

ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
HAPPINESS IN THE WORK OF PERSONNEL
AT OFFICE OF PERMANENT SECRETARY, MINISTRY OF PUBLIC HEALTH

วริศรา พงษ์วิจิตร

สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

Warisara Pongvichit

Email : 6614131105@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration, Management, Ramkhamhaeng University, Thailand.

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (3) เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (4) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลเปรียบเทียบกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (5) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 405 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบใช้สถิติการทดสอบแบบ t-Test และ One-way ANOVA และใช้สถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ในการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่มี อายุ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน และบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่มีเพศ และประเภทบุคลากรต่างกันทำให้ความสุขในการทำงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน

นอกจากนี้ผลยังพบว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ ด้านความสำเร็จ และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

คำสำคัญ : ความสุขในการทำงาน, ปัจจัยที่ส่งเสริมความสุข

Abstract

The happiness in the work of personnel at Office of Permanent Secretary, Ministry of Public Health. The objectives of this research are : (1) Study the personnel factors of Office of Permanent Secretary, Ministry of Public Health. (2) To study the factors that enhancing the happiness in the work of personnel at Office of Permanent Secretary, Ministry of Public Health. (3) To study the happiness in the work of personnel at Office of Permanent Secretary, Ministry of Public Health. (4) To study the happiness in the work at Office of Permanent Secretary, Ministry of Public Health classified by personal factors. (5) To study the factors that enhancing the happiness in the work affected to the happiness in the work at Office of Permanent Secretary, Ministry of Public Health.

The samples were personnel of Office of Permanent Secretary, Ministry of Public Health. A total of 405. The instrument used in this study was questionnaire. The statistics used in the descriptive analysis were frequency, percentage, mean and standard deviation. Test hypotheses for comparison using t-Test statistics. Test hypotheses with One-way ANOVA statistics and using multiple regression statistics in analyzing factors that promote happiness affecting happiness at work of Personnel at Office of Permanent Secretary, Ministry of Public Health.

The results show that Personnel of Office of Permanent Secretary, Ministry of Public Health with deferent ages, education, salary and the work experience make different the overall happiness of work. The personnel of Office of Permanent Secretary, Ministry of Public Health has different gender and types of personnel was not making different the overall happiness in the work.

In addition, the result also found that the factor that enhancing the happiness in the work, nature of work, relationship, success and remuneration and welfare that affected to the happiness in the work of personnel at Office of Permanent Secretary, Ministry of Public Health.

Keywords : The happiness in the work, The factors enhance to happiness.

บทนำ

ในปัจจุบันความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์กรต่าง ๆ ได้กลายเป็นหนึ่งในประเด็นที่ได้รับความสนใจมากขึ้น โดยเฉพาะในหน่วยงานราชการซึ่งมีบทบาทสำคัญในการให้บริการแก่ประชาชนในประเทศไทย สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขเป็นหน่วยงานสำคัญที่ดูแล และกำกับการดำเนินงานด้านสุขภาพและสาธารณสุขของประเทศ ทั้งยังมีการกิจที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมสุขภาพ การดูแลและรักษาผู้ป่วย รวมถึงการจัดการปัญหาด้านสุขภาพที่สำคัญของประเทศ ซึ่งบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขมักต้องเผชิญกับภาระงานที่หนักหน่วง และความท้าทายในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพของประชาชนที่มีความหลากหลาย

การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขจึงมีความสำคัญ เพราะในขณะที่ภารกิจของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขมีความสำคัญและท้าทายอย่างมาก แต่บุคลากรที่ทำงานในหน่วยงานนี้ก็ต้องเผชิญกับปัจจัยต่าง ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงาน เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาระงานที่มากเกินไป ความคาดหวังจากผู้บังคับบัญชา หรือการขาดการสนับสนุนจากองค์กร นอกจากนี้ ความสุขในการทำงานยังมีความสำคัญต่อการพัฒนาภาวะผู้นำและการทำงานร่วมกันภายในองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญมากสำหรับสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่ต้องทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งในระดับกระทรวงและในพื้นที่ทั่วประเทศ หากบุคลากรในองค์กรมีความสุขและรู้สึกว่าได้ได้รับการสนับสนุนจากองค์กร จะช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในทีมงาน ซึ่งส่งผลให้การทำงานร่วมกันมีประสิทธิภาพมากขึ้น การสร้างความสุขในการทำงานไม่เพียงแต่จะช่วยให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น แต่ยังช่วยลดอัตราการขาดงาน หรือการลาออกจากองค์กรซึ่งเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นในหลายองค์กร รวมถึงสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่ต้องการบุคลากรที่มีความสามารถและมีความมุ่งมั่นในการทำงานให้บริการแก่ประชาชนอย่างเต็มที่ หากไม่สามารถจัดการปัญหาความสุขในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อาจนำไปสู่ผลกระทบหลายด้าน และอาจนำไปสู่การไม่บรรลุตามเป้าหมายหรือนโยบายต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ดังนั้น การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพการทำงานและคุณภาพการบริการขององค์กร การศึกษาและการทำความเข้าใจถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงสุดและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ การปรับปรุงและส่งเสริมความสุขในการทำงานจะช่วยเพิ่มความพึงพอใจของบุคลากร และเสริมสร้างการทำงานร่วมกันที่ดีในองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการบริการด้านสาธารณสุขให้ดียิ่งขึ้นในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
3. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
4. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลเปรียบเทียบกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
5. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่มีปัจจัย ส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และประเภทบุคลากรที่ต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานต่างกัน
2. ปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ ด้านความสำเร็จ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของประชากร บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ณ วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2568 ประกอบด้วยบุคลากร 5 ประเภท คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวง ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว จำนวนทั้งสิ้น 372,449 คน (ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข (Human Resource Office of the Permanent Secretary System : HROPS) ณ วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2568)
2. ขอบเขตด้านเนื้อหา เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ ด้านความสำเร็จ และปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ
3. ขอบเขตของกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากผู้วิจัยทราบจำนวนบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขแน่นอน การกำหนดกลุ่มตัวอย่างจึงกำหนดได้โดยการใช้วิธีสุ่มตัวอย่างของยามาเน (Yamane, 1973) กำหนดค่าความคาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ที่ 0.05 ระดับความเชื่อมั่นที่ 95 % พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ได้มีจำนวน 400 คน
4. ขอบเขตของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
5. ขอบเขตของตัวแปร
 - ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากร ประกอบด้วย ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ ปัจจัยด้านความสำเร็จ และปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขตามแนวคิดของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ซึ่งเป็นองค์ระภาครัฐที่สร้างขึ้นเพื่อสนับสนุนและสร้างเสริมสุขภาพของประชาชนคนไทย มี 8 ด้าน ประกอบด้วย ด้านสุขภาพ ด้านการมีน้ำใจ ด้านการรู้จักผ่อนคลายเป็น ด้านคุณธรรม ด้านการเงิน ด้านความรู้ ด้านครอบครัว และด้านสังคม

6. ขอบเขตด้านระยะเวลา ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่ เดือนมกราคม 2568 ถึง เดือนมีนาคม 2568

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
2. เพื่อให้ทราบถึงระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และประเภทบุคลากร
3. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ ปัจจัยด้านความสำเร็จ และปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎี

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ณัฐนันท์ ทาคำ (2561) กล่าวว่าปัจจัยส่วนบุคคล ถือเป็นปัจจัยพื้นฐานที่แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างกันของแต่ละบุคคลที่ทำให้รู้ภูมิหลังของบุคคลนั้น ๆ ซึ่งผู้วิจัยนิยมนำแนวความคิดปัจจัยส่วนบุคคลมาศึกษา และนำมาเป็นปัจจัยที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานว่าลักษณะประชากรแตกต่างกันทำให้มีผลอย่างไรกับสิ่งที่กำลังศึกษาอยู่

Kotler (2013) กล่าวว่าคุณสมบัติส่วนบุคคลจะมีปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

1) เพศ (Gender) เป็นตัวแปรที่มีความสำคัญ เพราะเพศที่แตกต่างกันมีทัศนคติการรับรู้และการตัดสินใจที่แตกต่างกัน โดยมากเกิดจากสาเหตุในเรื่องของการได้รับการเลี้ยงดูมาตั้งแต่ในวัยเด็ก โดยเฉพาะประเทศไทยซึ่งมีวัฒนธรรมในการเลี้ยงดูเด็กผู้ชาย และเด็กผู้หญิงที่แตกต่างกัน

2) อายุ (Age) บุคคลที่มีอายุแตกต่างกันจะมีความต้องการที่แตกต่างกัน เช่น กลุ่มวัยรุ่นชอบทดลองสิ่งแปลกใหม่ ส่วนกลุ่มผู้สูงอายุจะสนใจเกี่ยวกับการรักษาสุขภาพ ซึ่งหากแบ่งช่วงกลุ่มอายุออกเป็นกลุ่มพฤติกรรมที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน โดยเด็กผู้ชายจะถูกเลี้ยงให้มีความกล้าแสดงออก และมีความรับผิดชอบเพื่อที่จะได้เป็นหัวหน้าครอบครัวต่อไป ส่วนเด็กผู้หญิงจะถูกเลี้ยงดูในลักษณะที่เรียบร้อยและเป็นผู้ตามหรือเป็นภรรยาที่ดีทำให้มีพฤติกรรมที่มีแนวโน้มในการไม่ค่อยกล้าแสดงความคิดเห็น

3) สถานภาพการสมรส (Status) เป็นสถานภาพของบุคคลต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับการสมรส การเป็นโสด การเป็นหม้ายหรือหย่าร้าง

4) ระดับการศึกษา (Education) เป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งของคุณสมบัติส่วนบุคคล เนื่องจากระดับการศึกษาจะเป็นตัวกลางหรือเป็นตัววัดระดับความคิดเห็น ระดับทัศนคติหรือระดับของความคิดของผู้บริโภคเป็นอย่างมาก และระดับการศึกษาจะสามารถบ่งบอกถึงความเป็นอยู่และความสนใจในสิ่งต่าง ๆ ได้โดยผู้ที่มีการศึกษาสูงกว่า ส่วนใหญ่จะมีการดำรงชีวิตที่ดีกว่ากลุ่มผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า

5) อาชีพ (Occupation) เป็นปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งของการศึกษาเกี่ยวกับคุณสมบัติส่วนบุคคล เพราะอาชีพของแต่ละบุคคลจะนำไปสู่ความจำเป็นและความต้องการสินค้าและบริการที่แตกต่างกัน

6) รายได้ (Income) หรือสถานภาพทางเศรษฐกิจ (Economic Circumstances) เป็นปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งของการศึกษาเกี่ยวกับคุณสมบัติส่วนบุคคล เนื่องจากระดับรายได้จะเป็นการแสดงออกถึงระดับทางด้านสถานภาพทางเศรษฐกิจของบุคคล รายได้จะมีผลต่ออำนาจในการซื้อ เช่น คนที่มีรายได้น้อยจะมุ่งซื้อสินค้าที่จำเป็นต่อการครองชีพ และราคาไม่แพง ส่วนคนที่มีรายได้สูงจะมุ่งซื้อสินค้าที่มีคุณภาพดี และราคาสูงโดยเน้นที่ภาพพจน์ของราคาสินค้าเป็นหลัก

Khan et al. (2012) ลักษณะประชากรศาสตร์เป็นส่วนหนึ่งที่มีผลต่อทัศนคติที่พนักงานรู้สึกต่องานที่แตกต่างกัน ในแต่ละบุคคลส่งผลให้ความต้องการของแต่ละบุคคลมีไม่เหมือนกัน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยปัจจัยส่วนบุคคลมีดังนี้

1) อายุ บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันส่งผลให้มีประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกันหรือมีทัศนคติที่ต่างกันก็ได้ เช่น คนที่มีอายุมากกว่าอาจมีประสบการณ์ทำงานมานานกว่าและอายุยังสามารถบอกถึงความต้องการที่ต่างกัน

2) เพศ เพศที่ต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจที่ต่างกัน ซึ่งอยู่กับลักษณะงานที่ทำ เช่น เพศหญิงจะมีความอ่อนโยน และมีแนวโน้มการดูแลเอาใจใส่ลูกค้ามากกว่าเพศชาย

3) อายุงาน บุคลากรที่มีอายุงานมากจะมีความเชี่ยวชาญและความชำนาญรวมถึงมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าทำให้ไม่ต้องปรับตัวให้เข้าองค์กรมาก จึงทำให้แนวโน้มคนที่มีอายุงานมากกว่าจึงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าคนที่อายุน้อยกว่า

4) ระดับเงินเดือน จากงานวิจัยหลาย ๆ งาน พบว่า ระดับเงินเดือนเป็นปัจจัย สำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน รายได้ที่แตกต่างกันส่งผลให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ระดับเงินเดือนที่สูงจะมีระดับความพึงพอใจที่สูงกว่าระดับเงินเดือนที่ต่ำ

จากการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายโดยรวมของปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณสมบัติและลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลที่มีผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงานซึ่งประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ แบ่งปัจจัยส่วนบุคคลออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และประเภทบุคลากร โดยปัจจัยเหล่านี้ส่งผลต่อความพึงพอใจ และความสำเร็จในการทำงานของบุคคลในลักษณะที่ต่างกัน

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน

วรรณวิศา แยมเยื่อน (2562) ได้กล่าวว่า ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน คือ ความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์กร โดยความสุขนั้นเป็นภาวะจิตใจของ

คนที่ก่อให้เกิดปัญหาในหลาย ๆ ด้าน ทั้งในทางด้านชีวิต เศรษฐกิจ และสังคม และยังเป็นตัวขัดขวางการพัฒนาตนเองและองค์กร

จินดารัตน์ โพธิ์นอก (2557) องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) หมายถึง หน่วยงานสถานประกอบการ สถานศึกษาที่ทำงาน ที่มีความมั่นคงก้าวหน้าตามจุดประสงค์ของภารกิจ คนในองค์กรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจและตั้งใจทำงาน สถานที่ทำงานมีบรรยากาศเกื้อหนุนให้บุคลากรมีสุขภาพดี และทุกคนทุกระดับในองค์กรทำงานร่วมกันอย่างสมานฉันท์ องค์กรแห่งความสุขมีกระบวนการที่เน้นสุขภาวะของคนทำงานในองค์กร หลักการที่สำคัญคือ ความสำเร็จของภารกิจนั้นขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของบุคคลทุกฝ่าย และที่จะขาดไม่ได้คือ ความสุขของทุกคน

มาสโลว์ (Maslow, 1970) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์ในลักษณะของลำดับขั้น จำนวน 5 ระดับ ดังนี้

1) ความต้องการพื้นฐาน (Physiological Needs) อยู่ในระดับพื้นฐานของความต้องการมนุษย์ รวมถึงความต้องการ เช่น อาหาร เครื่องดื่ม การหายใจ การนอนหลับ ความอบอุ่น และความเป็นส่วนตัว

2) ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เมื่อความต้องการพื้นฐานถูกพอใจแล้วมนุษย์จะมีความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงทางกายและจิตใจ เช่น ความปลอดภัยทางกายภาพ ความปลอดภัยทางอาชญากรรม ความมั่นคงในงานและความมั่นคงทางการเงิน

3) ความต้องการสังคม (Love and Belongingness Needs) ความต้องการที่จะเชื่อมโยงและเกี่ยวพันกับผู้อื่น ความต้องการความรัก ความเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัว ความสัมพันธ์ทางสังคมและความรับรู้จากผู้อื่น

4) ความต้องการความประสบความสำเร็จ (Esteem Needs) เมื่อความต้องการสังคมถูกพอใจแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการประสบความสำเร็จ โดยรับรู้ในการเป็นผู้ที่มีค่าและความสำคัญ ความรู้ในการได้รับความเคารพจากผู้อื่น และความรู้ในการเข้าใจจิตใจของตนเอง

5) ความต้องการความเป็นตัวตนและการเติบโต (Self-Actualization Needs) อยู่ในระดับสูงสุดของลำดับขั้น ความต้องการเน้นที่ความเต็มใจและความสมบูรณ์ของตนเอง มนุษย์ที่อยู่ในระดับนี้มีความตั้งใจที่จะตามหาความรู้สึกละเอียดและความพึงพอใจที่สูงสุดในการเติบโตและการพัฒนาตนเอง อยากรเป็นตัวตนที่แท้จริงและใช้ศักยภาพที่เต็มที่ของตนเพื่อสร้างผลงานที่สร้างความสุขและความสำเร็จ

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานที่ได้กล่าวมาแล้ว ข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความพึงพอใจในงาน และมีสุขภาพที่ดีทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีความสุข และองค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ ปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ ด้านความสำเร็จ และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการในการทำงานของบุคลากร

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

สุกริน ทวีสุด (2563) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้วางกรอบเกี่ยวกับความสุขไว้ & ประการ หรือ "Happy 8" ดังนี้

1) Happy Body (สุขภาพดี) คือ สุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจมาจากการที่รู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน ชีวิตมีสุข เหมาะสมกับเพศ เหมาะสมกับวัยเหมาะสมกับสถานการณ์ เหมาะสมกับฐานะทางการเงิน

2) Happy Heart (น้ำใจงาม) ในองค์กรสิ่งที่เราจำเป็นที่สุดในการที่มนุษย์จะอยู่ร่วมกับคนอื่นได้ต้องมีน้ำใจคิดถึงคนอื่น มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน คนเราเอาแต่ตัวเองอยู่คนเดียวไม่ได้ ต้องรู้จักการแบ่งปันอย่างเหมาะสม ต้องรู้บทบาทของเจ้านายบทบาทของลูกน้อง บทบาทของคุณพ่อ บทบาทของคุณแม่ กับผลสิ่งต่าง ๆ ที่จะเข้ามาในชีวิต

3) Happy Money (ใช้เงินเป็น) การที่สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองได้ คือ การใช้เงินเป็น มีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้เป็นที่ให้พอดี มีชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง วันนี้นักปฏิเสธรื่องการเป็นหนี้ไม่ได้การเป็นหนี้การใช้จ่ายที่เหมาะสมกับสถานะที่ตนเองหามาได้ ทุกคนต้องมีการบริหารจัดการรายรับและรายจ่ายของตนเองและครอบครัว ต้องรู้จักการทำบัญชี หรือว่าถ้าเป็นระดับครอบครัวเรียกว่าบัญชีครัวเรือน

4) Happy Relax (การผ่อนคลาย) ต้องรู้จักการผ่อนคลายกับสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิตเมื่อชีวิตในการทำงานเครียดก็ต้องมีวิธีผ่อนคลายในการทำงานขณะเดียวกันการใช้ชีวิตส่วนตัวก็ต้องรู้จักผ่อนคลายเช่นเดียวกัน เป็นการสร้างสมดุลให้กับชีวิต

5) Happy Brain (หาความรู้) มนุษย์เราอยู่ได้ด้วยการศึกษาหาความรู้ พัฒนาตัวเองตลอดเวลาจากแหล่งต่าง ๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพเพื่อให้เกิดความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน หรือพูดง่าย ๆ คือ เรียนเพื่อรู้ มีปัญญาก้าวหน้าในชีวิต ทั้งหมดนี้มาจากคำว่ามืออาชีพ มืออาชีพหมายถึงว่า คนเรามนุษย์เราทุกคนต้องมีความรู้ในงานมีความรับผิดชอบ มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องมีระเบียบวินัย ตรงต่อเวลาและสอนคนอื่นได้ในงานที่ตนรู้จักก็ต้องเป็นครูที่พร้อมจะสอนให้ความรู้กับคนอื่น

6) Happy Soul (การมีคุณธรรม หิริโอตตัปปะ) หิริโอตตัปปะ คุณธรรม เบื้องต้นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ในสังคม ในการทำงานเป็นทีม คือ หิริโอตตัปปะ ความละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำของตนเองโดยฉพาะการกระทำที่ไม่ดี คนดี มีความศรัทธาต่อศาสนา มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิตมีคุณธรรม มีความซื่อสัตย์มีความสามัคคี และมีความเอื้ออาทรช่วยเหลือเกื้อกูลกันย่อม นำความสุขสู่องค์กร

7) Happy Family มี (ครอบครัวที่ดี) มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคงให้ความสำคัญกับครอบครัว เป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน เพราะครอบครัวเป็นเหมือนภูมิคุ้มกันเป็นกำลังใจในการที่จะสามารถเผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคในชีวิตได้

8) Happy Society (สังคมดี) หมายถึงถึงสองมิติ คือ สังคมในที่ทำงานกับสังคมนอกที่ทำงาน มนุษย์ทุกคนต้องมีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อสังคมที่ตนเองทำงานและพักอาศัยมีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานที่ได้กล่าวมาแล้ว ข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปความสุขในการทำงานได้ว่า ไม่เพียงแต่หมายถึงการมีความสุขจากการทำงานเพียงอย่างเดียว แต่ยังครอบคลุมถึงความสุขที่เกิดจากการดูแลสุขภาพ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี การมีคุณธรรม การพัฒนาตนเอง และการมีสมดุลในชีวิตทั้งด้านการเงินและครอบครัว โดยปัจจัยทั้งหมดนี้มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมความสุขของบุคลากรและประสิทธิภาพในการทำงานในองค์กร ดังนั้นจากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยพบว่าความสุขในการทำงานที่สำคัญสามารถแบ่งออกเป็น 8 ด้าน ประกอบด้วย ด้านสุขภาพ ด้านการมีน้ำใจ ด้านการรู้จักผ่อนคลาย ด้านคุณธรรม ด้านการเงิน ด้านความรู้ ด้านครอบครัว และด้านสังคม จึงได้นำความรู้มาใช้ในการกำหนดตัวแปรตามในการวิจัยครั้งนี้

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นันทวัน เฮงตระกูลเวนิช จิราภัญ ปักเคเต และนิอร แสงเนตร์ (2561) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดชลบุรี พบว่าความสุขทั้ง 9 มิติมีค่าคะแนนอยู่ในระดับ Happy โดยมีมีความสุขที่มีค่าคะแนนมากที่สุด คือ มิติจิตวิญญาณดี (Happy Soul) มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 71.14 รองลงมาคือ มิติน้ำใจดี (Happy Heart) และมิติสังคมดี (Happy Society) ค่าคะแนนเฉลี่ย 70.43 และ 64.67 ตามลำดับ

กัมปนาท เอี่ยมขำ (2566) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนทหารสื่อสารกรมการทหารสื่อสาร พบว่าบุคลากรโรงเรียนทหารสื่อสาร กรมการทหารสื่อสารที่มี อายุ และประเภทบุคลากรต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน และ บุคลากรโรงเรียนทหาร สื่อสาร กรมการทหาร สื่อสารที่มีเพศ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานโดยภาพรวมไม่ ต่างกันนอกจากนี้ผลยังพบว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนทหารสื่อสาร กรมการทหารสื่อสาร และปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน ด้านความสำเร็จ ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนทหารสื่อสารกรมการทหารสื่อสาร

วิธีการดำเนินการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขด้วยตนเองตามขั้นตอนดังนี้

1. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ได้รับการแก้ไขและผ่านความเห็นชอบของอาจารย์มาดำเนินการจัดทำแบบสอบถามออนไลน์เพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 405 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวง ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวในการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย พร้อมเผยแพร่แบบสอบถามในสื่อออนไลน์ ได้แก่ กลุ่มไลน์สื่อสารขององค์กร และส่งไลน์ให้รายบุคคล เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำแบบสอบถาม ให้สามารถเข้าถึงผู้ตอบแบบสอบถามมากยิ่งขึ้น

2. นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ประมวลผลข้อมูลโดยผ่านโปรแกรมสำหรับวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติสำเร็จรูป Statistical Package for the Social Science (SPSS)

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1) ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และประเภทบุคลากร

2) ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ ด้านความสำเร็จ ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ และความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1) ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำแนกตาม เพศ จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ t-Test ระดับการศึกษา ระดับเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และประเภทบุคลากรจะใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติ One-way ANOVA

2) ปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ ด้านความสำเร็จ และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 405 คน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 324 คน คิดเป็นร้อยละ 80.0 มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 36.0 เป็นผู้ที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 252 คน คิดเป็นร้อยละ 62.2 มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 41.2 มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11 - 20 ปี จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 28.1 และส่วนใหญ่เป็นบุคลากรประเภทข้าราชการ จำนวน 238 คน คิดเป็นร้อยละ 58.8

2. ปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.57) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านลักษณะงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.63) และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.88)

3. ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข โดยภาพรวมมีระดับความสุขมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านครอบครัว ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.61) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านการเงิน ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.69)

4. ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านข้อมูลส่วนบุคคลที่ต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขต่างกัน พบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่มี อายุ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน และบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่มีเพศ และประเภทบุคลากรต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน

5. ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า โดยภาพรวมปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ ด้านความสำเร็จ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข และร่วมกันอธิบายความผันแปรของความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 67 ($R^2 = 0.67$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

1. การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุ 31 - 40 ปี และส่วนมากเป็นบุคลากรประเภทข้าราชการ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อุมาพร ฉ่ำช่วง (2563) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 2 ซึ่งพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีอายุมากกว่า 32 - 39 ปี และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วรณวิศา แยมเยื่อน (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ซึ่งพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่คือ บุคลากรประเภทข้าราชการ

2. การศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า ให้ความสำคัญในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ด้านลักษณะงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธันยานิชฐา บุญมาศ และ ประภัสสร วิเศษประภา (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง พบว่า ด้านลักษณะงาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุด

3. การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขมีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านครอบครัว อยู่ในระดับมากที่สุดซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต (2556) ที่ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน และความสุข ซึ่งพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความสุขในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านครอบครัวอยู่ในระดับมากที่สุด

4. จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่าบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขต่างกัน สรุปได้ดังนี้

1) อายุต่างกันทำให้ความสุขในการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่มีอายุที่แตกต่างกันจะได้รับมอบหมายงานและตำแหน่งหน้าที่ในการทำงานที่แตกต่างกันตามลักษณะงานซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ จิรภัทร์ โพธิ์บาทะ (2565) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า พนักงานการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีอายุที่แตกต่างกัน ทำให้มีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของสมโภช บุญวัน สมโภช รติโอฬาร และวรางคณา จันทร์คง (2564) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า สาธารณสุข จังหวัดกาญจนบุรีที่มีอายุแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน

2) ระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขได้รับมอบหมายแบ่งมอบหน้าที่ที่ตนเองถนัดตามความสามารถของตน และตามสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน ซึ่งอาจทำให้รู้สึกกดดันและเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงาน จึงทำให้ความสุขในการทำงานต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของนพมาศ ยามกระโทก ทองฟู ศิริวงศ์ สมพล ท่งหั่ว และ ลักษมี ท่งหั่ว (2565) ที่ได้ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาเขต 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าพนักงานทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา เขต 1 ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน

3) ระดับเงินเดือนต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าบุคลากรที่มีระดับเงินเดือนที่แตกต่างกันเนื่องจากบรรจุไม่พร้อมกัน และมีคะแนนประเมินไม่เท่ากัน จึงมีการเลื่อนเงินเดือนไม่เท่ากัน จึงทำให้ความสุขในการทำงานต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อัจฉราพร วงศ์พันธุ์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงาน : เปรียบเทียบระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน พบว่า บุคลากรภาครัฐและภาคเอกชนที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน

4) ระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า องค์กรได้มอบสิทธิ และสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับบุคลากรตามระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง จึงทำให้บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มาก และบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อย มีความสุขในการทำงานต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของสมโภช บุญวัน สมโภช รติโอฬาร และวรางคณา จันทร์คง (2564) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดกาญจนบุรีที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันทำให้ความสุขในการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน

ส่วนเพศ และประเภทบุคลากรต่างกัน ไม่ทำให้ความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมต่างกัน

5. จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่าปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานมีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข สรุปได้ดังนี้

1) ด้านลักษณะงาน พบว่าส่วนใหญ่บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน ด้านลักษณะงานในระดับมาก ในเรื่องของความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี ของ Hackman & Oldham (1975) อ้างถึงใน เมธาวิ ขงทรัพย์ (2564) ได้อธิบายเกี่ยวกับแนวความคิดในเรื่องลักษณะงาน คือ การรับรู้ว่าตนปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้จากความมุ่งมั่นในการทำงานส่งผลให้ได้รับความสำเร็จในการทำงานให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิตเกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ

2) ด้านความสัมพันธ์ พบว่าส่วนใหญ่บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในระดับมาก ในเรื่องของเพื่อนร่วมงานพูดคุยอย่างเป็นกันเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ จิราวัฒน์ ไทยประเสริฐ (2559) กล่าวถึงความสุขในการทำงานของ Manion ว่าความสุขในการทำงานมี 4 องค์ประกอบ ซึ่งประกอบด้วยการติดต่อสัมพันธ์ (Connections) คือ ความรู้สึกเป็นสุขเมื่อได้มีการติดต่อสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

3) ด้านความสำเร็จ พบว่าส่วนใหญ่บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน ด้านความสำเร็จโดยรวมในระดับมาก ในเรื่องของการรู้สึกมีคุณค่าและภาคภูมิใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) อ้างถึงใน สิวลี มุ่งสูงเนิน (2562) กล่าวว่าไว้ว่าความสำเร็จ คือ การที่สามารถทำงานได้สำเร็จทันตามเป้าหมาย หรือการมีส่วนร่วมในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้

4) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่าส่วนใหญ่บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการในระดับมาก ในเรื่องของการได้รับสวัสดิการอย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ ชจรศักดิ์ เพ็ชรรัตน์ (2554) นิยามว่า "ความสุขในที่ทำงาน" หมายถึงความสุขจากการดำรงชีวิตที่เหมาะสม มีผลงานที่ดี มีความมั่นคงในอาชีพ ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดีเกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นคนที่มีคุณค่าต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหารที่ดีขึ้นมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น มีความรู้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต นำไปเผยแพร่ต่อครอบครัวชุมชน และแรงงานที่มีคุณค่าของประเทศ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งนี้

1. จากผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขพบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีช่วงอายุ 31 – 40 ปี และเป็นบุคลากรประเภทข้าราชการ ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอว่าผู้บริหารองค์กร ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างานและกองบริหารทรัพยากรบุคคล ควรจะมีการศึกษาถึงพฤติกรรม และปรับกลยุทธ์ในการทำงานให้กับบุคลากรที่อยู่ในช่วงอายุ 31 – 40 ปี มากขึ้น ซึ่งบุคลากรเหล่านี้อยู่ในวัยกลางคน เช่น การพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การจัดกิจกรรมท่องเที่ยวเชิงสันทนาการ ในส่วนด้านประเภทบุคลากรองค์กรควรให้ความสำคัญกับบุคลากรที่

ปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกันทุกคน หรือกำหนดให้มีการเข้าร่วมกิจกรรมร่วมกัน เช่น การประกวดและมอบรางวัลให้กับบุคลากรดีเด่นของแต่ละประเภท ทั้งนี้เพื่อเป็นการลดช่องว่างระหว่างอายุ และประเภทบุคลากร และเพื่อสร้างความสุขในการทำงานให้มากขึ้น

2. จากผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขพบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานในภาพรวมระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงาน มีผลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุด ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอว่า องค์กรควรเน้นผลการปฏิบัติงานที่มุ่งต่อเป้าหมายความสำเร็จของงาน รวมถึงส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลาในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน มีการจัดทำระบบการจัดการความรู้ (KM) เพื่อให้บุคลากรสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเอง

3. จากผลการศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขพบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงานในภาพรวมระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านครอบครัว มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานมากที่สุด เมื่อพนักงานรู้สึกว่างค์กรให้ความสำคัญกับครอบครัวของพวกเขา จะช่วยลดความเครียดและเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลให้พนักงานรู้สึกมีความสุขและมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอว่าองค์กรสามารถจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมด้านนี้ด้วยกิจกรรมวันครอบครัว การจัดกิจกรรมวันครอบครัวในองค์กรเป็นวิธีที่ดีในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรและครอบครัว

4. จากผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลเปรียบเทียบกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน และ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ทำให้ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอว่า องค์กรควรมีการศึกษาถึงข้อมูลเชิงลึกด้านอายุ เพื่อปรับกลยุทธ์ในการทำงานให้เหมาะสมในแต่ละช่วงอายุ รวมถึงให้ความสำคัญกับทุกอายุเท่าเทียมกัน การพัฒนาความรู้และทักษะ (การศึกษา) จัดโปรแกรมการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะให้กับพนักงาน สนับสนุนการศึกษาต่อการปรับเงินเดือนและสวัสดิการ การปรับเงินเดือนให้เหมาะสมและยุติธรรมตามประสบการณ์และผลงานการทำงาน จัดหาสวัสดิการต่าง ๆ การสนับสนุนการเติบโตและความก้าวหน้าในอาชีพ จัดให้มีแผนการพัฒนาอาชีพ และบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มีเพศ และประเภทบุคลากรที่ต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานไม่ต่างกัน เพราะความสุขในการทำงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยส่วนบุคคลเพียงด้านเดียว แต่ยังมีปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรจะมีการศึกษาและวิจัยเกี่ยวกับบุคลากรในส่วนราชการอื่น ๆ เช่น กรมอนามัย กรมสุขภาพจิต กรมการแพทย์ เป็นต้น เพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในส่วนราชการ เนื่องจากมีสภาพบริบทที่มีความคล้ายคลึงกัน
2. ควรจะมีการศึกษาและวิจัยถึงปัจจัยด้านปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ไปใช้ในการวางแผนบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภายในองค์กรให้มีความสมดุลในชีวิตการทำงานและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
3. ควรศึกษาและวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อเจาะลึกถึงวิธีการเสริมสร้างความสุขในการทำงานซึ่งเป็นแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรของหน่วยงานทั้งในภาครัฐ และเอกชนต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กัมปนาท เอี่ยมข้า. (2566). ความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนทหารสื่อสาร กรมการทหารสื่อสาร. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นันทวัน เสงตระกุลเวนิช นางจิราภรณ์ ปักเคเต และนิอร แสงเนตร์. (2567). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดชลบุรี. รายงานวิจัยหน่วยงาน สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดชลบุรี ปีงบประมาณ 2561.
- ณัฐนันท์ ทาคำ. (2561). ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือไทยรัฐ กรุ๊ป. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วรรณวิศา แยมเอือน. (2562). ความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว. การค้นคว้าอิสระ สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ธัญยานิษฐา บุญมาศ และ ประภัสสร วิเศษประภา. (2564). ความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง. การค้นคว้าอิสระ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต. (2556). คุณภาพชีวิตการทำงาน และความสุข. พิมพ์ครั้งที่ 1. -- นครปฐม : สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, (เอกสารทางวิชาการ/สถาบันวิจัยประชากรและสังคมมหาวิทยาลัยมหิดล ; หมายเลข 403).

Herzberg, F. (1959). Management of Organization. Boston: Houghton Mifflin Company.

Yamane, T. (1973). Statistics: An Introduction analysis. 3" ed. New York: Harper & Row.