

ORIGINAL ARTICLE

Job Happiness of Primary Care Personnel in Samutprakarn Province

Aphisada Kaewmeesri¹, Charuwan Tadadej², Piyatida Khajornchaikul³,
Pratana Satitvipawee⁴ and Kwanmuang Kaeodumkoeng⁵

¹ M.Sc. (Public Health Administration), Faculty of Public Health, Mahidol University

² Ph.D. Department of Public Health Administration, Faculty of Public Health, Mahidol University

³ Ph.D. Department of Family Health, Faculty of Public Health, Mahidol University

⁴ Ph.D. Department of Biostatistics, Faculty of Public Health, Mahidol University

⁵ Ph.D. Department of Health Educational and Behavioral Sciences, Faculty of Public Health, Mahidol University

Corresponding author: Charuwan Tadadej. Email: charuwan.tad@mahidol.ac.th

Received: 3 April 2013 *Revised:* 21 August 2013 *Accepted:* 30 August 2013

Available online: December 2013

Abstract

Kaewmeesri A, Tadadej C, Khajornchaikul P, Satitvipawee P and Kaeodumkoeng K

Job Happiness of Primary Care Personnel in Samutprakarn Province.

J Pub Health Dev. 2013; 11(3): 13-25

This cross-sectional survey research aimed to assess the level of job happiness and study the factors influencing the job happiness of primary care personnel in Samutprakarn province. The sample was 315 primary care personnel at the primary care level of the Samutprakarn Provincial Public Health Office, Ministry of Public Health. Tools used to assess the level of job happiness was adapted from "Happinometer". The data was analyzed by using Chi-square test and multiple logistic regressions.

The results showed that the overall level of job happiness of primary care personnel in Samutprakarn province was rather high, and the factors influencing the job happiness were family income (Adj OR = 2.43, 95% CI: 1.14-5.17), job significance (Adj OR = 2.16, 95% CI: 1.10-4.24) and work environment (Adj OR = 3.27, 95% CI: 1.57-6.83). Therefore, the Ministry of Public Health should support welfare and work environment with the needs of officers, and should encourage the officers to realize the significance of primary care so that the officers are able to work smoothly resulting in the provision of quality services to the public.

Keywords: primary care personnel, job happiness, job characteristics, work environment

ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ระดับปฐมภูมิ จังหวัดสมุทรปราการ

อภิษฐา แก้วมีศรี¹ จารุวรรณ ธาตาเดช² ปิยะธิดา ขจรชัยกุล³
ปรารธนา สถิตย์วิภาวี⁴ และขวัญเมือง แก้วคำเกิง⁵

¹ นักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

² Ph.D. ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

³ ค.ด. ภาควิชาอนามัยครอบครัว คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

⁴ Ph.D. ภาควิชาชีวสถิติ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

⁵ ค.ด. ภาควิชาสุขศึกษาและพฤติกรรมศาสตร์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

บทคัดย่อ

อภิษฐา แก้วมีศรี จารุวรรณ ธาตาเดช ปิยะธิดา ขจรชัยกุล ปรารธนา สถิตย์วิภาวี และขวัญเมือง แก้วคำเกิง
ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับปฐมภูมิ จังหวัดสมุทรปราการ
ว.สาธารณสุขและการพัฒนา. 2556; 11(3): 13-25

การวิจัยเชิงสำรวจภาคตัดขวางนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินระดับความสุขและหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับปฐมภูมิ จังหวัดสมุทรปราการ กลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานประจำหน่วยบริการปฐมภูมิ สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรปราการ กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 315 คน เครื่องมือที่ใช้ประเมินระดับความสุขในการทำงานเป็นแบบสอบถามที่ดัดแปลงมาจากเครื่องมือ “Happinometer” วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติไคสแควร์และสถิติวิเคราะห์ความถดถอยโลจิสติกเชิงพหุ ผลการวิจัยพบว่า ระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับปฐมภูมิ จังหวัดสมุทรปราการ อยู่ในระดับค่อนข้างมาก และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ รายได้ของครอบครัว (Adj OR = 2.43, 95% CI: 1.14-5.17) ความสำคัญของงาน (Adj OR = 2.16, 95% CI: 1.10-4.24) และสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงาน (Adj OR = 3.27, 95% CI: 1.57-6.83) ดังนั้นกระทรวงสาธารณสุขควรสนับสนุนสวัสดิการและสภาพแวดล้อมภายในหน่วยบริการปฐมภูมิให้สอดคล้องกับความต้องการของเจ้าหน้าที่และกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่เห็นความสำคัญของงานสาธารณสุขระดับปฐมภูมิ เพื่อช่วยให้เจ้าหน้าที่ทำงานได้อย่างราบรื่นและมีความสุขในการทำงาน อันจะส่งผลต่อการให้บริการที่มีคุณภาพแก่ประชาชน

คำสำคัญ: เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับปฐมภูมิ ความสุขในการทำงาน คุณลักษณะงาน สภาพแวดล้อมภายในหน่วยงาน

บทนำ

ความสุขเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา และเป็นจุดมุ่งหมายในการดำเนินชีวิต¹ เป็นความรู้สึกเฉพาะบุคคลที่มีมุมมองของความสุขแตกต่างกันไป Diener² กล่าวถึงความสุขว่ามีขอบเขตตามเหตุการณ์ที่ดำเนินแต่ละช่วงของชีวิต ซึ่งในมนุษย์โดยทั่วไป การทำงานถือเป็นกิจกรรมที่สำคัญต่อการเลี้ยงชีพและใช้เวลาอย่างยาวนาน บางคนใช้เวลา 1 ใน 3 ของแต่ละวันหรือ 2 ใน 3 ของชีวิตหมดไปกับการทำงาน ความสุขในการทำงานจึงเป็นส่วนเติมเต็มความสุขในชีวิต

Manion³ อธิบายถึงองค์ประกอบของความสุขในการทำงานว่าประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงานและการเป็นที่ยอมรับ ส่วน Diener และคณะ⁴ ประเมินความสุขในการทำงานจาก 4 องค์ประกอบ ได้แก่ อารมณ์ด้านบวก อารมณ์ด้านลบที่มีต่องาน ความพึงพอใจในงาน และความพึงพอใจในชีวิต และสำหรับแผนงานสร้างสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.)⁵ มีแนวคิดการสร้างความสุขในองค์กร ต้องเริ่มจากผู้ปฏิบัติงานมีความสุข ซึ่งประเมินจากองค์ประกอบ 8 ประการ ได้แก่ 1) มีสุขภาพดี (Happy Body) 2) รู้จักผ่อนคลาย (Happy Relax) 3) มีน้ำใจงาม (Happy Heart) 4) มีจิตวิญญาณดี (Happy Soul) 5) ใฝ่หาความรู้ดี (Happy Brain) 6) วางแผนการเงินดี (Happy Money) 7) มีครอบครัวดี (Happy Family) และ 8) อยู่ในสังคมดี (Happy Society) แม้แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานจะหลากหลาย แต่เมื่อพิจารณาถึงผลจากที่ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขในการทำงานพบว่า เป็นไปในทางเดียวกัน คือ ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เกิดพลังสร้างสรรค์ผลงาน ทำให้ผลผลิตและคุณภาพของงานดีขึ้น³⁻⁶ นอกจากนี้ยังลดการขาดงาน ลาป่วย ลากิจ และอัตราการลาออกลดลง ช่วยให้องค์กรประหยัดค่าใช้จ่ายในการสรรหาและฝึกอบรมบุคลากรใหม่⁵ จึงนับว่าความสุขในการทำงานเป็นประโยชน์ทั้งต่อผู้ปฏิบัติงานและองค์กร

การเสริมสร้างความสุขในการทำงานเป็นความร่วมมือระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในการค้นหาและพัฒนาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของคนในองค์กร Warr⁷ กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ได้แก่ ตัวผู้ปฏิบัติงานเองและลักษณะงานหรือสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวกับงาน Hackman and Oldham⁸ มีแนวคิดของรูปแบบคุณลักษณะงานที่ช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงานและประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ทักษะหลากหลาย ปฏิบัติให้สำเร็จได้ง่าย เป็นงานที่มีคุณค่าต่อตนเองและคนรอบข้าง มีอิสระตัดสินใจในงานและได้รับข้อมูลการปฏิบัติงานย้อนกลับ ส่วนลักษณะงานที่มีปริมาณงานมาก ถูกคาดหวังในความสำเร็จสูง แต่ขาดอิสระในการตัดสินใจและการสนับสนุนจากสังคมที่ทำงาน จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเครียดและความกดดัน ซึ่งทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง⁹

หน่วยบริการปฐมภูมิเป็นหน่วยบริการสุขภาพด่านแรกที่ใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด มีการพัฒนาเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายด้านสุขภาพ ปัจจุบันได้ยกระดับจากสถานอนามัยเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เพื่อเพิ่มศักยภาพของหน่วยบริการปฐมภูมิให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการได้อย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน¹⁰ แม้ระบบบริการสาธารณสุขจะพัฒนาอย่างต่อเนื่อง แต่ยังคงประสบปัญหาการขาดแคลนบุคลากรทางสาธารณสุข และเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้หน่วยบริการปฐมภูมิ สังกัดกระทรวงสาธารณสุขเกือบครึ่งไม่ผ่านเกณฑ์การขึ้นทะเบียนของสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ เนื่องจากสัดส่วนเจ้าหน้าที่ต่อประชากรไม่เป็นไปตามเกณฑ์ คือ 1: 1,250 คน¹¹ ด้วยลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตคน การถูกคาดหวังการปฏิบัติงานจากสังคม การต้องปรับตัวเพื่อตอบรับการเปลี่ยนแปลงนโยบายด้านสุขภาพ และปัญหาความไม่เพียงพอของเจ้าหน้าที่ ประเด็นเหล่านี้อาจส่งผลให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับปฐมภูมิเกิดความเครียด ความเหนื่อยล้าจากการทำงานและรู้สึกไม่มีความสุขในการทำงาน

จังหวัดสมุทรปราการ เป็นจังหวัดที่มีประชากรมากเป็นอันดับ 2 ของภาคจากกรุงเทพมหานคร เป็นเมืองอุตสาหกรรมและรองรับการขยายตัวจากกรุงเทพมหานคร¹² จากข้อมูลสถิติสาธารณสุขปี พ.ศ. 2552 พบอัตราส่วนเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับปฐมภูมิ 1 คนรับผิดชอบประชากรโดยเฉลี่ย 4,375 คน¹³ เกินเกณฑ์ที่ส่วนกลางกำหนดมากกว่า 3 เท่า การวิจัยนี้เป็นการประเมินระดับความสุขในการทำงานภายใต้ข้อจำกัดด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมและสถานการณ์ของระบบบริการสาธารณสุขเพื่อนำมาพัฒนาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับปฐมภูมิ จังหวัดสมุทรปราการและเป็นข้อมูลสำหรับวางแผนพัฒนาบุคลากรสาธารณสุขของประเทศให้มีความสุขในการทำงาน

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อประเมินระดับความสุขและหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับปฐมภูมิ จังหวัดสมุทรปราการ

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรในการวิจัย คือ เจ้าหน้าที่สายงานสาธารณสุขทุกตำแหน่งที่ปฏิบัติงานประจำโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 67 แห่งของจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 434 คน ขนาดกลุ่มตัวอย่างได้จากการประมาณค่าสัดส่วน¹⁴ โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 99% ค่าความคลาดเคลื่อน 0.04 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 284 คน และงานวิจัยนี้ได้เพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างอีกร้อยละ 30 เพื่อป้องกันการได้รับแบบสอบถามกลับคืนไม่เพียงพอต่อการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจึงมีจำนวนทั้งสิ้น 369 คน

การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง คัดสรรส่วนตามจำนวนเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่สังกัดแต่ละอำเภอ ทั้งหมด 6 อำเภอ จำแนกเป็น อ.เมือง 142 คน อ.พระประแดง 66 คน อ.พระสมุทรเจดีย์ 35 คน

อ.บางบ่อ 49 คน อ.บางพลี 45 คน และ อ.บางเสาธง 32 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยวิธีการจับฉลากกระจายทุกตำแหน่งและประเภทการจ้างงาน

เครื่องมือในการวิจัย ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้ คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล มีลักษณะเลือกตอบและเติมข้อความในช่องว่างตามความเป็นจริง จำนวน 10 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยได้ขออนุญาตดัดแปลงเครื่องมือ Happinometer¹⁵ โดยปรับภาษาให้สอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งทำงานในหน่วยงานภาครัฐ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเติมข้อความและแบบมาตราส่วน แบ่งเป็น 9 มิติ ได้แก่ มิติสุขภาพดี 7 ข้อ มิติผ่อนคลายดี 5 ข้อ มิติน้ำใจดี 8 ข้อ มิติจิตวิญญาณดี 5 ข้อ มิติครอบครัวดี 4 ข้อ มิติสังคมดี 6 ข้อ มิติใฝ่รู้ดี 3 ข้อ มิติการเงินดี 4 ข้อ และมิติการทำงานดี 14 ข้อ ใช้คะแนนรวมเฉลี่ยเป็นเกณฑ์แบ่งระดับความสุขในการทำงานเป็น 4 ระดับ คือ มีความสุขในการทำงานระดับน้อย (คะแนนรวมเฉลี่ยอยู่ช่วงเปอร์เซ็นต์ไทล์น้อยกว่า 25) ระดับค่อนข้างน้อย (คะแนนรวมเฉลี่ยอยู่ช่วงเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 25.0-49.9) ระดับค่อนข้างมาก (คะแนนรวมเฉลี่ยอยู่ช่วงเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 50.0-74.9) และระดับมาก (คะแนนรวมเฉลี่ยอยู่ช่วงเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 75 ขึ้นไป)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการรับรู้คุณลักษณะงานเป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมรูปแบบคุณลักษณะงาน (Job Characteristic Model) ของ Hackman and Oldham⁸ จำนวน 17 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนแบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความหลากหลายของทักษะ 3 ข้อ ด้านลักษณะเฉพาะของงาน 3 ข้อ ด้านความสำคัญของงาน 3 ข้อ ด้านความมีอิสระในการทำงาน 3 ข้อ และด้านการได้รับข้อมูลการปฏิบัติงาน 5 ข้อ ใช้คะแนนเฉลี่ยเป็นเกณฑ์แบ่งระดับการรับรู้เป็น 3 ระดับ ตามเกณฑ์ของ Best¹⁶ คือ ระดับต่ำ ระดับปานกลาง และระดับสูง

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงาน เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเพื่อสอบถามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับปฐมภูมิ จังหวัดสมุทรปราการที่มีต่อสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงาน จำนวน 12 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วน ใช้คะแนนเฉลี่ยเป็นเกณฑ์แบ่งเป็น 3 ระดับ ตามเกณฑ์ของ Best¹⁶ คือ ระดับต่ำ ระดับปานกลาง และระดับสูง

ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยด้านความตรงตามเนื้อหา (Validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน และหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยทดลองกับเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับปฐมภูมิ อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม จำนวน 30 ตัวอย่าง คำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาร์ค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามดังนี้ แบบสอบถามความสุขในการทำงาน เท่ากับ 0.90 แบบสอบถามคุณลักษณะงานเท่ากับ 0.78 และแบบสอบถามสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงานเท่ากับ 0.82

เก็บข้อมูลโดยประสานทางเจ้าหน้าที่ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอแต่ละแห่งเป็นผู้แจกแบบสอบถาม และติดตามแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลตั้งแต่วันที่ 1-31 สิงหาคม 2555 จากวิธีการติดตามแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเองนี้ทำให้ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนจำนวนทั้งสิ้น 315 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 85.4 ซึ่งมากกว่าการประมาณค่าขนาดตัวอย่าง จึงสามารถเป็นตัวแทนของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับปฐมภูมิ จังหวัดสมุทรปราการ

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์หาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้วยสถิติไคสแควร์ของเพียร์สัน (Pearson's chi-square) และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานด้วยสถิติวิเคราะห์ความถดถอยโลจิสติกเชิงพหุ (Multiple Logistic Regression) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.05

ข้อพิจารณาด้านจริยธรรมการวิจัย

การวิจัยนี้ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โดยคณะกรรมการการวิจัยในคน คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ตามเอกสารรับรองที่ MUPH 2012-155

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคล

ผลวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 79) มีอายุอยู่ช่วง 25-34 ปีมากที่สุด (ร้อยละ 38.4) อายุเฉลี่ย คือ 35 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (ร้อยละ 77.5) มีตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขมากที่สุด (ร้อยละ 39.7) รองลงมา คือ พยาบาล (ร้อยละ 21.3) ประเภทการจ้างงานเป็นข้าราชการ (ร้อยละ 49.2) ลูกจ้างชั่วคราว (ร้อยละ 46.7) ที่เหลือเป็นลูกจ้างประจำ ระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปีมากที่สุด (ร้อยละ 45.1) ระยะเวลาปฏิบัติงานเฉลี่ย คือ 10 ปี มีสถานภาพโสดมากที่สุด (ร้อยละ 51.7) ส่วนใหญ่มีรายได้ของครอบครัวต่อเดือนน้อยกว่า 50,000 บาท (ร้อยละ 80) รายได้ของครอบครัวต่อเดือนเฉลี่ย คือ 32,300 บาท ไม่มีโรคประจำตัว (ร้อยละ 83.2) และใช้เวลาเดินทางไปทำงานไม่เกิน 30 นาที (ร้อยละ 80.6)

2. ระดับความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ($\bar{x} = 189.64$, เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 54.0) โดยกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 27 มีความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากและร้อยละ 24.4 มีความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาองค์ประกอบความสุขในการทำงาน จำแนกเป็นรายมิติพบว่า มีคะแนนรวมเฉลี่ยในมิติเพื่อนคลาไต์ มิติน้ำใจดี มิติครอบครัวดี มิติสังคมดี มิติการงานดี มิติใฝ่รู้ดี มิติจิต-วิญญาณดี และมิติการเงินดีอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ส่วนมิติสุขภาพดีเป็นองค์ประกอบเดียวที่มีคะแนนรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย ($\bar{x} = 24.41$, เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 49.5) (Table 1)

Table 1 Number and percentage of primary care personnel by component of job happiness (n = 315)

Component of job happiness	Level of job happiness				$\bar{x}$	S.D.	P	Level
	low	rather low	rather high	high				
- Happy body	55(17.4)	101(32.1)	80(25.4)	79(25.1)	24.41	3.25	49.5	Rather low
- Happy relax	54(17.2)	48(15.2)	99(31.4)	114(36.2)	15.73	2.72	63.8	Rather high
- Happy heart	68(21.6)	52(16.5)	74(23.5)	121(38.4)	30.34	3.65	61.6	Rather high
- Happy soul	57(18.1)	77(24.4)	97(30.8)	84(26.7)	19.02	2.48	55.9	Rather high
- Happy family	68(21.6)	84(26.7)	78(24.7)	85(27.0)	14.67	2.65	62.9	Rather high
- Happy society	72(22.9)	82(26.0)	71(22.5)	90(28.6)	19.74	3.21	60.6	Rather high
- Happy brain	25(7.9)	113(35.9)	48(15.2)	129(41.0)	10.87	1.83	59.0	Rather high
- Happy money	61(19.4)	64(20.3)	81(25.7)	109(34.6)	11.22	2.98	51.7	Rather high
- Happy work	78(24.8)	53(16.8)	95(30.2)	89(28.2)	43.64	6.71	56.8	Rather high
overall	77(24.4)	80(25.4)	73(23.2)	85(27.0)	189.64	18.48	54.0	Rather high

$\bar{x}$ = Mean, S.D. = Standard Deviation, P = Percentiles

3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน

การหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน เริ่มจากการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้วยสถิติไคสแควร์ของเพียร์สัน (Pearson's chi-square)

ผลวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงานพบว่า ตำแหน่งงาน ระยะเวลาปฏิบัติงานและรายได้ของครอบครัวมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value = 0.001, 0.022 และ 0.001 ตามลำดับ) โดยตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก ร้อยละ

46.5 เทียบกับตำแหน่งพยาบาล นักวิชาการสาธารณสุข เจ้าพนักงานสาธารณสุข และทันตสาธารณสุขกับ นักการแพทย์แผนไทย ร้อยละ 31.3, 26.4, 10.4, 22.7 ตามลำดับ กลุ่มที่ปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปีที่มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 40.9 เทียบกับกลุ่มที่ปฏิบัติงานมา 5 - 15 ปี และน้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 23.5 และ 20.4 ตามลำดับ และกลุ่มที่มีรายได้ของครอบครัว ตั้งแต่ 50,000 บาทขึ้นไปมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 44.4 เทียบกับกลุ่มที่มีรายได้ของครอบครัว 30,000-49,999 บาท และ 0-29,999 บาท ร้อยละ 29.8 และ 18.4 ตามลำดับ (Table 2)

Table 2 Association between personal factors and job happiness of primary care personnel in Samutprakarn province (n = 315)

Personal factors	Level of job happiness				p-value
	low	rather low	rather high	high	
Gender					0.469
Male	17(25.8)	12(18.2)	16(24.2)	21(31.8)	
Female	60(24.1)	68(27.3)	57(22.9)	64(25.7)	
Age (years)					0.307
20-24	17(29.3)	15(25.9)	15(25.9)	11(18.9)	
25-34	32(26.4)	35(28.9)	29(24.0)	25(20.7)	
35-44	14(20.6)	15(22.1)	14(20.5)	25(36.8)	
45-65	14(20.6)	15(22.1)	15(22.1)	24(35.2)	
Education					0.089
High school or lower	13(28.9)	11(24.5)	15(33.3)	6(13.3)	
Bachelor	59(24.2)	63(25.8)	55(22.5)	67(27.5)	
Higher Bachelor	5(19.2)	6(23.1)	3(11.5)	12(46.2)	
Position					0.001*
Administrators	5(11.6)	10(23.3)	8(18.6)	20(46.5)	
Nurse	15(22.4)	10(15.0)	21(31.3)	21(31.3)	
Public health technical officer	35(28.0)	36(28.8)	21(16.8)	33(26.4)	
Public health officer	14(24.1)	17(29.3)	21(36.2)	6(10.4)	
Dental health and Thai traditional medicine officer	8(36.4)	7(31.8)	2(9.1)	5(22.7)	
Employment					0.229
Government official	32(20.7)	38(24.5)	36(23.2)	49(31.6)	
Non government official	45(28.1)	42(26.3)	37(23.1)	36(22.5)	
Work duration (years)					0.022*
0-4	43(30.3)	36(25.4)	34(23.9)	29(20.4)	
5-15	18(21.2)	24(28.2)	23(27.1)	20(23.5)	
16-36	16(18.2)	20(22.7)	16(18.2)	36(40.9)	
Status					0.097
Single	49(30.0)	41(25.2)	34(20.9)	39(23.9)	
Married/Widow/Divorced/ Separated	28(18.4)	39(25.7)	39(25.7)	46(30.2)	
Family income (baht/month)					0.001*
0-29,999	51(32.3)	44(27.8)	34(21.5)	29(18.4)	
30,000-49,999	19(20.2)	24(25.5)	23(24.5)	28(29.8)	
≥ 50,000	7(11.1)	12(19.1)	16(25.4)	28(44.4)	
Chronic illness					0.386
No disease	63(24.0)	71(27.1)	61(23.3)	67(25.6)	
≥ 1 disease	14(26.4)	9(17.0)	12(22.6)	18(34.0)	
Travelling to work (minutes)					0.255
0-5	25(21.5)	31(26.7)	30(25.9)	30(25.9)	
6-30	41(29.7)	30(21.8)	33(23.9)	34(24.6)	
≥ 31	11(18.0)	19(31.2)	10(16.4)	21(34.4)	

* p – value < 0.05

การวิเคราะห์ปัจจัยคุณลักษณะงานและสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงานกับความสุขในการทำงาน ได้จำแนกคุณลักษณะงานแต่ละด้านและสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงานเป็น 2 กลุ่มคือ ระดับต่ำถึงปานกลาง และระดับสูง เพื่อเปรียบเทียบกลุ่มที่มีความสุขในการทำงานระหว่าง 2 กลุ่มดังกล่าว ผลวิจัยพบว่า คุณลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} = 0.001$) ด้านลักษณะเฉพาะของงาน ด้านความสำคัญของงาน ความมีอิสระในงานและการได้รับข้อมูล การปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.001$) และสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.001$) โดยกลุ่มที่รับรู้ความหลากหลายของทักษะในระดับสูงมีความสุขในการทำงานในระดับมากร้อยละ 34.8 เทียบกับกลุ่มที่รับรู้ความหลากหลายของทักษะในระดับต่ำถึงปานกลางร้อยละ 23.9 กลุ่มที่รับรู้ลักษณะ

เฉพาะของงานในระดับสูงมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากร้อยละ 36.6 เทียบกับกลุ่มที่รับรู้ลักษณะเฉพาะของงานในระดับต่ำถึงปานกลางร้อยละ 19.1 กลุ่มที่รับรู้ความสำคัญของงานในระดับสูงมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากร้อยละ 35.4 เทียบกับกลุ่มที่รับรู้ความสำคัญของงานในระดับต่ำถึงปานกลางร้อยละ 13.8 กลุ่มที่รับรู้ความมีอิสระในงานในระดับสูงมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากร้อยละ 43.2 เทียบกับกลุ่มที่รับรู้ความมีอิสระในงานในระดับต่ำถึงปานกลางร้อยละ 20.7 กลุ่มที่รับรู้การได้รับข้อมูลการปฏิบัติงานในระดับสูงมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากร้อยละ 38.2 เทียบกับกลุ่มที่รับรู้การได้รับข้อมูลการปฏิบัติงานในระดับต่ำถึงปานกลางร้อยละ 19.0 และกลุ่มที่มีความเห็นว่าสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงานเอื้อต่อการปฏิบัติงานในระดับสูงมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากร้อยละ 58.3 เทียบกับกลุ่มที่มีความเห็นว่าสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงานเอื้อต่อการปฏิบัติงานในระดับต่ำถึงปานกลางร้อยละ 21.3 (Table 3)

Table 3 Association between job characteristics, work environment and job happiness of primary care personnel in Samutprakarn province (n = 315)

Factors	Level of job happiness				p-value
	low	rather low	rather high	high	
Job Characteristics					
- Skill Variety					0.001*
Low-Medium	68(30.1)	58(25.7)	46(20.3)	54(23.9)	
High	9(10.1)	22(24.7)	27(30.4)	31(34.8)	
- Job identity					< 0.001**
Low-Medium	47(27.1)	60(34.7)	33(19.1)	33(19.1)	
High	30(21.1)	20(14.1)	40(28.2)	52(36.6)	
- Job significant					< 0.001**
Low-Medium	42(34.2)	38(30.9)	26(21.1)	17(13.8)	
High	35(18.2)	42(21.9)	47(24.5)	68(35.4)	
- Autonomy					< 0.001**
Low-Medium	66(29.1)	64(28.2)	50(22.0)	47(20.7)	
High	11(12.5)	16(18.2)	23(26.1)	38(43.2)	
- Job Feedback					< 0.001**
Low-Medium	59(32.1)	55(29.9)	35(19.0)	35(19.0)	
High	18(13.7)	25(19.1)	38(29.0)	50(38.2)	
Work environment					
Low-Medium	76(28.5)	75(28.1)	59(22.1)	57(21.3)	< 0.001**
High	1(2.1)	5(10.4)	14(29.2)	28(58.3)	

* p-value < 0.05, ** p-value < 0.001

Table 2 Association between personal factors and job happiness of primary care personnel in Samutprakarn province (n = 315)

Personal factors	Level of job happiness				p-value
	low	rather low	rather high	high	
Gender					0.469
Male	17(25.8)	12(18.2)	16(24.2)	21(31.8)	
Female	60(24.1)	68(27.3)	57(22.9)	64(25.7)	
Age (years)					0.307
20-24	17(29.3)	15(25.9)	15(25.9)	11(18.9)	
25-34	32(26.4)	35(28.9)	29(24.0)	25(20.7)	
35-44	14(20.6)	15(22.1)	14(20.5)	25(36.8)	
45-65	14(20.6)	15(22.1)	15(22.1)	24(35.2)	
Education					0.089
High school or lower	13(28.9)	11(24.5)	15(33.3)	6(13.3)	
Bachelor	59(24.2)	63(25.8)	55(22.5)	67(27.5)	
Higher Bachelor	5(19.2)	6(23.1)	3(11.5)	12(46.2)	
Position					0.001*
Administrators	5(11.6)	10(23.3)	8(18.6)	20(46.5)	
Nurse	15(22.4)	10(15.0)	21(31.3)	21(31.3)	
Public health technical officer	35(28.0)	36(28.8)	21(16.8)	33(26.4)	
Public health officer	14(24.1)	17(29.3)	21(36.2)	6(10.4)	
Dental health and Thai traditional medicine officer	8(36.4)	7(31.8)	2(9.1)	5(22.7)	
Employment					0.229
Government official	32(20.7)	38(24.5)	36(23.2)	49(31.6)	
Non government official	45(28.1)	42(26.3)	37(23.1)	36(22.5)	
Work duration (years)					0.022*
0-4	43(30.3)	36(25.4)	34(23.9)	29(20.4)	
5-15	18(21.2)	24(28.2)	23(27.1)	20(23.5)	
16-36	16(18.2)	20(22.7)	16(18.2)	36(40.9)	
Status					0.097
Single	49(30.0)	41(25.2)	34(20.9)	39(23.9)	
Married/Widow/Divorced/ Separated	28(18.4)	39(25.7)	39(25.7)	46(30.2)	
Family income (baht/month)					0.001*
0-29,999	51(32.3)	44(27.8)	34(21.5)	29(18.4)	
30,000-49,999	19(20.2)	24(25.5)	23(24.5)	28(29.8)	
≥ 50,000	7(11.1)	12(19.1)	16(25.4)	28(44.4)	
Chronic illness					0.386
No disease	63(24.0)	71(27.1)	61(23.3)	67(25.6)	
≥ 1 disease	14(26.4)	9(17.0)	12(22.6)	18(34.0)	
Travelling to work (minutes)					0.255
0-5	25(21.5)	31(26.7)	30(25.9)	30(25.9)	
6-30	41(29.7)	30(21.8)	33(23.9)	34(24.6)	
≥ 31	11(18.0)	19(31.2)	10(16.4)	21(34.4)	

* p – value < 0.05

การวิเคราะห์ปัจจัยคุณลักษณะงานและสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงานกับความสุขในการทำงาน ได้จำแนกคุณลักษณะงานแต่ละด้านและสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงานเป็น 2 กลุ่มคือ ระดับต่ำถึงปานกลาง และระดับสูง เพื่อเปรียบเทียบกลุ่มที่มีความสุขในการทำงานระหว่าง 2 กลุ่มดังกล่าว ผลวิจัยพบว่า คุณลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} = 0.001$) ด้านลักษณะเฉพาะของงาน ด้านความสำคัญของงาน ความมีอิสระในงานและการได้รับข้อมูล การปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.001$) และสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.001$) โดยกลุ่มที่รับรู้ความหลากหลายของทักษะในระดับสูงมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากร้อยละ 34.8 เทียบกับกลุ่มที่รับรู้ความหลากหลายของทักษะในระดับต่ำถึงปานกลางร้อยละ 23.9 กลุ่มที่รับรู้ลักษณะ

เฉพาะของงานในระดับสูงมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากร้อยละ 36.6 เทียบกับกลุ่มที่รับรู้ลักษณะเฉพาะของงานในระดับต่ำถึงปานกลางร้อยละ 19.1 กลุ่มที่รับรู้ความสำคัญของงานในระดับสูงมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากร้อยละ 35.4 เทียบกับกลุ่มที่รับรู้ความสำคัญของงานในระดับต่ำถึงปานกลางร้อยละ 13.8 กลุ่มที่รับรู้ความมีอิสระในงานในระดับสูงมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากร้อยละ 43.2 เทียบกับกลุ่มที่รับรู้ความมีอิสระในงานในระดับต่ำถึงปานกลางร้อยละ 20.7 กลุ่มที่รับรู้การได้รับข้อมูลการปฏิบัติงานในระดับสูงมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากร้อยละ 38.2 เทียบกับกลุ่มที่รับรู้การได้รับข้อมูลการปฏิบัติงานในระดับต่ำถึงปานกลางร้อยละ 19.0 และกลุ่มที่มีความเห็นว่าสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงานเอื้อต่อการปฏิบัติงานในระดับสูงมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากร้อยละ 58.3 เทียบกับกลุ่มที่มีความเห็นว่าสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงานเอื้อต่อการปฏิบัติงานในระดับต่ำถึงปานกลางร้อยละ 21.3 (Table 3)

Table 3 Association between job characteristics, work environment and job happiness of primary care personnel in Samutprakarn province (n = 315)

Factors	Level of job happiness				p-value
	low	rather low	rather high	high	
Job Characteristics					
- Skill Variety					0.001*
Low-Medium	68(30.1)	58(25.7)	46(20.3)	54(23.9)	
High	9(10.1)	22(24.7)	27(30.4)	31(34.8)	
- Job identity					< 0.001**
Low-Medium	47(27.1)	60(34.7)	33(19.1)	33(19.1)	
High	30(21.1)	20(14.1)	40(28.2)	52(36.6)	
- Job significant					< 0.001**
Low-Medium	42(34.2)	38(30.9)	26(21.1)	17(13.8)	
High	35(18.2)	42(21.9)	47(24.5)	68(35.4)	
- Autonomy					< 0.001**
Low-Medium	66(29.1)	64(28.2)	50(22.0)	47(20.7)	
High	11(12.5)	16(18.2)	23(26.1)	38(43.2)	
- Job Feedback					< 0.001**
Low-Medium	59(32.1)	55(29.9)	35(19.0)	35(19.0)	
High	18(13.7)	25(19.1)	38(29.0)	50(38.2)	
Work environment					
Low-Medium	76(28.5)	75(28.1)	59(22.1)	57(21.3)	< 0.001**
High	1(2.1)	5(10.4)	14(29.2)	28(58.3)	

* p-value < 0.05, ** p-value < 0.001

ขั้นต่อไป คือการนำตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความ
สุขในการทำงานมาวิเคราะห์หาปัจจัยที่มีอิทธิพล
ต่อความสุขในการทำงาน โดยจำแนกระดับความสุขใน
การทำงานเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ความสุขในการทำงาน
ระดับน้อยถึงค่อนข้างมาก และกลุ่มที่มีความสุขในการ
ทำงานระดับมาก เพื่อคาดการณ์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ
ความสุขในการทำงานด้วยสถิติวิเคราะห์ความถดถอย

โลจิสติกเชิงพหุ (Multiple Logistic Regression) ผล
วิจัยพบว่า ปัจจัยด้านรายได้ของครอบครัว ความสำคัญ
ของงานและสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงานมีอิทธิพล
ต่อความสุขในการทำงาน (p-value = 0.021, 0.025 และ
0.002 ตามลำดับ) โดยปัจจัยทั้ง 3 ร่วมกันทำนายความ
สุขในการทำงานได้ร้อยละ 25 เมื่อควบคุมปัจจัยอื่นๆ
($R^2 = 0.25$) (Table 4)

Table 4 Multiple Logistic Regression for predictors of job happiness of primary care personnel in Samutprakarn province.

Factors	Adj OR	95%CI for OR		p-value
		Lower	Upper	
Position				
Administration level	1.46	0.58	3.71	0.422
Operational level	1			
Work duration (years)				
0-4	1			
5-15	0.97	0.47	1.99	0.928
16-36	1.20	0.52	2.75	0.675
Family income (baht/month)				
0 - 29,999	1			
30,000 - 49,999	1.06	0.52	2.18	0.867
≥ 50,000	2.43	1.14	5.17	0.021*
Skill Variety				
Low-Medium	1			
High	0.79	0.43	1.44	0.439
Job identity				
Low-Medium	1			
High	1.24	0.68	2.28	0.483
Job significant				
Low-Medium	1			
High	2.16	1.10	4.24	0.025*
Autonomy				
Low-Medium	1			
High	1.76	0.94	3.30	0.077
Job Feedback				
Low-Medium	1			
High	1.54	0.86	2.78	0.149
Work environment				
Low-Medium	1			
High	3.27	1.57	6.83	0.002*

Administration level = Administrators, Operational level = Nurse, Public health technical officer, Public health officer, Dental health and Thai traditional medicine officer.

* p - value < 0.05, Constant = -2.65, Nagelkerke $R^2 = 0.25$

ขั้นต่อไป คือการนำตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความ
สุขในการทำงานมาวิเคราะห์หาปัจจัยที่มีอิทธิพล
ต่อความสุขในการทำงาน โดยจำแนกระดับความสุขใน
การทำงานเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ความสุขในการทำงาน
ระดับน้อยถึงค่อนข้างมาก และกลุ่มที่มีความสุขในการ
ทำงานระดับมาก เพื่อคาดการณ์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ
ความสุขในการทำงานด้วยสถิติวิเคราะห์ความถดถอย

โลจิสติกเชิงพหุ (Multiple Logistic Regression) ผล
วิจัยพบว่า ปัจจัยด้านรายได้ของครอบครัว ความสำคัญ
ของงานและสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงานมีอิทธิพล
ต่อความสุขในการทำงาน (p-value = 0.021, 0.025 และ
0.002 ตามลำดับ) โดยปัจจัยทั้ง 3 ร่วมกันทำนายความ
สุขในการทำงานได้ร้อยละ 25 เมื่อควบคุมปัจจัยอื่นๆ
($R^2 = 0.25$) (Table 4)

Table 4 Multiple Logistic Regression for predictors of job happiness of primary care personnel in Samutprakarn province.

Factors	Adj OR	95%CI for OR		p-value
		Lower	Upper	
Position				
Administration level	1.46	0.58	3.71	0.422
Operational level	1			
Work duration (years)				
0-4	1			
5-15	0.97	0.47	1.99	0.928
16-36	1.20	0.52	2.75	0.675
Family income (baht/month)				
0 - 29,999	1			
30,000 - 49,999	1.06	0.52	2.18	0.867
≥ 50,000	2.43	1.14	5.17	0.021*
Skill Variety				
Low-Medium	1			
High	0.79	0.43	1.44	0.439
Job identity				
Low-Medium	1			
High	1.24	0.68	2.28	0.483
Job significant				
Low-Medium	1			
High	2.16	1.10	4.24	0.025*
Autonomy				
Low-Medium	1			
High	1.76	0.94	3.30	0.077
Job Feedback				
Low-Medium	1			
High	1.54	0.86	2.78	0.149
Work environment				
Low-Medium	1			
High	3.27	1.57	6.83	0.002*

Administration level = Administrators, Operational level = Nurse, Public health technical officer, Public health officer, Dental health and Thai traditional medicine officer.

* p - value < 0.05, Constant = -2.65, Nagelkerke $R^2 = 0.25$

การอภิปรายผล

แม้ต้องเผชิญการเปลี่ยนแปลงทั้งจากสังคมภายนอก การปรับเปลี่ยนนโยบายสาธารณสุข และลักษณะงาน ที่อาจทำให้เกิดความเครียดและเหนื่อยล้า แต่เจ้าหน้าที่ สาธารณสุขระดับปฐมภูมิจังหวัดสมุทรปราการยังมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างมาก โดยมี องค์ประกอบด้านครอบครัวและสังคมที่ดี เป็นกำลังใจ และสนับสนุนการทำงาน แต่พบว่ายังมีองค์ประกอบ ด้านสุขภาพที่ควรพัฒนาซึ่งจากการสอบถามพฤติกรรม ออกกำลังกาย พบกลุ่มตัวอย่างเกือบร้อยละ 50 ไม่ได้ ออกกำลังกายเลยทั้งสัปดาห์ สอดคล้องกับการศึกษา ของนพวรรณ จินแพทย์ และคณะ¹⁷ ที่พบว่าเจ้าหน้าที่ สาธารณสุขมีพฤติกรรมการออกกำลังกายน้อยเป็นการ สะท้อนให้เห็นว่า แม้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขจะมีความรู้ ด้านการดูแลสุขภาพ รับรู้ประโยชน์ของการออกกำลังกาย แต่โดยส่วนใหญ่ยังไม่สามารถปฏิบัติได้ ดังนั้น ผู้บริหารหน่วยงานควรจัดหาอุปกรณ์และวางแผนจัด กิจกรรมออกกำลังกายร่วมกันระหว่างเจ้าหน้าที่ภายใน หน่วยงาน เพื่อส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยบริการ ปฐมภูมิมีสภาพที่แข็งแรง

จากการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการ ทำงาน พบว่าผู้มีรายได้ของครอบครัวมากมีแนวโน้มมี ความสุขในการทำงานมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ Lucas และ Diener⁶ พรณรงค์ ว่องสุนทร และคณะ¹⁸ และ Layard¹⁹ โดย Layard¹⁹ ได้อธิบายว่าสถานะทาง เศรษฐกิจหรือรายได้ที่สูงขึ้นทำให้บุคคลมีความสุขมาก ขึ้นในระดับหนึ่ง แต่พบว่าเมื่อมีรายได้มากขึ้นเรื่อยๆ กลับไม่ได้ทำให้มีความสุขเพิ่มขึ้นตามไปด้วย ความสุข ที่เกิดจากรายได้จึงไม่ใช่ความสุขที่ยั่งยืน นอกจากนี้ ยังพบปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงาน ที่แม้ไม่มี ผลทำให้ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น แต่สังเกตได้ ว่าตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ตำบลมีความสุขในการทำงานในระดับมากถึงร้อยละ 46.5 ส่วนเจ้าพนักงานสาธารณสุขมีความสุขในการ ทำงานในระดับมากเพียงร้อยละ 10.4 สอดคล้องกับการ

ศึกษาของ Chiumento²⁰ ที่พบว่าผู้ที่มีตำแหน่งงานสูง กว่ามีความสุขในการทำงานมากกว่า ดังนั้นสำนักงาน สาธารณสุขจังหวัดควรพิจารณาสวัสดิการและเอาใจ ใส่ความต้องการของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติงานซึ่งเป็น ผู้ให้บริการแก่ประชาชนโดยตรง เพื่อเป็นขวัญกำลังใจ และช่วยให้เจ้าหน้าที่เหล่านั้นรู้สึกมีความสุขในการ ทำงานเพิ่มขึ้น

คุณลักษณะงานมีผลต่อความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของพรณภา สืบสุข²¹ ที่พบ ว่าการรับรู้คุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ความสุขในการทำงาน โดยเฉพาะการรับรู้ในความ สำคัญของงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงาน รู้สึกมีคุณค่าและมีความสุขในการทำงาน การส่งเสริม ให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับปฐมภูมิเห็นความสำคัญ ของงานว่าได้ทำประโยชน์ต่อสังคม จะทำให้เจ้าหน้าที่ เกิดความภาคภูมิใจ รักและศรัทธาในงานสาธารณสุข เป็นการเสริมสร้างความสุขในการทำงานอย่างยั่งยืน

การจัดการสภาพแวดล้อมภายในหน่วยบริการ ปฐมภูมิทั้งด้านบุคลากร งบประมาณ เครื่องมือ เครื่องใช้ และเทคโนโลยีต่างๆ อย่างเพียงพอ เป็นปัจจัยที่ช่วย เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับปฐมภูมิปฏิบัติงานได้อย่าง ราบรื่น สอดคล้องกับเนตรสวรรค์ จินตนาวิลี²² ที่พบ การสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศการร่วมมือของบุคลากร ในหน่วยงาน เป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้พยาบาลมีความสุข และประสบความสำเร็จในปฏิบัติงาน Steer²³ อธิบายว่า สภาพแวดล้อมภายในหน่วยงานด้านนโยบายและการ ปฏิบัติงานมีผลต่อความสำเร็จและความล้มเหลวในการ ปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และพรณรงค์ ว่องสุนทร และคณะ¹⁸ ที่พบว่าการบริหารงาน ความ เพียงพอของอุปกรณ์และการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ ในงานมีความสัมพันธ์กับความสุขทางกายและใจของ ผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้บริหารตั้งแต่ระดับหน่วยงานจนถึง ระดับกระทรวงสาธารณสุขควรสนับสนุนการจัดการ สภาพแวดล้อมของหน่วยบริการปฐมภูมิ เพื่อช่วยเอื้อ ให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับปฐมภูมิทำงานได้บรรลุ เป้าหมายและมีความสุขในการทำงาน

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

กระทรวงสาธารณสุขควรสนับสนุนสวัสดิการและการจัดสภาพแวดล้อมภายในหน่วยบริการปฐมภูมิให้สอดคล้องกับความต้องการของเจ้าหน้าที่ เพื่อเอื้อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกราบรื่นและมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น รวมถึงส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับปฐมภูมิเห็นความสำคัญของงานสาธารณสุข โดยกระตุ้นการรับรู้ถึงการได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจในงานที่ทำและมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานสาธารณสุขระดับปฐมภูมิ

ข้อจำกัดในการวิจัย

1. งานวิจัยนี้ใช้แบบสอบถามตอบด้วยตนเอง หากผู้ตอบไม่เข้าใจในแบบสอบถาม ผลการตอบอาจมีความคลาดเคลื่อนได้
2. งานวิจัยนี้มีปัจจัยที่ทำนายความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับปฐมภูมิได้ร้อยละ 25 ยังมีปัจจัยอื่นๆ อีกร้อยละ 75 ที่ไม่ได้นำมาศึกษาในครั้งนี้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ เพิ่มเติมเพื่อนำมาพัฒนาให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับปฐมภูมิจังหวัดสมุทรปราการมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น
2. ควรมีการศึกษาในพื้นที่อื่น เพื่อจะได้ผลเปรียบเทียบและเกิดเป็นฐานความรู้ในการพัฒนาความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับปฐมภูมิของจังหวัดอื่นที่มีบริบททางสังคมและสภาพแวดล้อมคล้ายคลึงกัน

กิตติกรรมประกาศ

ขอกราบขอบพระคุณ นพ.จิณณพิภัทร ชูปัญญา รศ. ดร.ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคุณเบญจรัตน์ สุทินเผือก ที่กรุณาตรวจสอบเครื่องมือวิจัย รวมถึงเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับปฐมภูมิ จังหวัดสมุทรปราการทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถามซึ่งทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วง

References

1. Shahar TB. Happier: Learn the Secrets to daily Joy and Lasting fulfillment. McGrawHill; 2007.
2. Diener E. Subjective Well – Being. Psycho Bull. 1984;95(3):542-75.
3. Manion J. Joy at Work! Creating a Positive Workplace. J Nurs Adm. 2003;33(12):652-9.
4. Diener E, Suh EM, Lucas RE, et al. Subjective well-being: Three decades of progress. Psychol Bull. 1999;125(2):276-302.
5. Thai Health Promotion Foundation. Happiness in Organization. Bangkok; 2009. (in Thai).
6. Lucas RE, Diener E. The Happy Worker Hypotheses About the Role of Positive Affect in Worker Productivity. Personality and work. Sanfrancisco: Jossey-Bass; 2003.
7. Warr P. Work, Happiness and Unhappiness. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates; 2007.
8. Hackman JR, Oldham GR. Motivation through the design of work: test of a theory. Organ Behav and Hum Perform. 1976;16(2):250-79.
9. Karasek RA. Job Demand, Job Decision latitude and Mental Strain Implication for Job Redesign Administration Science Quarterly.1979;(24): 285-308.

10. Tantaveewong A. Conception and Guideline of Subdistrict Health Promotion Hospital. 1st ed. Bangkok: Thai Health Promotion Foundation; 2009. (in Thai).
11. Sriwanichakorn S, Yana T, Chalodej B. The Primary Care System in Thailand, 2010. Nakhonpathom: Office of Research and Development of Community Health; 2011. (in Thai).
12. Office of Commercial Affairs Samutprakarn. Strategic Trade of Samutprakarn 2009-2011 [online]. Available from: [http:// www2.moc.go.th/ewtadmin/ewt/moc_web/ewt_w3c/ewt_dl_link.php?nid=1576](http://www2.moc.go.th/ewtadmin/ewt/moc_web/ewt_w3c/ewt_dl_link.php?nid=1576) [Accessed 2012 Feb 2]. (in Thai).
13. Bureau of Policy and Strategy, Ministry of Public Health. Health Statistics [online]. Available from: <http://hrm.moph.go.th/res53/> [Accessed 2011 Dec 28]. (in Thai).
14. Daniel WW. Biostatistics: A foundations for Analysis in the Health Sciences. 5th ed. New York: John Wiley & Son, Inc; 1995.
15. Happy Workplace, Institute for Population and Social Research. Happinometer : Happiness questionnaire [online]. Available from: <http://www.happinometer.com> [Accessed 2011 Dec 28]. (in Thai).
16. Best JW. Research in Education. 3th ed. London: N.J.Prentice-Hall; 1977.
17. Jinnapaet N, Supreeya T, Imamee N, Teeravat M. Health promoting behavior of Public Health Personnel Kanchanaburi Province. J health educ. 2551;31(110):31-41. (in Thai).
18. Wongsuntorn P, Naressenie K, Homying W. Factor Contributing to Happiness at work of employees in The Magnetics Head Operating Section, Western Digital (Thailand) Company Limited. Master of Public Administration (Public Administration). Pathumthani: Valaya Alongkorn Rajahat University under The Royal Patronage; 2011. (in Thai).
19. Layard R. Happiness: Lesson from a New Science. New York: The Penguin press; 2005.
20. Chiumento S. Happiness at Work Index Research Report 2007[online]. Available from: [http://www:chiumento.co.uk](http://www.chiumento.co.uk). [Accessed 2011 Aug 11].
21. Suebsuk P. Relationships between Work Characteristics, Transformational Leadership of staff nurses Governmental University Hospital. Master Nursing Science (Nursing Administration). Bangkok: Chulalongkorn University; 2005. (in Thai).
22. Jintanawalee N. Happiness at Work Among the Professional Nurses in Hospitals Changwat Samutsakorn. Master of Arts (Community Psychology). Nakhonpathom: Silpakorn University; 2010. (in Thai).
23. Steers R. When is an organization effective? A process approach to understanding effectiveness. Organ Dynam; 1980.