



องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา

Happiness Factors and Indicators of Public Health Staff Operation Working in Health Promoting Hospital, Yala Provinces

มณฑิรา สายวารี¹, กิตติพร เนาว์สุวรรณ^{2*}, เพ็ญมาศ สุขนชจิตต์³,
Montira Saiwaree¹, Kittiporn Nawsuwan^{2*}, Penmat Sukhonthachit³

(Received: January 29, 2021; Revised: April 23, 2021; Accepted: April 28, 2021)

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงปริมาณนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา จำนวน 300 คน ใช้วิธีสุ่มแบบชั้นภูมิเครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาได้ค่า IOC ระหว่าง .67 – 1.00 และได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาครายด้านเท่ากับ .883 - .909 และทั้งฉบับเท่ากับ .806 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) สกัดปัจจัยด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลักใช้วิธีหมุนแกนองค์ประกอบแบบอโรไกนอลด้วยวิธีแวนแมกซ์

ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา มี 8 องค์ประกอบ 47 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) องค์ประกอบที่ 1 สัมพันธภาพระหว่างบุคคล มี 10 ตัวบ่งชี้ 2) องค์ประกอบที่ 2 การคิดเชิงบวก มี 7 ตัวบ่งชี้ 3) องค์ประกอบที่ 3 ความพึงพอใจในชีวิต มี 7 ตัวบ่งชี้ 4) องค์ประกอบที่ 4 การเป็นที่ยอมรับและเชื่อถือ มี 6 ตัวบ่งชี้ 5) องค์ประกอบที่ 5 ความพึงพอใจในงาน มี 6 ตัวบ่งชี้ 6) องค์ประกอบที่ 6

¹โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านเกาะ อำเภอรามัน จังหวัดยะลา

²Ban Koh Health Promoting Hospital, Raman District, Yala Province

³วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสงขลา สถาบันพระบรมราชชนก

²Boromarajonani College of Nursing, Songkhla Prabboromarajchanok Institute

³คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

³Faculty of Public Health, UbonRatchathani Rajabhat University, UbonRatchathani

*Corresponding Author: jock2667@gmail.com



ความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชา มี 4 ตัวบ่งชี้ 7) องค์ประกอบที่ 7 ความสุขในการทำงาน มี 4 ตัวบ่งชี้ และ 8) องค์ประกอบที่ 8 สัมพันธภาพระหว่างครอบครัว มี 3 ตัวบ่งชี้

ผลวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานพร้อมทั้งสร้างขวัญ และกำลังใจของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดยะลาและจังหวัดชายแดนภาคใต้ต่อไป

คำสำคัญ: องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ความสุขในการทำงาน บุคลากรสาธารณสุข โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

Abstract

This quantitative research aims to study happiness factors and indicators of public health staff operation working in Health Promoting Hospital located in Yala provinces. 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 percentage, and analyze factor with exploratory factor analysis (EFA).

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 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 province.

Keywords: Factors and indicators, Working happiness, Public health staff, Health promoting hospital



บทนำ

ความสุขเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนปรารถนาและพยายามแสวงหาซึ่งความสุขส่งผลให้เกิดความเบิกบานใจและพึงพอใจในชีวิต ส่วนการทำงานคือหนึ่งในที่มาของความสุขของมนุษย์ เพราะการทำงานเป็นกิจกรรมที่ใช้เวลามากกว่าหนึ่งในสามของชีวิต (Manion, 2003) ทั้งนี้ตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2554 – 2559) เป็นต้นมา วิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนาประเทศเพื่อมุ่งการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม จากผลการสำรวจความสุขคนทำงานในองค์กร พ.ศ. 2561 พบว่า คะแนนความสุขคนทำงานในองค์กรระดับประเทศมีค่าคะแนนเฉลี่ย 58.62 คะแนน ซึ่งตามเกณฑ์ของเครื่องมือ HAPPINOMETER จัดอยู่ในระดับ “HAPPY” หรือ “ระดับความสุขตามเป้าหมาย” (National Statistical Office, 2018) จากการสำรวจความสุขของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข พบว่า ภาพรวมอยู่ที่ร้อยละ 62.60 โดยความสุขของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุขในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า คะแนนความสุขของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุขมากที่สุด คือ จังหวัดนราธิวาส มีค่าคะแนนเฉลี่ย 66.1 คะแนน รองลงมา คือจังหวัดปัตตานี มีค่าคะแนนเฉลี่ย 65.6 คะแนน และจังหวัดยะลา มีค่าคะแนนเฉลี่ย 65.3 คะแนน ตามลำดับ (Office of the Permanent Secretary, Ministry of Public Health, 2018) ซึ่งสะท้อนถึงความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อการทำงาน ในขณะที่การศึกษาของ Kahneman (2004) พบว่า การทำงานเป็นกิจกรรมที่ใช้เวลานานที่สุดเมื่อเทียบกับกิจกรรมอื่น ๆ ที่ปฏิบัติในแต่ละวัน แต่กลับทำให้บุคลากรมีอารมณ์ความรู้สึกด้านลบ คือ เกิดความเครียด ความเบื่อหน่าย มากกว่ามีอารมณ์ความรู้สึกด้านบวก คือความสุข สนุกสนาน งานวิจัยดังกล่าวพบว่า หากบุคคลไม่มีความสุขในการทำงาน ย่อมหมายถึงการใช้ชีวิตอย่างไม่มีความสุขยาวนานกว่า 6 – 7 ชั่วโมงในแต่ละวันเมื่อการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต

ปัจจุบันพื้นที่จังหวัดยะลามีจำนวนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทั้งสิ้น 80 แห่ง มีบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา ประกอบด้วย นักวิชาการสาธารณสุข พยาบาลวิชาชีพ เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข และแพทย์แผนไทย จำนวน 767 คน (กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2561) และด้วยความมุ่งหวังในการให้บริการสุขภาพครอบคลุมในทุกมิติของปัญหาสุขภาพ เน้นการให้บริการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค รักษาพยาบาล การฟื้นฟูสุขภาพ และด้านการคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข สามารถเข้าถึงบริการสาธารณสุขได้ อย่างทั่วถึงและมีความไว้วางใจ มาใช้บริการสาธารณสุขใกล้บ้านแทนโรงพยาบาลหรือสถานพยาบาลอื่นในระดับที่สูงขึ้น บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ต้องปรับตัวเพื่อตอบรับการเปลี่ยนแปลงด้านนโยบายและการถูกคาดหวังจากความสำเร็จของงาน รวมทั้งลักษณะงานที่มีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่



หลากหลายเกี่ยวข้องกับสุขภาพและความเจ็บป่วยของคน แต่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพยังคงประสบปัญหาที่มีมาช้านาน คือ การขาดแคลนบุคลากรทางสาธารณสุข ประกอบกับการก่อความไม่สงบในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ตั้งแต่เดือนมกราคม พ.ศ. 2547 ถึงเดือนมกราคม พ.ศ. 2562 ส่งผลกระทบต่อความสุขของบุคลากรสาธารณสุขและระบบบริการสาธารณสุขเช่นเดียวกัน โดยเฉพาะการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขเชิงรุก เช่น การเยี่ยมบ้าน การส่งต่อผู้ป่วย และการลงพื้นที่คัดกรองสุขภาพมีความลำบากและมีความเสี่ยง (Chaosuansreecharorn, Ruangdej, Sungkeao, & Samaae, 2012) จากปัญหาที่กล่าวมานี้ อาจทำให้บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลรู้สึกถูกกดดันจากงาน เกิดความเครียด ความกลัว ความรู้สึกไม่ปลอดภัย หรือเบื่อหน่ายต่องานจนรู้สึกไม่มีความสุขในการทำงาน ซึ่งหากเป็นเช่นนั้นอาจทำให้คุณภาพการบริการลดลงและเกิดผลเสียต่อคุณภาพชีวิตตามมา (Saiwaree, Sukonthachit, & Nawsuwan, 2020)

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในพื้นที่จังหวัดยะลา เนื่องจากข้อมูลสถิติในไตรมาสที่ 4 ปี พ.ศ. 2561 ในระดับตำบล พบว่า จังหวัดยะลา มีความเข้มข้นของเหตุการณ์ความไม่สงบมากที่สุดเมื่อเทียบกับจังหวัดปัตตานี และจังหวัดนราธิวาส ซึ่งบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เปรียบเสมือนพี่เลี้ยงที่คอยดูแลและให้คำปรึกษาด้านสุขภาพแก่คนในชุมชน โดยเป็นกำลังสำคัญในการสร้างรากฐานของระบบบริการสาธารณสุขให้เข้มแข็ง เนื่องจากองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่ได้ล้วนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน บุคลากรสาธารณสุขสามารถเกิดความรู้สึกผูกพันกับงาน รู้สึก อยากเรียนรู้ ปฏิบัติงานอย่างมีความสุขและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ แต่เนื่องจากปัจจุบันเครื่องมือในการวัดความสุขในการทำงานใช้กับคนทำงานในองค์กรทุกภาคส่วนไม่ครอบคลุมตามบริบทของพื้นที่ที่มีความแตกต่างกัน และไม่ได้ใช้กับบุคลากรสาธารณสุขโดยเฉพาะ อาจจะทำให้ข้อมูลที่ได้มีความคลาดเคลื่อน และไม่ครอบคลุมเท่าที่ควร ดังนั้นการศึกษาในครั้งนี้จึงถือว่ามีความสำคัญที่จะช่วยพัฒนาเครื่องมือวัดความสุขในการทำงานและเสริมสร้างสุขภาพที่ดีให้กับบุคลากรสาธารณสุขและผู้มารับบริการในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยเฉพาะในพื้นที่จังหวัดยะลา จะส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรและพัฒนาวิชาชีพให้มีความก้าวหน้ายิ่งขึ้นอันจะเกิดผลดีต่อผู้ให้บริการและผู้รับบริการให้ได้รับบริการที่มีคุณภาพและมีสุขภาวะที่ดีต่อไป

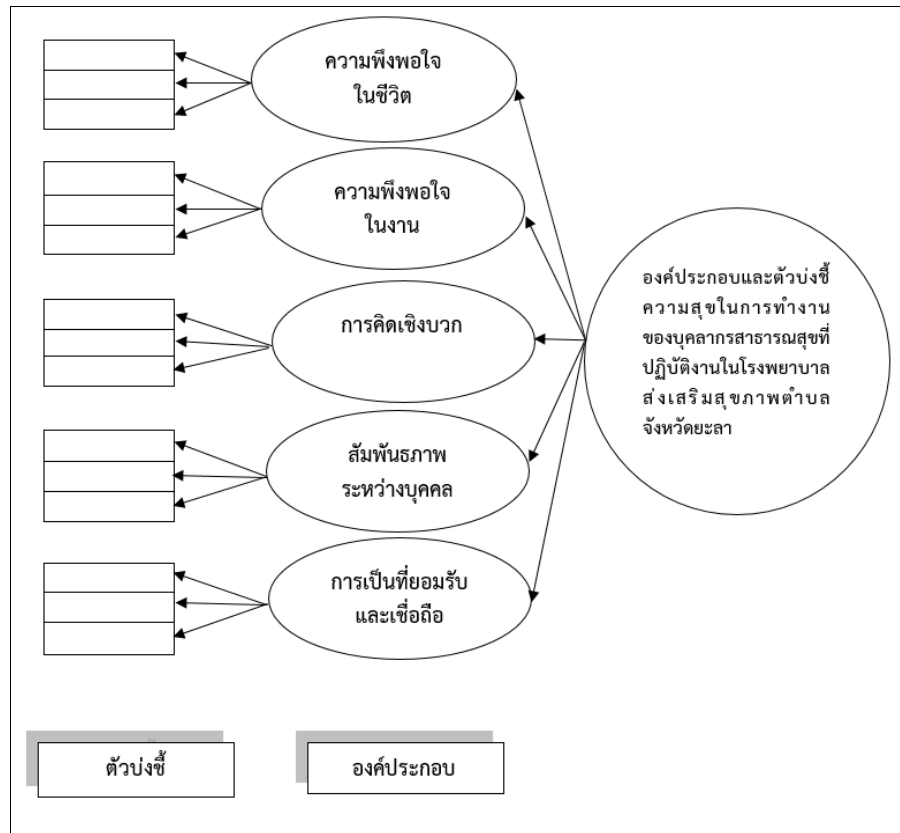


วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากแนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานมีหลากหลายมุมมอง Manion (2003) อธิบาย แนวคิดความสุขในการทำงานว่าประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงานความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ ส่วน Diener (2003) ได้อธิบายปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุข คือ ความพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิต เช่น ความพึงพอใจในงานตลอดจนประสบการณ์ในชีวิตหรือการกระทำเหล่านั้นเป็นอารมณ์ความรู้สึกด้านบวกสูง และอารมณ์ความรู้สึกด้านลบต่ำ คนที่มีความสุขเกิดขึ้น ได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน เช่น อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ และสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในชีวิต นำมาซึ่งความสุขในการทำงานส่วนด้านความพึงพอใจในชีวิตที่จะนำมาซึ่งความสุข Maslow (1970) และ Poitrenaud (1979) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในชีวิตประกอบด้วยองค์ประกอบในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านชีวิตการทำงาน ด้านความรู้สึก ด้านอารมณ์ ด้านชีวิตครอบครัว ด้านชีวิตสังคม และด้านการใช้เวลาว่าง ทฤษฎีความต้องการของ Fleishman & Bass (1974) ได้อธิบายแนวคิดด้านความพึงพอใจในงาน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะการบังคับบัญชา ด้านลักษณะงาน ด้านรายได้ ด้านการเลื่อนตำแหน่ง และด้านลักษณะเพื่อนร่วมงาน ส่วนแนวคิดด้านการคิดเชิงบวกของ Lloyd (2008) และ Limon (2008) กล่าวถึง การคิดดี พูดดี ทำดี การรู้จักควบคุมตนเองอย่างเหมาะสม มองโลกในแง่ดี มีความซื่อสัตย์ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ทำในสิ่งที่เป็นประโยชน์ และรู้จักให้อภัยแก่ผู้อื่น และแนวคิดด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของ Chickering (1993) ได้กล่าวว่า ความสามารถยอมรับความแตกต่างของบุคคลอื่นได้ และการมีน้ำใจกว้างขวาง การให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน การให้และการรับ นำมาซึ่งสัมพันธภาพที่ดี และแนวคิดที่ผู้วิจัยนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดอีกประเด็น คือแนวคิดการเป็นที่ยอมรับและเชื่อถือของ Sasse (1978) ได้กล่าวว่าความรู้สึกของบุคคลว่าตนเองมีความสำคัญ และมีคุณค่า มีความต้องการได้รับความเชื่อถือจากทุกคน แนวคิดที่กล่าวมานำมาสร้างเป็นองค์ความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานใน รพ.สต.จังหวัดยะลา 5 ด้าน ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในพื้นที่จังหวัดยะลา จำนวน 767 คน ใช้เกณฑ์คัดเข้าคือ 1) บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในพื้นที่จังหวัดยะลา ไม่น้อยกว่า 1 ปี 2) ปฏิบัติงานในตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข พยาบาลวิชาชีพ เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข และแพทย์แผนไทย และ 3) ความสนใจในการเข้าร่วมกระบวนการวิจัย สำหรับเกณฑ์การคัดออกคือเป็นบุคลากรที่ลาศึกษาต่อในระยะเก็บข้อมูล

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในพื้นที่จังหวัดยะลา ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข พยาบาลวิชาชีพ เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน



เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข และแพทย์แผนไทยจำนวน 300 คนกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของ แฮร์และคณะ (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2010) ที่กำหนด ให้กลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 5 - 10 เท่าของตัวบ่งชี้ สำหรับในการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรที่สังเกตได้จำนวน 60 ตัวแปร ผู้วิจัยใช้เกณฑ์กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง 5 เท่า ดังนั้นขนาดกลุ่มตัวอย่างมีจำนวนทั้งสิ้น 300 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของชั้นภูมิที่เป็นสัดส่วนกับจำนวนทั้งหมดในชั้นภูมินั้น ๆ (Proportional to Size) จากนั้นจึงสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลากจนครบ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบไปด้วย 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ศาสนา สถานภาพสมรส ตำแหน่ง เงินเดือน และอายุการทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็น เรื่ององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มี 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในชีวิต ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านการคิดเชิงบวกด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และด้านการเป็นที่ยอมรับและเชื่อถือ รวมทั้งสิ้น 60 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ จากเห็นด้วยมากที่สุดให้ 5 คะแนน ถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องจำนวน 3 ท่าน ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงพยาบาล อาจารย์จากวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร และอาจารย์จากมหาวิทยาลัยราชภัฏ ได้ค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ระหว่าง 0.67 – 1.00 ก่อนนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตใกล้เคียงที่มีความคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้ค่าความเชื่อมั่น รายด้านเท่ากับ .883 - .909 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .806

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลหลังจากได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ผู้วิจัยเริ่มดำเนินการเก็บข้อมูลโดยส่งหนังสือถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่บุคลากรได้รับการสุ่มเป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อติดต่อขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง พร้อมนำแบบสอบถามไปให้ผู้ช่วยวิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัย ขั้นตอนการเก็บข้อมูล ตลอดจนทำความเข้าใจ



กับข้อคำถามแต่ละข้อให้ผู้ช่วยนักวิจัยเพื่อความเข้าใจตรงกัน ในส่วนของการเก็บข้อมูลผู้ช่วยนักวิจัยจะมีการแนะนำตัว พร้อมทั้งทำเอกสารชี้แจงการเข้าร่วมวิจัยเพื่อลงนามในเอกสารยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย คำตอบหรือข้อมูลทุกอย่างผู้วิจัยถือเป็นความลับและจะนำเสนอผลงานวิจัยในภาพรวมจากนั้นชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัย และวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้ระยะเวลาตอบแบบสอบถาม 2 สัปดาห์ ก่อนจะประสานกับผู้ช่วยวิจัยเพื่อไปปรับเปลี่ยนสอบถามคืนด้วยตนเองทั้งนี้ได้รับแบบสอบถามกลับคืน 300 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100.00 ก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้อง ความครบถ้วนของแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

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

2. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) สกัดปัจจัย (Factor Extraction) ด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis: PCA) ใช้วิธีหมุนแกนองค์ประกอบ (Factor Rotation) แบบออร์โธโกนอล (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีแวนิแม็กซ์ (Varimax) และกำหนดน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) มากกว่า .50 ทั้งนี้ผู้วิจัยทำการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้น (Assumption) โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 การมีข้อมูลลักษณะการแจกแจงเป็นโค้งปกติ (Normality) โดยพิจารณาจากกราฟ Normal Probability Plot พบว่าข้อมูลส่วนใหญ่อยู่รอบ ๆ เส้นตรง (Vanichbuncha & Vanichbuncha, 2017)

2.2 ผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติวิเคราะห์องค์ประกอบ โดยความเหมาะสมของข้อมูลจากค่าดัชนีไคเซอร์ - เมเยอร์ - ออลกิน (The Kaiser – Mayer – Olkin Measure of Sampling Adequacy: MSA) พบว่ามีค่าเท่ากับ .92 ซึ่งมีค่าสูงกว่า .50 และค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่าข้อมูลมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก และค่าไคสแควร์ ที่ได้จาก Bartlett's Test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 12220.65 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สรุปได้ว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กัน ดังนั้นจึงมีความเหมาะสมในการนำข้อมูลไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

จริยธรรมวิจัย

งานวิจัยผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา เลขที่ใบรับรอง EH2019-012 ลงวันที่ 17 ธันวาคม พ.ศ. 2562 และในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มีการพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่างโดยชี้แจงรายละเอียด ครอบคลุมข้อมูลต่อไปนี้ 1) ชื่อและข้อมูล



เกี่ยวกับผู้วิจัย 2) วัตถุประสงค์ และประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย 3) ขั้นตอนการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ไม่มีการระบุชื่อของผู้ตอบแบบสอบถามในแบบสอบถาม 4) การเก็บรักษาข้อมูลเป็นความลับ 5) การเสนอผลงานวิจัยในภาพรวม 6) สิทธิที่จะตอบรับหรือปฏิเสธการเข้าร่วมการวิจัย หรือสิทธิที่จะถอนตัวออกจากการวิจัยได้ตลอดเวลา โดยไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามและข้อมูลทั้งหมดจะถูกทำลายภายใน 1 ปี ภายหลังจากที่ผลการวิจัยได้รับการเผยแพร่

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 84.00 มีอายุระหว่าง 30 - 39 ปี ร้อยละ 47.70 สถานภาพสมรสแล้วร้อยละ 77.30 นับถือศาสนาอิสลาม ร้อยละ 74.70 ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ร้อยละ 37.70 มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท ร้อยละ 36.7 และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบัน 10 – 15 ปี ร้อยละ 29.30

2. องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา จากการวิเคราะห์ข้อมูลจัดเป็นองค์ประกอบได้ 11 องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ทั้งหมด 166 ตัวบ่งชี้ สามารถอธิบายความแปรปรวนของ ได้ร้อยละ 66.67 ทั้งนี้เนื่องจากในองค์ประกอบที่ 9 10 และ 11 มีตัวบ่งชี้เพียง 2 ตัวบ่งชี้และมีตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบไม่ถึง .50 จำเป็นต้องตัดองค์ประกอบดังกล่าว (Aungsuchot, Vijitwanna, & Pinyopanuwat, 2014) จึงสามารถตั้งชื่อและจัดองค์ประกอบได้ 8 องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ทั้งหมด 47 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 สัมพันธภาพระหว่างบุคคล 10 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 2 การคิดเชิงบวก 7 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 3 ความพึงพอใจในชีวิต 7 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 4 การเป็นที่ยอมรับและเชื่อถือ 6 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 5 ความพึงพอใจในงาน 6 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 6 ความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชา 4 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 7 ความสุขในการทำงาน 4 ตัวบ่งชี้ และองค์ประกอบที่ 8 สัมพันธภาพระหว่างครอบครัว 3 ตัวบ่งชี้ โดยทั้ง 8 องค์ประกอบร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวบ่งชี้ 77 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 (ตารางที่ 1)



ตารางที่ 1 ค่าไอเคน ร้อยละของความแปรปรวนและร้อยละสะสมของความแปรปรวนองค์ประกอบ
ความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา

องค์ประกอบ	ค่าไอเคน	ร้อยละของความ แปรปรวน	ร้อยละสะสมของความ แปรปรวน
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

ตารางที่ 2 ค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ในโรงพยาบาล
ส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา

ข้อ	ตัวบ่งชี้	ค่าน้ำหนัก ของตัวบ่งชี้
องค์ประกอบที่ 1 สัมพันธภาพระหว่างบุคคล		
1	มีความรู้สึกที่ดีเมื่อได้อยู่กับผู้อื่น	0.78
2	รู้จักปกป้องสิทธิประโยชน์ของเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	0.76
3	รู้จักสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่กันด้วยรอยยิ้มและคำพูดที่ดี	0.74
4	มีความมั่นใจและเชื่อมั่นในความสามารถ ในสิ่งที่ผู้อื่นกระทำ	0.72
5	รู้จักสนับสนุนผู้อื่นด้วยความเต็มใจในเรื่องที่ดีอยู่เสมอ	0.67
6	สามารถทำงานร่วมกันกับผู้อื่นโดยมุ่งเน้นความสำเร็จร่วมกัน ได้อย่างมีความสุขและสบายใจ	0.65
7	มีความจริงใจกับผู้อื่นอยู่เสมอ	0.62
8	มีน้ำใจกว้างขวางและชอบช่วยเหลือผู้อื่น	0.62
9	รู้สึกอบอุ่นและสบายใจในการทำงานกับผู้อื่น	0.53
10	มีการร่วมมือกันดีต่อเพื่อนร่วมงานเมื่อเพื่อนร่วมงานมีความก้าวหน้าหรือประสบความสำเร็จ ในโอกาสต่างๆ	0.50



ตารางที่ 2 (ต่อ)

ข้อ	ตัวบ่งชี้	ถ่วงน้ำหนัก ของตัวบ่งชี้
องค์ประกอบที่ 2 การคิดเชิงบวก		
1	มีความมุ่งมั่นตั้งใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ	0.68
2	มีการเคารพให้เกียรติตนเองและผู้อื่นเสมอ	0.67
3	รู้จักฝ่าฝืนหาความรู้ที่ค้ำชูเสมอ	0.64
4	รู้สึกเห็นอกเห็นใจและไม่ดูถูกผู้อื่น	0.63
5	มีความอดทนต่อสิ่งต่าง ๆ	0.62
6	รับรู้ถึงจุดอ่อนและจุดแข็งของตนเองเสมอ	0.58
7	รับรู้ถึงความดีงามและคุณประโยชน์ของงานที่ทำ	0.53
องค์ประกอบที่ 3 ความพึงพอใจในชีวิต		
1	มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ	0.74
2	มีมิตรภาพที่ดีคอยร่วมทุกข์และสุข	0.72
3	มีมิตรภาพที่ดี	0.71
4	ดำเนินชีวิตในสิ่งแวดล้อมที่ดี	0.70
5	มีความเข้าใจตนเองและผู้อื่น	0.69
6	ประสบความสำเร็จด้านอาชีพการงาน	0.65
7	รู้สึกสมหวังกับเป้าหมายของชีวิตที่กำหนดไว้	0.56
องค์ประกอบที่ 4 การเป็นที่ยอมรับและเชื่อถือ		
1	มีผลงานดีเด่นจะได้รับการยกย่องหรือประกาศเกียรติคุณ	0.76
2	ได้รับการชื่นชมในความรู้ความสามารถจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และผู้อื่น	0.73
3	ได้รับการยกย่องว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าจากองค์กร	0.69
4	ความคิดเห็นของท่านมักเป็นที่ยอมรับจากผู้ร่วมงาน	0.67
5	ได้รับความไว้วางใจจากผู้อื่นเสมอ	0.65
6	มีผลงานที่มีส่วนสำคัญต่อผลสำเร็จต่อหน่วยงาน	0.64
องค์ประกอบที่ 5 ความพึงพอใจในงาน		
1	เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมกับลักษณะของงาน	0.74
2	เงินเดือนที่ได้รับมีความเพียงพอกับค่าใช้จ่ายต่าง ๆ	0.72
3	ความก้าวหน้าในการทำงาน	0.72
4	สภาพแวดล้อมและสถานที่ทำงานมีความปลอดภัย	0.68
5	ปริมาณของงานและลักษณะงานที่ทำมีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่รับผิดชอบ	0.65
6	ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความถนัดและความชอบส่วนตัว	0.55



ตารางที่ 2 (ต่อ)

ข้อ	ตัวบ่งชี้	ค่าน้ำหนัก ของตัวบ่งชี้
องค์ประกอบที่ 6 ความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชา		
1	ผู้บังคับบัญชามีความเสมอภาคต่อผู้ใต้บังคับบัญชาภายในองค์กร	0.86
2	ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนที่เป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา	0.80
3	ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและสอนงานท่านเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน	0.71
4	หน่วยงานใช้เกณฑ์ประเมินการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานอย่างเป็นรูปธรรมและชัดเจน	0.64
องค์ประกอบที่ 7 ความสุขในการทำงาน		
1	มีอารมณ์ที่ดี เบิกบานใจได้เสมอขณะทำงาน	0.75
2	รู้สึกสนุกกับการทำงาน	0.71
3	มีความเชื่อและศรัทธาในสิ่งที่ตนเองกระทำ	0.58
4	ความกระตือรือร้น เปี่ยมด้วยพลังกายและพลังใจพร้อมที่จะทำงาน	0.52
องค์ประกอบที่ 8 สัมพันธภาพระหว่างครอบครัว		
1	มีสมาชิกในครอบครัวเป็นกำลังใจในการทำงานเสมอ	0.72
2	ครอบครัวมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน	0.71
3	มีการพบปะ สังสรรค์ กับ ครอบครัว เพื่อนบ้านและเพื่อนอยู่เสมอ	0.69

สำหรับค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้แต่ละตัวบ่งชี้ดังนี้ (ตารางที่ 2)

องค์ประกอบที่ 1 สัมพันธภาพระหว่างบุคคล มี 10 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ตั้งแต่ .78 - .50 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักสูงสุดได้แก่ มีความรู้สึกที่ดีเมื่อได้อยู่กับผู้อื่น ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้ต่ำสุด ได้แก่ มีการร่วมยินดีต่อเพื่อนร่วมงานเมื่อเพื่อนร่วมงานมีความก้าวหน้าหรือประสบความสำเร็จในโอกาสต่าง ๆ

องค์ประกอบที่ 2 การคิดเชิงบวกมี 7 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ตั้งแต่ .68 - .53 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักสูงสุด ได้แก่ มีความมุ่งมั่นตั้งใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้ต่ำสุด ได้แก่ รับรู้ถึงความดีงามและคุณประโยชน์ของงานที่ทำ

องค์ประกอบที่ 3 ความพึงพอใจในชีวิต มี 7 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ตั้งแต่ .74 - .56 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักสูงสุด ได้แก่ มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้ต่ำสุด ได้แก่ รู้สึกสมหวังกับเป้าหมายของชีวิตที่กำหนดไว้

องค์ประกอบที่ 4 การเป็นที่ยอมรับและเชื่อถือ มี 6 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ตั้งแต่ .76 - .64 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้สูงสุด ได้แก่ มีผลงานดีเด่นจะได้รับการยกย่องหรือประกาศ



เกียรติคุณ ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้ต่ำสุด ได้แก่ มีผลงานที่มีส่วนสำคัญต่อผลสำเร็จต่อหน่วยงาน

องค์ประกอบที่ 5 ความพึงพอใจในงาน มี 6 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ตั้งแต่ .74 - .55 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักสูงสุด ได้แก่ เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมกับลักษณะของงาน ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้ต่ำสุด ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความถนัดและความชอบส่วนตัว

องค์ประกอบที่ 6 ความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชามี 4 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ตั้งแต่ .86 - .64 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักสูงสุด ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาที่มีความเสมอภาคต่อผู้ใต้บังคับบัญชาภายในองค์กร ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้ต่ำสุด ได้แก่ หน่วยงานใช้เกณฑ์ในการประเมินการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานอย่างเป็นรูปธรรมและชัดเจน

องค์ประกอบที่ 7 ความสุขในการทำงาน มี 4 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ตั้งแต่ .75 - .52 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักสูงสุด ได้แก่ มีอารมณ์ที่ดี เบิกบานใจได้เสมอขณะทำงาน ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้ต่ำสุด ได้แก่ มีความกระตือรือร้น เปี่ยมด้วยพลังกายและพลังใจพร้อมที่จะทำงาน

องค์ประกอบที่ 8 สัมพันธภาพระหว่างครอบครัว มี 3 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ตั้งแต่ .72 - .69 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักสูงสุด ได้แก่ สมาชิกในครอบครัวเป็นกำลังใจในการทำงานเสมอ ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนัก ตัวบ่งชี้ต่ำสุด ได้แก่ มีการพบปะ สังสรรค์กับครอบครัว เพื่อนบ้าน และเพื่อนอยู่เสมอ

อภิปรายผล

องค์ประกอบที่ 1 สัมพันธภาพระหว่างบุคคล เป็นองค์ประกอบที่สามารถสะท้อนความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา ได้มากที่สุดโดยมีค่าความแปรปรวนถึง ร้อยละ 32.42 ทั้งนี้เนื่องจากการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นเป็นสิ่งจำเป็นในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ทุกคน ทุกอาชีพ โดยเฉพาะอาชีพที่ต้องให้บริการ (Krissanarangsana, 2012) จากดัชนีวัดความสุขในการทำงาน (Chuminto, 2007) พบว่า ปัจจัยที่ทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานมากที่สุดอันดับแรกมาจากเพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตรและให้การสนับสนุน ผลจากการศึกษาครั้งนี้สนับสนุนแนวคิดของวาร์ (Warr, 2007) ที่กล่าวว่า การมีสัมพันธภาพที่ดีจะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรทำงานร่วมกัน อย่างราบรื่น มิติสัมพันธภาพระหว่างบุคคล หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในวิชาชีพเดียวกันในระหว่างการทำงานร่วมกันทั้งที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการเป็นลักษณะของมิตรภาพความเป็นเพื่อนและเอกลักษณ์ร่วมกันอันจะก่อให้เกิดความสามัคคี



ความคิดสร้างสรรค์ และเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี มีโอกาสพูดคุยทำความสนุกสนานกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือและช่วยเหลือในการทำงาน และได้รับอิสระในการคิดสร้างสรรค์อย่างเต็มที่ภายใต้กรอบระเบียบข้อบังคับขององค์กร ดังนั้นทุกอาชีพจำเป็นต้องสร้างสัมพันธภาพกับผู้รับบริการภายใต้การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (Wallis, 2011) สอดคล้องกับการศึกษาของ Klawkruea & Chantuk (2016) พบว่าสัมพันธภาพระหว่างบุคคลเป็นองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อบรรเทาความเครียดในบริษัท

องค์ประกอบที่ 2 การคิดเชิงบวก มีค่าความแปรปรวน ร้อยละ 8.87 อธิบายได้ว่าการคิดเชิงบวก คือ การคิดอย่างมีหลักการและเหตุผลเกี่ยวกับทุก ๆ สิ่งในชีวิตในทางที่จะสร้างความรู้สึที่ดี ความพึงพอใจและเป็นสุขให้กับอารมณ์ ความคิด ของตนเองและสถานการณ์ต่าง ๆ เป็นการมองสิ่งที่เป็นข้อบกพร่องของปัญหาและอุปสรรคและจัดการข้อบกพร่อง ปัญหา และอุปสรรคต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Jerachareanpong, 2013) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Potter (1998) กล่าวถึงการคิดเชิงบวกว่าเป็นกระบวนการคิด ที่ทำให้เรามีความสุข เกิดความกระตือรือร้น มองโลกในแง่ดี มีพลังที่จะกระทำการต่าง ๆ มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น มีสุขภาพที่ดีขึ้น และส่งผลทำให้ประสบความสำเร็จ ในชีวิต ด้วยการมีความรู้สึกทางบวก เช่น สนุกสนาน มีความยินดี เบิกบานใจ ซาบซึ้งใจ โดยปราศจากความรู้สึกทางลบ เช่น ความวิตกกังวล และความซึมเศร้า จะช่วยให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตและเกิดความสุขในชีวิตในที่สุด (Muijeen, 2016)

องค์ประกอบที่ 3 ความพึงพอใจในชีวิต มีค่าความแปรปรวน ร้อยละ 4.20 ทั้งนี้เนื่องจากความพึงพอใจในชีวิตเป็นดัชนีชี้วัดที่สำคัญต่อความเป็นอยู่ที่ดีหรือความสุข ซึ่งจะขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคล นอกจากนี้ยังพบว่า ความพึงพอใจในชีวิตระดับสูงจะเป็นดัชนีบ่งชี้พฤติกรรมเชิงบวกหลายพฤติกรรม และการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นรวมไปจนถึงการมีสุขภาพจิตที่ดีอีกด้วย ความพึงพอใจในชีวิตจึงเป็นตัวแทนที่บ่งชี้ความสุขโดยรวมของบุคคลได้คงที่ที่สุดจากแนวคิดของ Buetell (2006) ได้เสนอไว้ว่าความพึงพอใจ ในชีวิตเป็นการประเมินภาพรวมของความรู้สึกและเจตคติเกี่ยวกับชีวิตของบุคคล ช่วงเวลาใด ช่วงเวลาหนึ่งทั้งด้านที่เป็นลบไปจนถึงด้านบวก ความพึงพอใจในชีวิตเป็นหนึ่งในตัวชี้วัดหลักของความเป็นอยู่ที่ดี ซึ่งประกอบด้วยความพึงพอใจในชีวิต อารมณ์ความรู้สึก เชิงบวก และอารมณ์ความรู้สึกเชิงลบ ซึ่งความพึงพอใจในชีวิตเป็นกระบวนการตัดสินใจคุณค่าของแต่ละบุคคล ด้วยกระบวนการคิดที่มีต่อชีวิตความเป็นอยู่ทั้งหมดของบุคคลว่าบุคคลมีความพึงพอใจอย่างไร ดังนั้นความพึงพอใจในชีวิตจึงไม่ใช่ความสุขหรือความเป็นอยู่ที่ดีเชิงอัตวิสัยแต่เป็นส่วนหนึ่งของความสุขเท่านั้น



องค์ประกอบที่ 4 การเป็นที่ยอมรับและเชื่อถือ เป็นองค์ประกอบที่สามารถสะท้อนความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา มีค่าความแปรปรวนในองค์ประกอบนี้ ร้อยละ 3.86 และมีความเที่ยงตรงตามสภาพจริง ในประเด็นนี้พิจารณาได้ว่าเนื่องจาก การได้รับการยกย่อง เชื่อถือ และชมเชย ได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน กับเพื่อนร่วมงานอย่างเต็มศักยภาพเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ดังทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Need) ในขั้นที่ 3 ที่ว่ามนุษย์ มีความการที่จะเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ต้องการเข้าร่วมและได้รับการยอมรับในสังคม ความเป็นมิตร และได้รับความรักจากเพื่อนร่วมงาน (Maslow, 1970) มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ Noikamyang & Noikamyang (2012) พบ ว่า บุคลากรที่ได้รับการยกย่องนับถือจากบุคคลอื่น ๆ และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรย่อมส่งผลให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข ซึ่งอธิบายได้ว่า การได้รับการยอมรับนับถือเป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ และมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kumlerd (2016) พบว่า บุคลากรมีความสุขในการทำงานมากที่สุดก็ต่อเมื่อได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากการที่บุคคลได้พยายามเกี่ยวกับเรื่องงานที่ปฏิบัติจะทำให้ผู้ร่วมงานรับรู้ถึงความพยายามนั้นและได้รับ การยอมรับจากผู้บังคับบัญชา

องค์ประกอบที่ 5 ความพึงพอใจในงานมีค่าความแปรปรวนในองค์ประกอบนี้ ร้อยละ 3.50 อธิบายได้ว่าความพึงพอใจในงานถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำ รวมถึงเป็นแรงกระตุ้นที่ช่วยให้บุคคลมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ทำให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ Yang & Chang (2007) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรซึ่งความผูกพันในองค์กรนั้นก็เป็นปัจจัยที่จะทำให้องค์กรมีความสุขและผูกพันที่จะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป ความพึงพอใจจึงเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีอิทธิพลและมีความสัมพันธ์กับเจตคติ ความคิด และความรู้สึกของคนในองค์กร เช่นเดียวกับ Na Ayutdhaya Annop, Thongupprakarn, & Kanthongdee (2012) พบว่า ความพึงพอใจในงานมีผลต่อความผูกพันขององค์กร เนื่องจากความพึงพอใจในงาน คือ กระบวนการปริมาณและทิศทางของเจตคติที่บุคคล มีต่องานของตน โดยที่มาของเจตคตินั้นมาจากการได้รับการตอบสนองความต้องการของบุคคล ทั้งในด้านวัตถุและจิตใจในบริบทของการทำงาน ซึ่งการมีเจตคติในทิศทางบวกแสดงว่าบุคคล มีความพึงพอใจในงานของตน ในขณะที่เจตคติในทิศทางลบ หมายถึงความไม่พึงพอใจในงานซึ่งความพึงพอใจในงานจะส่งผลให้บุคคลนั้นมีความสุขกับการทำงานและเต็มใจทำงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย สอดคล้องกับการศึกษาของ Mutale, Ayles, Bond, Mwanamwenge, & Balabanova (2013) พบว่าความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ความพึงพอใจหัวหน้างาน



การมีโอกาสดแสดงความสามารถ และการทำงานให้เกิดความสำเร็จและเกิดคุณค่า เป็นองค์ประกอบหนึ่งของแรงจูงใจในการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลในประเทศแซมเบีย

องค์ประกอบที่ 6 ความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชา มีค่าความแปรปรวน ร้อยละ 3.06 ในประเด็นนี้พิจารณาได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ดูแลทุกข์ สุขของผู้ใต้บังคับบัญชา มีความไว้วางใจ และยุติธรรมในขณะเดียวกันก็สร้างบรรยากาศให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความกระตือรือร้นที่จะทำงานอย่างเต็มที่การที่จะทำได้เช่นนี้ผู้บังคับบัญชาจะต้องใช้วิธีการต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการรู้จักสร้างน้ำใจในการทำงาน และการรู้จักสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีร่วมกัน มีความสอดคล้องกับทฤษฎีของ Muldary & Thomas (1983) ที่กล่าวไว้ว่า ถ้าหากผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ขาดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน มีสัมพันธภาพทางลบระหว่างกันแล้วจะเป็นการเพิ่มความกดดันให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดความเบื่อหน่ายและความไม่พึงพอใจในการทำงานได้เช่นเดียวกับ การศึกษาของ Mutale et al. (2013) พบว่า ความพึงพอใจหัวหน้างาน เป็นองค์ประกอบหนึ่งของแรงจูงใจในการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลในประเทศแซมเบีย

องค์ประกอบที่ 7 ความสุขในการมีค่าความแปรปรวน ร้อยละ 2.58 อธิบายได้ว่าชีวิตของคนในวัยทำงานส่วนใหญ่ต้องใช้เวลากับงานอย่างน้อยวันละ 7 - 8 ชั่วโมงหรือหนึ่งในสามของเวลา 24 ชั่วโมง ซึ่งถ้าหากเวลานอนพักผ่อนออกก็จะเห็นว่าการทำงานเป็นครึ่งหนึ่งของเวลาในแต่ละวัน ดังนั้นการเสริมสร้างความสุขในการทำงานจึงเป็นสิ่งจำเป็น เพราะนอกจากจะทำให้ชีวิตมีความสุขแล้วยังทำให้ผลงานออกมามีประสิทธิภาพ เป็นที่น่าพอใจส่งผลให้ มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง และทำให้หน่วยงานเจริญก้าวหน้าไปด้วยเช่นเดียวกัน ซึ่งการที่คนจะมีความสุขกับการทำงานได้นั้นประกอบไปด้วย การเลือกทำงานในงานที่ชอบ การสร้างความพึงพอใจต่องาน การหาวิธีที่จะทำงานให้มีความสุข ไปพร้อม ๆ กับการกำหนดเป้าหมายที่สังคมยอมรับในความสามารถของตนเอง และสามารถ เห็นเส้นทางสู่ความสำเร็จได้ จากนั้นตั้งใจในการปฏิบัติตามที่ตั้งไว้ผลที่ได้คือความสุขและความปรีดีจากความสำเร็จในการทำงาน มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Tangsankharom (2012) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ การรับรู้ของบุคคลต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานทำให้ตนเองรู้สึกมีความสุข สนุกสนาน และพอใจที่ได้ทำงาน เช่นเดียวกับงานวิจัยของ Treechinoros (2013) พบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์บวกกับความผูกพันต่อองค์กร

องค์ประกอบที่ 8 สัมพันธภาพระหว่างครอบครัว เป็นองค์ประกอบที่มีค่าความแปรปรวนน้อยที่สุดคือร้อยละ 2.38 ทั้งนี้เนื่องจากว่า สัมพันธภาพในครอบครัวเป็นกุญแจสำคัญของการมีสุขภาพจิตที่แข็งแรงสมบูรณ์ สมาชิกในครอบครัวไม่ว่าจะเป็นสามีภรรยาหรือลูกที่ได้อยู่ในครอบครัวอันอบอุ่น



จะรู้สึกว่ายากกลับบ้านเมื่อเลิกงานหรือเลิกเรียน อยากมีกิจกรรมกับคนที่บ้าน เช่น รับประทานอาหารเย็นร่วมกัน เล่นกีฬาร่วมกัน มีข่าวร้ายหรือข่าวดีก็อยากจะบอกกับคนที่บ้านเพื่อขอความช่วยเหลือหรือร่วมคิดจิตใจ นอกจากนี้ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิต งาน และครอบครัว เป็นปัจจัยสำคัญ ที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงาน เพราะมนุษย์ทุกคนย่อมต้องการที่จะมีเวลาส่วนตัวเพื่อทำในสิ่งที่ตนต้องการหรือทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินชีวิตสมดุลกับบทบาทของชีวิตแต่ละคน (Jintanavalee & Kanjanaporn, 2010) สอดคล้องกับการศึกษาของ Khunphet & Binyala (2017) พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตงานกับความสุขครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในห้องคลอดโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุป

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา มี 8 องค์ประกอบ 47 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ องค์ประกอบสัมพันธภาพระหว่างบุคคล มี 10 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบความคิดเชิงบวก มี 7 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบความพึงพอใจในชีวิต มี 7 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบการเป็นที่ยอมรับและเชื่อถือ มี 6 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบความพึงพอใจในงาน มี 6 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชา มี 4 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบความสุขในการทำงาน มี 4 ตัวบ่งชี้ และ องค์ประกอบสัมพันธภาพระหว่างครอบครัว มี 3 ตัวบ่งชี้ ดังนั้นผู้บังคับบัญชาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดกำหนดคน โยบายและจัดกิจกรรมส่งเสริมเพื่อให้เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีความสุขจากการทำงานอย่างเป็นรูปธรรม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยะลา ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ควรพิจารณานำองค์ประกอบทั้ง 8 องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ 47 ตัวบ่งชี้ ไปประยุกต์ใช้ในการกำหนดนโยบายและกรอบทิศทาง ในการสนับสนุน และส่งเสริมเพื่อให้บุคลากรสาธารณสุขทำงานอย่างมีความสุขมากยิ่งขึ้น โดยจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมากขึ้นและมีลักษณะงานที่ดี

1.2 ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ ควรให้ความสำคัญในการเสริมแรงทางบวกให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถจัดสวัสดิการ สนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมตามที่ตนเองความถนัดและตามความสนใจ ตลอดจนการส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานทั้งงานวิชาการและงานกิจกรรมชุมชน



1.3 โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่ตนเองความถนัดและความสนใจ เปิดโอกาสให้บุคลากรประเมินผลและปรับปรุงข้อบกพร่องของตนเอง และสนับสนุนให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา เพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรมีความคิดที่สร้างสรรค์ อีกทั้งยังเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลด้วยเช่นเดียวกันซึ่งแนวทางดังกล่าว นอกจากจะส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานมากขึ้นยังทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในทุกระดับมีผลงานออกมาดีมีประสิทธิภาพเป็นที่น่าพอใจ ส่งผลให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง และทำให้หน่วยงานเจริญก้าวหน้าไปด้วยเช่นเดียวกัน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเพื่อยืนยันเชิงทฤษฎีขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA)

2.2 ควรจัดทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการหาแนวทางการพัฒนาความสุขในการทำงานเพื่อพัฒนาเป็นรูปแบบการทำงานอย่างมีความสุข

รายการอ้างอิง (References)

- Aungsuchot, S., Vijitwanna, S., & Pinyopanuwat, R. (2014). *Analytical Statistics for Social and Behavioral Science Research Techniques using LISREL program*. Bangkok: Charoendeeman Printing. (In Thai).
- Buetell, N. (2006). *Life Satisfaction a Sloan Work and Family Encyclopedia Entry*. Retrieved November 11, 2019 from <http://wfnetwork.bc.edu/encyclopedia entry.php?id=area=academics>.
- Chaosuansreecharorn, P., Ruangdej, K., Sungkeao, S., & Samaae, S. (2012). Factors Influencing Happiness at Work among Health Personnel in the Three Southern Border Provinces of Thailand. *Journal of Nursing and Education*, 5(2), 14 – 29.
- Chickering, S. W. (1993). *Education and Identity*. Sanfrancisco: Jossey Bass.
- Chuiumento. (2007). *Happiness at Work Index*. Retrieved November 11, 2019 from <http://www.chuiumento.co.uk>,



- Diener, E. (2003). *Frequently ask question (FAQ's) about subjective well-being (Happiness and Life Satisfaction)*. Retrieved November 11, 2019 from <http://www.psych.uiuc.edu/nediener/fag>.
- Fleishman & Bass. (1974). *Studies in Personnel and Industrial Psychology*. (3rd ed). Homewood. Illinois: The Dorsey Press.
- Hair, F. J., Black, C. W., Babin, J. B., & Anderson, E. R. (2010). *Multivariate Data Analysis*. (7th ed). New Jersey: Pearson Education.
- Jerachareanpong, S. (2013). Causal Factors Influencing Positive Thinking of Senior High School Students under the Secondary Educational Service Area 11. *Veridian E-Journal, Silpakorn University (Humanities, Social Sciences and Arts)*, 6(3), 537 – 555.
- Jintanavalee, N., & Kanjanaporn, L. (2010). *Pleasures of Professional Nurses in Hospitals Samut Sakhon Province*. Master of Arts thesis. Silpakorn University. (In Thai).
- Kahneman. (2004). A Survey Method for Characterizing Daily Life Experience: *The Day Recognition Method Science*, 306(5702), 1776 – 80.
- Khunphet, S., & Binyala, H. (2017). Factors Associated with Happiness in working of Professional Nurses in Operating room at Tertiary Hospital of Southern Thailand. *Princess of Naradhiwas University Journal*, 4(2), 69 – 80.
- Klawkruea, A., & Chantuk, T. (2016). Factor Analysis of Work Environmental to Relieve Stress. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 9(3), 1563 – 1579.
- Krissanarangsana, A. (2012). *Building good relationships with others*. Retrieved January 2, 2020 from <http://www.novabizz.com/NovaAce/Relationship/Skill.htm>
- Kumlerd, W. (2016). *The happiness in the work of personnel of the Central Administrative Office Department of Intellectual Property Ministry of Commerce*. Thesis of Master of Public Administration, Dhurakij Pundit University. (In Thai).
- Limon. (2008). *Ways a Positive Attitude Can Help You Each Day of Your Life*. Retrieved August 13, 2019 from <http://ezinearticles.com/?Ways-a-Positive-Attitude-Can-HelpYou-Each-Day-of-Your-Life&id=375641>.
- Lloyd, L. (2008). *Positive Thinking - Finding Happiness*. Retrieved November 11, 2019 from <http://stepsofpositivethinking.com/101/positive-thinking-finding-happines>, 19 November 2019.



- Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive workplace. *Journal of Nursing Administration*, 33(12), 652 – 655.
- Maslow. (1970). *Motivation and Personality*. (2nd ed). New York: Harpers and Row.
- Muijeen, K. (2016). Creating Happiness with Positive Psychology. *Thai Science and Technology Journal*, 24(4), 673 – 681.
- Muldary, & Thomas W. (1983). *Interpersonal relations for health professionals: asocial skills Approach*. New York: Macmillan.
- Mutale, W., Ayles, H., Bond, V., Mwanamwenge, M. T., & Balabanova, D. (2013). Measuring health workers' motivation in rural health facilities: baseline results from three study districts in Zambia. *Human Resources for Health*, 11, 1 – 8.
- Na AyutdhayaAnnop, T., Thongupprakarn, N., & Kanthongdee. (2012). *Relationship between job satisfaction and organizational engagement with strength and patience as a regulatory variable*. Independent study of Bachelor of Science degree, Chulalongkorn University. (In Thai).
- National Statistical Office. (2018). *Happy Workers Survey 2018*. Retrieved February 11, 2019 from <http://www.nso.go.th/sites/2014/สำรวจ/ด้านสังคม/แรงงาน/การสำรวจความสุขคนทำงาน>.
- Noikamyang, C., & Noikamyang, P. (2012). *Factors Affecting Work Happiness Index of the Library Staff at the Central Library*. Srinakharinwirot University. Srinakharinwirot University. (In Thai).
- Office of the Permanent Secretary, Ministry of Public Health. (2018). *Human Resources Service Division 2019*. Retrieved February 11, 2019 from <https://happinometer.moph.go.th/>
- Poitrenaud. (1979). Factor Related to Attitudes towards Retirement among French Preretired Managers and Top Executives. *Journal of Gerontology*, 1979.
- Potter. (1998). *Evaluation Methods Used in Web-based Instruction and Online Course, Taming the Electronic Frontier*. Retrieved August 13, 2019. From <http://mason.gmu.edu/dpotter1/djp6/11.htm>,
- Saiwaree, M., Sukonthachit, P., & Nawsuwan, K. (2020). Identify components and its indicators satisfaction of public health staff operation working in Health Promoting Hospital Located in Yala Provinces. *Journal of Boromarajonani College of Nursing, Surin*, 10(2), 70 – 79.



- Sasse, C. R. (1978). *Person to Person*. Peoria, Illinois: Benefit Publishing.
- Tangsankharom, E. (2012). *The relationship between hope, happiness and style of creativity in a food and beverage manufacturing company*. Master of Arts (Industrial and Organizational Psychology) Thammasat University. (In Thai).
- Treechinoros. (2013). *Beneficial employment relationship Happy work And commitment to the organization*. Thammasat University. (In Thai).
- Vanichbuncha, K., & Vanichbuncha, T. (2017). *SPSS for Window*. Bangkok: Rongphim Samlada. (in Thai).
- Wallis, A. (2011). Effective Communication: Principle of Nursing Practice E. *Nursing Standard*, 25(32), 35 – 37.
- Warr, P. (2007). *Work, happiness, and unhappiness*. Mahwah, NJ, US: Lawrence Erlbaum Associates Publishers. Retrieved November 10, 2019 from <https://psycnet.apa.org/record/2007-05763-000>.
- Yang, & Chang, C. (2007). Emotional labour, job satisfaction and organizational commitment amongst clinical nurses: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 45, 879 – 887.