

## บทที่ 5

### สรุปผล การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงพรรณนา โดยเป็นการศึกษาปัจจัยด้านจิตวิทยาเชิงบวก การสนับสนุนทางสังคม ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

วัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับจิตวิทยาเชิงบวก การสนับสนุนทางสังคมและแรงจูงใจในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ (2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของจิตวิทยาเชิงบวก การสนับสนุนทางสังคม กับแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่ สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ และ (3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่ สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ประชากรในการศึกษาวิจัย คือ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่มีสถานภาพเป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทุกวิชาชีพจำนวน 8,017 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 480 คน กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ โปรแกรม G\* Power 3 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 457 คน และเพื่อป้องกันข้อผิดพลาด 5% รวมทั้งหมด 480 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 14 หน่วยงานที่กลุ่มตัวอย่างสังกัด และใช้สุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อให้ครบจำนวน 480

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 10 ข้อ แบบสอบถามจิตวิทยาเชิงบวก จำนวน 24 ข้อ แบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคม จำนวน 15 ข้อ และแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานมี 61 ข้อ รวมข้อคำถามทั้งสิ้น 100 ข้อ

ผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในด้านความตรงเชิงเนื้อหา ซึ่งผู้วิจัยใช้วิธีการหาค่าความเที่ยงตรงของเครื่องมือแบบ (Item-Objective Congruence : IOC) จากผู้เชี่ยวชาญในสาขาที่เกี่ยวข้องจำนวน 5 ท่าน พบว่าจำนวนข้อคำถาม 100 ข้อ มีค่าความสอดคล้องผ่านเกณฑ์ที่กำหนดทุกข้อ โดยมีค่า IOC เท่ากับ 0.6 – 1.00

ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของเนื้อหาของแบบสอบถาม โดยนำไปทดลองใช้กับเจ้าหน้าที่สาธารณสุขจำนวน 60 คน โดยไม่นำเป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลวิจัยภาคสนาม ซึ่งจากการหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยพบว่า โดยแบบสอบถามจิตวิทยาเชิงบวก

ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.88 แบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคม ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.95 และแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานได้ค่าความเชื่อมั่น 0.95

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย แบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์ ประกอบด้วย การวิเคราะห์ระดับจิตวิทยาเชิงบวก การสนับสนุนทางสังคมและ แรงจูงใจในการทำงาน เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนแรงจูงใจในการทำงานจำแนกตามข้อมูลพื้นฐานโดยใช้สถิติวิเคราะห์ t-test และ One-way ANOVA วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของจิตวิทยาเชิงบวก การสนับสนุนทางสังคม กับแรงจูงใจในการทำงานโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation) และ วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ใช้การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

## 1.สรุปผลการวิจัย

1.1 ระดับจิตวิทยาเชิงบวก ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้โดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.83$  S.D. = 0.37) โดยแยกพิจารณารายด้าน พบว่าด้านความหวัง ด้านการมองโลกในแง่ดี ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองและด้านความหยุนตัวอยู่ในระดับสูงทุกด้านเช่นกัน ( $\bar{X} = 4.01$  S.D. = 0.45,  $\bar{X} = 3.90$  S.D. = 0.45,  $\bar{X} = 3.71$  S.D. = 0.51,  $\bar{X} = 3.69$  S.D. = 0.47) ตามลำดับ

1.2 ระดับการสนับสนุนทางสังคม ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.83$  S.D. = 0.53) โดยแยกพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับสูง ด้านอารมณ์สังคม ด้านข้อมูลข่าวสารและด้านทรัพยากร ( $\bar{X} = 3.89$  S.D. = 0.51,  $\bar{X} = 3.80$  S.D. = 0.59 และ  $\bar{X} = 3.79$  S.D. = 0.60) ตามลำดับ

1.3 ระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.96$ , S.D. = 0.37) เมื่อแยกพิจารณารายปัจจัยพบว่าปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับสูงเช่นกัน ( $\bar{X} = 4.01$  S.D. = 0.41 และ  $\bar{X} = 3.90$  S.D. = 0.40) ตามลำดับ โดยค่าเฉลี่ยปัจจัยจูงใจ(รวม) อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.01$  S.D. = 0.41) โดยแยกพิจารณารายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงทุกด้าน โดยความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่นๆ ( $\bar{X} = 4.11$  S.D. = 0.49) รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ( $\bar{X} = 4.09$  S.D. = 0.45,  $\bar{X} = 4.03$  S.D. = 0.49,  $\bar{X} = 3.97$  S.D. = 0.50 และ  $\bar{X} = 3.86$  S.D. = 0.62) ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยปัจจัยค้ำจุน (รวม) อยู่ในระดับสูง

( $\bar{X} = 3.90$  SD = 0.40) โดยแยกพิจารณารายด้าน พบว่าด้านความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่นๆ ( $\bar{X} = 4.09$  SD = 0.54) รองลงมาด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านสภาพการทำงาน ( $\bar{X} = 4.08$  S.D. = 0.54,  $\bar{X} = 3.99$  S.D. = 0.52,  $\bar{X} = 3.96$  S.D. = 0.55 และ  $\bar{X} = 3.93$  S.D. = 0.60) ตามลำดับ ในขณะที่ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.37$  S.D. = 0.69)

1.4 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและค่าเฉลี่ยแรงงูใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีค่าคะแนนเฉลี่ยแรงงูใจในการทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สถานภาพสมรส และตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยแรงงูใจในการทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.5 ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านจิตวิทยาเชิงบวก การสนับสนุนทางสังคมที่ส่งผลต่อแรงงูใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

1.5.1 ปัจจัยด้านจิตวิทยาเชิงบวก โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงงูใจในการทำงานในระดับปานกลาง ( $r = 0.561$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.5.2 การสนับสนุนทางสังคม โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงงูใจในการทำงานในระดับปานกลาง ( $r = 0.593$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.6 ปัจจัยด้านจิตวิทยาเชิงบวก การสนับสนุนทางสังคม สามารถพยากรณ์แรงงูใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ(R) เท่ากับ 0.515 แสดงว่าสามารถร่วมพยากรณ์แรงงูใจในการทำงาน ของกลุ่มตัวอย่างได้ร้อยละ 51.5 โดยตัวแปร การสนับสนุนทางสังคมสามารถพยากรณ์แรงงูใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ได้ค่าสัมประสิทธิ์ 0.329 ( $B = 0.329$ ) และ ปัจจัยทางด้านจิตวิทยาเชิงบวก สามารถพยากรณ์แรงงูใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ได้ค่าสัมประสิทธิ์ 0.426 ( $B = 0.426$ ) แสดงว่า ตัวแปรการสนับสนุนทางสังคม และตัวแปรปัจจัยทางด้านจิตวิทยาเชิงบวกส่งผลต่อแรงงูใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

## 2. อภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยด้านจิตวิทยาเชิงบวก การสนับสนุนทางสังคม ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จากการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัย สามารถนำมาอภิปรายตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ศึกษาระดับจิตวิทยาเชิงบวก การสนับสนุนทางสังคมและ แรงจูงใจในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่ สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

1.1 ศึกษาระดับจิตวิทยาเชิงบวกของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.83$ ) ทั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างอาจรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นการวิเคราะห์วางแผน ประสานงาน การเสนอข้อมูลการดำเนินงานต่างๆแก่ผู้ร่วมงานถึงแม้มีภาระงานมากแต่ยังมีความหวัง มีพลังว่าตนยังสามารถแก้ปัญหาได้โดยใช้บทเรียนในอดีตที่งานไม่ประสบผลสำเร็จมาแก้ไขโดยค้นหาวิธีการต่างๆเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายโดยมองว่าอนาคตย่อมมีสิ่งที่ดีเกิดขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของคลปัทญ์ ทรงเลิศ (2557) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ของทุนจิตวิทยาเชิงบวกและความผูกพันกับองค์กรต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครภูเก็ต อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.00$ ) เปรมิสา บุญเกิด (2559) ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความตั้งใจในการลาออก โดยมีความพึงพอใจในงาน เป็นตัวแปรสื่อในพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์คีตสวรรค์ แห่งหนึ่งในภาคตะวันออก อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.72$ ) สอดคล้องกับแนวคิดของ ลูธานส์และคณะ (Luthans, Youssef & Avolio, 2007) ได้เสนอแนวคิดที่เรียกว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychological Capital) โดยเลือกองค์ประกอบของพฤติกรรมองค์กรเชิงบวก (POB Capacities) มาศึกษาาร่วมกัน ได้แก่ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง (Confidence or Self Efficacy) ความหวัง(Hope) การมองโลกในแง่ดี (Optimism) และความยืดหยุ่นทางอารมณ์ (Resilience) โดยเรียกตัวแปรทั้ง 4 ตัวว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychological Capita) หรือเรียกสั้น ๆ ว่า “PsyCap” เมื่อนำมารวมกันเป็นตัวแปรเดียวแล้วจะมีประสิทธิภาพในการทำนายผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้ดีกว่าองค์ประกอบแต่ละตัว นอกจากนี้งานวิจัยของลูธานส์และคณะแสดงให้เห็นว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นคุณลักษณะที่สามารถพัฒนาได้โดยใช้การบริหารจัดการและการจูงใจซึ่งแตกต่างไปจากคุณลักษณะที่เป็นลักษณะนิสัย เป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้ยาก เช่น บุคลิกภาพ เป็นต้น

อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาในรายละเอียดของคะแนนเฉลี่ยซึ่งได้เท่ากับ 3.83 (ค่าคะแนน 3.50 – 3.49 เป็นระดับคะแนนจิตวิทยาเชิงบวกสูง) อาจเนื่องมาจากสภาพการปฏิบัติงานในหน่วยบริการสาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นคนในพื้นที่เป็นส่วนใหญ่ มี

ความตั้งใจที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตคนในพื้นที่ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ถึงแม้นโยบายของกระทรวงสาธารณสุขโดยเฉพาะตัวชี้วัดการปฏิบัติงานมาก และต้องใช้ภาษาสื่อสารทั้งสองภาษา จากเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ค่าเฉลี่ยระดับจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้สูง

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าจิตวิทยาเชิงบวก ด้าน ความหวัง ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.01$ ) อธิบายได้ว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีความคิดมุ่งมั่น ความตั้งใจที่มุ่งไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ล่วงหน้า โดยเชื่อว่าตนเองสามารถหาวิธีต่างๆที่บรรลุเป้าหมายให้สำเร็จ เป็นภาวะที่สะท้อนความพยายามของคนที่บรรลุเป้าหมายเป็นความเชื่อว่าแผนและแนวทางที่กำหนดไว้สามารถปฏิบัติให้สำเร็จได้ในระดับสูง สอดคล้องกับแนวคิดของ Snyder (2002) ที่กล่าวว่า ความหวังเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องของกลุ่มความคิด ความหวัง เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องของกลุ่มความคิด (Cognitivist) ประกอบด้วย พลังแห่งความตั้งใจ เป็นความคิดที่จะริเริ่มและสนับสนุนให้มีการกระทำเพื่อให้ไปถึงเป้าหมายและพลังแห่งแนวทาง เป็นการคิดเพื่อหาแนวทางใดแนวทางหนึ่งหรือหลายทางที่จะนำไปยังเป้าหมายที่ปรารถนา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสิริพร วงษ์โทน (2554) กล่าวว่าความหวัง คือการมีความคิดความเชื่อที่มุ่งไปยังเป้าหมายในการปฏิบัติงาน โดยเชื่อว่าตนเองสามารถหาวิธีการต่างๆที่จะบรรลุเป้าหมายและแรงจูงใจ ความตั้งใจที่จะเป็นงานตามแนวทางนั้น จากการสนับสนุนดังกล่าว อธิบายได้ว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานสูง เพราะเจ้าหน้าที่สาธารณสุขมีความหวัง จึงมีจิตวิทยาเชิงบวกในการปฏิบัติงาน

จิตวิทยาเชิงบวก ด้านการมองโลกในแง่ดี ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.90$ ) อธิบายได้ว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีการมองปัญหาต่างๆที่เข้ามาในทางที่ดียอมรับในความผิดพลาดต่างๆว่าเป็นผลให้เกิดการเรียนรู้ และแนวโน้มที่จะเชื่อว่าสิ่งๆดีที่เกิดขึ้นได้เสมอ โดยมีความหวังว่าผลลัพธ์ที่ดีเกิดขึ้นกับตนเองในการทำงานในระดับสูง สอดคล้องกับแนวคิดของ Luthans et al. (2007) อธิบายการมองโลกในแง่ดีว่า เป็นพลังทางการคิดบวกเป็นคุณลักษณะของการรับรู้ถึงการได้รับผลทางบวกที่คาดหวังไว้และเป็นคุณลักษณะของการให้เหตุผลเชิงบวกยอมรับในความผิดพลาดต่างๆว่าเป็นผลให้เกิดการเรียนรู้ซึ่งบุคคลที่มีการมองโลกในแง่ดีนั้นจะมีความเพียร เชื่อว่าการมองโลกในแง่ดีเป็นการสร้างความเชื่อว่าความสำเร็จจะเกิดขึ้นในปัจจุบันและอนาคต มีการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานและมีสุขภาพดี

จิตวิทยาเชิงบวก ด้านการรับรู้ความสามารถตนเอง ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.71$ ) อธิบายได้ว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มั่นใจในความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานทำให้มีความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายในระดับสูง อาจเนื่องมาจากกิจกรรมการทำงานอยู่บนพื้นฐานเหตุและผล มั่นใจในความสามารถตนเองในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมาย ดังแนวคิดของ Luthans Youssef and Avolio (2007) ได้กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง คือ การมีความมั่นใจในความสามารถของตนเองที่จะกระทำและมีความพยายามในการปฏิบัติภารกิจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ท้าทายและการศึกษาของ Salanova et al. (2011) พบว่ากลุ่มพยาบาลกับการรับรู้ความสามารถของตนเองสัมพันธ์กับความผูกพันในงานทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยสัมพันธ์กับ ความมีพลังในการทำงาน ( $r = 0.39, p < 0.01$ ) และความทุ่มเทในการทำงาน ( $r = 0.27, p < 0.01$ ) นอกจากนี้จะเห็นได้ว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขเป็นวิชาชีพ ที่ควรมีความสมบูรณ์แข็งแรงทางด้านจิตใจ เพราะเป็นวิชาชีพที่หนักต้องมีการเผชิญความเจ็บปวด ความไม่สุขสบายต่างๆของผู้รับบริการ และในขณะเดียวกับเจ้าหน้าที่สาธารณสุขต้องปฏิบัติงานกับทุกสาขาวิชาชีพที่รวมอยู่ในองค์กรเดียวกัน จึงต้องรับรู้ความสามารถตนเอง ในการปฏิบัติงานดังนั้น เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองจะทำให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขมีความเข้มแข็งทางจิตใจ มองโลกในแง่บวก สามารถรับมือกับทุกสถานการณ์ได้

จิตวิทยาเชิงบวก ด้านความยืดหยุ่น ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.69$ ) อธิบายได้ว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีความสามารถในการปรับตัวในการเผชิญกับอุปสรรค ความขัดแย้ง ความล้มเหลวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงต่างๆได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานต่อไปให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สิริพร วงษ์ทอง (2554) กล่าวว่าความยืดหยุ่น คือความสามารถในการอดทน และปรับอารมณ์ได้อย่างรวดเร็วมาสู่ภาวะปกติ เมื่อต้องเผชิญกับปัญหา สิ่งที่ไม่แน่นอน ความขัดแย้ง ความล้มเหลวเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานต่อไปให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ สอดคล้องกับการศึกษาของ Youssef (2004) ศึกษาบทบาทของความยืดหยุ่นตัวโดยใช้อำนาจประกอบการรับรู้ความสามารถของตนเอง ด้านความหวังและด้านการมองโลกในแง่ดี เป็นตัวเชื่อมโยงในการส่งเสริมผลการปฏิบัติงานความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ผลการศึกษาพบว่าสนับสนุนแบบจำลองที่กำหนดไว้ว่ามีความสัมพันธ์ของการรับรู้ความสามารถตนเอง ความหวัง และความยืดหยุ่นตัวทั้งในกลุ่มผู้บริหารและบุคลากรทำงาน

และพบว่ามีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงาน ความสุขในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

1.2 ศึกษาระดับการสนับสนุนทางสังคมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.83$ ) อธิบายได้ว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้รับความช่วยเหลือจากการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในสังคมเกี่ยวกับการทำงาน เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และครอบครัว ทั้งด้านอารมณ์ สังคม ข้อมูลข่าวสาร และทรัพยากร ซึ่งการสนับสนุนจะช่วยให้สามารถปรับตัวกับสถานการณ์ต่างๆ ช่วยลดความเครียดได้อย่างเหมาะสม ทำให้เกิดความสุขและมีแรงจูงใจในการทำงานในระดับสูง สอดคล้องกับการศึกษาของ ปรีชากร บุญญา (2559) ได้ศึกษาความสุขในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลพบว่า การสนับสนุนทางสังคม โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า คะแนนเฉลี่ยทุกด้านอยู่ใน ระดับสูง โดยด้านการสนับสนุนด้านวัตถุประสงค์ของหรือบริการมีคะแนนเฉลี่ยสูง ที่สุด รองลงมาคือด้านการสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร และด้านการสนับสนุน ด้านอารมณ์ สอดคล้องกับการศึกษาของ จุไรลักษณ์ เหลียงกอบกิจ (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การทุ่มเทในการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคมกับความเครียดในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า การสนับสนุนทางสังคมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก แนวคิดของ Thoits (1986) ได้อธิบายแนวคิดของการสนับสนุนทางสังคมไว้ว่าเป็นระดับของความต้องการพื้นฐานที่จะได้รับการตอบสนอง โดยการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในสังคม ความต้องการพื้นฐานทางสังคม ได้แก่ ความต้องการความรัก การยอมรับ ยกย่องการเห็นคุณค่า การเป็นเจ้าของ ความมีชื่อเสียง และความปลอดภัย ความต้องการพื้นฐานทางสังคมดังกล่าวจะได้รับการตอบสนอง

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าพบว่าการสนับสนุนทางสังคม ด้านอารมณ์ สังคม ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.89$ ) อธิบายได้ว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้รับความรัก การดูแลเอาใจใส่ ความเห็นอกเห็นใจ ความเข้าใจ การยอมรับ ยกย่องเห็นคุณค่าและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มจากผู้บังคับบัญชา เพื่อน และครอบครัวอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับกับการศึกษาของ Cobb (1976) ได้ศึกษาเกี่ยวกับผลของการสนับสนุนทางสังคม ผลการวิจัยพบว่า บุคคลที่ความรู้สึกว่าตนเองได้รับความรัก มีบุคคลอื่นรอบๆข้างคอยให้ความสนใจ เอาใจใส่ดูแล เห็นคุณค่าในตัวของเขาและมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนจากบุคคลอื่น

รอบๆข้าง ทั้งในด้านวัตถุดิบของ เครื่องใช้หรือได้รับการดูแลช่วยเหลือตนเองเผชิญกับสถานการณ์ไม่พึงประสงค์ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลให้บุคคลมีความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และสอดคล้องกับแนวคิดของ Pender (1987) กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคม คือการที่บุคคลรู้ถึงความเป็นเจ้าของ การได้รับการยอมรับ ได้รับความรัก รู้สึกมีคุณค่าในตนเอง เป็นที่ต้องการของบุคคลอื่นโดยได้รับจากกลุ่มบุคคลในระบบของสังคม เป็นผู้ให้การสนับสนุนด้านจิตอารมณ์ วัสดุอุปกรณ์ ข่าวสาร คำแนะนำซึ่งจะทำให้บุคคลนั้นสามารถดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม

การสนับสนุนทางสังคมด้านข้อมูลข่าวสารของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.80$ ) อธิบายได้ว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้รับคำแนะนำทางด้านข้อมูลข่าวสารจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และครอบครัว อยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับการศึกษาของสายสมร เกลยภิตติ (2544) ศึกษาพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า พบว่าการได้รับการเสริมพลังอำนาจในงาน ด้านการสนับสนุน ด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านทรัพยากร และด้านโอกาสตลอดจนการได้รับข้อมูลข่าวสารป้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานจากหัวหน้าหรือผู้ป่วย ส่งผลให้พยาบาลประจำเกิดความพึงพอใจในงาน ทำให้พยาบาลทำงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของปริยากร บุญญา (2559) ศึกษา เรื่อง ความสุขในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาล ผลการศึกษา พบว่า เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า คะแนนเฉลี่ยทุกด้านอยู่ใน ระดับสูง โดยด้านการสนับสนุนด้านวัตถุดิบของหรือบริการมีคะแนนเฉลี่ยสูง ที่สุด รองลงมาคือด้านการสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร และด้านการสนับสนุน ด้านอารมณ์ ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาล โดยรวมอยู่ในระดับสูง

การสนับสนุนทางสังคมด้านทรัพยากรของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีคะแนนเฉลี่ยระดับสูง อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.79$ ) อธิบายได้ว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้รับความช่วยเหลือด้านภาระงาน วัสดุอุปกรณ์ การช่วยเหลือครอบครัว และการช่วยเหลือทางการเงิน ทำให้ได้รับการช่วยเหลือ สามารถดำรงบทบาทหรือหน้าที่รับผิดชอบได้ตามปกติอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับการศึกษาของปริยากร บุญญา (2559) ศึกษา เรื่อง ความสุขในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ที่มีผลต่อ



ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาล ผลการศึกษา พบว่า การสนับสนุนทางสังคม โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า คะแนนเฉลี่ยทุกด้านอยู่ใน ระดับสูง โดยด้านการสนับสนุนด้านวัตถุประสงค์ของหรือบริการมีคะแนนเฉลี่ยสูง ที่สุด รองลงมาคือด้านการสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร และด้านการสนับสนุน ด้านอารมณ์ สอดคล้องกับการศึกษาของ จูไรลักษณ์ เหลียงกอบกิจ (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การทุ่มเทในการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคมกับความเครียดในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า การสนับสนุนทางสังคมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การสนับสนุนทางสังคมทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นกัน ทั้งในด้านการช่วยเหลือร่วมกัน ด้านการได้รับการยอมรับจากกลุ่มและการมีความสามัคคีภายในกลุ่ม และสอดคล้องกับแนวคิดของ Pender (1987) คือ การที่บุคคลรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของ การได้รับการยอมรับ ได้รับความรัก รู้สึกมีคุณค่าในตนเองเป็นที่ต้องการบุคคลอื่น โดยได้รับจากกลุ่มคนในระบบสังคมนั้นๆเป็นผู้ให้การสนับสนุนด้านจิตอารมณ์ วัสดุ อุปกรณ์ ข่าวสาร คำแนะนำ ซึ่งทำให้บุคคลสามารถดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม

1.3 ศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.96$ ) อธิบายได้ว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีแรงจูงใจภายในตนเองด้านปัจจัยจูงใจ ที่กระตุ้นให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เกิดความชอบและรักงานที่ปฏิบัติได้รับการสร้างแรงจูงใจในการทำงานในส่วนปัจจัยจำแนกแต่ละด้าน ได้แก่ด้าน ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และการปกครอง บังคับบัญชา ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น เกิดความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg และสอดคล้องกับการศึกษาของอนันต์ ไชยกุลวัฒนา และ จุริรัตน์ จันทะมุด(2553) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ แผนกอายุรกรรม โรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์ ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจจำแนกตามปัจจัยจูงใจกับปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยภายนอก อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.76$ ) โดยเฉพาะด้านความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 4.02$ ) ส่วนแรงจูงใจในด้าน โอกาสความก้าวหน้าของงานจะต่ำกว่าด้านอื่น ( $\bar{X} = 3.52$ )

อย่างไรก็ตาม แรงจูงใจจำแนกตามปัจจัยนามัยกับปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยภายนอกอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.29$ ) ส่วนแรงจูงใจด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนต่ำกว่าด้านอื่นๆ ( $\bar{X} = 2.60$ )

เมื่อพิจารณารายปัจจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การยอมรับนับถือ และโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับสูงทุกด้าน ( $\bar{X} = 4.11$  S.D. = 0.49,  $\bar{X} = 4.09$  S.D. = 0.45,  $\bar{X} = 4.03$  S.D. = 0.49,  $\bar{X} = 3.97$  S.D. = 0.50 และ  $\bar{X} = 3.86$  S.D. = 0.62) ตามลำดับ ส่วนปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน นโยบายและการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา สภาพการทำงาน อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.09$  S.D. = 0.54,  $\bar{X} = 4.08$  S.D. = 0.54,  $\bar{X} = 3.99$  S.D. = 0.52,  $\bar{X} = 3.96$  S.D. = 0.55 และ  $\bar{X} = 3.93$  S.D. = 0.60) และความเป็นอยู่ส่วนตัวอยู่ในระดับปานกลางและมีค่าคะแนนต่ำกว่าด้านอื่นๆ ( $\bar{X} = 3.37$  S.D. = 0.69) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของอนันต์ ไชยกุลวัฒนา และ จุริรัตน์ จันทร์มุด (2553) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ แผนกอายุรกรรม โรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์ จังหวัด อุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจจำแนกตามปัจจัยจูงใจกับปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยภายนอก อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.76$ ) โดยเฉพาะด้านความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 4.02$ ) ส่วนแรงจูงใจในด้านโอกาสความก้าวหน้าของงานจะต่ำกว่าด้านอื่นๆ ( $\bar{X} = 3.52$ ) อย่างไรก็ตาม แรงจูงใจจำแนกตามปัจจัยนามัยกับปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยภายนอกอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.29$ ) ส่วนแรงจูงใจด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนต่ำกว่าด้านอื่นๆ ( $\bar{X} = 2.60$ ) เมื่อหาความสัมพันธ์พบว่าเพียงปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพยาบาลประจำการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p\text{-value} = 0.01$ ) ส่วนปัจจัยภายนอกไม่พบความสัมพันธ์เชิงสถิติกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแต่อย่างใด สามารถสรุปได้ว่าแรงจูงใจโดยรวมของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับสูง ถึงแม้ว่าในด้านเงินเดือนค่าตอบแทนและโอกาสก้าวหน้าของงานจะอยู่ในระดับต่ำกว่าด้านอื่นๆและสอดคล้องกับการศึกษาของ จงดี ลัทธาลากุล (2551) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลท่าชะแจะ จังหวัดชุมพร พบว่า 1)บุคลากรที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลท่าชะแจะ แรงจูงใจในระดับมาก โดยแรงจูงใจจากปัจจัยภายในสูงกว่าแรงจูงใจภายนอก 2) ปัจจัยจูงใจภายในการปฏิบัติงานค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านรายได้ สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน 3) ปัญหาที่พบได้แก่ปัญหาเกี่ยวกับสัมพันธภาพในการทำงาน การสื่อสารและประสานงาน

2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่ สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เมื่อทำการศึกษาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในปัจจัยส่วนบุคคลด้านต่างๆของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า เพศ ศาสนา และโรค

ประจำตัว ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งความแตกต่างทางเพศ ไม่ว่าจะเพศหญิงและเพศชายไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านสาธารณสุขเพราะเพศชายและเพศหญิงสามารถทำงานเหมือนกันหรือร่วมกันได้ซึ่งปัจจัยเหล่านี้อาจมีผลทำให้แรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ประเด็นศาสนาที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานเพราะคนในหน่วยงานทำงานโดยไม่แบ่งแยกศาสนา ทำงานด้วยความรัก ความสามัคคี ยึดประโยชน์องค์กรเป็นหลักเป็นอีกปัจจัยหนึ่งทำให้ศาสนาต่างกันแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สถานภาพสมรส และตำแหน่งงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับระดับการศึกษา และความพอเพียงของรายได้ไม่ต่างกัน มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งอาจเกิดจากกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุตัวและอายุงานยิ่งมากอาจให้ความสำคัญ มีความผูกพันกับองค์กรมากขึ้นไปด้วยก่อให้เกิดแรงจูงใจมากกว่ากลุ่มตัวอย่างอายุน้อย สำหรับสถานภาพสมรส กลุ่ม โสด หม้าย หย่าร้าง และแยกกันอยู่ มีแรงจูงใจมากกว่า กลุ่มสมรส อาจมีผลมาจากความมีเวลา ท่วมเทในงาน อุทิศตนกับงาน มีเวลาให้กับงานและองค์กรมากกว่ากลุ่มที่สมรส ซึ่งอาจสมผลต่อแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกันได้ สำหรับระดับการศึกษา และความพอเพียงของรายได้ ไม่ต่างกัน เนื่องจากการศึกษาที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างส่วนมากทำงานตรงตำแหน่งและความพอเพียง เนื่องจากเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีรายได้เพียงพอจึงไม่ส่งผลค่าเฉลี่ยแรงจูงใจที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ นิธิพัฒน์ แผ่นทอง (2548) ศึกษา ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลและความรักในที่ทำงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลในเรื่องของ เพศ อายุ อายุการทำงาน และรายได้ ที่แตกต่างกันไม่มีผลทำให้แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันส่วนตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีผลทำให้แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับการศึกษารัชดาภรณ์ ทูมมาสุทธิ์ (2552) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ:กรณีศึกษาโรงพยาบาลเอกชน อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี พบว่า ส่วนใหญ่มีระดับแรงจูงใจในการทำงาน อยู่ในระดับสูง มีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ รายได้ ประจำและแรงจูงใจในการทำงานทุกปัจจัย ยกเว้นด้าน

ลักษณะงาน ความก้าวหน้าในงาน กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. การศึกษาความสัมพันธ์ของจิตวิทยาเชิงบวก การสนับสนุนทางสังคมกับแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่ สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

3.1 ความสัมพันธ์ของจิตวิทยาเชิงบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่ สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จากการศึกษาพบว่า จิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานในระดับปานกลาง ( $r = 0.561$ ,  $P - \text{value } 0.000$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า จิตวิทยาเชิงบวก การสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ อธิบายได้ว่า จิตวิทยาเชิงบวกเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เป็นสิ่งชี้้นำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมไปสู่เป้าหมายในการทำงานจนประสบความสำเร็จและจากการศึกษาครั้งนี้พบว่า จิตวิทยาเชิงบวกของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูงอาจเกิดจากกลุ่มตัวอย่างมีระดับจิตวิทยาเชิงบวกสูงมีความรับรู้ความสามารถในตนเองสูง มีความมั่นใจ มีพลังกาย พลังใจสามารถบริหารจัดการในประเด็นอุปสรรคต่างๆในการทำงานได้ทำให้ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน อธิบายได้จากแนวคิดของ Herzberg (1959) ที่ได้ทำการศึกษทำการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล ที่ศึกษาว่า คนเราต้องการได้อะไรจากงาน คำตอบที่ค้นพบคือ คนต้องการความสุขจากการทำงานเป็นองค์ประกอบสำคัญที่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกในด้านที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน มีอยู่ 2 ประการ คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน เช่นเดียวกับการศึกษาของคลปภัฏ ทรงเลิศ (2557) ศึกษาความสัมพันธ์ของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความผูกพันกับองค์กรต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนีภาคใต้ พบว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับการศึกษาของสิริพร วงษ์โพน (2554) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาด้านบวก ความสัมพันธ์ต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงาน:กรณีศึกษาธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง กลุ่ม ผลการวิจัยพบว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวก

กับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01 ( $r = 0.529$ ) และการศึกษาของ Luthans, Youssef & Avolio (2007) แสดงให้เห็นว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกส่งผลต่อแรงจูงใจ โดยเป็นคุณลักษณะที่สามารถพัฒนาได้โดยใช้การบริหารจัดการและการจูงใจซึ่งแตกต่างไปจากคุณลักษณะที่เป็นลักษณะนิสัย เป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้ยาก เช่น บุคลิกภาพ เป็นต้น ผลการศึกษาครั้งนี้ พบว่าจิตวิทยาเชิงบวก มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่ สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ดังนั้น หากผู้บริหารขององค์กรมีการเสริมจิตวิทยาเชิงบวกของบุคลากรในองค์กรในระดับสูงขึ้นไป น่าเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่ สามจังหวัดชายแดนภาคใต้สูงขึ้นด้วยเช่นกัน

3.2 ความสัมพันธ์ของการสนับสนุนทางสังคมกับแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จากการศึกษาพบว่า การสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานในระดับปานกลาง ( $r = 0.593$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า จิตวิทยาเชิงบวก การสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ อธิบายได้ว่า การสนับสนุนทางสังคมเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน หากเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้รับการสนับสนุนทางด้านอารมณ์สังคม ด้านข้อมูลข่าวสารแลทางด้านทรัพยากร ในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และครอบครัว เจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จะมีแรงจูงใจในการทำงาน เนื่องจากการได้รับการสนับสนุนทางสังคม เป็นความต้องการพื้นฐานของบุคคลที่อยู่ร่วมกันจำนวนมาก ซึ่งต้องมีปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น ในการทำงานจะต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่าย ตั้งแต่ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน รวมถึงบุคคลในครอบครัว หากบุคคลได้รับความรัก การดูแลเอาใจใส่ สนับสนุนช่วยเหลือจากกลุ่มคนเหล่านี้ในการทำงาน ทำให้รู้สึกมั่นคง ปลอดภัย มีคุณค่า และรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ก็จะช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความราบรื่น เกิดความพึงพอใจในงานส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงานและเกิดแรงจูงใจในการทำงาน Bass (1998) กล่าวว่าบุคคลที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน จะสามารถบริหารการเปลี่ยนแปลงได้สำเร็จ การสนับสนุนทางสังคมจะทำหน้าที่ที่ขัดหรือป้องกันความเครียดทำให้บุคคลเข้มแข็งเผชิญกับสิ่งที่อยากได้ หรืออาจกล่าวได้ว่า การสนับสนุนทางสังคมจะช่วยป้องกันผลกระทบที่ไม่พึงประสงค์ จากภาวะวิกฤตหรือการเปลี่ยนแปลงได้ (House, 1981) บุคคลที่มีระดับการสนับสนุนทางสังคมสูง จะเป็นผู้ที่สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้สำเร็จ (Spreitzer and Quim 1996, Dutton and Assford, 1993) การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากการ

ได้รับคำแนะนำ ข้อเสนอแนะ ทิศทางและได้รับข้อมูลข่าวสารจะสามารถนำมาใช้ในการแก้ปัญหาที่เผชิญอยู่ได้ (Baker, 1992) สอดคล้องกับการศึกษาของทัศนีย์ นิมนภาโรจน์ (2562) ศึกษาเรื่อง การรับรู้การบริหารของหัวหน้างาน และการสนับสนุนทางสังคมกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรฝ่ายสนับสนุนบริการ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ พบว่า การสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรฝ่ายสนับสนุนบริการ ทางบวกระดับปานกลาง ( $r = 0.426$  และ  $r = 0.656$ ) การรับรู้การบริหารของหัวหน้างานและการสนับสนุนทางสังคม ทั้งสองตัวแปรส่งผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรฝ่ายสนับสนุนบริการ ได้ร้อยละ 43.4 โดยการรับรู้การบริหารของหัวหน้างาน  $B = 0.092$  การสนับสนุนทางสังคม  $B = 0.722$  ผลการศึกษารึ้นนี้ พบว่า การสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ดังนั้น หากผู้บริหารขององค์กรมีการส่งเสริมการสนับสนุนทางสังคมกับบุคลากรในองค์กร ไม่ว่าจะเป็น คำลึงใจ วัสดุอุปกรณ์ ข้อมูลข่าวสารและอื่นๆที่เกี่ยวข้องในระดับสูงขึ้นไป นำเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้สูงขึ้นด้วยเช่นกัน

4. ปัจจัยทางด้านจิตวิทยาเชิงบวก การสนับสนุนทางสังคมสามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่ สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่าตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่ สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ คือปัจจัยทางด้านจิตวิทยาเชิงบวกและการสนับสนุนทางสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้ร้อยละ 51.5 โดยพบว่าการสนับสนุนทางสังคม สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์มีค่า 0.329 และปัจจัยทางด้านจิตวิทยาเชิงบวกสามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์มีค่า 0.426 เป็นไปตามสมมติฐานที่ 3 ที่ว่าจิตวิทยาเชิงบวก การสนับสนุนทางสังคมสามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ อภิปรายได้ว่า หากเจ้าหน้าที่สาธารณสุข มีจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงาน และได้รับการสนับสนุนทางสังคมจะส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของทัศนีย์ นิมนภาโรจน์ (2562) ศึกษาเรื่อง การรับรู้การบริหารของหัวหน้างาน และการสนับสนุนทางสังคมกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรฝ่ายสนับสนุนบริการ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ ผลการวิจัยพบว่า การสนับสนุนทางสังคมส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรฝ่ายสนับสนุนบริการ ได้ร้อยละ 43.4 และสอดคล้องกับการศึกษาของปริยากร บุญญา (2559) ศึกษา เรื่อง ความสุขในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ที่

มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาล พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน =  $2.434 + 0.2986$  (การสนับสนุนทางสังคม) +  $0.0475$  (ความสุขในการทำงาน) โดยสมการนี้สามารถอธิบายประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลได้ร้อยละ 18.3 ( $R^2 = 0.183$ ) บุคคลที่มีปัจจัยทางด้านจิตวิทยาเชิงบวก จะช่วยให้บุคคล สามารถปรับตัวกับสถานการณ์ต่างๆ ช่วยลดความเครียดได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ Avey Luthans and Youssef (2010) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกกับเจตคติและพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์กร พบว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกให้ผลในเชิงบวกต่อเจตคติ และให้ผลเชิงลบต่อการละทิ้งการปฏิบัติงาน การลาออกจากงาน และการไม่ทุ่มเทกับงานที่ทำ นอกจากนี้ ยังพบว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกสามารถใช้ทำนายความแปรปรวนของพฤติกรรมได้ดีกว่าการมีข้อมูลชีวสังคมแต่เพียงอย่างเดียว และการศึกษาของเปรมิสา บุญเกิด (2559) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความตั้งใจในการลาออกโดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อในพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์คัดสรรแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบความตั้งใจในการลาออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีอิทธิพลโดยตรงต่อความตั้งใจในการลาออก

จากการศึกษาครั้งนี้ สรุปได้ว่า ปัจจัยทางด้านจิตวิทยาเชิงบวกและ การสนับสนุนทางสังคม เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ และสามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่ สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้

### 3. ข้อเสนอแนะ

#### 3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับนำผลการวิจัยไปใช้

3.1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางด้านจิตวิทยาเชิงบวก การสนับสนุนทางสังคม และแรงจูงใจในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยรวมอยู่ในระดับสูง อาจเป็นแนวทางและประโยชน์งานวิจัยครั้งนี้ไปใช้ในองค์กร หรือหน่วยงาน เพื่อคิดการพัฒนากระบวนการที่ส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งอาจมีแนวโน้มให้ผลลัพธ์เชิงคุณภาพต่อผู้รับบริการ บุคลากรและองค์กรได้

3.1.2 จากผลการวิจัยครั้งนี้ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขมีแรงจูงใจในการทำงานน้อยกว่ากลุ่มอื่นๆและแตกต่างจากกลุ่มข้าราชการ อาจเกี่ยวข้องกับรายได้และความ

มั่นคงในงาน ดังนั้นผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับกลุ่มพนักงานกระทรวงสาธารณสุขให้มากไม่ว่าจะเป็นสวัสดิการ ความมั่นคงในงาน ความก้าวหน้าและการศึกษาเพิ่มเติม เป็นต้น

3.1.3 จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางด้านจิตวิทยาเชิงบวก การสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้ขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ผู้บริหารองค์กรควรสนับสนุนปัจจัยต่างๆที่สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน เช่น สวัสดิการ ความมั่นคงต่างๆค่าชมเชย ยกย่องเมื่อบุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานดี เพื่อเชิดชูเกียรติ เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน

3.1.4 จากการวิจัยพบว่า จิตวิทยาเชิงบวก การสนับสนุนทางสังคม สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่ สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งผู้บริหารในองค์กรสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน โดยสนับสนุนบุคลากรในด้านต่างๆเพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงานและเสริมแรงด้วยจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานอีกปัจจัยหนึ่งเพื่อให้เจ้าหน้าที่เกิดแรงจูงใจ ทำงานด้วยเต็มความรู้ ความสามารถ และกำลังใจในการทำงาน เพื่อให้บริการแก่ผู้รับบริการอย่างมีคุณภาพและเกิดความพึงพอใจแก่ผู้มารับบริการ

### 3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรศึกษากับเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่อื่นเพื่อดูว่าผลที่ได้แตกต่างหรือสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยครั้งนี้เพียงใด เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมถูกต้อง ตรงตามวัตถุประสงค์ของบุคลากรและหน่วยงาน

3.2.2 ควรศึกษากับบุคลากรกลุ่มอื่นๆที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ กลุ่มอื่นๆเช่น ตำรวจ ครู ทหาร ฯลฯ ซึ่งผลการศึกษานำมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรกับกลุ่มตัวอย่างในหน่วยงานอื่นได้เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่กว้างขวาง

3.2.3 ควรนำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ไปศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะที่แตกต่างกันเพื่อดูว่าผลที่ได้แตกต่างหรือสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยครั้งนี้เพียงใด เพื่อเป็นการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีมาตรฐานให้ได้ผลการวิจัยที่ถูกต้อง รวมทั้งสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างกว้างขวาง