



ความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านสุขภาพในโรงพยาบาลภาครัฐ 4 จังหวัดภาคใต้ Happiness at Workplace of Health Personnel in Public Hospital, Four Provinces of Southern Thailand.

เยาวลักษณ์ ตระกูลเมษี^{1*} และวิมล งามยิ่งยวด²

Yaowalak Trakulmaykee^{1*} and Wimol Ngamyinyod²

¹ ดร., สาขาการจัดการ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

¹ Ph.D., Department of Management, Hatyai Business School, Hatyai University.

² อาจารย์, สาขาภาษาไทย, คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

² Lecture, Department of Thai, Faculty of Education and Liberal Arts, Hatyai University.

*Corresponding author, E-mail: yaowalak@hu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านสุขภาพในโรงพยาบาลภาครัฐ 4 จังหวัดภาคใต้ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ คือ บุคลากรด้านสุขภาพในโรงพยาบาลภาครัฐ 4 จังหวัดภาคใต้ จำนวน 150 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.84 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมบุคลากรด้านสุขภาพในโรงพยาบาล 4 จังหวัดภาคใต้ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานในระดับมาก ($\bar{x}=3.67$, S.D.=0.65) และเมื่อพิจารณาความสุขในการทำงานเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความพึงพอใจ ภูมิใจในอาชีพ รองลงมา คือ ด้านความเพลิดเพลินในการทำงานเวลาในแต่ละวันผ่านไปอย่างรวดเร็ว และความสุขในการทำงานด้านที่มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานต่ำที่สุด คือ ความสบายใจที่จะมาปฏิบัติงานทุกวัน ($\bar{x}=3.43$, S.D.=0.96) ซึ่งต่างจากด้านอื่น ๆ ข้างต้น ที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: บุคลากรด้านสุขภาพ, สุขภาพในการทำงาน, โรงพยาบาลภาครัฐ



Abstract

This descriptive study aimed to determine the levels of happiness in working of health personnel in public hospital of southern Thailand. The samples of this study were selected from four hospitals in Pattani, Satun, Songkla and Yala Province. Data were collected by using questionnaires. The questionnaire had Cronbach Reliability 0.84. Descriptive statistics including frequency, percentage mean and standard deviation (SD) were analyzed, respectively. The result showed that the overall happiness in the working of health personnel in four public hospitals of southern Thailand were at a high level statistical significance ($\bar{x}=3.67$, S.D.=0.65). In five dimensions of happiness, found that the satisfaction and pride in career dimension of happiness had the highest mean, followed by enjoying the work time each day and the peace of mind that come to work each day dimension was the least mean ($\bar{x}=3.43$, S.D.=0.96).

Keywords: Health personnel, Happiness at workplace, Public hospital

บทนำ

ความสุขเป็นความรู้สึกที่ทุกคนปรารถนา โดยเฉพาะอย่างยิ่งมนุษย์เงินเดือนคนทำงานที่ต้องใช้ชีวิตในแต่ละวันไปกับการทำงานมากกว่า 8 ชั่วโมง การมีความสุขในการทำงานจะทำให้รู้สึกว่าการใช้ชีวิตมีคุณค่า เพราะจะทำให้เกิดทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำ และเป็นสิ่งส่งเสริมให้บุคคลมีแรงจูงใจที่จะทำงานอย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งจะส่งผลดีต่อบุคคลและองค์กร องค์กรในปัจจุบันจึงให้ความสำคัญกับการสร้างความสุขในการทำงานให้กับผู้ปฏิบัติงานมากขึ้น (รัชนิกรณ์ ปานวงษ์ อารี ชิวเกษมสุข และเรณูการ์ทองคำรอด, 2563; สมหมาย ล้อศิริรัตน์, 2563) เช่นเดียวกับกระทรวงสาธารณสุขซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ดูแลบุคลากรด้านสุขภาพทั้งประเทศได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ได้กำหนดเป้าหมายให้ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน ได้ให้ยุทธศาสตร์บุคลากรเป็น 1 ใน 4 อันดับแรกในยุทธศาสตร์หลักของแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี เนื่องจากบุคลากรด้านสุขภาพเป็นปัจจัยความสำเร็จที่สำคัญที่สุดในการดำเนินงาน เพราะเป็นทั้งผู้สร้างและผู้นำเทคโนโลยีสุขภาพไปใช้ และกระทรวงสาธารณสุขยังได้มีการกำหนดให้ความสุขของเจ้าหน้าที่เป็นตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ระดับกระทรวงอีกด้วย (อภิญา โปธิจักร, 2560)

ยุทธศาสตร์ข้างต้นทำให้เป็นที่ประจักษ์ชัดว่า การมีบุคลากรด้านสุขภาพที่มีคุณภาพและมีความสุขในการทำงาน จะเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งสำหรับโรงพยาบาล ซึ่งจะส่งผลดีที่ต่อไปยังผู้ป่วยและผู้มารับบริการรักษา แต่ในปัจจุบันกลับพบว่าบุคลากรด้านการรักษาพยาบาลในพื้นที่ภาคใต้ เกิดความเบื่อหน่ายในงาน ไม่มีความสุขในการทำงาน ทำให้เกิดการลาป่วย ลากิจ มีอัตราการลาออกสูง (ทรศวรรณ ขาวพราย, 2560) ซึ่งเกิดจากเหตุผลหลายประการ เช่น ความสามารถในการผลิตบุคลากรทางการแพทย์



พยาบาลที่น้อยกว่าจำนวนประชากรที่เจ็บป่วย ภาระหน้าที่รับผิดชอบที่ต้องให้บริการสุขภาพแก่ผู้รับบริการอย่างใกล้ชิด การหมุนเวียนเปลี่ยนผลัดทั้งในและนอกเวลาราชการเพื่อให้การดูแลผู้ป่วยเป็นไปอย่างต่อเนื่อง 24 ชั่วโมง ทำให้การดำเนินชีวิตของบุคลากรด้านสุขภาพในเรื่องของเวลาทำงานและการพักผ่อนแตกต่างกันไปจากคนปกติทั่วไป การปฏิบัติงานที่ต้องพบกับสภาพบรรยากาศความทรมาณเจ็บป่วยของผู้ป่วย การสัมผัสกับเชื้อโรค รวมถึงการดูแลสภาวะจิตใจอารมณ์ของผู้ป่วยและความคาดหวังของญาติผู้ป่วย ภาระหน้าที่เหล่านี้ทำให้บุคลากรด้านสุขภาพเกิดอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตและการทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัว เกิดความไม่สมดุลระหว่างชีวิต งาน และครอบครัว นอกจากนี้พื้นที่ภาคใต้ยังมีสาเหตุจากสถานการณ์ความไม่สงบจากการก่อการร้ายในพื้นที่ชายแดนภาคใต้ บุคลากรด้านสุขภาพจึงเกิดความเครียดวิตกกังวล ไม่มีความสุขในการทำงาน ส่งผลกระทบกระตุ้นให้เกิดการลาออก การขอยกย้าย และเกิดการเปลี่ยนอาชีพเปลี่ยนบทบาทเป็นผู้บริหารในอัตราที่สูง (สิรินันท์ ขุนเพชร และฮอเตียะ บิลยะลา, 2560)

จากเหตุผลข้างต้นและวรรณกรรมที่ผ่านมา ส่วนใหญ่จะทำการศึกษาเฉพาะในกลุ่มแพทย์และพยาบาล (นภัสจันทร์ มงคลพันธ์ เจริญชัย งามทิพย์วัฒนา สุชีรา ภัทรายุตนวนรรัตน์ และวิชัย มนัสศิริวิทยา, 2560) ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านสุขภาพของโรงพยาบาลใน 4 จังหวัดภาคใต้ โดยหวังว่าผลการจะใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างให้บุคลากรด้านสุขภาพมีความสุขในการทำงาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านสุขภาพในโรงพยาบาลภาครัฐ 4 จังหวัดภาคใต้

แนวคิด ทฤษฎี กรอบแนวคิด

การศึกษานี้ผู้ศึกษาใช้แนวคิดความสุขในการทำงาน ของ Warr (2007) ประกอบด้วย 1) ความรู้สึกเพลิดเพลินในการปฏิบัติงาน 2) ความรู้สึกกระตือรือร้นในการ ปฏิบัติงาน และ 3) ความรู้สึกสบายใจในการปฏิบัติงาน และแนวคิดความสุขในการทำงานของ Manion (2003) ประกอบด้วย ความพอใจรักในงานที่ทำ และความสำเร็จในงาน และสำหรับกรอบแนวคิดในเรื่องปัจจัยด้านบุคคลได้จากการ ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง (ฉนิรดา พรหมณชู, 2563) ผู้วิจัยได้คัดเลือกตัวแปรที่มีผู้ศึกษาแล้วพบว่ามี อิทธิพลสูงต่อความสุขในการทำงานมาศึกษาวิเคราะห์ ซึ่งตัวแปรเลือกสรรดังกล่าวประกอบด้วย เพศ สถานภาพสมรส อายุประสบการณ์ กลุ่มอาชีพ จำนวนบุตร โรงพยาบาลที่สังกัด



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษา เป็นบุคลากรด้านสุขภาพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภาครัฐสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในจังหวัดยะลา ปัตตานี สตูล และสงขลา จำนวน 4 โรงพยาบาล กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรด้านสุขภาพ ได้แก่ แพทย์ เภสัชกร ทันตแพทย์ พยาบาลวิชาชีพ นักวิชาการด้านสุขภาพ และเจ้าหน้าที่ด้านสุขภาพ ที่เป็นข้าราชการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภาครัฐสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในจังหวัดยะลา ปัตตานี สตูล และสงขลา จำนวน 4 โรงพยาบาล ขนาดกลุ่มตัวอย่างของการศึกษานี้ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, อ้างใน สิรินันท์ ขุนเพ็ชร และฮอเดียะ บิลยะลา, 2560) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% การได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบง่าย (Simple random sampling) ด้วยวิธีจับฉลากแบบไม่คืนที่ การศึกษาครั้งนี้มีขนาดประชากร 255 คน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 153 คน และทำการกำหนดสัดส่วนจำแนกตามรายโรงพยาบาล ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามโรงพยาบาล (n=153)

โรงพยาบาล	กลุ่มงาน						รวม (n)
	แพทย์	เภสัชกร	ทันตแพทย์	พยาบาล	นักวิชาการ	เจ้าหน้าที่	
จังหวัดปัตตานี	4	3	2	26	4	3	42
จังหวัดยะลา	1	1	1	17	4	9	33
จังหวัดสตูล	2	3	3	15	4	8	35
จังหวัดสงขลา	5	2	1	26	7	2	43
รวม	12	9	7	84	19	22	153

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลจำนวน 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ทำงาน กลุ่มงาน และจำนวนบุตร ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านสุขภาพ ซึ่งได้จากการทบทวนวรรณกรรมและปรับใช้แบบสอบถามของ จิราภรณ์ ภู่มสมบูรณ์ (2556) ที่สร้างจากแนวคิดความสุขในการทำงานของวาร์ (Warr, 2007) และ Manion (2003) จำนวน 5 ข้อ ประกอบไปด้วย ความเพลิดเพลินในการทำงาน ความสบายใจในการทำงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน ความพอใจรักในงาน และความสำเร็จในชีวิตตามความคาดหวัง ลักษณะคำถามเป็นคำถามปลายปิด คำตอบเป็นแบบ มาตรฐานส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ มีระดับคะแนนและความหมายของตัวเลือก ดังนี้ จาก 1



คะแนน คือ ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด ถึง 5 คะแนน คือ ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เกณฑ์ในการแปล ผลคะแนน คิดคะแนนเฉลี่ยเป็น 5 ระดับ คือ

คะแนนระหว่าง 4.50 - 5.00 หมายถึง มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนระหว่าง 3.50 - 4.49 หมายถึง มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก

คะแนนระหว่าง 2.50- 3.49 หมายถึง มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนระหว่าง 1.50 - 2.49 หมายถึง มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับน้อย

คะแนนระหว่าง 1.00 - 1.49 หมายถึง มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การหาคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านสุขภาพไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ได้แก่ อาจารย์ด้านการบริหารการพยาบาลและด้านพยาบาลจำนวน 2 ท่าน และผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์จำนวน 1 ท่าน ตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหา ความเหมาะสมของภาษาที่สามารถสื่อความหมายได้ชัดเจน และครอบคลุมวัตถุประสงค์ที่ศึกษาค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาได้เท่ากับ 0.06-1.00 และหาค่าความเที่ยงโดยนำไปทดลองใช้กับบุคลากรด้านสุขภาพจำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง หลังจากนั้นนำมาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงของเครื่องมือโดยใช้หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.84

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งหนังสือถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลเพื่อขออนุญาตและขออนุญาต เก็บรวบรวมข้อมูล หลังจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยให้การรับรองโครงการวิจัย ผู้วิจัยเข้าพบผู้แทนประสานงานแต่ละโรงพยาบาลภาครัฐสังกัดสาธารณสุขจำนวน 4 คน พร้อมแบบสอบถามที่ผ่านการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพในระดับที่ยอมรับได้ เพื่อชี้แจงให้ทราบถึงวัตถุประสงค์การพิทักษ์สิทธิของผู้เข้าร่วมการวิจัย และขอความร่วมมือในการทำวิจัย จากนั้นผู้วิจัยนัดหมายรับแบบสอบถามกลับคืนภายใน 2 สัปดาห์หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ทั้งหมด 153 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และนำแบบข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

การพิทักษ์สิทธิของผู้เข้าร่วมวิจัย ผู้วิจัยได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมในการวิจัยของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตหาดใหญ่ และได้แนบแบบสอบถามขอความร่วมมือในการทำแบบสอบถามด้วยความสมัครใจ นอกจากนี้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถขอถอนตัวออกจากการวิจัยเมื่อใดก็ได้ โดยไม่มีผลกระทบใด ๆ ตามมา โดยกลุ่มตัวอย่างได้รับการพิทักษ์สิทธิตามหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ซึ่งผู้วิจัยจะนำเสนอผลการศึกษามาในลักษณะภาพรวม และนำมาใช้ประโยชน์ในการศึกษาครั้งนี้เท่านั้น



สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงบรรยาย (Descriptive research) โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ซึ่งสถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ มีดังนี้ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percent) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบายรายละเอียดเกี่ยวกับ คุณลักษณะส่วนบุคคลและระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านสุขภาพในโรงพยาบาลภาครัฐ 4 จังหวัดภาคใต้

ผลการวิจัย

ข้อมูลส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรด้านสุขภาพในโรงพยาบาลภาครัฐ 4 จังหวัดภาคใต้ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 87.60 อายุตั้งแต่ 41 ปีขึ้นไป ร้อยละ 57.50 รองลงมามีอายุระหว่าง 31-35 ปี ร้อยละ 21.6 ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานในกลุ่มงานพยาบาลร้อยละ 54.90 สถานภาพสมรสร้อยละ 62.00 ไม่มีบุตรร้อยละ 60.0 และมีบุตรจำนวน 2 คนร้อยละ 54.00 มีช่วงอายุประสบการณ์ทำงาน มากกว่า 20 ปี ร้อยละ 47.70 รองลงมาคือ ช่วงอายุประสบการณ์การทำงาน 4-9 ปี ร้อยละ 23.50

ความสุขในการทำงาน

การวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านสุขภาพในโรงพยาบาลภาครัฐ 4 จังหวัดภาคใต้ ประกอบด้วย ด้านความเพลิดเพลินในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน ด้านความสบายใจในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน และด้านความสำเร็จของชีวิตในการทำงาน วิเคราะห์โดยค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยภาพรวมบุคลากรด้านสุขภาพในโรงพยาบาลภาครัฐ 4 จังหวัดภาคใต้ มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{x}=3.67$, S.D.=0.65) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูง มี 4 ลำดับ คือ ท่านรู้สึกพอใจรักในงานอาชีพของท่าน ($\bar{x}=3.97$, S.D.=0.72) ท่านทำงานแล้วรู้สึกใช้เวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว ($\bar{x}=3.74$, S.D.=0.82) ท่านรู้สึกกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเสมอ ($\bar{x}=3.63$, S.D.=0.85) ท่านคิดว่าชีวิตเป็นไปตามที่คาดหวังไว้ ($\bar{x}=3.58$, S.D.=0.78) ตามลำดับ ข้อที่ค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง คือ ท่านรู้สึกสบายใจที่จะมาปฏิบัติงานทุกวัน ($\bar{x}=3.43$, S.D.=0.96) ดังแสดงในตารางที่ 2



ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง
(N = 153 คน)

ความสุขในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับ
ด้านความเพลิดเพลินในการทำงาน(เวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว)	3.74	0.82	มาก
ด้านความสบายใจที่จะปฏิบัติงานทุกวัน	3.43	0.96	ปานกลาง
ด้านการกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	3.63	0.85	มาก
ด้านความพอใจในอาชีพรักในงาน	3.97	0.72	มาก
ด้านความสำเร็จชีวิตเป็นไปตามคาดหวัง	3.58	0.78	มาก
โดยรวม	3.67	0.65	มาก

สรุปและอภิปรายผล

จากการศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านสุขภาพในโรงพยาบาลภาครัฐ 4 จังหวัดภาคใต้ มีประเด็นสรุปและอภิปรายผล ดังนี้

บุคลากรด้านสุขภาพในโรงพยาบาลภาครัฐ 4 จังหวัดภาคใต้ โดยรวมมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.67$, S.D.=0.65) เนื่องจากองค์ประกอบของความสุขด้านความพึงพอใจในงานรักในอาชีพ ด้านความเพลิดเพลินในการทำงาน ด้านรู้สึกกระตือรือร้นในการมาทำงาน และด้านความสำเร็จของชีวิตเป็นไปตามคาดหวัง อยู่ในระดับมาก จึงส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน (รัชนิกรณ์ ปานวงษ์ อารี ชิวเกษมสุข และเรณูการ์ ทองคำรอด , 2563) ซึ่งสอดคล้องกับที่ ณิชดา พราหมณ์ชู (2563) ได้กล่าวไว้ว่า ความกระตือรือร้นในการทำงาน ส่งผลให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุขเพราะความกระตือรือร้นช่วยให้งานสำเร็จมีพลังและมีแรงบันดาลใจในการทำงานและเป็นเคล็ดลับการทำงานให้มีความสุข เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความพอใจรักในอาชีพมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x}=3.97$, S.D.=0.72) การที่โรงพยาบาลเปิดโอกาสให้สามารถปฏิบัติงานในหน่วยงานต่าง ๆ ตามความชอบและความถนัดของแต่ละคน จึงทำให้กลุ่มตัวอย่างได้ทำงานที่ตนเองชอบ ปราศจากแรงกดดันในงาน และจากการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ทำงานมากกว่า 10 ปี ซึ่งถือเป็นผู้เชี่ยวชาญมีประสบการณ์ ทำให้สามารถตัดสินใจได้ดีและเร็ว สามารถป้องกันและแก้ไขไม่ให้เกิดปัญหากับผู้ป่วยได้ สามารถจัดการสอนชี้แนะทำให้เกิดความมั่นใจในการทำงาน เกิดความภาคภูมิใจ มองงานที่ทำว่ามีคุณค่าจะรู้สึกพอใจรักในงาน ส่งผลให้มีความสุขในการทำงาน (ณิชดา พราหมณ์ชู, 2563) รองลงมาคือ ความรู้สึกใช้เวลาในแต่ละวันผ่านไปอย่างรวดเร็วหมดไปกับการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x}=3.74$, S.D.=0.82) ทั้งนี้เนื่องจาก ภาระงานด้านสุขภาพในโรงพยาบาลภาครัฐ 4 จังหวัดภาคใต้มีปริมาณที่มากกว่ากำลังคนด้านสุขภาพ อีกทั้งภาคใต้ 4 จังหวัด ได้แก่ยะลา ปัตตานี สตูล และสงขลา เป็นพื้นที่ที่เกิดสถานการณ์ไม่ปกติจากการก่อการร้ายอยู่เสมอ ดังนั้น บุคลากรผู้ปฏิบัติงานจึงรู้สึกใช้เวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว



(สิรินันท์ ขุนเพชร และฮอเตียะ บิลยะลา, 2560) นอกจากนี้เมื่อพิจารณาด้านความกระตือรือร้นในการทำงานพบว่าอยู่ในระดับสูง ($\bar{x}=3.63$, S.D.=0.85) อาจเนื่องจากโรงพยาบาลภาครัฐมีการส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง พัฒนาการความรู้ใหม่อยู่เสมอ มีรางวัลจูงใจสำหรับผลงานดีเด่น ส่งผลให้กลุ่มตัวอย่างให้ความเห็นว่ามีใจปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น รู้สึกว่าอยากทำงาน และไม่ขาดงานเมื่อไม่จำเป็น บุคคลจะทำงานด้วยความสุข สอดคล้องกับงานวิจัยของ นภัสจันท์ มงคลพันธ์, เขียรชัย งามทิพย์วัฒนา, สุชีรา ภัทรายุตวรรัตน และวิชัย มนัสศิริวิทยา (2560) ซึ่งพบว่า บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงานในระดับสูงเพราะโรงพยาบาลมีการจัดให้ความรู้และกิจกรรมจูงใจให้อยากพัฒนาตนเอง ส่วนคะแนนเฉลี่ยของความสบายใจในการปฏิบัติงานทุกวันอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.43$, S.D.=0.96) อธิบายได้ว่าบุคลากรด้านสุขภาพในโรงพยาบาลภาครัฐ โดยเฉพาะ 4 จังหวัดภาคใต้ ได้แก่ สตูล ยะลา ปัตตานี สงขลา ต้องเผชิญกับสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ชายแดนภาคใต้ การทำงานด้านสาธารณสุขทำให้ลำบาก กำลังคนด้านสุขภาพไม่กล้าปฏิบัติงานในพื้นที่ เหตุการณ์ความรุนแรงทำให้เกิดผู้บาดเจ็บ เจ็บป่วย และเสียชีวิตจำนวนมาก บุคลากรด้านสุขภาพจึงมีภาระงานที่หนักและเกิดความเครียด ก่อให้เกิดสภาพจิตใจหดหู่ไม่สบายใจที่จะมาปฏิบัติงาน สถานการณ์ความไม่สงบมีผลกระทบต่อการใช้ชีวิตประจำวัน การวางแผนการวางแผนระบิตส่งผลทำให้เกิดความหวาดกลัวไม่กล้าออกนอกบ้าน การซื้อของลำบากขึ้น ต้องพักค้างคืนที่โรงพยาบาล มีเวลาอยู่กับครอบครัวน้อยลง รู้สึกเป็นห่วงในความปลอดภัยของสมาชิกในครอบครัว บุคลากรด้านสุขภาพเกิดรู้สึกมีความเสี่ยงต่อการถูกทำร้ายเมื่ออยู่นอกโรงพยาบาล สิ่งเหล่านี้ก่อให้เกิดความกดดันและความอ่อนล้าทางอารมณ์ส่งผลทำให้เกิดความไม่สบายใจในการมาปฏิบัติงาน (ทรรศวรรณ ขาวพราย, 2560) ซึ่งสอดคล้องกับที่ฉัตรดา พรหมณัฐ (2563) กล่าวไว้ว่าการได้ทำงานที่ชื่นชอบโดยปราศจากแรงกดดันใดๆ บุคลากรจะทำงานด้วยความสุข

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

โรงพยาบาลภาครัฐใน 4 จังหวัดภาคใต้ ได้แก่ สตูล ยะลา ปัตตานี สงขลา ควรรักษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านสุขภาพในด้านความสบายใจในการมาปฏิบัติงาน เพราะผลที่ได้จากการวิจัยด้านนี้มีค่าน้อยที่สุดจากทุกด้าน รวมไปถึงการจัดกิจกรรมเพื่อความสุขอาจจัดศิลปะและดนตรีมาช่วยบำบัดผ่อนคลายงานอันเคร่งเครียด จัดอบรมหลักสูตรสมาธิภาวนา เร่งแก้สถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่หรือสร้างความรู้สึกปลอดภัยจากสถานการณ์ความไม่สงบแก่กำลังคนด้านสุขภาพทุกกลุ่ม ควรมีการจัดทำโครงสร้างให้กำลังคนด้านสุขภาพในพื้นที่ 4 จังหวัดภาคใต้ได้มีโอกาสออกจากพื้นที่ไปพักผ่อนคลายความเครียดเพื่อส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน



ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

ในการศึกษาครั้งต่อไปอาจใช้การสัมภาษณ์ประเด็นต่าง ๆ เชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ละเอียดชัดเจนมากขึ้น การศึกษาวิจัยในอนาคตเกี่ยวกับกำลังคนด้านสุขภาพควรคำนึงถึงช่วงระยะเวลาที่ทำการศึกษาดังนี้เนื่องจากภาระงานในหน้าที่จะส่งผลกระทบต่อจำนวนข้อมูลคืนกลับ อาจมีการศึกษาความสุขในการทำงานกับตัวแปรด้านอื่น ๆ เช่น คุณภาพชีวิต สุขภาพจิต และสถานการณ์ภาวะแวดล้อมที่ไม่ปกติ เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้ข้อมูลที่ครอบคลุมมากขึ้นสำหรับการนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- จิราภรณ์ ภูสมบัติ. (2556). ความสุขในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนขนาด 30 เตียง จังหวัดสกลนคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญา พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์, มหาวิทยาลัย บูรพา)
- ไพบูลย์ ชาวสวนศรีเจริญ, กรรณิกา เรืองเดช, สุชาติ สังแก้ว, และชูฮัยลา สะมะแอ (2555). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของกำลังคนด้านสุขภาพในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้. วารสารการพยาบาลและการศึกษา. 5(2), 14-29.
- สิรินันท์ ขุนเพ็ชร และฮอเดียะ บิลยะลา (2560). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัดโรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่งในภาคใต้. วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์, 4(2), 69-80.
- ทรรศวรรณ ชาวพราย (2560).ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครสวรรค์ สำนักพิมพ์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ วิทยานิพนธ์
URI: <http://ns.nsr.ac.th/handle/nsru/266>
- รักชนก น้อยอาษา, ประเสริฐ ประสมรักษ์ (2561). ระดับความสุขและรูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสุขภาพ สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธร ศรีนครินทร์เวชสาร, 33(6), 595-601.
- อภิญา โปธิจักร. ความสุขของบุคลากร โรงพยาบาลบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ. 2560; (ออนไลน์ แหล่งข้อมูลจาก http://bkh.moph.go.th/kmbkh/wp-file/r2r-2560/r2r60_2.pdf สืบค้นเมื่อวันที่ 27 มกราคม 2563.
- ณิรดา พรหมณัฐ (2563). ความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครศรีธรรมราช. วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสุพรรณบุรี. 3(1), 81-98.
- Manion, J (2003). Joy at Work: Creating a positive workplace. Journal of Nursing Administration, 33 (12), 652-655.
- Yamane, T. (1973). Statistics: An Introductory Analysis. 3rd ed. New York: Haper and Row.
- Warr, P (2007). Searching for happiness at work. The Psychologist, 20(12), 726-729.