กรและปัจจัยแรงจูงใจกับความสุขในการปฏิบัติงาน		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p – value	ระดับความสัมพันธ์
ปัจจัยองค์กร	.784**	0.001	ระดับสูง
ปัจจัยแรงจูงใจ	.591**	0.001	ระดับปานกลาง

*Sig 2- tail , p-value < .01

สรุปผลการวิจัย (Conclusion)

ผลการวิจัยพบว่า ระดับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสระแก้ว ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$, S.D.= 0.84) โดยด้านความกระตือรือร้นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานแต่อยู่ในระดับมากเช่นกัน สำหรับปัจจัยแรงจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.70) โดยด้านความสำเร็จของงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาด้านความรับผิดชอบแต่อยู่ในระดับมากเช่นกัน ส่วนปัจจัยองค์กรในภาพรวมรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.90) โดยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือด้านตำแหน่งงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้พบว่าปัจจัยองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการปฏิบัติงานในระดับสูง ($r = 0.784$) และปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ($r = 0.591$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่.01

อภิปรายผลการวิจัย (Discussion)

จากผลการศึกษาพบว่าความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสระแก้ว โดยรวมอยู่ในระดับมาก บุคลากรสาธารณสุขมีความภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าในงานที่ทำ รู้สึกผูกพันและมีความสุขจากการช่วยเหลือผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ชาฟิณี ยีแลมะ และคณะ (2567) ที่พบว่าความสุขในการทำงานเกิดจากการช่วยเหลือผู้อื่น ความผูกพันกับงาน และการมีอิสระในการทำงาน อย่างไรก็ตาม ความพึงพอใจในงานและค่าตอบแทนอยู่ในระดับต่ำกว่าด้านอื่น ซึ่งสะท้อนถึงความคาดหวังต่อระบบสนับสนุนและผลตอบแทนที่ยังไม่สอดคล้องกับภาระงานจริง

ด้านปัจจัยแรงจูงใจ พบว่า บุคลากรสาธารณสุขให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับ และการมีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจ-สุขอนามัยของเฮิร์ชเบิร์ก และผลการศึกษาที่ชี้ว่าความสำเร็จและการมีส่วนร่วมส่งผลต่อความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับงานของ จักรพงษ์ ขวมนานา และณฐา เมธาบุษยาธร (2567) ที่พบว่าการมีส่วนร่วม การได้รับการยอมรับ และความเชื่อมั่นในเป้าหมายองค์กรทำให้บุคลากรทุ่มเทในการทำงาน แต่ด้านโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพยังเป็นข้อจำกัดของระบบบริการสุขภาพปฐมภูมิที่ควรได้รับการพิจารณา สำหรับปัจจัยด้านองค์กร พบว่าความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีบทบาทสำคัญต่อความสุขในการทำงาน โดยช่วยสร้างบรรยากาศที่ดี ลดความเครียด และเพิ่มแรงจูงใจ สอดคล้องกับการศึกษาของ ณัฐพร

วุฒินิโกวิท (2565) ที่พบว่าความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีผลต่อความผูกพันในองค์กร อย่างไรก็ตาม ด้านค่าตอบแทนยังเป็นประเด็นที่บุคลากรสาธารณสุขเห็นว่ายังไม่เพียงพอเมื่อเทียบกับภาระงาน

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่า ทั้งปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยด้านองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกัน กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข โดยปัจจัยด้านองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสาธารณสุข ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.784$) ส่วนปัจจัยด้านแรงจูงใจกับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.591$) แสดงให้เห็นว่าการบริหารจัดการองค์กรที่เหมาะสม เช่น การจัดสวัสดิการ บรรยากาศการทำงาน และนโยบายที่สนับสนุนบุคลากร มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานอย่างเด่นชัด ในขณะที่แรงจูงใจเป็นพลังเสริมในระดับบุคคลที่ช่วยเพิ่มคุณค่าและความผูกพันต่อการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข

สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านองค์กรเป็นฐานสำคัญต่อความสุขของบุคลากรสาธารณสุข ขณะที่แรงจูงใจช่วยเสริมสร้างทัศนคติบวกและความทุ่มเท ซึ่งสะท้อนว่าการพัฒนาระบบสนับสนุนเชิงองค์กรควบคู่กับการเสริมแรงจูงใจ จะช่วยเพิ่มความสุขและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรได้อย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะงานวิจัย (Recommendation)

จากผลการวิจัยที่ได้ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปเป็นแนวทางปรับปรุงนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลสาธารณสุขของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้มีความสุขในการปฏิบัติงานได้เพื่อใช้ในการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและพัฒนาองค์กรมากยิ่งขึ้น ดังนี้

1. ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องควรพิจารณาการจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์ต่างๆ แก่บุคลากรสาธารณสุขเหมาะสมกับความต้องการ เช่น อัตราการเพิ่มขึ้นของเงินเดือน และค่าล่วงเวลา ที่เหมาะสมกับลักษณะงานและภาระความรับผิดชอบในการทำงาน

2. ควรพิจารณาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และการพิจารณาผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก เกี่ยวกับประสบการณ์ ความรู้สึก และมุมมองของบุคลากรเกี่ยวกับแรงจูงใจและความสุขในการทำงาน เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) หรือการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) บุคคลสาธารณสุข โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลงได้ ผู้วิจัยต้องขอขอบพระคุณอาจารย์ปรึกษาที่ได้ให้คำปรึกษา คำแนะนำ ในการดำเนินการวิจัย และขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ชี้แนะแนวทางการวิจัย ขอขอบพระคุณท่านนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว และสาธารณสุขอำเภอทุกท่านที่อนุญาตให้ใช้พื้นที่ในการศึกษาและขอขอบคุณบุคลากรสาธารณสุขทุกท่านที่ให้ข้อมูลการศึกษาในครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง (References)

- กระทรวงสาธารณสุข. (2560) แผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ด้านสาธารณสุข (พ.ศ. 2560–2579). นนทบุรี: กระทรวงสาธารณสุข;
- กระทรวงสาธารณสุข. (2566) รายงานผลการประเมินความสุขบุคลากรกระทรวงสาธารณสุขด้วยดัชนี **ความสุขของคนทำงาน (Happinometer)**. นนทบุรี: กระทรวงสาธารณสุข.
- กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. (2565) แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัย **สิ่งแวดล้อมระยะ 5 ปี**. นนทบุรี: กรมอนามัย.
- กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. (2563) รายงานสถานการณ์การสูญเสียกำลังคนของกรมอนามัย ระหว่างปี **พ.ศ.2558–2562**. นนทบุรี: กรมอนามัย
- จักรพงษ์ ชมวงษา และณฐา เมธาบุษยาธร. (2567). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสระบุรี. **วารสารนวัตกรรมสุขภาพและความปลอดภัย**. 1(3), 1-14.
- กฤษณา ศิริินภา และคณะ (2566) . แรงจูงใจและปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของ นักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น. **วารสารวิจัยสาธารณสุขศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น**. 16(2), 74.
- ชาพิณีย์ ยีแลมและคณะ.(2567). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล หลังการถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี.**วารสารสภาการสาธารณสุขชุมชน**. 6(3), 192-208.
- ณัฐพร วุฒิโกวิท.(2565). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเถิน จังหวัด ลำปาง**. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ธิดาภัทร คูหา, จิราพร อธิชัยวัฒนา. (2564). การพัฒนาและขับเคลื่อนนโยบายกระทรวงสาธารณสุขที่สู่ เป้าหมาย เจ้าหน้าที่มีความสุข. **วารสารวิชาการสาธารณสุข**. 30(3), 547-560.
- สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว. (2565). **ข้อมูลจากการสำรวจองค์กรแห่งความสุขของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว**. สระแก้ว
- Diener, E., Oishi, S., & Tay, L. (2018). **Advances in subjective well-being research**. *Nature Human Behaviour*, 2(4), 253–260.<https://doi.org/10.1038/s41562-018-0307-6>
- Herzberg, F. and others. (1959). **The Motivation to work**. New York: John Wiley and Sons. P 20.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). **Determining Sample Size for Research Activities**. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 193-210.
- Warr, P. (2007). **Work, happiness, and unhappiness**. Lawrence Erlbaum Associates.
- World Health Organization. (2020). **Health workforce policy and management in the context of the COVID-19 pandemic response**. WHO.