



ปัจจัยทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดสตูล

Predictors Pleasure in the Work of Health Personnel in Satun

วิทยา พลาอาด (Wittaya Pala-ard)^{1*} นพดล ละอองวิจิตร (Noppadol Lerngvijit)**

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงวิเคราะห์เพื่อศึกษาระดับความสุขและปัจจัยทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดสตูล เก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสำรวจคุณภาพชีวิต ความสุข และความผูกพัน (Happinometer) ของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด โรงพยาบาล สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ และ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ผ่าน happinometer.moph.go.th ระหว่างวันที่ 18 เมษายน ถึง 30 มิถุนายน พ.ศ. 2560 จำนวน 2,172 คน วิเคราะห์ระดับความสุขของบุคลากรสาธารณสุขโดยสถิติเชิงพรรณนา วิเคราะห์ปัจจัยทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ด้วยสถิติถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า ความสุขเฉลี่ยรวมของบุคลากรสาธารณสุขอยู่ในระดับมีความสุข (Happy) (64.0) ความสุขทางด้านมิติสุขภาพเงินดีและด้านมิติผ่อนคลายมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่ามิติอื่นๆ (52.0 และ 58.0) หน่วยงานที่มีระดับความสุขเฉลี่ยสูงสุด คือ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ส่วนหน่วยงานที่มีระดับความสุขเฉลี่ยต่ำสุด คือ ศูนย์บริการสาขา โรงพยาบาลชุมชน และโรงพยาบาลทั่วไป (59.5, 63.4 และ 63.8) ปัจจัยที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ได้แก่ การทำงานเป็นกะ ($b = -2.61, 95\% \text{ CI} = -3.392$ ถึง $-1.807, p\text{-value} < 0.001$) สถานภาพการจ้างงาน ($b = -0.510, 95\% \text{ CI} = -0.833$ ถึง $-0.196, p\text{-value} = 0.002$) สถานภาพสมรส ($b = -0.525, 95\% \text{ CI} = -0.886$ ถึง $-0.164, p\text{-value} = 0.004$) และรายได้ต่อเดือน ($b = 0.395, 95\% \text{ CI} = 0.051$ ถึง $0.733, p\text{-value} = 0.023$) โดยทั้ง 4 ปัจจัยสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดสตูล ได้ร้อยละ 4.0 ($R^2 = 0.040$) ข้อเสนอแนะ คือ ผู้บริหารต้องร่วมมือกัน สร้างเสริมสนับสนุนและวางแผนสร้างสุขในมิติสุขภาพเงินดี และผ่อนคลายดีในศูนย์บริการสาขา โรงพยาบาลชุมชน และโรงพยาบาลทั่วไปให้มีความสุขยิ่งขึ้นต่อไป

ABSTRACT

The analytical research was to study the level of happiness and predictors pleasure in the work of health personnel in Satun. Data collected from the survey of happiness and quality of life of the bond (Happinometer) personnel of the Provincial Health Office, District Health Office and Tambon Health Promotion Hospital through happinometer.moph.go.th. Between 18 April to 30 June 2560 amounted to 2,172 people enjoyed the analysis of health personnel by descriptive statistics. Analysts predict happiness in the work of health personnel. Stepwise multiple regression statistics. The results showed that the average happiness of health personnel in the happy (Happy) (64.0) the dimension happy money and happy relax. Has an average lower than other dimensions (52.0 and 58.0),

¹ Correspondent author: Pclubk1@gmail.com

* นักวิชาการสาธารณสุข ชำนาญการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ตำบลบ้านควน อำเภอเมือง จังหวัดสตูล

** นักวิชาการสาธารณสุข ชำนาญการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสตูล

the agency has enjoyed the highest average is the District Health Office and Tambon Health Promotion Hospital. The agency has enjoyed the lowest center field hospitals and general hospitals (59.5, 63.4 and 63.8) by a factor that could predict happiness in the work of health personnel are working in shifts ($b = -2.61, 95\% \text{ CI} = -3.392 \text{ to } -1.807, p\text{-value} < 0.001$) employment status, ($b = -0.510, 95\% \text{ CI} = -0.833 \text{ to } -0.196, p\text{-value} = 0.002$), marital status ($b = -0.525, 95\% \text{ CI} = -0.886 \text{ to } -0.164, p\text{-value} = 0.004$) and monthly income ($b = 0.395, 95\% \text{ CI} = 0.051 \text{ to } 0.733, p\text{-value} = 0.023$) by a factor of 4 for the devil Forecasts shared joy in the work of health personnel in Satun percent 4.0 ($R^2 = 0.040$). It is suggested that administrators need to work together. Promotion and support to build health in the happy money and happy relax in branch service centers, community hospitals and general hospitals have a good time even further.

คำสำคัญ: ความสุข, การทำงานของบุคลากรสาธารณสุข

Keywords: Happy, The work of health personnel

บทนำ

ความสุขเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินชีวิตและเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนปรารถนาซึ่งองค์การอนามัยโลก (WHO) ได้ให้คำนิยามความสุขในชีวิตว่าเป็นภาวะที่มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจและสังคมปราศจากความเจ็บป่วยใด ๆ [1] หนึ่งความสุขของคนทำงาน หมายถึง ประสบการณ์ และความรู้สึกของคนทำงานที่ต้องการให้ตนเป็นที่ยกย่องและยอมรับจากคนทั่วไปได้ทำงานในที่ทำงานที่มั่นคง มีความก้าวหน้า เข้าถึง โอกาสในการพัฒนาอย่างทั่วถึง มีผู้บังคับบัญชาที่มีเมตตากรุณา มีเพื่อนร่วมงานที่จริงจัง ได้รับสวัสดิการที่พอเพียง ได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน อย่างบ่อยครั้งและต่อเนื่อง [2] ความสุขมีความเกี่ยวข้องกับทุกกิจกรรมในชีวิตการทำงานและความสุขมีการสอดประสานกันไม่ว่าจะเป็นรูปแบบกายภาพหรือ โภชนาภาพ ความสุขสามารถสร้างองค์การและบุคลากรที่มีความแข็งแกร่งมีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดี [3] ประเทศไทยมีคะแนนความสุขเฉลี่ยอยู่ที่ 6.474 จากคะแนนเต็ม 10 คะแนนอยู่ในลำดับที่ 33 ของโลก และมีคะแนนเพิ่มขึ้นจากเดิม 0.631 คะแนน อยู่ในลำดับการเปลี่ยนแปลงคะแนนที่ดีขึ้นเป็นอันดับ 14 ของโลก และอยู่ในลำดับ 22 ของภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ สำหรับจังหวัดสตูลคะแนนเฉลี่ยของความสุขของประชาชนคิดเป็นคะแนน 3.25 [4] จากคะแนนดังกล่าวจะเห็นว่ายังมีประเด็นที่ต้องการพัฒนาอีกมาก เพื่อสร้างความสุขของคนในจังหวัดสตูล

จากการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องและมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน พบว่า อายุ จำนวนปีที่ทำงาน รายได้ ตำแหน่งงาน ลักษณะงานที่รับผิดชอบ การทำงานเป็นกะ และสถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน [5-6] และจากผู้ที่ศึกษาไว้พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพ รายได้ อายุการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน [7] การสร้างองค์กรแห่งความสุขด้วยความสุข 9 มิติ เป็นอีกหนทางหนึ่งที่ถูกองค์กรสามารถนำไปปรับใช้เพื่อสร้างองค์กรที่ใ้คนทำงานมีความสุขและนำพาองค์กรไปสู่อนาคตที่ดีได้ ซึ่งทุกองค์กรสามารถทำได้ทันที HAPPY 9 ความสุขได้แก่ 1) สุขภาพดี, 2) ผ่อนคลายดี, 3) น้ำใจดี, 4) จิตวิญญาณดี, 5) ครอบครัวดี, 6) สังคมดี, 7) ใฝ่รู้ดี, 8) สุขภาพเงินดี และ 9) การงานดี แผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555 - 2559) ได้มุ่งเน้นการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน จึงเป็นเป้าหมายสำคัญของหน่วยงานทุกภาคส่วนที่จะต้องส่งเสริมให้คนทำงานมีสุขภาวะดีทั้งร่างกายจิตใจและจิตวิญญาณรวมทั้งกระทรวง



สาธารณสุข ได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพ ระยะ 20 ปี มีเป้าหมายให้บุคลากรเป็นคนที่มีความรู้ มีความฉลาดรู้ มีความฉลาดคิดนั้นแนวคิดในการสร้างความสุขในการทำงานให้กับบุคลากรจึงถูกยกขึ้นมาเป็นยุทธศาสตร์ที่องค์กรต่างก็เลือกใช้ [8] ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงเห็นได้ว่าความสุขในการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยทำนายความสุขของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดสตูล เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ไปเป็นแนวทางในการส่งเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดสตูลรวมทั้งบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นการลงทุนที่ให้ผลตอบแทนที่คุ้มค่าเป็นทรัพยากรอันมีค่าขององค์กรต่อไปในระยะยาว

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดสตูล
2. เพื่อศึกษาปัจจัยทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดสตูล

ข้อจำกัดของงานวิจัย

งานวิจัยนี้มีข้อจำกัดในเรื่องของระยะเวลาและความครบถ้วนสมบูรณ์จากการได้มาของข้อมูล ซึ่งเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสำรวจคุณภาพชีวิต ความสุข และความผูกพัน (Happinometer) ผ่าน happinometer.moph.go.th ระหว่างวันที่ 18 เมษายน ถึง 30 มิถุนายน พ.ศ. 2560

วิธีการวิจัย

เป็นการศึกษาเชิงวิเคราะห์ (analytical research) ประชากร คือ บุคลากรทุกคนผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด โรงพยาบาล สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดสตูล โดยตอบแบบสำรวจคุณภาพชีวิต ความสุข และความผูกพัน (Happinometer) ผ่าน happinometer.moph.go.th ระหว่างวันที่ 18 เมษายน - 30 มิถุนายน พ.ศ. 2560 ได้ผู้ตอบแบบสำรวจ Happinometer จำนวน 2,172 คน

เครื่องมือการวิจัย

เป็นการศึกษาโดยใช้ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) จากการตอบแบบสำรวจคุณภาพชีวิต ความสุข และความผูกพัน ในองค์กรของคนทำงานในประเทศไทย (HAPPINOMETER) ของศูนย์สร้างเสริมสุขภาพองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) และสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ผ่าน happinometer.moph.go.th ระหว่างวันที่ 18 เมษายน - 30 มิถุนายน พ.ศ. 2560

แบบสำรวจความสุขมีรายละเอียดดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส จำนวนบุตร ลักษณะงาน สถานภาพการจ้างงาน ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบัน และรายได้ต่อเดือน
2. Happy มี 9 มิติ ได้แก่ ร่างกายดี (Happy Body) ผ่อนคลายดี (Happy Relax) น้ำใจงาม (Happy Heart) จิตวิญญาณดี (HappySoul) ครอบครัวดี (Happy Family) สังคมดี (Happy Society) ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) สุขภาพเงินดี (Money Brain) และการทำงานดี (Happy Work LifePlus)

ผลลัพธ์ค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความสุข [9] แสดงเกณฑ์ระดับความสุข 4 ระดับ ได้แก่
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 0.00 - 24.99 Very Unhappy สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรในองค์กรอยู่ในระดับ
ไม่มีความสุขเลย ตัวท่านเอง และผู้บริหารต้องร่วมมือกัน ดำเนินการพัฒนาสร้างเสริมความสุขอย่างเร่งด่วน
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 25.00 - 49.99 Unhappy สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรในองค์กรอยู่ในระดับไม่มีความสุข
ตัวท่านเอง และผู้บริหารต้องร่วมมือกัน พัฒนาสร้างเสริมความสุขอย่างจริงจัง
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 50.00 - 74.99 Happy สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรในองค์กรอยู่ในระดับมีความสุข
ตัวท่านเอง และผู้บริหารต้องร่วมมือกัน สร้างเสริมและสนับสนุนให้มีความสุขยิ่งขึ้นต่อไป
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 75.00 - 100.0 Very Happy สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรในองค์กรอยู่ในระดับ
มีความสุขมาก ตัวท่านเอง และผู้บริหารต้องร่วมมือกัน สร้างเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนมีความสุขอย่าง
ต่อเนื่องและยั่งยืน รวมทั้งร่วมมือกัน สร้างเสริมองค์กรของท่าน ให้เป็น “องค์กรต้นแบบสร้างสุข” เพื่อเป็นแบบอย่าง
“องค์กรที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ : Best Practice”

การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล

เสนอขออนุมัติใช้ข้อมูลปฐมภูมิจากการทำแบบสำรวจ Happinometer และ Happy Public Organization Index (HPI) ในการทำวิจัยจากหัวหน้าหน่วยงาน ตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ของข้อมูลอีกครั้ง ก่อนนำมาวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีการทางสถิติ และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาเพื่อหาการแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้ในการอธิบายคุณลักษณะส่วนบุคคล และระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข และ ใช้สถิติเชิงอนุมาน การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ด้วยการกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการวิจัย

1. บุคลากรสาธารณสุขจำนวนทั้งสิ้น 2,172 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 75.6) ช่วงวัย (generation) Gen Y อายุ 20 - 37 ปี (ร้อยละ 48.5) การศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 66.6) สถานภาพสมรสส่วนใหญ่แต่งงานและอยู่ด้วยกัน (ร้อยละ 61.0) ไม่มีบุตร (ร้อยละ 35.9) ลักษณะงานด้านบริการ (ร้อยละ 61.8) ตำแหน่งระดับปฏิบัติงาน ร้อยละ (ร้อยละ 78.6) สถานภาพการจ้างงานเป็นข้าราชการ (ร้อยละ 57.9) การทำงานเป็นกะ (ร้อยละ 51.8) ระยะเวลาทำงานในองค์กร เกิน 5 ปี แต่ไม่ถึง 10 ปี (ร้อยละ 25.0) และมีรายได้ต่อเดือน 20001-30000 บาท (ร้อยละ 27.1)
2. ความสุขเฉลี่ยของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดสตูลโดยรวมอยู่ในระดับมีความสุข (Happy) (64.0) ความสุขทางด้านมิติสุขภาพเงินดี และด้านมิติเพื่อนคลายดี มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่ามิติอื่นๆ (52.0 และ 58.0) (รายละเอียดดังภาพที่ 1)
3. ความสุขเฉลี่ยของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดสตูลจำแนกตามหน่วยงานอยู่ในระดับมีความสุข (Happy) (อยู่ในช่วง 59.5 - 69.5) หน่วยงานที่มีระดับความสุขเฉลี่ยสูงสุด คือ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ และ



โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหน่วยงานที่มีระดับความสุขเฉลี่ยต่ำสุด คือ ศูนย์บริการสาขา โรงพยาบาลชุมชน และโรงพยาบาลทั่วไป (59.5, 63.4 และ 63.8) (รายละเอียดคั่งภาพที่ 2)

4. ปัจจัยทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดสตูล ก่อนวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ถดถอยพหุแบบขั้นตอน ได้ตรวจสอบข้อกำหนดทางสถิติ [10] คือ 1) ค่า residual ต้องมีการแจกแจงแบบปกติ 2) ค่า residual มีค่า variance คงที่ (homoscedasticity) 3) ค่า residual ไม่มีความสัมพันธ์กับค่าอื่นๆ (no autocorrelation) และ 4) ไม่มี Multicollinearity ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ปัจจัยที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ได้แก่ การทำงานเป็นกะ ($b = -2.61, 95\% \text{ CI} = -3.392 \text{ ถึง } -1.807, p\text{-value} < 0.001$) สถานภาพการจ้างงาน ($b = -0.510, 95\% \text{ CI} = -0.833 \text{ ถึง } -0.196, p\text{-value} = 0.002$) สถานภาพสมรส ($b = -0.525, 95\% \text{ CI} = -0.886 \text{ ถึง } -0.164, p\text{-value} = 0.004$) และรายได้ต่อเดือน ($b = 0.395, 95\% \text{ CI} = 0.051 \text{ ถึง } 0.733, p\text{-value} = 0.023$) โดยทั้ง 4 ปัจจัยสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดสตูล ได้ร้อยละ 4.0 ($R^2 = 0.040$) (รายละเอียดคั่งตารางที่ 1)

สรุปและอภิปรายผล

อภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้

1. ความสุขเฉลี่ยรวมของบุคลากรสาธารณสุขอยู่ในระดับมีความสุข (Happy) (64.0) ถือว่ากลุ่มตัวอย่างนี้มีระดับความสุขอยู่ที่เกณฑ์เป้าหมาย คือช่วงระหว่าง 50 - 74.99 คะแนนตามเกณฑ์การวัดระดับความสุขของ HAPPINOMETER ความสุขทางด้านมิติการงานดี ด้านมิติผ่อนคลายดี และ ด้านสุขภาพเงินดี มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่ามิติอื่นๆ (62.0, 58.0 และ 52.0) หน่วยงานที่มีระดับความสุขเฉลี่ยสูงสุด คือ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ส่วนหน่วยงานที่มีระดับความสุขเฉลี่ยต่ำเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น คือ ศูนย์บริการสาขา โรงพยาบาลชุมชน และโรงพยาบาลทั่วไป อาจเนื่องมาจากบุคลากรมีปริมาณงานและภาระงานหนักซึ่งแตกต่างกันตามตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ เช่น โรงพยาบาล (หอผู้ป่วยใน) มีความเสี่ยงที่อาจเกิดจากการทำงาน (การถูกฟ้องร้อง / การได้รับอันตรายจากการทำงาน ฯลฯ) ได้รับการดูแลสุขภาพจากองค์กรน้อย มีความพอเพียงในการพักผ่อนน้อย ไม่มีเวลาออกกำลังกาย และ เกิดความเครียดจากการทำงาน รวมทั้งมีรายจ่ายมากกว่ารายได้ เนื่องจากต้องผ่อนชำระหนี้สินตามกำหนดเวลา ปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร [11] สอดคล้องกับสอดคล้องกับที่มีผู้ศึกษาไว้แล้วพบว่าสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานและลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน และสอดคล้องกับรายงานที่มีผู้ศึกษาไว้แล้วพบว่าที่ระดับความสุขมิติที่สูงและต่ำที่สุดเป็นมิติเดียวกันสำหรับมิติอื่นก็มีค่าอยู่ในระดับเกณฑ์เป้าหมายเช่นเดียวกัน [12]

2. จากการวิเคราะห์ปัจจัยทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดสตูล โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน พบว่า ปัจจัยที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ได้แก่ การทำงานเป็นกะ สถานภาพการจ้างงาน สถานภาพสมรส และรายได้ต่อเดือน โดยทั้ง 4 ปัจจัยสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดสตูล ได้ร้อยละ 4.0 ($R^2 = 0.040$) สอดคล้องกับที่มีผู้ศึกษาไว้พบว่าปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดเพชรบูรณ์เช่นเดียวกับผู้ที่มีศึกษาไว้พบว่า อายุ จำนวนปีที่ทำงาน รายได้ ตำแหน่งงาน ลักษณะงานที่รับผิดชอบ ทำงานเป็นกะและสถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ

ความสุขในการทำงาน [5-6] และ ไม่สอดคล้องกับที่มีผู้ศึกษาไว้ พบว่า พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ สถานภาพ รายได้ อายุการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน [7]

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

1. จากผลการวิจัยพบว่าความสุขในการทำงานของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับ “มีความสุข” ดังนั้น ผู้บริหารต้องร่วมมือกัน สร้างเสริมและสนับสนุนให้มีความสุขยิ่งขึ้นต่อไป นั่นหมายความว่า ผู้บริหารต้องร่วมมือกับบุคลากรในการสร้างความสุขและเสริมสร้างความสุขให้มากยิ่งขึ้น

2. ควรมีการประเมินความสุขในการทำงานของบุคลากรทุกคน ในศูนย์บริการสาขา โรงพยาบาลชุมชนและโรงพยาบาลทั่วไป โดยเฉพาะมิติการงานดี มิติเพื่อนคลาสิค และมีดีสุขภาพเงินดี เนื่องจากมีคะแนนความสุขเฉลี่ยต่ำเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการสร้างเสริมความสุขและหาแนวทางสร้างรักษาบุคลากรไว้ในหน่วยงานต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความสุขของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ศูนย์บริการสาขากับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน และโรงพยาบาลทั่วไปเพื่อให้เกิดการพัฒนาและส่งเสริมให้เกิดความสุขในองค์กร อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

2. ควรมีการศึกษาความสุขของบุคลากรแต่ละระดับเพื่อศึกษาเฉพาะกลุ่มบุคลากรที่ให้บริการผู้ป่วย เปรียบเทียบกับกลุ่มบุคลากรที่ไม่ได้ให้บริการผู้ป่วยโดยตรง ได้แก่ เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล เจ้าหน้าที่ช่วยเหลือคนไข้ ผู้ช่วยพยาบาล พนักงานบริการ เสมียน เจ้าหน้าที่แปล เนื่องจากรูปแบบของงานที่รับผิดชอบแตกต่างกัน

กิตติกรรมประกาศ

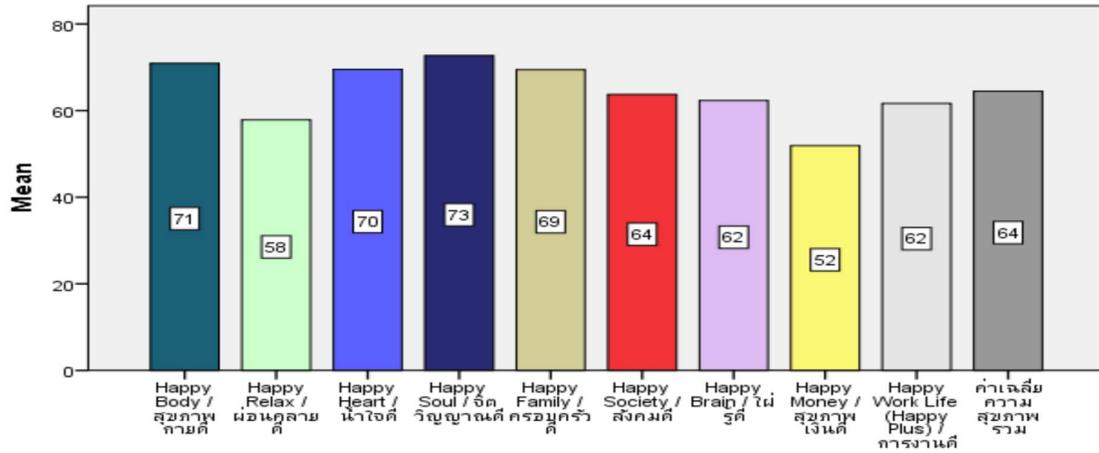
การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีเนื่องจากผู้วิจัยได้รับความร่วมมือในการให้ข้อมูลเป็นอย่างดีจากบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดสตูลที่เข้าร่วมวิจัยจึงขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

เอกสารอ้างอิง

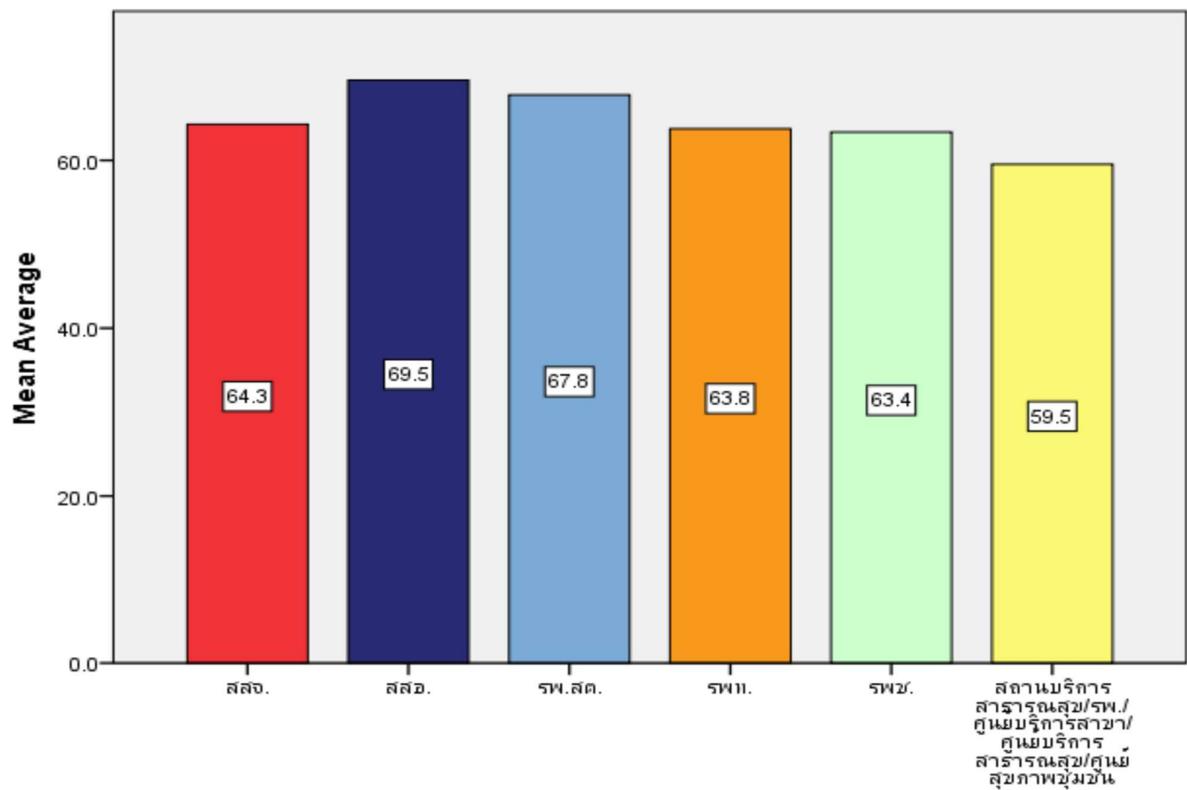
1. Keawnin T. Happy Workplace of Personal RajabhatChiangmai University, Chiangmai, Chiangmai University; 2011.Thai.
2. Kittisukasit S, Chamchan C, Tangchonlip K, Holumyong C. Quality of Life, Work and Happiness. NakhonPathom: Institute for Population and Social Research Mahidol University, Bangkok, Mahidol University; 2013. Thai.
3. His Majesty the King's Majesty [Internet] 1980 [cited 1980 Sep 29]. Available from: <http://www.stks.or.th/HMK/index.php/sufficiency/11-sufficiency-economy/430teaching-hmk-speech-2523-09-29>. Thai.



4. Prince of Songkla University Poll [Internet]. The happiness index of people in 14 southern provinces in June 2016 [cited 2016 July 29]. Available from: <http://www.outreach.psu.ac.th/index.php/component/content/article/86-inter-aoc/110-topic-poll?Itemid=437>. Thai.
5. Rattananakindra D. Factors affecting working happiness of hospital pharmacists under The Office of Permanent Secretary of Ministry of Public Health. Thesis Master of Pharmacy, Nakhon Pathom, Silpakorn University; 2013. Thai.
6. Tan-udom Ying. Personal characteristics factor and the work environment affecting happiness of nurses in community hospitals in Phetchabun Province. Thesis Master of Public Health, Phetchabun, Khon Kaen University; 2013. Thai.
7. Surawejch K. Happiness at work of government employees at Chumphon Provincial Public Health Office. Master of Business Administration, Chiang Mai, Chiang Mai University; 2011. Thai.
8. Kaewkulchaisri W. Factors Effecting of Happiness Organization of Municipality in Buengkan Province. Journal of the Veridian E-Journal 2013; May-August; 6(2): 501-513. Thai.
9. The man's guide to the dug manually. (HAPPINOMETER: The Happiness Self Assessment) / Prof. Srinivas's deadliest Kirkham contact cloudy statistics ... [and the other chosen] .-- edition. 1 .--Pathom: Institute for Population and Social Research. Mahidol University; 2012. Thai.
10. Laohanan S. Team building. Edition 3. grape Bangkok: handmade sticker Ann Design; 2006. Thai.
11. HarnsomSakul R. Relationships between personal factors, healthy work environments, work characteristics, with joy at work of nursing personnel in the Department of Corrections. Thesis Master of Nursing Science, Bangkok, Chulalongkorn University; 2007. Thai.
12. Institute for Population and Social Research, Mahidol University Happy Workers Situation in Thailand January - June 2013[Internet].2014[cited 2014 July 20]. Available from: http://www.happinometer.ipsr.mahidol.ac.th/pdf/Happinometer_2556_100913-1.pdf. Thai.



ภาพที่ 1 ระดับคะแนนความสุขเฉลี่ยรวมและจำแนกตามมิติ



ประเภทหน่วยงาน (offtype)

ภาพที่ 2 ระดับคะแนนความสุขเฉลี่ยจำแนกตามหน่วยงาน



ตารางที่ 1 วิเคราะห์ปัจจัยที่ทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดสตูลด้วยวิธีการถดถอย
พหุคูณแบบขั้นต้น

ตัวแปร (ทำนาย)	B	Beta	R	R ²	R ² CHANG	F	p-value	95% confidence interval	
								Lower bound	Upper bound
การทำงานเป็นกะ	-2.61	-0.137	0.146	0.021	0.021	47.05	<0.001*	-3.392	-1.807
สถานภาพ การทำงาน	-0.510	-0.083	0.185	0.034	0.013	38.64	0.002*	-0.833	-0.196
สถานภาพสมรส	-0.525	-0.060	0.195	0.038	0.004	28.60	0.004*	-0.886	-0.164
รายได้ต่อเดือน	0.395	0.060	0.201	0.040	0.002	22.79	0.023*	0.051	0.733

Constant = 69.297, SE = 1.090