

ชื่อผลงาน เรื่อง การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากร ศูนย์อนามัยที่ ๑๒ ยะลา ปีงบประมาณ ๒๕๖๓

นางสาวเสาวคนธ์ ภัคดี

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรและปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ ๑๒ ยะลา ประชากรที่ศึกษาเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในศูนย์อนามัยที่ ๑๒ ยะลา จำนวน ๒๑๙ คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามวัดปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานและมีความสุขในการทำงานของบุคลากร มีค่าความเชื่อมั่นของปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และความสุขในการทำงาน เท่ากับ ๐.๗๗, ๐.๘๗, ๐.๘๑ และ ๐.๙๕ ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษา พบว่า ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ ๑๒ ยะลา ในภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุข (ค่าความสุข เท่ากับ ๗๒.๘๘) โดยความสุขในมิติที่ ๔ จิตวิญญาณดี มีค่าระดับความสุขสูงกว่าด้านอื่น (ค่าระดับความสุขเท่ากับ ๘๓.๘๐) รองลงมาคือความสุขมิติที่ ๕ ครอบคลุมชีวิต (ค่าระดับความสุขเท่ากับ ๘๒.๒๒) และความสุขในมิติที่ ๘ สุขภาพเงินดี มีค่าระดับความสุขต่ำกว่าด้านอื่นๆ (ค่าระดับความสุขเท่ากับ ๕๘.๐๑) และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ ๑๒ ยะลา โดยภาพรวม ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ โดยมีความสัมพันธ์กับในทิศทางเดียวกันในระดับมาก กล่าวคือเมื่อปัจจัยด้านลักษณะงานเพิ่มขึ้น บุคลากรจะมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นมาก ส่วนปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานและด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการนั้น มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ โดยมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับมากเช่นกัน กล่าวคือเมื่อปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานและด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการเพิ่มขึ้น บุคลากรจะมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นมาก

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยนี้ สามารถนำเสนอผลการประเมินให้คณะกรรมการบริหารศูนย์อนามัยที่ ๑๒ ยะลา ได้รับทราบ เพื่อให้เป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรและการปรับค่านิยมขององค์กร เพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของศูนย์อนามัยที่ ๑๒ ยะลา และจัดกิจกรรมการพัฒนาให้เกิดการสร้างสุขอย่างยั่งยืน โดยกำหนดให้เป็นนโยบาย มีการถ่ายทอดนโยบายให้ทุกแผนก/กลุ่มงาน เข้ามามีส่วนร่วมช่วยกันจัดกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ ตามมิติความสุขในด้านต่างๆ ให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย คือ “ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน” ส่วนผลการประเมินความสุขของบุคลากรสามารถนำมาพัฒนาในการจัดทำแผนสร้างสุขและกิจกรรมต่างๆ ตามนโยบายกระทรวงสาธารณสุขเพื่อรองรับการประเมินตามเกณฑ์องค์กรแห่งความสุขและพัฒนาต่อยอดให้เป็นองค์กรแห่งความสุขที่เป็นเลิศอย่างยั่งยืนซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดความรักและผูกพันต่อองค์กร

เอกสาร/เว็บไซต์อ้างอิง

กรแก้ว ธีรพงษ์สวัสดิ์ และจันทร์ธรา สมด้ว. (๒๕๕๖). การสำรวจสุขภาวะบุคลากร ศูนย์อนามัยที่ ๖
ปีงบประมาณ ๒๕๕๖. ขอนแก่น: บริหารยุทธศาสตร์และการวิจัย ศูนย์อนามัยที่ ๖.

ชุติมา ปัญญาพินิจนุกร, กليبแก้ว จันทร์หงษ์ และปรีศนี สมิต. (๒๕๕๕). การสร้างเสริมความสุขในการทำงาน
เพื่อส่งเสริมความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพมหานคร. วารสาร
พยาบาลกระทรวงสาธารณสุข. ๒๒(๒), ๑๑-๒๓.

ถิรรัตน์ พิมพาภรณ์ และธีระวัฒน์ จันทิก. (๒๕๕๙). ความสุขในการทำงาน: ความท้าทายของการจัดการ
ทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมบริการ. วารสารมนุษยสังคมปริทัศน์, ๑๘(๒), ๑๑๓-๑๒๖.

นฤมล แสงผล. (๒๕๕๔). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลธัญบุรี.

นันทนา ละม่อม. (๒๕๖๐). การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อ
ความสุขในการทำงานระหว่างพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของ เทศบาลตำบลในจังหวัด
อุบลราชธานี. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.

บุศยรินทร์ ธนทรวิวัฒน์. (๒๕๕๕). ปัจจัยค่าจ้างและสวัสดิการที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน
รายวัน กรณีศึกษา บริษัท วิลสันอาร์ท (ประเทศไทย) จำกัด. งานนิพนธ์ บริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร.
วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.