



รายงานการวิจัย

ความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลตราดในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค Covid-19
Happiness in the work of Trat Hospital personnel during the Covid-19 epidemic situation

ฉัญญนิตย์ นาคสินธุ์¹ *

ศุภวณีย์ ทวีผล²

กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลตราด

E-mail : Kungpanat@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลตราดในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 และเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลตราดก่อนมีรายงานโรคโควิด-19 และในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ในจังหวัดตราด เก็บรวบรวมข้อมูลที่เป็นแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ โดยศึกษาย้อนหลัง (Retrospective Study) จากแบบวัดความสุขบุคลากรของกระทรวงสาธารณสุข (HAPPINOMETER) ที่บุคลากรโรงพยาบาลตราดตอบ ในเดือนมกราคม 2562 ซึ่งเป็นช่วงเวลาก่อนมีรายงานการเกิดโรคโควิด-19 จำนวน 846 คน และในเดือนกุมภาพันธ์ 2565 ซึ่งเป็นช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ที่มีความรุนแรงกระจายทั่วทุกพื้นที่ จำนวน 780 คน รวมทั้งสิ้น 1,626 คน ใช้บุคลากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัย ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ได้แก่ t-test โดยกำหนดค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการวิจัยพบว่า

ความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลตราด ช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 62.29 (\bar{X} = 62.29, S.D. = 21.31) อยู่ในระดับ “มีความสุข” เมื่อพิจารณารายมิติพบว่าความสุขในทุกมิติอยู่ในระดับมีความสุข โดยมีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานเรียงจากมากที่สุดไปหาน้อยสุด คือ มิติที่ 4 จิตวิญญาณที่ดี (\bar{X} = 69.31, S.D. = 18.74) มิติที่ 3 น้ำใจดี (\bar{X} = 69.23, S.D. = 18.19) มิติที่ 9 องค์กรดี (\bar{X} = 63.80, S.D. = 20.67) มิติที่ 1 สุขภาพดี (\bar{X} = 64.06, S.D. = 26.23) มิติที่ 6 สังคมดี (\bar{X} = 62.13, S.D. = 18.51) มิติที่ 5 ครอบครัวดี (\bar{X} = 61.41, S.D. = 24.71) มิติที่ 7 ความรู้ดี (\bar{X} = 60.51, S.D. = 19.26) มิติที่ 2 ผ่อนคลายดี (\bar{X} = 55.08, S.D. = 20.61) และ มิติที่ 8 การเงินดี (\bar{X} = 53.82, S.D. = 25.31) และเมื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลตราด ก่อนสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 และในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

จากการวิจัย ผู้บริหารหน่วยงานควรสำรวจและวิเคราะห์ความสุขในการทำงานอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เพื่อหาปัญหา พร้อมนำมากำหนดเป็นแนวทางในการจัดทำโครงการพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในทุกมิติ ซึ่งจะนำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดี เกิดความรักและความผูกพันต่อองค์กร และในอนาคตถ้าหากเผชิญในสถานการณ์วิกฤต เกิดการแพร่ระบาดหนักของโรคติดต่ออุบัติใหม่/อุบัติซ้ำ โรงพยาบาลตราดควรสร้างความสุขในการทำงาน ด้วยการสวัสดิการที่ดีจากองค์กร ดูแลด้านสุขภาพ ให้กำลังใจ และเสริมพลังทางบวก เพื่อเอื้อประโยชน์ให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความสุข จะช่วยให้สามารถก้าวข้ามสถานการณ์วิกฤตดังกล่าวไปได้ด้วยดี

คำสำคัญ ความสุขในการทำงานของบุคลากร, บุคลากรในโรงพยาบาล, เปรียบเทียบความสุขก่อนและช่วงการแพร่ระบาดของโรค Covid-19



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

“ความสุข” (Happiness) เป็นองค์รวม หมายถึงมุมมองหรือความคิดเห็นของบุคคล ที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึก ความเชื่อ หรือความต้องการ นอกจากนี้ความสุขยังเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคล เกี่ยวกับภาวะของตนเองว่ามีความพึงพอใจ การมีสภาพชีวิตที่เป็นสุขเป็นผลจากการมีความสามารถในการจัดการปัญหาในการดำเนินชีวิตมีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีโดยครอบคลุมถึงความดีงามภายในจิตใจ ภายใต้อสภาพสังคม และสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป จากที่กล่าวข้างต้น ความสุขจึงมีความสำคัญเนื่องจากเป็นพื้นฐานของการมีชีวิตที่ดีและสามารถหาความสุขได้จากหลายทาง (Warr, 2007) เพื่อตอบสนองความต้องการของตนเองในด้านต่างๆ ให้สามารถปฏิบัติชีวิตประจำวันได้อย่างมีความสุข คนที่มีความสุขจะแสดงให้เห็นได้จากคำพูดและพฤติกรรมที่แสดงถึงอารมณ์เชิงบวกที่มีความร่าเริงเบิกบาน (Manion, 2003) และสามารถแสดงให้เห็นให้ผู้อื่นได้รับรู้ด้วย เมื่อมีพฤติกรรมที่ร่าเริง เท่ากับเป็นการมองโลกในแง่ดีทำให้การทำงานต่างๆเป็นไปได้อย่างราบรื่น ผู้ที่ทำงานด้วยความสุข จะมีความผูกพันในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีผลสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้ร่วมงานและผู้รับบริการสามารถรับรู้ถึงความสุขได้เช่นกัน (รวมศิริ เมนะโพนี, 2550) ดังเช่น ในการให้บริการทางด้านสาธารณสุข ถ้ามีความสุขและทำงานอย่างมีความสุขจะทำให้ผู้รับบริการที่มารับบริการสามารถรับรู้ได้ถึงความสุข ความมีมิตรไมตรีเมื่อสภาวะจิตใจดีจะส่งผลให้สภาวะทางร่างกายดีตามไปด้วย ดังนั้น ความสุขจึงเป็นรากฐานของการดำรงชีวิต (Diener, 2000) จึงต้องนำมาเป็นแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรทางด้านสาธารณสุข เพราะความสุขในการทำงาน (Happy Work Life) จะก่อให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร อันเป็นคุณลักษณะที่สำคัญประการหนึ่งซึ่งสมาชิกในองค์กรจะต้องยึดถือเป็นปัจจัยที่สำคัญ เพราะความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร จะเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวให้บุคคลนั้นคงอยู่ในองค์กร (Meyer & Allen, 1993) เพราะในการทำงาน องค์กรต้องทำให้บุคลากรรักและผูกพันต่อองค์กรทำให้เกิดความรักและมีความสุขในการทำงาน (Cowin & Hengstberger, 2006) เมื่อบุคลากรมีความสุขในการทำงานไม่ว่าจะเป็นความสุขที่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ความสุขที่ได้ทำงานนั้น ๆ ความสุขที่ได้พบปะทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานต่าง ๆ ก็ได้ถือว่าเป็นความสุขขั้นพื้นฐาน เนื่องจากงานเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องทำและพบเจอทุกวัน ถ้ามีความรู้สึกที่ดีกับการทำงาน ก็จะไม่มีความเครียด ทำให้การทำงานราบรื่น ทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนั้นการที่บุคลากรมีความสุขในการทำงานจึงส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร (Gavin, & Mason, 2004) ความสุขในการทำงานถือเป็นสิ่งที่ทุกคนในองค์กรพึงประสงค์จะได้รับ ตั้งแต่ ผู้บริหารจนถึงระดับพนักงาน เพราะในแต่ละวันคนส่วนใหญ่ใช้เวลาไปกับการทำงานและอยู่ในที่ทำงาน มีปัจจัยหลายประการที่เป็นปัจจัยในการสร้างให้คนในองค์กรมีความสุขได้ องค์กรที่จะประสบความสำเร็จได้นั้นต้องมีปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่เป็นตัวผลักดันก็คือปัจจัยแห่งความสุข “คนทุกคนต้องการความสุข ไม่ว่าจะเป็นที่บ้าน ที่ทำงาน หรือที่ไหน” เพราะความสุขเปรียบเสมือนน้ำหล่อเลี้ยงให้พฤติกรรมคนปรับเปลี่ยนและพัฒนาไปในทาง ที่ดีขึ้น อันนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพตามที่ต้องการพึงให้เป็น เพราะทรัพยากรบุคคลถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญกับองค์กร การที่บุคลากรจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นบุคลากรต้องมีความสุขในการทำงาน องค์กรจึงต้องมีการใส่ใจในปัญหาต่าง ๆ ของบุคลากร (พลอยไพลิน สุขอภัย, 2558)

แผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ด้านสาธารณสุข ให้ความสำคัญต่อความสุขของบุคลากรสาธารณสุขเพิ่มมากขึ้น กำหนดเป้าหมาย "ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน" โดยมียุทธศาสตร์การพัฒนาความเป็นเลิศใน 4 ด้าน คือ 1) การส่งเสริมสุขภาพ และการป้องกัน โรคเป็นเลิศ (P&P Excellence) 2) ระบบบริการเป็นเลิศ (Service Excellence) 3) บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) 4) ระบบการบริหารจัดการเป็นเลิศ (Governance Excellence) ภายใต้อยุทธศาสตร์ที่ 3 บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) เป้าหมายสำคัญคือบุคลากรมีระดับความสุขอยู่ในระดับมีความสุขในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 และอัตราการคงอยู่ของบุคลากรสาธารณสุข (Retention rate) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85 ซึ่งได้ดำเนินการสำรวจ และติดตามประเมินผลระดับความสุขของบุคลากรสาธารณสุขทั่วประเทศโดยใช้โปรแกรม HAPPINOMETER Online ประกอบไปด้วยการวัดระดับความสุขใน 9 มิติได้แก่ มิติที่ 1 ด้านสุขภาพดี (Happy Body), มิติที่ 2 ด้านน้ำใจดี (Happy Heart), มิติที่ 3 ด้านการ



ผ่อนคลาย (Happy Relax), มิติที่ 4 ด้านความรู้ดี (Happy Brain), มิติที่ 5 ด้านคุณธรรมดี (Happy Soul), มิติที่ 6 ด้านการเงินดี (Happy Money), มิติที่ 7 ด้านครอบครัวดี (Happy Family), มิติที่ 8 ด้านองค์กรดี (Happy Plus) และมิติที่ 9 ด้านสังคมดี (Happy Society) โดยเริ่มมาตั้งแต่ปีงบประมาณ 2560 และเมื่อประมวล และวิเคราะห์ผล ข้อมูล พบว่าในภาพรวมของประเทศ บุคลากรสาธารณสุขมีความสุข ร้อยละ 62.60 ซึ่งถือว่า อยู่ในระดับ “มีความสุข” และในปีงบประมาณ 2562 ทำการสำรวจระดับความสุขของบุคลากรสาธารณสุขของประเทศเป็นครั้งที่ 2 โดยพบว่า มีบุคลากรสาธารณสุขมีความสุข ร้อยละ 83.73 ซึ่งถือว่าความสุขอยู่ในระดับ “มีความสุข” จากการ ประเมินครั้งที่ 2 พบว่าบุคลากรที่มีระดับความสุขอยู่ในระดับมีความสุขเพิ่มขึ้นจากการประเมินครั้งแรกใน ปีงบประมาณ 2560 นอกจากนั้นแล้วกระทรวงสาธารณสุขยังได้นำผลการวิเคราะห์ มาทำการออกมาตรการในการ ส่งเสริมความสุขให้บุคลากรให้มีความสุขเพิ่มมากขึ้น อาทิเช่น การบันทึกความตกลงร่วมกับธนาคารของรัฐในการลด ดอกเบี้ยเงินกู้ให้กับบุคลากรสาธารณสุข เป็นต้น (สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์, 2559)

จากวิกฤตการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ส่งผลให้วิถีชีวิตมนุษย์ จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงไปเกิดเป็นชีวิต วิถีใหม่ (New Normal) เพื่อปรับตัวหลีกเลี่ยงผลกระทบและความสูญเสียที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต บุคลากร สาธารณสุขเป็นผู้ให้บริการที่ต้องเผชิญกับผู้ติดเชื้อโควิด - 19 โดยตรง ประกอบกับมีผู้ติดเชื้อเป็นจำนวนมาก ทำให้ สถานบริการสาธารณสุขและบุคลากรด้านสาธารณสุขมีภาระงานที่หนัก อีกทั้งต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาทั้งในด้านนโยบาย แนวทางการดำเนินงานควบคุมโรค และสถานการณ์ระบาดของโรค ซึ่งอาจ ส่งผลต่อบุคลากรสาธารณสุข ให้เกิดความเครียด เกิดภาวะความกดดัน และขาดความสุขในการทำงาน ในส่วนของ จังหวัดตราดมีรายงานผู้ป่วยโควิด - 19 รายแรกในเดือนธันวาคม 2563 สถานการณ์โรคมีการแพร่ระบาดอย่างรวดเร็ว และกระจายทั่วทุกพื้นที่ จนถึงเดือนกันยายน 2565 มีรายงานผู้ป่วยรวม 18750 ราย ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะ ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ซึ่งผลการวิจัยจะ นำมาเป็นแนวทางส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน อันจะส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพ และ ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลตราด จังหวัดตราด ช่วงสถานการณ์ การแพร่ระบาดของโรค โควิด-19
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลตราด จังหวัดตราดก่อนมีรายงาน โรคโควิด-19 และในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19

สมมติฐานของการวิจัย

1. ความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลตราดในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 อยู่ในระดับ “มีความสุข”
2. ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลตราดก่อนมีรายงานโรคโควิด-19 และในช่วง สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับความสุขของบุคลากร พบว่า ความสุขในการทำงานดังกล่าว สามารถทำการวัดได้ด้วยโปรแกรม HAPPINOMETER ซึ่งในเนื้อหาที่ใช้ในการประเมินได้ดึงเอาความเด่นของดัชนีใน แต่ละมิติของคุณภาพชีวิตและความสุขคนทำงานมารวมอยู่ในเครื่องมือนี้ อย่างท้าทาย ทั้งยังสะท้อนความจำเป็นที่ องค์กรต้องพัฒนาสร้างเสริมคุณภาพชีวิตและความสุขของคนในองค์กร เพื่อให้คนทำงานอย่างมีความสุข และ ก่อให้เกิดเป็นองค์กรแห่งความสุขได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน อย่างไรก็ตามจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของ โควิด - 19 สิ่งดังกล่าวนี้คาดว่าจะส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ทั้งนี้เพราะเป็นภัยคุกคาม ทำให้เกิดปัญหา เกิดความเครียด และความยุ่งยากในการทำงาน ดังนั้นจึงมีแนวคิดในการศึกษาระดับความสุขในการทำงานของ

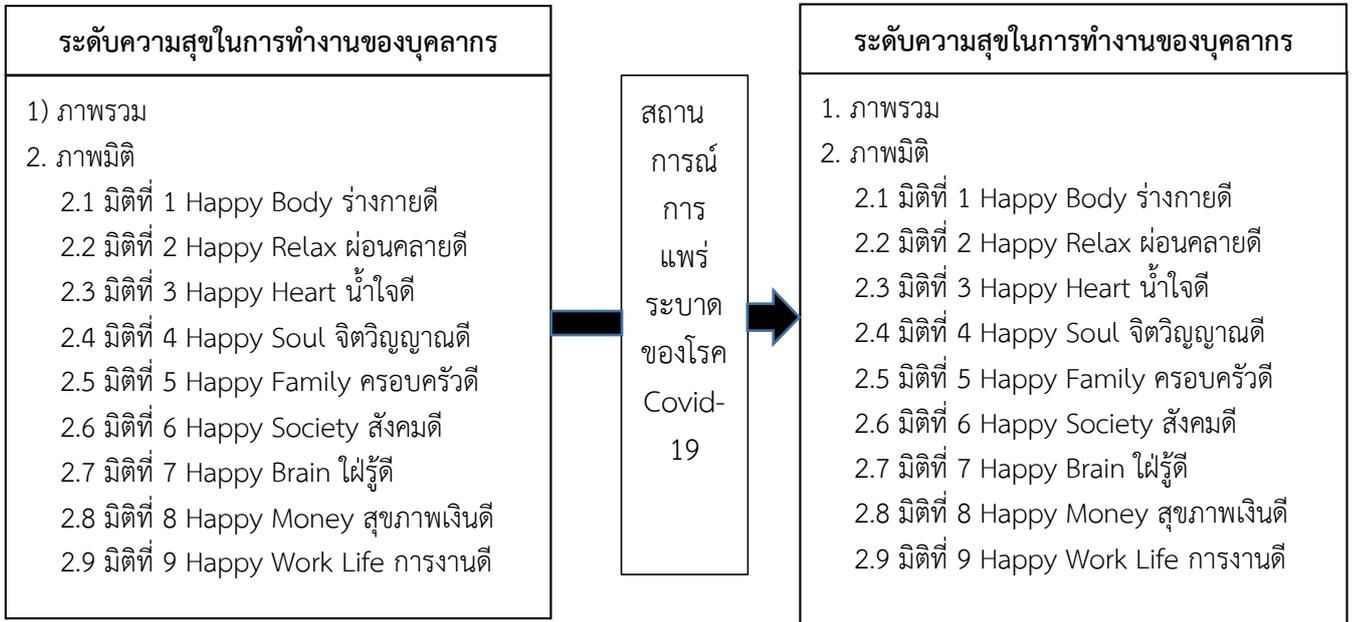


บุคลากรโรงพยาบาลตราดในช่วงก่อนและในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค Covid-19 ในจังหวัดตราด รวมทั้งเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลตราดก่อนมีรายงานโรค Covid-19 และในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค Covid-19 ในจังหวัดตราด ดักรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework)

ก่อนมีรายงานโรค Covid-19
ในจังหวัดตราด

ช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค Covid-19 ในจังหวัดตราด



คำนิยามศัพท์

1. บุคลากร หมายถึง บุคลากรโรงพยาบาลตราดทุกสายงาน ทั้งข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวง ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว

2. ความสุขของบุคลากร หมายถึง ความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลตราด ตามแบบวัดความสุขบุคลากรของกระทรวงสาธารณสุข (HAPPINOMETER) ซึ่ง แบบวัดความสุขบุคลากรของกระทรวงสาธารณสุข (HAPPINOMETER) ซึ่งประกอบด้วย 9 มิติ ได้แก่ มิติที่ 1 ด้านสุขภาพดี (Happy Body), มิติที่ 2 ด้านการผ่อนคลายดี (Happy Relax), มิติที่ 3 ด้านน้ำใจดี (Happy Heart), มิติที่ 4 ด้านจิตวิญญาณดี (Happy Soul), มิติที่ 5 ด้านครอบครัวดี (Happy Family), มิติที่ 6 ด้านสังคมดี (Happy Society), มิติที่ 7 ด้านความรู้ดี (Happy Brain), มิติที่ 8 ด้านการเงินดี (Happy Money) และ มิติที่ 9 ด้านองค์กรดี (Happy Plus)

มิติที่1 ด้านสุขภาพดี (Happy Body) ได้แก่ การรับประทานอาหารเข้า, ออกกำลังกาย,สูบบุหรี่, ดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ และความพึงพอใจต่อสุขภาพกาย

มิติที่ 2 ด้านการผ่อนคลายดี (Happy Relax) ได้แก่ ความพอเพียงในการพักผ่อน, กิจกรรมหย่อนใจ, ความเครียด, ชีวิตเป็นไปตามที่คาดหวัง และการจัดการกับปัญหาในชีวิต

มิติที่ 3 ด้านน้ำใจดี (Happy Heart) ได้แก่ ความรู้สึกเอื้ออาทร, การให้ความช่วยเหลือแก่คนรอบข้าง, เต็มใจและยินดีในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม, เข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และได้ทำกิจกรรมที่สามารถทำได้ด้วยตนเองและมีประโยชน์ต่อสังคม

มิติที่ 4 ด้านจิตวิญญาณดี (Happy Soul) ได้แก่ ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การให้ทานและศาสนา, การปฏิบัติกิจตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบ, การยกโทษและให้อภัยอย่างจริงใจต่อผู้ที่สำนึกผิด, การยอมรับและขอโทษในความผิดที่ทำหรือมีส่วนรับผิดชอบ และตอบแทนผู้มีพระคุณหรือช่วยเหลือท่าน



มิติที่ 5 ด้านครอบครัว (Happy Family) ได้แก่ มีเวลาอยู่กับครอบครัว, การทำกิจกรรมกับครอบครัว และมีเวลาทำกิจกรรมกับครอบครัว

มิติที่ 6 ด้านสังคม (Happy Society) ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนบ้าน ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบ/ข้อบังคับของสังคม, มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน, เมื่อมีปัญหาสามารถขอความช่วยเหลือจากคนในชุมชน, รู้สึกว่าสังคมไทยทุกวันนี้มีความสุข และทุกวันนี้ใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข

มิติที่ 7 ด้านความรู้ (Happy Brain) ได้แก่ การแสวงหาความรู้ใหม่ๆ, การพัฒนาตนเอง และโอกาสในการพัฒนาตนเอง

มิติที่ 8 ด้านการเงิน (Happy Money) ได้แก่ รู้สึกว่าการผ่อนชำระหนี้สินต่างๆเป็นภาระ, ผ่อนชำระหนี้ตามกำหนดเวลาทุกครั้ง, มีเงินเก็บออมในแต่ละเดือน และโดยรวมแล้วค่าตอบแทนที่ได้รับทั้งหมดในแต่ละเดือน เมื่อเปรียบเทียบกับรายจ่ายทั้งหมดในแต่ละเดือน

มิติที่ 9 ด้านองค์กร (Happy Plus) ได้แก่ งานมีความท้าทายและส่งเสริมให้ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ, งานมีความชัดเจนของโอกาสในการเติบโตในตำแหน่งหน้าที่, งานมีความมั่นคง, ในการทำงานสามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในข้อเสนอแนะกับนายจ้างหรือหัวหน้างาน, ได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมาย, ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง/ปรับขึ้นเงินค่าจ้างประจำปีที่ผ่านมาด้วยความเหมาะสม, ความถูกต้องของการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ ที่ได้รับจากองค์กร, ความตรงเวลา ของการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา, ค่าตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่ากับความเสี่ยงที่อาจเกิดจากการทำงาน, ได้รับการดูแลเกี่ยวกับสุขภาพที่ดีจากองค์กร, พึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมโดยรวมขององค์กร, พึงพอใจกับสวัสดิการที่องค์กรจัดให้, ที่ทำงานให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม, ความสัมพันธ์ในที่ทำงานเหมือนพี่เหมือนน้อง, สื่อสารพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานในที่ทำงาน, ที่ทำงานมีการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนแบบอย่างการทำงานระหว่างกัน และโดยรวมแล้วทำงานอย่าง “มีความสุข”

3. ระดับความสุข หมายถึง ผลรวมความสุขของมิติต่าง ๆ คือ ระดับความสุขรวมของบุคลากรโรงพยาบาลตราด แต่ละคน และนำมาจัดระดับความสุขของบุคลากร เป็น 4 ระดับ ตามเกณฑ์คะแนน คือ คะแนน 0 – 24.99 ระดับ 1 ไม่มีความสุขอย่างยิ่ง, คะแนน 25.00 – 49.99 ระดับ 2 ไม่มีความสุข, คะแนน 50.00 – 74.99 ระดับ 3 มีความสุข, และคะแนน 75.00 – 100 ระดับ 4 มีความสุขมาก

4. โควิด-19 หมายถึง โรคติดต่อทางเดินหายใจซึ่งเกิดจากติดเชื้อไวรัสโคโรนา (SARS-CoV-2) ที่เพิ่งมีการค้นพบใหม่ โดยพบครั้งแรกที่เมืองอู่ฮั่น มณฑลหูเป่ย์ สาธารณรัฐประชาชนจีน ในช่วงปลายปี 2019 สามารถติดเชื้อได้ในมนุษย์และสัตว์ ผู้ป่วยส่วนใหญ่จะมีอาการไข้ร่วมกับอาการทางเดินหายใจ เช่น ไอ จาม มีน้ำมูก เหนื่อย หอบเนื่องจากมีภาวะปอดอักเสบ เนื่องจากเป็นสายพันธุ์ที่ยังไม่เคยพบมาก่อน จึงถูกเรียกว่าเป็น “ไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่” และภายหลังถูกตั้งชื่ออย่างเป็นทางการว่า “โควิด-19” (Covid-19) ย่อมาจาก CO แทน corona, VI แทน virus, D แทน disease และ 19 แทน 2019

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. นำข้อมูลเพศ อายุ จังหวัดที่อาศัยอยู่ในปัจจุบันเป็นจังหวัดเดียวกับภูมิลำเนาหรือไม่ ระดับการศึกษา สถานภาพ การมีบุตร ลักษณะงาน ระดับตำแหน่ง สถานภาพการจ้าง ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือน มาทำการแจกความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วแต่ชนิดของข้อมูล

2. วิเคราะห์ข้อมูลตามดัชนีชี้วัดความสุข 9 มิติของ HAPPINOMETER รายข้อ รวม 53 ตัวชี้วัด โดยวิเคราะห์ข้อมูลรายข้อและในภาพรวมด้วย ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. ทดสอบสมมติฐานโดยวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลความสุขของบุคลากรรายด้านและในภาพรวม โดยการใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ t-test โดยกำหนดค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

ได้รับการพิจารณารับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จังหวัดตราด เอกสารรับรองเลขที่ Exp 17/2565 ลงวันที่ 9 สิงหาคม 2565

ผลการวิจัย

จากการศึกษาข้อมูลบุคลากรของโรงพยาบาลตราด พบว่า **ก่อนสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19** พบว่าเป็น เพศหญิง มากที่สุด พบร้อยละ 83.81 รองลงมาเป็นเพศชาย ร้อยละ 15.60 และเป็นเพศทางเลื้อก พบน้อยที่สุดเพียงร้อยละ 0.59 สำหรับอายุ พบว่า มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี มากที่สุด พบร้อยละ 28.96 รองลงมา มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี พบร้อยละ 25.06 และมีอายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป พบน้อยที่สุดเพียงร้อยละ 18.68 ส่วน จังหวัดที่อาศัยอยู่ในปัจจุบันเป็นจังหวัดเดียวกับภูมิลำเนาใช่หรือไม่ พบว่า ใช่ ร้อยละ 82.15 และไม่ใช่ ร้อยละ 17.85 และระดับการศึกษา พบว่า จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มากที่สุด พบร้อยละ 50.00 รองลงมา จบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี พบร้อยละ 45.15 และจบการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป พบน้อยที่สุดเพียงร้อยละ 4.85 สำหรับสถานภาพสมรส พบว่า มีสถานภาพแต่งงานและอยู่ร่วมกัน มากที่สุด พบร้อยละ 46.81 รองลงมา มีสถานภาพโสด พบร้อยละ 35.11 และมีสถานภาพหย่าร้าง/แยกทาง/เลิก น้อยที่สุดเพียงร้อยละ 3.43 ส่วนการมีบุตร พบว่า ไม่มีบุตรมากที่สุด พบร้อยละ 41.02 รองลงมา มีจำนวน 1 คน พบร้อยละ 29.20 และมีจำนวน 5 คนขึ้นไป พบน้อยที่สุดเพียงร้อยละ 0.12 และลักษณะงาน พบว่า ทำงานด้านการบริการ มากที่สุด พบร้อยละ 81.09 รองลงมา ทำงานด้านสนับสนุน พบร้อยละ 11.23 และทำงานด้านอื่น ๆ พบน้อยที่สุดเพียง ร้อยละ 0.59 สำหรับระดับตำแหน่ง พบว่า ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติงาน มากที่สุด พบร้อยละ 85.93 รองลงมา ดำรงตำแหน่งระดับหัวหน้าฝ่าย/กลุ่มงาน/งาน พบร้อยละ 7.68 และดำรงตำแหน่งระดับผู้บริหารองค์กร พบน้อยที่สุดเพียงร้อยละ 0.59 ส่วนสถานภาพการจ้าง พบว่า เป็นข้าราชการ มากที่สุด พบร้อยละ 42.67 รองลงมา เป็นพนักงานกระทรวงฯ พบร้อยละ 21.99 และเป็นพนักงานราชการ น้อยที่สุด พบร้อยละ 6.86 สำหรับระยะเวลาการทำงาน พบว่ามีระยะเวลาทำงานระหว่าง 6 – 9 ปี มากที่สุด พบร้อยละ 63.23 รองลงมา มีระยะเวลาทำงานระหว่าง 3 – 5 ปี พบร้อยละ 14.89 และมีระยะเวลาทำงานมา 1 – 2 ปี พบน้อยที่สุด ร้อยละ 0.00 และรายได้ต่อเดือน พบว่า มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,000 – 20,000 บาท มากที่สุด พบร้อยละ 29.08 รองลงมา มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท พบร้อยละ 20.45 และมีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 100,000 บาท พบร้อยละ 0.24

สำหรับ **ช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19** บุคลากรของโรงพยาบาลตราด เป็น เพศหญิง มากที่สุด พบร้อยละ 83.46 รองลงมาเป็นเพศชาย ร้อยละ 15.51 และเป็นเพศทางเลื้อก พบน้อยที่สุดเพียงร้อยละ 1.03 สำหรับอายุ พบว่า มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี มากที่สุด พบร้อยละ 31.51 รองลงมา มีอายุไม่เกิน 30 ปี พบร้อยละ 27.82 และมีอายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป พบน้อยที่สุดเพียงร้อยละ 19.87 ส่วนจังหวัดที่อาศัยอยู่ในปัจจุบันเป็นจังหวัดเดียวกับภูมิลำเนาใช่หรือไม่ พบว่า ใช่ ร้อยละ 83.72 และไม่ใช่ ร้อยละ 16.28 และระดับการศึกษาพบว่า จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มากที่สุด พบร้อยละ 50.90 รองลงมา จบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี พบร้อยละ 45.77 และจบการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป พบน้อยที่สุดเพียงร้อยละ 3.33 สำหรับสถานภาพสมรส พบว่า มีสถานภาพแต่งงานและอยู่ร่วมกัน พบร้อยละ 39.62 รองลงมา มีสถานภาพโสด พบร้อยละ 39.36 และมีสถานภาพหม้าย น้อยที่สุดพบเพียงร้อยละ 3.33 ส่วนการมีบุตร พบว่า ไม่มีบุตร มากที่สุด พบร้อยละ 41.54 รองลงมา มีจำนวน 2 คน พบร้อยละ 29.10 และมีจำนวน 5 คนขึ้นไป พบน้อยที่สุดเพียงร้อยละ 0.00 และ ลักษณะงาน พบว่า ทำงานด้านการบริการ มากที่สุด พบร้อยละ 81.15 รองลงมา ทำงานด้านสนับสนุน พบร้อยละ 11.03 และทำงานด้านอื่น ๆ พบน้อยที่สุดเพียง ร้อยละ 0.00 สำหรับ ระดับตำแหน่ง พบว่า ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติงาน มากที่สุด พบร้อยละ 92.82 รองลงมา ดำรงตำแหน่งระดับหัวหน้าฝ่าย/กลุ่มงาน/งาน พบร้อยละ 7.05 และดำรงตำแหน่งอื่นๆ พบน้อยที่สุดเพียงร้อยละ 0.00 ส่วนสถานภาพการจ้าง พบว่า เป็นข้าราชการ มากที่สุด พบร้อยละ 48.08 รองลงมา เป็นพนักงานกระทรวงฯ พบร้อยละ 34.10 และเป็นพนักงานราชการ น้อยที่สุด พบร้อยละ 3.08 สำหรับระยะเวลาการทำงาน พบว่ามีระยะเวลาทำงาน



ระหว่าง 6 – 9 ปีมากที่สุด พบร้อยละ 63.23 รองลงมา มีระยะเวลาทำงานระหว่าง 3 – 5 ปี พบร้อยละ 14.89 และมีระยะเวลาทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปพบน้อยที่สุด ร้อยละ 7.95 และรายได้ต่อเดือน พบว่า มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,000 – 20,000 บาท มากที่สุด พบร้อยละ 29.23 รองลงมา มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท พบร้อยละ 20.26 และมีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 100,000 บาท พบร้อยละ 0.26 ดังรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของบุคลากรของโรงพยาบาลตราดจำแนกตามข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลทั่วไป	ก่อนสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 (n=846)		ช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 (n=780)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ				
ชาย	132	15.60	121	15.51
หญิง	709	83.81	651	83.46
เพศทางเลือก	5	0.59	8	1.03
อายุ				
ตั้งแต่ 30 ปีลงมา	231	27.30	217	27.82
31 – 40 ปี	212	25.06	170	21.79
41 – 50 ปี	245	28.96	238	30.51
ตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป	158	18.68	155	19.87
จังหวัดที่อาศัยอยู่ในปัจจุบันเป็นจังหวัดเดียวกับภูมิลำเนาใช่หรือไม่				
ใช่	695	82.15	653	83.72
ไม่ใช่	151	17.85	127	16.28
ระดับการศึกษา				
ต่ำกว่าปริญญาตรี	382	45.15	357	45.77
ปริญญาตรี	423	50.00	397	50.90
ปริญญาโทขึ้นไป	41	4.85	26	3.33
สถานภาพสมรส				
โสด	297	35.11	307	39.36
แต่งงานและอยู่ร่วมกัน	396	46.81	309	39.62
แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน	25	2.96	43	5.51
อยู่ด้วยกันแต่ไม่ได้แต่งงาน	56	6.62	58	7.44
หม้าย	43	5.08	26	3.33
หย่าร้าง/แยกทาง/เลิก	29	3.43	37	4.74
การมีบุตร				
ไม่มีบุตร	347	41.02	324	41.54
มีจำนวน 1 คน	247	29.20	202	25.90
มีจำนวน 2 คน	200	23.64	227	29.10
มีจำนวน 3 -4 คน	51	6.03	27	3.46
มีจำนวน 5 คนขึ้นไป	1	0.12	0	0.00



ข้อมูลทั่วไป	ก่อนสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 (n=846)		ช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 (n=780)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ลักษณะงาน				
งานด้านบริหาร	46	5.44	36	4.62
งานด้านการบริการ	686	81.09	633	81.15
งานด้านวิชาการ	14	1.65	25	3.21
งานด้านสนับสนุน	95	11.23	86	11.03
งานด้านอื่น ๆ	5	0.59	0	0.00
ระดับตำแหน่ง				
ระดับปฏิบัติงาน	727	85.93	724	92.82
ระดับหัวหน้าฝ่าย/กลุ่มงาน/งาน	65	7.68	55	7.05
ระดับผู้บริหารองค์กร	5	0.59	1	0.13
อื่นๆ ระบุ	49	5.79	0	0.00
สถานภาพการจ้าง				
ข้าราชการ	361	42.67	375	48.08
พนักงานราชการ	58	6.86	24	3.08
พนักงานกระทรวงฯ	186	21.99	266	34.10
ลูกจ้างประจำ	97	11.47	49	6.28
ลูกจ้างชั่วคราว	144	17.02	66	8.46
ระยะเวลาการทำงาน	82	9.69	62	7.95
ไม่ถึง 1 ปี	103	12.17	86	11.03
1 – 2 ปี	0	0.00	126	16.15
3 – 5 ปี	126	14.89	119	15.26
6 – 9 ปี	535	63.24	387	49.62
10 ปีขึ้นไป	82	9.69	62	7.95
รายได้ต่อเดือน				
น้อยกว่า 10,000 บาท	173	20.45	158	20.26
10,000 – 20,000 บาท	246	29.08	228	29.23
20,001 – 30,000 บาท	102	12.06	117	15.00
30,001 – 40,000 บาท	155	18.32	100	12.82
40,001 – 50,000 บาท	123	14.54	85	10.90
50,001 – 100,000 บาท	45	5.32	90	11.54
มากกว่า 100,000 บาท	2	0.24	2	0.26

ส่วนที่ 2 ข้อมูลความสุขในการทำงานของบุคลากรของโรงพยาบาลตราด

2.1 ข้อมูลความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลตราด รายมิติ

จากการศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลตราด ช่วงก่อนสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลตราด อยู่ในระดับมีความสุข (\bar{X} = 63.18, S.D. = 20.84) เมื่อพิจารณารายมิติพบว่า ความสุขในทุกมิติอยู่ในระดับมีความสุข โดยมีค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปหาน้อยสุด คือ มิติที่ 4 จิตวิญญาณดี (\bar{X} = 70.01, S.D. = 17.86) มิติที่ 3 น้ำใจดี (\bar{X} = 67.20, S.D. = 18.21) มิติที่ 1 สุขภาพดี (\bar{X} = 66.51, S.D. = 25.53) มิติที่ 5 ครอบครัวดี (\bar{X} = 64.07, S.D. = 24.08) มิติที่ 9 องค์กรดี (\bar{X} = 63.80, S.D. = 20.67) มิติที่ 6 สังคมดี (\bar{X} = 62.67, S.D. = 17.94) มิติที่ 7 ความรู้ดี (\bar{X} = 61.22, S.D. = 19.3) มิติที่ 2 ผ่อนคลายดี (\bar{X} = 57.34, S.D. = 19.78) และ มิติที่ 8 การเงินดี (\bar{X} = 55.82, S.D. = 24.13) และ ช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 62.29 (\bar{X} = 62.29, S.D. = 21.31) อยู่ในระดับมีความสุข เมื่อพิจารณารายมิติพบว่า ความสุขในทุกมิติอยู่ในระดับมีความสุข โดยมีค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปหาน้อยสุด คือ มิติที่ 4 จิตวิญญาณดี (\bar{X} = 69.31, S.D. = 18.74) มิติที่ 3 น้ำใจดี (\bar{X} = 69.23, S.D. = 18.19) มิติที่ 9 องค์กรดี (\bar{X} = 63.80, S.D. = 20.67) มิติที่ 1 สุขภาพดี (\bar{X} = 64.06, S.D. = 26.23) มิติที่ 6 สังคมดี (\bar{X} = 62.13, S.D. = 18.51) มิติที่ 5 ครอบครัวดี (\bar{X} = 61.41, S.D. = 24.71) มิติที่ 7 ความรู้ดี (\bar{X} = 60.51, S.D. = 19.26) มิติที่ 2 ผ่อนคลายดี (\bar{X} = 55.08, S.D. = 20.61) และ มิติที่ 8 การเงินดี (\bar{X} = 53.82, S.D. = 25.31) ดังรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร
โรงพยาบาลตราด จำแนกรายมิติ

มิติของความสุข	ก่อนสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 (n=846)			ช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 (n=780)		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
มิติที่ 1 สุขภาพดี	66.51	25.53	มีความสุข	64.06	26.23	มีความสุข
มิติที่ 2 ผ่อนคลายดี	57.34	19.78	มีความสุข	55.08	20.61	มีความสุข
มิติที่ 3 น้ำใจดี	67.20	18.21	มีความสุข	69.23	18.19	มีความสุข
มิติที่ 4 จิตวิญญาณดี	70.01	17.86	มีความสุข	69.31	18.74	มีความสุข
มิติที่ 5 ครอบครัวดี	64.07	24.08	มีความสุข	61.41	24.71	มีความสุข
มิติที่ 6 สังคมดี	62.67	17.94	มีความสุข	62.13	18.51	มีความสุข
มิติที่ 7 ความรู้ดี	61.22	19.33	มีความสุข	60.51	19.26	มีความสุข
มิติที่ 8 การเงินดี	55.82	24.13	มีความสุข	53.82	25.31	มีความสุข
มิติที่ 9 องค์กรดี	63.80	20.67	มีความสุข	65.07	20.23	มีความสุข
ภาพรวม	63.18	20.84	มีความสุข	62.29	21.31	มีความสุข

2.2 ข้อมูลความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลตราด รายข้อ

จากการศึกษา ความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลตราด มิติที่ 1 สุขภาพดี (Happy Body) รายข้อ พบว่า ช่วงก่อนสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 พบว่าบุคลากรโรงพยาบาลตราด มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมีความสุขมาก จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ ข้อ 3. ปัจจุบันสูบบุหรี่/ใบจาก/ยาเส้น (\bar{X} = 94.13, S.D. = 17.65) และบุคลากรโรงพยาบาลตราด มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับ มีความสุข จำนวน 3 ข้อ ซึ่งเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ข้อ 4. ปัจจุบันดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ เช่น เหล้า เบียร์ (\bar{X} = 73.73, S.D. = 29.89) ข้อ 1. รับประทานอาหารเข้าทุกวัน (\bar{X} = 72.60, S.D. = 30.82) และ ข้อ 5 โดยภาพรวมท่านพึงพอใจกับสุขภาพของตนเอง



(\bar{X} = 59.48, S.D. =22.88) และ อยู่ในระดับไม่มีความสุข จำนวน 1 ข้อ คือ ข้อ 2. ออกกำลังกายทุกวัน (\bar{X} = 32.60, S.D. =26.51)

สำหรับ ช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 พบว่าบุคลากรโรงพยาบาลตราด มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมีความสุขมาก จำนวน 1 ข้อ คือ ข้อ 3. ปัจจุบันสูบบุหรี่/ใบจาก/ยาเส้น (\bar{X} = 93.91, S.D. =18.35) และบุคลากรโรงพยาบาลตราด มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมีความสุข จำนวน 3 ข้อ ซึ่งเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ข้อ 4. ปัจจุบันดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ เช่น เหล้า เบียร์ (\bar{X} = 72.37, S.D. =29.86) ข้อ 1. รับประทานอาหารเข้าทุกวัน (\bar{X} = 67.05, S.D. =32.97) และ ข้อ 5 โดยภาพรวมท่านพึงพอใจกับสุขภาพของตนเอง (\bar{X} = 58.65, S.D. =23.54) และ อยู่ในระดับไม่มีความสุข จำนวน 1 ข้อ คือ ข้อ 2. ออกกำลังกายทุกวัน (\bar{X} = 28.30, S.D. =26.44) ดังรายละเอียดในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลตราด มิติที่ 1 สุขภาพดี (Happy Body)

มิติที่ 1 สุขภาพดี	ก่อนสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 (n=846)			ช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 (n=780)		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. รับประทานอาหารเข้าทุกวัน	72.60	30.82	มีความสุข	67.05	32.97	มีความสุข
2. ออกกำลังกายทุกวัน	32.60	26.51	ไม่มีความสุข	28.30	26.44	ไม่มีความสุข
3. ปัจจุบันสูบบุหรี่/ใบจาก/ยาเส้น	94.13	17.65	มีความสุขมาก	93.91	18.35	มีความสุขมาก
4. ปัจจุบันดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ เช่น เหล้า เบียร์ ไวน์ สาโท หรือสุราที่บ้าน	73.73	29.89	มีความสุข	72.37	29.86	มีความสุข
5. โดยภาพรวมท่านพึงพอใจกับสุขภาพของตนเอง	59.48	22.80	มีความสุข	58.65	23.54	มีความสุข
ภาพรวม	66.51	25.53	มีความสุข	64.06	26.23	มีความสุข

จากการศึกษา ความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลตราด มิติที่ 2 ผ่อนคลายดี (Happy Relax) รายข้อ ช่วงก่อนสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 พบว่าบุคลากรโรงพยาบาลตราด มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมีความสุข จำนวน 5 ข้อ ซึ่งเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ข้อ 5. เมื่อประสบปัญหาในชีวิตสามารถจัดการกับปัญหาได้ (\bar{X} = 68.11, S.D. =16.05) ข้อ 3. มีความเครียด/เรื่องครอบครัว/เครียดจากการทำงาน/เรื่องอื่นๆ (\bar{X} = 62.16, S.D. =18.72) ข้อ 2. ทำกิจกรรมเพื่อเป็นการพักผ่อนหย่อนใจ (อ่านหนังสือ ดูหนัง ฟังเพลง ช้อปปิ้ง เล่นเกมส์ ปลุกต้นไม้ ฯลฯ) ภายในสัปดาห์ (\bar{X} = 53.56, S.D. =21.99) ข้อ 4. คิดว่าชีวิตเป็นไปตามที่คาดหวัง (\bar{X} = 52.61, S.D. =19.65) และ ข้อ 1. รู้สึกว่าได้รับการพักผ่อนเพียงพอ (\bar{X} = 50.23, S.D. =22.48) อย่างไรก็ตามไม่พบว่ามีความสุขรายข้ออยู่ในระดับมีความสุขมาก และระดับไม่มีความสุข

สำหรับ ช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 พบว่าบุคลากรโรงพยาบาลตราด มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมีความสุข จำนวน 4 ข้อ ซึ่งเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ข้อ 5. เมื่อประสบปัญหาในชีวิต สามารถจัดการกับปัญหาได้ (\bar{X} = 65.93, S.D. =17.19) ข้อ 3. มีความเครียด/เรื่องครอบครัว/เครียดจากการทำงาน/เรื่องอื่นๆ (\bar{X} = 58.01, S.D. =19.78) ข้อ 2. ทำกิจกรรมเพื่อเป็นการพักผ่อนหย่อนใจ (อ่านหนังสือ ดูหนัง ฟังเพลง ช้อปปิ้ง เล่นเกมส์ ปลุกต้นไม้ ฯลฯ) ภายในสัปดาห์ (\bar{X} = 51.57, S.D. =22.80) และ ข้อ 4. คิดว่าชีวิตเป็นไปตามที่คาดหวัง (\bar{X} = 50.71, S.D. =20.33) และ อยู่ในระดับไม่มีความสุข จำนวน 1 ข้อ คือ ข้อ 1. รู้สึกว่าได้รับการพักผ่อนเพียงพอ (\bar{X} = 49.17, S.D. =22.96) อย่างไรก็ตามไม่พบว่ามีความสุขรายข้ออยู่ในระดับมีความสุขมาก ดังรายละเอียดในตารางที่ 4



ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร
โรงพยาบาลตราด มิติที่ 2 ผ่อนคลายดี (Happy Relax)

มิติที่ 2 ผ่อนคลายดี	ก่อนสถานการณ์การแพร่ระบาดของ โรคโควิด-19 (n=846)			ช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของ โรคโควิด-19 (n=780)		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. รู้สึกว่าได้รับการพักผ่อนเพียงพอ	50.23	22.48	มีความสุข	49.17	22.96	ไม่มีความสุข
2. ทำกิจกรรมเพื่อเป็นการพักผ่อนหย่อนใจ (อ่านหนังสือ ดูหนัง ฟังเพลง ช้อป ปิ้ง เล่นเกมส์ปลูกต้นไม้ ฯลฯ) ภายในสัปดาห์	53.56	21.99	มีความสุข	51.57	22.80	มีความสุข
3. มีความเครียด/เรื่องครอบครัว/เครียดจากการทำงาน/เรื่องอื่นๆ	62.16	18.72	มีความสุข	58.01	19.78	มีความสุข
4. คิดว่าชีวิตเป็นไปตามที่คาดหวัง	52.61	19.65	มีความสุข	50.71	20.33	มีความสุข
5. เมื่อประสบปัญหาในชีวิต สามารถจัดการกับปัญหาได้	68.11	16.05	มีความสุข	65.93	17.19	มีความสุข
รวม	57.33	19.78	มีความสุข	55.08	20.61	มีความสุข

จากการศึกษา ความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลตราด มิติที่ 3 น้ำใจดี (Happy Heart) รายข้อพบว่าช่วงก่อนสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 พบว่าบุคลากรโรงพยาบาลตราด มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมีความสุข จำนวน 5 ข้อ ซึ่งเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ข้อ 3. เต็มใจและยินดี ในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม (\bar{X} = 73.85, S.D. =16.67) ข้อ 1. รู้สึกเอื้ออาทรห่วงใยต่อคนรอบข้าง (\bar{X} = 72.51, S.D. =16.22) ข้อ 2. ให้การช่วยเหลือแก่คนรอบข้าง (\bar{X} = 70.03, S.D. =17.06) ข้อ 5. ได้ทำกิจกรรมที่สามารถทำได้ด้วยตนเองและมีประโยชน์ต่อสังคม เช่น การคัดแยกขยะ การลด ใช้ถุงพลาสติก เป็นต้น (\bar{X} = 64.24, S.D. =20.17) และ ข้อ 4. เข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น การปลูกป่าการบริจาคสิ่งของ (\bar{X} = 54.40, S.D. =20.95) อย่างไรก็ตามข้อที่มีความสุขอยู่ในระดับมีความสุขมาก และระดับไม่มีความสุข

สำหรับ ช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 พบว่าบุคลากรโรงพยาบาลตราด มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมีความสุขมาก จำนวน 1 ข้อ คือ ข้อ 1. รู้สึกเอื้ออาทรห่วงใยต่อคนรอบข้าง (\bar{X} = 75.13, S.D. =16.07) และบุคลากรโรงพยาบาลตราดมีความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับมีความสุข จำนวน 4 ข้อ ซึ่งเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ข้อ 3. เต็มใจและยินดี ในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม (\bar{X} = 73.75, S.D. =16.93) ข้อ 2. ให้การช่วยเหลือแก่คนรอบข้าง (\bar{X} = 72.79, S.D. =16.44) ข้อ 5. ได้ทำกิจกรรมที่สามารถทำได้ด้วยตนเองและมีประโยชน์ ต่อสังคม เช่น การคัดแยกขยะ การลด ใช้ถุงพลาสติก เป็นต้น (\bar{X} = 68.56, S.D. =19.81) และ ข้อ 4. เข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น การปลูกป่าการบริจาคสิ่งของ (\bar{X} = 55.93, S.D. =19.81) อย่างไรก็ตามข้อที่มีความสุขอยู่ในระดับไม่มีความสุข ดังรายละเอียดในตารางที่ 5



ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร
โรงพยาบาลตราด มิติที่ 3 น้ำใจดี (Happy Heart)

มิติที่ 3 น้ำใจดี	ก่อนสถานการณ์การแพร่ระบาดของ ของโรค Covid-19			ช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของ ของโรค Covid-19		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. รู้สึกเอื้ออาทรห่วงใยต่อคนรอบข้าง	72.51	16.22	มีความสุข	75.13	16.07	มีความสุขมาก
2. ให้การช่วยเหลือคนรอบข้าง	70.03	17.06	มีความสุข	72.79	16.44	มีความสุข
3. เต็มใจและยินดี ในการทำประโยชน์ เพื่อส่วนรวม	73.85	16.67	มีความสุข	73.75	16.93	มีความสุข
4. เข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อ สังคม เช่น การปลูกป่าการบริจาคสิ่งของ	55.40	20.95	มีความสุข	55.93	21.70	มีความสุข
5. ได้ทำกิจกรรมที่สามารถทำได้ด้วย ตนเองและมีประโยชน์ ต่อสังคม เช่น การคัดแยกขยะ การลด ใช้ถุงพลาสติก เป็นต้น	64.23	20.17	มีความสุข	68.56	19.81	มีความสุข
รวม	67.20	18.21	มีความสุข	69.23	18.19	มีความสุข

จากการศึกษา ความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลตราด มิติที่ 4 จิตวิญญาณดี (Happy Soul) รายชื่อ ช่วงก่อนสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 พบว่าบุคลากรโรงพยาบาลตราด มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมีความสุขมาก จำนวน 2 ข้อ ซึ่งเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ข้อ 5. ตอบแทนผู้มีพระคุณหรือช่วยเหลือท่าน (\bar{X} = 82.12, S.D. =16.17) และข้อ 4. ยอมรับและขอโทษในความผิดที่ทำหรือมีส่วนรับผิดชอบ (\bar{X} = 75.81, S.D. =15.78) และ บุคลากรโรงพยาบาลตราดมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมีความสุข จำนวน 3 ข้อ ซึ่งเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ข้อ 3. ยกโทษและให้อภัยอย่างจริงใจต่อผู้ที่สำนึกผิด (\bar{X} = 70.86, S.D. =16.64) ข้อ 1. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การให้ทาน และศาสนา (\bar{X} = 65.02, S.D. =19.25) และ ข้อ 2. ปฏิบัติกิจตามศาสนา เพื่อให้จิตใจสงบ (\bar{X} = 56.24, S.D. =21.44) อย่างไรก็ตาม ไม่พบข้อที่มีความสุขอยู่ในระดับไม่มีความสุข

สำหรับ ช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 พบว่าบุคลากรโรงพยาบาลตราด มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมีความสุขมาก จำนวน 2 ข้อ ซึ่งเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ข้อ 5. ตอบแทนผู้มีพระคุณหรือช่วยเหลือท่าน (\bar{X} = 83.40, S.D. =16.02) และ ข้อ4. ยอมรับและขอโทษในความผิดที่ทำหรือมีส่วนรับผิดชอบ (\bar{X} = 77.18, S.D. =15.92) และบุคลากรโรงพยาบาลตราด มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมีความสุข จำนวน 3 ข้อ ซึ่งเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ข้อ 3. ยกโทษและให้อภัยอย่างจริงใจต่อผู้ที่สำนึกผิด (\bar{X} = 71.15, S.D. =17.77) ข้อ 1. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การให้ทาน และศาสนา (\bar{X} = 61.85, S.D. =21.39) และ ข้อ 2. ปฏิบัติกิจตามศาสนา เพื่อให้จิตใจสงบ (\bar{X} = 52.98, S.D. =22.59) อย่างไรก็ตาม ไม่พบข้อที่มีความสุขอยู่ในระดับไม่มีความสุข ดังรายละเอียดในตารางที่ 6



ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร
โรงพยาบาลตราด มิติที่ 4 จิตวิญญาณดี (Happy Soul)

มิติที่ 4 จิตวิญญาณดี	ก่อนสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค Covid-19			ช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค Covid-19		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การให้ทาน และศาสนา	65.02	19.25	มีความสุข	61.86	21.39	มีความสุข
2. ปฏิบัติกิจตามศาสนา เพื่อให้จิตใจสงบ	56.24	21.44	มีความสุข	52.98	22.59	มีความสุข
3. ยกโทษและให้อภัยอย่างจริงใจ ต่อผู้ที่สำนึกผิด	70.86	16.64	มีความสุข	71.15	17.77	มีความสุข
4. ยอมรับและขอโทษในความผิดที่ ทำหรือมีส่วนรับผิดชอบ	75.81	15.78	มีความสุขมาก	77.18	15.92	มีความสุขมาก
5. ตอบแทนผู้มีพระคุณหรือ ช่วยเหลือท่าน	82.12	16.17	มีความสุขมาก	83.40	16.02	มีความสุขมาก
รวม	70.01	17.86	มีความสุข	69.31	18.74	มีความสุข

จากการศึกษา ความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลตราด มิติที่ 5 ครอบครัวดี (Happy Family) รายข้อ ช่วงก่อนสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 พบว่าบุคลากรโรงพยาบาลตราด มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมีความสุขมาก จำนวน 1 ข้อ คือ ข้อ 3. โดยรวมแล้วมีความสุขกับครอบครัว (\bar{X} = 77.60, S.D. = 20.27) และ บุคลากรโรงพยาบาลตราดมีความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับมีความสุข จำนวน 2 ข้อ ซึ่งเรียงจากมากไปหาน้อย คือข้อ 2. ทำกิจกรรม (ออกกำลังกาย ทำบุญ ชื่อของ ฯลฯ) ร่วมกันกับคนในครอบครัว (\bar{X} = 57.48, S.D. = 25.12) และ ข้อ 1. มีเวลาอยู่กับครอบครัวเพียงพอ (\bar{X} = 57.14, S.D. = 26.86) อย่างไรก็ตามข้อที่มีความสุขอยู่ในระดับไม่มีความสุข

สำหรับ ช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 พบว่าบุคลากรโรงพยาบาลตราด มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมีความสุขมาก จำนวน 1 ข้อ คือ ข้อ 3. โดยรวมแล้วมีความสุขกับครอบครัว (\bar{X} = 77.82, S.D. = 21.08) และ บุคลากรโรงพยาบาลตราดมีความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับมีความสุข จำนวน 2 ข้อ ซึ่งเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ข้อ 1. มีเวลาอยู่กับครอบครัวเพียงพอ (\bar{X} = 53.24, S.D. = 27.66) และ ข้อ 2. ทำกิจกรรม (ออกกำลังกาย ทำบุญ ชื่อของ ฯลฯ) ร่วมกันกับคนในครอบครัว (\bar{X} = 53.17, S.D. = 25.37) อย่างไรก็ตามข้อที่มีความสุขอยู่ในระดับไม่มีความสุข ดังรายละเอียดในตารางที่ 7

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร
โรงพยาบาลตราด มิติที่ 5 ครอบครัวดี (Happy Family)

มิติที่ 5 ครอบครัวดี	ก่อนสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค Covid-19			ช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค Covid-19		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. มีเวลาอยู่กับครอบครัวเพียงพอ	57.14	26.86	มีความสุข	53.24	27.66	มีความสุข
2. ทำกิจกรรม (ออกกำลังกาย ทำบุญ ชื่อของ ฯลฯ) ร่วมกันกับคนในครอบครัว	57.48	25.12	มีความสุข	53.17	25.37	มีความสุข
3. โดยรวมแล้วมีความสุขกับครอบครัว	77.60	20.27	มีความสุขมาก	77.82	21.08	มีความสุขมาก
รวม	64.07	24.08	มีความสุข	61.41	24.71	มีความสุข



จากการศึกษา ความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลตราด มิติที่ 6 สังคมดี (Happy Society) รายข้อ **ช่วงก่อนสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19** พบว่าบุคลากรโรงพยาบาลตราด มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมีความสุขมาก จำนวน 1 ข้อ คือ ข้อ 2. โดยรวมแล้วปฏิบัติตามกฎระเบียบ/ข้อบังคับของสังคม (\bar{X} = 75.57, S.D. = 15.68) และบุคลากรโรงพยาบาลตราดมีความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับมีความสุข จำนวน 4 ข้อ ซึ่งเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ข้อ 1. โดยรวมแล้วเพื่อนบ้าน มีความสัมพันธ์ที่ดี (\bar{X} = 67.23, S.D. = 18.44) ข้อ 3. โดยรวมแล้วรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (\bar{X} = 66.12, S.D. = 16.99) ข้อ 6. โดยรวมแล้วทุกวันนี้ใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข (\bar{X} = 63.03, S.D. = 17.34) และ ข้อ 4. โดยรวมแล้ว เมื่อมีปัญหา สามารถขอความช่วยเหลือจากคนในชุมชน (\bar{X} = 58.02, S.D. = 20.60) รวมทั้งพบว่า อยู่ในระดับไม่มีความสุข จำนวน 1 ข้อ คือ ข้อ 5. โดยรวมแล้วรู้สึกว่าสังคมไทยทุกวันนี้มีความสุขสงบสุข (\bar{X} = 46.02, S.D. = 18.57)

ส่วน**ช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19** พบว่ามีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมีความสุขมาก จำนวน 1 ข้อ คือ ข้อ 2. โดยรวมแล้วปฏิบัติตามกฎระเบียบ/ข้อบังคับของสังคม (\bar{X} = 77.12, S.D. = 15.16) และบุคลากรโรงพยาบาลตราดมีความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับมีความสุข จำนวน 4 ข้อ ซึ่งเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ข้อ 1. โดยรวมแล้วเพื่อนบ้าน มีความสัมพันธ์ที่ดี (\bar{X} = 66.76, S.D. = 19.01) ข้อ 3. โดยรวมแล้วรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (\bar{X} = 66.12, S.D. = 17.29) ข้อ 6. โดยรวมแล้วทุกวันนี้ใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข \bar{X} = 60.99, S.D. = 17.83) และ ข้อ 4. โดยรวมแล้ว เมื่อมีปัญหา สามารถขอความช่วยเหลือจากคนในชุมชน (\bar{X} = 58.53, S.D. = 21.07) รวมทั้งพบว่า อยู่ในระดับไม่มีความสุข จำนวน 1 ข้อ คือ ข้อ 5. โดยรวมแล้ว รู้สึกว่า สังคมไทยทุกวันนี้มีความสุขสงบสุข (\bar{X} = 43.27, S.D. = 20.69) ดังรายละเอียดในตารางที่ 8

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลตราด มิติที่ 6 สังคมดี (Happy Society)

มิติที่ 6 สังคมดี	ก่อนสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค Covid-19			ช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค Covid-19		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. โดยรวมแล้วเพื่อนบ้าน มีความสัมพันธ์ที่ดี	67.23	18.44	มีความสุข	66.76	19.01	มีความสุข
2. โดยรวมแล้วปฏิบัติตามกฎระเบียบ/ข้อบังคับของสังคม	75.57	15.68	มีความสุขมาก	77.12	15.16	มีความสุขมาก
3. โดยรวมแล้วรู้สึก ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	66.12	16.99	มีความสุข	66.12	17.29	มีความสุข
4. โดยรวมแล้ว เมื่อมีปัญหา สามารถขอความช่วยเหลือจากคนในชุมชน	58.02	20.60	มีความสุข	58.53	21.07	มีความสุข
5. โดยรวมแล้ว รู้สึกว่า สังคมไทยทุกวันนี้มีความสุขสงบสุข	46.02	18.57	ไม่มีความสุข	43.27	20.69	ไม่มีความสุข
6. โดยรวมแล้วทุกวันนี้ใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข	63.03	17.34	มีความสุข	60.99	17.83	มีความสุข
รวม	62.67	17.94	มีความสุข	62.13	18.51	มีความสุข

จากการศึกษา ความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลตราด มิติที่ 7 ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) รายข้อ **ช่วงก่อนสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19** พบว่าบุคลากรโรงพยาบาลตราด มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมีความสุข จำนวน 2 ข้อ ซึ่งเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ข้อ 2. สนใจที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในชีวิต



(\bar{X} = 69.92, S.D. =18.34) และ ข้อ 1. สนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ (\bar{X} = 64.54, S.D. =17.97) และ อยู่ในระดับไม่มีความสุข จำนวน 1 ข้อ คือข้อ 3. มีโอกาสที่จะได้รับการอบรมเพื่อศึกษาต่อ พัฒนาทักษะและความสามารถของตน (\bar{X} = 49.19, S.D. =21.67) อย่างไรก็ตาม ไม่พบข้อที่มีความสุขอยู่ในระดับมีความสุขมาก

สำหรับช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 พบว่าบุคลากรโรงพยาบาลตราด มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมีความสุข จำนวน 2 ข้อ ซึ่งเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ข้อ 2. สนใจที่จะพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในชีวิต (\bar{X} = 70.10, S.D. =18.42) และ ข้อ 1. สนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ (\bar{X} = 64.04, S.D. =18.18) และ อยู่ในระดับไม่มีความสุข จำนวน 1 ข้อ คือข้อ 3. มีโอกาสที่จะได้รับการอบรมเพื่อศึกษาต่อ พัฒนา ทักษะ และความสามารถของตน (\bar{X} = 47.40, S.D. =21.17) อย่างไรก็ตาม ไม่พบข้อที่มีความสุขอยู่ในระดับมีความสุขมาก ดังรายละเอียดในตารางที่ 9

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลตราด มิติที่ 7 ใฝ่รู้ดี (Happy Brain)

มิติที่ 7 ความรู้ดี	ก่อนสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค Covid-19			ช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค Covid-19		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. สนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ	64.54	17.97	มีความสุข	64.04	18.18	มีความสุข
2. สนใจที่จะพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในชีวิต	69.92	18.34	มีความสุข	70.10	18.42	มีความสุข
3. มีโอกาสที่จะได้รับการ อบรมเพื่อศึกษาต่อ พัฒนา ทักษะ และความสามารถของตน	49.19	21.67	ไม่มีความสุข	47.40	21.17	ไม่มีความสุข
รวม	61.22	19.33	มีความสุข	60.51	19.26	มีความสุข

จากการศึกษา ความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลตราด มิติที่ 8 การเงินดี (Happy Money) รายข้อ ช่วงก่อนสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 พบว่าบุคลากรโรงพยาบาลตราด มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมีความสุขมาก จำนวน 1 ข้อ คือ ข้อ 2. ผ่อนชำระหนี้ตามกำหนดเวลาทุกครั้ง (\bar{X} = 83.99, S.D. =23.08) และ บุคลากรโรงพยาบาลตราดมีความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับมีความสุข จำนวน 1 ข้อ คือ ข้อ 1. รู้สึกว่า การผ่อนชำระหนี้สินต่างๆ โดยรวม ในปัจจุบันเป็นภาระ (\bar{X} = 56.56, S.D. =26.08) และพบว่า อยู่ในระดับไม่มีความสุข จำนวน 2 ข้อ ซึ่งเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ข้อ 4. โดยรวมแล้ว ค่าตอบแทนที่ได้รับทั้งหมดในแต่ละเดือน เมื่อเปรียบเทียบกับรายจ่ายทั้งหมดในแต่ละเดือน (\bar{X} = 47.03, S.D. =27.46) และ ข้อ 3. มีเงินเก็บออมในแต่ละเดือน (\bar{X} = 35.68, S.D. =23.08)

สำหรับ ช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 พบว่าบุคลากรโรงพยาบาลตราด มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมีความสุขมาก จำนวน 1 ข้อ คือ ข้อ 2. ผ่อนชำระหนี้ตามกำหนดเวลาทุกครั้ง (\bar{X} = 82.05, S.D. =22.84) และ บุคลากรโรงพยาบาลตราดมีความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับมีความสุข จำนวน 1 ข้อ คือ ข้อ 1. รู้สึกว่า การผ่อนชำระหนี้สินต่างๆ โดยรวมในปัจจุบันเป็นภาระ (\bar{X} = 54.97, S.D. =27.55) และพบว่า อยู่ในระดับไม่มีความสุข จำนวน 2 ข้อ ซึ่งเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ข้อ 4. โดยรวมแล้ว ค่าตอบแทนที่ได้รับทั้งหมดในแต่ละเดือน เมื่อเปรียบเทียบกับรายจ่ายทั้งหมดในแต่ละเดือน (\bar{X} = 44.62, S.D. =27.92) และ ข้อ 3. มีเงินเก็บออมในแต่ละเดือน (\bar{X} = 33.65, S.D. =22.92) ดังรายละเอียดในตารางที่ 10



ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร
โรงพยาบาลตราด มิติที่ 8 การเงินดี (Happy Money)

มิติที่ 8 การเงินดี	ก่อนสถานการณ์การแพร่ระบาดของ ของโรค Covid-19			ช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของ ของโรค Covid-19		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. รู้สึกว่า การผ่อนชำระหนี้สินต่างๆ โดยรวม ในปัจจุบันเป็นภาระ	56.56	26.08	มีความสุข	54.97	27.55	มีความสุข
2. ผ่อนชำระหนี้ตาม กำหนดเวลาทุก ครั้ง	83.99	19.90	มีความสุขมาก	82.05	22.84	มีความสุขมาก
3. มีเงินเก็บออมในแต่ละเดือน	35.69	23.08	ไม่มีความสุข	33.65	22.92	ไม่มีความสุข
4. โดยรวมแล้ว ค่าตอบแทนที่ได้รับ ทั้งหมดในแต่ละเดือน เมื่อ เปรียบเทียบกับรายจ่ายทั้งหมดในแต่ละ เดือน	47.03	27.46	ไม่มีความสุข	44.62	27.92	ไม่มีความสุข
รวม	55.82	24.13	มีความสุข	53.82	25.31	มีความสุข

จากการศึกษา ความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลตราด มิติที่ 9 การงานดี (Happy Work Life) รายข้อ ช่วงก่อนสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 พบว่าบุคลากรโรงพยาบาลตราด มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมีความสุขมาก จำนวน 3 ข้อ ซึ่งเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ข้อ 7. ความถูกต้องของการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ ที่ได้รับจากองค์กร (\bar{X} = 81.52, S.D. = 21.33) ข้อ 8. ความตรงเวลา ของการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ ที่ได้ (\bar{X} = 80.67, S.D. = 23.31) และ ข้อ 15. โดยรวมแล้วท่านสื่อสารพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานในที่ทำงาน (\bar{X} = 76.46, S.D. = 17.68) และบุคลากรโรงพยาบาลตราดมีความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับมีความสุข จำนวน 12 ข้อ ซึ่งเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ข้อ 13. โดยรวมแล้วที่ทำงานให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม (\bar{X} = 71.38, S.D. = 19.47) ข้อ 14. โดยรวมแล้วความสัมพันธ์ในที่ทำงานเหมือนพี่เหมือนน้อง (\bar{X} = 69.86, S.D. = 21.28) ข้อ 3. งานในขณะนี้มีความมั่นคง (\bar{X} = 68.83, S.D. = 21.14) ข้อ 16. โดยรวมแล้วในที่ทำงานมีการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนแบบอย่างการทำงานระหว่างกัน (\bar{X} = 65.91, S.D. = 18.94) ข้อ 5. ได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมาย แรงงาน/พรบ.ข้าราชการ 2551/พรบ.แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ 2547 /กฎหมายอื่นๆจากองค์กรของท่าน (\bar{X} = 65.54, S.D. = 19.78) ข้อ 10. ได้รับการดูแลเกี่ยวกับสุขภาพที่ดีจากองค์กร (\bar{X} = 63.59, S.D. = 21.54) ข้อ 1. งานมีความท้าทายและส่งเสริมให้ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ (\bar{X} = 62.15, S.D. = 19.91) ข้อ 17. โดยรวมแล้วทำงานอย่าง “มีความสุข” (\bar{X} = 62.02, S.D. = 18.87) ข้อ 11. พึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมโดยรวมขององค์กร (\bar{X} = 58.81, S.D. = 18.03) ข้อ 6. ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง/ปรับขึ้นเงินค่าจ้างประจำปีที่ผ่านมาด้วยความเหมาะสม (\bar{X} = 56.50, S.D. = 21.03) ข้อ 4. ในการทำงาน สามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในข้อเสนอแนะกับนายจ้างหรือหัวหน้างาน (\bar{X} = 55.41, S.D. = 21.16) และ ข้อ 12. พึงพอใจกับสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ (\bar{X} = 55.03, S.D. = 20.17) และพบว่า อยู่ในระดับ ไม่มีความสุข จำนวน 2 ข้อซึ่งเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ข้อ 9. ค่าตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่ากับความเสี่ยงที่อาจเกิดจากการทำงาน (\bar{X} = 46.17, S.D. = 24.33) และข้อ 2. งานมีความชัดเจนของโอกาสในการเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ (\bar{X} = 44.67, S.D. = 23.39)



ส่วนช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 พบว่าบุคลากรโรงพยาบาลตราด มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมีความสุขมาก จำนวน 2 ข้อ ซึ่งเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ข้อ 7. ความถูกต้องของการจ่ายค่าจ้างค่าล่วงเวลา ฯลฯ ที่ได้รับจากองค์กร (\bar{X} = 81.52, S.D. = 21.33) และ ข้อ 8. ความตรงเวลา ของการจ่ายค่าจ้างค่าล่วงเวลา ฯลฯ ที่ได้ (\bar{X} = 80.67, S.D. = 23.31) และบุคลากรโรงพยาบาลตราดมีความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับมีความสุข จำนวน 13 ข้อ ซึ่งเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ข้อ 15. โดยรวมแล้วท่านสื่อสารพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานในที่ทำงาน (\bar{X} = 74.49, S.D. = 17.91) ข้อ 13. โดยรวมแล้วที่ท่านให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม (\bar{X} = 71.83, S.D. = 19.84) ข้อ 3. งานในขณะนี้มีความมั่นคง (\bar{X} = 71.76, S.D. = 18.74) ข้อ 14. โดยรวมแล้วความสัมพันธ์ในที่ทำงานเหมือนพี่เหมือนน้อง (\bar{X} = 70.13, S.D. = 20.74) ข้อ 16. โดยรวมแล้วในที่ทำงานมีการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนแบบอย่างการทำงานระหว่างกัน (\bar{X} = 67.24, S.D. = 18.72) ข้อ 5. ได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน/พรบ.ข้าราชการ 2551/พรบ.แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ 2547 /กฎหมายอื่นๆจากองค์กร (\bar{X} = 66.31, S.D. = 20.32) ข้อ 10. ได้รับการดูแลเกี่ยวกับสุขภาพที่ดีจากองค์กร (\bar{X} = 65.58, S.D. = 20.61) ข้อ 1. งาน มีความท้าทายและส่งเสริมให้ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ (\bar{X} = 63.53, S.D. = 20.14) ข้อ 17. โดยรวมแล้วทำงานอย่าง “มีความสุข” (\bar{X} = 61.22, S.D. = 19.27) ข้อ 11. พึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมโดยรวมขององค์กร (\bar{X} = 59.94, S.D. = 18.98) ข้อ 6. ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง/ปรับขึ้นเงินค่าจ้างประจำปีที่ผ่านมาด้วยความเหมาะสม (\bar{X} = 57.69, S.D. = 21.61) ข้อ 4. ในการทำงาน สามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในข้อเสนอแนะกับนายจ้างหรือหัวหน้างาน (\bar{X} = 57.47, S.D. = 21.34) และ ข้อ 12. พึงพอใจกับสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ (\bar{X} = 56.09, S.D. = 20.06) และพบว่าอยู่ในระดับ ไม่มีความสุข จำนวน 2 ข้อซึ่งเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ข้อ 9. ค่าตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่ากับความเสี่ยงที่อาจเกิดจากการทำงาน (\bar{X} = 48.72, S.D. = 23.39) และข้อ 2. งานมีความชัดเจนของโอกาสในการเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ (\bar{X} = 48.01, S.D. = 22.47) ดังรายละเอียดในตารางที่ 11

ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร
โรงพยาบาลตราด มิติที่ 9 การงานดี (Happy Work Life)

มิติที่ 9 องค์การดี	ก่อนสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19			สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. งาน มีความท้าทายและส่งเสริมให้ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ	62.15	19.91	มีความสุข	63.53	20.14	มีความสุข
2. งาน มีความชัดเจนของโอกาสในการเติบโตในตำแหน่งหน้าที่	44.67	23.39	ไม่มีความสุข	48.01	22.47	ไม่มีความสุข
3. งานในขณะนี้มีความมั่นคง	68.83	21.14	มีความสุข	71.76	18.74	มีความสุข
4. ในการทำงาน สามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในข้อเสนอแนะกับนายจ้างหรือหัวหน้างาน	55.41	21.16	มีความสุข	57.47	21.34	มีความสุข
5. ได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน/พรบ.ข้าราชการ 2551/พรบ.แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ 2547 /กฎหมายอื่นๆจากองค์กรของท่าน	65.54	19.78	มีความสุข	66.31	20.32	มีความสุข



มิติที่ 9 องค์การดี	ก่อนสถานการณ์การแพร่ระบาดของ โรคโควิด-19			สถานการณ์การแพร่ระบาด ของโรคโควิด-19		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
6. ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง/ปรับขึ้นเงินค่าจ้างประจำปีที่ผ่านมาด้วยความเหมาะสม	56.50	21.03	มีความสุข	57.69	21.61	มีความสุข
7. ความถูกต้องของการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ ที่ได้รับจากองค์กร	81.52	21.33	มีความสุขมาก	82.34	19.78	มีความสุขมาก
8. ความตรงเวลา ของการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ ที่ได้	80.67	23.31	มีความสุขมาก	83.88	19.96	มีความสุขมาก
9. ค่าตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่างับความเสี่ยงที่อาจเกิดจากการทำงาน	46.17	24.33	ไม่มีความสุข	48.72	23.39	ไม่มีความสุข
10. ได้รับการดูแลเกี่ยวกับสุขภาพที่ดีจากองค์กร	63.59	21.54	มีความสุข	65.58	20.61	มีความสุข
11. พึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมโดยรวมขององค์กร	58.81	18.03	มีความสุข	59.94	18.98	มีความสุข
12. พึงพอใจกับสวัสดิการที่องค์กรจัดให้	55.03	20.17	มีความสุข	56.09	20.06	มีความสุข
13. โดยรวมแล้วที่ทำงานให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม	71.38	19.47	มีความสุข	71.83	19.84	มีความสุข
14. โดยรวมแล้วความสัมพันธ์ในที่ทำงานเหมือนพี่เหมือนน้อง	69.86	21.28	มีความสุข	70.13	20.74	มีความสุข
15. โดยรวมแล้วท่านสื่อสารพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานในที่ทำงาน	76.46	17.68	มีความสุขมาก	74.49	17.91	มีความสุข
16. โดยรวมแล้วในที่ทำงานมีการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนแบบอย่างการทำงานระหว่างกัน	65.91	18.94	มีความสุข	67.24	18.72	มีความสุข
17. โดยรวมแล้วทำงานอย่าง “ความสุข”	62.02	18.87	มีความสุข	61.22	19.27	มีความสุข
รวม	63.80	20.67	มีความสุข	65.07	20.23	มีความสุข

การทดสอบสมมติฐาน

จากการเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลตราดในจังหวัดตราด ก่อนมีรายงานโรคโควิด-19 ปีงบประมาณ 2562 และในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ปีงบประมาณ 2565 พบได้ ดังนี้

ความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลตราดในภาพรวม พบว่า ก่อนมีรายงานโรคโควิด-19 บุคลากรในโรงพยาบาลตราด มีคะแนนความสุขเฉลี่ย 63.18 คะแนน (\bar{X} = 63.18, S.D. = 20.84) และในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 บุคลากรในโรงพยาบาลตราด มีคะแนนความสุขเฉลี่ย 62.29 (\bar{X} = 62.29, S.D. = 21.31) และเมื่อเปรียบเทียบคะแนนความสุขเฉลี่ยของช่วงก่อนมีรายงานโรคโควิด-19 กับในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 พบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

มิติที่ 1 ด้านสุขภาพดี (Happy Body) พบว่า ก่อนมีรายงานโรคโควิด-19 บุคลากรในโรงพยาบาลตราด มีคะแนนความสุขเฉลี่ย 66.51 คะแนน (\bar{X} = 66.51, S.D. = 25.52) และในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 บุคลากรในโรงพยาบาลตราด มีคะแนนความสุขเฉลี่ย 64.06 (\bar{X} = 64.06, S.D. = 26.23) และเมื่อเปรียบเทียบคะแนนความสุขเฉลี่ยของช่วงก่อนมีรายงานโรคโควิด-19 กับในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 พบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05



มิติที่ 9 ด้านองค์การดี (Happy Plus) พบว่า ก่อนมีรายงานโรคโควิด-19 บุคลากรในโรงพยาบาลตราด มีคะแนนความสุขเฉลี่ย 63.80 คะแนน (\bar{X} = 63.80, S.D. = 20.67) และในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 บุคลากรในโรงพยาบาลตราด มีคะแนนความสุขเฉลี่ย 65.07 (\bar{X} = 65.07, S.D. = 20.23) และเมื่อเปรียบเทียบคะแนนความสุขเฉลี่ยของช่วงก่อนมีรายงานโรคโควิด-19 กับในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ดังรายละเอียดในตารางที่ 12

ตารางที่ 12 เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลตราดก่อนมีรายงานโรคโควิด-19 และในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ในจังหวัดตราด รายมิติ

มิติของความสุข	\bar{X}	S.D.	t	p-value.
มิติที่ 1 ด้านสุขภาพดี (Happy Body) ก่อนสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค Covid-19 ช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค Covid-19	66.51 64.06	25.53 26.23	2.34	.079
มิติที่ 2 ด้านการผ่อนคลายดี (Happy Relax) ก่อนสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค Covid-19 ช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค Covid-19	57.34 55.08	19.78 20.61	4.41	.012*
มิติที่ 3 ด้านน้ำใจดี (Happy Heart) ก่อนสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค Covid-19 ช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค Covid-19	67.20 69.23	18.21 18.19	2.52	.065
มิติที่ 4 ด้านจิตวิญญาณดี (Happy Soul) ก่อนสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค Covid-19 ช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค Covid-19	70.01 69.31	17.86 18.74	0.66	.541
มิติที่ 5 ด้านครอบครัวดี (Happy Family) ก่อนสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค Covid-19 ช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค Covid-19	64.07 61.41	24.08 24.71	1.84	.207
มิติที่ 6 ด้านสังคมดี (Happy Society) ก่อนสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค Covid-19 ช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค Covid-19	62.67 62.13	17.94 18.51	0.81	.453
มิติที่ 7 ด้านความรู้ดี (Happy Brain) ก่อนสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค Covid-19 ช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค Covid-19	61.22 60.51	19.33 19.26	1.21	.348
มิติที่ 8 ด้านการเงินดี (Happy Money) ก่อนสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค Covid-19 ช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค Covid-19	55.82 53.82	24.13 25.31	11.83	.001*
มิติที่ 9 ด้านองค์การดี (Happy Plus) ก่อนสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค Covid-19 ช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค Covid-19	63.80 65.07	20.67 20.23	3.80	.002*
ภาพรวม ก่อนสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค Covid-19 ช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค Covid-19	63.18 62.29	20.84 21.31	1.01	.318

* significant at P < .05



กล่าวโดยสรุปจากการวิเคราะห์และเปรียบเทียบข้อมูลความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลตราดพบว่า

1. ข้อที่บุคลากรไม่มีความสุขในการทำงาน ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ได้แก่
 - 1.1 ออกกำลังกายทุกวัน
 - 1.2 รู้สึกว่าได้รับการพักผ่อนเพียงพอ
 - 1.3 โดยรวมแล้ว รู้สึกว่า สังคมไทยทุกวันนี้มีความสุข
 - 1.4 มีโอกาสที่จะได้รับการอบรมเพื่อศึกษาต่อ พัฒนาทักษะและความสามารถของตน
 - 1.5 มีเงินเก็บออมในแต่ละเดือน
 - 1.6 โดยรวมแล้ว ค่าตอบแทนที่ได้รับทั้งหมดในแต่ละเดือน เมื่อเปรียบเทียบกับรายจ่ายทั้งหมดในแต่ละเดือน
2. ข้อที่บุคลากรมีความสุขในการทำงานในระดับมีความสุขมาก ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ได้แก่
 - 2.1 รู้สึกเอื้ออาทรห่วงใยต่อคนรอบข้าง
 - 2.2 ยอมรับและขอโทษในความผิดที่ทำหรือมีส่วนร่วมรับผิดชอบ
 - 2.3. ตอบแทนผู้มีพระคุณหรือช่วยเหลือท่าน
 - 2.4 โดยรวมแล้วมีความสุขกับครอบครัว
 - 2.5 โดยรวมแล้วปฏิบัติตามกฎระเบียบ/ข้อบังคับของสังคม
 - 2.6 พ่อน้ำใจระหนึ่ตามกำหนดเวลาทุกครั้ง
 - 2.7 ความถูกต้องของการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ ที่ได้รับจากองค์กร
 - 2.8 ความตรงเวลาของการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ ที่ได้

3. ความสุขรายมิติ พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลตราด ก่อนสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 และในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 มิติ คือ มิติที่ 2 ผ่อนคลายดี (Happy Relax) โดยมีคะแนนความสุขลดลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มิติที่ 8 การเงินดี (Happy Money) โดยมีคะแนนความสุขลดลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และมิติที่ 9 องค์กรดี (Happy Plus) โดยมีคะแนนความสุขเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนคะแนนความสุขในการทำงาน มิติที่ 1 ด้านสุขภาพดี (Happy Body), มิติที่ 3 ด้านน้ำใจดี (Happy Heart), มิติที่ 4 ด้านจิตวิญญาณดี (Happy Soul), มิติที่ 5 ด้านครอบครัวดี (Happy Family), มิติที่ 6 ด้านสังคมดี (Happy Society) และ มิติที่ 7 ด้านความรู้ดี (Happy Brain) พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ความสุขในภาพรวม พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลตราด ก่อนสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 และในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลตราด จังหวัดตราด ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 เป็นเป็นการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลตราดในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 และเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลตราดก่อนมีรายงานโรคโควิด-19 และในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ในจังหวัดตราด เก็บรวบรวมข้อมูลที่เป็นแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ โดยศึกษาย้อนหลัง (Retrospective Study) จากแบบวัดความสุขบุคลากรของกระทรวงสาธารณสุข (HAPPINOMETER) ที่บุคลากรโรงพยาบาลตราดตอบ ในเดือนมกราคม 2562 ซึ่งเป็นช่วงเวลาก่อนมีรายงานการเกิดโรคโควิด-19 จำนวน 846 คน และในเดือนกุมภาพันธ์ 2565 ปีงบประมาณ 2565 ซึ่งเป็นช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ที่มีความรุนแรงกระจายทั่วทุกพื้นที่ จำนวน 780 คน รวมทั้งสิ้น 1,626 คน ใช้บุคลากรทั้งหมดในการศึกษาวิจัย ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้



สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ได้แก่ t-test โดยกำหนดค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการวิจัยพบว่า

จากการศึกษาพบว่าบุคลากรของโรงพยาบาลตราดที่เป็นประชากรในการวิจัย **ก่อนสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19** ปีงบประมาณ 2562 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 83.81) มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี (ร้อยละ 28.96) อาศัยอยู่ในปัจจุบันเป็นจังหวัดเดียวกับภูมิลำเนา (ร้อยละ 82.15) จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 50.00) มีสถานภาพแต่งงานและอยู่ร่วมกัน (ร้อยละ 46.81) เป็นผู้ไม่มีบุตร (ร้อยละ 41.02) ทำงานด้านการบริการ (ร้อยละ 81.09) ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติงาน (ร้อยละ 85.93) เป็นข้าราชการ (ร้อยละ 42.67) มีระยะเวลาทำงานระหว่าง 6 – 9 ปี (ร้อยละ 63.23) และมีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,000 – 20,000 บาท มากที่สุด (ร้อยละ 29.08) สำหรับ**ช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19** ปีงบประมาณ 2565 บุคลากรของโรงพยาบาลตราด ที่เป็นประชากรในการวิจัย ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 83.46) มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี (ร้อยละ 31.51) อาศัยอยู่ในปัจจุบันเป็นจังหวัดเดียวกับภูมิลำเนา (ร้อยละ 83.72) จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 50.90) มีสถานภาพแต่งงานและอยู่ร่วมกัน (ร้อยละ 39.62) เป็นผู้ไม่มีบุตร (ร้อยละ 41.54) ทำงานด้านการบริการ (ร้อยละ 81.15) ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติงาน (ร้อยละ 92.82) เป็นข้าราชการ (ร้อยละ 48.08) มีระยะเวลาทำงานระหว่าง 6 – 9 ปี (ร้อยละ 63.23) และมีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,000 – 20,000 บาท มากที่สุด (ร้อยละ 29.23)

2. ข้อมูลความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลตราด รายมิติ

จากการศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลตราด **ช่วงก่อนสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19** พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลตราด อยู่ในระดับมีความสุข เมื่อพิจารณารายมิติพบว่า ความสุขในทุกมิติอยู่ในระดับมีความสุข โดยมีค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปหาน้อยสุด คือ มิติที่ 4 จิตวิญญาณดี, มิติที่ 3 น้ำใจดี, มิติที่ 1 สุขภาพดี, มิติที่ 5 ครอบครัวดี, มิติที่ 9 องค์กรดี, มิติที่ 6 สังคมดี, มิติที่ 7 ความรู้ดี, มิติที่ 2 ผ่อนคลายดี, และ มิติที่ 8 การเงินดี และ**ช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19** พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลตราด อยู่ในระดับมีความสุข เมื่อพิจารณารายมิติพบว่า ความสุขในทุกมิติอยู่ในระดับมีความสุข โดยมีค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปหาน้อยสุด คือ มิติที่ 4 จิตวิญญาณดี, มิติที่ 3 น้ำใจดี, มิติที่ 9 องค์กรดี, มิติที่ 1 สุขภาพดี, มิติที่ 6 สังคมดี, มิติที่ 5 ครอบครัวดี, มิติที่ 7 ความรู้ดี, มิติที่ 2 ผ่อนคลายดี และ มิติที่ 8 การเงินดี

3. ข้อมูลความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลตราด รายข้อ

มิติที่ 1 สุขภาพดี (Happy Body) **ช่วงก่อนสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19** พบว่าบุคลากรโรงพยาบาลตราด มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมีความสุขมาก ได้แก่ ปัจจุบันสูบบุหรี่/ใบจาก/ยาเส้น และมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับ มีความสุข ซึ่งเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ข้อ 4 ปัจจุบันดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ เช่น เหล้า เบียร์, รับประทานอาหารเข้าทุกวัน และโดยภาพรวมท่านพึงพอใจกับสุขภาพของตนเอง และ ข้อที่อยู่ในระดับไม่มีความสุข ได้แก่ ออกกำลังกายทุกวัน สำหรับ **ช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19** พบว่าบุคลากรโรงพยาบาลตราด มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมีความสุขมาก ได้แก่ ปัจจุบันสูบบุหรี่/ใบจาก/ยาเส้น และ มีความสุขอยู่ในระดับมีความสุข ได้แก่ปัจจุบันดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ เช่น เหล้า เบียร์, รับประทานอาหารเข้าทุกวัน และ โดยภาพรวมท่านพึงพอใจกับสุขภาพของตนเองและ ข้อที่อยู่ในระดับไม่มีความสุข ได้แก่ ออกกำลังกายทุกวัน

มิติที่ 2 ผ่อนคลายดี **ช่วงก่อนสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19** พบว่าบุคลากรโรงพยาบาลตราด มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมีความสุข ได้แก่เมื่อประสบปัญหาในชีวิตสามารถจัดการกับปัญหาได้, มีความเครียด/เรื่องครอบครัว/เครียดจากการทำงาน/เรื่องอื่นๆ, ทำกิจกรรมเพื่อเป็นการพักผ่อนหย่อนใจ (อ่านหนังสือ ดูหนัง ฟังเพลง ซ้อมปิ้ง เล่นเกมส์ปลูกต้นไม้ ฯลฯ) ภายในสัปดาห์, คิดว่าชีวิตเป็นไปตามที่คาดหวัง และ รู้สึกว่าได้รับการพักผ่อนเพียงพอ และไม่พบข้อที่มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมีความสุขมาก และอยู่ระดับไม่มีความสุข สำหรับ**ช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19** พบว่าบุคลากรโรงพยาบาลตราด มีความสุขในการทำงานอยู่



ในระดับมีความสุข ได้แก่ เมื่อประสบปัญหาในชีวิต สามารถจัดการกับปัญหาได้, มีความเครียด/เรื่องครอบครัว/เครียด จากการทำงาน/เรื่องอื่นๆ, ทำกิจกรรมเพื่อเป็นการพักผ่อนหย่อนใจ (อ่านหนังสือ ดูหนัง ฟังเพลง ซ้อมปิ้ง เล่นเกมส์ ปลูกต้นไม้ ฯลฯ) ภายในสัปดาห์และคิดว่าชีวิตเป็นไปตามที่คาดหวัง และข้อที่อยู่ในระดับไม่มีความสุข คือรู้สึกว่าได้ รับการพักผ่อนเพียงพอ อย่างไรก็ตามก็ยังไม่พบข้อที่มีความสุขอยู่ในระดับมีความสุขมาก

มิติที่ 3 **น้ำใจดี (Happy Heart)** พบว่า**ช่วงก่อนสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19** พบว่าบุคลากรโรงพยาบาลตราด มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมีความสุข ได้แก่ เต็มใจและยินดี ในการทำประโยชน์ เพื่อส่วนรวม, รู้สึกเอื้ออาทรห่วงใยต่อคนรอบข้าง, ให้การช่วยเหลือแก่คนรอบข้าง, ได้ทำกิจกรรมที่สามารถทำได้ด้วย ตนเองและมีประโยชน์ต่อสังคม เช่น การคัดแยกขยะ การลด ใช้ถุงพลาสติก เป็นต้น และเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็น ประโยชน์ต่อสังคม เช่น การปลูกป่าการบริจาคสิ่งของ และไม่พบข้อที่มีความสุขอยู่ในระดับมีความสุขมาก และอยู่ ระดับไม่มีความสุข สำหรับ **ช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19** พบว่าบุคลากรโรงพยาบาลตราด มี ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมีความสุขมาก ได้แก่ รู้สึกเอื้ออาทรห่วงใยต่อคนรอบข้าง และมีความสุข อยู่ในระดับ มีความสุข ได้แก่ เต็มใจและยินดี ในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม, ให้การช่วยเหลือแก่คนรอบข้าง, ได้ทำกิจกรรมที่ สามารถทำได้ด้วยตนเองและมีประโยชน์ต่อสังคม เช่น การคัดแยกขยะ การลด ใช้ถุงพลาสติก เป็นต้น และ เข้าร่วม กิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น การปลูกป่า การบริจาคสิ่งของ และไม่พบข้อที่อยู่ในระดับไม่มีความสุข

มิติที่ 4 **จิตวิญญาณดี (Happy Soul)** **ช่วงก่อนสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19** พบว่า บุคลากรโรงพยาบาลตราด พบว่า มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมีความสุขมาก ได้แก่ ตอบแทนผู้มีพระคุณหรือ ช่วยเหลือท่าน และ ยอมรับและขอโทษในความผิดที่ท่านหรือมีส่วนรับผิดชอบ และมีความสุขอยู่ในระดับมีความสุข ได้แก่ ยกโทษและให้อภัยอย่างจริงใจต่อผู้ที่สำนึกผิด, ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การให้ทานและศาสนา และ ข้อปฏิบัติ กิจตามศาสนา เพื่อให้จิตใจสงบ และไม่พบข้อที่มีข้อที่อยู่ในระดับไม่มีความสุข สำหรับ **ช่วงสถานการณ์การแพร่ ระบาดของโรคโควิด-19** พบว่าบุคลากรโรงพยาบาลตราด มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมีความสุขมาก ได้แก่ ตอบแทนผู้มีพระคุณหรือช่วยเหลือท่าน, และยอมรับและขอโทษในความผิดที่ท่านหรือมีส่วนรับผิดชอบ และ มีความสุข อยู่ในระดับมีความสุข ได้แก่ ยกโทษและให้อภัยอย่างจริงใจต่อผู้ที่สำนึกผิด, ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การให้ทาน และศาสนา และปฏิบัติกิจตามศาสนา เพื่อให้จิตใจสงบ และไม่พบข้อที่มีอยู่ในระดับไม่มีความสุข

มิติที่ 5 **ครอบครัวดี (Happy Family)** รายข้อ **ช่วงก่อนสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19** พบว่าบุคลากรโรงพยาบาลตราด มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมีความสุขมาก ได้แก่ โดยรวมแล้วมีความสุขกับ ครอบครัว และ มีความสุข อยู่ในระดับมีความสุข ได้แก่ ทำกิจกรรม (ออกกำลังกาย ทำบุญ ซ้อมของ ฯลฯ) ร่วมกันกับ คนในครอบครัว และมีเวลาอยู่กับครอบครัวเพียงพอ และไม่พบข้อที่อยู่ในระดับไม่มีความสุข สำหรับ **ช่วง สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19** พบว่าบุคลากรโรงพยาบาลตราด มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมี ความสุขมาก ได้แก่ โดยรวมแล้วมีความสุขกับครอบครัว และ มีความสุข อยู่ในระดับมีความสุข ได้แก่ มีเวลาอยู่กับ ครอบครัวเพียงพอ และ ทำกิจกรรม (ออกกำลังกาย ทำบุญ ซ้อมของ ฯลฯ) ร่วมกันกับคนในครอบครัว และไม่พบข้อที่ อยู่ในระดับไม่มีความสุข

มิติที่ 6 **สังคมดี (Happy Society)** **ช่วงก่อนสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19** พบว่าบุคลากร โรงพยาบาลตราด มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมีความสุขมาก ได้แก่ โดยรวมแล้วปฏิบัติตามกฎระเบียบ/ ข้อบังคับของสังคม และมีความสุข อยู่ในระดับมีความสุข ได้แก่ โดยรวมแล้วเพื่อนบ้านมีความสัมพันธ์ที่ดี, โดยรวม แล้วรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน, โดยรวมแล้วทุกวันนี้ใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข, และ โดยรวมแล้วเมื่อมี ปัญหา สามารถขอความช่วยเหลือจากคนในชุมชน และพบว่ามีข้อที่อยู่ในระดับไม่มีความสุข ได้แก่ โดยรวมแล้ว รู้สึก ว่าสังคมไทยทุกวันนี้มีความสุข ส่วน**ช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19** พบว่ามีความสุขอยู่ใน ระดับมีความสุขมาก ได้แก่ โดยรวมแล้วปฏิบัติตามกฎระเบียบ/ข้อบังคับของสังคม, และมีความสุข อยู่ในระดับมี ความสุข ได้แก่ โดยรวมแล้วเพื่อนบ้านมีความสัมพันธ์ที่ดี, โดยรวมแล้วรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน, โดยรวม แล้วทุกวันนี้ใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข, และ โดยรวมแล้ว เมื่อมีปัญหา สามารถขอความช่วยเหลือจากคนใน



ชุมชน และพบว่า มีข้อที่อยู่ในระดับไม่มีความสุข ได้แก่ โดยรวมแล้ว รู้สึกว่าสังคมไทยทุกวันนี้มีความสุข

มิติที่ 7 ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) ช่วงก่อนสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 พบว่าบุคลากรโรงพยาบาลตราด มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมีความสุข ได้แก่ สนใจที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในชีวิต และ สนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ และมีข้อที่อยู่ในระดับไม่มีความสุข ได้แก่ มีโอกาสที่จะได้รับการอบรมเพื่อศึกษาต่อ พัฒนาทักษะ และความสามารถของตน และ ไม่พบข้อที่มีความสุขอยู่ในระดับมีความสุขมาก สำหรับช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 พบว่า มีความสุขอยู่ในระดับมีความสุข ได้แก่ สนใจที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในชีวิต, และ สนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ และมีข้อที่อยู่ในระดับไม่มีความสุข ได้แก่ มีโอกาสที่จะได้รับการ อบรมเพื่อศึกษาต่อ พัฒนาทักษะ และความสามารถของตน และ ไม่พบข้อที่มีความสุขอยู่ในระดับมีความสุขมาก

มิติที่ 8 การเงินดี (Happy Money) ช่วงก่อนสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 พบว่าบุคลากรโรงพยาบาลตราด มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมีความสุขมาก ได้แก่ ผ่อนชำระหนี้ตามกำหนดเวลาทุกครั้ง และ มีความสุข อยู่ในระดับมีความสุข ได้แก่ รู้สึกว่า การผ่อนชำระหนี้สินต่างๆ โดยรวม ในปัจจุบันเป็นภาระ และพบว่า มีข้อที่อยู่ในระดับไม่มีความสุข ได้แก่ โดยรวมแล้ว ค่าตอบแทนที่ได้รับทั้งหมดในแต่ละเดือน เมื่อเปรียบเทียบกับรายจ่ายทั้งหมดในแต่ละเดือน และมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือน สำหรับ ช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 พบว่า มีความสุขอยู่ในระดับมีความสุขมาก ได้แก่ ผ่อนชำระหนี้ตามกำหนดเวลาทุกครั้ง และ มีความสุข อยู่ในระดับมีความสุข ได้แก่ รู้สึกว่า การผ่อนชำระหนี้สินต่างๆ โดยรวมในปัจจุบันเป็นภาระ และพบว่า มีข้อที่อยู่ในระดับไม่มีความสุข ได้แก่ โดยรวมแล้ว ค่าตอบแทนที่ได้รับทั้งหมดในแต่ละเดือน เมื่อเปรียบเทียบกับรายจ่ายทั้งหมดในแต่ละเดือน และมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือน

มิติที่ 9 การงานดี (Happy Work Life) ช่วงก่อนสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 พบว่าบุคลากรโรงพยาบาลตราด มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมีความสุขมาก ได้แก่ ความถูกต้องของการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ ที่ได้รับจากองค์กร, ความตรงเวลาของการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ ที่ได้ และ โดยรวมแล้วท่านสื่อสารพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานในที่ทำงาน และมีความสุข อยู่ในระดับมีความสุข 5 ลำดับแรก เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ โดยรวมแล้วที่ท่านให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม, โดยรวมแล้วความสัมพันธ์ในที่ทำงานเหมือนพี่เหมือนน้อง, งานในขณะนี้มีความมั่นคง, โดยรวมแล้วในที่ทำงานมีการถ่ายถอดแลกเปลี่ยนแบบอย่างการทำงานระหว่างกัน และได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน/พรบ.ข้าราชการ 2551/พรบ.แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ 2547 /กฎหมายอื่นๆจากองค์กร และพบข้อที่อยู่ในระดับ ไม่มีความสุข ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่างับความเสี่ยงที่อาจเกิดจากการทำงาน และ งานมีความชัดเจนของโอกาสในการเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ ส่วนช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 พบว่าบุคลากรโรงพยาบาลตราด มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมีความสุขมาก ได้แก่ ความถูกต้องของการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ ที่ได้รับจากองค์กร และความตรงเวลาของการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ ที่ได้ และมีความสุข อยู่ในระดับมีความสุข 5 ลำดับแรก เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ โดยรวมแล้วท่านสื่อสารพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานในที่ทำงาน, โดยรวมแล้วที่ท่านให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม, งานในขณะนี้มีความมั่นคง, โดยรวมแล้วความสัมพันธ์ในที่ทำงานเหมือนพี่เหมือนน้อง, โดยรวมแล้วในที่ทำงานมีการถ่ายถอดแลกเปลี่ยนแบบอย่างการทำงานระหว่างกัน และพบข้อที่อยู่ในระดับ ไม่มีความสุข ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่างับความเสี่ยงที่อาจเกิดจากการทำงาน และงานมีความชัดเจนของโอกาสในการเติบโตในตำแหน่งหน้าที่

3.การเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลตราด พบได้ดังนี้

3.1 คะแนนความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลตราด เฉลี่ยของมิติที่ 1 ด้านสุขภาพดี (Happy Body) ช่วงก่อนมีรายงานโรคโควิด-19 กับในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

3.2 คะแนนความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลตราด เฉลี่ยของมิติที่ 2 ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax) ช่วงก่อนมีรายงานโรคโควิด-19 กับในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19



พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยที่คะแนนความสุขในการทำงานลดลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.3 คะแนนความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลตราด เฉลี่ยของมิติที่ 3 ด้านน้ำใจดี (Happy Heart) ช่วงก่อนมีรายงานโรคโควิด-19 กับในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 พบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

3.4 คะแนนความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลตราด เฉลี่ยของมิติที่ 4 ด้านจิตวิญญาณดี (Happy Soul) ช่วงก่อนมีรายงานโรคโควิด-19 กับในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 พบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

3.5 คะแนนความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลตราด เฉลี่ยของมิติที่ 5 ด้านครอบครัวดี (Happy Family) ช่วงก่อนมีรายงานโรคโควิด-19 กับในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 พบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

3.6 คะแนนความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลตราด เฉลี่ยของมิติที่ 6 ด้านสังคมดี (Happy Society) ช่วงก่อนมีรายงานโรคโควิด-19 กับในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 พบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

3.7 คะแนนความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลตราด เฉลี่ยของ มิติที่ 7 ด้านความรู้ดี (Happy Brain) ช่วงก่อนมีรายงานโรคโควิด-19 กับในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 พบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

3.8 คะแนนความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลตราด เฉลี่ยของ มิติที่ 8 ด้านการเงินดี (Happy Money) ช่วงก่อนมีรายงานโรคโควิด-19 กับในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยที่คะแนนความสุขในการทำงานลดลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.9 คะแนนความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลตราด เฉลี่ยของ มิติที่ 9 ด้านองค์การดี (Happy Plus) ช่วงก่อนมีรายงานโรคโควิด-19 กับในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยที่ คะแนนความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

จากการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลตราด ก่อนสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด -19 และในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ถือว่า ปฏิเสธสมมติฐาน โดยที่พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลตราด ช่วงก่อนสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 63.18 และช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 62.29 ซึ่งลดลงกว่าช่วงก่อนสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด -19 เพียงเล็กน้อยเท่านั้น จัดกลุ่มได้ว่าอยู่ในระดับ “มีความสุข” การวิจัยนี้พบว่า สอดคล้องกับการวิจัยของ วิเชียร เขียวเข้ม (2563) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในสถานการณ์โควิด-19 โรงพยาบาลปทุมราชวงศา จังหวัดอำนาจเจริญ ผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่คุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมีความสุข สำหรับค่าเฉลี่ยของคะแนนความสุขทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุข (Happy) ถือว่ายอมรับสมมติฐานของการวิจัยนี้ ซึ่งค่าเฉลี่ยคะแนนความสุขในการทำงานเท่ากับ 62.29 ดังกล่าวนี้นับว่าสูงกว่าที่สถาบัน New Economics Foundation (NEF, 2009 อ้างใน ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต, 2559) ที่วัดความสุขด้วยดัชนีชี้วัดความสุขโลก หรือ Happy Planet Index (HPI) และพบว่า ประเทศไทยมีค่าดัชนีความสุขเท่ากับ 55.40 และน้อยกว่าผลการวิจัยของ กรแก้ว ถิรพงษ์สวัสดิ์ และจันทร์ธราสมัตว์ (2556) ที่ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6 พบว่าค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความสุขของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6 ในภาพรวม คือ 72.34 อย่างไรก็ตามการวิจัยนี้พบว่าค่าความสุขใกล้เคียงกับการศึกษาวิจัยของ กฤษณา บุญโยประการ (2560) ที่ศึกษาระดับความสุขและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการ



ทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษาโรงพยาบาลเวียงสา จังหวัดน่าน ผลการวิจัยพบว่า คะแนนความสุขในการทำงาน (ภาพรวม) ของบุคลากรเฉลี่ยเท่ากับ 60.2 คะแนน ซึ่งอยู่ในระดับมีความสุขรวมทั้งสอดคล้องกับการวิจัยของ ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต (2559) ที่ทำการศึกษาวิจัยความสุขของประชากรในประเทศไทยในปี 2557 พบว่าประชากรของประเทศไทยมีค่าความสุขเฉลี่ย 61.1 จากสิ่งดังกล่าวข้างต้นอาจกล่าวได้ว่าความสุขสามารถเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทั้งนี้เพราะความสุข เป็นความรู้สึกหรืออารมณ์ประเภทหนึ่ง ความสุขมีหลายระดับ ตั้งแต่ความสบายใจเล็กน้อยหรือความพอใจจนถึงความเพลิดเพลินหรือเต็มไปด้วยความสนุก (สิรินทร แซ่ฉั่ว, 2553) ความสุขเป็นผลจากการมีความสามารถในการจัดการปัญหาในการดำเนินชีวิต มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี โดยครอบคลุมถึงความดีงามภายในจิตใจ ภายใต้อารมณ์และสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป (กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข, 2553) โดยเฉพาะในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 อาจทำให้ความสุขลดลง เนื่องจากไม่สามารถคาดเดาหรือคิดหาแนวทางแก้ไขปัญหาก็เกิดขึ้นได้ ทำให้มีความสุขทุกข์เข้ามากระทบจิตใจ รวมทั้งบุคลากรมีภาระงานเพิ่มมากขึ้น ทำให้เกิดความทุกข์ และในช่วงเวลาใดที่บุคคลมีความสุขใจจึงจะสามารถจัดการกับปัญหาชีวิตได้ มีความสนุกสนานเพลิดเพลิน เกิดความสุข

อย่างไรก็ดีเมื่อพิจารณาความสุขของบุคลากรในโรงพยาบาลตราด ช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 รายมิติแล้ว พบว่า มีผลการประเมินในระดับมีความสุข (Happy) ในทุกมิติ ซึ่งเรียงจากมากไปหาน้อยคือ มิติที่ 4 จิตวิญญาณดี (69.31) มิติที่ 3 น้ำใจดี (69.23) มิติที่ 9 องค์กรดี (63.80) มิติที่ 1 สุขภาพดี (64.06) มิติที่ 6 สังคมดี (62.13) มิติที่ 5 ครอบครัวดี (61.41) มิติที่ 7 ความรู้ดี (60.51) มิติที่ 2 ผ่อนคลายดี (55.08) และ มิติที่ 8 การเงินดี (53.82) การวิจัยนี้พบว่าไม่สอดคล้องกับการวิจัยของ กรแก้ว ธีรพงษ์สวัสดิ์ และจันทร์ธรา สมตัว (2556) ที่ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6 พบว่าค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความสุข ของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6 รายมิติ บุคลากรมีความสุขในระดับความสุขมาก ใน 5 มิติ ได้แก่ มิติด้านน้ำใจดี มิติด้านความรู้ดี มิติด้านจิตวิญญาณดี มิติที่ด้านครอบครัวดี และมิติ ด้านสังคมดี อย่างไรก็ตามการวิจัยความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลตราดนี้ สอดคล้องกับการวิจัยของ กรแก้ว ธีรพงษ์สวัสดิ์ และจันทร์ธรา สมตัว (2556) ใน 3 มิติที่ศึกษาวิจัยและพบว่า บุคลากรมีความสุขในระดับความสุข ได้แก่ มิติด้านสุขภาพดี มิติด้านการผ่อนคลายดี มิติด้านองค์กรดี และมิติด้านการเงินดี

ส่วนข้อค้นพบที่ว่าคะแนนความสุขในภาพรวมของบุคลากรโรงพยาบาลตราดโดยเฉลี่ยลดลงเพียงเล็กน้อย ทั้งนี้สามารถอธิบายได้จากตารางที่ 5 ที่พบว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ลดลงจากช่วงก่อนสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด -19 ถึงจำนวน 7 มิติ แต่มีเพียง 2 มิติที่มีคะแนนเพิ่มสูงกว่าช่วงก่อนสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด -19 ได้แก่ มิติที่ 3 น้ำใจดี ซึ่งเพิ่มจากคะแนนความสุขในการทำงานเฉลี่ย 67.20 เป็น 69.23 และ มิติที่ 9 องค์กรดี ซึ่งเพิ่มจากคะแนนความสุขในการทำงานเฉลี่ย 63.80 เป็น 65.07 อาจกล่าวได้ว่า ความมีน้ำใจดีจากบุคลากรในองค์กร เป็นสิ่งที่ช่วยสร้างพลังทางบวกต่อหน่วยงานที่มีให้ค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขในการทำงานของบุคลากรในภาพรวมตกต่ำ และเมื่อยังพิจารณารายละเอียดจากตารางที่ 8 ยิ่งชัดเจนว่า ข้อที่ทำให้มีคะแนนความสุขในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 สูงกว่าช่วงก่อนสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด -19 เนื่องจากมีการกระทำสิ่งที่ดีๆ ต่อสังคมและคนรอบข้าง จนก่อให้เกิดความสุข ได้แก่ ข้อ 1 รู้สึกเอื้ออาทรห่วงใยต่อคนรอบข้าง, ข้อ 2. ให้การช่วยเหลือคนรอบข้าง, ข้อ 4. เข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และ ข้อ 5. ได้ทำกิจกรรมที่สามารถทำได้ด้วยตนเองและมีประโยชน์ ต่อสังคม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ไดเนอร์ (Diener, 2000) ที่ว่าการที่บุคคลได้ปฏิบัติ ภารกิจหรือได้กระทำในสิ่งที่ตนรัก มีความพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการทำงานอย่างมีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ซึ่งทำให้เกิดคุณประโยชน์ทั้งต่อตนเองและสังคม ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของความพึงพอใจในชีวิต (Satisfaction with Importance Domains) และเกิดความสุข (Happiness) นอกจากนี้แล้วโรงพยาบาลตราดยังได้คะแนนจากมิติองค์กรดี มาช่วยสนับสนุน คำจูนองค์กร มิติดังกล่าวนี้สะท้อนระบบบริหารจัดการองค์กรที่มีคุณภาพ ดังตารางที่ 14 ก่อนให้เกิดผลอย่างชัดเจนถึงความสุขในการทำงานของบุคลากรที่ทำให้มีค่าคะแนนความสุขสูงกว่าช่วงก่อนสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด



วิด-19 มากถึง 15 ข้อ จากทั้งหมด 17 ข้อ โดยเน้นข้อที่สำคัญ ๆ ได้แก่ ข้อ 1. งานมีความท้าทายและส่งเสริมให้ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ, ข้อ 2. งานมีความชัดเจนของโอกาสในการเติบโตในตำแหน่งหน้าที่, ข้อ 3. งานในขณะนี้มีความมั่นคง, ข้อ 4. ในการทำงาน สามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในข้อเสนอแนะกับนายจ้างหรือหัวหน้างาน, ข้อ 6. ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง/ปรับขึ้นเงินค่าจ้างประจำปีที่ผ่านมาด้วยความเหมาะสม, ข้อ 7. ความถูกต้องของการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ ที่ได้รับจากองค์กร, 8. ความตรงเวลา ของการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ ที่ได้, ข้อ 9. ค่าตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่างับความเสี่ยงที่อาจเกิดจากการทำงาน, ข้อ 10. ได้รับการดูแลเกี่ยวกับสุขภาพที่ดีจากองค์กร, และข้อ 12. พึงพอใจกับสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ ดังจะเห็นได้ว่าแม้โรคโควิดจะเป็นภาวะคุกคาม ทำให้ความรู้สึกกังวลต่อสถานการณ์การระบาด รู้สึกกลัวการติดเชื้อ รู้สึกเหนื่อยกับสถานการณ์การระบาด เครียด อยากให้โรคหายไวๆ อยากกลับบ้าน (วิเชียร เขียวเข้ม, 2563) แต่ก็ทำให้เกิดสิ่งในทางบวก เกิดโอกาสต่างๆ ตามมาเช่น ทำให้บุคลากรรู้สึกเกิดความสุขว่าได้ทำงานที่ท้าทาย เป็นการสร้างความสุขต่อส่วนรวม งานมีความชัดเจนที่ทำให้มีโอกาสเติบโตในตำแหน่ง งานมีความมั่นคง สามารถที่จะแสดงความคิดเห็น และมีความสุขที่ได้เลื่อนขั้นอย่างเหมาะสม รวมถึงมีความสุขที่มีความถูกต้องตรงเวลาในการจ่ายค่าจ้างค่าล่วงเวลา ซึ่งอาจจะกล่าวได้ว่าการที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกที่เป็นสุขกับงาน หรือเหตุการณ์ที่ดี เกิดอารมณ์ความรู้สึกสนุกสนาน รื่นรมย์เบิกบานใจ ยิ้มแย้มแจ่มใสขณะทำงานมีความยินดีพอใจ (Diener, 2000) มีความยินดี กระตือรือร้น ตื่นเต้น ดีใจ เพลิดเพลินและเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน รู้สึกเป็นสุขและภูมิใจในหน้าที่ ความรับผิดชอบต่อตน ปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (Manion, 2003) และอีกประการหนึ่งคือ เป็นความสุขที่ได้รับการดูแลเกี่ยวกับสุขภาพและสวัสดิการที่ดีจากโรงพยาบาลตราด ซึ่งอธิบายได้ว่า ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 โรงพยาบาลได้มีการสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากร ประกอบด้วย 1) การจัดหาอุปกรณ์ป้องกันตนเองรายบุคคลให้เพียงพอ มีการจัดสรรผ้าปิดปาก ปิดจมูกอนามัย หน้ากากผ้า หมวกคลุมผมแก่บุคลากร 2) การจัดอุปกรณ์ป้องกันในหน่วยงาน ได้แก่ ชุดปฏิบัติการในการดูแลผู้ป่วยโควิด-19 ที่กั้นตวระหว่งผู้มารับบริการกับเจ้าหน้าที่ 3) การสร้างความรู้เข้าใจเรื่องโรคและการป้องกัน และการฝึกปฏิบัติการใส่อุปกรณ์ป้องกันตนเอง 4) จัดแยกจุดตรวจโรคทางเดินหายใจ ห้องตรวจ ที่นั่งภายในอาคารให้บริการผู้ป่วยกลุ่มเสี่ยง 5) จัดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเพิ่มให้มีความพอเพียงในการดูแลกลุ่มเสี่ยง เช่น อัตรากำลังในการคัดกรอง อัตรากำลังจุดตรวจโรคทางเดินหายใจ 6) ค่าตอบแทนพิเศษแก่ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในการดูแลผู้ป่วยเข้าชายสงฆ์และผู้ป่วยโควิด-19 และ 7) การได้รับการฉีดวัคซีนเป็นกลุ่มแรกๆ เพื่อป้องกันการติดเชื้อโควิด 8) ลด/งดบริการบางหน่วยงาน เพื่อลดความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ประกอบด้วย งานทันตกรรม แพทย์แผนไทย และกายภาพบำบัด และ 8) ลดความแออัดในคลินิกเฉพาะโรคโดยจัดส่งยาที่บ้าน สิ่งดังกล่าวนี้เป็น การสนับสนุนส่งเสริมความสุขขององค์กรและเอื้อประโยชน์ต่อบุคลากรที่ปฏิบัติงาน จึงทำให้บุคลากรเกิดความสุขในการทำงานนั่นเอง

สำหรับในประเด็นมิติด้านการเงินที่โรงพยาบาลตราดมีค่าคะแนนความสุขต่ำที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 53.82 นั้น สอดคล้องกับการวิจัยของ มนตรี สมบูรณ์ทรัพย์ (2565) ที่ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขระดับปฐมภูมิ จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่ามิติด้านการเงินดี มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด อย่างไรก็ตามในส่วนประเด็นมิติด้านการเงินที่มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 53.82 พบว่า ไม่สอดคล้องกับการวิจัยของเฉลิมพล แจ่มจันทร์ (2556) ที่พบว่า ความสุขของคนทำงานในหมวดการเงินดีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 61.7 จากการที่พบว่ามิติด้านการเงินมีค่าคะแนนความสุขเฉลี่ยต่ำที่สุด ทั้งนี้เพราะบุคลากรในโรงพยาบาลตราดส่วนใหญ่ มีหนี้สินทั้งจากธนาคาร สหกรณ์ออมทรัพย์สาธารณสุขจังหวัดตราด และในแต่ละเดือนมีรายจ่ายเป็นจำนวนมาก และสอดคล้องกับการข้อค้นพบรายข้อที่ว่าบุคลากรในโรงพยาบาลตราด “ไม่มีความสุข” ในประเด็น “มีเงินเก็บออมในแต่ละเดือน” นั่นคืออาจมีเงินเหลือเก็บน้อยหรือไม่มีเลย และ “ไม่มีความสุข” ในประเด็น “ค่าตอบแทนที่ได้รับทั้งหมดในแต่ละเดือน เมื่อเปรียบเทียบกับรายจ่ายทั้งหมดในแต่ละเดือน” ซึ่งตีความหมายได้ว่า ค่าตอบแทนเป็นเงินที่ได้รับกับรายจ่ายไม่สมดุลกันทำให้มีคะแนนความสุขต่ำ อาจจะกล่าวได้ว่า แม้เงินคือสิ่งที่คนในสังคมได้สมมติขึ้น แต่เงินสามารถซื้อสินค้าและบริการรวมทั้งอำนวยความสะดวก ผู้บริโภคได้ใช้จ่ายเงินรายได้ไปแลกเปลี่ยนสินค้าและบริการมาบำบัดความต้องการได้



กว้างขวาง ดังนั้นเงินจึงสามารถนำมาซึ่งความสุขได้ แต่เป็นความสุขขั้นต้นเท่านั้น ระดับความสุขของผู้คนไม่ได้เพิ่มขึ้นตามระดับรายได้ที่สูงขึ้นโดยเฉพาะเมื่อพ้นจุดหนึ่งไปแล้ว (ภานุภาคย์ พงศ์ดิชาติ, 2550) อย่างไรก็ตาม เลยาร์ด (Layard, 2007 อ้างถึงใน รักดี โชติจินดา 2550) ได้ทำการศึกษาและค้นพบที่มาของปัจจัยที่มีผลต่อความสุขว่า ในกลุ่มผู้ที่มีฐานะยากจน หากรายได้ลดลงความสุขก็ลดลงตามไปด้วย ดังนั้นเมื่อบุคลากรไม่มีเงิน จึงทำให้ความสุขลดลง ดังนั้น เมื่อรายได้หรือเงินของบุคลากรน้อยลง หรือมีไม่พอใช้หรือมีหนี้สินจำนวนมาก จึงทำให้บุคลากรดังกล่าวเกิดภาวะเครียด ไม่มีความสุข ซึ่งความเครียดหรือการไม่มีความสุขดังกล่าว เป็นความรู้สึกด้านลบ (Negative Affect) ที่บุคคลที่มีความรู้สึกทางลบอยู่บ่อย มักจะเป็นบุคคลที่เกิดรู้สึกเครียด เศร้าใจ เป็นกังวลต่อสิ่งต่างๆได้ง่าย ที่ต้องอยู่ภายใต้แรงกดดัน ทำให้ไม่มีความสุข (Lucas, Diener & Larsen, 2009) ส่วนบุคคล ที่มีความรู้สึกทางบวก (Positive Affect) จะมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้ดีด้วยความเต็มใจและบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายเป็นอย่างดี

5.3 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.1.1 จากการวิจัยพบว่าในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 บุคลากรรู้สึกว่าได้พักผ่อนน้อย ดังนั้นแต่ละกลุ่มงานของโรงพยาบาลตราด ควรมุ่งเน้นวิเคราะห์ภาระงานเป็นรายบุคคล พร้อมทั้งเร่งรัดสรรหาบุคลากรใหม่ หรือพิจารณาโยกย้ายสับเปลี่ยนอย่างเหมาะสมโดยเฉพาะในช่วงวิกฤติหรือช่วงสถานการณ์การระบาดของโรคติดต่อต่างๆ เพื่อจัดบุคลากรให้เพียงพอตามภาระงาน และทำการกำหนดหน้าที่ ทำการมอบหมาย และกระจายปริมาณงานให้สอดคล้องเหมาะสมกับความถนัด ความสามารถและวุฒิการศึกษาของบุคลากรแต่ละคนอย่างสม่ำเสมอ

5.3.1.2 จากการวิจัยพบว่า ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 บุคลากรมีการออกกำลังกายน้อย ดังนั้นจึงควรจัดทำโครงการส่งเสริมการออกกำลังกายโดยคำนึงถึงมาตรการ DMHTT พร้อมทั้งจัดวัสดุอุปกรณ์ในการออกกำลังกายให้พร้อม เพื่อบุคลากรในองค์กรสร้างนิสัยและวินัยในการออกกำลังกายอย่างจริงจังแม้ในยามเกิดโรคอุบัติใหม่ อันจะทำให้บุคลากรเกิดความสุขต่อไป

5.3.1.3 ควรจัดทำโครงการเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในทุกมิติ และนำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดี เกิดความรักและความผูกพันต่อองค์กรต่อไป เช่น การทำโครงการเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อสร้างความมั่นคงทางการเงิน รวมทั้งการจัดสิ่งแวดล้อมให้เหมาะสมกับการทำงาน

5.3.1.4 โรงพยาบาลตราดควรทำการวิเคราะห์ความสุขในการทำงาน โดยอาศัยเครื่องมือที่หลากหลาย เช่น HAPPINOMETER ของกระทรวงสาธารณสุข หรือ เครื่องมือการประเมินความสุข โดยมุ่งเน้นความสุขที่เกิดจากปัจเจกบุคคลผ่านระบบออนไลน์ เพื่อหาช่องว่างในแต่ละประเด็น แล้วนำมากำหนดเป็นแนวทางในการดำเนินงานสร้างสุขแก่บุคลากรในหน่วยงาน หรือ ทำการทบทวน หรือประเมินแผนการดำเนินงานของแต่ละกลุ่มงานเกี่ยวกับการเสริมสร้างความสุขในองค์กร ของแต่ละกลุ่มงานภายในโรงพยาบาลตราด

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรจะมีการวิจัยในเชิงปฏิบัติการ เพื่อค้นหาความต้องการ ปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสุขและคุณภาพชีวิตของบุคลากรทุกระดับในองค์กร เพื่อนำมาปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินชีวิตของตัวบุคลากรเองและเพื่อนร่วมงาน เช่น อาจจะมีการเกลี้ยภาระงาน หรือทดลองปรับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่ง เพื่อค้นหาความเหมาะสมของบุคคลกับงานต่อไป

5.3.2.2 ในการศึกษาครั้งนี้ มุ่งเน้นการศึกษาบุคลากรของโรงพยาบาลตราดเพียงหน่วยงานเดียว ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาในกลุ่มบุคลากรอื่นๆ เช่น ทหาร ตำรวจ ครู หรือควรมีการศึกษาเชิงเปรียบเทียบระหว่างองค์กรที่มีลักษณะการทำงานที่คล้ายคลึงกัน เพื่อดูปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขและคุณภาพชีวิต เพื่อให้เกิดความหลากหลายของประเภทของบุคลากร และนำผลการวิจัยมาออกแบบกิจกรรม หรือแนวทางการสร้างความสุข



เพื่อให้เกิดความสมดุลกับบุคลากรทุกประเภทในทุกหน่วยงาน

5.3.2.3 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) โดยศึกษาย้อนหลัง (Retrospective Study) จากแบบวัดความสุขบุคลากรของกระทรวงสาธารณสุข (HAPPINOMETER) ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปควรทำการวิจัยเชิงทดลอง เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ เช่น การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างความสุขของบุคลากรในการทำงานของเป็นทีมอย่างเอื้ออาทร

5.3.2.4 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเฉพาะโรงพยาบาลตราด ดังนั้นโรงพยาบาลหรือสถานบริการแห่งใดที่มีบริบทคล้ายคลึงใกล้เคียงกันสามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในหน่วยงานของตนเองได้

5.3.2.5 ควรทำวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกในกลุ่มที่มีความสุขอยู่ในระดับมีความสุขมากกับกลุ่มที่อยู่ในระดับไม่มีความสุข เพื่อนำผลการวิจัยมาพัฒนากิจกรรมหรือโปรแกรมที่ส่งเสริมความสุขและคุณภาพชีวิตของบุคลากรในหน่วยงานต่อไป

บรรณานุกรม

- กฤษณา บุญโยประการ. (2560). ระดับความสุขและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษาโรงพยาบาลเวียงสา จังหวัดน่าน. การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการการส่งเสริมสุขภาพ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2553). แบบคัดกรองสุขภาพจิต: ดัชนีวัดความสุขคนไทย. นนทบุรี: กระทรวงสาธารณสุข.
- กรแก้ว ธิรพงษ์สวัสดิ์ และจันทร์ธรา สมด้ว. (2556). การสำรวจสุขภาพะบุคลากร ศูนย์อนามัยที่ 6 ปังบประมาณ 2556. ชลบุรี: ศูนย์อนามัยที่ 6.
- พลอยไพลิน สุขอภัย. (2558). การศึกษาปัจจัยแรงจูงใจและสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารพาณิชย์ไทยในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ภาณุภาคย์ พงศ์อดิชาติ. (2550). คนไทยทำงานหนักที่สุดในโลก. ในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและการทำงาน กระแสใหม่ของการบริหารทรัพยากรบุคคล. กรุงเทพมหานคร: กลุ่มสื่อสารองค์กรสำนักงาน ก.พ..
- มนตรี สมบูรณ์ทรัพย์. (2565). ความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขระดับปฐมภูมิ จังหวัดฉะเชิงเทรา. ฉะเชิงเทรา: สสอ.สนามไชยเขต.
- รวมศิริ เมนะโพธิ. (2550). เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข: กรณีศึกษา นักศึกษาภาคพิเศษระดับปริญญาโทของสถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์. สารนิพนธ์มหาบัณฑิต คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์.
- รักดี โชติจินดา และเจริญเกียรติ ธนสุขถาวร. (2550). ความสุข: หลากหลายข้อค้นพบของศาสตร์ใหม่แห่งความสุข. กรุงเทพมหานคร: สวนเงินมีมา.
- วิเชียร เขียวเข้ม. (2563). คุณภาพชีวิต การสร้างความสุขต่อตนเองและต่อส่วนรวมของบุคลากรในสถานการณ์โควิด-19 โรงพยาบาลปทุมราชวงศา จังหวัดอำนาจเจริญ. สืบค้นเมื่อวันที่ 15 กันยายน 2565 จากhttp://www.amno.moph.go.th/amno_new/files/1p12.pdf. 2013/tnc_journal.pdf.



- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, เฉลิมพล แจ่มจันทร์, กาญจนา ตั้งชลทิพย์ และ จรัมพร โห้ล่ายอง. (2556). คุณภาพชีวิต การทำงาน และความสุข. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ธรรมดาเพรส.
- สมโภช บุญวัน, สมโภช รติโอฬาร และวรางคณา จันทร์คง. (2564). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดกาญจนบุรี. วารสารวิชาการสาธารณสุขชุมชน. 7(3); 139-140.
- สิรินทร แซ่ฉั่ว. (2553). ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานเชิงสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์. (2559). แผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (ด้านสาธารณสุข). ค้นเมื่อวันที่ 15 กันยายน 2565 จาก <https://waa.inter.nstda.or.th/stks/pub/2017/20171117-MinistryofPublicHealth.pdf>
- Cowin L.S. & Hengstberger S.C. (2006). New graduate nurse self-concept and retention: A longitudinal survey. International Journal of Nursing Studies, 43(1).
- Diener, E. (2000). Subjective Well-Being: The science of happiness and proposal for a national index. The American Psychologist Association, 1(2): 34-43.
- Lucas, R. E., Diener, E. & Larsen, R. J. (2009). Measuring positive emotions in assessing well-being. Social Indicators Research Series, 39, 139-155
- Gavin, J. H., & Mason, R., O. (2004). The virtuous organization: The value of happiness in the workplace. Organization Dynamics, 33(1): 379-392.
- Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive workplace. Journal of Nursing Administration, 33(12): 652-655.
- Meyer, J ,& Allen, N. J. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extention and test of three-component conceptualization. Journal of Applied Psychology, 78(4): 538-551.
- Warr , P. (2007). Searching for happiness at work. The Psychologist. 20(12): 726-729