



วารสารรัฐประศาสนศาสตร์และการจัดการสังคม

ปีที่ 7 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม) 2568

Received: 31/03/2025, Revised: 10/06/2025, Accepted: 26/06/2025

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ส่วนกลาง)

ธนวดี จอหอภักดี*, เกวลิน ศीलพิพัฒน์

สาขาวิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

E-mail: thnwd.j@gmail.com*

*ผู้ประสานงานหลัก

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความสุขของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ส่วนกลาง) (2) ศึกษาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (3) เปรียบเทียบระดับความสุขของบุคลากรตามปัจจัยส่วนบุคคล (4) เปรียบเทียบระดับความสุขของบุคลากรตามปัจจัยการทำงาน และ (5) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับระดับความสุขของบุคลากร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ส่วนกลาง) โดยสุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละหน่วยงาน จำนวน 312 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีระดับความสุขสูงสุดใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านน้ำใจ ด้านจิตวิญญาณ และด้านใฝ่รู้ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความยุติธรรม ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน และด้านรางวัลและสภาพในการทำงาน ผลการทดสอบความสุขของบุคลากรตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีระดับความสุข 9 มิติไม่ต่างกัน ผลการทดสอบความสุขของบุคลากรตามปัจจัยการทำงานพบว่า ปัจจัยด้านการทำงานด้านลักษณะงานต่างกัน บุคลากรมีระดับความสุข 9 มิติต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านตำแหน่งงาน สถานสภาพการจ้างงาน และระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรที่ต่างกัน บุคลากรมีระดับความสุข 9 มิติไม่ต่างกัน และผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับระดับความสุขของบุคลากร พบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านความยุติธรรม ด้านรางวัลและสภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับปานกลาง และด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับต่ำ

คำสำคัญ: ปัจจัย, ความสุข, บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวง, กระทรวงสาธารณสุข



วารสารรัฐประศาสนศาสตร์และการจัดการสังคม

ปีที่ 7 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม) 2568

Received: 31/03/2025, Revised: 10/06/2025, Accepted: 26/06/2025

Factors Related to the Happiness of Personnel Under the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Public Health (Central Office)

Thanawadee Johopukdee*, Kevalin Silphiphat

Major of Political Science, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University

E-mail: thnwd.j@gmail.com*

*Corresponding author

Abstract

This study aimed to: (1) examine the level of happiness among personnel under the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Public Health (central administration); (2) investigate their perceived organizational support; (3) compare levels of happiness based on personal factors; (4) compare levels of happiness based on work-related factors; and (5) examine the relationship between perceived organizational support and personnel happiness. The sample consisted of 312 officials selected through proportional stratified random sampling across central administrative units. Data were collected using a questionnaire and analyzed using descriptive statistics—frequency, percentage, mean, and standard deviation—and inferential statistics, including t-tests, one-way ANOVA, and Pearson's correlation coefficient, with a significance level set at 0.05. The findings revealed that personnel reported the highest levels of happiness in three dimensions: altruism, spirituality, and inquisitiveness. Perceived organizational support was rated at a high level across all three dimensions: fairness, supervisor support, and rewards and working conditions. Analysis of happiness by personal factors showed no significant differences across the nine happiness dimensions. However, analysis based on work-related factors revealed that differences in job characteristics were associated with statistically significant differences in happiness levels, while position, workplace location, employment status, and tenure showed no significant differences. Furthermore, perceived organizational support, particularly in the dimensions of fairness and rewards and working conditions—had a moderate positive correlation with happiness, while supervisor support showed a low positive correlation.

Keywords: Factors, Happiness, Personnel Under the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Public Health



บทนำ

ความสุขเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ทุกคนปรารถนาและส่งผลต่อคุณภาพชีวิต โดยหมายถึงความพอใจและความรู้สึกที่ดีจากประสบการณ์ต่าง ๆ ซึ่งแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคลและสถานการณ์ อย่างไรก็ตาม ความสุขไม่ควรสร้างความเดือดร้อนแก่ผู้อื่น ในบริบทของการทำงาน ความสุขมีบทบาทสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร เนื่องจากบุคคลใช้เวลาส่วนใหญ่ในสถานที่ทำงาน หากสภาพแวดล้อมเอื้อต่อความสุข จะช่วยให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ดียิ่งขึ้น ปัจจุบัน การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีส่งผลให้พนักงานในหลายวิชาชีพเผชิญกับความเครียดและแรงกดดันสูง ซึ่งอาจนำไปสู่ภาวะไม่มีความสุขในการทำงานและส่งผลกระทบต่อองค์กร ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาประสิทธิภาพและสุขภาพจิตของบุคลากร เพื่อให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น

ในสภาวะการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว พนักงานในทุกวิชาชีพต้องเผชิญกับความเครียด ความกดดัน และความสุขไม่มีความสุขในการทำงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กร การปรับตัวและสุขภาพจิตของบุคลากรจึงเป็นประเด็นสำคัญ โดยรายงาน State of the Global Workplace 2024 ระบุว่าในปี 2023 พนักงานทั่วโลกถึง 41% เผชิญกับความเครียดสูง โดยเฉพาะในองค์กรที่มีการบริหารจัดการไม่ดี ซึ่งพนักงานกลุ่มนี้มีความเครียดมากกว่าคนว่างงานถึง 30% การบริหารจัดการที่ดีจึงมีบทบาทสำคัญต่อคุณภาพชีวิตและอารมณ์ของพนักงานหากพนักงานส่วนใหญ่ไม่มีความสุขในการทำงาน จะส่งผลเสียต่อผลประกอบการและเศรษฐกิจโลก โดย Gallup ประเมินว่าความไม่มีความสุขในการทำงานทำให้เศรษฐกิจโลกสูญเสียมูลค่าสูงถึง 8.9 ล้านล้านดอลลาร์ หรือประมาณ 9% ของ GDP โลก (Gallup, 2024)

ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ส่วนกลาง) เพื่อที่จะเข้าใจมุมมองและประสบการณ์ของบุคลากรเกี่ยวกับการสร้างสุขในองค์กร ซึ่งในการศึกษาจะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขของบุคลากร ปัจจัยที่สนับสนุนความสุข และสุขภาพของบุคลากรในองค์กร ซึ่งผลการศึกษานี้จะใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง หรือเสนอเป็นนโยบายในการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการนำเสนอข้อมูลที่ได้นี้ให้กับผู้บริหารเพื่อการพัฒนาองค์กรในอนาคต รวมไปถึงการแก้ไขปัญหาเรื่องภาระงานที่ล้นเกิน การไม่มีความสุขในการทำงานที่เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดการขาดแคลนบุคลากรทางสาธารณสุข ซึ่งปัญหาการขาดแคลนบุคลากรสาธารณสุขในประเทศไทยทวีความรุนแรงมากขึ้น โดยเฉพาะในกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งพบว่าบุคลากรจำนวนมากลาออกจากระบบภายในเวลาไม่กี่ปี ความไม่มีความสุขในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อสภาพจิตใจ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และคุณภาพชีวิตของบุคลากร อีกทั้งยังเชื่อมโยงกับปัญหาการดำรงรักษากำลังคนในระบบข้อมูลในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2566) รายงานว่าแพทย์ลาออกเฉลี่ยปีละ 455 คน และมีผู้เกษียณปีละ 150 – 200 คน ขณะที่สัดส่วนแพทย์ต่อประชากรอยู่ที่ประมาณ 1 ต่อ 1,680 คน ซึ่งต่ำกว่ามาตรฐานขององค์การอนามัยโลกที่กำหนดไว้ที่ 1 ต่อ 1,000 คน ส่งผลต่อความสามารถในการให้บริการสุขภาพของประชาชน ด้วยเหตุนี้ จึงควรให้ความสำคัญกับการศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากร เช่น ความสมดุลระหว่างสวัสดิการกับภาระงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อสุขภาพจิต และการรับรู้ว่าตนได้รับการสนับสนุนจากองค์กรอย่างแท้จริง เพื่อให้บุคลากรต้องการอยู่ในระบบ และสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพในระยะยาว โดยมีการทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ การวัดระดับความสุขของบุคลากรโดยใช้เครื่องมือ Happinometer (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม, 2562) ซึ่งผ่านการสังเคราะห์จากทฤษฎีวัดความสุข และงานวิจัยต่างๆ อีกทั้งมีความเชื่อมโยงกับ "ความสุข 8 ประการ" และเพิ่มตัวแปรในการวิเคราะห์เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาความสุขของคนทำงานให้ตรงกลุ่มเป้าหมาย โดยวัดความสุขใน 9 มิติ ได้แก่ สุขภาพดี ผ่อนคลายดี น้ำใจดี จิตวิญญาณดี ครอบครัวดี สังคมดี ใฝ่รู้ดี สุขภาพ และการเงินดี การศึกษาปัจจัยการทำงานด้านลักษณะงาน เพื่อศึกษาทักษะที่ใช้ ตำแหน่งงานเพื่อศึกษา ความรับผิดชอบ อำนาจในการตัดสินใจ ด้านสภาพการทำงาน เพื่อศึกษาสถานะจ้างงานไม่มั่นคง และด้านระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร เพื่อศึกษาระยะเวลาในการทำงาน ว่าปัจจัยการทำงานทั้ง 4 ด้าน ส่งผลกระทบต่อระดับความสุขของบุคลากร และการศึกษาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านความยุติธรรม เพื่อศึกษาการรับรู้การได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน เพื่อศึกษาการได้รับการช่วยเหลือ ให้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และด้านรางวัลและสภาพในการทำงาน เพื่อศึกษาสวัสดิการที่เหมาะสม สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย

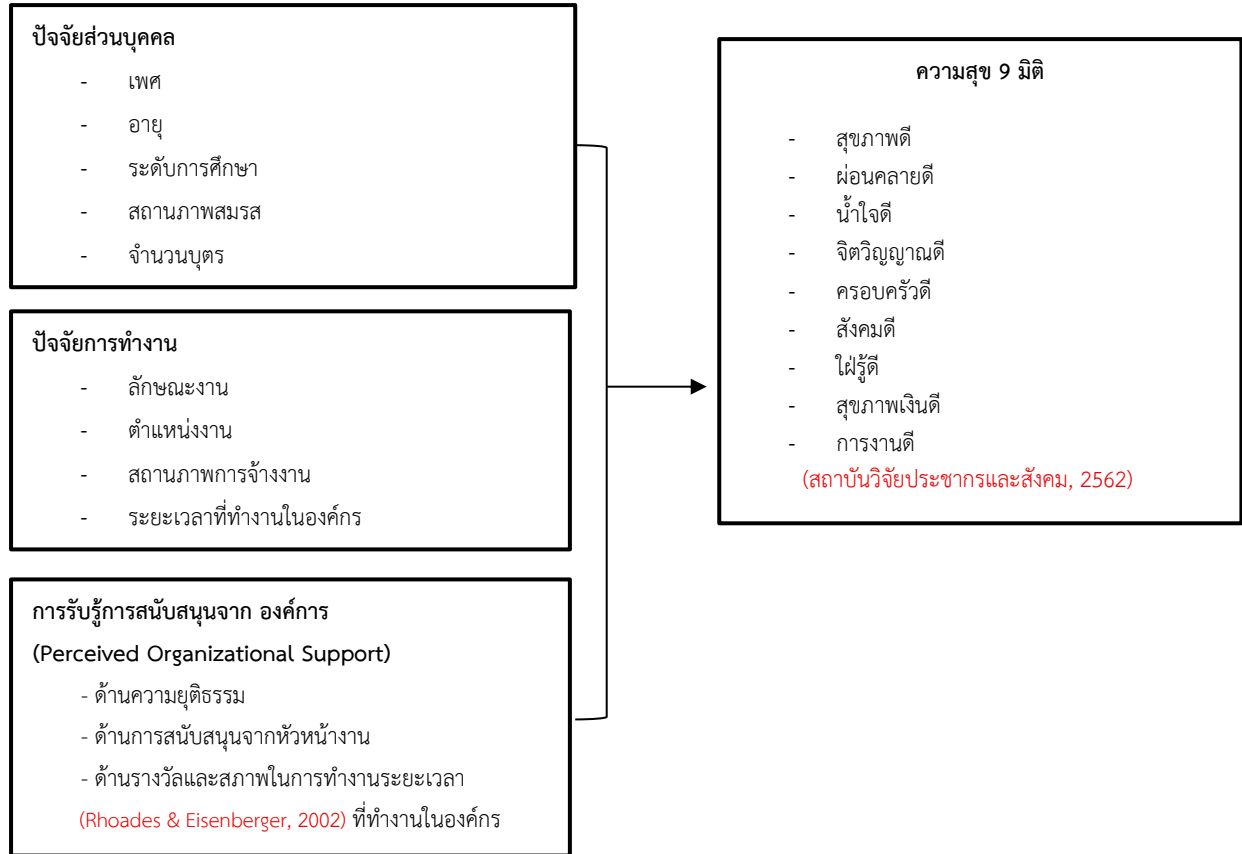


วารสารรัฐประศาสนศาสตร์และการจัดการสังคม

ปีที่ 7 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม) 2568

Received: 31/03/2025, Revised: 10/06/2025, Accepted: 26/06/2025

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาระดับความสุขของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ส่วนกลาง)
2. ศึกษาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ส่วนกลาง)
3. เปรียบเทียบระดับความสุขของบุคลากรตามปัจจัยส่วนบุคคล ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ส่วนกลาง)
4. เปรียบเทียบระดับความสุขของบุคลากรตามปัจจัยการทำงาน ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ส่วนกลาง)
5. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับระดับความสุขของบุคลากร ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ส่วนกลาง)

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ เจ้าหน้าที่งบประมาณ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนกลาง และหน่วยงานจัดตั้งภายใน ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 1,416 คน (กองยุทธศาสตร์และแผนงาน, 1 ตุลาคม 2567)

การศึกษาค้างนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) โดยใช้สูตรของ Taro Yamane ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 312 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิและหาสัดส่วนภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยเลือกจากประชากรตามหน่วยงาน



เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้เครื่องมือในการศึกษา คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามในส่วนข้อมูลส่วนบุคคล โดยเป็นแบบสอบถามแบบเลือกคำตอบตามข้อเท็จจริง ซึ่งประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส จำนวนบุตร

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามในส่วนของปัจจัยการทำงาน โดยเป็นแบบสอบถามแบบเลือกคำตอบตามข้อเท็จจริง ซึ่งประกอบไปด้วย ลักษณะงาน ตำแหน่งงาน สถานภาพการจ้างงาน ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ได้แก่ ด้านความยุติธรรม ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน และด้านรางวัลและสภาพในการทำงาน ลักษณะคำถามเป็นการให้ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้แสดงถึงการรับรู้ ซึ่งมีอยู่ 5 ระดับ แต่ละระดับมีความหมายโดยใช้มาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale)

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการวัดระดับความสุข 9 มิติของเครื่องมือ HAPPINOMETER (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม, 2562) ประกอบด้วย สุขภาพ ผ่อนคลายดี น้ำใจดี จิตวิญญาณดี ครอบครัวดี สังคมดี ใฝ่รู้ดี สุขภาพเงินดี การงานดี โดยมีความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความสุขที่แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยใช้มาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale)

การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

1. การตรวจสอบความเชื่อมั่น ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดสอบตัวอย่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะเป็นตัวแทนที่เหมาะสมของกลุ่มประชากรจำนวน 30 ชุด โดยตรวจสอบข้อคำถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เพื่อให้แน่ใจว่าผู้ตอบแบบสอบถามจะมีความเข้าใจตรงกัน และตอบคำถามได้ตามความเป็นจริงทุกข้อรวมทั้งข้อคำถามมีความเชื่อมั่นทางสถิติ จึงต้องนำมาทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) และนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. จัดทำบัญชีรายชื่อหน่วยงาน ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนกลาง เพื่อตรวจสอบกลุ่มเป้าหมายประชากร

2. แจกแบบสอบถามให้กับผู้ตอบแบบสอบถามตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้กำหนดไว้

3. รวบรวมและติดตามแบบสอบถามคืนจากผู้ตอบแบบสอบถาม

4. ตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ของข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้

5. ประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ เพื่อนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการศึกษา

1. ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ใช้สำหรับอธิบายข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ระดับค่าเฉลี่ยใช้เพื่ออธิบายปัจจัยด้านการทำงาน ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ส่วนกลาง)

3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามแบบของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้หาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และระดับความสุข 9 มิติ ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05

4. เปรียบเทียบความแตกต่างด้วย t-test และ ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความสุข 9 มิติ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการทำงาน

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ระดับความสุข 9 มิติ ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ส่วนกลาง) พบว่าโดยรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 3.62 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ (S.D.) เท่ากับ 0.39 ซึ่งบ่งชี้ว่าในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความสุขในชีวิตในระดับที่น่าพึงพอใจ เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติ



พบว่ามิติที่กลุ่มตัวอย่างมีความสุขในระดับสูงที่สุดคือ ด้านน้ำใจ โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) อยู่ที่ 3.90 รองลงมาคือ ด้านจิตวิญญาณและด้านใฝ่รู้ ที่มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) 3.89 และ 3.87 ตามลำดับ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงคุณลักษณะอารมณ์ด้านบวก ความมีเมตตา เห็นอกเห็นใจ และการแสวงหาความสุขในการใช้ชีวิต รวมถึงความใฝ่รู้ใฝ่เรียนของกลุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบริบทของกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในสายวิชาชีพหรือสภาพแวดล้อมที่ให้คุณค่ากับจริยธรรม ความสัมพันธ์ และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในทางตรงกันข้าม มิติที่มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ต่ำสุดคือ ด้านสุขภาพเงิน โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เพียง 3.14 ซึ่งยังอยู่ในระดับปานกลางแต่ใกล้เคียงระดับต่ำที่สุดในกลุ่มมิติทั้งหมด ข้อมูลนี้ชี้ให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างอาจกำลังประสบปัญหาทางการเงิน หรือมีความกังวลเกี่ยวกับความมั่นคงทางรายได้ ภาระหนี้สิน หรือค่าครองชีพที่สูง ซึ่งมีแนวโน้มสอดคล้องกับบริบทเศรษฐกิจในปัจจุบัน ขณะเดียวกัน ด้านผ่อนคลายเป็นอีกมิติหนึ่งที่มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ต่ำ คือ 3.36 ซึ่งอาจสะท้อนถึงภาระงาน ความเครียด หรือเวลาในการพักผ่อนที่ไม่เพียงพอ ส่วนในด้านสุขภาพ ด้านครอบครัว ด้านสังคม และด้านการงาน มีระดับคะแนนอยู่ในช่วงใกล้เคียงกัน โดยอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีความสุขพึงพอใจในระดับที่พอประมาณ แม้ไม่ถึงระดับสูง แต่ก็ไม่ต่ำจนต้องกังวล อย่างไรก็ตาม มิติด้านครอบครัวมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่อนข้างสูง เท่ากับ 0.96 เมื่อเทียบกับมิติอื่น บ่งชี้ถึงความแตกต่างทางประสบการณ์และความสัมพันธ์ภายในครอบครัวของกลุ่มตัวอย่างแต่ละราย โดยสรุป ข้อมูลที่ได้ชี้ให้เห็นถึงจุดแข็งของกลุ่มตัวอย่างในด้านคุณธรรม ความสัมพันธ์เชิงบวก และการแสวงหาการพัฒนาตนเอง ขณะที่จุดที่ควรให้ความสนใจในการส่งเสริมเพิ่มเติม ได้แก่ การจัดการความเครียดและภาระงาน รวมถึงการสนับสนุนด้านความมั่นคงทางการเงิน ซึ่งอาจนำไปสู่การออกแบบนโยบายหรือมาตรการในระดับองค์กรหรือระบบสาธารณสุขเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืนมากยิ่งขึ้น ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศไม่มีผลต่อระดับความสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = 0.295$) โดยเพศชายและหญิงมีระดับความสุขใกล้เคียงกันขณะเดิสำหรับปัจจัยอื่น ได้แก่ อายุ, ระดับการศึกษา, สถานภาพการสมรส และจำนวนบุตร ไม่พบความแตกต่างของระดับความสุขอย่างมีนัยสำคัญ ($p > .05$) แสดงให้เห็นว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่ศึกษาไม่ส่งผลต่อระดับความสุขของบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างนี้อย่างมีนัยสำคัญ ผลการวิเคราะห์ปัจจัยในการทำงาน พบว่า ลักษณะงานเป็นปัจจัยเดียวที่ส่งผลต่อระดับความสุขของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = .021$) ขณะที่ตำแหน่งงาน สถานภาพการจ้างงาน และระยะเวลาทำงาน ไม่มีผลแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญต่อระดับความสุข ($p > .05$) สะท้อนว่าเนื่องจากที่รับผิดชอบมีผลต่อความรู้สึกสุขภาวะมากกว่าปัจจัยด้านโครงสร้างตำแหน่งหรือประสบการณ์ในการทำงาน ผลการวิเคราะห์การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในระดับมากทุกด้าน โดยเฉพาะด้านรางวัลและสภาพในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$) เท่ากับ 3.93 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.89 สะท้อนว่าบุคลากรรับรู้ถึงการตอบแทนและสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานได้ดี ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน และด้านความยุติธรรมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน แสดงถึงความไว้วางใจและการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเสมอภาค แสดงให้เห็นว่าโดยรวม กลุ่มตัวอย่างรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์กรอย่างชัดเจนในทุกด้าน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมความผูกพันและความสุขในการทำงาน ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับระดับความสุข 9 มิติ พบว่า ทั้งสามด้านของการสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($p < 0.01$) โดยเฉพาะด้าน ความยุติธรรม และรางวัลกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าสหสัมพันธ์อยู่ที่ $r = 0.349^*$ และ 0.345^{**} ตามลำดับ ซึ่งจัดอยู่ในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง แสดงว่าการรับรู้ว่าถูกปฏิบัติอย่างเป็นธรรม และได้รับผลตอบแทนเหมาะสม มีความเชื่อมโยงอย่างมีนัยสำคัญต่อระดับความสุขโดยรวมของบุคลากร ขณะที่ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน มีค่าสหสัมพันธ์น้อยกว่าเล็กน้อย ($r = 0.267^{**}$) แต่ยังอยู่ในระดับที่มีนัยสำคัญทางสถิติ สะท้อนว่าบทบาทของผู้นำหรือผู้บังคับบัญชายังมีอิทธิพลต่อความรู้สึกสุขภาวะของพนักงานอย่างชัดเจน โดยสรุปการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในทุกมิติเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมระดับความสุขของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสามารถใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตและความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว



ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ส่วนกลาง) ระดับความสุข 9 มิติ

(n = 312)

สุขภาพกายดี	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ด้านสุขภาพ	3.58	0.62	ปานกลาง
2. ด้านผ่อนคลาย	3.36	0.62	ปานกลาง
3. ด้านน้ำใจ	3.90	0.54	มาก
4. ด้านจิตวิญญาณ	3.89	0.59	มาก
5. ด้านครอบครัว	3.61	0.96	ปานกลาง
6. ด้านสังคม	3.57	0.70	ปานกลาง
7. ด้านใฝ่รู้	3.87	0.70	มาก
8. ด้านสุขภาพเงิน	3.14	0.77	ปานกลาง
9. ด้านการงาน	3.56	0.64	ปานกลาง
รวม	3.62	0.39	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 พบว่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในภาพรวมของความสุขทั้ง 9 มิติ (ค่าเฉลี่ย = 3.62, S.D. = 0.39) หากพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับ พบว่า บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ส่วนกลาง) มีความสุขด้านน้ำใจมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 3.90, S.D. = 0.54) ลงมาคือ ด้านจิตวิญญาณ (ค่าเฉลี่ย = 3.89, S.D. = 0.59) และด้านใฝ่รู้ (ค่าเฉลี่ย = 3.87, S.D. = 0.70)

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ส่วนกลาง)

ตารางที่ 2 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ส่วนกลาง) แยกตามรายชื่อ

(n = 312)



การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการรับรู้
ด้านความยุติธรรม			
1. องค์กรมีการแจ้งให้ทราบล่วงหน้าก่อนประกาศใช้กฎระเบียบต่างๆ	3.97	0.953	มาก
2. องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ	3.77	1.128	มาก
3. องค์กรของท่านมีการปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความเคารพ และมีความเท่าเทียม	3.65	1.160	มาก
4. องค์กรมีการชี้แจงข้อมูลที่ถูกต้อง หากพนักงานมีความกังวล	3.74	1.152	มาก
5. องค์กรของท่านมีจัดการความขัดแย้ง และมีแนวทางแก้ไขปัญหาที่โปร่งใสและเป็นธรรม	3.76	1.118	มาก
ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน			
6. หัวหน้าของท่านรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน เพื่อเปิดโอกาสให้แสดงศักยภาพในการทำงานหรือไม่	3.75	1.253	มาก
7. หัวหน้าของท่านให้ความสำคัญกับการประเมินผลงานในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	3.76	1.190	มาก
8. หัวหน้างานของท่านให้การยอมรับ และเห็นคุณค่าพนักงานอย่างเหมาะสม	3.79	1.167	มาก
9. หัวหน้าของท่านให้การสนับสนุนและให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงานอย่างเหมาะสม	3.82	1.177	มาก
10. หัวหน้าของท่านมีการถ่ายทอดความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงานอย่างต่อเนื่อง	3.84	1.089	มาก
ด้านรางวัลและสภาพในการทำงาน			
11. ลักษณะงานที่ท่านได้รับมอบหมาย มีความน่าสนใจ ท้าทาย และมีการเปิดโอกาสให้ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ	4.02	1.011	มาก
12. องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานก้าวหน้าและได้รับการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรมและโปร่งใสหรือไม่	3.93	1.116	มาก
13. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้การช่วยเหลือและสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม	3.88	1.137	มาก
14. เพื่อนร่วมงานในองค์กรมีการสนับสนุน และมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันอย่างเหมาะสม	4.11	1.057	มาก
15. ค่าตอบแทน มีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านได้รับ	3.71	1.202	มาก
รวม	3.83	0.85	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.83 จากการพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ เพื่อนร่วมงานในองค์กรมีการสนับสนุน และมีการช่วยเหลือ ซึ่งกันและกันอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 รองลงมาคือลักษณะงานที่ท่านได้รับมอบหมาย มีความน่าสนใจ ท้าทาย และมีการเปิดโอกาสให้ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงเท่ากับ 4.02 และองค์กรมีการแจ้งให้พนักงานทราบล่วงหน้าก่อนมีการประกาศใช้กฎระเบียบต่างๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.97 และนำมาพิจารณารายด้าน ดังตารางที่ 3 ดังนี้



ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร แยกตามรายด้าน

(n = 312)

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการรับรู้
1. ด้านความยุติธรรม	3.78	0.91	มาก
2. ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน	3.79	1.09	มาก
3. ด้านรางวัลและสภาพในการทำงาน	3.93	0.89	มาก

จากตารางที่ 3 กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรภาพรวมอยู่ระดับมาก จากการวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านรางวัลและสภาพในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 และด้านความยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.78

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อเปรียบเทียบความสุข 9 มิติของบุคลากรฯ ตามปัจจัยส่วนบุคคล ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ส่วนกลาง)

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t และค่า P ของการทดสอบความแตกต่างของเพศต่อระดับความสุข 9 มิติ ของบุคลากรฯ

(n=312)

เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	P
ชาย	75	3.66	0.38	1.05	0.295
หญิง	237	3.61	0.39		

จากตารางที่ 4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกัน ไม่มีผลต่อระดับความสุข 9 มิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 กล่าวคือ บุคลากรเพศชายและหญิง มีระดับความสุข 9 มิติ ที่ไม่ต่างกัน

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล ต่อระดับความสุข 9 มิติ ของบุคลากรฯ

(n=312)

ปัจจัยส่วนบุคคล	Source of Variance	df	SS	MS	F	sig
1.อายุ	ระหว่างกลุ่ม	3	0.829	0.276	1.83	0.142
	ภายในกลุ่ม	308	46.544	0.151		
	รวม	311	47.373			
2.ระดับการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2	0.574	0.287	1.896	0.152
	ภายในกลุ่ม	309	46.799	0.151		
	รวม	311	47.373			
3.สถานภาพการสมรส	ระหว่างกลุ่ม	2	0.596	0.298	1.967	0.142
	ภายในกลุ่ม	309	46.777	0.151		
	รวม	311	47.373			
4.จำนวนบุตร	ระหว่างกลุ่ม	2	0.626	0.313	2.069	0.128
	ภายในกลุ่ม	309	46.747	0.151		
	รวม	311	47.373			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



จากตารางที่ 5 พบว่า 1. อายุต่างกัน มีระดับความสุข 9 มิติที่ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 2. ระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความสุข 9 มิติที่ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

3. สถานภาพสมรสที่ต่างกัน มีระดับความสุข 9 มิติที่ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

4. จำนวนบุตรต่างกัน มีระดับความสุข 9 มิติที่ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

วัตถุประสงค์ที่ 4 เพื่อเปรียบเทียบความสุข 9 มิติ ของบุคลากรฯ ตามปัจจัยการทำงาน ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ส่วนกลาง)

ตารางที่ 6 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยการทำงาน ต่อระดับความสุข 9 มิติ ของบุคลากรฯ

(n = 312)

ปัจจัยการทำงาน	Source of Variance	df	SS	MS	F	sig
1. ลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	1.746	0.436	2.937	0.021
	ภายในกลุ่ม	307	45.627	0.149		
	รวม	311	47.373			
2. ตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.486	0.162	1.064	0.364
	ภายในกลุ่ม	308	46.887	0.152		
	รวม	311	47.373			
3. สถานภาพการจ้างงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.895	0.298	1.977	0.117
	ภายในกลุ่ม	308	46.478	.151		
	รวม	311	47.373			
4. ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	4	0.803	0.201	1.324	0.261
	ภายในกลุ่ม	307	46.570	0.152		
	รวม	311	47.373			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 6 บุคลากรฯ ที่มี

1. ลักษณะงานต่างกัน มีระดับความสุข 9 มิติ ต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

2. ตำแหน่งงาน พบว่า บุคลากรฯ ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีระดับความสุข 9 มิติ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

3. สถานภาพการจ้างงาน พบว่า บุคลากรฯ ที่มีสถานภาพการจ้างงานที่ต่างกัน มีระดับความสุข 9 มิติ ไม่ต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

4. ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบันรวมทั้งหมด พบว่า บุคลากรฯ ที่มีระยะเวลาทำงานในองค์กรที่ต่างกัน มีระดับความสุข 9 มิติ ที่ไม่ต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 6 พบว่า ลักษณะงานที่ต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงานต่างกัน จึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD ดังตารางที่ 9

ตารางที่ 7 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของลักษณะงาน ด้วยวิธีการ LSD

ลักษณะงาน	ค่าเฉลี่ย	บริหาร	วิชาการ	บริการ	สนับสนุน	อื่นๆ
		3.8863	3.5733	3.6827	3.6156	3.6209
บริหาร	3.8863	-	0.313*	0.204	0.271*	0.265*
วิชาการ	3.5733		-	-0.109	-0.042	-0.048



ลักษณะงาน	ค่าเฉลี่ย	บริหาร	วิชาการ	บริการ	สนับสนุน	อื่นๆ
		3.8863	3.5733	3.6827	3.6156	3.6209
บริการ	3.6827			-	0.067	0.062
สนับสนุน	3.6156				-	-0.005
อื่นๆ	3.6209					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะงานเป็นงานด้านบริหาร มีระดับความสุขในการทำงานที่แตกต่างกับบุคลากรที่มีลักษณะงานเป็นงานด้านวิชาการ งานด้านสนับสนุน และงานด้านอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญ 0.05

วัตถุประสงค์ที่ 5 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร กับระดับความสุข 9 มิติของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ส่วนกลาง)

ตารางที่ 8 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร และระดับความสุขของบุคลากร*
(n = 312)

การสนับสนุนจากองค์กร	ความสุข 9 มิติ	
	r	p
ด้านความยุติธรรม	0.349**	<0.001
ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน	0.267**	<0.001
ด้านรางวัลและสภาพในการทำงาน	0.345**	<0.001

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 8 ผลการทดสอบสมมติฐาน จากตารางที่ 20 พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรทั้ง 3 ด้าน มีความสัมพันธ์กับระดับความสุข 9 มิติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จากการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การสหสัมพันธ์ (r) รายด้านพบว่า ด้านความยุติธรรม มีความสัมพันธ์กับระดับความสุข 9 มิติ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.30 ถึง 0.49 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์กับระดับความสุข 9 มิติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.10 ถึง 0.29 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ

ด้านรางวัลและสภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับระดับความสุข 9 มิติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.30 ถึง 0.49 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

อภิปรายผล

การศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ผู้วิจัยสามารถวิจารณ์ผลการศึกษาได้ ดังนี้

1. ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ส่วนกลาง) ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีความสุขมากที่สุด 3 ลำดับ คือ ด้านน้ำใจ ด้านจิตวิญญาณ และด้านใฝ่รู้ โดยส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม การทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม การตอบแทนผู้มีพระคุณ และการพัฒนาตนเองให้เกิดความก้าวหน้าในชีวิต โดยผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า การที่บุคลากรมีความสุขมากที่สุด คือ น้ำใจ ถือเป็นเรื่องที่มีความสำคัญในทุกบริบทของการอยู่ร่วมกันในสังคม หากเกิดบรรยากาศการอยู่ร่วมกันแบบช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จะทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี ทำให้งานเกิดผลสำเร็จ และทำให้เกิดการเรียนรู้จักกันและเกิดความผูกพันกันมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวรรณ สุวรรณไพบูลย์ (2559) ที่ศึกษาเกี่ยวกับทัศนะของบุคลากรในกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ



ต่อการเป็นองค์กรสร้างสุข พบว่า บุคลากรให้ความสำคัญกับความสุขจากครอบครัวเป็นอันดับแรก ตามด้วยความสุขจากสังคม ซึ่งหมายถึงการมีความสัมพันธ์ที่ดีและการทำงานร่วมกันอย่างมีน้ำใจ นอกจากนี้ยังมีความสำคัญกับการได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานและการทำงานเป็นทีม และสุดท้ายคือความสุขทางกายที่เกี่ยวข้องกับการพักผ่อนอย่างเพียงพอ

2. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร บุคลากรมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในระดับมากในทุกมิติ โดยเฉพาะด้านรางวัลและสภาพแวดล้อมในการซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือการสนับสนุนจากหัวหน้างาน และความยุติธรรม ในองค์กรสะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานมีการจัดการเชิงระบบที่สนับสนุนการทำงานของบุคลากร ทั้งในด้านโครงสร้าง แรงจูงใจ และความสัมพันธ์ภายในองค์กร ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิด การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organizational Support: POS) ของ Eisenberger และคณะ (1986) ซึ่งอธิบายว่าพนักงานที่รู้สึกว่าองค์กรให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่ของตน และให้การสนับสนุนอย่างจริงจัง จะมีความพึงพอใจ ผูกพัน และพร้อมที่จะทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น ซึ่งตรงกับผลที่พบในกลุ่มตัวอย่าง ที่รับรู้ถึงการสนับสนุนในเชิงบวกทั้งจากระบบและบุคคล เช่น หัวหน้างาน โดยเฉพาะมิติ ด้านรางวัลและสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งมีคะแนนสูงที่สุด อาจชี้ให้เห็นว่าองค์กรได้ตอบสนองต่อความคาดหวังพื้นฐานของบุคลากรในเรื่องความมั่นคง ความเหมาะสมของสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และโอกาสในการเติบโต ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของการสร้างแรงจูงใจภายในตามทฤษฎี POS เช่นกัน สำหรับด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน ที่มีระดับสูงเช่นกัน บ่งชี้ว่า “ตัวแทนขององค์กร” ตามแนวคิด POS คือผู้บริหารระดับต้นหรือหัวหน้างาน มีบทบาทอย่างมากในการถ่ายทอดค่านิยมขององค์กร และสร้างบรรยากาศแห่งความเข้าใจ ยืดหยุ่น และเป็นธรรม ซึ่งส่งผลให้บุคลากรเกิดความรู้สึกว่าองค์กรใส่ใจ และนำไปสู่ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

3. ปัจจัยมีความสัมพันธ์ต่อระดับความสุข 9 มิติ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ต่อระดับความสุข 9 มิติของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ส่วนกลาง) ซึ่งสะท้อนว่าความสุขในการทำงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับลักษณะทางประชากรศาสตร์ แต่มีแนวโน้มจะได้รับอิทธิพลจากปัจจัยด้านโครงสร้างงาน หรือประสบการณ์ในบริบทการทำงานมากกว่า ในกลุ่มปัจจัยด้านการทำงาน พบว่า ลักษณะงานเป็นปัจจัยเดียวที่มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่ปัจจัยอื่น เช่น ตำแหน่งงาน สถานภาพการจ้างงาน และระยะเวลาทำงานในองค์กร ไม่แสดงความสัมพันธ์อย่างเด่นชัด ซึ่งกลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านบริหารมีระดับความสุขเฉลี่ยสูงสุด และแตกต่างจากกลุ่มอื่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเฉพาะเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มงานวิชาการ สนับสนุน และอื่น ๆ ความแตกต่างนี้สะท้อนให้เห็นว่า ลักษณะงานบริหาร อาจมีองค์ประกอบที่ส่งเสริมสุขภาวะของผู้ปฏิบัติงานมากกว่างานลักษณะอื่น เพราะงานด้านบริหารมักมีความอิสระในการตัดสินใจสูงกว่า และมีบทบาทในระดับกำหนดนโยบาย หรือควบคุมภาพรวมของงาน ซึ่งสอดคล้องกับองค์ประกอบสำคัญในแนวคิดของ Hackman & Oldham (1976) ที่ชี้ว่า “ความอิสระในการทำงาน” และ “ความสำคัญของงาน” ส่งผลต่อแรงจูงใจภายในและระดับความสุขของพนักงาน นอกจากนี้ งานบริหารมักให้ผลลัพธ์ที่ชัดเจน เห็นผลโดยตรง และมีโอกาสในการได้รับการยอมรับจากผู้บริหารระดับสูง ซึ่งเสริมสร้างความภาคภูมิใจในตนเอง ในทางตรงกันข้าม กลุ่มงานวิชาการ สนับสนุน หรือบริการ มักเกี่ยวข้องกับงานปฏิบัติซ้ำ ๆ หรืองานที่อยู่ภายใต้กรอบเวลาและข้อจำกัดมากกว่า เช่น งานเอกสาร งานเวร หรือหน้าที่ที่มีโครงสร้างตายตัว ซึ่งอาจลดความยืดหยุ่นในการใช้ทักษะและความคิดสร้างสรรค์ ส่งผลให้ระดับความสุขอยู่ในระดับต่ำกว่า นอกจากนี้ บุคลากรในสายบริหารอาจมีประสบการณ์การทำงานที่ยาวนานกว่า และอยู่ในตำแหน่งที่มั่นคงกว่า ทำให้มีความรู้สึกปลอดภัยและพึงพอใจต่อสถานภาพของตนเองในองค์กรมากกว่ากลุ่มงานอื่น ความแตกต่างในมิติเหล่านี้จึงสะท้อนให้เห็นว่า “ลักษณะของงาน” ไม่ได้หมายถึงเนื้อหางานเท่านั้น แต่รวมถึง บทบาท อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และระดับการควบคุมในงาน ซึ่งมีผลโดยตรงต่อระดับความสุขของผู้ปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ส่วนกลาง) กลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อเสนอแนะที่สำคัญเพื่อปรับปรุงและพัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ดังนี้

1. จากผลการวิจัยระดับความสุข 9 มิติ ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ส่วนกลาง) พบว่า ด้านการเงินมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด จึงควรมีการส่งเสริมสุขภาวะทางการเงินของบุคลากร เช่น หน่วยงานควรพิจารณาจัด



กิจกรรมหรืออบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการวางแผนการเงิน การออม การจัดการหนี้สิน และการบริหารค่าใช้จ่าย เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงทางการเงิน ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อความสุขและคุณภาพชีวิตของบุคลากรในระยะยาว

2. จากผลการวิจัย พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านความยุติธรรม เป็นด้านที่น้อยที่สุด จึงควรยกระดับการบริหารจัดการด้วยความยุติธรรม แม้บุคลากรรับรู้ถึงความเป็นธรรมขององค์การในระดับมาก แต่ยังคงมีการสื่อสารภายในที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เช่น การจัดให้มีเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเชิงระบบ และการชี้แจงนโยบายต่าง ๆ อย่างโปร่งใสต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการบริหาร

3. จากผลการวิจัย พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านการได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน เป็นด้านที่น้อยรองลงมาจากด้านความยุติธรรม จึงควรมีการส่งเสริมบทบาทของหัวหน้างานในฐานะผู้นำเชิงสนับสนุน หัวหน้างานควรได้รับการพัฒนาให้ทักษะในการเป็น “ผู้ให้คำปรึกษา” และ “ผู้นำแบบมีส่วนร่วม” โดยเฉพาะในการประเมินผลงาน การถ่ายทอดความรู้ และการเสริมสร้างศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะช่วยเพิ่มความผูกพันระหว่างบุคลากรกับองค์การในระยะยาว

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรเพิ่มตัวแปรในการศึกษา เช่น ความเครียดจากงาน วัฒนธรรมองค์กร หรือชั่วโมงการทำงาน เพื่อดูว่าลักษณะงานยังคงมีผลต่อความสุขหรือไม่
2. ศึกษาต่อด้วยวิธีเชิงคุณภาพ เช่น สัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อเข้าใจปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน
3. ทดสอบกับประชากรที่กว้างขึ้น เช่น บุคลากรในหน่วยงานสุขภาพที่แตกต่างกัน (โรงพยาบาลรัฐ vs คลินิกเอกชน) เพื่อดูว่าผลแล้วยังมีลักษณะเดิมหรือไม่

เอกสารอ้างอิง

- กองยุทธศาสตร์และแผนงาน. (2567). *รายชื่อและจำนวนบุคลากรสายงานงบประมาณ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2567*. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.
- สถาบันวิจัยประชากรและสังคม. (2562). *Happinometer: เครื่องมือวัดความสุขคนทำงาน*.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2566). *รายงานภาวะกำลังคนด้านสาธารณสุขของประเทศไทย ปี 2566*.
- สุวรรณณี สุวรรณไพบูลย์. (2559). *ทัศนะของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการต่อการเป็นองค์กรสร้างสุข*. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Gallup. (2024). *รายงานสถานการณ์การทำงานของโลก ประจำปี 2024*. <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx>
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714.