

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข

ระดับปฐมภูมิจังหวัดกาญจนบุรี

Study of Factors Affecting the Happiness in Work of Health Personnel

Primary level, Kanchanaburi Province.

สมโภช บุญวัน

Somphote Boonwan

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี

somphoteboonwan@yahoo.com

บทคัดย่อ

ความสุขในการทำงาน ของบุคลากร ส่งผลโดยตรงกับผลสัมฤทธิ์งานขององค์กร การได้ทราบปัจจัยแห่งความสุขในการทำงานและมีเครื่องมือวัดความสุขที่เหมาะสมจึงเป็นสิ่งสำคัญ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขระดับปฐมภูมิ ในจังหวัดกาญจนบุรีและพัฒนาแบบจำลองของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน เป็นการวิจัยแบบสำรวจ เชิงปริมาณ ประชากร คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพในจังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 919 คน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 270 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบ 2 ขั้นตอน แล้วเลือกตัวแทนด้วยวิธีการเฉพาะเจาะจง เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการส่งแบบสอบถามออนไลน์ จาก Google Form จำนวน 270 ชุดให้กับกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ เชิงยืนยัน และแบบจำลองสมการ โครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน แบ่งเป็น 6 องค์ประกอบ เรียกเป็นตัวแทนใหม่ ชื่อว่า “ตัวแปรสุขสม (SUGSOM variable)” ซึ่งพัฒนามาจากปัจจัยคุณลักษณะงานและสภาพแวดล้อมการทำงาน แล้วนำมาพัฒนาแบบจำลองสุขสม (SUGSOM Model) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือวัดความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขระดับปฐมภูมิ ในจังหวัดกาญจนบุรี โดยพบว่าตัวแปรสุขสม ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน อย่างมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของบุคลากรสาธารณสุขระดับปฐมภูมิจังหวัดกาญจนบุรี โดยมีค่าดัชนีทุกเกณฑ์ที่ผ่านการยอมรับทั้งหมด จึงสามารถนำแบบจำลองสุขสมมาเป็นเครื่องมือวัดความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขระดับปฐมภูมิ ในจังหวัดกาญจนบุรี เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปวางแผนในการบริหารจัดการความสุขของบุคลากรสาธารณสุขระดับปฐมภูมิจังหวัดกาญจนบุรี ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

การสุ่มตัวอย่าง การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบ 2 ขั้นตอน (Multi-Stage-Sampling) ขั้นที่ 1 เป็นการกำหนดขนาดประชากรในแต่ละสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ 13 อำเภอ ใช้การจัดสรรขนาดของตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิแบบสัดส่วน (Proportional Allocation) ขั้นที่ 2 เป็นการเลือกตัวแทนของกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการเฉพาะเจาะจง (Purposive Selection) กับบุคลากรที่ปฏิบัติงาน

สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาญจนบุรี ทุกตำแหน่งทุกประเภทการจ้าง ที่ปฏิบัติงานมาแล้วไม่ต่ำกว่า 6 เดือน ในปีงบประมาณ 2563 ซึ่งเป็นการสุ่มตัวอย่างแบบเป็นระบบ (Systematic Sampling) ใช้ความน่าจะเป็น (Probability Sampling) โดยเป็นการเลือกตัวอย่างที่ให้แต่ละหน่วยในประชากรมีโอกาสถูกเลือกเท่าๆ กันในแต่ละครั้งของการเลือก ซึ่งสามารถแสดงได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ 13 อำเภอ ปีงบประมาณ 2563 ตามการจัดสรรแบบสัดส่วน

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ	จำนวนประชากร	จำนวนตัวอย่างที่เก็บข้อมูล
เมืองกาญจนบุรี	145	43
ไทรโยค	64	19
บ่อพลอย	64	19
ศรีสวัสดิ์	39	11
ท่ามะกา	125	37
ท่าม่วง	93	27
ทองผาภูมิ	90	26
สังขละบุรี	45	13
พนมทวน	72	21
เลาขวัญ	67	20
ด่านมะขามเตี้ย	40	12
หนองปรือ	40	12
ห้วยกระเจา	35	10
รวม	919	270

องค์ประกอบเชิงยืนยัน วิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรด้วยวิธี Standardized solution และการประมาณค่าพารามิเตอร์แบบ Maximum likelihood (ML) และปรับโมเดลสมการโครงสร้างเฉพาะที่เป็นความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าที่เกิดจากการวัดเท่านั้น โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์คุณสมบัติลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสาธารณสุขระดับปฐมภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 270 คน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 74.4 มีอายุอยู่ในช่วงเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) คือช่วงอายุระหว่าง 22 - 39 ปี ร้อยละ 47.7 ภูมิลำเนาของบุคลากรส่วนใหญ่อาศัยอยู่ในจังหวัดเดียวกับภูมิลำเนาเกิด ร้อยละ 88.5 มีระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 78.1 บุคลากรส่วนใหญ่แต่งงานและอยู่ร่วมกัน ร้อยละ 53

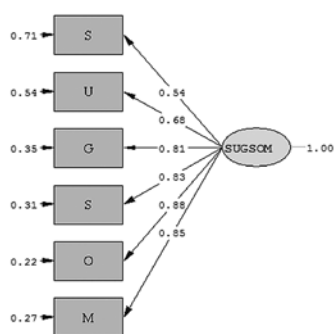
และพบว่าส่วนใหญ่ไม่มีบุตร ร้อยละ 40 ลักษณะงาน ส่วนใหญ่ทำงานด้านบริการ ร้อยละ 47.8 ตำแหน่งงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับปฏิบัติงาน ร้อยละ 67.8 สภาพการทำงานส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ ร้อยละ 83 ลักษณะเวลาในการทำงาน พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่ไม่ได้ทำงานเป็นกะเป็นรอบ ร้อยละ 87.4 ระยะเวลาการทำงานในองค์กรปัจจุบัน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ทำงานในหน่วยงานปัจจุบัน 10 ปีขึ้นไป ร้อยละ 43 และพบว่าส่วนใหญ่บุคลากรที่ไม่เคยลาออกหรือย้าย ร้อยละ 51.5 บุคลากรส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 32.6

2. องค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ของบุคลากรสาธารณสุขระดับปฐมภูมิจังหวัดกาญจนบุรี ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานได้ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขระดับปฐมภูมิจังหวัดกาญจนบุรี

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน	องค์ประกอบใหม่					
	S	U	G	S	O	M
1.ความพอใจในสภาพแวดล้อมการทำงาน (S: SATISFY-Work Environment) Cronbach's Alpha = 0.88						
1. องค์กรสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี (สถานที่ทำงานน่าอยู่ แสงสว่าง อากาศเหมาะสม เป็นต้น) (EG4)	.751					
2. การได้มีโอกาสทำหน้าที่ย่างหลากหลายในองค์กร (VR1)	.731					
3. ภาระงานในองค์กรไม่มากเกินไป จนทำให้เป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จ (EG3)	.709					
4. ปราศจากความรู้สึกรู้สึกมีความเบื่อหน่ายต่องานที่รับผิดชอบ (VR2)	.676					

ว่างานที่สร้างอรรถประโยชน์(U: Utilization from Work) องค์ประกอบที่สามเชื่อว่าคุณภาพของผู้นำที่ดี (G:Great Leadership Quality) องค์ประกอบที่สี่เชื่อว่าการสนับสนุนทักษะการทำงาน (S:Support Work Skill) องค์ประกอบที่ห้าเชื่อว่าการมีส่วนร่วมในงานอย่างเหมาะสม(O: Optimized Participation) และองค์ประกอบที่หกเชื่อว่าความสามารถในการจัดการด้านความเท่าเทียมในงาน(M: Manageable Work Equality) ซึ่งผลการตรวจสอบข้อมูลพบว่ามีความเหมาะสมในการนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบ โดย ค่าสถิติ



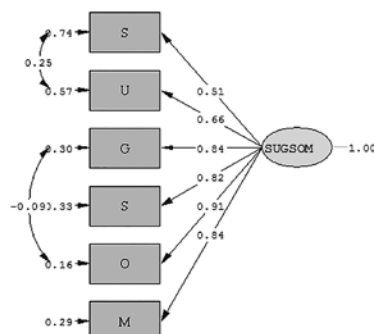
Chi-Square=55.89, df=9, P-value=0.00000, RMSEA=0.139

รูปที่ 1 แบบจำลองการวัดก่อนปรับ

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพบว่าค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบจำลองการวัดก่อนปรับ ยังไม่ผ่านเกณฑ์โดย $\chi^2/df = 6.21$ CFI=0.97 GFI=0.94 AGFI=0.85 RMSEA=0.139 SRMR=0.053 ดังแสดงในรูปที่ 1 ผู้วิจัยจึงปรับแบบจำลองการวัดที่ความสัมพันธ์ของความคลาดเคลื่อน (Theta delta) 2 ครั้ง จนได้ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบจำลองการวัดผ่านเกณฑ์ที่ค่า $\chi^2/df = 0.82$ CFI=1.00 GFI=0.99 AGFI=0.98 RMSEA=0.00 SRMR=0.016 ดังแสดงใน

Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) เท่ากับ 0.939 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.80 แสดงว่าข้อมูลที่มีอยู่เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบดีมาก และพบว่า ค่าสถิติ Bartlett's test of sphericity เท่ากับ 6623.214 ที่องศาความเป็นอิสระ (df) เท่ากับ 630 และ ค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กันสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้ดี

หลังจากนั้นผู้วิจัยนำตัวแปรใหม่ที่ค้นพบ มาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ซึ่งสามารถแสดงได้ดังรูปที่ 1 และรูปที่ 2 ดังนี้



Chi-Square=5.78, df=7, P-value=0.56514, RMSEA=0.000

รูปที่ 2 แบบจำลองการวัดหลังปรับ

รูปที่ 2 แบบจำลองการวัดหลังปรับ

โดยสรุปแล้ว ผู้วิจัยตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ของบุคลากรสาธารณสุขระดับปฐมภูมิจังหวัดกาญจนบุรีได้ว่าองค์ประกอบของปัจจัยดังกล่าวแบ่งเป็น 6 องค์ประกอบ ในปัจจัยที่เป็นตัวแปรใหม่ชื่อว่า “ตัวแปรสุขสม” โดยแบบจำลองการวัด มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กับบุคลากรสาธารณสุขระดับปฐมภูมิจังหวัดกาญจนบุรี

3. การพัฒนาแบบจำลองปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ของบุคลากรสาธารณสุขระดับปฐมภูมิจังหวัดกาญจนบุรี

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ของบุคลากรสาธารณสุขระดับปฐมภูมิจังหวัดกาญจนบุรี พบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardized Factor loading) ขององค์ประกอบทุกตัวมีค่ามากกว่า 0.5 ทั้งหมด ซึ่งถือว่ามีความเหมาะสมตามเกณฑ์ที่ใช้ประเมินและอ้างอิงที่ระดับไม่

น้อยกว่า 0.5 [6]

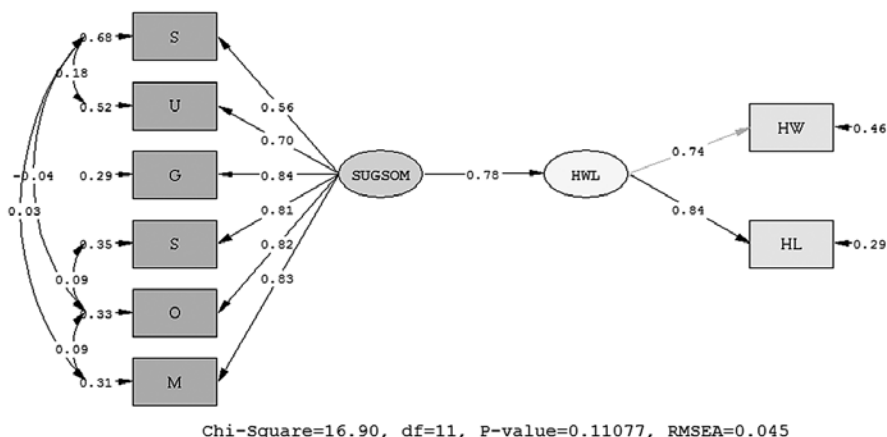
ผลการวิเคราะห์พบว่าข้อมูลมีความตรงเชิงสอดคล้องมีค่าความตรงเชิงคู่เข้า(AVE) ของตัวแปรแฝงทั้งสองตัวมีค่าสูงกว่า 0.5 การประเมินความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง โดยดูจากค่า CR พบว่าผ่านเกณฑ์ เนื่องจากมีค่ามากกว่า 0.7 ส่วนค่า Cronbach's alpha ที่ใช้ตรวจสอบโมเดลการวัดพบว่ามีค่ามากกว่า 0.7 ซึ่งถือว่ามีความสอดคล้องภายในของตัวแปรในระดับยอมรับได้ [6] ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงสอดคล้องและความเชื่อมั่นของตัวแปรในแบบจำลองสมการโครงสร้าง

ตัวแปร	AVE (Average Variance Extract)	CR (Composite Reliability)	Cronbach's alpha
SUGSOM	0.588	0.893	0.88
HWL	0.627	0.769	0.79

การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path coefficient analysis) พบว่า ตัวแปรสุขสม(SUGSOM Variable) มีอิทธิพล

ทางตรงเชิงบวกต่อตัวแปรความสุขในการทำงาน (HWL Variable) มีค่าเท่ากับ 0.78 ดังแสดงในรูปที่ 3 และตารางที่ 4



รูปที่ 3 แบบจำลองสมการโครงสร้างสุขสม (SUGSOM Model) ของบุคลากรสาธารณสุขระดับปฐมภูมิจังหวัดกาญจนบุรี (แบบจำลองสมการโครงสร้างหลังปรับ)

ตารางที่ ๔ ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของเส้นทางในแบบจำลองสมการโครงสร้าง

เส้นทางอิทธิพล	ขนาดอิทธิพล (GAMMA)	t-value	p-value	Squared Multiple Correlations	ผลสรุป
SUGSOM→HWL	0.78	9.72	0.000 **	0.60	ตัวแปร สุขสม(SUGSOM Variable) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อตัวแปร ความสุขในการทำงาน(HWL Variable) ที่ขนาดอิทธิพล 0.78 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานได้ ร้อยละ 60

**significance level 0.01

จากการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างพบว่าแบบจำลองมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กับบุคลากรสาธารณสุขระดับปฐมภูมิจังหวัดกาญจนบุรี ดังแสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 แสดงการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของแบบจำลองสมการ โครงสร้าง

ดัชนีความกลมกลืน	เกณฑ์	ค่าดัชนีที่วัดได้ ก่อนปรับ	ผลการพิจารณา ก่อนปรับ	ค่าดัชนีที่วัดได้ หลังปรับ	ผลการพิจารณา หลังปรับ
χ^2/df	< 2.00	7.58 (143.20/19)	ไม่ผ่านเกณฑ์	1.53 (16.90/11)	ผ่านเกณฑ์
CFI	≥ 0.95	0.95	ผ่านเกณฑ์	1.00	ผ่านเกณฑ์
GFI	≥ 0.95	0.88	ไม่ผ่านเกณฑ์	0.98	ผ่านเกณฑ์
AGFI	≥ 0.90	0.78	ไม่ผ่านเกณฑ์	0.95	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	< 0.05	0.16	ไม่ผ่านเกณฑ์	0.045	ผ่านเกณฑ์
SRMR	< 0.05	0.072	ไม่ผ่านเกณฑ์	0.022	ผ่านเกณฑ์

โดยสรุปแล้ว ผู้วิจัยตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2. เพื่อพัฒนาแบบจำลองปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ของบุคลากรสาธารณสุขระดับปฐมภูมิจังหวัดกาญจนบุรีได้ว่าแบบจำลองสุขสม(SUGSOM Model) ส่งผลต่อความสุขในการทำงานอย่างมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิง

ประจักษ์กับบุคลากรสาธารณสุขระดับปฐมภูมิจังหวัดกาญจนบุรี ซึ่งตัวแปรแฝงใหม่ ชื่อ ตัวแปรสุขสม (SUGSOM Variable) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 6 องค์ประกอบ พัฒนามาจาก 1.ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน 5 องค์ประกอบ[2] และ 2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

12 องค์ประกอบ[3] หรือกล่าวได้ว่าแบบจำลองปัจจัยที่ต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขระดับปฐมภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี ได้รับการพัฒนา จาก 2 ตัวแปรแฝง 17 ตัวแปรสังเกตได้เหลือเพียง 1 ตัวแปรแฝง 6 ตัวแปรสังเกตได้ในชื่อ ตัวแปรแฝงใหม่ว่า “ตัวแปรสุขสม”

อภิปรายผล

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1.เพื่อศึกษาองค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ของบุคลากรสาธารณสุขระดับปฐมภูมิจังหวัดกาญจนบุรี 2.เพื่อพัฒนาแบบจำลองปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ของบุคลากรสาธารณสุขระดับปฐมภูมิจังหวัดกาญจนบุรี จากผลการศึกษาอิทธิพลของเส้นทางระหว่างตัวแปรในตัวแบบสมการโครงสร้างพบว่า ตัวแปรสุขสม มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Salas-Vallina, Simone[9] ที่พบว่าความสุขในการทำงานเกิดจากผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจ มีอิทธิพลเชิงบวกมากขึ้นต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน ซึ่งเป็นองค์ประกอบด้านคุณภาพของผู้นำที่ดี และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kawalya, Munene[10] ที่พบความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิทยาด้านความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลของรัฐในประเทศยูกันดา โดยพบว่าประสบการณ์ในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการทำงาน มีผลต่อความสุขในที่ทำงาน งานวิจัยของ

Haar, Schmitz [11] ที่พบว่า สัมพันธภาพที่ค
ระหว่างบุคลากรในที่ทำงานมีความสำคัญ
ต่อความสุขของในกำทำงาน ในบริบทของ
ประเทศนิวซีแลนด์ และงานที่มีคุณค่า
(meaningful work : MFW) มีอิทธิพลต่อ
ความสุขในกำทำงาน รวมถึงคุณภาพของ
บุคลากรโดยรวมในองค์กร มีผลต่อความสุข
ของบุคลากร ซึ่งเป็นองค์ประกอบด้านการมี
ส่วนร่วมในงานอย่างเหมาะสม งานที่สร้าง
อรรถประโยชน์ความพอใจในสภาพแวดล้อม
กำทำงาน การสนับสนุนทักษะกำทำงาน
ความสามารถในการจัดการด้านความเท่าเทียม
ในงานของตัวแปรสุขสม

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาค้นคว้านี้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการสร้างความสุขในการทำงาน สามารถประยุกต์ใช้ แบบจำลองสุขสม (SUGSOM Model) ซึ่งมี 6 องค์ประกอบที่เรียกว่า ตัวแปรสุขสม (SUGSOM Variable) มาสร้างความสุขในชีวิตการทำงานตามแบบโมเดลที่ได้ศึกษาและนำมาวางแผนในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของบุคลากรสาธารณสุขระดับปฐมภูมิ ในจังหวัดกาญจนบุรีได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงเสนอแนะให้หน่วยงานควรจัดให้มีสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ทำให้สถานที่ทำงานน่าอยู่ สะดวก ปลอดภัย ส่งเสริมสุขภาพกาย สุขภาพใจ เช่น ห้างงานอากาศถ่ายเท แสงสว่างเพียงพอ มีทรัพยากร วัสดุสิ่งของเพียงพอต่อการใช้งาน สถานที่จอดรถหรือโรงจอดรถที่มีที่กันแดด กันฝนเพียงพอสำหรับบุคลากร แยกเป็น

ตัดส่วนจากผู้รับบริการตามความเหมาะสม มีมุมหรือห้องสำหรับผ่อนคลาย มุมอาหารว่างและเครื่องดื่ม มุมหรือห้องพระสำหรับการฝึกจิต ทำสมาธิ ห้องออกกำลังกาย การสนับสนุนการแข่งขันกีฬาภายในหน่วยงาน รวมถึงการจัดแบ่งหน้าที่การงานให้ชัดเจน เท่าเทียมกัน และตามทักษะความสามารถของบุคลากร ส่งเสริมความสำคัญของบุคลากรต่อผู้ร่วมงาน ต่อองค์กร ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมหรือรูปแบบคณะกรรมการ เชิดชูเกียรติบุคลากร จากความสำเร็จของงาน ส่งเสริมความสามารถ และทักษะความชำนาญหลายๆ ด้านไม่ให้เกิดความจำเจเบื่อหน่าย บุคลากรต้องเลือกวิธีการปฏิบัติงานและสามารถตัดสินใจได้อย่างอิสระในงานที่รับผิดชอบ ผู้บังคับบัญชาต้องมีที่มาอย่างชอบธรรม มีภาวะผู้นำ มีประชาธิปไตยในหน่วยงาน มีการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการ ผู้บังคับบัญชามีความเสมอภาค มีความใส่ใจต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร เปิดโอกาสให้นำเสนอผลงานทำให้มีความภาคภูมิใจ ทำให้การปฏิบัติงานถูกต้องเป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย บุคลากรได้รับรู้ข้อมูลในข้อดีหรือข้อบกพร่องในงานที่รับผิดชอบ จากการประเมินขององค์กรหรือการบอกเล่าของเพื่อนร่วมงาน มาพัฒนางาน ได้รับการส่งเสริมให้มีโอกาสพัฒนาทักษะความชำนาญในหน้าที่การงาน บุคลากรมีส่วนร่วมตัดสินใจในการกำหนดเป้าหมายขององค์กร มีระบบการพิจารณาความดีความชอบ การได้รับผลตอบแทน การเลื่อนเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งที่เหมาะสม

สร้างบรรยากาศในองค์กรให้มีความเกื้อกูล เห็นอกเห็นใจกันทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยให้บุคลากร สาธารณสุขระดับปฐมภูมิจังหวัดกาญจนบุรี มีความสุขในงานและความสุขในชีวิตต่อไปได้

การศึกษาวิจัยในอนาคต ควรศึกษาเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างเพิ่มเติม ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของหน่วยงานที่มีบริบทแตกต่างกันออกไป เช่น หน่วยงานภาคเอกชน ธุรกิจที่แสวงหากำไร สมาคมหรือหน่วยงานที่ไม่แสวงหากำไร รวมถึงเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของผู้มีสถานภาพการทำงานที่แตกต่างกัน เช่น ข้าราชการ ลูกจ้างของรัฐ ลูกจ้างเอกชน เจ้าของกิจการ ธุรกิจส่วนตัว และนักลงทุน เป็นต้น รวมถึงการทำงานที่บ้าน หรือ Work from Home จากสถานการณ์การระบาดของไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ หรือ Corona Virus 2019 (COVID-19) ว่ามีปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร เพื่อให้งานวิจัยออกมาสมบูรณ์มากที่สุด

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่กรุณาให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะงานวิจัย และการแก้ไขปรับปรุงเครื่องมือแบบสอบถาม ประกอบด้วย อาจารย์ชัยยุทธ เจริญานวัตร เกษักรชำนาญการพิเศษ หัวหน้ากลุ่มงาน เกษักรกรรมและคุ้มครองผู้บริโภค โรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราชองค์ที่ 19 จังหวัดกาญจนบุรี และอาจารย์จรัส วรบุตร จากสำนักงาน

สาธารณสุขจังหวัดกาญจนบุรี ที่แก้ไข
ข้อบกพร่องจึงขอขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้
ขอขอบคุณอาจารย์อนุชา รหาญรองนายแพทย์
สาธารณสุขจังหวัดกาญจนบุรี อาจารย์วิสิทธิ์
ปิ่นประจักษ์นันท์ รองนายแพทย์สาธารณสุข
จังหวัดกาญจนบุรี ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่ม
เติมในงานวิจัยฉบับนี้ขอขอบคุณสาธารณสุข
อำเภอทุกท่านในจังหวัดกาญจนบุรี ที่ให้

ความร่วมมือในการประสานงานการตอบ
แบบสอบถามของบุคลากรในสังกัด และ
ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ
ตำบลทุกแห่ง ที่เป็นเป้าหมายในการ
เก็บข้อมูล ที่ให้ความช่วยเหลือผู้วิจัย
ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้
เป็นอย่างดี

เอกสารอ้างอิง

1. คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง โดยสถาบันวิจัยประชากรและสังคม. HAPPINOMETER
นวัตกรรมของการวัดคุณภาพชีวิตและความสุขทางด้านสังคมศาสตร์. สถาบันวิจัยประชากร
และสังคมมหาวิทยาลัยมหิดลเข้าถึงได้จากhttps://www.wu-uacth/web/files_up/16f2015051111035491pdf.2555.
2. Hackman J R, Oldham GR. "Motivation through design of work: Test of a theory",
Organisational Behaviour and Human Performance, . Vol 16, pp 250-279 1976.
3. Chadi A, Hetschko C. The magic of the new: How job changes affect job satisfaction.
Journal of Economics & Management Strategy. 2018;27(1):23-39.
4. สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ.ปยุตโต). งานที่ได้ผล คนที่เป็นสุข. Forth Printed Bangkok
: Amarin Dhamma Priting. 2560.
5. สำนักสถิติพยากรณ์สำนักงานสถิติแห่งชาติ. การสำรวจสุขภาพจิต(ความสุข) คนไทยปี 2558.
http://servicensogoth/nso/nsopublish/themes/files/mental-healthm_FullReport_58pdf.2559.
6. Hair JF, Anderson, R.E., Tatham, R.L., & Black, W.C. Multivariate Data Analysis (5th ed).
Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall. 1998.
7. Marsh HW, Hocevar D. Application of confirmatory factor analysis to the study of
self-concept: First- and higher-order factor models and their invariance across groups.
Psychological Bulletin,.1985; 97, 562–582.
8. Browne MW, Cudeck R. Alternative ways of assessing model fit. In Bollen, K.A. & Long,
J.S. [Eds.] Testing structural equation models. Newbury Park, CA: . 1993;Sage, 136–162.

9. Salas-Vallina A, Simone C, Fernandez-Guerrero R. The human side of leadership: Inspirational leadership effects on follower characteristics and happiness at work (HAW). *Journal of Business Research*. 2020;107:162-71.
10. Kawalya C, Munene JC, Ntayi J, Kagaari J, Mafabi S, Kasekende F. Psychological capital and happiness at the workplace: The mediating role of flow experience. *Cogent Business & Management*. 2019;6(1).
11. Haar J, Schmitz A, Di Fabio A, Daellenbach U. The Role of Relationships at Work and Happiness: A Moderated Moderated Mediation Study of New Zealand Managers. *Sustainability*. 2019;11(12).

