



องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข
ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
จังหวัดยะลา



มลทิรา สายวารีย์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาสาธารณสุขชุมชน มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
พ.ศ. 2563

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา



HAPPINESS FACTORS AND INDICATORS OF PUBLIC HEALTH STAFF
OPERATION WORKING IN HEALTH PROMOTING HOSPITAL
LOCATED IN YALA PROVINCES.



MONTIRA SAIWAREE

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF PUBLIC HEALTH PROGRAM IN
COMMUNITY HEALTH OF SONGKHLA RAJABHAT UNIVERSITY

2020

COPYRIGHT OF SONGKHLA RAJABHAT UNIVERSITY

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข
ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
จังหวัดยะลา

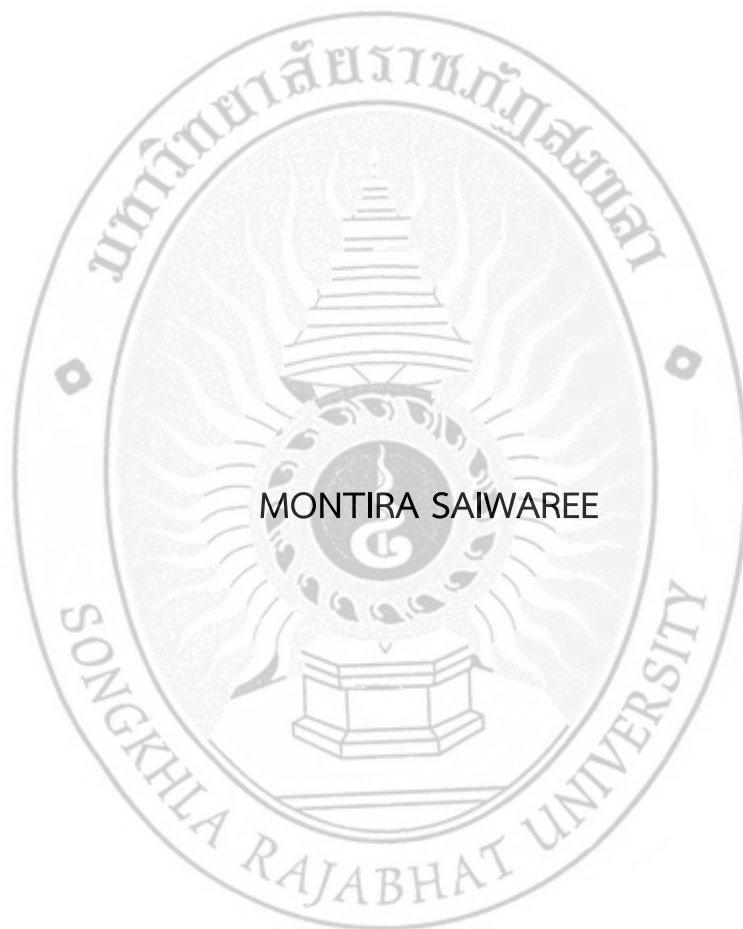


วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาสาธารณสุขชุมชน มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
พ.ศ. 2563

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

THESIS

HAPPINESS FACTORS AND INDICATORS OF PUBLIC HEALTH STAFF
OPERATION WORKING IN HEALTH PROMOTING HOSPITAL
LOCATED IN YALA PROVINCES.



A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF PUBLIC HEALTH PROGRAM IN
COMMUNITY HEALTH OF SONGKHLA RAJABHAT UNIVERSITY

2020

COPYRIGHT OF SONGKHLA RAJABHAT UNIVERSITY



ใบรับรองวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสาธารณสุขชุมชน

ชื่อวิทยานิพนธ์

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข
ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา
Happiness Factors and Indicators of Public Health Staff Operation
Working in Health Promoting Hospital Located in Yala Provinces.

ผู้วิจัย

นางสาวมลฑิรา สายวารีย์

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(ดร.เพ็ญมาศ สุนคนธจิตต์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม
(ดร.กิตติพร เนาว์สุวรรณ)

..... ประธานกรรมการบริหารหลักสูตร
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คันธมาทน์ กาญจนภูมิ)

..... กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
(ดร.กัลยา ต้นสกุล)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา รับรองวิทยานิพนธ์แล้ว

..... รักษาการแทน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศิริโชติ) อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ชื่อวิทยานิพนธ์	องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของบุคลากร สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา	
ผู้วิจัย	นางสาวมลฑิรา สายวารี	ปีการศึกษา 2563
ปริญญา	สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต	สาขาวิชา สาธารณสุขชุมชน
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก	ดร.เพ็ญมาศ สุคนธจิตต์	
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม	ดร.กิตติพร เนาว์สุวรรณ	

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในพื้นที่จังหวัดยะลา จำนวน 300 คน เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ตอบด้วยตนเอง วิเคราะห์ปัจจัยพื้นฐานด้านคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่างและนำเสนอข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์องค์ประกอบโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA)

ผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 84.0 มีอายุระหว่าง 30 - 39 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.7 สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 77.3 นับถือศาสนาอิสลาม คิดเป็นร้อยละ 74.7 ส่วนใหญ่มีตำแหน่งในปัจจุบัน เป็นพยาบาลวิชาชีพ คิดเป็นร้อยละ 37.7 มีรายได้ต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 36.7 และส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบัน 10 - 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.3 ทั้งนี้พบว่า องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา มีองค์ประกอบได้ 8 องค์ประกอบ 47 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) องค์ประกอบที่ 1 สัมพันธภาพระหว่างบุคคล มีตัวบ่งชี้จำนวน 10 ตัวบ่งชี้ 2) องค์ประกอบที่ 2 การคิดเชิงบวก มีตัวบ่งชี้จำนวน 7 ตัวบ่งชี้ 3) องค์ประกอบที่ 3 ความพึงพอใจในชีวิต มีตัวบ่งชี้จำนวน 7 ตัวบ่งชี้ 4) องค์ประกอบที่ 4 การเป็นที่ยอมรับและเชื่อถือ มีตัวบ่งชี้จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ 5) องค์ประกอบที่ 5 ความพึงพอใจในงาน มีตัวบ่งชี้จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ 6) องค์ประกอบที่ 6 ความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชา มีตัวบ่งชี้จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ 7) องค์ประกอบที่ 7 ความสุขในการทำงาน มีตัวบ่งชี้จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ และ 8) องค์ประกอบที่ 8 สัมพันธภาพระหว่างครอบครัว มีตัวบ่งชี้จำนวน 3 ตัวบ่งชี้ และทุกตัวบ่งชี้มีความเที่ยงตรงตามสภาพจริง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$ (p -value < 0.001) จากผลการวิจัยที่ได้จะช่วยพัฒนาเครื่องมือวัดความสุขในการทำงานเพื่อใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานพร้อมทั้งสร้างขวัญและกำลังใจของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลาต่อไป

Thesis Title	Happiness Factors and Indicators of Public Health Staff Operation Working in Health Promoting Hospital Located in Yala Provinces.
Researcher	Miss Montira Saiwaree Academic year: 2020
Degree	Master of Public Health Program in Community Health
Advisors	1. Dr. Penmat Sukhonthachit 2. Dr. Kittiporn Nawsuwan

Abstract

This research aims to study happiness factors and indicators of public health staff operation working in Health Promoting Hospital located in Yala provinces. This quantitative research recruited 300 sampling of staff who are working in Health Promoting Hospital located in Yala provinces and collected by self – administered questionnaires as a research tool. Descriptive statistics were used to describe general characteristics of public health staff with frequency, percentage, mean (\bar{X}), standard deviation (SD), and analyze factor with exploratory factor analysis (EFA).

It was found that most of the samplings are female at 84% in the age of 30-39 years old at 47.7% with a marriage status at 77.3% and in Islam religion at 74.7%. The samplings work as a nurse at 37.7% earning 20,001-30,000 Bath per month at 36.7% and have been working for 10-15 years at 29.3%. Additionally, the results showed that happiness factors and indicators of public health staff operation working in Health Promoting Hospital consisted of 8 factor and 47 indicators including 1) the 1st factor is relationship among people having 10 indicators, 2) the 2nd factor is positive thinking having 7 indicators, 3) the 3rd factor is life satisfaction having 7 indicators, 4) the 4th factor is recognition and reliability having 6 indicators, 5) the 5th factor is work satisfactory having 6 indicators, 6) the 6th factor is leader satisfactory having 4 indicators, 7) the 7th factor is work happiness having 4 indicators, 8) the 8th factor is family relationship having 3 indicators. The results revealed that all indicators are accurate according to the actual condition a statistically significant at $\alpha = 0.05$ (p-value < 0.001). The results could be developed as happiness investigation tool and encouraged public health staff operation working in Health Promoting Hospital located in Yala provinces.

กิตติกรรมประกาศ

“ด้วยพระนามของอัลลอฮ์ ผู้ทรงเมตตาและกรุณายิ่ง”

ขอชูโกรต์ออัลลอฮ์ (ช.บ.) ที่ได้ประทานสติปัญญา สุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรงและปัจจัยยังชีพต่าง ๆ ทำให้วิทยานิพนธ์ครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความสามารถช่วยเหลือ แนะนำ และให้คำปรึกษาอย่างดียิ่งจาก ดร.เพ็ญมาศ สุคนธ์จิตต์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และ ดร.กิตติพร เนาว์สุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ได้กรุณาถ่ายทอดความรู้ แนวคิด วิธีการ แนะนำและตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างดีตลอดมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่งและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ คณะกรรมการสอบโครงสร้างวิทยานิพนธ์ และผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้กรุณาตรวจสอบความตรงของเนื้อหา ความถูกต้องของแบบสอบถามพร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งรวมทั้งคณะกรรมการการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่านที่ช่วยตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะที่ช่วยทำให้วิทยานิพนธ์มีความสมบูรณ์ มีความถูกต้อง ชัดเจนมากยิ่งขึ้น และกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ต่าง ๆ ในระหว่างการศึกษาให้คำแนะนำ ให้การช่วยเหลือ และให้กำลังใจเสมอมา

ขอกราบขอบพระคุณ สาธารณสุขอำเภอในเขตพื้นที่จังหวัดยะลา ตลอดจนบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา ที่อำนวยความสะดวกให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและได้เสียสละเวลาอันมีค่าอย่างยิ่งในการตอบแบบสอบถามเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการทำวิทยานิพนธ์อย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณทุกคนในครอบครัว คุณพ่อ คุณแม่ พี่สาว น้องชาย คุณสามี และลูกน้อยที่อยู่ในครรภ์ ที่มอบความรัก ดูแล เอาใจใส่ และเป็นกำลังใจสำคัญในการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ ขอขอบคุณกำลังใจจากเพื่อนนักศึกษาหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสาธารณสุขชุมชน ตลอดจนเจ้าหน้าที่จากงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา รวมทั้งกัลยามิตรทุกท่านที่ไม่สามารถกล่าวนามในที่นี้ได้หมด ที่ได้ช่วยเหลือให้กำลังใจ และอำนวยความสะดวกอย่างดีเสมอมา ผู้วิจัยจึงขอขอบคุณท่านไว้ ณ โอกาสนี้

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูแก่แต่ บิดา มารดา บุรพจารย์ ที่ให้ความรัก ความหวังใย ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน

มลชिरา สายวารี

เมษายน 2563

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(1)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(2)
กิตติกรรมประกาศ	(3)
สารบัญ	(4)
สารบัญตาราง	(6)
สารบัญภาพ	(7)
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	4
คำถามการวิจัย	4
ขอบเขตการวิจัย	5
กรอบแนวคิดการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	8
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
บริบทจังหวัดยะลา	10
บุคลากรสาธารณสุข	14
แนวคิดของความสุขในการทำงาน	18
การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis)	40
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	42
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	45
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	45
แบบแผนการวิจัย	47
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	51
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	53
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้	53
จริยธรรมวิจัย	55

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	56
ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	56
ตอนที่ 2 ผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติวิเคราะห์องค์ประกอบ	58
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	68
สรุปผลวิจัย	68
อภิปรายผล	70
ข้อเสนอแนะ	75
บรรณานุกรม	77
ภาคผนวก	86
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ	87
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ	89
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	93
ภาคผนวก ง การหาคุณภาพเครื่องมือ	99
ภาคผนวก จ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ	105
ภาคผนวก ฉ หนังสือการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์	116
ภาคผนวก ช การเผยแพร่ผลงานวิจัย	118
ประวัติผู้วิจัย	119

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 อัตรากำลังควรมีของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต)	15
2 ตัวบ่งชี้ด้านความพึงพอใจในชีวิต	28
3 ตัวบ่งชี้ด้านความพึงพอใจในงาน	32
4 ตัวบ่งชี้ด้านการคิดเชิงบวก	34
5 ตัวบ่งชี้ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล	37
6 ตัวบ่งชี้ด้านการเป็นที่ยอมรับและเชื่อถือ	39
7 จำนวนประชากรทั้งหมดแยกตามอำเภอและตำแหน่ง	45
8 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดแยกตามอำเภอ	46
9 แบบแผนการดำเนินการวิจัย	48
10 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในพื้นที่จังหวัดยะลา.....	57
11 ผลการพิจารณาความเหมาะสมของข้อมูล	59
12 แสดงค่าไอแกน ร้อยละของความแปรปรวนและร้อยละสะสมของความแปรปรวน องค์ประกอบความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา	63
13 แสดงค่าน้ำหนักขององค์ประกอบในองค์ประกอบที่ 1 สัมพันธภาพระหว่างบุคคล	63
14 แสดงค่าน้ำหนักขององค์ประกอบในองค์ประกอบที่ 2 การคิดเชิงบวก	64
15 แสดงค่าน้ำหนักขององค์ประกอบในองค์ประกอบที่ 3 ความพึงพอใจในชีวิต	65
16 แสดงค่าน้ำหนักขององค์ประกอบในองค์ประกอบที่ 4 การเป็นที่ยอมรับและเชื่อถือ...	65
17 แสดงค่าน้ำหนักขององค์ประกอบในองค์ประกอบที่ 5 ความพึงพอใจในงาน	66
18 แสดงค่าน้ำหนักขององค์ประกอบในองค์ประกอบที่ 6 ความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชา	66
19 แสดงค่าน้ำหนักขององค์ประกอบในองค์ประกอบที่ 7 ความสุขในการทำงาน	67
20 แสดงค่าน้ำหนักขององค์ประกอบในองค์ประกอบที่ 8 สัมพันธภาพระหว่างครอบครัว	67

สารบัญญภาพ

ภาพ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
2 แผนที่จังหวัดยะลา	11
3 Maslow's hierarchy of needs.....	26
4 ผลการวิจัยองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา	60
5 ผลการวิจัยองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา โดยตั้งชื่อและ จัดองค์ประกอบใหม่	62



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความสุขเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนปรารถนาและพยายามแสวงหาซึ่งความสุขส่งผลให้เกิดความเบิกบานใจและพึงพอใจในชีวิต ส่วนการทำงานคือหนึ่งในที่มาของความสุขของมนุษย์ เพราะการทำงานเป็นกิจกรรมที่ใช้เวลามากกว่าหนึ่งในสามของชีวิต (Manion, 2003) “ความสุขของคนทำงาน” และ “องค์กรแห่งความสุข” จึงเป็นประเด็นสำคัญของการพัฒนาคุณภาพทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นหัวใจในการขับเคลื่อนประเทศให้เจริญก้าวหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับประเทศไทยมีการนำดัชนีชี้วัดความอยู่ดีมีสุขมาเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาประเทศครั้งแรกในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 – 2544) ต่อเนื่องมาถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 – 2549) โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมและคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนาติดตามประเมินผลด้วยการวัดผลกระทบจากการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับตัวบุคคลรวมทั้งการก่อให้เกิดประโยชน์และยกระดับความเป็นอยู่ของประชาชน มาถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 – 2554) ก็มีเป้าหมายไปสู่สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกันเป็นการขยายแนวคิดการพัฒนาดัชนีชี้วัดความอยู่ดีมีสุขมาเป็นดัชนีชี้วัดความอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกันในสังคมไทยเพื่อเป็นเครื่องมือติดตามประเมินผลกระทบการพัฒนาที่มีต่อคนในสังคมไทยและในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2554 – 2559) กำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนาประเทศรวมทั้งจัดทำรายละเอียดยุทธศาสตร์ของแผนงานเพื่อมุ่งสู่ “สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง” โดยสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยในฐานะหน่วยงานที่เป็นแกนกลางในการสร้างความเข้มแข็งให้กับระบบอุตสาหกรรมไทยพยายามจัดกิจกรรมที่สร้างและพัฒนาองค์ความรู้รูปแบบใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคนตั้งแต่ในระดับบุคคล สังคม และที่กำลังก้าวขึ้นมามีความสำคัญในอนาคต คือระดับประชาคมอาเซียนกับสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) มองเห็นว่า “คน” เป็นหัวใจสำคัญของทุกองค์กร และ “การสร้างความสุข” ของคนภายในองค์กรเป็นยุทธศาสตร์สำคัญในการสร้าง “องค์กรแห่งความสุข: Happy Workplace” ซึ่งจะเป็นส่วนหนึ่งของการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรให้กับองค์กรสมัยใหม่ นอกจากนี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรแล้วยังสามารถขยายผลไปสู่ความสุขในครอบครัว ชุมชน และสังคมอีกด้วย (อาภาพร ประนิสสอน และคณะ, 2561) ซึ่งจากผลการสำรวจความสุขคนทำงานในองค์กรในประเทศไทย พ.ศ. 2561 จากเครื่องมือในการวัดคุณภาพชีวิตและความสุขด้วยตนเองของคนทำงานในองค์กรทุกภาคส่วน (Happinometer) เพื่อเกิดความสุขบนพื้นฐาน 8 ประการ ได้แก่ การมีสุขภาพดี (Happy Body) การมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (Happy Heart) การรู้จักผ่อนคลาย (Happy Relax) การมีศาสนาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวมีคุณธรรมประจำใจ (Happy Soul) การมีเศรษฐกิจ การเงินที่ดี (Happy Money) การพัฒนาความรู้ (Happy Brain)

การมีครอบครัวที่ดี (Happy Family) และการมีสังคมที่มีความสุข (Happy Society) จากผลการสำรวจความสุขคนทำงานในองค์กร พ.ศ. 2561 พบว่า คะแนนความสุขคนทำงานในองค์กรระดับประเทศมีค่าคะแนนเฉลี่ย 58.62 คะแนน ซึ่งตามเกณฑ์ของเครื่องมือ HAPPINOMETER จัดอยู่ในระดับ “HAPPY” หรือ “ระดับความสุขตามเป้าหมาย” (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2561) ทั้งนี้จากรายงานภาพรวมข้อมูลที่ได้จากผลการสำรวจความสุขบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข พบว่า ภาพรวมความสุขคนทำงานกระทรวงสาธารณสุขโดยระบุว่าอยู่ที่ร้อยละ 62.60 และจากรายงานภาพรวมข้อมูลที่ได้จากผลการสำรวจความสุขของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุขในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดยะลา จังหวัดปัตตานี และจังหวัดนราธิวาส พบว่า คะแนนความสุขของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุขมากที่สุด คือ จังหวัดนราธิวาส มีค่าคะแนนเฉลี่ย 66.1 คะแนน รองลงมา คือจังหวัดปัตตานี มีค่าคะแนนเฉลี่ย 65.6 คะแนน และจังหวัดยะลา มีค่าคะแนนเฉลี่ย 65.3 คะแนน ตามลำดับ (สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2562) จากผลการสำรวจความสุขคนทำงานดังกล่าวสามารถสะท้อนถึงความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อการทำงาน ในขณะที่การศึกษาของ Kahneman (2004) พบว่า การทำงานเป็นกิจกรรมที่ใช้เวลานานที่สุดเมื่อเทียบกับกิจกรรมอื่น ๆ ที่ปฏิบัติในแต่ละวัน แต่กลับทำให้บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกด้านลบ คือ เกิดความเครียด ความเบื่อหน่าย มากกว่ามีอารมณ์ความรู้สึกด้านบวก คือความสุข สนุกสนาน งานวิจัยดังกล่าวพบว่า หากบุคคลไม่มีความสุขในการทำงาน ย่อมหมายถึงการใช้ชีวิตอย่างไม่มีความสุขยาวนานกว่า 6 – 7 ชั่วโมงในแต่ละวันเมื่อการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต

ในสภาพสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาส่งผลให้ทุกองค์กรต้องมีการเปลี่ยนแปลงเช่นกัน และผู้ปฏิบัติงานต้องมีการปรับตัวเพื่อตอบรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวไม่เว้นแต่หน่วยงานภาครัฐ เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลซึ่งเป็นสถานพยาบาลประจำตำบลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข หรือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีขีดความสามารถระดับปฐมภูมิ (Primary Care) เป็นสถานบริการด้านสุขภาพที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีบทบาทหน้าที่ในการให้บริการสุขภาพครอบคลุมในทุกมิติของปัญหาสุขภาพ โดยเน้นการให้บริการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค รักษาพยาบาล การฟื้นฟูสุขภาพ และด้านการคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข (จำลอง เครานวล, 2554) ด้วยความมุ่งหวังให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการสาธารณสุขได้อย่างทั่วถึงและมีความไว้วางใจมาใช้บริการสาธารณสุขใกล้บ้านแทนโรงพยาบาลหรือสถานพยาบาลอื่นในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพที่เกิดความจำเป็นลง แม้ว่าจะระบบสาธารณสุขจะมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องแต่ยังประสบปัญหาที่มีมายาวนาน คือ การขาดแคลนบุคลากรทางสาธารณสุข ซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเกือบครึ่งหนึ่งไม่ผ่านเกณฑ์ของสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ เนื่องจากจำนวนเจ้าหน้าที่ไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด คือบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 1 คน ต่อประชาชน 1,250 คน ซึ่งจากการที่บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ต้องปรับตัวเพื่อตอบรับการเปลี่ยนแปลงด้านนโยบายและการถูกคาดหวังจากความสำเร็จของงาน รวมทั้งลักษณะงานที่มีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่หลากหลายเกี่ยวข้องกับคุณภาพของชีวิตคนแต่มีข้อจำกัดด้านบุคลากรดังที่กล่าวมานี้ อาจทำให้บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล รู้สึกถูกกดดันจากงาน เกิดความเครียดและเบื่อหน่ายจากการทำงาน รู้สึกไม่มีความสุขในการทำงาน ซึ่งหากเป็นเช่นนั้นอาจทำให้คุณภาพการบริการลดลงและเกิดผลเสียเป็นวงกว้างตามมา

ปัจจุบันโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีจำนวน 9,863 แห่งทั่วประเทศ สำหรับในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีจำนวนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทั้งสิ้น 321 แห่ง (กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2562) ซึ่งบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานประจำโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำเป็นต้องดำเนินงานท่ามกลางสถานการณ์ในความไม่สงบ ซึ่งนับตั้งแต่เกิดเหตุการณ์บุกโจมตีและปล้นปืนที่กองพันทหารพัฒนาที่ 4 ค่ายกรมหลวงนราธิวาสราชนครินทร์ อำเภอเจาะไอร้อง จังหวัดนราธิวาส เมื่อวันที่ 4 มกราคม พ.ศ. 2547 การก่อความไม่สงบในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ได้ทวีความรุนแรงขึ้นตามลำดับเวลาจนถึงปัจจุบัน (บุญเอื้อ บุญฤทธิ์, 2556) จากรายงานสรุปเหตุการณ์ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประจำเดือนมกราคม 2562 โดย ศูนย์เฝ้าระวังสถานการณ์ภาคใต้ (Deep South Watch) ตั้งแต่เดือนมกราคม พ.ศ. 2547 – เดือนมกราคม พ.ศ. 2562 พบว่ามีเหตุการณ์ความรุนแรงจำนวน 20,197 ครั้ง มีจำนวนผู้บาดเจ็บ 13,540 ราย และมีจำนวนผู้เสียชีวิต 6,938 ราย และจากข้อมูลเชิงพื้นที่ในไตรมาสที่ 4 ปี พ.ศ. 2561 ได้รายงานว่า มีการเกิดเหตุการณ์กระจายทั่วพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยพื้นที่ที่มีเหตุการณ์มากที่สุดคือ อำเภอระแงะ จังหวัดนราธิวาส (12 เหตุการณ์) รองลงมาอำเภอเมืองยะลา (11 เหตุการณ์) สำหรับข้อมูลในระดับตำบล พื้นที่จังหวัดยะลา ได้แก่ ตำบลท่าสาป ตำบลลำใหม่ อำเภอเมือง ตำบลยะหา อำเภอยะหา จังหวัดยะลา มีความเข้มข้นของเหตุการณ์มากที่สุด เมื่อจำแนกดูเฉพาะเหตุการณ์ที่มีสาเหตุเกี่ยวข้องกับการแบ่งแยกดินแดน จะเห็นได้ว่า พื้นที่ที่มีเหตุการณ์มากที่สุดคือ อำเภอเมืองยะลา 9 เหตุการณ์ รองลงมา อำเภอระแงะ จังหวัดนราธิวาส 6 เหตุการณ์ อำเภอจะนะ จังหวัดนราธิวาส 5 เหตุการณ์ อำเภอยะหา จังหวัดยะลา 4 เหตุการณ์ และอำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส 4 เหตุการณ์ (ศูนย์เฝ้าระวังสถานการณ์ภาคใต้, 2561) ลักษณะของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นประกอบด้วย การฆ่าประชาชน การลอบยิงเจ้าหน้าที่ของรัฐ ลอบวางเพลิงและเผาสถานที่ราชการ เช่น โรงเรียน สถานีตำรวจ และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และการลอบวางระเบิดสถานที่ราชการและสถานที่สาธารณะ (จำลอง เครานวล, 2554) และหลายผลการศึกษาที่ผ่านมาแสดงให้เห็นถึงการศึกษาศึกษาที่มีความสอดคล้องกันว่าเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ส่งผลกระทบต่อความสุขของบุคลากรสาธารณสุขและระบบบริการสาธารณสุขเช่นเดียวกัน (ไพบุลย์ ชาวสวนศรีเจริญ และคณะ, 2555; พัชรี พุทธิชาติ, 2550) นอกจากนี้การปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขเชิงรุก เช่น การเยี่ยมบ้าน การส่งต่อผู้ป่วย และการลงพื้นที่คัดกรองสุขภาพมีความลำบากและมีความเสี่ยง ทำให้โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหลาย ๆ แห่งต้องปิดบริการชั่วคราวเพื่อความปลอดภัยของบุคลากรสาธารณสุข เพราะไม่มีใครที่สามารถรับรองความปลอดภัยของใครได้ การทำงานด้านการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคไม่สามารถทำได้ดีเท่าที่ควร การซ่อมมากกว่าการสร้างสุขภาพไม่เป็นไปตามนโยบายหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า และเมื่อเปรียบเทียบกับจังหวัดของภาคอื่น ๆ ในประเทศไทยแล้ว พบว่า ปัญหาด้านสุขภาพของประชาชนยังมีอยู่มาก และการดำเนินงานของบุคลากรสาธารณสุขไม่สามารถบรรลุตามเป้าหมายเนื่องจากไม่สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ (ไพบุลย์ ชาวสวนศรีเจริญ และคณะ, 2555)

จากแนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานมีหลากหลายมุมมอง Manion (2003) อธิบายแนวคิดความสุขในการทำงานว่าเป็นการเรียนรู้การกระทำในการสร้างสรรค์ผลงานของตนเองที่ทำให้เกิดความสนุกสนาน รู้สึกอยากทำงาน ให้ความร่วมมือในการทำงาน นำมาสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

โดยประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ ส่วน Diener (2003) ได้อธิบายปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุข คือ ความพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิต เช่น ความพึงพอใจในงานตลอดจนประสบการณ์ในชีวิตหรือการกระทำเหล่านั้นเป็นอารมณ์ความรู้สึกด้านบวกสูง และอารมณ์ความรู้สึกด้านลบต่ำ คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน เช่น อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ และสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในชีวิต นำมาซึ่งความสุขในการทำงาน จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในพื้นที่จังหวัดยะลา เนื่องจากข้อมูลสถิติในไตรมาสที่ 4 ปี พ.ศ. 2561 ในระดับตำบล พบว่า จังหวัดยะลา มีความเข้มข้นของเหตุการณ์ความไม่สงบมากที่สุดเมื่อเทียบกับจังหวัดปัตตานี และจังหวัดนราธิวาส ซึ่งบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เปรียบเสมือนพี่เลี้ยงที่คอยดูแลและให้คำปรึกษาด้านสุขภาพแก่คนในชุมชน โดยเป็นกำลังสำคัญในการสร้างรากฐานของระบบบริการสาธารณสุขให้เข้มแข็ง เนื่องจากองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่ได้ล้วนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน บุคลากรสาธารณสุขสามารถเกิดความรู้สึกผูกพันกับงาน รู้สึกอยากเรียนรู้ ปฏิบัติงานอย่างมีความสุขและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ แต่เนื่องจากปัจจุบันเครื่องมือในการวัดความสุขในการทำงานใช้กับคนทำงานในองค์กรทุกภาคส่วนไม่ครอบคลุมตามบริบทของพื้นที่ที่มีความแตกต่างกันและไม่ได้ใช้กับบุคลากรสาธารณสุขโดยเฉพาะ อาจจะทำให้ข้อมูลที่ได้มีความคลาดเคลื่อน และไม่ครอบคลุมเท่าที่ควร ดังนั้นการศึกษาในครั้งนี้จึงถือว่ามีความสำคัญที่จะช่วยพัฒนาเครื่องมือวัดความสุขในการทำงานและเสริมสร้างสุขภาพที่ดีให้กับบุคลากรสาธารณสุขและผู้มารับบริการในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลโดยเฉพาะในพื้นที่จังหวัดยะลา จะส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรและพัฒนาวิชาชีพให้มีความก้าวหน้ายิ่งขึ้นอันจะเกิดผลดีต่อผู้ให้บริการและผู้รับบริการให้ได้รับบริการที่มีคุณภาพและมีสุขภาวะที่ดีต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา

คำถามการวิจัย

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลาเป็นอย่างไร

ขอบเขตการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ได้ทำการศึกษาภายใต้ขอบเขตด้านประเด็นเนื้อหา ด้านประชากร ด้านพื้นที่ และด้านระยะเวลาที่ทำการศึกษา ดังนี้

1. ด้านประเด็นที่ศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในพื้นที่จังหวัดยะลา ทั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาเครื่องมือในการวัดความสุขของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในพื้นที่จังหวัดยะลา พัฒนางค์กรและพัฒนาวิชาชีพให้มีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น อันจะเกิดผลดีต่อผู้ให้บริการและผู้รับบริการให้ได้รับบริการที่มีคุณภาพและมีสุขภาวะที่ดีต่อไป

2. ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

ประชากร คือ บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในพื้นที่จังหวัดยะลา จำนวน 767 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในพื้นที่จังหวัดยะลา กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยยึดหลักอย่างน้อย 5 - 10 เท่าของตัวบ่งชี้ ตามแนวคิดของแฮร์และคณะ (Hair, et al. 2010)

3. ด้านพื้นที่ที่ทำการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษามูลนิธิสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา

4. ด้านระยะเวลา

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาระหว่างเดือนเดือนพฤษภาคม - กันยายน 2562 ภายหลังจากนำโครงร่างวิทยานิพนธ์และเครื่องมือการวิจัยเสนอต่อคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา ซึ่งเกิดจากการนำองค์ประกอบย่อยและตัวแปรที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ โดยกำหนดขอบเขตเนื้อหาที่ศึกษาตามแนวคิดทฤษฎี ข้อค้นพบจากการศึกษา เอกสาร ตำรา บทความทางวิชาการ ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ ทั้งนี้การกำหนดองค์ประกอบ

ของความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในพื้นที่จังหวัดยะลา โดยใช้แนวคิดทฤษฎีพื้นฐานสนับสนุน ดังนี้

1. แนวคิดด้านความพึงพอใจในชีวิต

สาระสำคัญของทฤษฎี คือ การมีสุขภาพร่างกาย จิตใจ และสังคมที่ดี ประสบความสำเร็จในการทำงาน และสามารถดำเนินชีวิตในสภาพแวดล้อมที่ดีและมีความปลอดภัย (Maslow, 1954) แนวคิดของ Poitrenaud (1979) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในชีวิตประกอบด้วยองค์ประกอบในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านชีวิตการทำงาน ด้านความรู้สึก ด้านอารมณ์ ด้านชีวิตครอบครัว ด้านชีวิตสังคม และด้านการใช้เวลาว่าง

2. แนวคิดด้านความพึงพอใจในงาน

Fleishman and Bass (1974) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานประกอบด้วยปัจจัยในการทำงาน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะการบังคับบัญชา ด้านลักษณะงาน ด้านรายได้ ด้านการเลื่อนตำแหน่ง และด้านลักษณะเพื่อนร่วมงาน ทฤษฎีของคูเปอร์ (Cooper, 1958) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเกิดจากแรงจูงใจ 7 อย่าง คือ ทำงานที่เขาสใจ มีอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน มีค่าจ้างเงินเดือนที่ยุติธรรม มีความก้าวหน้าในงาน มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีความสะดวกในการเดินทาง และทำงานอย่างเข้าใจกับเพื่อนร่วมงานและผู้นำ

3. แนวคิดด้านการคิดเชิงบวก

อาศัยแนวคิดของ Lloyd (2008) กล่าวถึงการคิดเชิงบวกว่า ประกอบด้วย การคิดดี พูดดี ทำดี การรู้จักควบคุมตนเองอย่างเหมาะสม มองโลกในแง่ดี มีความซื่อสัตย์ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ทำในสิ่งที่เป็นประโยชน์ และรู้จักให้อภัยแก่ผู้อื่น และมาจากแนวคิดของ Limon (2008) กล่าวถึงองค์ประกอบของการคิดเชิงบวกไว้ ได้แก่ มองโลกในแง่ดี มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีสติรอบคอบ หาคำความรู้ที่ได้อยู่เสมอ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และมีความมุ่งมั่นในการทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จ

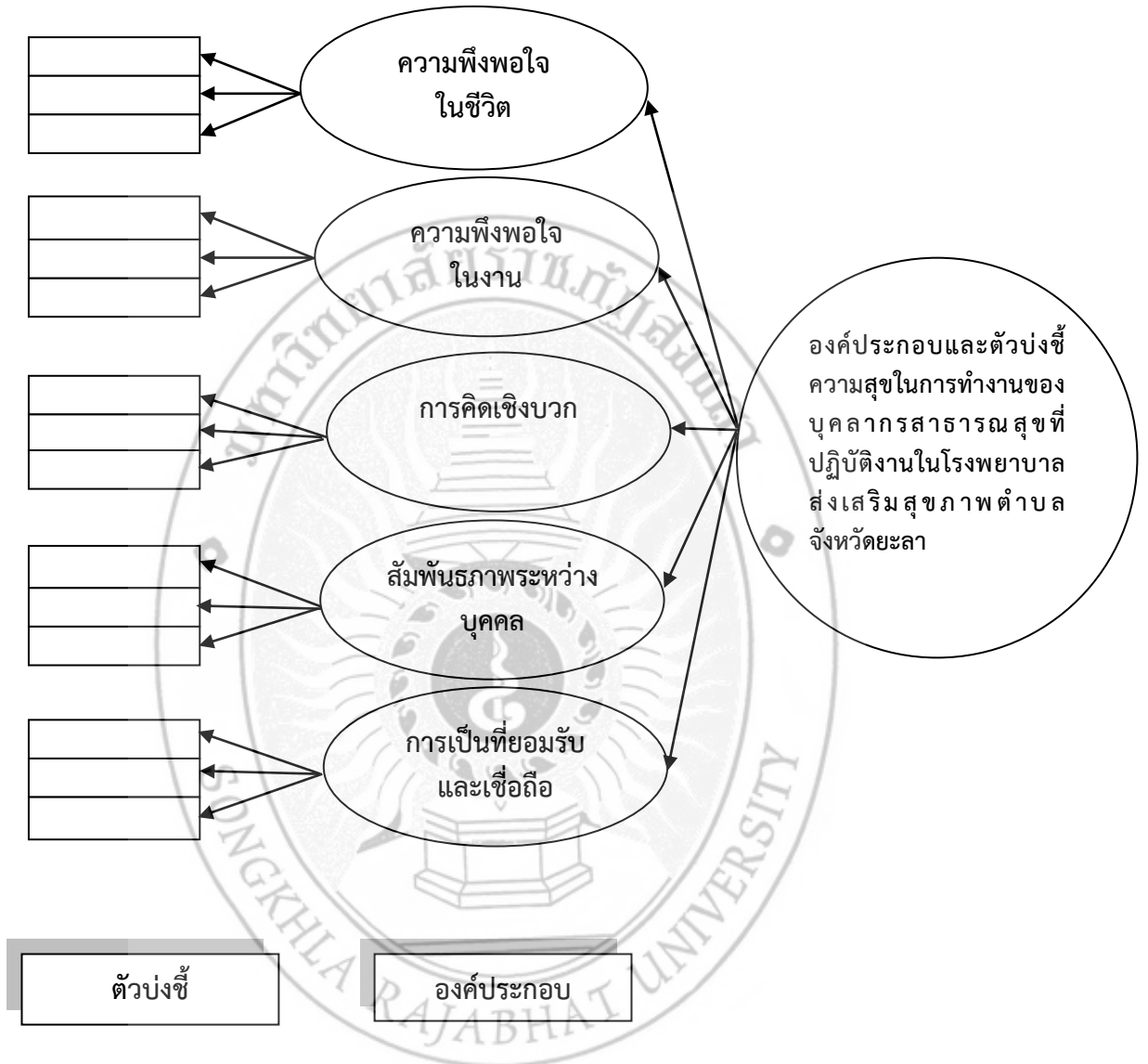
4. แนวคิดด้านความสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล

อาศัยแนวคิดของ Chickerling (1993) ได้กล่าวว่า ความสามารถยอมรับความแตกต่างของบุคคลอื่นได้ และการมีน้ำใจกว้างขวาง การให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน การให้และการรับ นำมาซึ่งสัมพันธ์ภาพที่ดี และมาจากแนวคิดของ Beyer and Marshall (1981) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานว่าประกอบไปด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่ ความมั่นใจและความไว้วางใจ การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน ความเป็นมิตร การทำงานของกลุ่มที่มุ่งเน้นความสำเร็จร่วมกัน การริเริ่มสร้างสรรค์ การติดต่อสื่อสาร และความเป็นอิสระจากการคุกคาม

5. การเป็นที่ยอมรับและเชื่อถือ

อาศัยแนวคิดของ Sasse (1978) ได้กล่าวว่า ความรู้สึกของบุคคลว่าตนเองมีความสำคัญ และมีคุณค่า มีความต้องการได้รับความเชื่อถือ การยอมรับนับถือโดยได้รับการสนับสนุนหรือยอมรับนับถือจากผู้อื่นเพื่อที่จะได้เกิดความรู้สึกภูมิใจและนับถือตนเอง และมาจากแนวคิดของ Branden (1981) ให้ความหมายว่า เป็นความเชื่อมั่นและการมีความนับถือตนเองอันเกิดจากความมีคุณค่าของตนเอง ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนที่จะกระทำสิ่งใด ๆ ให้สำเร็จได้ตามความปรารถนา

จากแนวคิดทฤษฎีข้างต้น สามารถเขียนเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. บุคลากรสาธารณสุข หมายถึง บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา ไม่น้อยกว่า 1 ปี ประกอบด้วย นักวิชาการสาธารณสุข พยาบาลวิชาชีพ เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข และแพทย์แผนไทย

2. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) หมายถึง สถานบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิ รวมทั้งสถานอื่นนอกระบบราชการ ในพื้นที่จังหวัดยะลา ซึ่งได้ยกระดับมาจากสถานอื่นนอกระบบ โดยมิชอบเขตการดำเนินงานที่สำคัญ 5 ด้าน คือ ด้านการส่งเสริมสุขภาพ ด้านการรักษาพยาบาล ด้านการควบคุมป้องกันโรค ด้านการฟื้นฟูสภาพ และด้านการคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข ดำเนินงานให้บริการทั้งในระดับบุคคล ครอบครัว ชุมชนและสังคม โดยปรับเปลี่ยนจากบริการเชิงรับ มาเป็นเชิงรุก

3. องค์กรประกอบและตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงาน หมายถึง องค์กรประกอบหลักและตัวบ่งชี้ที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ซึ่งการที่บุคลากรสาธารณสุขจะมีความสุขนั้นไม่ได้เกิดจากองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่ง แต่จะเกิดขึ้นจากเกี่ยวข้องขององค์ประกอบทั้งหมดรวมกันในทางกลับกันหากองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่ง บกพร่อง/ขาดความสมดุลไป จะทำให้ความสุขลดลงตามไปด้วย โดยสามารถจำแนกองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานออกเป็น 5 องค์กรประกอบหลัก ดังต่อไปนี้

3.1 ความพึงพอใจในชีวิต หมายถึง บุคลากรสาธารณสุขมีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ มีสังคมที่ดี มีมิตรภาพที่ดี และดำเนินชีวิตในสิ่งแวดล้อมที่ดี ดังนั้น เมื่อบุคลากรสาธารณสุขมีสุขภาพกาย จิต และสังคมที่ดี จะส่งผลช่วยให้สามารถแก้ไขปรับปรุงการดำรงชีวิตให้อยู่ในสังคมได้อย่างราบรื่นเหมาะสม มีความสุข รู้จักจุดอ่อน จุดเด่นของตนเอง ช่วยปรับปรุง แก้ไข และป้องกันความคับข้องใจ ช่วยให้เกิดความเข้าใจตนเองและผู้อื่น รู้จิตใจ ความรู้สึก อารมณ์ของคนอื่นได้ และช่วยให้สามารถพัฒนาอาชีพ การงาน และครอบครัวได้ดีต่อไป

3.2 ความพึงพอใจในงาน หมายถึง บุคลากรสาธารณสุขมีประสบการณ์ในการทำงานที่เหมาะสมกับเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ มีความก้าวหน้าในการทำงาน ทำงานในสภาพแวดล้อมและสถานที่ทำงานมีความปลอดภัย ความเหมาะสมของปริมาณงานและลักษณะงานที่ทำมีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่รับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีความมั่นคงในงาน ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ส่งผลให้บุคลากรสาธารณสุขเกิดความรู้สึกดีหรือมีเจตคติทางบวกต่อการทำงาน อันเนื่องมาจากการที่บุคลากรสาธารณสุขทำงานแล้วได้รับการตอบสนองความต้องการตามที่คาดหวังไว้ มีความสุขเมื่องานที่กระทำประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย และงานที่ทำให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตนเองและสังคม

3.3 การคิดเชิงบวก หมายถึง กระบวนการทางความคิดของบุคลากรสาธารณสุข ที่เกิดจากการรับรู้และแปลความหมายไปในทางที่ดีเช่นเดียวกับการมองโลกเชิงบวก ยอมรับความเป็นจริงที่เกิดขึ้น มองสิ่งต่าง ๆ อย่างเข้าใจ ยอมรับได้ในด้านลบ มองปัญหา ความทุกข์ ความไม่ราบรื่นเป็นเรื่องธรรมดา มีอารมณ์ความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ดี สนุกกับการทำงานยิ้มแย้มแจ่มใสเบิกบานได้เสมอขณะทำงาน เลื่อมใสศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำ รับรู้ถึงความดีงามและคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ รับรู้ถึงจุดอ่อน

และจุดแข็งของตัวเองเสมอ รู้จักเคารพและให้เกียรติตนเองและผู้อื่นอยู่เสมอ มีความมุ่งมั่นตั้งใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ รู้จักใฝ่หาความรู้ที่ได้อยู่เสมอ มีความอดทนต่อสิ่งต่าง ๆ รู้สึกเห็นอกเห็นใจและไม่ดูถูกผู้อื่น ดังนั้นความคิดเชิงบวกนับได้ว่ามีคุณอนันต์ต่อสุขภาพและผลงานที่สร้างสรรค์

3.4 สัมพันธภาพระหว่างบุคคล หมายถึง บุคลกรสาธารณสุขให้การยอมรับนับถือและเต็มใจที่จะรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอยู่เสมอ มีน้ำใจกว้างขวางและชอบช่วยเหลือผู้อื่น รู้จักสนับสนุนผู้อื่นด้วยความเต็มใจในเรื่องที่ได้อยู่เสมอ มีความมั่นใจและเชื่อมั่นในความสามารถในสิ่งที่ผู้อื่นกระทำมีการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นโดยมุ่งเน้นความสำเร็จร่วมกัน มีความรู้สึกที่ดีเมื่อได้อยู่กับผู้อื่น มีความจริงใจกับผู้อื่นอยู่เสมอ รู้จักปกป้องสิทธิประโยชน์ของเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ รู้จักสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่กันด้วยรอยยิ้ม และมีการร่วมยินดีต่อเพื่อนร่วมงานเมื่อเพื่อนร่วมงานมีความก้าวหน้าหรือประสบความสำเร็จในโอกาสต่าง ๆ

3.5 การเป็นที่ยอมรับและเชื่อถือ หมายถึง บุคลกรสาธารณสุขมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตน ได้รับการยกย่องว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าจากองค์กร ได้รับความไว้วางใจจากผู้อื่นเสมอ ได้รับการชื่นชมในความรู้ความสามารถจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และผู้อื่น มีผลงานดีเด่นจะได้รับการยกย่องหรือประกาศเกียรติคุณ ความคิดเห็นของบุคลกรสาธารณสุขมักเป็นที่ยอมรับจากผู้ร่วมงาน มีผลงานที่มีส่วนสำคัญต่อผลสำเร็จต่อหน่วยงาน และเป็นที่ยอมรับและนับถือจากครอบครัว

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้วิจัยได้เครื่องมือในการวัดความสุขในการทำงานของบุคลกรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
2. บุคลกรสาธารณสุข สามารถนำผลวิจัยที่ได้ เพื่อใช้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลกรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยสามารถใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารสร้างความตระหนักและให้ความสำคัญกับการพัฒนาและส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลกรสาธารณสุขซึ่งจะส่งผลต่อการเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงานและองค์กรต่อไป
3. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และหน่วยงานอื่น ๆ ด้านสาธารณสุข สามารถนำผลวิจัยที่ได้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งเสริมให้ของบุคลกรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเกิดความสุขในการทำงาน
4. หน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง สามารถนำผลของการศึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางการศึกษาวิจัยเชิงลึกในงานวิจัยเรื่องต่อไปถึงรายละเอียดเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงาน
5. กรอบความคิดด้านองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน สามารถนำมาศึกษาเชิงประยุกต์ในลักษณะการยืนยันผลวิจัยด้วยการศึกษาเชิงปริมาณ และพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้ได้ในการศึกษาเชิงคุณภาพในประชากรกลุ่มอื่นที่มีความน่าสนใจ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางสำหรับการวิจัย โดยจำแนกได้ตามประเด็นดังนี้

ประเด็นที่ 1 บริบทจังหวัดยะลา

ประเด็นที่ 2 บุคลากรสาธารณสุข

ประเด็นที่ 3 แนวคิดของความสุขในการทำงาน

3.1 ความหมายของความสุข

3.2 ความหมายของความสุขในการทำงาน

3.3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

3.4 องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน

3.4.1 ความพึงพอใจในชีวิต

3.4.2 ความพึงพอใจในงาน

3.4.3 การคิดเชิงบวก

3.4.4 สัมพันธภาพระหว่างบุคคล

3.4.5 การเป็นที่ยอมรับและเชื่อถือ

ประเด็นที่ 4 การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis)

ประเด็นที่ 5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บริบทจังหวัดยะลา

1. ประวัติความเป็นมา

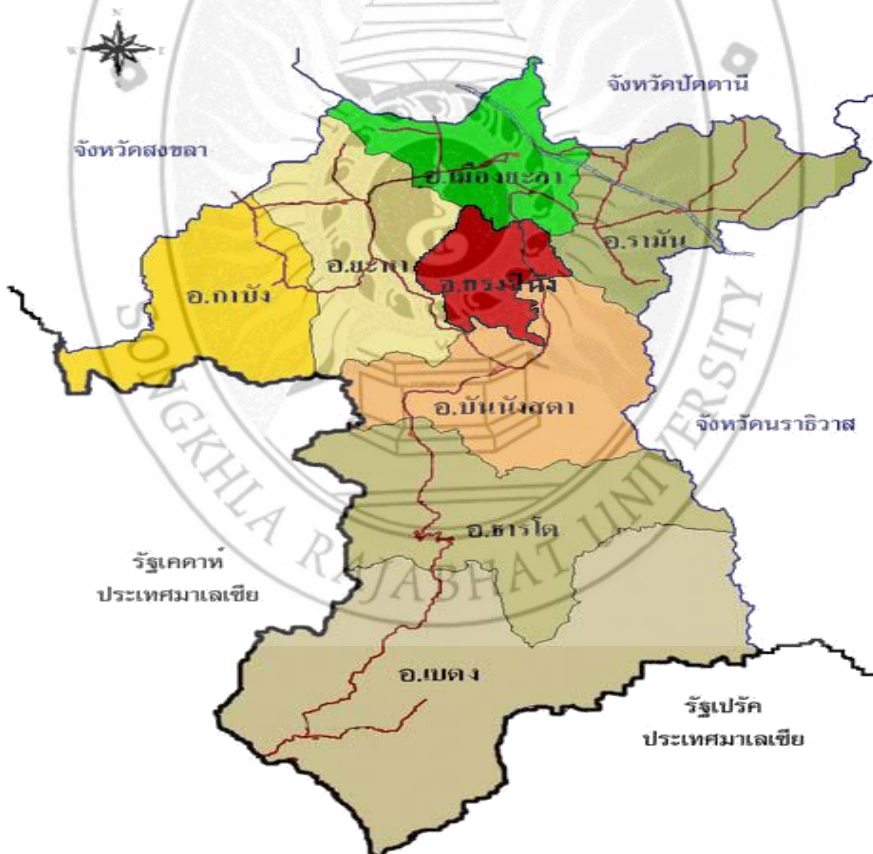
คำว่า “ยะลา” มาจากภาษาพื้นเมืองเดิมว่า “ยะลอ” ซึ่งแปลว่า “แห” ตามประวัติตั้งแต่สมัยสุโขทัยถึงตอนต้นกรุงรัตนโกสินทร์นั้น “เมืองยะลา” เป็นส่วนหนึ่งของเมืองมณฑลปัตตานี ต่อมาในรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 ได้ทรงโปรดเกล้าให้มีการปรับปรุงการปกครองส่วนภูมิภาคใหม่ เป็นการปกครองแบบเทศาภิบาล โดยออกประกาศข้อบังคับสำหรับการปกครอง 7 หัวเมือง ร.ศ. 120 ซึ่งประกอบด้วย เมืองปัตตานี หนองจิก ยะหริ่ง สายบุรี ยะลา ธาระแงะ และเมืองรามัน ต่อมาในปีพุทธศักราช 2476 ได้มีการยุบเลิกมณฑลปัตตานี และได้มีการจัดระเบียบราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัด อำเภอ ตำบล และหมู่บ้าน “เมืองยะลา” จึงเป็นจังหวัดหนึ่งของประเทศไทยในปัจจุบัน” ในสมัยอำมาตย์โทพระรัฐกิจวิจารณ์ (สวาสดิ์ ณ นคร) ผู้ว่าราชการจังหวัดยะลา คนที่ 10 (พ.ศ. 2456 – 2458) ได้วางผังเมืองด้วยการหาจุดศูนย์กลางใจเมือง โดยการปักหลักไว้และเอาก่อนหินวางไว้เป็นเครื่องหมาย เรียกว่า กิโละศูนย์ และลากเส้นวงกลมเป็นชั้น ๆ มีถนนรองรับเป็นตาข่ายลักษณะใยแมงมุมที่สวยงามที่สุดของประเทศไทยและได้รับรางวัลชนะเลิศการประกวดความสะอาด 3 ปีซ้อน (พ.ศ. 2528 - 2530) และในปี พ.ศ. 2540 ได้รับ

การคัดเลือกจากองค์การอนามัยโลกยกให้เป็น 1 ใน 5 เมืองของประเทศไทยในโครงการเมืองน่าอยู่ทั่วโลก (สำนักงานจังหวัดยะลา, 2562)

2. ขนาดและที่ตั้ง

จังหวัดยะลา เป็นจังหวัดที่อยู่ใต้สุดของประเทศไทย อยู่ระหว่างเส้นรุ้ง ที่ 5 – 7 องศาเหนือและเส้นแวงที่ 100 – 102 องศาตะวันออก อยู่ห่างจากกรุงเทพมหานครตามทางรถไฟสายใต้ 1,039 กิโลเมตร และตามถนนเพชรเกษมสายเก่า 1,395 กิโลเมตร หรือสายใหม่ 1,084 กิโลเมตร มีพื้นที่ประมาณ 4,521 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 2.8 ล้านไร่ คิดเป็นร้อยละ 6.4 ของพื้นที่ภาคใต้มีอาณาเขตติดต่อกับจังหวัดใกล้เคียง คือ

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	จังหวัดสงขลา และปัตตานี
ทิศใต้	ติดต่อกับ	รัฐเปรัก ประเทศมาเลเซีย
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	จังหวัดนราธิวาส และรัฐเปรัก ประเทศมาเลเซีย
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	จังหวัดสงขลา และรัฐเคดาห์ ประเทศมาเลเซีย



ภาพ 2 แผนที่จังหวัดยะลา

ที่มา: สำนักงานจังหวัดยะลา, 2562

3. ภูมิประเทศ

โดยทั่วไปของจังหวัดยะลา มีลักษณะเป็นภูเขา เนินเขา และหุบเขา ตั้งแต่ตอนกลางจนถึงใต้สุดของจังหวัด มีที่ราบบางส่วนทางตอนเหนือของจังหวัด ได้แก่ บริเวณที่ราบแม่น้ำปัตตานี และแม่น้ำสายบุรีไหลผ่านอยู่สูงกว่าระดับน้ำทะเลปานกลางถึงสูงมาก โดยเฉลี่ยระหว่าง 100 – 200 เมตร พื้นที่ส่วนใหญ่ปกคลุมด้วยป่าดงดิบ และสวนยางพารา มีเทือกเขาที่สำคัญอยู่ 2 เทือกเขา คือ เทือกเขาสันกาลาศีรี เริ่มจากอำเภอเบตงเป็นแนวยาวกั้นพรมแดนระหว่างประเทศไทยกับประเทศมาเลเซียและเทือกเขาปิไลซึ่งเป็นเทือกเขาอยู่ภายในจังหวัดในเขตตำบลบุตี บันนังสาเรง ของอำเภอเมืองยะลา อำเภอกรงปินัง และอำเภอรามัน

4. ภูมิอากาศ

จังหวัดยะลาตั้งอยู่ในเขตรมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือและลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ทำให้มีสภาพอากาศแบบร้อนชื้น มี 2 ฤดู คือ ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ – พฤษภาคม และฤดูฝน เริ่มตั้งแต่เดือนพฤษภาคม – กุมภาพันธ์ อุณหภูมิต่ำสุดเฉลี่ยประมาณ 23.1 องศาเซลเซียส และสูงสุดเฉลี่ย 32.7 องศาเซลเซียส ปริมาณน้ำฝนเฉลี่ย 2,281.6 มิลลิเมตรต่อปี มีฝนตกเฉลี่ย 135 วันต่อปี เดือนตุลาคม – พฤศจิกายน มีฝนตกชุกที่สุด จากสภาพภูมิประเทศที่อุดมไปด้วยภูเขาทำให้จังหวัดยะลา มีฝนตกเกือบตลอดทั้งปี ทำให้อากาศชุ่มชื้น อากาศอบอุ่นในตอนกลางวัน และเย็นสบายในเวลากลางคืน

5. การปกครอง

ปัจจุบันจังหวัดยะลาแบ่งเขตการปกครองออกเป็น 8 อำเภอ 58 ตำบล และ 379 หมู่บ้าน ประกอบด้วย อำเภอเมืองยะลา อำเภอเบตง อำเภอบันนังสตา อำเภอธารโต อำเภอยะหา อำเภอรามัน อำเภอकाบัง และอำเภอกรงปินัง โดยมีหน่วยงานบริหารราชการตั้งอยู่ในพื้นที่ ดังนี้

5.1	หน่วยงานบริหารราชการส่วนกลาง	จำนวน	75	หน่วยงาน
5.2	หน่วยงานบริหารราชการส่วนภูมิภาค	จำนวน	34	หน่วยงาน
5.3	หน่วยงานบริหารราชการส่วนท้องถิ่น	จำนวน	64	แห่ง ประกอบด้วย
	องค์การบริหารส่วนจังหวัด	จำนวน	1	แห่ง
	เทศบาลนคร	จำนวน	1	แห่ง
	เทศบาลเมือง	จำนวน	2	แห่ง
	เทศบาลตำบล	จำนวน	13	แห่ง
	องค์การบริหารส่วนตำบล	จำนวน	47	แห่ง

6. ด้านประชากร

ปัจจุบันจังหวัดยะลา มีประชากรทั้งหมด 448,562 คน มีจำนวนประชากรชาย จำนวน 219,954 คน คิดเป็นร้อยละ 49.04 และมีจำนวนประชากรหญิงจำนวน 228,608 คิดเป็นร้อยละ 50.96 (สำนักงานจังหวัดยะลา, 2562)

7. ด้านสังคม และวัฒนธรรมประเพณี

ประชาชนส่วนใหญ่นับถือศาสนาอิสลาม ซึ่งยึดถือเคร่งครัดในการดำเนินชีวิตให้ถูกต้องต่อหลักศาสนา จากลักษณะดังกล่าวรูปแบบการดำเนินชีวิตและความเป็นอยู่ของผู้คนจึงมีเอกลักษณ์เฉพาะถิ่นเป็นลักษณะที่โดดเด่นทางสังคมและวัฒนธรรม (จำลอง เคารานวล, 2554) วิถีชีวิตของชาวยะลา ลักษณะภูมิประเทศ สภาพภูมิอากาศ ทรัพยากรธรรมชาติ ศาสนา ความเชื่อ และสภาพสังคม ล้วนเป็นตัวกำหนดวิถีชีวิตของบุคคลในท้องถิ่น โดยจังหวัดใต้สุดของแผ่นดินไทยมีแหล่งท่องเที่ยวหลากหลายประเภท ทั้งแหล่งท่องเที่ยวทางประวัติศาสตร์ วิถีวัฒนธรรม และธรรมชาติ มีเอกลักษณ์ที่น่าค้นหา เฉพาะในส่วนในตัวเมืองยะลานั้นได้รับการกล่าวขานว่ามีการวางผังเมืองเป็นระเบียบเรียบร้อยและสวยงาม ถนนหนทางกว้างขวางนำไปเที่ยวชม นอกจากสถานที่ท่องเที่ยวมากมายหลายสไตล์แล้ว ยะลา ยังมีความน่าสนใจตรงที่เป็นจังหวัดที่ผสมผสานวิถีชีวิตของชาวไทยพุทธ ไทยมุสลิม และชาวไทยจีนไว้ด้วยกันได้อย่างน่าทึ่ง ลักษณะบ้านเรือนและวิถีความเชื่อที่แตกต่างนั้น ทำให้ยะลาเป็นจุดหมายที่เหมาะสมอย่างยิ่งสำหรับนักท่องเที่ยวที่รักการเรียนรู้วิถีชีวิตของผู้คน

8. ด้านการสาธารณสุข

จังหวัดยะลา มี 8 อำเภอ 58 ตำบล ประกอบด้วยสถานบริการสาธารณสุขและจำนวนบุคลากรสาธารณสุข ดังนี้

8.1 บุคลากรสาธารณสุข

การสาธารณสุขจังหวัดยะลา มีแพทย์ 157 คน อัตรารักษา: ประชากร (1: 4,408 คน) ทันตแพทย์ 39 คน อัตรารักษา: ประชากร (1: 10,138 คน) เภสัชกร 72 คน อัตรารักษา: ประชากร (1: 7,799 คน) และมีพยาบาล 1,324 คน อัตรารักษา: ประชากร (1: 462 คน) โดยมีสถานบริการที่ให้บริการ (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยะลา, 2562) ดังนี้

8.2 สถานบริการของรัฐ

- 8.2.1 โรงพยาบาลศูนย์ยะลา 1 แห่ง
- 8.2.2 โรงพยาบาลเบตง 1 แห่ง
- 8.2.3 โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชยะหา 1 แห่ง
- 8.2.4 โรงพยาบาลประจำอำเภอ 5 แห่ง
- 8.2.5 โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 81 แห่ง
- 8.2.6 สถานบริการสาธารณสุขชุมชน 3 แห่ง
- 8.2.7 วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดยะลา 1 แห่ง
- 8.2.8 ศูนย์วิจัยโรคเขตร้อน 12
- 8.2.9 ศูนย์ควบคุมโรคติดต่ออำเภอโดยแมลงที่ 41 ยะลา 1 แห่ง

8.3 สถานบริการของเอกชน

- 8.3.1 โรงพยาบาลสิโรรส 100 เตียง
- 8.3.2 คลินิกแพทย์ 76 แห่ง
- 8.3.3 คลินิกทันตกรรม 25 แห่ง
- 8.3.4 ร้านขายยาแผนปัจจุบัน 60 แห่ง

8.3.4 ร้านขายยาแผนปัจจุบันบรรจุเสร็จ 35 แห่ง

บุคลากรสาธารณสุข

บุคลากรสาธารณสุขในที่นี้ หมายถึง บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ซึ่งในจังหวัดยะลามีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทั้งหมด 81 แห่ง มีบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานตามภารกิจที่สำคัญ 5 ด้าน คือ ด้านการส่งเสริมสุขภาพ ด้านการรักษาพยาบาล ด้านการควบคุมป้องกันโรค ด้านการฟื้นฟูสภาพ และด้านการคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข ดำเนินงานให้บริการทั้งในระดับบุคคล ครอบครัว ชุมชนและสังคมในพื้นที่รับผิดชอบ ซึ่งปัจจุบันกระทรวงสาธารณสุขมีนโยบายการจัดบริการที่มุ่งเพิ่มคุณภาพบริการ และการเข้าถึงบริการที่จำเป็นของประชาชนซึ่งส่งผลให้เกิดการปรับแนวคิดการจัดบริการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้เป็นหน่วยบริการด่านหน้า (Gate Keeper) โดยเฉพาะในการควบคุมป้องกันโรคเรื้อรังต่าง ๆ รวมทั้งการเป็นหน่วยบริการดูแลต่อเนื่องและการดูแลระยะยาวในชุมชน (วิโรจน์ ตั้งเจริญเสถียร และคณะ, 2560)

1. บทบาทและหน้าที่ของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ได้กำหนดโครงสร้างบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ประกอบด้วย

- 1.1 ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
- 1.2 พยาบาลวิชาชีพ (พยาบาลเวชปฏิบัติ/จิตเวช)
- 1.3 นักวิชาการสาธารณสุข/นักวิชาการทันตสาธารณสุข
- 1.4 เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข
- 1.5 แพทย์แผนไทย
- 1.6 เจ้าพนักงานสาธารณสุข
- 1.7 เจ้าพนักงานธุรการ

ซึ่งประเภทและจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานประจำในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จะขึ้นกับขนาดของสถานบริการ ทั้งนี้อาจมีแพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร นักกายภาพบำบัด หรือบุคลากรแพทย์แผนไทย ไปร่วมให้บริการเต็มเวลาหรือบางเวลาตามความเหมาะสม

ตาราง 1 อัตรากำลังควรมีของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.)

ลำดับ	กลุ่มงาน	จำนวนอัตรากำลัง/ขนาด		
		ขนาดเล็ก (3,285)	ขนาดกลาง (5,403)	ขนาดใหญ่ (1,087)
	ผู้อำนวยการโรงพยาบาล/ ผู้อำนวยการสถานี อนามัยเฉลิมพระเกียรติ	1	1	1
1	กลุ่มงานบริหารสาธารณสุข	2	4	4
2	กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค	2	4	3
3	กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว	2	3	6
	รวม	4 – 7 คน	8 – 12 (+1) คน	13 – 14 (+1) คน

หมายเหตุ + 1 ขนาดกลาง หมายถึง แพทย์แผนไทย/เจ้าพนักงานสาธารณสุข (แพทย์แผนไทย)
ขนาดใหญ่ หมายถึง นักวิชาการสาธารณสุข (เภสัชกรรม)/เจ้าพนักงานสาธารณสุข (เภสัชกรรม)

ที่มา: สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2562

2. ลักษณะการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

2.1 ผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีภารกิจที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารงานวิชาการ งานบริการ และเวชปฏิบัติครอบครัว (สุปราณี ยมพุก, 2554) ดังนี้

2.1.1 งานบริหาร มีการจัดการทรัพยากรในการวางแผนบริหารจัดการทั้งด้านบุคคล การเงิน การพัสดุให้มีประสิทธิภาพให้อัตราการบริการสุขภาพ โดยการสนับสนุนในระบบงานสารบรรณ ประชาสัมพันธ์ และพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ ประสานงานหน่วยงานและบุคคลที่เกี่ยวข้อง จัดระบบสวัสดิการแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงาน พัฒนาหน่วยบริการให้เป็นระบบเป็นสำนักงาน อาคารสถานที่ให้น่าอยู่น่าทำงาน จัดระบบการควบคุมและตรวจสอบภายในการเงินการบัญชี และพัสดุให้เป็นไปตามระเบียบ ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกฎหมายแพทย์และสาธารณสุขที่เกี่ยวข้อง จัดทำระบบงานให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลกระทรวง อําเภอ และงานเน้นหนัก ตลอดจนประเมินคุณภาพผลสัมฤทธิ์ของงานในการให้บริการสุขภาพเพื่อวางแผนในการพัฒนาระบบบริการสุขภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน

2.1.2 งานวิชาการ รับผิดชอบ สนับสนุนทางวิชาการ พัฒนาการศึกษาระดับท้องถิ่น วิเคราะห์ปัญหาหารือร่วมกับชุมชน วิจัยปัญหาสุขภาพ จัดให้มีการอบรม พัฒนาความรู้ทางวิชาการแก่บุคลากร ประชาชน อาสาสมัครสาธารณสุข ผู้นำในระดับท้องถิ่น เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจและ

พัฒนางานทางด้านสาธารณสุข เพื่อพัฒนาระบบสุขภาพร่วมกันโดยการวางแผน จัดทำโครงการแก้ไข ปัญหาสาธารณสุขร่วมกับชุมชน

2.1.3 งานบริการและเวชปฏิบัติครอบครัว ประกอบด้วย งานบริการสาธารณสุข ผสมผสาน ได้แก่ ด้านส่งเสริมสุขภาพ ด้านควบคุมโรคและป้องกันโรค ด้านการรักษาพยาบาล งานฟื้นฟูสภาพ และงานแพทย์แผนไทยและแพทย์ทางเลือก งานสิ่งแวดล้อมและอาชีวอนามัย งานคุ้มครองผู้บริโภคและผลิตภัณฑ์สุขภาพ และงานทันตสาธารณสุข

2.2 พยาบาลวิชาชีพ มีบทบาทหน้าที่ 4 ด้าน คือ

2.2.1 ด้านการปฏิบัติการ ให้การดูแลสุขภาพของบุคคล ครอบครัวและชุมชนในเขต พื้นที่ที่รับผิดชอบทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิต ดูแลทั้งผู้ที่มีสุขภาพดีผู้ที่ไม่เจ็บป่วย ผู้ที่อยู่ในภาวะเสี่ยง ต่อโรคหรือความเจ็บป่วย และผู้ที่อยู่ในภาวะเจ็บป่วยทั้งเรื้อรังและเฉียบพลัน โดยผสมผสานการบริการ ครบทั้ง 4 มิติ คือ ด้านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสภาพ ขจัดสิ่งแวดล้อมที่เป็นสาเหตุของโรค และปัญหาสุขภาพเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน เพิ่มศักยภาพ และความสามารถในการดูแลสุขภาพตนเองของบุคคลและครอบครัว เพื่อให้มีสุขภาพดีลดการป่วย การตาย ความพิการจากโรคหรือปัญหาสุขภาพที่สามารถป้องกันได้โดยใช้ศาสตร์ และศิลปะการพยาบาล

2.2.2 ด้านการวางแผน ทั้งแผนการดูแลสุขภาพบุคคลและครอบครัวตามความต้องการด้านสุขภาพในระดับปัจเจก และการวางแผนพัฒนาสุขภาพอนามัยของประชาชนแต่ละกลุ่มวัย รวมทั้งแผนการพัฒนาคูณภาพบริการพยาบาล

2.2.3 ด้านการประสานงาน ได้แก่การประสานงานเพื่อการส่งต่อการรักษาพยาบาล เพื่อให้ผู้ป่วยได้รับการดูแลอย่างต่อเนื่อง การประสานความร่วมมือระหว่างผู้ให้บริการ ประชาชน ผู้นำชุมชน ในการพัฒนาสุขภาพอนามัยของประชาชนในชุมชน

2.2.4 ด้านการบริหาร ได้แก่การกำหนดทิศทางนโยบายการจัดบริการสุขภาพ ในชุมชน การบริหารจัดการทรัพยากรด้านสุขภาพ การมอบหมายงาน และการควบคุมกำกับ ติดตาม ประเมินผลการทำงานของทีมงาน

2.3 นักวิชาการสาธารณสุข มีบทบาทหน้าที่ในการวางแผนสนับสนุนการดำเนินงาน ด้านการรักษาพยาบาล การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค และการฟื้นฟูสภาพทางร่างกายและจิตใจ การสนับสนุนทางวิชาการศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์วิจัยงานที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการสาธารณสุข รวมทั้งบทบาทหน้าที่ในการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลงาน เผยแพร่ความรู้ทางวิชาการ ประสานงาน กับองค์กรเอกชน องค์กรชุมชน และประชาชน เพื่อพัฒนาคูณภาพชีวิตของประชาชนโดยทั่วไป ลักษณะงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน ได้แก่ การวางแผนงานและ ประเมินผล การส่งเสริมสุขภาพและการรักษาพยาบาล การควบคุมโรคติดต่อ การสุขภาพภิบาล และอนามัยสิ่งแวดล้อม การคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข การสาธารณสุขมูลฐานและการพัฒนาชุมชน การควบคุมโรคไม่ติดต่อ การสุขภาพจิต การสุขศึกษา และประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

2.4 เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ปฏิบัติงานหรือการให้บริการแก่เด็กในวัยต่าง ๆ ผู้ป่วย และประชาชนโดยทั่วไปในการตรวจ ป้องกัน และบำบัดรักษาผู้ป่วยทางทันตกรรมและโรคในช่องปาก ให้ปรึกษา และเผยแพร่ด้านการรักษาความสะอาดสุขภาพของฟันและช่องปากแก่ผู้ป่วย นักเรียน ครู ผู้ปกครอง และประชาชนโดยทั่วไป จัดเตรียมและบำรุงรักษาเครื่องมือเครื่องใช้และเวชภัณฑ์

ในกิจกรรมทันตสาธารณสุข จัดทำแผนปฏิบัติการทางด้านทันตสาธารณสุข จัดทำรายงานและสถิติทางทันตสาธารณสุข เพื่อติดตาม และประเมินผลงานทางด้านทันตสาธารณสุข

2.5 แพทย์แผนไทย ปฏิบัติการรักษาพยาบาล การส่งเสริม การป้องกัน การบำบัดรักษา การฟื้นฟูสุขภาพ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิต สุขภาพ และอนามัยของประชาชน ด้วยศาสตร์การแพทย์แผนไทย รวมถึงการศึกษาวิเคราะห์วิจัย คิดค้น วางแผน และพัฒนาวิชาการ และเทคโนโลยีด้านการแพทย์แผนไทย และสมุนไพร ให้คำปรึกษา แนะนำฝึกอบรมเกี่ยวกับวิทยาการด้านการแพทย์แผนไทยและสมุนไพร

2.6 เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข ปฏิบัติงานตามแผนที่ได้รับมอบหมายทั้งการรักษาพยาบาล เบื้องต้น การฟื้นฟูสุขภาพ การควบคุมป้องกันโรค การส่งเสริมสุขภาพและอนามัย งานสุขภาพจิต ซึ่งรวมถึงงานวางแผนครอบครัว งานอนามัยแม่และเด็ก งานอนามัยโรงเรียน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานให้สุขศึกษาและภูมิคุ้มกันโรค งานโภชนาการ และงานทันตสาธารณสุข ปฏิบัติงานทางด้านระบาดวิทยา งานเผยแพร่อบรม สาธิต ให้ความรู้ด้านสาธารณสุขมูลฐานแก่เจ้าหน้าที่ ผู้นำท้องถิ่น ชุมชน ประชาชน และอาสาสมัครที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขหรือปฏิบัติงานในลักษณะส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยงานสาธารณสุขในระดับต่าง ๆ ประสานงานให้ความร่วมมือกับแพทย์หรือเจ้าหน้าที่ฝ่ายรักษาพยาบาลในงานสาธารณสุข รวมทั้งร่วมปฏิบัติงานศึกษาวิจัย สืบสวน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องของบุคลากรทุกคนในโรงพยาบาลส่งเสริมตำบล ต่างช่วยกันส่งเสริมในเรื่องการส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค รักษาโรคเบื้องต้น และฟื้นฟูสุขภาพแก่ประชาชน ทุกช่วงวัยอย่างเท่าเทียมกันเพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ปัจจุบันเหตุการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ส่งผลกระทบต่อความสุขของบุคลากรสาธารณสุขและระบบบริการสาธารณสุขเช่นเดียวกัน ซึ่งนับตั้งแต่เกิดเหตุการณ์บุกโจมตีและปล้นปืนที่กองพันทหารพัฒนาที่ 4 ค่ายกรมหลวงนราธิวาสราชนครินทร์ อำเภอเจาะไอร้อง จังหวัดนราธิวาส เมื่อวันที่ 4 มกราคม พ.ศ. 2547 การก่อความไม่สงบในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้ทวีความรุนแรงขึ้นตามลำดับเวลาจนถึงปัจจุบัน (บุญเอื้อ บุญฤทธิ์, 2556) จากรายงานสรุปเหตุการณ์ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประจำเดือนมกราคม พ.ศ. 2562 โดยศูนย์เฝ้าระวังสถานการณ์ภาคใต้ ตั้งแต่เดือนมกราคม พ.ศ. 2547 – เดือนมกราคม พ.ศ. 2562 พบว่า มีเหตุการณ์ความรุนแรง จำนวน 20,197 ครั้ง มีจำนวนผู้บาดเจ็บ 13,540 ราย และมีจำนวนผู้เสียชีวิต 6,938 ราย ลักษณะของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นประกอบด้วย การฆ่าประชาชนบริสุทธิ์ การลอบยิงเจ้าหน้าที่ของรัฐ การลอบวางเพลิง และเผาสถานที่ราชการ เช่น โรงเรียน สถานีตำรวจ และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (จำลอง เครานวล, 2554) สาเหตุของการก่อความไม่สงบในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ เกิดจากปัจจัยภายในประเทศมากกว่าปัจจัยที่มาจากต่างประเทศ (ชิดชนก ราฮิมมูลา, 2548) ซึ่งมีความเกี่ยวข้องไปถึงประเด็นเรื่องลักษณะเฉพาะของประชาชนในพื้นที่ เช่น เชื้อชาติ ศาสนา ภาษา และวัฒนธรรม เนื่องจากคนในพื้นที่ส่วนใหญ่นับถือศาสนาอิสลาม และใช้ภาษามลายู กล่าวอีกนัยหนึ่งการก่อความไม่สงบในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีความเกี่ยวข้องกับประเด็นเรื่องความแตกต่างทางอัตลักษณ์ (LaFree, et al., 2549) เป้าหมายหลักของกลุ่มผู้ก่อความไม่สงบ คือ พลเรือน เช่น ผู้นำชุมชน ประชาชน และบุคลากรของหน่วยงานราชการ ความสูญเสียดังกล่าวเป็นเรื่องที่น่าวิตกเป็นอย่างยิ่ง เพราะเป็นความสูญเสียที่มากกว่าสงครามใด ๆ ที่เคยเกิดขึ้นในประวัติศาสตร์ของประเทศไทย นอกจากนี้การก่อความไม่สงบยังมีความรุนแรงอย่างต่อเนื่อง และมีการใช้ระเบิดมากกว่าการลอบวางเพลิง (ศรีสมภพ จิตรภิรมย์ศรี, 2555)

จากสถานการณ์ดังกล่าว ส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในการทำงานเชิงรุก เช่น การเยี่ยมบ้าน การส่งต่อผู้ป่วย และการลงพื้นที่คัดกรองสุขภาพค่อนข้างลำบากและมีความเสี่ยง โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหลาย ๆ แห่งต้องปิดบริการชั่วคราวเพื่อความปลอดภัยของบุคลากรสาธารณสุข เพราะ ไม่มีใครที่สามารถรับรองความปลอดภัยของใครได้ การทำงานด้านการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคไม่สามารถทำได้ดีเท่าที่ควรไม่เป็นไปตามนโยบายหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า และเมื่อเปรียบเทียบกับจังหวัดของภาคอื่น ๆ ในประเทศไทยแล้วปัญหาด้านสุขภาพของประชาชนยังมีอยู่มากและการดำเนินงานด้านของบุคลากรสาธารณสุขไม่สามารถบรรลุตามเป้าหมาย เนื่องจากไม่สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ (ไพบูลย์ ชาวสวนศรีเจริญ และคณะ, 2555)

แนวคิดของความสุขในการทำงาน

ประเทศไทยมีการนำดัชนีชี้วัดความอยู่ดีมีสุขมาเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาประเทศ ครั้งแรกในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 – 2544) ต่อเนื่องมาถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 – 2549) โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมและคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนาติดตามประเมินผลด้วยการวัดผลกระทบจากการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับตัวบุคคลรวมทั้งการก่อให้เกิดประโยชน์และยกระดับความเป็นอยู่ของประชาชนมาถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 – 2554) มีเป้าหมายมุ่งไปสู่สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกันเป็นการขยายแนวคิดการพัฒนาดัชนีชี้วัดความอยู่ดีมีสุขมาเป็นดัชนีชี้วัดความอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกันในสังคมไทย เพื่อเป็นเครื่องมือติดตามประเมิน ผลกระทบการพัฒนาที่มีต่อคนในสังคมไทย และในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2554 – 2559) กำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนาประเทศรวมทั้งจัดทำรายละเอียดยุทธศาสตร์ของแผนในการพัฒนาเพื่อมุ่งสู่ “สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง” โดยสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยในฐานะหน่วยงานที่เป็นแกนกลางในการสร้างความเข้มแข็งให้กับระบบอุตสาหกรรมไทยพยายามจัดกิจกรรมที่สร้างและพัฒนาองค์ความรู้รูปแบบใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาคนตั้งแต่ในระดับบุคคล สังคม และที่กำลังก้าวขึ้นมา มีความสำคัญในอนาคตคือระดับประชาคมอาเซียนกับสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) มองเห็นว่า “คน” เป็นหัวใจสำคัญของทุกองค์กรและ “การสร้างความสุข” ของคนภายในองค์กรเป็นยุทธศาสตร์สำคัญในการสร้างองค์กรแห่งความสุข ซึ่งจะเป็นส่วนหนึ่งของการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรให้กับองค์กรสมัยใหม่ที่นอกจากจะมีผลดีต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรแล้ว ยังสามารถขยายผลไปสู่ความสุขในครอบครัว ชุมชน และสังคมอีกด้วย (อาภาพร ประนิสสอน และคณะ, 2561) แนวคิด “องค์กรสุขภาวะ” ที่ สสส. กับภาคีเครือข่ายหว่านเมล็ดปลูกจนหยั่งรากลึกในสังคมไทยมานานนับ 10 ปี ก็กับการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในที่ทำงานผ่านเครื่องมือหลากหลายที่พัฒนาต่อยอดองค์ความรู้ที่ไม่มีที่สิ้นสุด เช่น ความสุข 8 ประการ คู่มือวัดความสุขด้วยตัวเอง (Happinometer) ดัชนีสุขภาวะองค์กร (MapHR) เครื่องมือประเมินตัวเองและวัดผลการพัฒนาองค์กรเพื่อให้เกิดความสุขใน 10 มิติ (Workplace Index) และเครื่องมือรักษาสมดุลความสุขภายในองค์กร (Holestic Enterprise Happiness Approach: HeHa)

เป็นต้น เพราะความเชื่อที่ว่าการทำงานอย่างมีความสุขในแบบ Happy Workplace มีคุณประโยชน์หลากหลาย ทั้งส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานยังเป็นหัวใจหลักของการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนในองค์กร และเมื่อองค์กรดูแลคนทำงานซึ่งก็คือทุนมนุษย์ที่สำคัญ ขณะที่การดูแลนั้นรวมถึงครอบครัวและผู้เกี่ยวข้องของคนทำงานย่อมส่งผลต่อการลดรายจ่ายทางสุขภาพในภาพรวมและเกิดเป็นผลดีต่อการสร้างสังคมสุขภาวะของประเทศในระยะยาว โดยแนวคิดดังกล่าวมาจากการน้อมนำเอาหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มาปรับใช้และประยุกต์ใช้ตลอดการทำงาน เพื่อสร้างสุขภาวะให้องค์กร “Happy Workplace จริง ๆ มาจากแนวคิดของในหลวงรัชกาลที่ 9 โดยเฉพาะหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่ไม่สุดโต่งในด้านใดด้านหนึ่ง แต่เน้นเรื่องความพอดี เช่นเดียวกับ Happy Workplace ที่เน้นการดูแลพนักงานในทุกมิติ ภายใต้แนวคิดการบริหารจัดการตัวเองให้มีความสุขอย่างยั่งยืน ซึ่งหลักการสร้างสุขภาวะองค์กรจะสำเร็จไม่ได้เลยถ้าไม่เอาแนวคิดของในหลวงมาปรับประยุกต์ใช้ในแบบสมเหตุสมผล” (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2554)

ความสุข คือ ความสบายกายสบายใจ เป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนาและพากันแสวงหาด้วยวิธีการต่าง ๆ คนพยายามจะหาความสุขในชีวิต การเข้าใจความสุขในการใช้ชีวิตกับสิ่งรอบข้าง จึงเป็นเรื่องสำคัญในการดำรงชีวิตอย่างสมดุล การทำงานนับว่ามีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างมาก อาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ จึงควรมีสภาวะการทำงานที่เหมาะสมอันจะทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสุขภาวะ ทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางจิตวิญญาณ และสุขภาวะทางสังคม (กองสวัสดิการแรงงาน, 2547) ถ้าหากว่าเวลาส่วนมากของชีวิตในการทำงานนี้ได้อยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจก็จะช่วยให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่จะส่งเสริมให้เกิดสภาพการทำงานที่ดี ส่งผลต่อชีวิตโดยรวมของบุคคลผู้นั้นให้เป็นสุขอันเป็นเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาประเทศโดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) ถือเป็นยุทธศาสตร์สำคัญในการพัฒนาองค์กรให้มีความเข้มแข็งมีประสิทธิภาพสูงสามารถรับมือและแข่งขันกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในโลกยุคโลกาภิวัตน์ เพราะ คน คือ ทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กรที่นำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ โดยองค์กรใด ๆ ที่สามารถบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพย่อมส่งผลต่อความสำเร็จในภาพรวม ดังนั้นคนทำงานในองค์กรซึ่งเป็นบุคคลสำคัญและเป็นกำลังหลักของทั้งครอบครัว องค์กร ชุมชน และสังคม หากมีการส่งเสริมและพัฒนานโยบายการสร้างองค์ความรู้และการขับเคลื่อนเครือข่ายในการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงานด้วยเห็นความสำคัญว่าเมื่อคนทำงานในองค์กรมีความสุขย่อมส่งผลดีต่อองค์กร เกิดความผาสุกในครอบครัว ชุมชน ส่งผลต่อสังคมให้มีความสุขที่ยั่งยืน การทบทวนองค์ความรู้เกี่ยวกับแนวคิดของความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่

1. ความหมายของความสุข

เมื่อกล่าวถึงความหมายของคำว่า “ความสุข” เป็นการยากที่จะหาคำจำกัดความให้ได้ ความหมายที่แท้จริง เนื่องจากคำว่า “ความสุข” ในบริบทของแต่ละบุคคล กลุ่ม องค์กร สังคม หรือ ประเทศก็ตามต่างมีความหมายที่แตกต่างกัน

ราชบัณฑิตยสถาน (2554) ได้ให้ความหมายคำว่า สุข คือ ความสบายกายสบายใจ เช่น ขอให้มีความสุข เกิดมาก็มีความสุขบ้างทุกข์บ้าง มักใช้เข้าคู่กับคำอื่น ๆ เช่น ขอให้อยู่เย็นเป็นสุข ขอให้มีความสุข

ความสุข คือ การเข้าใจ เข้าใจว่าชีวิตอยู่ในกำหนดของผู้ลิขิตไม่ว่าจะยามดีหรือร้าย เมื่อเข้าใจก็ยอมไม่วุ่นวายเพียงใจยอมรับและปล่อยให้ทุกสิ่งดำเนินไปตามเส้นทางของมัน การเข้าใจ กฎเกณฑ์ไม่ได้เป็นการละเลย แต่เป็นการทำให้ดีที่สุดโดยไม่ยึดติดว่ามันต้องเป็นอย่างที่คิดเสมอ (ซูฟอัม อุซมาน, 2558)

กิ่งทอง กิจจานนท์ (2557) กล่าวว่า ความสุข หมายถึง สภาวะที่คนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ดำเนินชีวิตอย่างมีดุลยภาพทั้งทาง จิต กาย และปัญญา ที่เชื่อมโยงกับเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม อย่างเป็นองค์รวมและมีความสัมพันธ์กันได้อย่างถูกต้อง เกิดความดีงามนำไปสู่การมีชีวิตอย่างอยู่เย็น เป็นสุข คือ การอยู่ร่วมกันอย่างสันติระหว่างคนกับคนและระหว่างคนกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

Glazer (2000) ได้กล่าวไว้ว่า คนส่วนใหญ่มักคิดถึงเรื่องของความสุขและทำทุกอย่าง ในชีวิตเพื่อสร้างความสุขให้กับตนเองเพราะความสุขเป็นสิ่งที่มีความแปลกในตัวของมัน มุมมองของ “ความสุข” จึงอธิบายในศาสตร์หลายแขนงซึ่งคำอธิบายมีความแตกต่างกันไปตามศาสตร์นั้น ๆ ดังนั้น สามารถสรุปได้ว่า ความสุข หมายถึง ความอยู่ดีมีสุข กล่าวคือ การมีสุขภาพอนามัยที่ดีทั้งร่างกายและจิตใจ มีงานทำ มีรายได้ที่พอเพียงต่อการดำรงชีวิต มีครอบครัวที่อบอุ่น ดำรงชีพอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี

2. ความหมายของความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนอง ต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงานโดยการแสดงออกด้วยความ เพลิดเพลินในการทำงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน และความสบายใจในการทำงาน ซึ่งความสุข ในการทำงานเป็นความรู้สึกทางบวกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ในการทำงานมีผลดี คือ เป็นแรงจูงใจให้เกิดความท้าทายที่จะปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จ ภาคภูมิใจ ต่อผลงานมีคุณภาพ ลดความเครียด เกิดบรรยากาศในที่ทำงานดี รวมทั้งองค์กรได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ผู้รับบริการได้รับการบริการที่ดีมีประสิทธิภาพ (Kerns, 2008; Manion, 2006 อ้างถึงใน นภาพร รักภกา และจินต์จุฑา รอดพาล, 2554)

ความสุขในการทำงาน คือ ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำ การสร้างสรรค์ของตนเอง และมีความพอใจที่อยากจะทำงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นการแสดงออก ของอารมณ์ในด้านบวก มีความสนุกที่จะทำงาน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และมีความคิดสร้างสรรค์ ในการทำงาน หากผู้ปฏิบัติงานมีความสุข มีความพอใจในการทำงานแล้วก็จะยอมทำให้เกิดเกิดความผูกพัน กับงานและองค์กร การทำงานก็จะมี ความมุ่งมั่น ตั้งใจ และทุ่มเทความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ เกิดเป็นองค์กรที่มีคุณภาพ (นันทิภา โยธา, 2545)

ความสุขในการทำงาน (Happiness at work) ตามแนวคิดของ Manion (2003) คือ ผลที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำการสร้างสรรค์ของตนเอง มีความปลื้มใจนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงการรับรู้ การแสดงออก การปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน บุคลากรมีความผูกพันกันและมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน ความสุขในการทำงานเป็นการแสดงอารมณ์ทางบวก เกิดความสนุกสนาน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความคิดสร้างสรรค์ การตัดสินใจที่ดี เกิดความรักในงาน และมีความยึดมั่นผูกพันในองค์กรสูง

3. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

Warr (2007) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน (Searching for happiness at work) โดยกล่าวว่า ความสุข เป็นสิ่งสำคัญมากสำหรับบุคคลทั้งในด้านการทำงาน และการดำเนินชีวิต เป็นพื้นฐานของการมีชีวิตที่ดี และความสุขในการทำงานสามารถพัฒนาขึ้นได้หลายวิธีดังนี้

1) ความสุขพิจารณาจากหลายด้าน คือ ความสุขเกิดขึ้นได้จากหลายปัจจัย หลายแง่มุม ขึ้นอยู่กับการรับรู้ ประสบการณ์ และบริบทที่แตกต่างกัน

2) สภาพแวดล้อมสามารถส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน คือ ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับลักษณะโครงสร้างวัฒนธรรม ค่านิยมร่วมขององค์กร การมีส่วนร่วม การยอมรับ รายได้ ค่าตอบแทน สวัสดิการ ความปลอดภัยทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ การได้รับการสนับสนุน ความก้าวหน้าในอาชีพ และความยุติธรรมในงาน

3) ความสุขไม่มีรูปแบบชัดเจน คือ บางคนให้ความสำคัญมาก บางคนมองว่าเป็นสิ่งเล็กน้อย

4) ความสุข เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเฉพาะของแต่ละบุคคล คือ ความสุขที่เกิดขึ้นจากการรับรู้และตัดสินใจตอบสนองต่อประสบการณ์ ลักษณะและสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นซึ่งแตกต่างกันทั้งด้านบุคคล เวลา สถานการณ์ ความสามารถเฉพาะ และบทบาทหน้าที่

5) ความคิด พฤติกรรม วัฒนธรรม พื้นฐานของแต่ละคนที่มีความแตกต่างกัน เป็นอุปสรรคในการทำงานร่วมกัน ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการเรียนรู้พื้นฐานซึ่งกันและกัน

6) ความสุข เป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา คือ ทุกคนพยายามทำทุกอย่างเพื่อให้สามารถฝ่าฟันอุปสรรคเพื่อให้ได้ซึ่งสิ่งที่ต้องการ

Gavin and Mason (2004) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน เป็นผลจากความรู้สึกภายในบุคคล เป็นผลทำให้เกิดความรู้สึกทางบวกที่ไม่เพียงแต่ความพึงพอใจในประสาทสัมผัส การได้รับเกียรติยศ หรือการได้รับเงินค่าตอบแทนเท่านั้น แต่ยังมีปัจจัยต่าง ๆ ที่สรุปได้ 3 ประการ คือ

1) ความมีอิสระ ความสุขส่วนใหญ่เกิดจากการที่คนเราสามารถที่จะเลือกคิด และกระทำได้อย่างอิสระในสิ่งที่ตนต้องการ มีอำนาจในการตัดสินใจอย่างอิสระ ทำให้มีความพึงพอใจในชีวิต สามารถควบคุม และกำหนดการกระทำของตนให้ตอบสนองความสุขของตนเองได้

2) ความรู้ ความสุขเกิดจากการได้รับข้อมูลข่าวสาร ความรู้ ความสามารถในการใช้เหตุผล ถ้าองค์กรใดมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารมีความรู้และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการฝึกอบรมให้มีความรู้ ก็จะส่งผลให้บุคลากรใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ก็จะเกิดความสุขในการทำงาน

3) ความดี การมีคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรในองค์กร และการใช้สติปัญญาในการตัดสินใจภายใต้กรอบคุณธรรมควบคู่กับการมีความรับผิดชอบ และการกระทำที่มีคุณธรรมก็จะก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง ทำให้ลดภาวะทางลบที่เกิดจากความเครียดในการทำงานลงได้

Kjerulf (2007) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานโดยที่บุคคลนั้น เกิดความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ ทำงานที่ดีและมีความภูมิใจกับงานที่ตัวเองทำ ทำงานร่วมกับคนดี ๆ รับรู้ว่าจะงานที่ตัวเองทำนั้นมีความสำคัญ มีคนเห็นคุณค่าของงานที่เราทำ มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ รู้สึกสนุกมีความสุขในที่ทำงาน และความรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน นอกจากนี้ Kjerulf ยังกล่าวว่า ความสุขในการทำงานเป็นทางเลือกไม่สามารถที่จะผลักดันหรือกดดันให้ใครเกิดความสุขในการทำงานได้ ความสุขในการทำงานจะแตกต่างกันในแต่ละบุคคล ปัจจัยเดียวกันทำให้บุคคลหนึ่งมีความสุขในขณะที่อีกคนหนึ่งไม่มีความสุขในการทำงาน

พรพนา พัวรักษา (2554) ให้ความหมายของความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ หรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการทำงาน หรือความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานซึ่งเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคล รวมถึงอารมณ์ที่แสดงออกทั้งด้านบวกและด้านลบจากการใช้ชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน รวมถึงรู้สึกพอใจในงานที่รับผิดชอบและสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน รู้สึกตนเองมีคุณค่า สนุกกับงานที่ทำ พยายามที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย เป็นความรู้สึกชื่นชอบเป็นสุขกับงานที่ทำ

ศิริพันธ์ สอนสุทธิ (2552) ได้สรุปความหมายของความสุขในการทำงาน คือ การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อการทำงานด้วยความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบ รู้สึกตนเองมีคุณค่า มีความพยายามที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย การทำงานด้วยความชอบในงาน มีความเพลิดเพลินและสนุกสนานในงาน ให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งดีงามบนพื้นฐานเชิงเหตุผลและศีลธรรม

จากแนวคิดต่าง ๆ สรุปได้ว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ความรู้สึกในการทำงานในทางบวก เกิดความรักในงาน มีความพึงพอใจในงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย และเพื่อนร่วมงานมีความผูกพันกัน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเนื่องจากมีความพึงพอใจและมีความสุขในการปฏิบัติงานร่วมกัน แต่เนื่องจากข้อมูลสถิติในไตรมาสที่ 4 ปี พ.ศ. 2561 ในระดับตำบล พบว่า จังหวัดยะลาที่มีความเข้มข้นของเหตุการณ์ความไม่สงบมากที่สุด เมื่อเทียบกับจังหวัดปัตตานีและจังหวัดนราธิวาส ซึ่งบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเปรียบเสมือนพี่เลี้ยงที่คอยดูแลและให้คำปรึกษาด้านสุขภาพแก่คนในชุมชน โดยเป็นกำลังสำคัญในการสร้างรากฐานของระบบบริการสาธารณสุขให้เข้มแข็ง เมื่อบุคลากรสาธารณสุขมีความสุขในการทำงาน บุคลากรสาธารณสุขสามารถเกิดความรู้สึกผูกพันกับงาน รู้สึกอยากเรียนรู้ ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข และพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพดังนั้น การพัฒนาความสุขและเสริมสร้างสุขภาพที่ดีให้กับบุคลากรสาธารณสุขและผู้มารับบริการในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยเฉพาะในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ จะส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรและพัฒนาวิชาชีพให้มีความก้าวหน้ายิ่งขึ้นอันจะเกิดผลดีต่อผู้ให้บริการและผู้รับบริการที่ได้รับบริการที่มีคุณภาพและมีสุขภาพที่ดีต่อไป

4. องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน

Diener (2003) ได้อธิบายปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุข คือ ความพึงพอใจในชีวิต ความพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิต เช่น ความพึงพอใจในงานตลอดจนประสบการณ์ในชีวิต หรือ การกระทำเหล่านั้นเป็นอารมณ์ความรู้สึกด้านบวกสูง และอารมณ์ความรู้สึกด้านลบต่ำ คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน เช่น อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ และสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตนำมาซึ่งความสุขในการทำงาน คือ

1) ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีความพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นและกระทำอยู่มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิตสอดคล้องกับความเป็นจริง สามารถกระทำได้ตามความตั้งใจสมเหตุสมผล เข้าใจ และยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว

2) ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรัก และชอบ พอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มีความสุขเมื่องานที่กระทำประสบความสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย และงานที่ทำให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตนเองและสังคม

3) อารมณ์ทางบวก (Positive Effect) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ดี สนุกกับการทำงาน ยิ้มแย้มแจ่มใสเบิกบานได้เสมอขณะทำงาน เลื่อมใส ศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำ รับรู้ถึงความดีงามและคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ

4) อารมณ์ทางลบ (Negative Effect) หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่งที่ไม่ดีที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน เช่น ความคับข้องใจ ความเบื่อหน่าย ไม่สบายใจเมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ซื่อสัตย์ หรือไม่ถูกต้อง อยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นเพื่อสนองความต้องการของตนให้มีความสุข

Manion (2003) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบหรือปัจจัยของความสุขมี 4 ประการ ดังนี้

1) การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) เป็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกันของบุคลากรในหน่วยงาน มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีโอกาสรับรู้ถึงความรู้สึกซึ่งกันและกัน สร้างความผูกพันก่อให้เกิดมิตรภาพในการปฏิบัติงานและเกิดความสุขในการทำงาน

2) การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) เป็นการรับรู้ว่าคุณค่าของตนเองได้รับความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามของตนเกี่ยวกับการทำงาน ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ได้รับการคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงานและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกัน

3) ความรักในงาน (Love of the work) เป็นการรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันกับงาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกทางบวกในการปฏิบัติงาน และรู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงาน

4) ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) เป็นการรับรู้ว่าคุณค่าของตนเองได้ปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด และประสบผลสำเร็จจากการปฏิบัติงานโดยเฉพาะงานที่ท้าทายความสามารถ งานที่ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลง ทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองและรู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่า

จากองค์ประกอบทั้ง 4 ดังกล่าว Manion (2003) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานมีส่วนช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำไปพิจารณาในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึกอยากที่ทำงาน ซึ่งมีผลทำให้บุคลากรเกิดความยินดีในงานที่ทำและเกิดความสุขในงานตามมา

Dierendonk (2005) ศึกษาองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน พบว่าลักษณะงานเป็นส่วนประกอบของความสุขในการทำงาน และลักษณะงานที่ส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงาน คือ งานที่อิสระ งานที่ทำหาย และเป็นงานที่มีอำนาจตัดสินใจด้วยตนเอง

Gilmer (1971) ยังได้สรุปองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1) ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic aspects of the Job) องค์ประกอบนี้สัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติหากได้ทำงานตามที่เขาค้นคิดก็จะเกิดความพอใจ

2) การนิเทศงาน (Supervision) มีส่วนสำคัญที่จะทำให้ผู้ทำงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้ และการนิเทศงานที่ไม่ดีอาจเป็นสาเหตุอันดับหนึ่งที่ทำให้เกิดการขาดงานและลาออกจากงานได้ในเรื่องนี้เขาพบว่า ผู้หญิงมีความรู้สึกต่อองค์ประกอบนี้มากกว่าผู้ชาย

3) ความมั่นคงในงาน (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน ได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา คนที่มีความรู้สึกลดหรือขาดความรู้ย่อมเห็นว่าความมั่นคงในงานมีความสำคัญสำหรับเขามาก แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่าจะไม่มีความสำคัญมากนัก และในคนที่มีความรู้สูงจะมีความต้องการความมั่นคงปลอดภัยสูงขึ้น

4) เพื่อนร่วมงานและการดำเนินงานภายใน (Company and Management) ได้แก่ ความพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน ชื่อเสียงและการดำเนินงานภายในของสถาบัน พบว่า ผู้ที่มีอายุมากจะมีความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้สูงกว่าผู้ที่มีอายุน้อย

5) สภาพการทำงาน (Working Condition) ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ห้องอาหาร ห้องน้ำ และชั่วโมงการทำงาน มีงานวิจัยหลายเรื่องที่แสดงว่าสภาพการทำงานมีความสำคัญสำหรับผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย ส่วนชั่วโมงการทำงานมีความสำคัญต่อผู้ชายมากกว่าลักษณะอื่น ๆ ของสภาพการทำงาน และในระหว่างผู้หญิงด้วยกัน โดยเฉพาะผู้ที่แต่งงานแล้วจะเห็นว่าชั่วโมงการทำงานมีความสำคัญเป็นอย่างมาก

6) ค่าจ้าง (Wages) มักจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจมากกว่าความพึงพอใจ ผู้ชายจะเห็นค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญมากกว่าผู้หญิง และผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงงานจะเห็นว่าค่าจ้างมีความสำคัญสำหรับเขามากกว่าผู้ที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน

7) ความก้าวหน้าในการทำงาน (Advancement) เช่น การได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงานของเขา จากงานวิจัยหลายเรื่องสรุปว่า การไม่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานย่อมก่อให้เกิดความไม่ชอบงาน ผู้ชายมีความต้องการเรื่องนี้สูงกว่าผู้หญิง และเมื่อมีอายุมากขึ้นความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้จะลดลง

8) ลักษณะทางสังคม (Social aspect of The Job) เกี่ยวข้องกับความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมหรือการให้สังคมยอมรับตน ซึ่งจะก่อให้เกิดทั้งความพึงพอใจและความไม่พอใจได้ ถ้างานใดผู้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขก็จะเกิดความพึงพอใจในงานนั้น องค์ประกอบนี้มีความสัมพันธ์กับอายุและระดับงาน ผู้หญิงจะเห็นว่าองค์ประกอบนี้สำคัญกว่าผู้ชาย

9) การติดต่อสื่อสาร (Communication) ได้แก่ การรับ ส่ง ข้อมูลสนเทศ คำสั่งการทำรายงาน การติดต่อทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน องค์ประกอบนี้มีความสำคัญมากสำหรับผู้ที่มีระดับการศึกษาสูง

10) ผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน (Benefits) ได้แก่ เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริหารและการรักษาพยาบาล สวัสดิการ อาหาร ที่อยู่อาศัย และวันหยุด เป็นต้น

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2554) เสนอแนวคิดเรื่องการทำงานอย่างมีความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดี โดยมีพื้นฐานความเชื่อว่า สุขภาพที่ดีของบุคลากรในองค์กรจะนำไปสู่ผลผลิตและบริการที่ดี ประกอบด้วยความสุข 8 องค์ประกอบ ได้แก่

1) Happy Body (สุขภาพดี) มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ เพราะมีความเชื่อว่าถ้ามนุษย์มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงก็จะมีจิตใจที่ดีและพร้อมที่จะรับมือกับปัญหาที่จะเข้ามาได้

2) Happy Heart (น้ำใจงาม) มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน เนื่องจากมีความเชื่อว่าเชื่อความสุขที่แท้จริงคือการเป็นผู้ให้

3) Happy Society (สังคมดี) มีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงาน มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี เพราะเชื่อว่าการที่ผู้คนมีความเป็นอยู่ที่ดีภายในสังคมหรือชุมชนย่อมเป็นพื้นฐานที่ดี ทำให้ผู้อยู่อาศัยมีความรัก ความปรองดอง สามัคคีกันต่อกัน พร้อมร่วมแรงร่วมใจช่วยกันพัฒนาชุมชนให้มีชีวิตการเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

4) Happy Relax (ผ่อนคลาย) รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต เพราะเชื่อว่าการที่คนทำงานหากไม่รู้จักรงการผ่อนคลายให้กับตนเอง จะทำให้ร่างกายและจิตใจเกิดความเครียด อันส่งผลกระทบต่อหน้าที่การทำงาน

5) Happy Brain (หาความรู้) มีการศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่าง ๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงานเพราะเชื่อว่า ถ้าเราทุกคนแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ มาเพิ่มพูนความรู้ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ก็จะเป็นอีกหนึ่งแรงผลักดันช่วยให้องค์กรพัฒนาขึ้นด้วยบุคลากรที่มีศักยภาพ

6) Happy Soul (ทางสงบ) มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะเชื่อว่า หลักธรรมคำสอนของศาสนา เป็นสิ่งที่จะช่วยการดำเนินชีวิตของทุกคนให้ดำเนินไปในเส้นทางที่ดีทำให้ทุกคนมีสติ มีสมาธิในการทำงาน สามารถรับมือกับปัญหาที่เข้ามาได้ ยึดหลักสนับสนุนให้เป็นคนดี คิดดี ทำดี และมีความศรัทธาในคุณงามความดีทั้งปวง

7) Happy Money (ปลอดภัย) มีเงิน รู้จักเก็บรู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้ ปลูกฝังนิสัยอดออม ประหยัด รู้จักใช้เงิน ไม่ใช่สุรุ่ยสุร่าย ใช้จ่ายแต่เท่าที่จำเป็น ยึดหลักคำสอนการดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง

8) Happy Family (ครอบครัวดี) มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ปลูกฝังนิสัยรักครอบครัว เพื่อนำไปเป็นหลักการใช้ชีวิต ให้รู้จักความรัก ความเชื่อมั่น และความศรัทธาในความดีงาม จึงจะเกิดเป็นคนดีในสังคม (รักตนเอง รักครอบครัว รักการงาน รักเพื่อน และรักในสิ่งที่พอเพียง)

จากแนวคิดต่าง ๆ สรุปได้ว่า องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน เช่น ความสามารถในการปฏิบัติงาน บรรยากาศขององค์กร สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม แรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม และความสามารถในการเผชิญปัญหา ทั้งหมดที่กล่าวมาแล้วนั้นล้วนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน ดังนั้น องค์การสุขภาพควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรทางสาธารณสุข สามารถปฏิบัติงานอย่างมีความสุข รู้สึกอยากเกิดการเรียนรู้และพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรและพัฒนาวิชาชีพให้มีความก้าวหน้า

ยิ่งขึ้น อันจะเกิดผลดีต่อผู้รับบริการให้ได้รับบริการที่มีคุณภาพ และจากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยได้สรุป องค์ประกอบของความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข โดยแบ่งออกเป็น 5 องค์ประกอบ ได้ดังนี้

4.1 ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction)

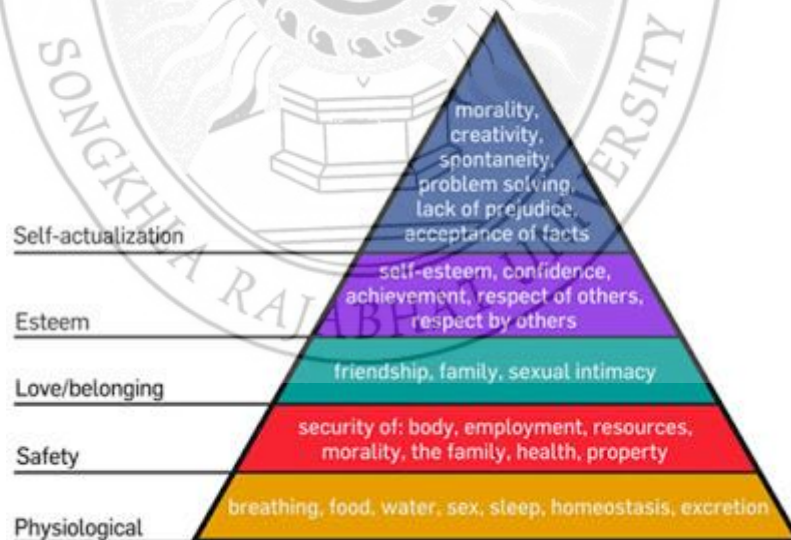
มีนักวิชาการให้ความหมายและแนวคิดของความพึงพอใจในชีวิตไว้ ดังนี้

Neugarten et al. (1961) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในชีวิต หมายถึง ความรู้สึกที่ดีต่อสภาพที่เป็นอยู่และรับรู้ว่าคุณชีวิตนั้นมีความหมายโดยรวมถึงความรู้สึกมีความสุข ในการดำเนินชีวิต ความตั้งใจ และอดทนในการดำเนินชีวิต ความสอดคล้องระหว่างเป้าหมายที่ตั้งไว้ กับสิ่งที่เกิดขึ้นจริง

Holmes (1989 อ้างถึงใน พรอุมา พุกกะณะสุต, 2549) ได้กล่าวว่าความพึงพอใจในชีวิต เป็นคำที่มีความหมายคล้ายคำว่า ความสุข (Happiness) และปราศจากความเครียด (Stress)

Diener (2003) ได้อธิบายว่า ความพึงพอใจในชีวิต หมายถึง การที่บุคคลมีความพอใจ ในสิ่งที่ตนเองเป็นและกระทำอยู่มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิตสอดคล้องกับความเป็นจริง สามารถ กระทำได้ตามความตั้งใจสมเหตุสมผล เข้าใจ และยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องปรับตัวนำมาซึ่ง ความสุขในการทำงาน

Maslow (1970) ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ เป็น 5 ชั้น ดังนี้



ภาพ 3 Maslow's hierarchy of needs

ที่มา: Maslow, 1970

1) ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการทางร่างกาย
ขั้นพื้นฐานของมนุษย์และเป็นสิ่งที่จำเป็นที่สุดสำหรับการดำรงชีวิต

2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety or Security Needs) เมื่อความต้องการ
ด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการความมั่นคงปลอดภัยก็จะเข้ามามีบทบาทในพฤติกรรม
ของมนุษย์

3) ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เมื่อความต้องการทั้ง 2 ประการได้รับการ
ตอบสนองแล้วความต้องการในระดับที่สูงกว่าจะเข้ามามีบทบาทต่อพฤติกรรมของมนุษย์ความต้องการ
ทางสังคม ได้แก่ ความต้องการการยอมรับในผลงาน ความเอื้ออาทร ความเป็นมิตรที่ดี มีความสัมพันธ์
ที่ดี และความรักจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

4) ความต้องการได้รับการยกย่องสรรเสริญในสังคม (Esteem Needs) หมายถึง
ความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จ ความรู้ความสามารถ การนับถือตนเอง ความเป็นอิสระและเสรีภาพ
ในการทำงาน ตลอดจนต้องการมีฐานะเด่นและเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลาย

5) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization Needs) อยากรู้ว่าตน
มีศักยภาพแค่ไหนและพยายามพัฒนาศักยภาพของตนไปสู่จุดสูงสุด การทำงานเกิดจากสนใจและรัก
ในงานที่ทำ และทำเพราะได้มีโอกาสพัฒนาศักยภาพของตนให้ถึงจุดสูงสุด

Poitrennaud (1979 อ้างถึงใน สุวกุล ไตรรัตน์ผลาดล, 2545) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับ
ความพึงพอใจในชีวิต ประกอบด้วยองค์ประกอบในด้านต่าง ๆ ของชีวิต ดังนี้

1) ชีวิตการทำงาน กล่าวคือ เป็นความรู้สึกพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์ที่ดี
กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี

2) ความรู้สึกทางอารมณ์ เป็นการประเมินประสบการณ์ในชีวิตที่มีผลต่ออารมณ์
ความรู้สึกของตนเองและมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในชีวิต

3) ชีวิตครอบครัว เป็นความพึงพอใจในสัมพันธภาพในครอบครัว คู่สมรส และ
ญาติพี่น้อง โดยจะเป็นการรับรู้ถึงความรักและความผูกพันที่สมาชิกในครอบครัวมีให้กัน

4) ชีวิตสังคม เป็นความรู้สึกพึงพอใจกับกิจกรรมทางสังคมที่ตนได้มีส่วนร่วม

5) การใช้เวลาว่าง เป็นความพึงพอใจกับกิจกรรมต่าง ๆ ที่ตนเองรู้สึกสนใจ เช่น
งานอดิเรก กีฬา การทำอาหาร เป็นต้น ซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการส่วนบุคคล

จากคำนิยามและแนวคิดของนักวิชาการข้างต้น ผู้วิจัยสรุปความหมายของ
ความพึงพอใจในชีวิต หมายถึง เป็นความรู้สึกที่มีอยู่ภายในตัวบุคคลต่อสภาพความเป็นอยู่หรือสภาพ
ที่บุคคลเผชิญอยู่ ซึ่งความพึงพอใจนี้อาจเป็นบวกหรือลบก็ได้ขึ้นอยู่กับความคาดหวังและความสมหวัง
ของแต่ละบุคคล ซึ่งความพึงพอใจในชีวิตส่งผลให้บุคคลมีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ มีสังคมที่ดี
มีมิตรภาพที่ดี เกิดความเข้าใจตนเองและผู้อื่น และดำเนินชีวิตในสิ่งแวดล้อมที่ดี จะเห็นได้ว่า
จากความหมาย แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในชีวิตจึงเป็นที่มาของตัวบ่งชี้ด้านความพึงพอใจในชีวิต
โดยมีรายละเอียดดังตาราง 2

ตาราง 2 ตัวบ่งชี้ด้านความพึงพอใจในชีวิต

ตัวบ่งชี้	Maslow (1970)	Poitrennaud (1979)	Diener (2003)
1. มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ	✓	✓	
2. มีมิตรภาพที่ดีคอยช่วยเหลือและสุข		✓	
3. ดำรงชีวิตภายใต้สภาพสังคมที่ดีและสงบสุข	✓	✓	
4. มีความเข้าใจในตนเองและผู้อื่นอยู่เสมอ	✓	✓	✓
5. ดำเนินชีวิตในสิ่งแวดล้อมที่ดี	✓	✓	
6. ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายในการทำงาน	✓		✓
7. รู้สึกสมหวังกับเป้าหมายของชีวิตที่กำหนดไว้		✓	✓

4.2 ความพึงพอใจในงาน (Work satisfaction)

มีนักวิชาการให้ความหมายและแนวคิดของความพึงพอใจในงาน ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน (2543) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานว่าเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทนผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

โชคดี รักทอง (2531) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ดังนี้

1) ความมั่นคงปลอดภัย (Security) เป็นความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งผู้ปฏิบัติงานจะมีความรู้สึกว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญเป็นอันดับแรกที่จะทำให้ตนรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน และความต้องการความมั่นคงปลอดภัยนี้จะมากขึ้นตามอายุผู้ปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้ที่มีการศึกษาสูงมักจะรู้สึกมั่นคงในการทำงาน มีความสำคัญน้อยกว่าผู้มีการศึกษาน้อย

2) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity) ได้แก่ การมีโอกาสได้เลื่อนขั้นตำแหน่งที่สูงขึ้น การมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานที่มีจากความสามารถของตนเองนั้น ย่อมทำให้เกิดความภาคภูมิใจ เกิดความพึงพอใจในการทำงาน นอกจากนี้ยังพบว่า เพศชายมีความต้องการในเรื่องนี้มากกว่าเพศหญิง แต่ความต้องการในลักษณะนี้จะลดลงเมื่อมีอายุมากขึ้น

3) สถานที่ทำงานและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ ขนาดขององค์กร ชื่อเสียง รายได้ และการจัดการประชาสัมพันธ์ เป็นองค์ประกอบที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ผู้มีอายุมากจะมีความต้องการในปัจจัยนี้มากกว่าผู้ที่มีอายุน้อย

4) ค่าจ้างหรือรายได้ (Wages) ผู้ปฏิบัติงานจัดอันดับค่าจ้างไว้ในอันดับเกือบสูงสุด แต่อย่างน้อยก็โอกาสก้าวหน้าในการทำงานและความมั่นคงปลอดภัย องค์กรประกอบนี้มักจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานมากกว่าความพึงพอใจเพศชายจะเห็นค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญมากกว่าเพศหญิง

5) ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic aspect the job) องค์กรประกอบนี้จะมีส่วนสัมพันธ์กับความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน กล่าวคือ หากผู้ปฏิบัติได้ทำงานตามที่ตนเองต้องการหรือถนัดแล้วจะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

6) การควบคุมดูแลหรือบังคับบัญชา (Supervisor) ถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจต่องานได้ เพศหญิงมักจะให้ความสำคัญต่อองค์ประกอบนี้มากกว่าเพศชายและจะเป็นองค์ประกอบที่เป็นสาเหตุให้ผู้ปฏิบัติงานขาดงานหรือลาออกได้

7) ลักษณะทางสังคม (Social aspects of the job) เป็นลักษณะที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคมหรือต้องการให้สังคมยอมรับตนเอง หากผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคมแล้วจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานขึ้น องค์กรประกอบนี้มีความสัมพันธ์กับอายุและระดับงานและเพศหญิงจะให้ความสำคัญต่อองค์ประกอบนี้มากกว่าเพศชาย

8) การติดต่อสื่อสาร (Communication) ได้แก่ การรับส่งข้อมูลต่าง ๆ คำสั่ง การติดต่อทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและผู้มีการศึกษาระดับสูงจะให้ความสำคัญต่อองค์ประกอบนี้

9) สภาพการทำงาน (Working Condition) ได้แก่ สภาพแวดล้อมทั่วไป เช่น อุณหภูมิ แสงสว่าง เสียง ห้องทำงาน ห้องอาหาร องค์กรประกอบเหล่านี้มีความสำคัญต่อเพศหญิงมากกว่าเพศชาย แต่เพศชายจะให้ความสำคัญต่อชั่วโมงการทำงานมากกว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านอื่น ๆ

10) ผลประโยชน์ตอบแทน (Benefits) ได้แก่ เงินบำเหน็จบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล เงินสวัสดิการ วันหยุด วันพักผ่อนต่าง ๆ

ยังยุทธ เกษสาคร (2544) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรมีองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1) ค่าตอบแทนและค่าจ้างหรือรายได้ มีบทบาทสำคัญต่อความพึงพอใจในการทำงาน เพราะเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการที่จะให้ได้มาซึ่งความต้องการต่าง ๆ เช่น อาหาร เครื่องแต่งกาย นอกจากนี้รายได้ยังเป็นสัญลักษณ์ของสัมฤทธิผลและเป็นที่มาของบุคคลที่มีคุณค่า และได้รับการยอมรับ

2) ลักษณะงานที่ทำ เป็นลักษณะงานที่มีบทบาทสำคัญในการกำหนดความพึงพอใจ คือ ความหลากหลาย การควบคุมวิธีการทำงาน และความสอดคล้องของงาน โดยทั่วไปลักษณะงานที่น่าพอใจจะต้องมีปริมาณความหลากหลายไม่น้อยเกินไป เพราะจะทำให้เกิดความเบื่อหน่าย ส่วนงานที่มากเกินไปก็จะทำให้เกิดความเครียดของอารมณ์ งานโดยทั่วไปจะทำให้อำนาจลูกจ้างในการทำงานเอง ถ้านายจ้างเข้ามาควบคุมวิธีการทำงานต่าง ๆ ทุกอย่างก็จะทำให้เกิดความไม่พอใจ

3) การเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) มีผลต่อความพึงพอใจในงาน เพราะเป็นการเปลี่ยนแปลงไปสู่ระดับที่สูงขึ้น มีความท้าทายมากขึ้น มีอิสระมากขึ้น การเลื่อนตำแหน่งมีความแตกต่างกันแต่ละแห่ง เงินเดือนเพิ่มมากขึ้นน้อยต่างกัน ซึ่งเรื่องนี้มีความสำคัญต่อระดับผู้บริหารมากกว่าคนงานทั่วไป

4) การบังคับบัญชา (Supervision) ลักษณะของผู้บังคับบัญชามี 2 แบบ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน แบบแรก คือ การให้ลูกจ้างเป็นศูนย์กลางหรือให้สิทธิลูกจ้างมีส่วนร่วมในการพิจารณา ผู้บังคับบัญชาต้องสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยให้การสนับสนุนหรือให้ความสนใจส่วนบุคคล ในแบบที่สอง ลักษณะการบังคับบัญชาต้องมีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ลูกจ้างที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีผลต่อความพึงพอใจในงานในระดับที่สูงขึ้นต่อผู้บังคับบัญชาและสภาพการทำงาน

5) ทีมงาน (Team Work) การมีมิตรภาพในการทำงานเป็นทีมและสัมพันธ์ภาพของผู้ร่วมงานมีผลต่อความพึงพอใจในงานของลูกจ้างแต่ละคน บุคคลที่ชอบจะได้มีโอกาสได้พบปะสนทนากับบุคคลอื่นที่เขาต้องทำงานด้วย ไม่ชอบงานที่พวกเขาต้องแยกออกจากคนอื่น ๆ กลุ่มทำงานเป็นกลุ่มทางสังคมของลูกจ้างที่มีการสมาคมกันอย่างไม่เป็นทางการบุคคลมักจะมีผู้ร่วมงานเป็นที่ปรึกษาปัญหาของเขาเองและเป็นที่มาของความพอใจ

6) สภาพบรรยากาศในการทำงาน วัสดุ อุปกรณ์ อุณหภูมิ ความชื้น การระบายอากาศ แสง และเสียง ตารางการทำงาน และความสะอาดของที่ทำงาน ซึ่งทั้งหมดมีผลต่อความพึงพอใจของงานทั้งสิ้น

Fleishman and Bass (1974) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานมี 5 ด้าน ดังนี้

1) ด้านลักษณะการบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถในการใช้อำนาจทางการบริหาร และคุณลักษณะความเป็นผู้นำของหัวหน้าแผนกที่ทำให้พยาบาลปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ

2) ด้านลักษณะงาน หมายถึง ภาระงานที่รับผิดชอบซึ่งตรงกับความรู้ ความสามารถ และความถนัด เป็นงานที่น่าสนใจท้าทายทำให้อยากทำงานตั้งแต่ต้นจนสำเร็จ

3) ด้านรายได้สวัสดิการ หมายถึง เงินเดือนและสวัสดิการประเภทต่าง ๆ ได้แก่ เบี้ยเลี้ยง ที่พักอาศัย อาหาร และการดูแลเมื่อเจ็บป่วย

4) ด้านการเลื่อนตำแหน่ง หมายถึง การที่มีโอกาสได้รับการสนับสนุน ให้ก้าวหน้า ในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นและการได้รับการฝึกอบรมหรือศึกษาต่อที่ได้รับวุฒิสูงขึ้น

5) ด้านลักษณะเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนที่ปฏิบัติงาน การอยู่ร่วมกัน การเคารพกัน และมีความเห็นอกเห็นใจให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

Cooper (1958) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความพึงพอใจในงานเกิดจากแรงจูงใจ 7 อย่าง คือ ทำงานที่เขาสนใจ มีอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน มีค่าจ้างเงินเดือนที่ยุติธรรม มีความก้าวหน้าในงาน มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีความสะดวก ในการเดินทาง และทำงานอย่างเข้าใจกับเพื่อนร่วมงานและผู้นำ

Herzberg (1959) เสนอทฤษฎีสองตัวประกอบว่า สิ่งที่บุคคลต้องการจากการทำงานสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่ม กลุ่มหนึ่งเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากความต้องการภายในของบุคคลที่ต้องการจะพัฒนาและสร้างความเจริญงอกงามให้เกิดขึ้นกับตัวเองจากการทำงานนั้น ๆ และอีกกลุ่มเน้นความสำคัญที่ความเสมอภาคและความราบรื่นในการทำงาน อันเป็นพื้นฐานที่สำคัญเบื้องต้นที่เกี่ยวข้องและจะทำให้บุคคลสามารถเข้าถึงความต้องการในกลุ่มที่หนึ่งได้กลุ่มความต้องการ 2 กลุ่ม ได้แก่

1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation) เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นแรงจูงใจให้บุคคลใช้ความพยายามและความทุ่มเทในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า

2) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene) เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวก ซึ่งช่วยไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจที่จะเกิดขึ้นในการทำงาน นั่น ๆ ไม่ใช่สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจโดยตรง ประกอบด้วย นโยบายและการบริหาร การปกครอง บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เงื่อนไขการทำงาน เงินเดือน ชีวิตส่วนตัว ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ฐานะ และความมั่นคง

Spector (1996) ได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน มีอยู่หลายปัจจัยซึ่งสามารถพิจารณาได้เป็น 4 กลุ่ม คือ

1) ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย ประสบการณ์การทำงาน เพศ จำนวนสมาชิกในการทำงาน อายุ เวลาในการทำงาน เซาวน์ปัญญา ระดับการศึกษา บุคลิกภาพ ระดับเงินเดือน แรงจูงใจในการทำงาน และความสนใจในงาน

2) ปัจจัยด้านงาน ประกอบด้วย ลักษณะงาน ทักษะความหลากหลายในการทำงาน ฐานะทางวิชาชีพ ขนาดของหน่วยงาน ระยะทางระหว่างบ้านกับที่ทำงาน และโครงสร้างของงาน

3) ปัจจัยด้านการจัดการ ประกอบด้วย ความมั่นคงในงาน รายรับโอกาสก้าวหน้า อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ สภาพการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ความรับผิดชอบในงาน การนิเทศงาน สำหรับพนักงานใหม่ และการสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา

4) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย การจัดสถานที่ อุณหภูมิ แสง เสียง บรรยากาศในการทำงาน และการประสานงานภายในองค์กร

จากคำนิยามของนักวิชาการข้างต้น ผู้วิจัยสรุปความหมายของความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกดีหรือมีเจตคติทางบวกต่อการทำงานอันเนื่องมาจากการที่บุคคลทำงานแล้วได้รับการตอบสนองความต้องการในระดับที่บุคคลคาดหวังไว้ ทั้งนี้เกิดจากปัจจัยหลาย ๆ ด้าน เช่น อายุในการทำงาน ประสบการณ์การทำงาน ความก้าวหน้าในงาน เงินเดือนและค่าตอบแทน เพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น จะเห็นได้ว่าจากหมายความหมาย แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานจึงเป็นที่มาของตัวบ่งชี้ด้านความพึงพอใจในงาน โดยมีรายละเอียดดังตาราง 3

ตาราง 3 ตัวบ่งชี้ด้านความพึงพอใจในงาน

ตัวบ่งชี้	Fleishman	Herzberg	Spector	โชคดี รักทอง	ยงยุทธ เกษสาคร
	(1974)	(1959)	(1996)	(2523)	(2544)
1. ประสบการณ์ในการทำงาน					✓
2. เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับมี ความเหมาะสมกับลักษณะงาน	✓	✓	✓	✓	✓
3. เงินเดือนที่ได้รับมีความเพียงพอ กับค่าใช้จ่ายต่าง ๆ		✓	✓	✓	
4. ความก้าวหน้าในการทำงาน	✓	✓		✓	✓
5. ปริมาณของงานและลักษณะงาน ที่ทำมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง ที่รับผิดชอบ	✓	✓	✓		✓
6. ปริมาณงานมีเหมาะสม จึงทำให้ ผลงานมีคุณภาพและประสบ ความสำเร็จ	✓	✓	✓	✓	✓
7. ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความ ถนัดและความชอบส่วนตัว		✓		✓	✓
8. หน่วยงานใช้เกณฑ์การประเมิน การเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็น รูปธรรมและชัดเจน		✓	✓	✓	✓
9. สภาพแวดล้อมและสถานที่ ทำงานมีความปลอดภัย				✓	
10. ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนที่เป็น กันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา	✓			✓	
11. ผู้บังคับบัญชามีความเสมอภาค ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาภายใน องค์กร		✓	✓	✓	✓
12. ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและ สอนงานท่านเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายในการปฏิบัติงาน	✓			✓	✓

ตาราง 3 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	Fleishman	Herzberg	Spector	โชคดี	ยงยุทธ
	(1974)	(1959)	(1996)	รักทอง (2523)	เกษสาคร (2544)
13. มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและมีความเข้าใจกัน		✓		✓	
14. มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน		✓	✓		
15. มีความพึงพอใจต่อนโยบายของการทำงานในองค์กร				✓	
16. ความกระตือรือร้น เปี่ยมด้วยพลังกายและพลังใจพร้อมที่จะทำงาน	✓			✓	

4.3 การคิดเชิงบวก (Positive thinking)

มีนักวิชาการให้ความหมายและแนวคิดของการคิดเชิงบวกไว้ ดังนี้

Potter (1998) กล่าวถึงการคิดเชิงบวกว่าเป็นกระบวนการคิดที่ทำให้เรามีความสุข เกิดความกระตือรือร้น มองโลกในแง่ดีมีพลังที่จะกระทำสิ่งต่าง ๆ มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น มีสุขภาพที่ดี และส่งผลทำให้ประสบความสำเร็จในชีวิต ชักจูงจิตใต้สำนึกของเราให้เป็นไปในทิศทางบวก คิดและทำอย่างมีสติตามความเป็นจริง ส่งผลทำให้มีพฤติกรรมไปในทิศทางบวกด้วยความคิดที่เป็นบวก

บุญเกียรติ โชควัฒนา (2551) กล่าวถึงลักษณะของผู้ที่มีการคิดเชิงบวกไว้ 5 ประการ ดังนี้ มีการตระหนักรู้ในตนเอง ควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ดี มีความกระตือรือร้น เปิดใจกว้าง และกระทำในสิ่งที่ดีทั้งต่อตนเองและผู้อื่น

สุราสินี นาคสินธุ์ (2552) ได้สรุปองค์ประกอบของการคิดเชิงบวกของนักเรียนไว้ 6 องค์ประกอบ คือ การมีความเชื่อมั่นในตนเอง การยึดมั่นในหลักคุณธรรม การกล้าเผชิญกับปัญหา การควบคุมอารมณ์ที่ดี การยอมรับฟังและให้เกียรติผู้อื่น และการมองโลกในแง่ดี

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2556) กล่าวถึงลักษณะของผู้ที่มีการคิดเชิงบวกไว้ 7 ประการ คือ ยอมรับและเข้าใจตนเองและผู้อื่น รู้จักควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ดี ให้กำลังใจตนเองในการสร้างสรรค์งานที่ดี มีความกระตือรือร้น สร้างเป้าหมายที่ยิ่งใหญ่ ไม่ย่อท้อต่อปัญหาหรืออุปสรรค ไม่ดูถูกผู้อื่น และแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์

Khan (2008) กล่าวถึงองค์ประกอบของการคิดเชิงบวกไว้ ดังนี้ ตั้งเป้าหมายเพื่อไปสู่ความสำเร็จ ควบคุมตนเองได้อย่างเหมาะสม ยอมรับฟังคำแนะนำของผู้อื่น เชื่อมั่นในตนเองและให้กำลังใจตนเองในการทำสิ่งต่าง ๆ มีเหตุผล มีอารมณ์ที่มั่นคง ต่อด้านการคิดในเชิงลบ มีความอดทน และทบทวนในสิ่งที่ได้ทำไปแล้ว

Lloyd (2008) กล่าวถึงการคิดเชิงบวก ประกอบด้วย การคิดดี พุดดี ทำดี การรู้จักควบคุมตนเองอย่างเหมาะสม มองโลกในแง่ดี มีความซื่อสัตย์ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและช่วยเหลือผู้อื่น ทำในสิ่งที่เป็ประโยชน์ และรู้จักให้อภัยแก่ผู้อื่น

Limon (2008) กล่าวถึงองค์ประกอบของการคิดเชิงบวกไว้ ได้แก่ มองโลกในแง่ดี มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีสติรอบคอบ ระมัดระวัง ใฝ่หาความรู้ที่ได้อยู่เสมอ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น พุดจาไพเราะอ่อนหวาน และมีความมุ่งมั่นในการทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จ

Massie (2002) กล่าวถึงองค์ประกอบของการคิดเชิงบวกไว้ ดังนี้ มองโลกในแง่ดี มีความกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ยึดถือหลักคุณธรรมและความซื่อสัตย์ ตัดสินใจที่แน่วแน่ มีความยืดหยุ่นสูง และมีความอดทนรอคอยในสิ่งที่หวังไว้

จากความหมาย แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการคิดเชิงบวกที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปความหมายของการคิดเชิงบวก หมายถึง กระบวนการทางความคิดที่เกิดจากการรับรู้และแปลความหมายไปในทางที่ดีเช่นเดียวกับการมองโลกเชิงบวก ยอมรับความเป็นจริงที่เกิดขึ้น มองสิ่งต่าง ๆ อย่างเข้าใจ ยอมรับได้ในด้านลบ มองปัญหา ความทุกข์ ความไม่ราบรื่นเป็นเรื่องธรรมดา รู้สึกมีอารมณ์ความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ดี สนุกกับการทำงานยิ้มแย้มแจ่มใสเบิกบานได้เสมอขณะทำงาน เลื่อมใสศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำ รับรู้ถึงความดีงามและคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ ดังนั้น การคิดเชิงบวกนับได้ว่ามีคุณอนันต์ต่อสุขภาพและผลงานที่สร้างสรรค์ ผู้เขียนจึงสรุปตัวบ่งชี้ของการคิดเชิงบวก โดยมีรายละเอียดดังตาราง 4

ตาราง 4 ตัวบ่งชี้ด้านการคิดเชิงบวก

ตัวบ่งชี้	บุญเกียรติ โชควัฒนา (2551)	สุธาสิณี นาคสินธุ์ (2552)	อาภรณ์ (2556)	Khan (2008)	Lloyd (2008)	Limon (2008)	Massie (2002)
1. การมองโลกในแง่ดี อยู่เสมอ		✓			✓	✓	✓
2. ยอมรับความจริงที่ เกิดขึ้นทั้งด้านบวก และด้านลบอย่าง เข้าใจ		✓		✓	✓	✓	
3. รู้สึกว่าชีวิตมีความสุข	✓	✓	✓		✓		✓

ตาราง 4 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	บุญเกียรติ โชควัฒนา (2551)	สุธาสิณี นาคสินธุ์ (2552)	อาภรณ์ (2556)	Khan (2008)	Lloyd (2008)	Limon (2008)	Massie (2002)
4. มีอารมณ์ที่ดี เบิกบาน ใจได้เสมอขณะทำงาน	✓			✓			
5. มีความเชื่อและศรัทธา ในสิ่งที่ตนเองกระทำ			✓	✓		✓	
6. รับรู้ถึงความดีงาม และคุณประโยชน์ ของงานที่ทำ							✓
7. มีความรู้สึกอยากมา ทำงานทุกวัน				✓			✓
8. รับรู้ถึงจุดอ่อนและ จุดแข็งของตนเอง	✓		✓	✓	✓	✓	
9. มีการเคารพและให้ เกียรติตนเองและ ผู้อื่นเสมอ			✓		✓	✓	
10. มีความมุ่งมั่นตั้งใจ และกระตือรือร้น ในการทำสิ่งต่าง ๆ	✓		✓			✓	✓
11. รู้จักเฝ้าหาความรู้ ที่ดีอยู่เสมอ	✓					✓	
12. มีความอดทนต่อ ทุกสิ่ง				✓		✓	✓
13. รู้สึกเห็นอกเห็นใจ และไม่ดูถูกผู้อื่น			✓	✓		✓	

4.4 สัมพันธภาพระหว่างบุคคล (Relationship)

มีนักวิชาการให้ความหมายและแนวคิดของสัมพันธภาพระหว่างบุคคลไว้ ดังนี้

ปลดี อุณหเลขกะ (2533: 13) กล่าวว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคล หมายถึง กระบวนการติดต่อเกี่ยวข้องของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป เพื่อทำความรู้จักกันโดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกันด้วยความเต็มใจ มีความรู้สึกที่ดีต่อกัน อาศัยซึ่งการแสดงออกทางกาย วาจา และใจ

ผาสุก ปาประโคน (2544: 11) กล่าวว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคล เป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกัน ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกัน เข้าใจกัน รักใคร่กลมเกลียวให้การสนับสนุนด้วยความเต็มใจและจริงใจต่อกัน ซึ่งเป็นเป้าหมายสำคัญที่จะช่วยป้องกันความขัดแย้ง ส่งผลให้บุคคลอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุข

Chickering (1993) ได้ให้ความหมายของสัมพันธภาพระหว่างบุคคล หมายถึง การที่บุคคลมีความอดทนที่จะอยู่ด้วยกันกับผู้อื่นและการเปลี่ยนแปลงการจากพึ่งพาตนเองไปสู่การพึ่งพาซึ่งกันและกัน ซึ่งการอดทนที่จะอยู่ร่วมกันกับผู้อื่น ได้แก่ ความสามารถยอมรับความแตกต่างของบุคคลอื่นได้ การมีน้ำใจ การให้ความช่วยเหลือสนับสนุน การให้ และการรับ เป็นต้น

Beyer and Marshall (1981) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ประกอบไปด้วย 8 องค์ประกอบ ดังนี้

1) ความมั่นใจและความไวใจ (Confidence and Trust) หมายถึง การมีความเชื่อตรง เชื่อมั่นในความสามารถซึ่งกันและกัน การเปิดเผยข้อมูลที่จำเป็น และความรู้สึกของตนเองต่อผู้ร่วมงาน ทั้งในด้านส่วนตัวและส่วนงาน

2) การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (Mutual Help) หมายถึง เต็มใจที่จะแบ่งปันความรู้ให้แก่กัน สม่ครใจในการช่วยทำงาน แบ่งเบาปริมาณงานของเพื่อนร่วมงาน รวมถึงปกป้องสิทธิและประโยชน์ของเพื่อนร่วมงาน

3) การให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน (Mutual Support) หมายถึง การให้การยอมรับนับถือ และเต็มใจที่จะรับฟังผู้อื่น การให้ข้อมูลย้อนกลับในทางบวก การให้กำลังใจซึ่งกันและกันทั้งในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานและเรื่องอื่น ๆ นอกเหนือจากเรื่องงาน การเป็นที่ปรึกษา ให้ข้อเสนอแนะในการทำงานรวมถึงการส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงานของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ

4) ความเป็นมิตร (Friendliness and Enjoyment) หมายถึง การมีทัศนคติที่ดีและมีการแสดงออกที่อบอุ่นในการทำงานร่วมกัน การให้ความสนใจและห่วงใยต่อเพื่อนร่วมงาน ซึ่งอาจจะแสดงออกโดยการสังสรรค์กันทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ส่งเสริมการสร้างขวัญและกำลังใจให้แกกันด้วยรอยยิ้ม มีการร่วมยินดีต่อเพื่อนร่วมงานเมื่อเพื่อนร่วมงานมีความก้าวหน้าหรือประสบความสำเร็จในโอกาสต่าง ๆ

5) การทำงานของกลุ่มที่มุ่งเน้นความสำเร็จร่วมกัน (Team Efforts Toward Goal Achievement) หมายถึง ความร่วมมือกันในการกระตุ้นส่งเสริมให้มีการร่วมมือกันในกลุ่ม ยอมรับความแตกต่างและยอมรับในความสามารถของบุคคล การใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่

6) การริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity) หมายถึงการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริม สนับสนุน และตระหนักถึงคุณค่าในผลงานของบุคคลอื่นที่แสดงออกโดยการร่วมมือต่อโครงการใหม่ ๆ วิพากษ์วิจารณ์ผลงานและจัดการกับความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ พร้อมทั้งจะปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน หากพบวิธีการทำงานใหม่ที่มีประสิทธิภาพกว่าเดิม

7) การติดต่อสื่อสารระบบเปิด (Open Communication) หมายถึง การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันโดยตรงไปตรงมา มีอิสระและมีความรู้สึกปลอดภัยในการอภิปรายปัญหาต่อกัน มีการแบ่งปันข้อมูลและมีความเต็มใจในการรับข้อมูลจากผู้อื่น

8) ความเป็นอิสระจากการคุกคาม (Freedom From Threat) หมายถึง ความสามารถในการพิจารณาขอบเขตหน้าที่ของสมาชิกด้วยความจริงใจปราศจากอคติ การสร้างความรู้สึกรับสมาชิกในทีมอย่างจริงใจ มีบรรยากาศที่ปราศจากความเครียดและสามารถวิพากษ์วิจารณ์สมาชิกในทีมได้อย่างสร้างสรรค์ มีสิทธิในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนเอง มีความมั่นคงและสม่ำเสมอของความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีม มีโอกาสเท่าเทียมกันในการพัฒนาตนเอง และมีการพิจารณาความดีความชอบโดยอาศัยการพิจารณาผลงานเป็นสำคัญ สามารถปฏิบัติงานร่วมกับสมาชิกในกลุ่มได้ทุกคนโดยปราศจากการควบคุมกันและกัน

Schultz (1966) ได้สร้างทฤษฎีสัมพันธภาพระหว่างบุคคล เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงพฤติกรรมระหว่างบุคคลในบริบทของความเข้ากันได้ของบุคคลเชื่อว่า ทฤษฎีพื้นฐานความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่กล่าวถึงธรรมชาติของมนุษย์ในการติดต่อและมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ความต้องการนี้ถือเป็นความจำเป็นขั้นพื้นฐานเช่นเดียวกับความต้องการทางสรีระ ดังนั้น สัมพันธภาพระหว่างบุคคลจึงเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ และได้กล่าวถึงทฤษฎีความต้องการสัมพันธภาพระหว่างบุคคลทั้งในระดับพฤติกรรมและความรู้สึก

จากความหมาย แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปความหมายของสัมพันธภาพระหว่างบุคคล หมายถึง บุคคลมีความรู้สึกที่ดี รู้จักเข้าใจ รับฟัง และยอมรับในความแตกต่างของผู้อื่น รู้จักช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ มีความจริงใจ และยินดีกับความสำเร็จของผู้อื่นอยู่เสมอ เป็นต้น เพื่อนำไปเป็นหลักการใช้ชีวิต ให้รู้จักความรัก ความเชื่อมั่น และความศรัทธาในความดีงาม จึงจะเกิดเป็นคนดีในสังคม (รักตนเอง รักครอบครัว รักการงาน รักเพื่อน และรักในสิ่งที่พอเพียง) ผู้เขียนจึงสรุปตัวบ่งชี้ของสัมพันธภาพระหว่างบุคคล โดยมีรายละเอียดดังตาราง 5

ตาราง 5 ตัวบ่งชี้ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

ตัวบ่งชี้	ผาสุก ปาประโคน (2544)	Chickering (1993)	Beyer and Marshall (1981)	Schultz's (1966)
1. ให้การยอมรับนับถือและเต็มใจที่จะ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอยู่เสมอ		✓	✓	✓
2. มีน้ำใจและชอบช่วยเหลือผู้อื่น			✓	✓
3. รู้จักสนับสนุนผู้อื่นด้วยความเต็มใจใน เรื่องที่ดีอยู่เสมอ	✓	✓	✓	
4. มีความมั่นใจและเชื่อมั่นใน ความสามารถ ในสิ่งที่ผู้อื่นกระทำ			✓	
5. มีความรู้สึกที่ดีเมื่อได้อยู่กับผู้อื่น			✓	✓

ตาราง 5 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	ผาสุก ปาประโคน (2544)	Chickering (1993)	Beyer and Marshall (1981)	Schultz's (1966)
6. มีความจริงใจกับผู้อื่นอยู่เสมอ			✓	✓
7. รู้จักปกป้องสิทธิประโยชน์ของเพื่อน ร่วมงานอยู่เสมอ		✓	✓	
8. รู้จักสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่กัน ด้วยรอยยิ้มและคำพูดที่ดี	✓	✓		
9. มีการร่วมยินดีต่อเพื่อนร่วมงานเมื่อ เพื่อนร่วมงานมีความก้าวหน้าหรือ ประสบความสำเร็จในโอกาสต่างๆ		✓	✓	
10. รู้สึกอบอุ่นและสบายใจในการทำงาน กับผู้อื่น		✓	✓	✓
11. หัวหน้างานมักแลกเปลี่ยนความ คิดเห็นในประเด็นที่นอกเหนือจาก งาน		✓	✓	
12. ครอบครัวยังมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน	✓			
13. สมาชิกในครอบครัวเป็นกำลังใจใน การทำงานเสมอ	✓	✓	✓	✓
14. เพื่อนหรือญาติมิตรคอยช่วยเหลือ และให้คำปรึกษา	✓			✓
15. มีการพบปะสังสรรค์กับครอบครัว	✓	✓		✓

4.5 การเป็นที่ยอมรับและเชื่อถือ (Recognition)

มีนักวิชาการให้ความหมายและแนวคิดของการเป็นที่ยอมรับและเชื่อถือไว้ ดังนี้
Calthoun (1977) ให้ความหมายว่า เป็นความพึงพอใจภายในที่บุคคลหนึ่งบุคคลใด
มีต่ออัตมโนทัศน์ของตนเอง

Sasse (1978) ให้ความหมายว่า เป็นความรู้สึกของบุคคลว่าตนเองมีความสำคัญ
และมีคุณค่า มีความต้องการได้รับความเชื่อถือ การยอมรับนับถือ โดยได้รับการสนับสนุนหรือยอมรับ
นับถือจากผู้อื่นเพื่อที่จะได้เกิดความรู้สึกภูมิใจและนับถือตนเอง

Branden (1981) ให้ความหมายว่า เป็นความเชื่อมั่นและการมีความนับถือตนเอง
อันเกิดจากความมีคุณค่าของตนเอง ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนที่จะ กระทบสิ่งใด ๆ
ให้สำเร็จได้ตามความปรารถนา

อนุชิต แยมยีนยง (2557) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการได้รับการยอมรับว่าเกิดจากการที่ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลทั่ว ๆ ให้ความสำคัญ ยกย่อง ชมเชย แสดงความชื่นชม ยินดีในผลงานและความสามารถ เมื่อทำงานบรรลุผลจะเป็นสิ่งที่สร้างความประทับใจ ในทางทฤษฎีเชื่อว่าจะทำให้ตนเองนั้นเกิดความภูมิใจ มีกำลังใจ มีผลในการกระตุ้นจิตใจในการทำงาน ได้ดียิ่งขึ้น และมีความรู้สึกมีความสุขเมื่อทำงานอย่างสำเร็จและมีคนยอมรับเขา สรุปได้ว่า การได้รับการยอมรับ คือ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ยกย่อง ชมเชย แสดงความชื่นชมยินดีในผลงาน และยินดีรับฟังการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความภูมิใจ เกิดกำลังใจ มีผลในการกระตุ้นจิตใจในการทำงานได้ดียิ่งขึ้น เป็นการสื่อถึงความรู้สึกที่ว่าเมื่อทำสำเร็จก็จะมีคนยอมรับและเชื่อถือ

พิศมัย สารการ (2557) ศึกษาเรื่อง การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานความพึงพอใจ ต่อคำตอบแทนในการพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าในกรุงเทพมหานคร พบว่า การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อระดับการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน เพิ่มขึ้นแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานก็จะเพิ่มขึ้นด้วย ซึ่งมาจากลักษณะงานที่ทำและความรับผิดชอบ ย่อมนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรที่มากขึ้น

จากความหมาย แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นที่ยอมรับ และเชื่อถือที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปความหมายของการเป็นที่ยอมรับและเชื่อถือ หมายถึง เป็นการรับรู้ว่าตนเองได้รับความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามของตนเกี่ยวกับการทำงาน ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ได้รับการคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงาน และความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกัน ผู้เขียนจึงสรุปตัวบ่งชี้ของการเป็นที่ยอมรับและเชื่อถือ โดยมีรายละเอียดดังตาราง 6

ตาราง 6 ตัวบ่งชี้ด้านการเป็นที่ยอมรับและเชื่อถือ

ตัวบ่งชี้	Sasse	Brandenm	พิศมัย สารการ
	(1978)	(1981)	(2557)
1. มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตน		✓	✓
2. ได้รับการยกย่องว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าจากองค์กร	✓		✓
3. ได้รับความไว้วางใจจากผู้อื่นเสมอ	✓		✓
4. ได้รับการชื่นชมในความรู้ความสามารถจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และผู้อื่น		✓	
5. มีผลงานดีเด่นจะได้รับการยกย่องหรือประกาศเกียรติคุณ			✓

ตาราง 6 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	Sasse	Brandenm	พิศมัย สารการ
	(1978)	(1981)	(2557)
6. ความคิดเห็นของท่านมักเป็นที่ ยอมรับจากผู้ร่วมงาน		✓	
7. มีผลงานที่มีส่วนสำคัญต่อผลสำเร็จ ต่อหน่วยงาน	✓		
8. เป็นที่ยอมรับและนับถือจาก ครอบครัว		✓	✓

การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis)

1. ความหมายของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

Factor Analysis มีชื่อเรียกในภาษาไทยหลายคำ เช่น การวิเคราะห์ตัวประกอบ การวิเคราะห์องค์ประกอบ เป็นต้น สำหรับการเขียนรายงานครั้งนี้จะใช้คำว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบ ซึ่งมีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่าน ดังนี้

เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย (2549) ให้ความหมายว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นเทคนิคทางสถิติสำหรับวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวออกมาเพื่อช่วยให้นักวิจัยได้ใช้แสวงหาความรู้ความจริงดังกล่าว เช่น นักวิจัยสามารถใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis หรือ EFA) ในการพัฒนาทฤษฎี หรือนักวิจัยสามารถใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis หรือ CFA) ในการทดสอบหรือยืนยันทฤษฎี

กัลยา วานิชย์บัญชา (2554) สรุปว่า เป็นการวิเคราะห์หลายตัวแปรเทคนิคหนึ่งเพื่อการสรุปรายละเอียดของตัวแปรหลายตัว หรือเรียกว่าเป็นเทคนิคที่ใช้ในการลดจำนวนตัวแปรเทคนิคหนึ่ง โดยการศึกษาถึงโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรและสร้างตัวแปรใหม่เรียกว่า องค์ประกอบ โดยองค์ประกอบที่สร้างขึ้นจะเป็นการนำตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันหรือมีความร่วมกันสูงมารวมกันเป็นองค์ประกอบเดียวกัน ส่วนตัวแปรที่อยู่คนละองค์ประกอบมีความร่วมกันน้อยหรือไม่มีความสัมพันธ์กันเลย

โดยสรุปการวิเคราะห์องค์ประกอบ หมายถึง เทคนิควิธีทางสถิติที่จะจับกลุ่มหรือรวมกลุ่มหรือรวมตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันไว้ในกลุ่มเดียวกัน ซึ่งความสัมพันธ์เป็นไปได้ทั้งทางบวกและทางลบ ตัวแปรภายในองค์ประกอบเดียวกันจะมีความสัมพันธ์กันสูง ส่วนตัวแปรที่ต่างองค์ประกอบจะสัมพันธ์กันน้อยหรือไม่มีสามารถใช้ได้ทั้งการพัฒนาทฤษฎีใหม่หรือการทดสอบหรือยืนยันทฤษฎีเดิม

2. ประเภทของเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ

เทคนิคของการวิเคราะห์องค์ประกอบ แบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ

2.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis)

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจจะใช้ในกรณีที่ผู้ศึกษาไม่มีความรู้หรือมีความรู้ น้อยมากเกี่ยวกับโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรเพื่อศึกษาโครงสร้างของตัวแปร และลดจำนวน ตัวแปรที่มีอยู่เดิมให้มีการรวมกันได้ซึ่งในงานวิจัยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

2.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis)

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันจะใช้กรณีที่ผู้ศึกษาทราบโครงสร้างความสัมพันธ์ ของตัวแปร หรือคาดว่าโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรควรจะเป็นรูปแบบใด หรือคาดว่าตัวแปร ใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กันมากและควรอยู่ในองค์ประกอบเดียวกัน หรือคาดว่าไม่มีตัวแปรใดที่ไม่มี ความสัมพันธ์กันควรอยู่ต่างองค์ประกอบกัน หรือกล่าวได้ว่าผู้ศึกษาทราบโครงสร้างความสัมพันธ์ ของตัวแปรหรือคาดว่าโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรเป็นอย่างไร และจะใช้เทคนิคการวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงยืนยันมาตรวจสอบหรือยืนยันความสัมพันธ์ว่าเป็นอย่างที่คาดไว้หรือไม่ โดยการวิเคราะห์หาความตรงเชิงโครงสร้างนั่นเอง

3. วัตถุประสงค์ของเทคนิค Factor Analysis

3.1 เพื่อศึกษาว่าองค์ประกอบรวมที่จะสามารถอธิบายความสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างตัวแปร ต่าง ๆ โดยที่จำนวนองค์ประกอบรวมที่หาได้จะมีจำนวนน้อยกว่าจำนวนตัวแปรนั้น จึงทำให้ทราบว่า มีองค์ประกอบรวมอะไรบ้างโมเดลนี้ เรียกว่า Exploratory Factor Analysis Model: EFA

3.2 เพื่อต้องการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับโครงสร้างขององค์ประกอบว่า องค์ประกอบ แต่ละองค์ประกอบประกอบด้วยตัวแปรอะไรบ้าง และตัวแปรแต่ละตัวควรมีน้ำหนักหรืออัตราความสัมพันธ์ กับองค์ประกอบมากน้อยเพียงใดตรงกับที่คาดคะเนไว้หรือไม่ หรือสรุปได้ว่าเพื่อต้องการทดสอบว่า ตัวประกอบอย่างนี้ตรงกับโมเดลหรือตรงกับทฤษฎีที่มีอยู่หรือไม่ โมเดลนี้เรียกว่า Confirmatory Factor Analysis Model: CFA

4. ประโยชน์ของเทคนิค Factor Analysis

4.1 ลดจำนวนตัวแปร โดยการรวมตัวแปรหลาย ๆ ตัวให้อยู่ในองค์ประกอบเดียวกับองค์ประกอบ ที่ได้ถือเป็นตัวแปรใหม่ที่สามารถหาค่าข้อมูลขององค์ประกอบที่สร้างขึ้นได้ เรียกว่า Factor Score จึงสามารถ นำองค์ประกอบดังกล่าวไปเป็นตัวแปรสำหรับการวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป เช่น การวิเคราะห์ความถดถอยและ สหสัมพันธ์ (Regression and Correlation Analysis) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) การทดสอบ สมมติฐาน T – test Z – test และการวิเคราะห์จำแนกกลุ่ม (Discriminant Analysis) เป็นต้น

4.2 ใช้ในการแก้ปัญหาอันเนื่องมาจากการที่ตัวแปรอิสระของเทคนิคการวิเคราะห์สมการ ความถดถอยมีความสัมพันธ์กันซึ่งวิธีการอย่างหนึ่งในการแก้ปัญหานี้ คือ การรวมตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์ไว้ด้วยกันโดยการสร้างเป็นตัวแปรใหม่หรือเรียกว่า องค์ประกอบ โดยใช้เทคนิค Factor Analysis แล้วนำองค์ประกอบดังกล่าวไปเป็นตัวแปรอิสระในการวิเคราะห์ความถดถอยต่อไป

4.3 ทำให้เห็นโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษา เนื่องจากเทคนิค Factor Analysis จะหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation) ของตัวแปรทีละคู่แล้วรวมตัวแปรที่สัมพันธ์กันมากไว้ในองค์ประกอบเดียวกัน จึงสามารถวิเคราะห์โครงสร้างที่แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ที่อยู่ในองค์ประกอบเดียวกันได้ ทำให้สามารถอธิบายความหมายของแต่ละองค์ประกอบได้ตามความหมายของตัวแปรต่าง ๆ ที่อยู่ในองค์ประกอบนั้น ทำให้สามารถนำไปใช้ในด้านการวางแผน

5. ข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบ

สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบ มีข้อตกลงเบื้องต้น (Stevens, 1992 อ้างถึงใน เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย, 2549)

5.1 ตัวแปรที่คัดเลือกมาวิเคราะห์องค์ประกอบต้องเป็นตัวแปรที่มีค่าต่อเนื่องหรือมีค่าในมาตรา ระดับช่วง (Interval scale) และมาตราอัตราส่วน (Ratio scale) เนื่องจากการวิเคราะห์องค์ประกอบตัวแปรที่คัดเลือกมาวิเคราะห์องค์ประกอบควรมีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

5.2 ตัวแปรที่คัดเลือกมาวิเคราะห์องค์ประกอบควรมีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในระดับสูง ($r = 0.30 - 0.70$) รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบและตัวแปรที่อยู่ในรูปเชิงเส้น (linear) เท่านั้น

5.3 จำนวนตัวแปรที่คัดเลือกมาวิเคราะห์องค์ประกอบ ควรมีจำนวนมากกว่า 30 ตัว

5.4 กลุ่มตัวอย่างควรมีขนาดใหญ่และควรมีมากกว่าจำนวนตัวแปร ซึ่งมักมีคำถามว่าควรมากกว่ากี่เท่า มีบางแนวคิดที่เสนอแนะให้ใช้จำนวนข้อมูลมากกว่าจำนวนตัวแปรอย่างน้อย 5 - 10 เท่าหรืออย่างน้อยที่สุดสัดส่วนจำนวนตัวอย่าง 3 ราย ต่อ 1 ตัวแปร

5.5 กรณีที่ใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principle Component Analysis) ตัวแปรแต่ละตัวหรือข้อมูลไม่จำเป็นต้องมีการแจกแจงแบบปกติ แต่ถ้าตัวแปรบางตัวมีการแจกแจงเบ้ค่อนข้างมาก มีค่าต่ำสุดและค่าสูงสุดผิดปกติ (Outlier) ผลลัพธ์ที่ได้อาจจะไม่ถูกต้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ดังนี้

Manion (2003) ทำการศึกษาองค์ประกอบของความสุขในการทำงานของบุคลากรทางสุขภาพ กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรทางสุขภาพจำนวน 24 คน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานในองค์การสุขภาพ ทั้งโรงพยาบาลและคลินิกสุขภาพตั้งแต่ระดับหัวหน้าหน่วยและระดับปฏิบัติการ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก และถอดเทปถึงประสบการณ์การความสุขในการทำงาน ผลการศึกษา พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรทางสุขภาพเกิดจากปัจจัย 4 ประการ ได้แก่ การติดต่อ ความรัก ในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ นอกจากนี้ยังพบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในการทำงาน การเห็นคุณค่าในตนเอง ลักษณะงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และภาวะผู้นำ ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ถิรรัตน์ พิมพารณ และ ประสพชัย พสุนนท์ (2559) ศึกษาองค์ประกอบความสุขการทำงาน ระดับความสุขในการทำงาน และเปรียบเทียบความสุข

ในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจโรงแรมเมืองพัทยา จากจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 399 คน พบว่า ความสุขในการทำงานประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ความคิดเชิงบวก ความคิดเชิงลบ ความสำคัญของงาน ความสัมพันธ์กับผู้อื่น ความมีอิสระในการทำงาน และผู้นำและนโยบาย ซึ่งจากการวิเคราะห์ พบว่า ระดับความสุขในการทำงานที่มีค่ามากที่สุด คือ ความสำคัญของงาน รองลงมา ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้อื่น ความคิดเชิงบวก ผู้นำและนโยบาย และความมีอิสระในการทำงานอยู่ในระดับมาก ความคิดเชิงลบมีระดับความสุขในระดับกลาง และเมื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกันส่งผลต่อความสุขที่ต่างกัน เช่นเดียวกับงานวิจัยของ เบนจวรณ์ มัลย์รุ่งสกุล (2552) ได้ทำการศึกษาปัจจัยสิ่งแวดล้อมกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ผลการศึกษา พบว่า ความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับสูงและปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ความสมดุลระหว่างชีวิตงานและครอบครัว ความเป็นอิสระในการทำงาน คุณค่าของงาน ความปลอดภัยในการทำงาน สัมพันธภาพกับบุคคลอื่น การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ความหลากหลายของงาน และการได้รับค่าตอบแทนและรายได้ที่เพียงพอ สามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิ่งทอง กิจจานนท์ (2557) ได้ศึกษา ความสุขของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองจันทบุรี จากกลุ่มตัวอย่าง 377 คน ผลการศึกษา พบว่า ความสุขของประชาชนเขตเทศบาลเมืองจันทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความสุขของประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลเมืองจันทบุรี มีความสุขระดับมาก คือ ด้านชีวิตและครอบครัว รองลงมาด้านชีวิตการทำงาน และมีความสุขระดับน้อยที่สุดในด้านการบริหารจัดการที่ดี ทั้งภาครัฐและเอกชน เมื่อเปรียบเทียบความสุขของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองจันทบุรี จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ และอาชีพ ภาพรวมไม่แตกต่างกัน หากจำแนกตามรายได้ต่อเดือน ระยะเวลาที่อยู่อาศัย พบว่า ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 และงานวิจัยของ อภิญญา ศรีจันทร์ (2555) ได้ศึกษา ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล ของพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 246 คน พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความสุขในการทำงาน การรับรู้คุณค่าในตน และสภาพแวดล้อมในงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง การเปรียบเทียบความแตกต่างความสุขในการทำงานตามลักษณะของปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความสุขในการทำงานต่างกัน โดยสถานภาพสมรสคูมีความสุขในการทำงานสูงกว่าสถานภาพสมรส โสด หย่า และแยกกันอยู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ $p = 0.019$ อายุ การรับรู้คุณค่าในตน และสภาพแวดล้อม มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.146, 0.583, 0.774$ ตามลำดับ โดย $p < 0.05$) สภาพแวดล้อมในด้านการมีคุณค่าในสังคม ความเป็นธรรม และมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพันธ์ สอนสุทธิ (2552) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บุคลิกภาพ คุณค่าในตนกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนักโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร จำนวน 315 คน ผลการวิจัย พบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนักโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับที่สูงระดับการศึกษา และคุณค่าในตน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนักโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร และอธิบายว่าการมีคุณค่าในตน

ของพยาบาลประจำการทำให้เกิดความมั่นใจในการทำงานมองงานยากกว่าเป็นงานที่มีความท้าทายและคุณค่าในตน เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนักโรงพยาบาลรัฐ มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ นภัตจันท์ มงคลพันธ์ และคณะ (2560) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลตติยภูมิ ผลการวิจัย พบว่า ความสุขในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยด้านสายงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกันและบุคลากรในสายงานบริการมีระดับความสุขในการทำงานน้อยกว่าสายงานอื่น และงานวิจัยของ สิรินันท์ ขุนเพ็ชร และฮอเดียะ บิลยะลา (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัด โรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่งในภาคใต้ จากจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 108 คน ผลการวิจัย พบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัด โรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่งในภาคใต้ อยู่ในระดับที่สูง ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และความสมดุลระหว่างชีวิต งาน และครอบครัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัด โรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่งในภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 นอกจากนี้ สิรินทร แซ่ฉั่ว (2553) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 218 คน ซึ่งได้รับแบบสอบถามตอบกลับจำนวน 164 ชุด คิดเป็นร้อยละ 75.23 ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรเชิงสร้างสรรค์มีความสุขในการทำงานและมีสุขภาพอยู่ในระดับมาก ปัจจัยสุขภาพ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงาน ในระดับปานกลาง ส่วนความสุขอันเกิดจากปัจจัยภายในองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างมาก นอกจากนี้ ผลการศึกษาเชิงคุณภาพพบว่า บุคลากรเชิงสร้างสรรค์มีความสุขจากการได้ทำงานที่ตนเองรัก งานมีความอิสระ และมีเอกลักษณ์ของงาน กฏระเบียบและเวลางานที่ยืดหยุ่น การได้ลาพักผ่อนติดต่อกัน การได้รับคำชมเชยและการยอมรับ มีความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างานเป็นสิ่งสำคัญมากต่อความสุขในการทำงาน ในขณะที่การจ่ายค่าตอบแทน ความมั่นคงในงาน ความสมดุลในชีวิตการทำงาน และปริมาณงานยังมีในระดับที่ค่อนข้างน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยอื่น ๆ

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้การออกแบบการวิจัยตามรูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยผู้วิจัยกำหนดวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. การกำหนดประชากร (Population)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาคณะกรรมาธิการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในพื้นที่จังหวัดยะลา จำนวน 767 คน ดังตาราง 7

1.1 เกณฑ์คัดเข้า / คัดออก

1.1.1 เกณฑ์คัดเข้า บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในพื้นที่จังหวัดยะลา ไม่น้อยกว่า 1 ปี ประกอบด้วย นักวิชาการสาธารณสุข พยาบาลวิชาชีพ เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข และแพทย์แผนไทย ซึ่งจะเป็นผู้ให้ข้อมูลหลักและเป็นผู้เข้าร่วมด้วยความสมัครใจในการเข้าร่วมกระบวนการวิจัย

1.1.2 เกณฑ์คัดออก บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในพื้นที่จังหวัดยะลา ที่ลาศึกษาต่อ

ตาราง 7 จำนวนประชากรทั้งหมดแยกตามอำเภอและตำแหน่ง

ลำดับ	อำเภอ	ตำแหน่ง					รวม
		นักวิชาการ สาธารณสุข	พยาบาล วิชาชีพ	เจ้าพนักงาน สาธารณสุข	เจ้าพนักงาน ทันตสาธารณสุข	แพทย์ แผนไทย	
1	เมืองยะลา	50	90	48	16	1	205
2	รามัน	45	53	40	16	1	155
3	เบตง	12	20	21	9	-	62
4	บันนังสตา	22	19	30	10	-	81
5	กรงปินัง	17	14	8	5	-	44
6	ยะหา	29	33	38	10	-	110
7	ธารโต	15	20	28	9	-	72
8	กาบัง	8	11	12	7	-	38
	รวม	198	260	225	82	2	767

ที่มา: จากรายงาน HDC กระทรวงสาธารณสุข, 2562

2. การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของ แฮร์และคณะ (Hair et al, 2010) ที่กำหนดให้กลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 5 - 10 เท่าของตัวบ่งชี้ สำหรับในการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรที่ต้องการวิเคราะห์จำนวน 60 ตัวแปร ผู้วิจัยใช้เกณฑ์กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง 5 เท่า ดังนั้นขนาดกลุ่มตัวอย่างมีจำนวนทั้งสิ้น 300 คน ซึ่งจะเป็นผู้ให้ข้อมูลหลักและเป็นผู้เข้าร่วมด้วยความสมัครใจในการเข้าร่วมกระบวนการวิจัย

3. วิธีสุ่มกลุ่มตัวอย่าง (Sampling)

3.1 การสุ่มตัวอย่างบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในพื้นที่จังหวัดยะลา จำนวน 767 คน ผู้วิจัยใช้วิธีการแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของชั้นภูมิที่เป็นสัดส่วนกับจำนวนทั้งหมดในชั้นภูมินั้น ๆ (Proportional to Size) เพื่อหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละอำเภอโดยใช้สูตร ดังตาราง 8 ดังนี้

$$n_1 = \frac{N_i}{N} \times n$$

โดยที่

n_1 = จำนวนตัวอย่าง

N_i = จำนวนประชากรในแต่ละอำเภอ

N = จำนวนประชากรทั้งหมด

n = จำนวนตัวอย่างทั้งหมด

ตาราง 8 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดแยกตามอำเภอ

ลำดับ	อำเภอ	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1	เมืองยะลา	205	80
2	รามัน	155	61
3	เบตง	62	24
4	บันนังสตา	81	32
5	กรงปินัง	44	17
6	ยะหา	110	43
7	ธารโต	72	28
8	กาบัง	38	15
	รวม	767	300

3.2 ในจังหวัดยะลา มี 8 อำเภอ ซึ่งจะสุ่มเลือกจำนวนตัวอย่างจาก โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในแต่ละอำเภอตามเกณฑ์คัดเข้าและคัดออก โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับฉลากจนครบกลุ่มตัวอย่าง

แบบแผนการวิจัย

การวิจัยได้ออกแบบการวิจัยเชิงปริมาณ ในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดยะลา โดยมีแบบแผนการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ระยะเวลาเตรียมการ

- 1.1 เสนอหัวข้อวิทยานิพนธ์
- 1.2 แก้ไขหัวข้อวิทยานิพนธ์ตามคำแนะนำของคณะกรรมการและทบทวนวรรณกรรมเพื่อจัดทำโครงร่างวิทยานิพนธ์และร่างเครื่องมือวิจัย
- 1.3 เสนอโครงร่างวิทยานิพนธ์และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2. ระยะดำเนินการ

- 2.1 การทบทวนวรรณกรรม โดยศึกษาแนวคิดทฤษฎีจากข้อมูลทุติยภูมิเพื่อนำไปสู่การออกแบบข้อคำถาม
- 2.2 จัดทำเครื่องมือการวิจัยและตรวจคุณภาพของเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน พร้อมปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ
- 2.3 ผู้วิจัยนำโครงร่างวิทยานิพนธ์และเครื่องมือการวิจัยเสนอต่อคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา เพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย
- 2.4 ขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลาและดำเนินการเก็บข้อมูล โดยการนำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยแนะนำตัว ชี้แจงวัตถุประสงค์พร้อมทั้งอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถาม และขอความร่วมมือในการวิจัย โดยผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง
- 2.5 ทดสอบความแม่นยำตรงตามตัวสร้างปัจจัย โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยจากข้อคำถามและตัดข้อคำถามที่ไม่เหมาะสมออก
- 2.6 ทดสอบความน่าเชื่อถือของแต่ละปัจจัย โดยการวิเคราะห์ค่า Reliability
- 2.7 ผู้วิจัยทำการสอบวิทยานิพนธ์ ส่งรูปเล่มวิทยานิพนธ์ให้บัณฑิตศึกษา พร้อมทั้งตรวจรูปแบบทำการแก้ไข และส่งรูปแบบวิทยานิพนธ์ฉบับสมบูรณ์พร้อมหลักฐานตีพิมพ์เผยแพร่งานวิจัยจากแบบแผนการวิจัยที่ได้กล่าวมาทั้งหมดนั้น มีรายละเอียดระยะเวลาในการดำเนินการในแต่ละขั้นตอน ดังตาราง 9



ตาราง 9 แบบแผนการดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	ระยะเวลาในการดำเนินการ										
	ก.พ. 62	มี.ค. 62	เม.ย. 62	พ.ค. 62	มิ.ย. 62	ก.ค. 62	ส.ค. 62	ก.ย. 62	ต.ค. 62	พ.ย. 62	ธ.ค. 62
ระยะเตรียมการ											
1. เสนอหัวข้อวิทยานิพนธ์	↔										
2. แก้ไขหัวข้อวิทยานิพนธ์ตาม คำแนะนำของคณะกรรมการ และทบทวน วรรณกรรม และจัดทำโครงร่างวิทยานิพนธ์ และร่างเครื่องมือวิจัย		↔									
3. เสนอโครงร่างวิทยานิพนธ์และ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย			↔								
ระยะดำเนินการ											
1. การทบทวนวรรณกรรม โดยศึกษา แนวคิด ทฤษฎีจากข้อมูลทุติยภูมิ เพื่อนำไปสู่ การออกแบบข้อคำถาม											
2. จัดทำเครื่องมือการวิจัยและตรวจ คุณภาพของเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน พร้อมปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ ตาม คำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ											

ตาราง 9 (ต่อ)

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	ระยะเวลาในการดำเนินการ										
	ก.พ. 62	มี.ค. 62	เม.ย. 62	พ.ค. 62	มิ.ย. 62	ก.ค. 62	ส.ค. 62	ก.ย. 62	ต.ค. 62	พ.ย. 62	ธ.ค. 62
ระยะเตรียมการ											
3. ผู้วิจัยนำโครงร่างวิทยานิพนธ์และเครื่องมือการวิจัยเสนอต่อคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย เพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย				←→							
4. ขออนุญาตในการเก็บข้อมูลจากงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา และดำเนินการเก็บข้อมูล โดยการนำแบบสอบถามองค์ประกอบของความสุขในการทำงานไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยแนะนำตัว ชี้แจงวัตถุประสงค์พร้อมอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถาม และขอความร่วมมือในการวิจัย โดยผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง				←→							

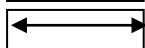
ตาราง 9 (ต่อ)

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	ระยะเวลาในการดำเนินการ										
	ก.พ. 62	มี.ค. 62	เม.ย. 62	พ.ค. 62	มิ.ย. 62	ก.ค. 62	ส.ค. 62	ก.ย. 62	ต.ค. 62	พ.ย. 62	ธ.ค. 62
ระยะเตรียมการ											
5. รวบรวมข้อมูลแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและจัดทำผลการวิเคราะห์ข้อมูล รวมทั้งอภิปรายผลและข้อเสนอแนะจากการทำวิจัยในครั้งนี้ พร้อมทั้งส่งตีพิมพ์เพื่อเผยแพร่งานวิจัย								←	→		
6. ผู้วิจัยทำการสอบวิทยานิพนธ์ ส่งรูปเล่มวิทยานิพนธ์ให้บัณฑิตศึกษา พร้อมทั้งตรวจรูปแบบทำการแก้ไข และส่งรูปแบบวิทยานิพนธ์ฉบับสมบูรณ์พร้อมหลักฐานตีพิมพ์เผยแพร่งานวิจัย										←	→

หมายเหตุ ระยะเวลาดำเนินการสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสมของการดำเนินการวิจัยในแต่ละขั้นตอน



หมายถึง กระบวนการมีการดำเนินการเสร็จสิ้น



หมายถึง กระบวนการต่อไปที่จะมีการดำเนินการ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ประเภทของเครื่องมือที่ใช้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีลักษณะการสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

2. การสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยมีลำดับขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

2.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเพื่อกำหนดจำนวนข้อคำถามในแต่ละประเด็น และรูปแบบข้อคำถาม ความครอบคลุม และความถูกต้องของข้อคำถาม

2.2 กำหนดประเด็นของข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปและองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา

2.3 สร้างข้อคำถามเพื่อหาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา

2.4 ผู้วิจัยนำข้อคำถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความเหมาะสมของข้อคำถาม หลังจากนั้นนำข้อเสนอแนะจากอาจารย์มาปรับปรุงอีกครั้ง เพื่อให้ได้เครื่องมือในการศึกษาวิจัยที่เหมาะสมและมีความครอบคลุมเนื้อหาที่ทำงานศึกษา

3. ลักษณะของแบบสอบถาม

ลักษณะของแบบสอบถามประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ รวมทั้งสิ้น 60 ข้อ ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามใช้ในการเก็บข้อมูลในการศึกษา ประกอบไปด้วย 2 ส่วน คือ

3.1 ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ศาสนา สถานภาพสมรส ตำแหน่ง เงินเดือน อายุการทำงาน

3.2 ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็น เรื่ององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีข้อคำถามตามองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ทั้งหมดในกรอบแนวคิดการวิจัย โดยแบบสอบถามเป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด (บุญใจ ศรีสถิตนรากุล, 2550)

ความหมายการประเมินค่าแต่ละระดับ

เห็นด้วยมากที่สุด หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความดังกล่าวมากที่สุด

เห็นด้วยมาก หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความดังกล่าวมาก

เห็นด้วยปานกลาง หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความดังกล่าวปานกลาง

เห็นด้วยน้อย หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความดังกล่าวน้อย

เห็นด้วยน้อยที่สุด หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความดังกล่าวน้อยที่สุด

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นสำหรับการวิจัยไปทำการทดสอบคุณภาพเครื่องมือ 2 ส่วน คือ ค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Validity) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ซึ่งมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

4.1 นำแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือที่สร้างเสร็จแล้วไปให้คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องของภาษา ความเหมาะสมของภาษา ความครอบคลุมครบถ้วนสมบูรณ์ของเนื้อหาตามวัตถุประสงค์การวิจัย แล้วนำกลับมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

4.2 ตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องจำนวน 3 ท่าน และนำผลการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิด้านเนื้อหา มาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) เป็นรายชื่อ

สูตรการคำนวณ

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

โดยที่ IOC แทนค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์
 $\sum R$ แทนผลรวมของคะแนนจากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ
 N แทนจำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาให้คะแนน ดังนี้

ให้ + 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์
 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์หรือไม่
 - 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับจุดประสงค์

โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาระดับค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ของข้อคำถามที่ได้จากการคำนวณจากสูตรที่จะมีค่าอยู่ระหว่าง -1.00 ถึง 1.00 มีรายละเอียดของเกณฑ์การพิจารณาดังนี้ มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป คัดเลือกข้อคำถามข้อนั้นไว้ใช้ได้แต่ถ้าได้ค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 ควรพิจารณาแก้ไขปรับปรุงหรือตัดทิ้งโดยกำหนดรูปแบบของแบบตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามแต่ละข้อได้ค่า IOC ระหว่าง 0.67 – 1.00 ซึ่งเป็นค่าความเที่ยงตรงที่สามารถยอมรับได้ทางสถิติและสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือวิจัยได้ในขั้นตอนต่อไป

4.3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน มาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งแล้วจึงมาทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตใกล้เคียงที่มีความคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดและไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 30 คน

4.4 ตรวจสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ครมมีค่าความเชื่อมั่นได้มากกว่า 0.7 จึงจะถือว่าแบบสอบถามอยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้ จึงนำแบบสอบถามนั้นไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป (รัตนา ทรัพย์บำรุง, 2559) เพื่อพิจารณาทั้งรายข้อ รายด้าน และทั้งฉบับ ทั้งนี้ได้ค่าความเชื่อมั่น รายด้านเท่ากับ .883 - .909 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .806

4.5 นำแบบสัมภาษณ์ที่ได้ทดลองและปรับปรุงโดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไปใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัยต่อไป

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองและผู้ช่วยวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นเตรียมการ

1.1 ผู้วิจัยนำโครงร่างวิทยานิพนธ์และเครื่องมือการวิจัยเสนอต่อคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา เพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

1.2 ขออนุญาตอนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากงานบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

2. ขั้นตอนดำเนินการ

2.1 ผู้วิจัยนำหนังสือจากงานบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา เพื่อติดต่อขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง พร้อมนำแบบสอบถามไปให้ผู้ช่วยวิจัยและขอความร่วมมือในการเก็บแบบสอบถามโดยผู้วิจัยแนะนำตัว ชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัย และวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล หลังจากแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างเพื่อตอบแบบสอบถาม จากนั้นผู้วิจัยจะประสานกับผู้ช่วยวิจัยเพื่อขอรับแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยมารับแบบสอบถามด้วยตนเอง

2.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาตรวจสอบความถูกต้อง ความครบถ้วนของข้อมูลการตอบแบบสอบถาม หลังจากนั้นนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วไปจัดเตรียมแฟ้มข้อมูล บันทึกข้อมูลแล้วจึงวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

1. วิเคราะห์ปัจจัยพื้นฐานด้านคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง และนำเสนอข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) เพื่อลดจำนวนตัวแปรและแยกองค์ประกอบที่สำคัญในการองค์ประกอบ ทั้งนี้เนื่องจากผู้วิจัยต้องการค้นหาหรือสร้างองค์ประกอบร่วมของตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันและมีคุณลักษณะร่วมกัน และทดสอบข้อตกลง

เบื้องต้น (Assumption) ประกอบด้วยการมีข้อมูลลักษณะการแจกแจงเป็นโค้งปกติ (Normality) ด้วย Normal Probability Plot ตลอดจนศึกษาว่าองค์ประกอบดังกล่าวมีชื่ออะไรและมีลักษณะอย่างไรตามขั้นตอนดังนี้

2.1 เตรียมเมทริกซ์สหสัมพันธ์ เมทริกซ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์เป็นเมทริกซ์สัมพันธ์ สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแต่ละคู่ ซึ่งควรมีค่าสหสัมพันธ์แตกต่างจากศูนย์โดยสามารถทดสอบได้ด้วยค่า Bartlett's Test of Sphericity จะต้องมียุทธศาสตร์ซึ่งบ่งบอกว่าข้อคำถามนั้นมีความสัมพันธ์กันเพียงพอที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจต่อไป ประกอบกับการพิจารณาค่าดัชนีไคเซอร์ - เมเยอร์ - ออลกิน (The Kaiser - Mayer - Olkin Measure of Sampling Adequacy : (MSA)) ซึ่งเป็นค่าบ่งบอกความเหมาะสมของข้อมูลควรมีค่ามากกว่า .50

2.2 สกัดองค์ประกอบ (Factor Extraction) โดยการแยกองค์ประกอบรวมให้มีจำนวนองค์ประกอบน้อยที่สุดที่สามารถนำค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ไปคำนวณค่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ได้ค่าใกล้เคียงกับเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปร (Principal Component Analysis) (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) เนื่องจากทำให้ได้องค์ประกอบจำนวนน้อยที่อธิบายความแปรปรวนของตัวแปรสังเกตได้มากที่สุด (สุภมาศ อังศุโชติ และคณะ, 2557) เกณฑ์ในการพิจารณาจำนวนองค์ประกอบ ได้แก่ ค่าไอเกน (Eigen values) มากกว่าหนึ่งและร้อยละของความแปรปรวนสะสม 60 ขึ้นไป (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542)

2.3 ประเมินค่าพารามิเตอร์และการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล เป็นการนำค่าประมาณพารามิเตอร์มาคำนวณหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยไม่รวมเทอมความคลาดเคลื่อน การตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการนำเมทริกซ์สหสัมพันธ์จริงได้จากข้อมูล ถ้าเมทริกซ์ทั้งสองกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หาได้จากจำนวนสัมพันธ์สหสัมพันธ์ในเมทริกซ์ เฉลี่ยเหลือสูงกว่า 0.05 ไม่เกินร้อยละ 50 (Joreskog and Sorbom, 1996)

2.4 หมุนแกนองค์ประกอบ (Factors Rotation) ผลการสกัดองค์ประกอบที่ได้ส่วนใหญ่ยังมีลักษณะการจัดรวมกลุ่มเป็นองค์ประกอบที่ซับซ้อนและตีความหมายยาก จึงจำเป็นต้องมีการปรับให้การจัดกลุ่มง่ายขึ้นและแปลความหมายได้ง่าย โดยการหมุนแกนองค์ประกอบ (Factors Rotation) เพื่อให้ได้องค์ประกอบรวมที่ชัดเจนง่ายและไม่ซับซ้อน ซึ่งงานวิจัยนี้ใช้วิธีหมุนแกนองค์ประกอบ (Factor Rotation) แบบออร์โธโกนอล (Orthogonal Rotation) ซึ่งเป็นการหมุนแกนแบบมุมฉากด้วยวิธีแวนิแม็กซ์ (Varimax) ที่ละองค์ประกอบเพราะเป็นที่นิยมมาก เนื่องทำให้ความแปรปรวนของค่าน้ำหนักภายในปัจจัยเดียวกันมีค่ามากที่สุดรวมทั้งมีการกระจายตัวของค่าน้ำหนักมากที่สุดและกำหนดน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) มากกว่า .50

จริยธรรมวิจัย

ผู้วิจัยเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับการรับรองจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จาก มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้หมายเลขที่ใบรับรอง EH2019-012 ลงวันที่ 17 ธันวาคม พ.ศ. 2562 (ภาคผนวก ฉ) และในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้มีการพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่างโดยชี้แจงรายละเอียดและครอบคลุมข้อมูลต่อไปนี้ 1) ชื่อและข้อมูลเกี่ยวกับผู้วิจัย 2) วัตถุประสงค์ และประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย 3) ขั้นตอนการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ไม่มีการระบุชื่อของผู้ตอบแบบสอบถามในแบบสอบถาม 4) การเก็บรักษาข้อมูลเป็นความลับ 5) การเสนอผลงานวิจัยในภาพรวม 6) สิทธิที่จะตอบรับหรือปฏิเสธการเข้าร่วมการวิจัย หรือสิทธิที่จะถอนตัวออกจากการวิจัยได้ตลอดเวลา โดยไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามและข้อมูลทั้งหมดจะถูกทำลายภายใน 1 ปีภายหลังจากที่ผลการวิจัยได้รับการเผยแพร่แล้ว



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในพื้นที่จังหวัดยะลา จำนวน 300 คน โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามลำดับหัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง
2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา

ในการนำเสนอผลการวิจัยเพื่อให้ง่ายต่อความเข้าใจผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ขององค์ประกอบทั้ง 5 ประการ ทั้งนี้เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอผลการวิจัย ดังนี้

- LS ความพึงพอใจในชีวิต
- JS ความพึงพอใจในงาน
- PT การคิดเชิงบวก
- IR สัมพันธภาพระหว่างบุคคล
- BT การเป็นที่ยอมรับและเชื่อถือ

ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

จากจำนวนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 84.0 มีอายุระหว่าง 30 - 39 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.7 สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 77.3 นับถือศาสนาอิสลาม คิดเป็นร้อยละ 74.7 ส่วนใหญ่มีตำแหน่งในปัจจุบัน เป็นพยาบาลวิชาชีพ คิดเป็นร้อยละ 37.7 มีรายได้ต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 36.7 และส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบัน 10 - 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.3 ดังรายละเอียดในตาราง 10

ตาราง 10 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในพื้นที่จังหวัดยะลา จำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล (n = 300)

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	48	16.0
หญิง	252	84.0
2. อายุ		
20 – 29 ปี	29	9.7
30 – 39 ปี	143	47.7
40 – 49 ปี	85	28.3
50 – 60 ปี	43	14.3
(\bar{X} = 38.43 , min = 23 , max = 59 , S.D. = 8.75)		
3. สถานภาพ		
โสด	56	18.7
สมรส	232	77.3
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	12	4.0
4. ศาสนา		
อิสลาม	224	74.7
พุทธ	76	25.3
คริสต์	0	0.0
อื่นๆ	0	0.0
5. ตำแหน่งในปัจจุบัน		
นักวิชาการสาธารณสุข	111	37.0
พยาบาลวิชาชีพ	113	37.7
เจ้าพนักงานสาธารณสุข	43	14.3
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	30	10.0
แพทย์แผนไทย	3	1.0
6. รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	0	0.00
10,001 – 20,000 บาท	77	25.7
20,001 – 30,000 บาท	110	36.7
30,001 – 40,000 บาท	60	20.0
มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป	53	17.0

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
7. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบัน		
น้อยกว่า 5 ปี	25	8.3
5 - 9 ปี	77	25.7
10 - 15 ปี	88	29.3
16 - 20 ปี	36	12.0
21 ปี ขึ้นไป	74	24.7

ผู้วิจัยทำการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้น (Assumption) เพื่อหาลักษณะการแจกแจงเป็นโค้งปกติของข้อมูลด้วย Normal Probability Plot พบว่า ค่าเฉลี่ยของข้อมูลส่วนใหญ่จะอยู่รอบ ๆ เส้นตรง สรุปได้ว่าลักษณะของข้อมูลมีการแจกแจงแบบปกติ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2551)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของบุคลากร สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา

ก่อนการวิเคราะห์องค์ประกอบผู้วิจัยได้ดำเนินการทดสอบความเหมาะสมของข้อมูลทั้งหมดตามข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติวิเคราะห์องค์ประกอบในแต่ละองค์ประกอบหลักว่าสามารถทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) ได้หรือไม่ เพื่อพิจารณาว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบว่าแตกต่างจากศูนย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ ถ้าข้อคำถามไม่มีความสัมพันธ์กันแสดงว่าไม่มีองค์ประกอบรวมและไม่มีประโยชน์จะนำเมทริกซ์นั้นไปวิเคราะห์สำหรับค่าสถิติที่จะใช้เพื่อพิจารณาตามข้อเสนอแนะของแฮร์และคณะ (Hair et al, 2010) คือ Bartlett's Test of Sphericity จะต้องมีความสัมพันธ์ซึ่งบ่งบอกว่าข้อคำถามนั้นมีความสัมพันธ์กันเพียงพอที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจต่อไป ประกอบกับการพิจารณาค่าดัชนีไคเซอร์ - เมเยอร์ - ออลกิน (The Kaiser - Mayer - Olkin Measure of Sampling Adequacy: (MSA)) ซึ่งเป็นค่าบ่งบอกความเหมาะสมของข้อมูลควรมีค่ามากกว่า .50 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏในตาราง 11

ตาราง 11 ผลการพิจารณาความเหมาะสมของข้อมูล

องค์ประกอบ	Bartlett's Test of Sphericity			Kaiser-Mayer-Olkin Measure of Sampling Adequacy : (MSA)	
	Approx. Chi-Square	df	Sig.	ค่าที่เหมาะสม	ค่าที่ได้
องค์ประกอบความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา	12220.65	1770	< 0.001	> .50	.92

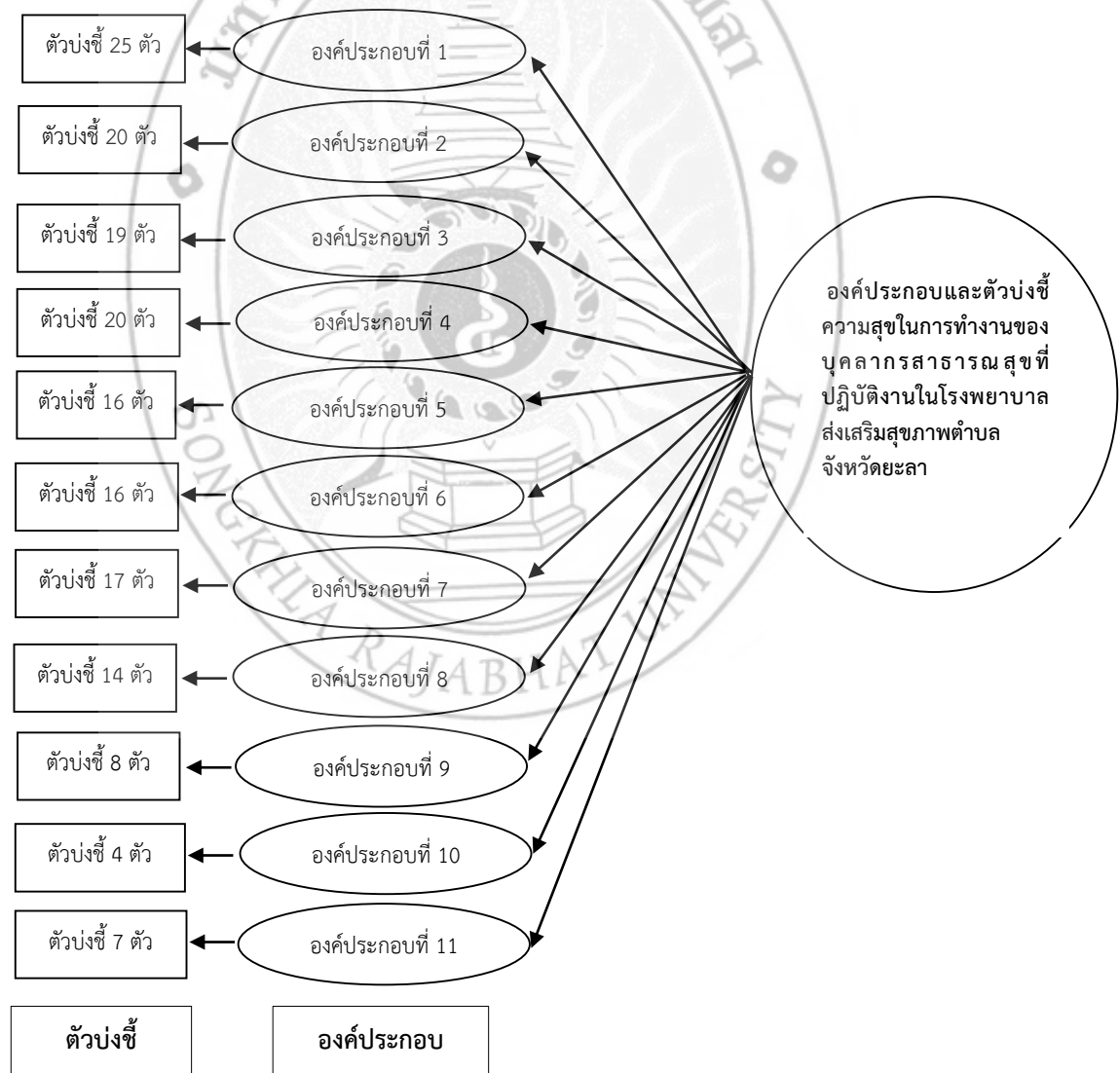
จากตาราง 11 ค่าดัชนีไคเซอร์ - เมเยอร์ - ออลกิน (The Kaiser - Mayer - Olkin Measure of Sampling Adequacy: (MSA)) ขององค์ประกอบ มีค่าเท่ากับ .92 ซึ่งมีค่าสูงกว่า .50 และค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่าข้อมูลมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก จึงมีความเหมาะสมในการนำข้อมูลไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจและค่าไคว - สแควร์ ที่ได้จาก Bartlett's Test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 12220.65 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ < 0.001 ดังนั้น สรุปได้ว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กัน ดังนั้น เมทริกซ์สหสัมพันธ์นี้จึงเหมาะสมที่จะใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจได้ ทั้งนี้ตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลาทั้ง 60 ข้อ มีขนาดความสัมพันธ์เพียงพอและมีความเหมาะสมในการนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลาต่อไป

สำหรับผลการวิเคราะห์สถิติวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ในแต่ละองค์ประกอบ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการพิจารณาองค์ประกอบ โดยองค์ประกอบที่มีค่าไอเกนเป็นเกณฑ์กำหนดจำนวนองค์ประกอบที่จะใช้ในโมเดล โดยการคัดเลือกองค์ประกอบที่อธิบายความแปรปรวนได้มากกว่า 1 วั ซึ่งหากพบว่ามีค่าน้อยกว่า 1 แสดงว่าน่าจะมีตัวแปรที่น้อยกว่า 1 ตัวที่อยู่ในองค์ประกอบนั้น จึงเป็นค่าที่ตัดสินใจได้ว่าไม่ควรเลือกองค์ประกอบที่น้อยกว่า 1 โดยที่ค่าไอเกนเป็นค่าความแปรปรวนรวมของตัวแปรทั้งหมดที่อธิบายได้โดยประกอบ ซึ่งได้ผลรวมของน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรยกกำลังสองทุกตัวในองค์ประกอบนั้น

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่บันทึกจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์องค์ประกอบ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยวิธีสกัดปัจจัยเพื่อพิจารณาจัดกลุ่มด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis: PCA) ซึ่งเป็นวิธีที่เหมาะสมและนิยมใช้กันมากที่สุดในการใช้เพื่อลดจำนวนตัวแปรให้เหลือน้อยที่สุดแต่สามารถอธิบายได้มากที่สุดและใช้วิธีหมุนแกนองค์ประกอบ (Factor Rotation)

แบบออร์โธโกนอล (Orthogonal Rotation) ซึ่งเป็นการหมุนแกนแบบมุมฉากด้วยวิธีแวนแมกซ์ (Varimax) สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .50 ขึ้นไป ตามข้อเสนอแนะของแฮร์และคณะ (Hair et al, 2010) ที่อธิบายไว้ว่าโดยทั่วไปค่าน้ำหนักองค์ประกอบในช่วงระหว่าง $\pm .50$ มีความจำเป็นสำหรับการมีนัยสำคัญในเชิงปฏิบัติ (Practical Significance) ซึ่งจากการออกแบบการวิจัยในการนำเสนอองค์ประกอบนั้นได้องค์ประกอบทั้งหมด 5 องค์ประกอบ และหลังจากการวิเคราะห์ข้อมูลแล้วปรากฏว่าตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา จัดเป็นองค์ประกอบได้ 11 องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ทั้งหมด 166 ตัวบ่งชี้ สามารถอธิบายความแปรปรวนของ ได้ร้อยละ 66.67 ดังรายละเอียดภาพ 4

ภาพ 4 ผลการวิจัยองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา



ทั้งนี้เนื่องจากว่าในองค์ประกอบที่ 9 10 และ 11 มีตัวบ่งชี้เพียง 2 ตัวบ่งชี้และมีตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบไม่ถึง .50 จำเป็นต้องตัดองค์ประกอบดังกล่าวทิ้ง (สุภมาศ อังศุโชติ, 2557) จึงสามารถตั้งชื่อและจัดองค์ประกอบได้ 8 องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ทั้งหมด 47 ตัวบ่งชี้ โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .50 ขึ้นไปตามข้อเสนอแนะของแฮร์และคณะ (Hair et al, 2010) ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 สัมพันธภาพระหว่างบุคคล เป็นองค์ประกอบเดิม (จากกรอบแนวคิด) มีตัวบ่งชี้จำนวน 10 ตัวบ่งชี้ จากจำนวนตัวบ่งชี้เดิม 25 ตัวบ่งชี้

องค์ประกอบที่ 2 การคิดเชิงบวก เป็นองค์ประกอบเดิม (จากกรอบแนวคิด) มีตัวบ่งชี้จำนวน 7 ตัวบ่งชี้ จากจำนวนตัวบ่งชี้เดิม 20 ตัวบ่งชี้

องค์ประกอบที่ 3 ความพึงพอใจในชีวิต เป็นองค์ประกอบเดิม (จากกรอบแนวคิด) มีตัวบ่งชี้จำนวน 7 ตัวบ่งชี้ จากจำนวนตัวบ่งชี้เดิม 19 ตัวบ่งชี้

องค์ประกอบที่ 4 การเป็นที่ยอมรับและเชื่อถือ เป็นองค์ประกอบเดิม (จากกรอบแนวคิด) มีตัวบ่งชี้จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ จากจำนวนตัวบ่งชี้เดิม 20 ตัวบ่งชี้

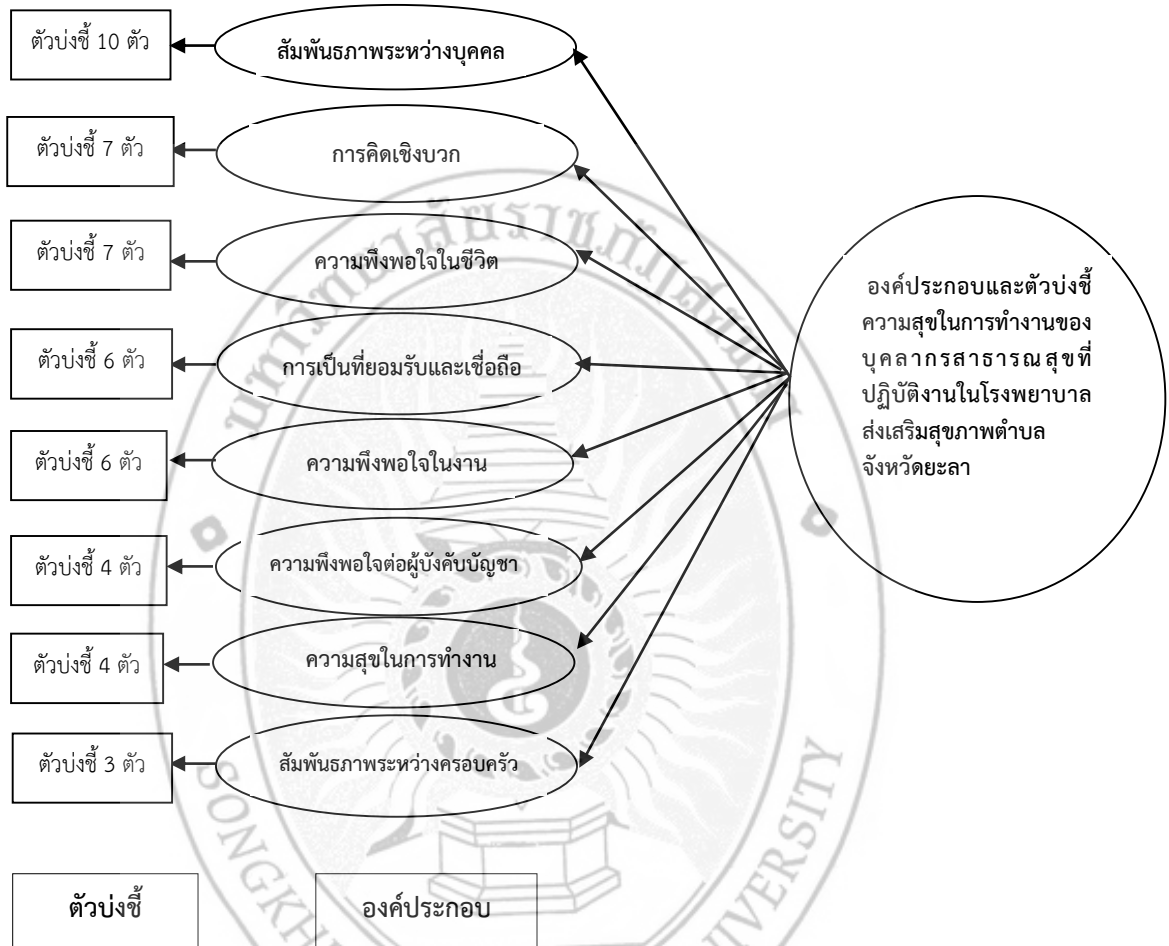
องค์ประกอบที่ 5 ความพึงพอใจในงาน เป็นองค์ประกอบเดิม (จากกรอบแนวคิด) มีตัวบ่งชี้จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ จากจำนวนตัวบ่งชี้เดิม 16 ตัวบ่งชี้

องค์ประกอบที่ 6 ความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชา เป็นองค์ประกอบใหม่ มีตัวบ่งชี้จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ จากจำนวนตัวบ่งชี้เดิม 16 ตัวบ่งชี้ โดยเหตุผลการตั้งชื่อดังกล่าวเนื่องจาก ตัวบ่งชี้ที่ถูกจัดใหม่ในด้านนี้ประกอบด้วยความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชาในเรื่องความยุติธรรมและความเท่าเทียมกันต่อการใช้เกณฑ์ในการเลื่อนขั้นเงินเดือน ความสามารถในการทำงาน และสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน

องค์ประกอบที่ 7 ความสุขในการทำงาน เป็นองค์ประกอบใหม่ มีตัวบ่งชี้จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ จากจำนวนตัวบ่งชี้เดิม 17 ตัวบ่งชี้ โดยเหตุผลการตั้งชื่อดังกล่าวเนื่องจาก ตัวบ่งชี้ที่ถูกจัดใหม่ในด้านนี้ประกอบความรู้สึกรู้สึกมีความสุข อารมณ์ดี และมีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน

องค์ประกอบที่ 8 สัมพันธภาพระหว่างครอบครัว เป็นองค์ประกอบใหม่ มีตัวบ่งชี้จำนวน 3 ตัวบ่งชี้ จากจำนวนตัวบ่งชี้เดิม 14 ตัวบ่งชี้ โดยเหตุผลการตั้งชื่อดังกล่าวเนื่องจากตัวบ่งชี้ที่ถูกจัดใหม่ในด้านนี้ ประกอบด้วยความรู้สึกรู้สึกที่มีต่อครอบครัวในการแสดงออกถึงความรัก การให้กำลังใจ และการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกับครอบครัว ดังรายละเอียดในภาพ 5

ภาพ 5 ผลการวิจัยองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงาน
ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา โดยตั้งชื่อและจัดองค์ประกอบใหม่



ตาราง 12 แสดงค่าไอเกน ร้อยละของความแปรปรวนและร้อยละสะสมของความแปรปรวน องค์ประกอบความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา

องค์ประกอบ	ค่าไอเกน	ร้อยละของ ความแปรปรวน	ร้อยละสะสมของ ความแปรปรวน
1. สัมพันธภาพระหว่างบุคคล	19.45	32.42	32.42
2. การคิดเชิงบวก	5.32	8.87	41.30
3. ความพึงพอใจในชีวิต	2.52	4.20	45.51
4. การเป็นที่ยอมรับและเชื่อถือ	2.32	3.86	49.37
5. ความพึงพอใจในงาน	2.10	3.50	52.88
6. ความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชา	1.82	3.03	55.92
7. ความสุขในการทำงาน	1.55	2.58	58.50
8. สัมพันธภาพระหว่างครอบครัว	1.43	2.38	60.89

จากตาราง 12 สรุปได้ว่าทั้ง 8 องค์ประกอบสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวบ่งชี้ 49 ตัวบ่งชี้ ได้ร้อยละ 60.89 โดยมีค่าไอเกนเท่ากับ 19.45, 5.32, 2.52, 2.32, 2.10, 1.82, 1.55 และ 1.43 ตามลำดับ ทั้งนี้ความแปรปรวนขององค์ประกอบที่ 1 มีค่าสูงสุด ร้อยละ 32.42 รองลงมาเป็นองค์ประกอบที่ 2 ถึงองค์ประกอบที่ 8 มีค่าแปรปรวน ร้อยละ 8.87, 4.20, 3.86, 3.50, 3.03, 2.58 และ 2.38 ตามลำดับ

สำหรับค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้แต่ละตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบที่ผ่านการวิเคราะห์องค์ประกอบ ดังตาราง 13 - 20

ตาราง 13 แสดงค่าน้ำหนักขององค์ประกอบในองค์ประกอบที่ 1 สัมพันธภาพระหว่างบุคคล

สัญลักษณ์	ตัวบ่งชี้	ค่าน้ำหนักของ ตัวบ่งชี้
IR 5	มีความรู้สึกที่ดีเมื่อได้อยู่กับผู้อื่น	.78
IR 8	รู้จักปกป้องสิทธิประโยชน์ของเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	.76
IR 9	รู้จักสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่กันด้วยรอยยิ้มและคำพูดที่ดี	.74
IR 4	มีความมั่นใจและเชื่อมั่นในความสามารถ ในสิ่งที่ผู้อื่นกระทำ	.72
IR 3	รู้จักสนับสนุนผู้อื่นด้วยความเต็มใจในเรื่องที่ดีอยู่เสมอ	.67
	สามารถทำงานร่วมกันกับผู้อื่นโดยมุ่งเน้นความสำเร็จร่วมกันได้	.65
IR 6	อย่างมีความสุขและสบายใจ	
IR 7	มีความจริงใจกับผู้อื่นอยู่เสมอ	.62

ตาราง 13 (ต่อ)

สัญลักษณ์	ตัวบ่งชี้	ค่าน้ำหนักของ ตัวบ่งชี้
IR 2	มีน้ำใจกว้างขวางและชอบช่วยเหลือผู้อื่น	.62
IR 11	รู้สึกอบอุ่นและสบายใจในการทำงานกับผู้อื่น	.53
IR 10	มีการร่วมมือดีต่อเพื่อนร่วมงานเมื่อเพื่อนร่วมงานมีความก้าวหน้า หรือประสบความสำเร็จในโอกาสต่าง ๆ	.50

จากตาราง 13 แสดงว่าองค์ประกอบด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ทั้งหมด 10 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ตั้งแต่ .78 - .50 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้สูงสุด ได้แก่ มีความรู้สึกที่ดีเมื่อได้อยู่กับผู้อื่น ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้ต่ำสุด ได้แก่ มีการร่วมมือดีต่อเพื่อนร่วมงานเมื่อเพื่อนร่วมงานมีความก้าวหน้าหรือประสบความสำเร็จในโอกาสต่าง ๆ

ตาราง 14 แสดงค่าน้ำหนักขององค์ประกอบในองค์ประกอบที่ 2 การคิดเชิงบวก

ตัวบ่งชี้	ตัวบ่งชี้	ค่าน้ำหนักของ ตัวบ่งชี้
PT 10	มีความมุ่งมั่นตั้งใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ	.68
PT 9	มีการเคารพให้เกียรติตนเองและผู้อื่นเสมอ	.67
PT 11	รู้จักใฝ่หาความรู้ที่ดีอยู่เสมอ	.64
PT 13	รู้สึกเห็นอกเห็นใจและไม่ดูถูกผู้อื่น	.63
PT 12	มีความอดทนต่อสิ่งต่าง ๆ	.62
PT 8	รับรู้ถึงจุดอ่อนและจุดแข็งของตนเองเสมอ	.58
PT 7	รับรู้ถึงความดีงามและคุณประโยชน์ของงานที่ทำ	.53

จากตาราง 14 แสดงว่าองค์ประกอบด้านการคิดเชิงบวก ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ทั้งหมด 7 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ตั้งแต่ .68 - .53 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้สูงสุด ได้แก่ มีความมุ่งมั่นตั้งใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้ต่ำสุด ได้แก่ รับรู้ถึงความดีงามและคุณประโยชน์ของงานที่ทำ

ตาราง 15 แสดงค่าน้ำหนักขององค์ประกอบในองค์ประกอบที่ 3 ความพึงพอใจในชีวิต

ตัวบ่งชี้	ตัวบ่งชี้	ค่าน้ำหนักของ ตัวบ่งชี้
LS 1	มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ	.74
LS 2	มีมิตรภาพที่ดีคอยร่วมทุกข์และสุข	.72
LS 3	มีมิตรภาพที่ดี	.71
LS 5	ดำเนินชีวิตในสิ่งแวดล้อมที่ดี	.70
LS 4	มีความเข้าใจตนเองและผู้อื่น	.69
LS 6	ประสบความสำเร็จด้านอาชีพการงาน	.65
LS 7	รู้สึกสมหวังกับเป้าหมายของชีวิตที่กำหนดไว้	.56

จากตาราง 15 แสดงว่าองค์ประกอบด้านความพึงพอใจในชีวิต ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ทั้งหมด 7 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ตั้งแต่ .74 - .56 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้สูงสุด ได้แก่ มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้ต่ำสุด ได้แก่ รู้สึกสมหวังกับเป้าหมายของชีวิตที่กำหนดไว้

ตาราง 16 แสดงค่าน้ำหนักขององค์ประกอบในองค์ประกอบที่ 4 การเป็นที่ยอมรับและเชื่อถือ

ตัวบ่งชี้	ตัวบ่งชี้	ค่าน้ำหนักของ ตัวบ่งชี้
BT 5	มีผลงานดีเด่นจะได้รับการยกย่องหรือประกาศเกียรติคุณ	.76
BT 4	ได้รับการชื่นชมในความรู้ความสามารถจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และผู้อื่น	.73
BT 2	ได้รับการยกย่องว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าจากองค์กร	.69
BT 6	ความคิดเห็นของท่านมักเป็นที่ยอมรับจากผู้ร่วมงาน	.67
BT 3	ได้รับความไว้วางใจจากผู้อื่นเสมอ	.65
BT 7	มีผลงานที่มีส่วนสำคัญต่อผลสำเร็จต่อหน่วยงาน	.64

จากตาราง 16 แสดงว่าองค์ประกอบด้านการเป็นที่ยอมรับและเชื่อถือ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ทั้งหมด 6 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ตั้งแต่ .76 - .64 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้สูงสุด ได้แก่ มีผลงานดีเด่นจะได้รับการยกย่องหรือประกาศเกียรติคุณ ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้ต่ำสุด ได้แก่ มีผลงานที่มีส่วนสำคัญต่อผลสำเร็จต่อหน่วยงาน สำหรับตัวบ่งชี้ มีส่วนร่วมในการมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตน (E 1) ถูกตัดออกไปเนื่องจากมีค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้เท่ากับ .41 ซึ่งไม่ถึงเกณฑ์ .50 ตามที่กำหนดไว้ (Hair et al, 2010)

ตาราง 17 แสดงค่าน้ำหนักขององค์ประกอบในองค์ประกอบที่ 5 ความพึงพอใจในงาน

ตัวบ่งชี้	ตัวบ่งชี้	ค่าน้ำหนักของ ตัวบ่งชี้
JS 2	เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมกับลักษณะของงาน	.74
JS 3	เงินเดือนที่ได้รับมีความเพียงพอกับค่าใช้จ่ายต่าง ๆ	.72
JS 4	ความก้าวหน้าในการทำงาน	.72
JS 5	สภาพแวดล้อมและสถานที่ทำงานมีความปลอดภัย	.68
JS 6	ปริมาณของงานและลักษณะงานที่ทำมีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่ รับผิดชอบ	.65
JS 7	ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความถนัดและความชอบส่วนตัว	.55

จากตาราง 17 แสดงว่าองค์ประกอบด้านความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ทั้งหมด 6 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ตั้งแต่ .74 - .55 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้สูงสุด ได้แก่ เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมกับลักษณะของงาน ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้ต่ำสุด ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความถนัดและความชอบส่วนตัว สำหรับตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมและมีความยุติธรรม การประเมินการเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความยุติธรรมเป็นรูปธรรมและชัดเจน และมีความพึงพอใจต่อนโยบายของการทำงานในองค์กร (JS 11 JS 9 JS 15 และ JS 14) ถูกตัดออกไปเนื่องจากมีค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้เท่ากับ .20 .37 .30 และ .21 ตามลำดับ ซึ่งไม่ถึงเกณฑ์ .50 ตามที่กำหนดไว้ (Hair et al, 2010)

ตาราง 18 แสดงค่าน้ำหนักขององค์ประกอบในองค์ประกอบที่ 6 ความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชา

ตัวบ่งชี้	ตัวบ่งชี้	ค่าน้ำหนักของ ตัวบ่งชี้
JS 11	ผู้บังคับบัญชามีความเสมอภาคต่อผู้ใต้บังคับบัญชาภายในองค์กร	.86
JS 10	ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนที่เป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา	.80
JS 12	ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและสอนงานท่านเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ในการปฏิบัติงาน	.71
JS 8	หน่วยงานใช้เกณฑ์ในการประเมินการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงาน อย่างเป็นรูปธรรมและชัดเจน	.64

จากตาราง 18 แสดงว่าองค์ประกอบด้านความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชา ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ทั้งหมด 4 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ตั้งแต่ .86 - .64 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้สูงสุด ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีความเสมอภาคต่อผู้ใต้บังคับบัญชาภายในองค์กร ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้ต่ำสุด ได้แก่ หน่วยงานใช้เกณฑ์ในการประเมินการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงาน

อย่างเป็นทางการและชัดเจน สำหรับตัวบ่งชี้ สภาพแวดล้อมและสถานที่ทำงานมีความปลอดภัย แม้จะต้องปฏิบัติงานในสภาวะที่มีเหตุการณ์ความไม่สงบก็ตาม และมีความพึงพอใจต่อนโยบายของการทำงานในองค์กร (JS 9 และ JS 15) ถูกตัดออกไปเนื่องจากมีค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้เท่ากับ .44 และ .36 ซึ่งไม่ถึงเกณฑ์ .50 ตามที่กำหนดไว้ (Hair et al, 2010)

ตาราง 19 แสดงค่าน้ำหนักขององค์ประกอบในองค์ประกอบที่ 7 ความสุขในการทำงาน

ตัวบ่งชี้	ตัวบ่งชี้	ค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้
PT 5	มีอารมณ์ที่ดี เบิกบานใจได้เสมอขณะทำงาน	.75
PT 4	รู้สึกสนุกกับการทำงาน	.71
PT 6	มีความเชื่อและศรัทธาในสิ่งที่ตนเองกระทำ	.58
JS 16	ความกระตือรือร้น เปี่ยมด้วยพลังกายและพลังใจพร้อมที่จะทำงาน	.52

จากตาราง 19 แสดงว่าองค์ประกอบด้านความสุขในการทำงาน ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ทั้งหมด 4 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ตั้งแต่ .75 - .52 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้สูงสุด ได้แก่ มีอารมณ์ที่ดี เบิกบานใจได้เสมอขณะทำงาน ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้ต่ำสุด ได้แก่ มีความกระตือรือร้น เปี่ยมด้วยพลังกายและพลังใจพร้อมที่จะทำงาน สำหรับตัวบ่งชี้ มีความสุขกับทุกสิ่งที่เกิดขึ้น และยอมรับความจริงที่เกิดขึ้นทั้งด้านบวกและด้านลบอย่างเข้าใจอยู่เสมอ (PT 3 และ PT 2) ถูกตัดออกไปเนื่องจากมีค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้เท่ากับ .49 และ .21 ซึ่งไม่ถึงเกณฑ์ .50 ตามที่กำหนดไว้ (Hair et al, 2010)

ตาราง 20 แสดงค่าน้ำหนักขององค์ประกอบในองค์ประกอบที่ 8 สัมพันธภาพระหว่างครอบครัว

ตัวบ่งชี้	ตัวบ่งชี้	ค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้
IR 14	มีสมาชิกในครอบครัวเป็นกำลังใจในการทำงานเสมอ	.72
IR 13	ครอบครัวมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน	.71
IR 16	มีการพบปะ สังสรรค์ กับ ครอบครัว เพื่อนบ้านและเพื่อนอยู่เสมอ	.69

จากตาราง 20 แสดงว่าองค์ประกอบด้านสัมพันธภาพระหว่างครอบครัว ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ทั้งหมด 3 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ตั้งแต่ .72 - .69 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้สูงสุด ได้แก่ สมาชิกในครอบครัวเป็นกำลังใจในการทำงานเสมอ ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนัก ตัวบ่งชี้ต่ำสุด ได้แก่ มีการพบปะ สังสรรค์กับครอบครัว เพื่อนบ้าน และเพื่อนอยู่เสมอ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่ององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในพื้นที่จังหวัดยะลา จำนวน 300 คน ซึ่งจะเป็นผู้ให้ข้อมูลหลักและเป็นผู้เข้าร่วมด้วยความสมัครใจในการเข้าร่วมกระบวนการวิจัย จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ ดังนี้

สรุปผล

การวิจัยเรื่ององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา ในครั้งนี้สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยพื้นฐานด้านคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

จากจำนวนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 84.0 มีอายุระหว่าง 30-39 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.7 สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 77.3 นับถือศาสนาอิสลาม คิดเป็นร้อยละ 74.7 ส่วนใหญ่มีตำแหน่งในปัจจุบัน เป็นพยาบาลวิชาชีพ คิดเป็นร้อยละ 37.7 มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 36.7 และส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบัน 10 – 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.3

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา

พบว่าได้ 11 องค์ประกอบ 166 ตัวบ่งชี้ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวบ่งชี้ 166 ตัวบ่งชี้ ได้ร้อยละ 66.67 โดยมีค่าไอเกน เท่ากับ 19.45 , 5.32 , 2.52, 2.32, 2.10, 1.82, 1.55, 1.53, 1.24, 1.14 และ 1.08 ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากว่า ในองค์ประกอบที่ 9 10 และ 11 มีตัวบ่งชี้เพียง 2 ตัวบ่งชี้ และมีตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบไม่ถึง .50 เลยตัดองค์ประกอบดังกล่าวทิ้งจึงสามารถจัดองค์ประกอบได้ 8 องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ทั้งหมด 47 ตัวบ่งชี้ โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาตัดเลือก ตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .50 ขึ้นไป ตามข้อเสนอแนะของแฮร์ และคณะ (Hair et al, 2010) ดังนี้

2.1 องค์ประกอบที่ 1 สัมพันธภาพระหว่างบุคคล เป็นองค์ประกอบเดิม มีตัวบ่งชี้จำนวน 10 ตัวบ่งชี้ จากจำนวนตัวบ่งชี้เดิม 25 ตัวบ่งชี้ สามารถอธิบายความแปรปรวนได้สูงสุดร้อยละ 32.42 มีค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ตั้งแต่ .78 - .50 เรียงลำดับค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ จากมากไปน้อย ดังนี้ 1) มีความรู้สึกที่ดีเมื่อได้อยู่กับผู้อื่น 2) รู้จักปกป้องสิทธิประโยชน์ของเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ

3) รู้จักสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่กันด้วยรอยยิ้มและคำพูดที่ดี 4) มีความมั่นใจและเชื่อมั่นในความสามารถในสิ่งที่ผู้อื่นกระทำ 5) รู้จักสนับสนุนผู้อื่นด้วยความเต็มใจในเรื่องที่ได้อยู่เสมอ 6) สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นโดยมุ่งเน้นความสำเร็จร่วมกันได้อย่างมีความสุขและสบายใจ 7) มีความจริงใจกับผู้อื่นอยู่เสมอ 8) มีน้ำใจกว้างขวางและชอบช่วยเหลือผู้อื่น 9) รู้สึกอบอุ่นและสบายใจในการทำงานกับผู้อื่น และ 10) มีการร่วมมือติดต่อเพื่อนร่วมงานเมื่อเพื่อนร่วมงานมีความก้าวหน้าหรือประสบความสำเร็จในโอกาสต่าง ๆ

2.2 องค์ประกอบที่ 2 การคิดเชิงบวก เป็นองค์ประกอบเดิม มีตัวบ่งชี้จำนวน 7 ตัวบ่งชี้ จากจำนวนตัวบ่งชี้เดิม 20 ตัวบ่งชี้ สามารถอธิบายความแปรปรวนได้สูงสุด ร้อยละ 8.87 มีค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ตั้งแต่ .68 - .53 เรียงลำดับค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้จากมากไปน้อย ดังนี้ 1) มีความมุ่งมั่นตั้งใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ 2) มีการเคารพให้เกียรติตนเองและผู้อื่นเสมอ 3) รู้จักใฝ่หาความรู้ที่ดีอยู่เสมอ 4) รู้สึกเห็นอกเห็นใจและไม่ดูถูกผู้อื่น 5) มีความอดทนต่อสิ่งต่าง ๆ 6) รับผิดชอบต่อตนเองและจุดแข็งของตนเองเสมอ และ 7) รับผิดชอบต่อความดีงามและคุณประโยชน์ของงานที่ทำ

2.3 องค์ประกอบที่ 3 ความพึงพอใจในชีวิต เป็นองค์ประกอบเดิม มีตัวบ่งชี้ จำนวน 7 ตัวบ่งชี้ จากจำนวนตัวบ่งชี้เดิม 19 ตัวบ่งชี้ สามารถอธิบายความแปรปรวนได้สูงสุดร้อยละ 4.20 มีค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ตั้งแต่ .74 - .56 เรียงลำดับค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้จากมากไปน้อย ดังนี้ 1) มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ 2) มีมิตรภาพที่ดีคอยร่วมทุกข์และสุข 3) มีมิตรภาพที่ดี 4) ดำเนินชีวิตในสิ่งแวดล้อมที่ดี 5) มีความเข้าใจตนเองและผู้อื่น 6) ประสบความสำเร็จด้านอาชีพการงาน และ 7) รู้สึกสมหวังกับเป้าหมายของชีวิตที่กำหนดไว้

2.4 องค์ประกอบที่ 4 การเป็นที่ยอมรับและเชื่อถือ เป็นองค์ประกอบเดิม มีตัวบ่งชี้ จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ จากจำนวนตัวบ่งชี้เดิม 20 ตัวบ่งชี้ สามารถอธิบายความแปรปรวนได้สูงสุด ร้อยละ 3.86 มีค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ตั้งแต่ .76 - .64 เรียงลำดับค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้จากมากไปน้อย ดังนี้ 1) มีผลงานดีเด่นจะได้รับการยกย่องหรือประกาศเกียรติคุณ 2) ได้รับการชื่นชมในความรู้ความสามารถจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และผู้อื่น 3) ได้รับการยกย่องว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าจากองค์กร 4) ความคิดเห็นของท่านมักเป็นที่ยอมรับจากผู้ร่วมงาน 5) ได้รับความไว้วางใจจากผู้อื่นเสมอ และ 6) มีผลงานที่มีส่วนสำคัญต่อผลสำเร็จต่อหน่วยงาน

2.5 องค์ประกอบที่ 5 ความพึงพอใจในงาน เป็นองค์ประกอบเดิม มีตัวบ่งชี้ จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ จากจำนวนตัวบ่งชี้เดิม 16 ตัวบ่งชี้ สามารถอธิบายความแปรปรวนได้สูงสุด ร้อยละ 3.50 มีค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ตั้งแต่ .74 - .55 เรียงลำดับค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้จากมากไปน้อย ดังนี้ 1) เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมกับลักษณะของงาน 2) เงินเดือนที่ได้รับมีความเพียงพอกับค่าใช้จ่าย 3) ความก้าวหน้าในการทำงาน 4) สภาพแวดล้อมและสถานที่ทำงานมีความปลอดภัย 5) ปริมาณของงานและลักษณะงานที่ทำมีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่รับผิดชอบ และ 6) ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความถนัดและความชอบส่วนตัว

2.6 องค์ประกอบที่ 6 ความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชา เป็นองค์ประกอบใหม่ มีตัวบ่งชี้จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ จากจำนวนตัวบ่งชี้เดิม 16 ตัวบ่งชี้ สามารถอธิบายความแปรปรวนได้สูงสุด ร้อยละ 3.06 มีค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ตั้งแต่ .86 - .64 เรียงลำดับค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้จากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ผู้บังคับบัญชามีความเสมอภาคต่อผู้ใต้บังคับบัญชาภายในองค์กร 2) ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตน

ที่เป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา 3) ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและสอนงานท่านเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน และ 4) หน่วยงานใช้เกณฑ์ในการประเมินการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานอย่างเป็นรูปธรรมและชัดเจน

2.7 องค์ประกอบที่ 7 ความสุขในการทำงาน เป็นองค์ประกอบใหม่ มีตัวบ่งชี้ จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ จากจำนวนตัวบ่งชี้เดิม 17 ตัวบ่งชี้ สามารถอธิบายความแปรปรวนได้สูงสุด ร้อยละ 2.58 มีค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ตั้งแต่ .75 - .52 เรียงลำดับค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้จากมากไปน้อย ดังนี้ 1) มีอารมณ์ที่ดีเบิกบานใจได้เสมอขณะทำงาน 2) รู้สึกสนุกกับการทำงาน 3) มีความเชื่อและศรัทธาในสิ่งที่ตนเองกระทำ และ 4) ความกระตือรือร้นเต็มเปี่ยมด้วยพลังกายและพลังใจพร้อมที่จะทำงาน

2.8 องค์ประกอบที่ 8 สัมพันธภาพระหว่างครอบครัว เป็นองค์ประกอบใหม่ มีตัวบ่งชี้ จำนวน 3 ตัวบ่งชี้ จากจำนวนตัวบ่งชี้เดิม 14 ตัวบ่งชี้ สามารถอธิบายความแปรปรวนได้สูงสุด ร้อยละ 2.38 มีค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ตั้งแต่ .72 - .69 เรียงลำดับค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้จากมากไปน้อย ดังนี้ 1) มีสมาชิกในครอบครัวเป็นกำลังใจในการทำงานเสมอ 2) ครอบครัวมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และ 3) มีการพบปะสังสรรค์กับครอบครัว เพื่อนบ้านและเพื่อนอยู่เสมอ

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลรวมกับการทบทวนเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ 47 ตัวบ่งชี้ โดยผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผลตามลำดับ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 สัมพันธภาพระหว่างบุคคล เป็นองค์ประกอบที่สามารถสะท้อนความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา ได้มากที่สุด มีค่าความแปรปรวนในองค์ประกอบนี้ถึง ร้อยละ 32.42 และมีความเที่ยงตรงตามสภาพจริง ในประเด็นนี้พิจารณาได้ว่าเนื่องจากการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นเป็นสิ่งจำเป็นในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ทุกคน ทุกอาชีพ โดยเฉพาะอาชีพที่ต้องให้บริการ (เอมอร์ กฤษณะรังสรรค์, 2555) เช่นเดียวกับงานวิจัยของ เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล (2552) พบว่า สัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในงานยังเป็นปัจจัยแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในงานด้วย แต่ที่จริงเราจะต้องอาศัยผู้ร่วมงานจากทุกฝ่ายมาร่วมทำงานให้สำเร็จ จากดัชนีวัดความสุขในการทำงาน (Chuintento, 2007) พบว่า ปัจจัยที่ทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานมากที่สุดอันดับแรกมาจากเพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตรและให้การสนับสนุน ผลจากการศึกษาครั้งนี้สนับสนุนแนวคิดของวาร์ (Warr, 2007) ที่กล่าวว่า การมีสัมพันธภาพที่ดีจะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรทำงานร่วมกันอย่างราบรื่น มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ Beyer & Marshall (1981) กล่าวถึงการแลกเปลี่ยนระหว่างทีมกับสมาชิก สัมพันธภาพในการทำงานของกลุ่มบุคคลในวิชาชีพว่าประกอบด้วย 3 มิติ ได้แก่ มิติความเป็นวิชาชีพ มิติสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และมิติการตัดสินใจ ซึ่งอธิบายมิติสัมพันธภาพระหว่างบุคคล หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในวิชาชีพเดียวกันในระหว่างการทำงานร่วมกันทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการเป็นลักษณะของมิตรภาพความเป็นเพื่อนและเอกลักษณ์ร่วมกันอันจะก่อให้เกิด

ความสามัคคีความคิดสร้างสรรค์ และเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี มีโอกาสพูดคุยทำความสนุกสนานกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือและช่วยเหลือในการทำงาน และได้รับอิสระในการคิดสร้างสรรค์อย่างเต็มที่ภายใต้กรอบระเบียบข้อบังคับขององค์กร ดังนั้นทุกอาชีพจำเป็นต้องสร้างสัมพันธภาพกับผู้รับบริการภายใต้การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (Wallis, 2011)

องค์ประกอบที่ 2 การคิดเชิงบวก เป็นองค์ประกอบที่สามารถสะท้อนความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา ได้เป็นลำดับที่สอง มีค่าความแปรปรวนในองค์ประกอบนี้ ร้อยละ 8.87 และมีความเที่ยงตรงตามสภาพจริง ในประเด็นนี้พิจารณาได้ว่า เนื่องจากการคิดเชิงบวก คือ การคิดอย่างมีหลักการและเหตุผลเกี่ยวกับทุก ๆ สิ่งในชีวิต ในทางที่จะสร้างความรู้สึที่ดี ความพึงพอใจและเป็นสุขให้กับอารมณ์ ความคิด ของตนเองและสถานการณ์ต่าง ๆ เป็นการมองสิ่งที่เป็นข้อบกพร่องของปัญหาและอุปสรรคและจัดการข้อบกพร่อง ปัญหา และอุปสรรคต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ศิริินญา จีระเจริญพงศ์, 2556) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Potter (1998) กล่าวถึงการคิดเชิงบวกว่าเป็นกระบวนการคิด ที่ทำให้เรามีความสุข เกิดความกระตือรือร้น มองโลกในแง่ดี มีพลังที่จะกระทำสิ่งต่าง ๆ มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น มีสุขภาพที่ดีขึ้น และส่งผลทำให้ประสบความสำเร็จในชีวิตด้วย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อวิรุทธ์ ผลทรัพย์ (2551) พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับความคิดเชิงบวกมากที่สุด เพราะการคิดเชิงบวกเป็นทัศนคติที่มีความพร้อมทางจิตใจ สภาวะความพร้อมนี้จะเป็นตัวกำหนดทิศทางและเป็นตัวกระตุ้นปฏิกิริยาตอบสนองของบุคคลหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

องค์ประกอบที่ 3 ความพึงพอใจในชีวิต เป็นองค์ประกอบที่สามารถสะท้อนความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา มีค่าความแปรปรวนในองค์ประกอบนี้ ร้อยละ 4.20 และมีความเที่ยงตรงตามสภาพจริง ในประเด็นนี้พิจารณาได้ว่า เนื่องจากความพึงพอใจในชีวิตเป็นดัชนีชี้วัดที่สำคัญต่อความเป็นอยู่ที่ดีหรือความสุข ซึ่งจะขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคล นอกจากนี้ยังพบว่า ความพึงพอใจในชีวิตระดับสูงจะเป็นดัชนีบ่งชี้พฤติกรรมเชิงบวกหลายพฤติกรรมและการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นรวมไปจนถึงการมีสุขภาพจิตที่ดีอีกด้วย ความพึงพอใจในชีวิตจึงเป็นตัวแทนที่บ่งชี้ความสุขโดยรวมของบุคคลได้คงที่ที่สุด (Diener 2003) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sirgy (2002) พบว่า ความพึงพอใจในชีวิต อาจมีความแตกต่างกับความสุข แต่ก็มีโครงสร้างที่สัมพันธ์กัน กล่าวคือ ความสุขเป็นโครงสร้างที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ความรู้สึก ในขณะที่ความพึงพอใจในชีวิตเป็นโครงสร้างทางด้านการคิด ซึ่งจากการประเมิน พบว่า ความสุขและความพึงพอใจในชีวิตมีส่วนที่ร่วมกันอยู่สูงสุดไม่เกิน 50 – 60 เปอร์เซ็นต์ของตัวแปรปกติ กล่าวคือ ความสุขและความพึงพอใจในชีวิตมีส่วนที่คาบเกี่ยวกัน อย่างมีนัยสำคัญและมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Buetell (2006) ได้เสนอไว้ว่า ความพึงพอใจ ในชีวิตเป็นการประเมินภาพรวมของความรู้สึกและเจตคติเกี่ยวกับชีวิตของบุคคลช่วงเวลาใด ช่วงเวลาหนึ่งทั้งด้านที่เป็นลบไปจนถึงด้านบวก ความพึงพอใจในชีวิตเป็นหนึ่งในตัวชี้วัดหลักของความเป็นอยู่ที่ดี ซึ่งประกอบด้วยความพึงพอใจในชีวิต อารมณ์ความรู้สึกเชิงบวก และอารมณ์ความรู้สึกเชิงลบ ซึ่งความพึงพอใจในชีวิตเป็นกระบวนการตัดสินคุณค่าของแต่ละบุคคลด้วยกระบวนการคิดที่มีต่อชีวิตความเป็นอยู่ทั้งหมดของบุคคลว่าบุคคลมีความพึงพอใจอย่างไร ดังนั้น

ความพึงพอใจในชีวิตจึงไม่ใช่ความสุขหรือความเป็นอยู่ที่ดีเชิงอัตวิสัยแต่เป็นองค์ประกอบหนึ่งของความสุขเท่านั้น

องค์ประกอบที่ 4 การเป็นที่ยอมรับและเชื่อถือ เป็นองค์ประกอบที่สามารถสะท้อนความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา มีค่าความแปรปรวนในองค์ประกอบนี้ ร้อยละ 3.86 และมีความเที่ยงตรงตามสภาพจริง ในประเด็นนี้พิจารณาได้ว่าเนื่องจาก การได้รับการยกย่อง เชื่อถือ และชมเชย ได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานอย่างเต็มศักยภาพเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ดังทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Need) ในขั้นที่ 3 ที่ว่ามนุษย์มีความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ต้องการเข้าร่วมและได้รับการยอมรับในสังคม ความเป็นมิตร และได้รับความรักจากเพื่อนร่วมงาน (Maslow, 1970) มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชินกร น้อยคำยง และ ปภาดา น้อยคำยง (2555) พบว่า บุคลากรที่ได้รับการยกย่องนับถือจากบุคคลอื่น ๆ และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรส่งผลให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข ซึ่งอธิบายได้ว่า การได้รับการยอมรับนับถือเป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ และมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชระ ชำเลิศ (2559) พบว่า บุคลากรมีความสุขในการทำงานมากที่สุดก็ต่อเมื่อได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน เนื่องจาก การที่บุคคลได้พยายามเกี่ยวกับเรื่องงานที่ปฏิบัติจะทำให้ผู้ร่วมงานรับรู้ถึงความพยายามนั้นและได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เช่นเดียวกับผลการวิจัยของ เกสร เรืองแก้ว (2553) พบว่า ปัจจัยด้านความไว้วางใจในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชามีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน สูงที่สุด และผลการวิจัยของ กรัณท์รัตน์ ถาวรประเสริฐ (2551) พบว่า บรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวมในระดับมาก โดยการได้รับการส่งเสริมจากผู้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับความรู้ความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจและมอบหมายงานสำคัญสำคัญให้ทำ ดังนั้น ปัจจัยด้านการได้รับได้รับการยอมรับนับถือเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน

องค์ประกอบที่ 5 ความพึงพอใจในงาน เป็นองค์ประกอบที่สามารถสะท้อนความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา มีค่าความแปรปรวนในองค์ประกอบนี้ ร้อยละ 3.50 และมีความเที่ยงตรงตามสภาพจริง ในประเด็นนี้พิจารณาได้ว่า ความพึงพอใจในงานถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำ รวมถึงเป็นแรงกระตุ้นที่ช่วยให้บุคคลมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ทำให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ Yang and Chang (2007) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งความผูกพันในองค์กรนั้นก็ปัจจัยที่จะทำให้องค์กรมีความสุขและผูกพันที่จะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป ความพึงพอใจจึงเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีอิทธิพลและมีความสัมพันธ์กับเจตคติ ความคิด และความรู้สึกของคนในองค์กร เช่นเดียวกับ ธัญญภรณ์ อรรณพ ณ อยุธยา และคณะ (2555) ได้นำเสนองานวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยมีความเข้มแข็งอดทนเป็นตัวแปรกำกับ พบว่า ความพึงพอใจในงานมีผลต่อความผูกพันขององค์กร เนื่องจากความพึงพอใจในงาน คือ กระบวนการปริมาณและทิศทางของเจตคติที่บุคคลมีต่องานของตน โดยที่มาของเจตคตินั้นมาจากการได้รับการตอบสนองความต้องการของบุคคล

ทั้งในด้านวัตถุและจิตใจในบริบทของการทำงาน ซึ่งการมีเจตคติในทิศทางบวกแสดงว่าบุคคลมีความพึงพอใจในงานของตน ในขณะที่เจตคติในทิศทางลบ หมายถึงความไม่พึงพอใจในงาน ซึ่งความพึงพอใจในงานจะส่งผลให้บุคคลนั้นมีความสุขกับการทำงานและเต็มใจทำงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Dessler Gary (1983) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง คุณภาพ สภาพ หรือระดับความรู้สึกพอใจ อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากความสนใจและทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่ นอกจากนี้ Strauss and Sayles (1980) กล่าวเพิ่มเติมว่า เมื่อความต้องการขั้นพื้นฐานได้รับการตอบสนองและ ผู้ปฏิบัติงานได้รับผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ ผู้ปฏิบัติงาน จะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

องค์ประกอบที่ 6 ความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชา เป็นองค์ประกอบที่สามารถสะท้อนความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา มีค่าความแปรปรวนในองค์ประกอบนี้ ร้อยละ 3.06 และมีความเที่ยงตรงตามสภาพจริง ในประเด็นนี้พิจารณาได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ดูแลทุกข์ สุขของผู้ใต้บังคับบัญชา มีความไว้วางใจ และยุติธรรม ในขณะที่เดียวกันก็สร้างบรรยากาศให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความกระตือรือร้นที่จะทำงานอย่างเต็มที่ การที่จะทำได้เช่นนี้ ผู้บังคับบัญชาจะต้องใช้วิธีการต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการรู้จักสร้างน้ำใจในการทำงาน และการรู้จักสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีร่วมกัน มีความสอดคล้องกับทฤษฎีของ มัลดาร์ (Muldary, 1983) ที่กล่าวไว้ว่า ถ้าหากผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ขาดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน มีสัมพันธภาพทางลบระหว่างกันแล้วจะเป็นการเพิ่มความกดดันให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดความเบื่อหน่ายและความไม่พึงพอใจในการทำงานได้ เช่นเดียวกับ Sheih (1998) ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำและความพึงพอใจในงานของพนักงานห้องสมุดมหาวิทยาลัยใต้หวัน พบว่า การรับรู้ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ซึ่งภาวะผู้นำที่มุ่งคนจะทำให้มีความพึงพอใจในงานสูงกว่าภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน

องค์ประกอบที่ 7 ความสุขในการทำงาน เป็นองค์ประกอบที่สามารถสะท้อนความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา มีค่าความแปรปรวนในองค์ประกอบนี้ ร้อยละ 2.58 และมีความเที่ยงตรงตามสภาพจริง ในประเด็นนี้พิจารณาได้ว่า ชีวิตของคนในวัยทำงานส่วนใหญ่ต้องใช้เวลาอยู่กับงานอย่างน้อยวันละ 7 - 8 ชั่วโมง หรือหนึ่งในสามของเวลา 24 ชั่วโมง ซึ่งถ้าหักเวลานอนพักผ่อนออกก็จะเห็นว่าการทำงานเป็นครึ่งหนึ่งของเวลาในแต่ละวัน ดังนั้น การเสริมสร้างความสุขในการทำงานจึงเป็นสิ่งจำเป็น เพราะนอกจากจะทำให้ชีวิตมีความสุขแล้วยังทำให้ผลงานออกมามีประสิทธิภาพ เป็นที่น่าพอใจส่งผลให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง และทำให้หน่วยงานเจริญก้าวหน้าไปด้วยเช่นเดียวกัน ซึ่งการที่คนจะมีความสุขกับการทำงานได้นั้นประกอบไปด้วย การเลือกทำงานในงานที่ชอบ การสร้างความพึงพอใจต่องาน การหาวิธีที่จะทำงานให้มีความสุขไปพร้อม ๆ กับการกำหนดเป้าหมายที่สังคมนยอมรับในความสามารถของตนเอง และสามารถเห็นเส้นทางสู่ความสำเร็จได้ จากนั้นตั้งใจในการปฏิบัติตามที่ตั้งไว้ผลที่ได้คือความสุขและความปรีดี

จากความสำเร็จในการทำงาน มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ เอกลักษณ์ ตั้งสังขระมณ (2555) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ การรับรู้ของบุคคลต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานทำให้ตนเองรู้สึกมีความสุข สนุกสนาน และพอใจที่ได้ทำงาน เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ทศนีย์ ตรีชีโนรส (2556) พบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์บวกกับความผูกพันต่อองค์กรและมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล แสงผล (2554) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูงและมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานที่เกิดกับบุคลากร คือ เมื่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นก็จะทำให้ความสุขในการทำงานของบุคลากรเพิ่มขึ้นตามไปด้วย เช่นเดียวกับแนวคิดของ อรรถพร คงเขียว (2554) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานโดยที่บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเพลิดเพลินมีความสุขกับงานที่กระทำมีความภูมิใจในงานได้ทำงานร่วมกับคนดีที่รับรู้ว่างานที่ตนกระทำนั้นมีความสำคัญมีคนเห็นคุณค่าของงานที่เราเคยทำมีความรับผิดชอบต่องานที่กระทำรู้สึกสนุกและมีความสุขในที่ทำงานและมีความรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้น และเสริมพลังในการทำงาน

องค์ประกอบที่ 8 สัมพันธภาพระหว่างครอบครัว เป็นองค์ประกอบที่สามารถสะท้อนความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดยะลา มีค่าความแปรปรวนในองค์ประกอบนี้ ร้อยละ 2.38 และมีความเที่ยงตรงตามสภาพจริงในประเด็นนี้พิจารณาได้ว่าเนื่องจากว่า สัมพันธภาพในครอบครัวเป็นกุญแจสำคัญของการมีสุขภาพจิตที่แข็งแรงสมบูรณ์ สมาชิกในครอบครัวไม่ว่าจะเป็นสามีภรรยาหรือลูกที่ได้อยู่ในครอบครัวอันอบอุ่นจะรู้สึกว่ายากกลับบ้านเมื่อเลิกงานหรือเลิกเรียน อยากมีกิจกรรมกับคนที่บ้าน เช่น รับประทานอาหารเย็นร่วมกัน เล่นกีฬาด้วยกัน มีข่าวร้ายหรือข่าวดีก็อยากจะบอกกับคนที่บ้านเพื่อขอความช่วยเหลือหรือร่วมดีอกดีใจ นอกจากนี้ความสมดุลระหว่างชีวิต งาน และครอบครัว เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงาน เพราะมนุษย์ทุกคนย่อมต้องการที่จะมีเวลาส่วนตัวเพื่อทำในสิ่งที่ตนต้องการหรือทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินชีวิตสมดุลกับบทบาทของชีวิตแต่ละคน (เนตรสวรรค์ จินตนาวลี, 2553) เช่นเดียวกับ เจริญ ต้นสกุล และคณะ (2550) พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตงานและครอบครัวเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสุขในงาน และจากการศึกษาของ มาลี เกื้อนพกุล และคณะ (2552) พบว่า ความสมดุลระหว่าง ชีวิต งาน และครอบครัวมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย พบว่า องค์กรประกอบและตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา ประกอบด้วย 8 องค์กรประกอบ 47 ตัวบ่งชี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1.1 สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยะลา ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

1.1.1 ควรพิจารณานำองค์กรประกอบทั้ง 8 องค์กรประกอบ และตัวบ่งชี้ 47 ตัวบ่งชี้ ไปประยุกต์ใช้ในการกำหนดนโยบายและกรอบทิศทาง ในการสนับสนุน และส่งเสริมเพื่อให้บุคลากรสาธารณสุขทำงานอย่างมีความสุขมากยิ่งขึ้น โดยจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมากขึ้น และมีลักษณะงานที่ดี

1.2 ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ

1.2.1 ควรให้ความสำคัญในการเสริมแรงทางบวกให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาทำงานได้สำเร็จตามตัวชี้วัด

1.2.2 ควรเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถมีอำนาจในการตัดสินใจในงาน ที่ตนรับผิดชอบมากขึ้น

1.2.3 ควรมีการตอบแทนบุคลากรที่ดีด้วยรางวัลที่เหมาะสม และควรจัดสวัสดิการ ให้เหมาะสมกับบุคลากรในทุกระดับ

1.3 โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

1.3.1 ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่ตนเองความถนัด และมีความสนใจ

1.3.2 ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรประเมินผลและปรับปรุงข้อบกพร่องของตนเอง

1.3.3 สนับสนุนให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา เพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรมีความคิดที่สร้างสรรค์ อีกทั้งยังเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีที่เกิดขึ้นในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลด้วยเช่นเดียวกัน

ซึ่งแนวทางดังกล่าว นอกจากจะส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานมากขึ้น ยังทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในทุกระดับ มีผลงานออกมาดีมีประสิทธิภาพเป็นที่น่าพอใจ ส่งผลให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง และทำให้หน่วยงานเจริญก้าวหน้าไปด้วยเช่นเดียวกัน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

2.1 ควรมีการศึกษาเพื่อยืนยันเชิงทฤษฎีขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA)

2.2 ควรจัดทำวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการหาแนวทางการพัฒนาความสุขในการทำงานเพื่อพัฒนาเป็นรูปแบบการทำงานอย่างมีความสุข

2.3 ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น

2.4 ควรนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ไปศึกษากับกลุ่มตัวอย่างอื่นที่หลากหลาย โดยมุ่งเน้นไปที่ลักษณะงานหรือกลุ่มอาชีพต่าง ๆ กับจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่มากขึ้นจากระดับจังหวัด เป็นระดับเขต หรือระดับภูมิภาค เพื่อเป็นการทดสอบและพิสูจน์องค์ประกอบที่ได้นี้ให้สามารถเกิดการส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงานได้มากยิ่งขึ้น

2.5 ควรศึกษาองค์ประกอบด้านอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน เพื่อให้มีข้อมูลที่ชัดเจนและสามารถนำไปวางแผนพัฒนาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขให้มากขึ้น เพื่อพัฒนาและส่งเสริมความสุขในการทำงานให้เพิ่มขึ้นต่อไป







บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. รหัสหน่วยงานบริการสุขภาพ. (Online). http://203.157.10.8/hcode_2014/query, 11 กุมภาพันธ์ 2562.
- _____ . แบบประเมินความสุขบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข (Happinometer). (Online). <https://happinometer.moph.go.th>, 25 พฤษภาคม 2562.
- กองสวัสดิการแรงงาน. (2547). “คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life)”. อนุสารแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. 11 (4), 17 – 22.
- กิ่งทอง กิจจานนท์. (2557). ความสุขของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2551). การใช้ SPSS for windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____ . (2554). การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for Window. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสาร.
- กรัณท์รัตน์ ถาวรประเสริฐ. (2551). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. ปรินญาณานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เกสร เรืองแก้ว. (2553). ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานของพนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จำลอง เครานวล. (2554). การปฏิบัติงานและการรับรู้สมรรถนะแห่งตนของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสาธารณสุขชุมชน. มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.
- เจริญ ต้นสกุล และคณะ. (2550). ปัจจัยสภาพแวดล้อมกับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง). (Online). http://www.smsmba.ru.ac.th/index_files/AEC/Group1.pdf, 10 มกราคม 2562.
- ชิดชนก ราธิมมูลา. (2548). ผลกระทบวิกฤตชายแดนใต้จากท้องถิ่นสู่สากล. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี. (Online). <http://mgonline.com/south/detail/9480000128109>, 10 มกราคม 2562.
- ชินกร น้อยคำยาง และ ปภาดา น้อยคำยาง. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักหอสมุดกลาง. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- โชคดี รักทอง. (2531). ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารมหาวิทยาลัยรามคำแหง. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- ซูฟอัม อุษมาน. (2558). นิยามแห่งความสุข. (Online). <http://www.islammore.com/view/2673>, 10 มกราคม 2562.

- ถิตรีตน์ พิมพาภรณ์ และ ประสพชัย พสุนนท์. (2559). “องค์ประกอบความสุขการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจโรงแรมเมืองพัทยา”. วารสารวิชาการสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร. 9 (1), 121-139.
- ทัศนีย์ ตรีชีโนรส. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการจ้างงานที่เป็นประโยชน์ ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธัญญภรณ์ อรรณพ ณ อยุธยา และคณะ. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยมีความเข้มแข็งอดทนเป็นตัวแปรกำกับ. ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาจิตวิทยา. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). โมเดลลิสม์ สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่3). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นภาพร รักภกา และ จินต์จุฑา รอดพาล. (2554). “ความสุขในการทำงาน: มุมมองของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพระนครศรีอยุธยา”. วารสารสมาคมเวชศาสตร์ป้องกันแห่งประเทศไทย. 1 (2), 175-182.
- นฤมล แสงผล. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นันทิภา โยธา. (2545). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทยูนิซัน จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สถาบันราชภัฏพระนคร.
- นภัสจันท์ มงคลพันธ์ และคณะ. (2560). “ความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลตติยภูมิ”. วารสารศูนย์การศึกษาแพทยศาสตร์คลินิก โรงพยาบาลพระปกเกล้า. 34 (2), 87-99.
- เนตรสวรรค์ จินตนาวัล. (2553). ความสุขของการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลจังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล. (2552). ปัจจัยสิ่งแวดล้อมกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- บุญใจ ศรีสถิตนรากุล. (2550). ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: ยูแอนด์ไอ อินเตอร์มีเดีย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2543). การวิจัยทางการวัดผลและประเมินผล. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- บุญเอื้อ บุญฤทธิ์. (2556). “การก่อความไม่สงบใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้กับอัตลักษณ์ของคนในพื้นที่และพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่รัฐ”. วารสารเกษมบัณฑิต. 14 (2), 46-58.
- บุญเกียรติ โชควัฒนา. (2551). การคิดบวก. (Online). <http://u-sabaid.com/Articles/MOPpage.html>, 10 มกราคม 2562.
- ปัสดี อุณหเลขกะ. (2533). ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการกับความสามารถในการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของตนและหัวหน้าผู้ป่วย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตรบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน. (2543). **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร: บริษัทพิมพ์ดีการพิมพ์.
- พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน. (2554). **สุข**. (Online). <http://www.royin.go.th/dictionary/>, 10 มกราคม 2562.
- ผาสุก ปาประโคน. (2544). **ผลการให้คำปรึกษาเป็นกลุ่มแบบมารารอนโดยใช้ทฤษฎีการให้คำปรึกษาแบบเกสตัลท์ที่มีผลต่อการพัฒนาสัมพันธภาพระหว่างบุคคล**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาให้คำปรึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พรพนา พัชรักษา. (2554). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาสารคาม**. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไพบูลย์ ชาวสวนศรีเจริญ และคณะ. (2555). “ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของกำลังคนด้านสุขภาพในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้”. **วารสารการพยาบาลและการศึกษา**. 5 (2), 14-29.
- พัชรี พุทธชาติ. (2550). “ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของแพทย์ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้”. **วารสารสงขลานครินทร์** 2550. 25 (1), 29-37.
- เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย. (2549). **หลักการและการใช้สถิติการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวสำหรับการวิจัยทางการพยาบาล**. พิมพ์ครั้งที่ 3. สงขลา: ชานเมืองการพิมพ์.
- พิสมัย สารการ. (2557). **การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนในการพยาบาล แรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าในกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรประยุกต์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- พรอมา พุกกะนัตสุด. (2549). **ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง บุคลิกภาพกับความพึงพอใจในชีวิตของประชาชนที่อาศัยอยู่ในชุมชนเคหะคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี**. วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิตจิตวิทยาชุมชน. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- มาลี เกื้อนพกุล และคณะ. (2552). “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี”. **วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ**. 25 (1), 4-19.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2544). **ภาวะผู้นำและการจูงใจ**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: เอสเค บุ๊คเนส.
- รัตนา ทรัพย์บำเรอ. (2559). **ระเบียบวิธีทางสาธารณสุข**. พิมพ์ครั้งที่ 1. สงขลา: เลิศวิถีการพิมพ์.
- วิโรจน์ ตั้งเจริญเสถียร และคณะ. (2560). **การศึกษาระยะงานและผลิตภาพกำลังคนในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.)**. สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข.
- วัชร ขำเลิศ. (2559). **ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักบริหารกลาง กรมทรัพย์สินทางปัญญากระทรวงพาณิชย์**. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ศิริพันธ์ สอนสุทธิ. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บุคลิกภาพ คุณค่าในตน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนักโรงพยาบาลรัฐในกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ศิริญา จีระเจริญพงศ์. (2556). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการคิดเชิงบวกของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11. ปรินญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติการศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศรีสมภพ จิตรภิมย์ศรี. (2555). 98 เดือนแห่งความรุนแรงจังหวัดชายแดนภาคใต้. ปัตตานี: คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ศูนย์เฝ้าระวังสถานการณ์ภาคใต้ (Deep South Watch). (2561). รายงานสถานการณ์ความขัดแย้งรุนแรงในชายแดนใต้/ปาตานี (ไตรมาส4/2561). (Online). <https://deepsouthwatch.org/th/node/11901>, 12 มกราคม 2562.
- _____. รายงานสรุปเหตุการณ์ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประจำเดือน มกราคม 2562. (Online). <https://deepsouthwatch.org/th/node/11902>, 10 มกราคม 2562.
- สิรินันท์ ขุนเพชร และฮอเตียะ บิลยะลา. (2560). “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัด โรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่งในภาคใต้”. วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. 4 (2), 69-80.
- สิรินทร แซ่ฉั่ว. (2553). ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษา อุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาบัณฑิต สาขาการพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษยและองค์การ คณะพัฒนาศาสตร์มนุษย. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุวกุล ไตรรัตน์ผลาดล. (2545). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตข้าราชการกระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคมที่เกษียณอายุก่อนกำหนด. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร คณะศิลปศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุปราณี ยมพุก. (2554). สมรรถนะของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล. วิทยานิพนธ์ดุขภูมบัณฑิต สาขาการจัดการ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุธาสินี นาคสินธุ์. (2552). การวิเคราะห์องค์ประกอบของการคิดเชิงบวกของนักเรียนช่วงชั้นที่ 3. ปรินญาบัณฑิตการบริหารการศึกษามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการแนะแนว บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุภมาศ อังศุโชติ และคณะ. (2557). สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์เทคนิคการใช้โปรแกรม Lisrel. กรุงเทพมหานคร. เจริญดีมันการพิมพ์.
- สำนักงานจังหวัดยะลา. (2562). ข้อมูลทั่วไปจังหวัดยะลา. (online). <http://www.yala.go.th/>, 11 กุมภาพันธ์ 2562.
- _____. (2562). แผนที่จังหวัดยะลา. (online). <http://www.yala.go.th/content/map>, 11 กุมภาพันธ์ 2562.
- _____. (2562). ประวัติความเป็นมา. (online). <http://www.yala.go.th/content/history>, 11 กุมภาพันธ์ 2562.
- สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยะลา. (2562). บุคลากรสาธารณสุข. (online). https://yla.hdc.moph.go.th/hdc/reports/report.php?source=pformatted/format1.php&cat_id=c11dad88f80061c70cd1ae96b500d017&id=680c8ce3c9c0f0bd6d9734664ad4eb13, 11 กุมภาพันธ์ 2562.

- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. การสำรวจความสุคนทำงาน พ.ศ. 2561 (Online). <http://www.nso.go.th/sites/2014/สำรวจ/ด้านสังคม/แรงงาน/การสำรวจความสุคนทำงาน.aspx>, 11 กุมภาพันธ์ 2562.
- สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. กองบริการทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2562. (Online). <https://happinometer.moph.go.th/>, 11 กุมภาพันธ์ 2562.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส). (2554). **คู่มือความสุข 8 ประการในที่ทำงาน HAPPY WORKPLACE**. (Online). <https://www.thaihealth.or.th/Content/20757คู่มือความสุข%208%20ประการในที่ทำงาน%20HAPPY%20WORK%20PLACE.html>, 10 มกราคม 2562.
- อรรถพร คงเขียว. (2554). **ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท.อี.เอ็ม คอนกรีตแอสท์ จำกัด**. ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการวิศวกรรมธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อภิญา ศรีจันทร์. (2555). **ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อวิรุทธ์ ผลทรัพย์. (2551). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความคิดเชิงบวกของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต1**. ปรินญาานิพนธ์ สาขาวิชาการวิจัยและสถิติการศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อนุชิต แยมเย็นง. (2557). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด จังหวัดตราด**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2556). **เทคนิคการสร้างจิตสำนึกในงานบริการตอนปรับทัศนคติให้คิดบวก**. (Online). <http://www.hrcenter.co.th/hrknowview.asp?id=472>, 8 มกราคม 2562.
- อาภาพร ประนิสสอน และคณะ. (2561). “ความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินงานเพื่อสร้างองค์กรสุขภาวะกับความสุขในการทำงานระดับองค์กรตามความคิดเห็นของผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในโรงแรมภาคตะวันออก”. *วารสารการจัดการธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา*. 7 (1), 40-46.
- เอมอร กฤษณะรังสรรค์. (2555). **ทักษะการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้อื่น**. (Online). <http://www.novabizz.com/NovaAce/Relationship/Skill.htm>, 2 มกราคม 2563.
- เอกลักษณ์ ตั้งสังขระมณ. (2555). **ความสัมพันธ์ระหว่างความหวังในการทำงาน ความสุขในการทำงาน กับรูปแบบความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานบริษัทผู้ผลิตอาหารและเครื่องดื่มแห่งหนึ่ง**. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Beyer and Marshall. (1981). *The interpersonal dimension of collegiality*. *Nursing outlook*. 29 (11), 662-665.
- Branden. (1981). *The Psychology of Self-Esteem*. 15th ed. New York: Bantam Book's Inc.
- Buetell, N. (2006). *Life Satisfaction a Sloan Work and Family Encyclopedia Entry*. (Online). http://wfnetwork.bc.edu/encyclopedia_entry.php?id=area=academics, 11 November 2019.

- Calhoun, G.J. (1977). **“Self Concept and Self - Esteem: Another Perspective.”** Psychology in the School. 2 (14), 318-322.
- Chickering, S.W. (1993). **Education and Identity**. Sanfrancisco: Jossey Bass: 90.
- Cooper, A. M. (1958). **How to Supervise People**. New York: McGraw-Hill.
- Chuiemento. (2007). **Happiness at Work Index**. (Online). <http://www.chiumento.co.uk>, 11 November 2019.
- Diener, E. (2003). **Frequently ask question (FAQ’s) about subjective well-being (Happiness and Life Satisfaction)**. (Online). <http://www.psych.uiuc.edu/nediener/fag.html>, 11 November 2019.
- Dierendonk, D.V. (2005). **“The Construct Validity of Ruff Scales of Psychological Well Being and Its Extension with Spiritual Well Being.”** Personality and Individual Differences. 3 (36), 629-643.
- Dessler, Gary. (1983). **Applied Human Relations**. Reston, Virginia: Reston Publishing.
- Fleishman and Bass. (1974) . **Studies in Personnel and Industrial Psychology**. (3rd ed). Homewood. Illinois: The Dorsey Press.
- Gavin and Mason. (2004). **The Virtuous Organization: The Value of Happiness in the Workplace**. (Online). <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S009026160400049X?via%3Dihub>, 11 November 2019.
- Gilmer, Von Haller B. & others. (1971). **Industrial psychology**. New York : McGraw-Hill. Book, Co.
- Glazer, N. (2000). **The Limits of Social Policy**. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Hair, F Joseph, et al. (2010). **Multivariate Data Analysis**. (7th ed). New Jersey: Pearson Education.
- Herzberg, F. (1959). **The motivation to work**. New York: John Wiley & Sons.
- Joreskog, K. G., and Sorbom, D. (1996). **LISREL 8 user's reference guide**. Chicago, IL: Scientific Software International.
- Kahneman. (2004). **A Survey Method for Characterizing Daily Life Experience: The Day Recognition Method**. Science 2004; 306 (5702): 1776-80.
- Kjerulf. (2007). **Praise for happy hour is 9 to 5**. Petersburg: Alexander.
- Khan. (2008). **Does Positive Thinking Work?**. (Online). <http://www.youmeworks.com/doesptwork.html>, 19 November 2019.
- Lloyd, Larry. (2008). **Positive Thinking - Finding Happiness**. (Online). <http://stepsofpositive-thinking.com/101/positive-thinking-finding-happines>, 19 November 2019.
- Limon. (2008). **Ways a Positive Attitude Can Help You Each Day of Your Life**. (Online). <http://ezinearticles.com/?Ways-a-Positive-Attitude-Can-HelpYou-Each-Day-of-Your-Life&id=375641>, 13 August 2019.

- LaFree, G., et al. (2549). **Building a global terrorism database**. University of Maryland.
- Maslow. (1954). **Motivation and Personality**. New York: Harper and Row.
- _____. (1970). **Motivation and Personality 2nd ed**. New York: Harpers and Row.
- Manion, J. (2003). **Joy at work: Creating a positive workplace**. *Journal of Nursing Administration*; 33 (12), 652-655.
- Muldary, Thomas W. (1983). **Interpersonal relations for health professionals: asocial skills Approach**. New York: Macmillan.
- Massie, Sharlene. (2002). **The Power of Positivity**. Calgary Sun. (Online). [Journal of Gerontology, 1979.](http://www.calgarysun.com/cgi-bin/publish.cgi?p=60576&x=articles&s=careersPotter, Alice. (1998). Putting the Positive Thinker to Work: 21 Ways 21 Days to a Happy, Fulfilling. New York: Berkley Books, 13 August 2019.</p>
<p>Neugarten, B.L., Havighurst, R. J., & Tobin, S. S. (1961). The measurement of life satisfaction. <i>Journal of Gerontology</i>. 16 (2), 134-143.</p>
<p>Poitrenaud. (1979).)
- Potter. (1998). Evaluation Methods Used in Web-based Instruction and Online Course, Taming the Electronic Frontier. (online). <http://mason.gmu.edu/dpotter1/djp6/11.htm>, 13 August 2019.
- Sasse, C.R. (1978). **Person to Person**. Peoria, Illinois: Benefit Publishing.
- Sheih, C.S. (1998). **The effect of perceived leadership behavior on the job satisfaction of subordinates in Taiwan's university libraries**. (Online). <http://dbonline.lib.cmu.ac.th/dao/detail.nsp>, 14 August 2019.
- Sirgy. (2002). **The Psychology of Quality of life**. The Netherland: Kluwer Academic.
- Spector. (1996). **Industrial and Organization Psychology Research and Practice**. Milton, OLD.: John Wiley & Sons.
- Schultz, William C. (1966). **FIRO: A three diminution theory of Interpersonal Behavior**. New York: Rinihart.
- Strauss, George and Leonard R. Sayles. (1980). **Personnel: The Human Problems of Management**. 4th ed. Englewood Cliffs, New Jersey: Pretice-Hall.
- Warr, P. (2007). **Work, happiness, and unhappiness**. Mahwah, NJ, US: Lawrence Erlbaum Associates Publishers. (Online). <https://psycnet.apa.org/record/2007-05763-000>, 10 November 2019.
- Wallis A. (2011). " **Effective Communication: Principle of Nursing Practice E.**" , *Nursing Standard*. 25 (32), 35-37.

Yang and Chang, C. (2007). Emotional labour, job satisfaction and organizational commitment amongst clinical nurses: A questionnaire survey. **International Journal of Nursing Studies**. 45, 879-887.





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

1. นายแพทย์อรัญ รอกา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลทุ่งยางแดง
สถานที่ทำงาน โรงพยาบาลทุ่งยางแดง
2. อาจารย์ ดร.ภคินฐู วีระขจร ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ
สถานที่ทำงาน วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร
จังหวัดยะลา
3. อาจารย์ ดร.ราฮีมา วาแมตี่ซา ตำแหน่ง ประธานหลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต
สถานที่ทำงาน มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์





ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ



ที่ ศธ ๐๕๖๐.๐๓ / ว ๐๑๓

สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา ๙๐๐๐๐

๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นายแพทย์อรรถ รอกา ผู้อำนวยการโรงพยาบาลทุ่งยางแดง

ด้วย นางสาวมลทิรา สายวารี รหัส ๖๐G๒๗๗๑๐๑๒ นักศึกษาหลักสูตรสาธารณสุขศาสตร-มหาบัณฑิต สาขาวิชาสาธารณสุขชุมชน คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้” โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดังนี้

๑. อ.ดร.เพ็ญมาศ สุคนธ์จิตต์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
๒. อ.ดร.กิตติพร เนาว์สุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ในการนี้ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสอดคล้องคุณภาพเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาดังกล่าวข้างต้น รายละเอียดดังสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา หวังว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร. รุปนพัฒน์ ปรัชญาเมธีธรรม)

ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

งานบัณฑิตศึกษา สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

โทรศัพท์/โทรสาร ๐ ๗๕๓๓ ๖๙๔๘ <http://bundit.skru.ac.th/>

ผู้ประสานงาน : นางสาวมลทิรา สายวารี โทร ๐๖ ๕๔๐๗ ๓๕๓๒



ที่ ศธ ๐๕๖๐.๐๓ / ว ๐๑๓

สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา ๙๐๐๐๐

๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดยะลา

ด้วย นางสาวมลติรา สายวารี รหัส ๖๐G๒๗๗๑๐๑๒ นักศึกษาหลักสูตรสาธารณสุขศาสตร-
มหาบัณฑิต สาขาวิชาสาธารณสุขชุมชน คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้รับ
อนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของบุคลากร
สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้” โดยมี
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดังนี้

๑. อ.ดร.เพ็ญมาศ สุคนธ์จิตต์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
๒. อ.ดร.กิตติพร เนาว์สุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ในการนี้ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา พิจารณาแล้ว
เห็นว่า ดร.ภคณัฐ วีระจร (พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ) ซึ่งเป็นบุคลากรในสังกัดของท่านและ
เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ
ความสอดคล้องคุณภาพเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาดังกล่าวข้างต้น รายละเอียดดังสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา หวังว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณเป็นอย่าง
สูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.สุปนพัฒน์ ปรัชญาเมธีธรรม)

ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

งานบัณฑิตศึกษา สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

โทรศัพท์/โทรสาร ๐ ๗๔๓๓ ๖๔๔๘ <http://bundit.skru.ac.th/>

ผู้ประสานงาน : นางสาวมลติรา สายวารี โทร ๐๖ ๕๔๐๗ ๓๕๓๒



ที่ ศธ ๐๕๖๐.๐๓ / ว ๐๑๓

สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา ๙๐๐๐๐

๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คณบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

ด้วย นางสาวมลชิรา สายวารีย์ รหัส ๖๐G๒๗๗๑๐๑๒ นักศึกษาหลักสูตรสาธารณสุขศาสตร-
มหาบัณฑิต สาขาวิชาสาธารณสุขชุมชน คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้รับ
อนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของบุคลากร
สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้” โดยมี
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดังนี้

๑. อ.ดร.เพ็ญมาศ สุคนธ์จิตต์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
๒. อ.ดร.กิตติพร เนาว์สุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ในการนี้ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา พิจารณาแล้ว
เห็นว่า อาจารย์ ดร.ราณีมา วาเมตติชา (ประธานหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต) ซึ่งเป็นบุคลากรในสังกัดของท่าน
และเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ
ความสอดคล้องคุณภาพเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาดังกล่าวข้างต้น รายละเอียดดังสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา หวังว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณเป็นอย่าง
สูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.รุตปนพัฒน์ ปรัชญาเมธีธรรม)

ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

งานบัณฑิตศึกษา สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

โทรศัพท์/โทรสาร ๐ ๗๔๓๓ ๖๔๔๘ <http://bundit.skru.ac.th/>

ผู้ประสานงาน : นางสาวมลชิรา สายวารีย์ โทร ๐๖ ๕๔๐๗ ๓๕๓๒

แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ตามที่ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้ขอความ
อนุเคราะห์ให้ข้าพเจ้าเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย ของนางสาวมลติรา สายวารี
รหัส ๖๐G๒๗๗๑๐๑๒ นักศึกษาหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสาธารณสุขชุมชน
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ซึ่งดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง
“องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล
ส่งเสริมสุขภาพตำบล ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้” นั้น ข้าพเจ้าทราบรายละเอียดดังกล่าวแล้ว
และพิจารณา ดังนี้

- ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
- ไม่สามารถเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย



(ลงชื่อ).....

(.....)

ตำแหน่ง

หน่วยงาน

(กรุณาส่งแบบตอบรับคืนนักศึกษาพร้อมผลการประเมินเครื่องมือวิจัย)



ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เอกสารคำชี้แจงสำหรับผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย

“องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา”

โครงการวิจัยนี้ดำเนินการโดย นางสาวมลทิรา สายวารี นักศึกษาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสาธารณสุขชุมชน มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา ซึ่งข้อมูลของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างสูงต่อการพัฒนาองค์ความรู้ทางวิชาการและพัฒนาองค์การเพื่อสร้างความสุขในการทำงานให้กับบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและที่สำคัญเพื่อการธำรงรักษากำลังคนด้านสุขภาพในระบบบริการสาธารณสุขให้ยังคงปฏิบัติงานอย่างมีความสุขท่ามกลางสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ต่อไป

ในการศึกษาในครั้งนี้จึงใคร่ขอความร่วมมือและความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อให้ข้อมูลที่เป็นจริงตรงตามความรู้สึกและการรับรู้ของท่านเอง ข้อมูลที่ท่านให้มานั้นจะถูกนำกลับมาเก็บรวมกัน โดยการให้รหัสแทน โดยไม่สามารถย้อนรอยกลับไปยังตัวท่านได้ ผู้วิจัยจะไม่บันทึกหลักฐาน ชื่อ นามสกุล หรือที่อยู่ที่ชัดเจนของท่าน และท่านสามารถมั่นใจได้ว่าท่านจะไม่ได้รับความเดือดร้อนใด ๆ จากการให้ข้อมูลในครั้งนี้ การวิเคราะห์และการนำเสนอข้อมูลจะให้รหัสแทนโดยผู้อ่านผลไม่สามารถรู้ได้ว่าเป็นการให้ข้อมูลของบุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นการเฉพาะได้ แม้จะมีบุคคล คณะบุคคล หน่วยงานทั้งของภาครัฐและเอกชน หรือหน่วยงานอื่นๆ หรือแม้แต่การใช้อำนาจตามคำสั่งศาลเพื่อขอข้อมูล ก็ไม่สามารถระบุข้อมูลส่วนใดส่วนหนึ่ง หลายส่วนรวมกัน หรือทั้งหมด เป็นของผู้ใดบ้าง และในกรณีที่จะมีบุคคลอื่นนอกเหนือจากผู้วิจัย และกลุ่มตัวอย่างที่เข้าร่วมโครงการ ขอเข้าร่วมกิจกรรมใดๆ ในโครงการวิจัยนี้ เพื่อประโยชน์ในการร่วมกันเรียนรู้ ขยายผล และสร้างความยั่งยืนในการดำเนินงานในอนาคต จำเป็นจะต้องได้รับความเห็นชอบจากกลุ่มตัวอย่างที่เข้าร่วมโครงการวิจัยอยู่ในเวลานั้นก่อนเสมอ นอกจากนี้ในการศึกษาครั้งนี้ ท่านไม่จำเป็นต้องตอบคำถามที่ท่านไม่ต้องการตอบ และท่านสามารถขอยุติการให้ข้อมูลได้ตลอดเวลาตามสิทธิของท่าน

หากท่านมีปัญหาสงสัยโปรดซักถามจากผู้วิจัยได้ที่ หรือหากท่านมีปัญหาข้อสงสัยในภายหลังท่านสามารถติดต่อ นางสาวมลทิรา สายวารี นักศึกษาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสาธารณสุขชุมชน มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา หมายเลขโทรศัพท์ 065-4073532 ได้ทุกวัน

แบบสอบถามโครงการวิจัย

“องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานใน
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา”

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลง ในข้อที่ตรงกับความเป็นจริงและตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

1. เพศ 1) ชาย 2) หญิง
2. ปัจจุบันท่านมีอายุ ปี
3. สถานภาพ 1) โสด 2) สมรส 3) หม้าย / หย่า/ แยก
4. ศาสนา 1) อิสลาม 2) พุทธ 3) คริสต์ 4) อื่นๆ
5. ตำแหน่งในปัจจุบัน 1) ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 2) นักวิชาการสาธารณสุข 3) พยาบาลวิชาชีพ 4) เจ้าพนักงานสาธารณสุข 5) เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข 6) แพทย์แผนไทย
6. รายได้ต่อเดือน 1) ต่ำกว่า 10,000 บาท 2) 10,001 – 20,000 บาท 3) 20,001 – 30,000 บาท 4) 30,001 – 40,000 บาท 5) มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป
7. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบัน (เเศษ 6 เดือนขึ้นไป ให้ปรับเป็น 1 ปี เช่น 9 ปี 6 เดือน ให้นับเป็น 10 ปี) 1) น้อยกว่า 5 ปี 2) 5- 9 ปี 3) 10 - 15 ปี 4) 16 – 20 ปี 5) 21 ปี ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
องค์ประกอบที่ 1 ความพึงพอใจในชีวิต					
1. ท่านมีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่แข็งแรงอยู่เสมอ					
2. ท่านมีมิตรภาพที่ดีคอยร่วมทุกข์และสุขไปกับท่าน					
3. ท่านดำรงชีวิตภายใต้สภาพสังคมที่ดีและสงบสุข					
4. ท่านมีความเข้าใจในตนเองและผู้อื่นอยู่เสมอ					
5. ท่านดำเนินชีวิตในสิ่งแวดล้อมที่ดี					
6. ท่านมักจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายในการทำงาน					
7. ท่านรู้สึกสมหวังกับเป้าหมายของชีวิตที่กำหนดไว้					
องค์ประกอบที่ 2 ความพึงพอใจในงาน					
8. ท่านมีประสบการณ์ในการทำงานมากเมื่อเทียบกับผู้อื่น					
9. ท่านคิดว่าเงินเดือนและสวัสดิการที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับลักษณะของงานที่ท่านรับผิดชอบ					
10. เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายต่างๆ ของท่าน					
11. งานที่ท่านรับผิดชอบส่งผลให้ท่านมีความก้าวหน้าในการทำงาน					
12. ท่านคิดว่าปริมาณของงานและลักษณะงานที่ท่านทำมีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่รับผิดชอบ					
13. ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีเหมาะสม จึงทำให้ผลงานของ ท่านมีคุณภาพและประสบความสำเร็จ					
14. ท่านคิดว่าลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความถนัดและความชอบส่วนตัว					
15. หน่วยงานของท่านใช้เกณฑ์ในการประเมินการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานอย่างเป็นรูปธรรมและชัดเจน					
16. ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมและสถานที่ทำงานของท่านมีความปลอดภัย แม้จะต้องปฏิบัติงานในสภาวะที่มีเหตุการณ์ความไม่สงบก็ตาม					
17. ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนที่เป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา					
18. ผู้บังคับบัญชามีความเสมอภาคต่อผู้ใต้บังคับบัญชาภายในองค์กร					

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
19. ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและสอนงานท่านเพื่อให้ บรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน					
20. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและมีความเข้าใจกัน					
21. ท่านคิดว่างานของท่านมีความมั่นคง					
22. ท่านมีความพึงพอใจต่อนโยบายของการทำงานในองค์กร					
23. ท่านมีความกระตือรือร้น เปี่ยมด้วยพลังกายและพลังใจ พร้อมที่จะทำงานอยู่ตลอดเวลา					
องค์ประกอบที่ 3 การคิดเชิงบวก					
24. ท่านมองโลกในแง่ดีอยู่เสมอ ไม่ว่าชีวิตจะทุกข์หรือสุข					
25. ท่านยอมรับความจริงที่เกิดขึ้นทั้งด้านบวกและด้านลบ อย่างเข้าใจอยู่เสมอ					
26. ท่านรู้สึกว่าการมีชีวิตของท่านมีความสุข					
27. ท่านรู้สึกมีความสุขและอยากมาทำงานทุกวัน					
28. ท่านมีอารมณ์ที่ดี เบิกบานใจได้เสมอขณะทำงาน					
29. มีความเชื่อและศรัทธาในสิ่งที่ตนเองกระทำ					
30. ท่านรับรู้ถึงความดีงามและคุณประโยชน์ของงานที่ท่านทำ					
31. ท่านรับรู้ถึงจุดอ่อนและจุดแข็งของตนเองเสมอ					
32. ท่านเคารพให้เกียรติตนเองและผู้อื่นเสมอ					
33. ท่านมีความมุ่งมั่นตั้งใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่างๆ					
34. ท่านชอบศึกษาหาความรู้ที่ได้อยู่เสมอ					
35. ท่านคิดว่าตนเองมีความอดทนต่อสิ่งต่างๆ					
36. ท่านรู้สึกเห็นอกเห็นใจและไม่ดูถูกผู้อื่น					
องค์ประกอบที่ 4 สัมพันธภาพระหว่างบุคคล					
37. ท่านให้การยอมรับนับถือและเต็มใจที่จะรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอยู่เสมอ					
38. ท่านมีน้ำใจและชอบช่วยเหลือผู้อื่นอยู่เสมอ					
39. ท่านสนับสนุนผู้อื่นด้วยความเต็มใจในเรื่องที่ได้อยู่เสมอ					
40. ท่านมีความมั่นใจและเชื่อมั่นในความสามารถในสิ่งที่ผู้อื่นกระทำ					
41. ท่านมีความรู้สึกที่ดีเมื่อได้อยู่กับผู้อื่น					
42. ท่านสามารถทำงานร่วมกันกับผู้อื่นโดยมุ่งเน้นความสำเร็จร่วมกันได้อย่างมีความสุขและสบายใจ					

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
43. ท่านมีความจริงใจกับผู้อื่นอยู่เสมอ					
44. ท่านมักจะปกป้องสิทธิประโยชน์ของเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ					
45. ท่านรู้จักสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่กันด้วยรอยยิ้มและคำพูดที่ดี					
46. ท่านสามารถร่วมยินดีต่อเพื่อนร่วมงานเมื่อเพื่อนร่วมงานมีความก้าวหน้าหรือประสบความสำเร็จในโอกาสต่างๆ ได้อย่างเต็มที่					
47. ท่านรู้สึกอบอุ่นและสบายใจในการทำงานกับผู้อื่น					
48. ท่านคิดว่าหัวหน้างานกับท่านมักแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในประเด็นที่นอกเหนือจากงาน					
49. ครอบครัวของท่านมีความรักและความสัมพันธ์อันดีต่อกัน					
50. สมาชิกในครอบครัวเป็นกำลังใจให้ท่านในการทำงานเสมอ					
51. ท่านมีเพื่อนหรือญาติมิตรคอยช่วยเหลือและให้คำปรึกษา					
52. ท่านมีการพบปะ สังสรรค์ กับ ครอบครัว เพื่อนบ้านและเพื่อนอยู่เสมอ					
องค์ประกอบที่ 5 การเป็นที่ยอมรับและเชื่อถือ					
53. ท่านมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง					
54. ท่านได้รับการยกย่องว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าจากองค์กร					
55. ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้อื่นเสมอ					
56. ท่านได้รับการชื่นชมในความรู้ความสามารถจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและผู้อื่น					
57. ท่านมีผลงานดีเด่นจะได้รับการยกย่องหรือประกาศเกียรติคุณ					
58. ความคิดเห็นของท่านมักเป็นที่ยอมรับจากผู้ร่วมงาน					
59. ผลงานของท่าน มีส่วนสำคัญต่อผลสำเร็จต่อหน่วยงาน					
60. ท่านเป็นที่ยอมรับและนับถือจากครอบครัว					



ภาคผนวก ง
การหาคุณภาพเครื่องมือ

แบบสอบถาม

“องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา”

โครงการวิจัยนี้ดำเนินการโดย นางสาวมลติรา สายวารี นักศึกษาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสาธารณสุขชุมชน มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา ซึ่งข้อมูลของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างสูงต่อการพัฒนาองค์ความรู้ทางวิชาการและพัฒนาองค์การเพื่อสร้างความสุขในการทำงานให้กับบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและที่สำคัญเพื่อการธำรงรักษากำลังคนด้านสุขภาพในระบบบริการสาธารณสุขให้ยังคงปฏิบัติงานอย่างมีความสุขท่ามกลางสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ต่อไป

ในการศึกษาในครั้งนี้จึงใคร่ขอความร่วมมือและความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่อให้ข้อมูลที่เป็นจริงตรงตามความรู้สึกและการรับรู้ของท่านเอง ข้อมูลที่ท่านให้มานั้นจะถูกนำกลับมาเก็บรวมกันโดยการให้รหัสแทน โดยไม่สามารถย้อนรอยกลับไปยังตัวท่านได้ ผู้วิจัยจะไม่บันทึกหลักฐาน ชื่อ นามสกุล หรือที่อยู่ที่ชัดเจนของท่าน และท่านสามารถมั่นใจได้ว่าท่านจะไม่ได้รับความเดือดร้อนใดๆ จากการให้ข้อมูลในครั้งนี้ การวิเคราะห์และการนำเสนอข้อมูลจะให้รหัสแทนโดยผู้อ่านผลไม่สามารถรู้ได้ว่าเป็นการให้ข้อมูลของบุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นการเฉพาะได้ แม้จะมีบุคคล คณะบุคคล หน่วยงานทั้งของภาครัฐและเอกชน หรือหน่วยงานอื่นๆ หรือแม้แต่การใช้อำนาจตามคำสั่งศาลเพื่อขอข้อมูล ก็ไม่สามารถระบุข้อมูลส่วนใดส่วนหนึ่ง หลายส่วนรวมกัน หรือทั้งหมด เป็นของผู้ใดบ้าง และในกรณีที่จะมีบุคคลอื่นนอกเหนือจากผู้วิจัย และกลุ่มตัวอย่างที่เข้าร่วมโครงการ ขอเข้าร่วมกิจกรรมใดๆ ในโครงการวิจัยนี้ เพื่อประโยชน์ในการร่วมกันเรียนรู้ ขยายผล และสร้างความยั่งยืนในการดำเนินงานในอนาคต จำเป็นจะต้องได้รับความเห็นชอบจากกลุ่มตัวอย่างที่เข้าร่วมโครงการวิจัยอยู่ในช่วงเวลานั้นก่อนเสมอ นอกจากนี้ในการศึกษาครั้งนี้ ท่านไม่จำเป็นต้องตอบคำถามที่ท่านไม่ต้องการตอบ และท่านสามารถหยุดการให้ข้อมูลได้ตลอดเวลาตามสิทธิของท่าน

หากท่านมีปัญหาสงสัยโปรดซักถามจากผู้วิจัยได้ที่ หรือหากท่านมีปัญหาข้อสงสัยในภายหลังท่านสามารถติดต่อ นางสาวมลติรา สายวารี นักศึกษาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสาธารณสุขชุมชน มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา หมายเลขโทรศัพท์ 065-4073532 ได้ทุกวัน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	ดัชนีความสอดคล้อง IOC					ผลการวิเคราะห์
	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญคนที่			$\bar{x} > 0.5$		
	1	2	3	Σx	\bar{x}	
1. เพศ 1) ชาย 2) หญิง	1	1	1	3	1.00	นำไปใช้ได้
2. อายุ ปี	1	1	1	3	1.00	นำไปใช้ได้
3. สถานภาพ 1) โสด 2) สมรส 3) หม้าย / หย่า/ แยก	1	1	1	3	1.00	นำไปใช้ได้
4. ศาสนา 1) อิสลาม 2) พุทธ 3) คริสต์ 4) อื่นๆ	1	1	1	3	1.00	นำไปใช้ได้
5. ตำแหน่งในปัจจุบัน 1) ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 2) นักวิชาการสาธารณสุข 3) พยาบาลวิชาชีพ 4) เจ้าพนักงานสาธารณสุข 5) เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข 6) แพทย์แผนไทย	1	1	1	3	1.00	นำไปใช้ได้
6. รายได้ต่อเดือน 1) ต่ำกว่า 10,000 บาท 2) 10,001 – 20,000 บาท 3) 20,001 – 30,000 บาท 4) 30,001 – 40,000 บาท 5) มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป	1	1	1	3	1.00	นำไปใช้ได้
7. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบัน (เศษ 6 เดือนขึ้นไป ให้รับเป็น 1 ปี เช่น 9 ปี 6 เดือน ให้รับเป็น 10 ปี) 1) น้อยกว่า 5 ปี 2) 5- 9 ปี 3) 10 - 15 ปี 4) 16 – 20 ปี 5) 21 ปี ขึ้นไป	1	1	1	3	1.00	นำไปใช้ได้

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงาน

ข้อคำถาม	ดัชนีความสอดคล้อง IOC					ผลการวิเคราะห์
	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญคนที่			$\bar{x} > 0.5$		
	1	2	3	Σx	\bar{x}	
องค์ประกอบที่ 1 ความพึงพอใจในชีวิต						
1. ท่านรู้สึกว่าคุณมีสุขภาพที่แข็งแรงอยู่เสมอ	1	1	1	3	1.00	นำไปใช้ได้
2. ท่านมีมิตรภาพที่ดีคอยร่วมทุกข์และสุขไปกับท่าน	1	1	1	3	1.00	นำไปใช้ได้
3. ท่านดำรงชีวิตภายใต้สภาพสังคมที่ดีและสงบสุข	1	1	1	3	1.00	นำไปใช้ได้
4. ท่านมีความเข้าใจในตนเองและผู้อื่นอยู่เสมอ	1	1	1	3	1.00	นำไปใช้ได้
5. ท่านดำเนินชีวิตในสิ่งแวดล้อมที่ดี	1	1	1	3	1.00	นำไปใช้ได้
6. ท่านประสบความสำเร็จตามเป้าหมายในการทำงาน	1	1	1	3	1.00	นำไปใช้ได้
7. ท่านรู้สึกสมหวังกับเป้าหมายของชีวิตที่กำหนดไว้	1	0	1	2	0.67	นำไปใช้ได้
องค์ประกอบที่ 2 ความพึงพอใจในงาน						
8. ท่านมีประสบการณ์ในการทำงานและมีความรู้เพียงพอสำหรับงานที่รับผิดชอบ	1	1	1	3	1.00	นำไปใช้ได้
9. ท่านคิดว่าเงินเดือนและสวัสดิการที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับลักษณะของงานที่ท่านรับผิดชอบ	1	1	1	3	1.00	นำไปใช้ได้
10. เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายต่างๆ ของท่าน	1	1	1	3	1.00	นำไปใช้ได้
11. งานที่ท่านรับผิดชอบส่งผลให้ท่านมีความก้าวหน้าในการทำงาน	1	1	1	3	1.00	นำไปใช้ได้
12. ท่านคิดว่าปริมาณของงานและลักษณะงานที่ท่านมีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่รับผิดชอบ	1	1	0	2	0.67	นำไปใช้ได้
13. ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีเหมาะสม จึงทำให้ผลงานของท่านมีคุณภาพและประสบความสำเร็จ	1	1	1	3	1.00	นำไปใช้ได้
14. ท่านคิดว่าลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความถนัดและความชอบส่วนตัว	0	1	1	2	0.67	นำไปใช้ได้
15. หน่วยงานของท่านใช้เกณฑ์ในการประเมินการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานอย่างเป็นรูปธรรมและชัดเจน	1	1	1	3	1.00	นำไปใช้ได้
16. ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมและสถานที่ทำงานของท่านมีความปลอดภัย แม้จะต้องปฏิบัติงานในสภาวะที่มีเหตุการณ์ความไม่สงบก็ตาม	1	1	1	3	1.00	นำไปใช้ได้
17. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา	1	1	1	3	1.00	นำไปใช้ได้
18. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมและมีความยุติธรรม	1	1	1	3	1.00	นำไปใช้ได้
19. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาเป็นคนที่ไหวพริบปฏิภาณดี มีความสามารถในการทำงานและแก้ไขปัญหาในงานได้ดี	1	1	1	3	1.00	นำไปใช้ได้
20. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและมีความเข้าใจกัน	1	1	1	3	1.00	นำไปใช้ได้

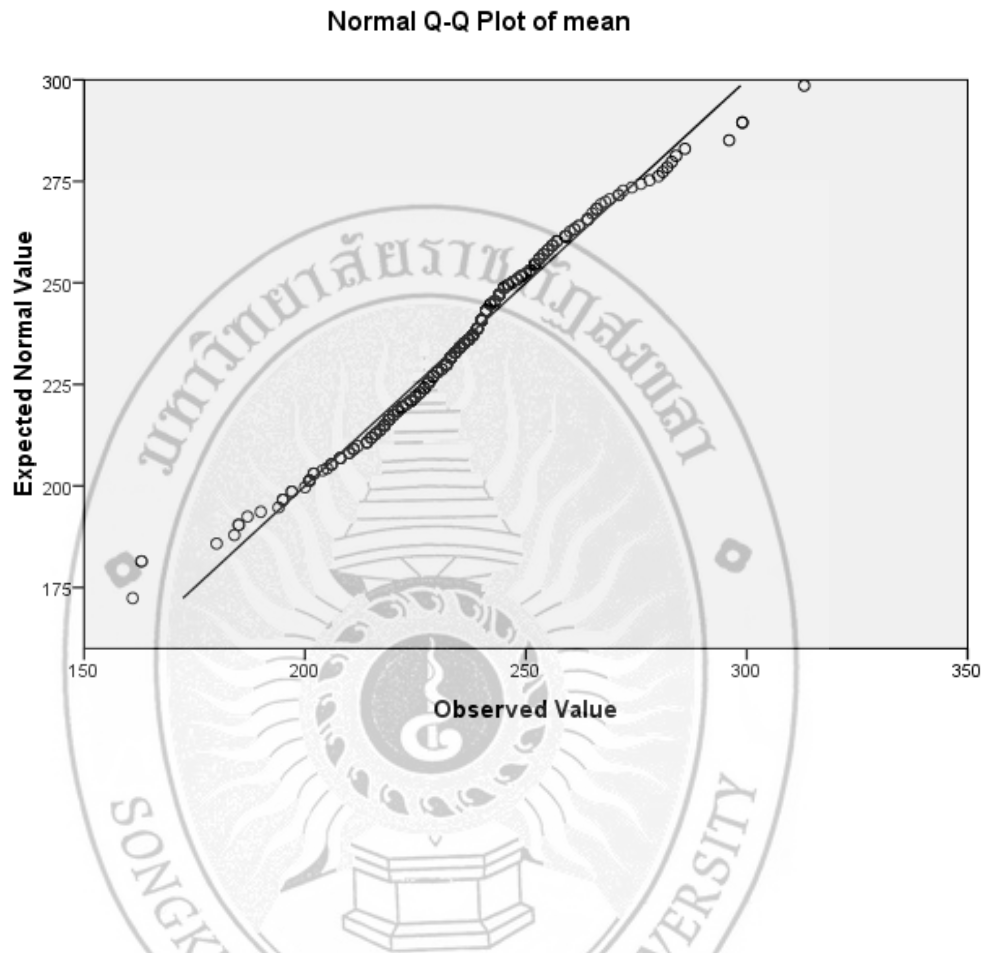
ข้อคำถาม	ดัชนีความสอดคล้อง IOC					ผลการวิเคราะห์
	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญคนที่			$\bar{x} > 0.5$		
	1	2	3	Σx	\bar{x}	
21. ท่านคิดว่างานของท่านมีความมั่นคง	1	1	1	3	1.00	นำไปใช้ได้
22. ท่านมีความพึงพอใจต่อนโยบายของการทำงานในองค์กร	1	1	1	3	1.00	นำไปใช้ได้
23. ท่านมีความกระตือรือร้น เปี่ยมด้วยพลังกายและพลังใจพร้อมที่จะทำงานอยู่ตลอดเวลา	1	1	1	3	1.00	นำไปใช้ได้
องค์ประกอบที่ 3 การคิดเชิงบวก						
24. เมื่อเกิดปัญหาและอุปสรรคในชีวิต ท่านเรียนรู้ที่จะอยู่กับปัญหาที่เกิดขึ้นและแก้ไขปัญหาย่างมีสติ	1	1	1	3	1.00	นำไปใช้ได้
25. ท่านยอมรับความจริงที่เกิดขึ้นทั้งด้านบวกและด้านลบอย่างเข้าใจอยู่เสมอ	1	1	1	3	1.00	นำไปใช้ได้
26. ท่านรู้สึกว่าการใช้ชีวิตของท่านมีความสุข	1	1	1	3	1.00	นำไปใช้ได้
27. ท่านรู้สึกอยากมาทำงานทุกวัน เพราะการทำงานทำให้ท่านมีความสุข	1	1	1	3	1.00	นำไปใช้ได้
28. ท่านมีอารมณ์ที่ดี เบิกบานใจได้เสมอขณะทำงาน	0	1	1	2	0.67	นำไปใช้ได้
29. มีความเชื่อและศรัทธาในสิ่งที่ตนเองกระทำ	1	1	0	2	0.67	นำไปใช้ได้
30. ท่านรับรู้ถึงความดีงามและคุณประโยชน์ของงานที่ท่านทำ	1	1	1	3	1.00	นำไปใช้ได้
31. ท่านรับรู้ถึงจุดอ่อนและจุดแข็งของตนเองเสมอ	1	1	1	3	1.00	นำไปใช้ได้
32. ท่านเคารพให้เกียรติตนเองและผู้อื่นเสมอ	1	1	1	3	1.00	นำไปใช้ได้
33. ท่านมีความมุ่งมั่นตั้งใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่างๆ	1	1	1	3	1.00	นำไปใช้ได้
34. ท่านชอบศึกษาหาความรู้ที่ได้อยู่เสมอ	1	1	1	3	1.00	นำไปใช้ได้
35. ท่านคิดว่าตนเองมีความอดทนต่อสิ่งต่างๆ ได้ดี	1	1	1	3	1.00	นำไปใช้ได้
36. ท่านรู้สึกเห็นอกเห็นใจและไม่ดูถูกผู้อื่น	1	1	1	3	1.00	นำไปใช้ได้
องค์ประกอบที่ 4 สัมพันธภาพระหว่างบุคคล						
37. ท่านให้การยอมรับนับถือและเต็มใจที่จะรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอยู่เสมอ	1	1	1	3	1.00	นำไปใช้ได้
38. ท่านมีน้ำใจและชอบช่วยเหลือผู้อื่นอยู่เสมอ	1	1	1	3	1.00	นำไปใช้ได้
39. ท่านสนับสนุนผู้อื่นด้วยความเต็มใจในเรื่องที่ได้อยู่เสมอ	1	1	1	3	1.00	นำไปใช้ได้
40. ท่านมีความมั่นใจและเชื่อมั่นในความสามารถในสิ่งที่ผู้อื่นกระทำ	1	1	1	3	1.00	นำไปใช้ได้
41. ท่านมีความรู้สึกที่ดีเมื่อได้อยู่กับผู้อื่น	1	1	1	3	1.00	นำไปใช้ได้
42. ท่านสามารถทำงานร่วมกันกับผู้อื่นโดยมุ่งเน้นความสำเร็จร่วมกันได้อย่างมีความสุขและสบายใจ	1	1	1	3	1.00	นำไปใช้ได้
43. ท่านมีความจริงใจกับผู้อื่นอยู่เสมอ	1	1	1	3	1.00	นำไปใช้ได้
44. ท่านมักจะปกป้องสิทธิประโยชน์ของเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	1	1	1	3	1.00	นำไปใช้ได้

ข้อคำถาม	ดัชนีความสอดคล้อง IOC					ผลการวิเคราะห์
	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญคนที่			$\bar{x} > 0.5$		
	1	2	3	Σx	\bar{x}	
45. ท่านรู้จักสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่กันด้วยรอยยิ้มและคำพูดที่ดี	1	1	1	3	1.00	นำไปใช้ได้
46. ท่านสามารถร่วมยินดีต่อเพื่อนร่วมงานเมื่อเพื่อนร่วมงานมีความก้าวหน้าหรือประสบความสำเร็จในโอกาสต่างๆ ได้อย่างเต็มใจ	1	1	1	3	1.00	นำไปใช้ได้
47. ท่านรู้สึกอบอุ่นและสบายใจในการทำงานกับผู้อื่น	1	1	1	3	1.00	นำไปใช้ได้
48. ท่านคิดว่าหัวหน้างานกับท่านมักแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในประเด็นที่นอกเหนือจากงาน	1	1	1	3	1.00	นำไปใช้ได้
49. ครอบครัวของท่านมีความรักและความสัมพันธ์อันดีต่อกัน	1	1	1	3	1.00	นำไปใช้ได้
50. สมาชิกในครอบครัวเป็นกำลังใจให้ท่านในการทำงานเสมอ	1	1	1	3	1.00	นำไปใช้ได้
51. ท่านมีเพื่อนหรือญาติมิตรคอยช่วยเหลือและให้คำปรึกษา	1	1	1	3	1.00	นำไปใช้ได้
52. ท่านมีการพบปะ สังสรรค์ กับ ครอบครัว เพื่อนบ้านและเพื่อนอยู่เสมอ	1	1	1	3	1.00	นำไปใช้ได้
องค์ประกอบที่ 5 การเป็นที่ยอมรับและเชื่อถือ						
53. ท่านมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง	1	1	1	3	1.00	นำไปใช้ได้
54. ท่านได้รับการยกย่องว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าจากองค์กร	1	1	0	2	0.67	นำไปใช้ได้
55. ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้อื่นเสมอ	1	1	1	3	1.00	นำไปใช้ได้
56. ท่านได้รับการชื่นชมในความรู้ความสามารถจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและผู้อื่น	1	1	1	3	1.00	นำไปใช้ได้
57. ท่านมีผลงานดีเด่นจะได้รับการยกย่องหรือประกาศเกียรติคุณ	1	1	1	3	1.00	นำไปใช้ได้
58. ความคิดเห็นของท่านมักเป็นที่ยอมรับจากผู้ร่วมงาน	1	1	1	3	1.00	นำไปใช้ได้
59. ผลงานของท่าน มีส่วนสำคัญต่อผลสำเร็จต่อหน่วยงาน	1	1	1	3	1.00	นำไปใช้ได้
60. ท่านเป็นที่ยอมรับและนับถือจากครอบครัว	1	1	1	3	1.00	นำไปใช้ได้



ภาคผนวก จ
ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

การแจกแจงเป็นโค้งปกติ (Normality) ด้วย Normal Probability Plot



การสกัดองค์ประกอบโดยวิธี principal component ในองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.924
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	12220.649
	df	1770
	Sig.	.000

Total Variance Explained

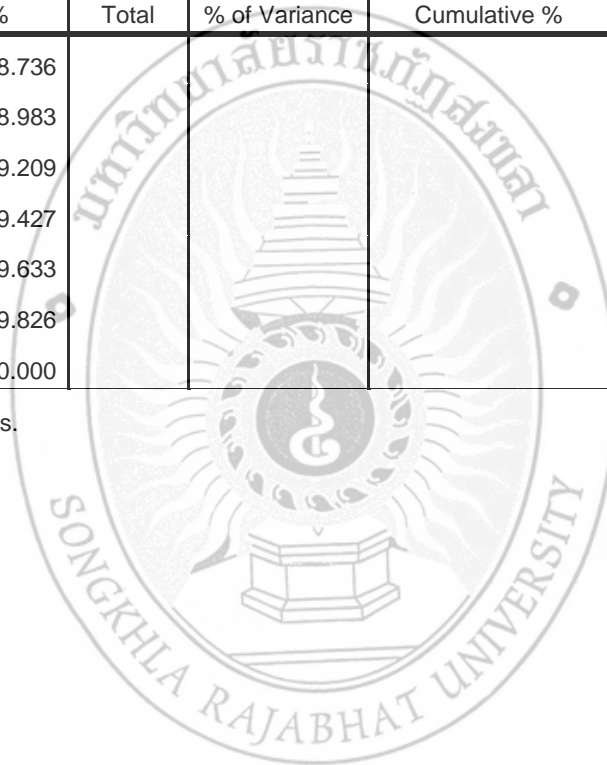
Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	19.453	32.422	32.422	19.453	32.422	32.422	6.420	10.699	10.699
2	5.327	8.879	41.301	5.327	8.879	41.301	5.011	8.352	19.051
3	2.525	4.209	45.510	2.525	4.209	45.510	4.738	7.897	26.948
4	2.321	3.868	49.378	2.321	3.868	49.378	4.622	7.704	34.652
5	2.105	3.509	52.887	2.105	3.509	52.887	4.348	7.247	41.899
6	1.822	3.036	55.923	1.822	3.036	55.923	3.824	6.374	48.273
7	1.551	2.584	58.507	1.551	2.584	58.507	3.344	5.573	53.846
8	1.431	2.385	60.892	1.431	2.385	60.892	3.083	5.139	58.985
9	1.243	2.072	62.964	1.243	2.072	62.964	1.945	3.241	62.226
10	1.142	1.903	64.867	1.142	1.903	64.867	1.350	2.250	64.475
11	1.086	1.810	66.677	1.086	1.810	66.677	1.321	2.202	66.677
12	.979	1.631	68.308						
13	.924	1.540	69.848						
14	.919	1.532	71.380						
15	.840	1.400	72.780						
16	.798	1.330	74.110						
17	.778	1.297	75.407						
18	.723	1.206	76.613						

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
19	.700	1.167	77.780						
20	.665	1.108	78.888						
21	.651	1.086	79.974						
22	.605	1.008	80.982						
23	.585	.974	81.956						
24	.546	.911	82.867						
25	.534	.890	83.756						
26	.507	.845	84.601						
27	.486	.811	85.412						
28	.477	.796	86.208						
29	.451	.751	86.959						
30	.449	.748	87.707						
31	.433	.722	88.429						
32	.417	.695	89.124						
33	.404	.673	89.797						
34	.393	.655	90.452						
35	.372	.621	91.073						
36	.360	.600	91.673						

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
37	.342	.570	92.243						
38	.321	.536	92.779						
39	.315	.525	93.304						
40	.303	.504	93.808						
41	.279	.465	94.273						
42	.263	.438	94.711						
43	.256	.427	95.138						
44	.244	.406	95.543						
45	.235	.392	95.935						
46	.214	.356	96.292						
47	.210	.349	96.641						
48	.204	.340	96.980						
49	.193	.322	97.302						
50	.189	.314	97.616						
51	.182	.304	97.920						
52	.166	.277	98.197						
53	.163	.272	98.469						

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
54	.160	.267	98.736						
55	.148	.246	98.983						
56	.136	.227	99.209						
57	.131	.218	99.427						
58	.124	.206	99.633						
59	.116	.193	99.826						
60	.104	.174	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.



Rotated Component Matrix^a

	Component											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
IR5	.783											
IR8	.765											
IR9	.743							.211				
IR4	.724	.354										
IR3	.676	.419										
IR6	.654							.236				
IR7	.627							.388				
IR2	.624	.437		.203								
IR11	.536					.204		.308				
IR10	.509					.285		.481				
PT10		.684					.229					
PT9	.271	.677						.236				
PT11	.226	.643		.260								
PT13	.440	.639										
PT12	.208	.623		.240					.255			
IR1	.530	.600										
PT8		.581		.282		.220	.294					
PT7	.203	.536					.497	.222				
LS1			.745	.246								
LS2			.729									
LS3			.715									

Rotated Component Matrix^a

	Component										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
LS5			.707			.202					
LS4		.241	.691								
LS6			.657	.213	.284						
LS7			.568		.434						
JS1			.391		.358		.246				
BT5				.764							
BT4	.229		.237	.735							
BT2				.698				.232			
BT6			.201	.674		.254					
BT3	.253	.257		.656							
BT7				.643							
IR12	.367		.210	.422		.336	.206			.223	
BT1		.399		.418				.401			
JS2			.279		.749						.214
JS3			.257		.728						.239
JS4			.208		.724		.227				
JS5					.687	.287	.259				-.203
JS6			.214		.657	.347	.250				
JS7				.211	.554	.297	.235				-.207
JS11					.208	.866					
JS10	.216					.800					

	Component										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
JS12						.712	.207		.235		
JS8					.412	.643					
JS9			.229		.377	.441					
PT5		.247			.228		.752				
PT4			.229		.224		.718				
PT6	.206	.470		.213			.585				
JS16			.201				.522		.255	.352	
PT3			.306				.493		.393		
JS15				.245	.308	.362	.388			.239	.312
IR14	.281							.722			
IR13	.239							.718			
IR16				.219				.690			
BT8	.334	.203		.230				.383	.333		
PT1		.297							.730		
PT2	.248	.261		.240			.213		.681		
JS13										.783	
IR15											-.732
JS14		.245			.219	.217		.226	.216		.441

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 10 iterations.

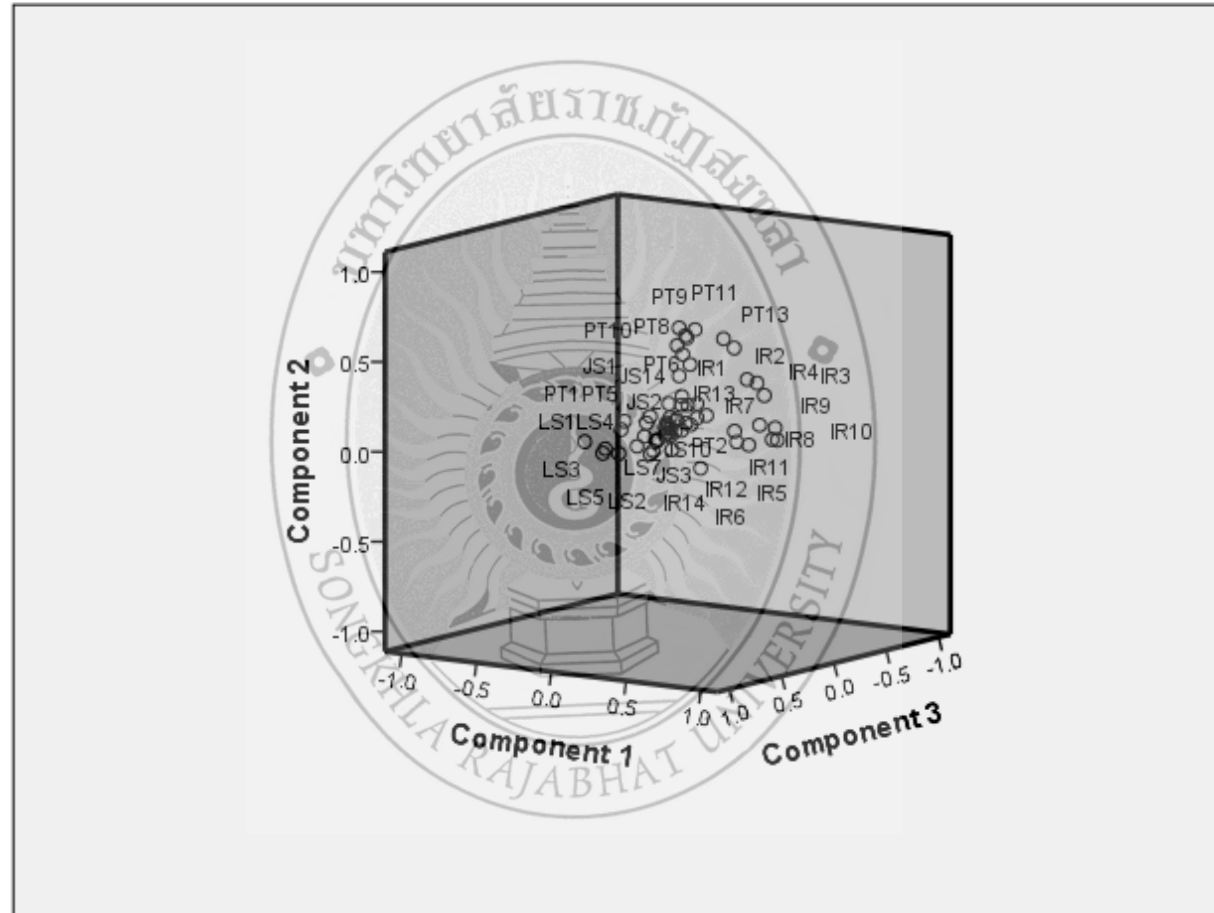
Component Transformation Matrix

Component	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	.451	.399	.368	.379	.296	.294	.282	.247	.193	.080	.019
2	-.511	-.344	.327	.060	.548	.299	.177	-.286	-.046	.048	.055
3	.473	-.427	-.063	-.363	.259	.388	-.364	.252	-.194	.044	.073
4	.027	-.055	.687	-.091	.113	-.565	-.389	.141	.019	-.032	-.108
5	.064	.298	.034	-.797	.205	-.144	.419	-.091	.109	.059	.097
6	-.305	-.143	.251	-.208	-.412	.315	.228	.551	.096	-.017	-.384
7	-.409	.296	-.306	.024	.402	-.092	-.202	.601	-.026	-.151	.236
8	.154	-.493	-.302	.144	.267	-.410	.341	.205	.384	.116	-.249
9	-.126	-.036	.040	-.002	-.174	.006	-.129	.088	.239	.840	.405
10	.068	-.127	.077	.117	-.070	-.240	.425	.214	-.775	.146	.219
11	-.051	.281	-.159	-.013	.232	.010	-.154	-.078	-.308	.470	-.702

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

Component Plot in Rotated Space





ภาคผนวก จ

หนังสือการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์



หนังสือรับรองโครงการวิจัย
โดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

เลขที่ใบรับรอง : EH2019-012
ชื่อโครงการ : องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข
ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา
รหัสโครงการ : 012
ชื่อหัวหน้าโครงการ : นางสาวมลชिरา สายวารี
ประเภท : นักศึกษา
หน่วยงานที่สังกัด : สาขาสาธารณสุขชุมชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
เอกสารที่รับรอง : 1. แบบเสนอโครงการวิจัย
2. เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย
3. หนังสือยินยอมตนให้ทำการวิจัย
4. เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล
5. ผลสอบเค้าโครงวิทยานิพนธ์
วันที่รับรอง : 17 ธันวาคม 2562
วันหมดอายุ : 16 ธันวาคม 2563

ขอรับรองว่าโครงการดังกล่าวข้างต้นได้ผ่านการพิจารณาเห็นชอบจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

ลงนาม

(อาจารย์ ดร.เพ็ญมาศ สุกนจิตต์)

กรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

ลงนาม



(อาจารย์ ดร.นราวุฒ บัวขวัญ)

ประธาน

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา



ราชาวดีสาร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุรินทร์
Journal of Boromarajonani College of Nursing, Surin
๓๒๐ ถนนหลักเมือง ตำบลในเมือง อำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ ๓๒๐๐๐
โทรศัพท์ ๐-๔๔๕๑-๔๔๒๒ ต่อ ๔๑๐๔, ๒๒๐๖ โทรสาร ๐-๔๔๕๑-๑๗๓๗
E-mail: journalrachawadee@gmail.com

ที่ ๑๑๐๓.๒๕/พิเศษ

๗ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ตอบรับการลงตีพิมพ์บทความวิจัย

เรียน นางสาวมลทิรา สายวารี

อ้างอิง - บทความวิจัย เรื่อง “องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา”

ตามที่กองบรรณาธิการราชาวดีสาร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุรินทร์ ได้รับบทความวิจัย เรื่อง “องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา” เพื่อขอลงตีพิมพ์ในราชาวดีสาร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุรินทร์ กองบรรณาธิการได้ส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความวิจัย ซึ่งท่านได้ดำเนินการแก้ไขบทความวิจัยเป็นที่เรียบร้อยแล้ว

บัดนี้ กองบรรณาธิการได้พิจารณาเห็นชอบบทความวิจัยของนางสาวมลทิรา สายวารี และคณะ ให้ลงตีพิมพ์ในราชาวดีสาร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุรินทร์ เล่มปีที่ ๑๐ ฉบับที่ ๒ เดือนกรกฎาคม - ธันวาคม ๒๕๖๓ ISSN ๑๙๐๖-๖๘๑๓

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นางจุฬารัตน์ หัวหาญ)

บรรณาธิการราชาวดีสาร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุรินทร์

หมายเหตุ : หนังสือรับรองฉบับนี้จะสมบูรณ์ต่อการรับรองของบทความวิจัย จนกว่าบทความจะได้ลงตีพิมพ์ในราชาวดีสาร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุรินทร์ ในฉบับที่ทางวารสารฯ รับรองให้เท่านั้น