

**องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงาน
ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา**

มลทิรา สายวารี, ส.ม.*

เพ็ญมาศ สุนทรจิตต์, ส.ด.**

กิตติพร เนาว์สุวรรณ, ศษ.ด.***

Received : 26 มีนาคม 2563

Revised : 30 เมษายน 2563

Accepted: 30 เมษายน 2563

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา เป็นการวิจัยเชิงวิเคราะห์ กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในพื้นที่จังหวัดยะลา จำนวน 200 คน ที่เข้าร่วมโครงการวิจัยระหว่างเดือนตุลาคม - ธันวาคม พ.ศ. 2562 เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม เรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา ตรวจสอบคุณภาพความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา พบว่า มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามรายด้าน เท่ากับ .883 - .909 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์องค์ประกอบโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) สกัดองค์ประกอบด้วยวิธีองค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis: PCA) แล้วหมุนแกนแบบอโรโกลนอลด้วยวิธีแวนแม็กซ์

ผลการวิจัยพบว่า เกือบทั้งหมดเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 84.5 มีอายุระหว่าง 30 - 39 ปี มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 45.5 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 76.0 เกือบทั้งหมดนับถือศาสนาอิสลาม คิดเป็นร้อยละ 85.5 มีตำแหน่งในปัจจุบัน เป็นพยาบาลวิชาชีพมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 36.5 มีรายได้ต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 37.5 และมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบัน 10 - 15 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 29.0 ทั้งนี้ พบว่าองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา มี 5 องค์ประกอบ ทั้งหมด 32 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) สัมพันธภาพระหว่างบุคคล มี 10 ตัวบ่งชี้ มีช่วงน้ำหนักของตัวบ่งชี้ที่ .82 - .53 2) การเป็นที่ยอมรับและเชื่อถือ มี 7 ตัวบ่งชี้ มีช่วงน้ำหนักของตัวบ่งชี้ที่ .79 - .50 3) ลักษณะของงานที่ทำและค่าตอบแทน มี 6 ตัวบ่งชี้ มีช่วงน้ำหนักของตัวบ่งชี้ที่ .78 - .55 4) ความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชา มี 4 ตัวบ่งชี้ มีช่วงน้ำหนักของตัวบ่งชี้ที่ .87 - .57 และ 5) สัมพันธภาพระหว่างครอบครัว มี 5 ตัวบ่งชี้ มีช่วงน้ำหนักของตัวบ่งชี้ที่ .78 - .59 สามารถรวมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวบ่งชี้ 32 ตัวบ่งชี้ ได้ร้อยละ 69.863 โดยมีค่าไอเกนเท่ากับ 14.43, 4.43, 2.16, 1.84 และ 1.47 ตามลำดับ จากผลการวิจัยที่ได้สามารถใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สร้างขวัญและกำลังใจของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดยะลาต่อไป

คำสำคัญ: บุคลากรสาธารณสุข โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ความพึงพอใจในการทำงาน

* หลักสูตร สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา; correspond E-mail : rawra.sasuk@gmail.com

** อาจารย์ระดับชำนาญการ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

*** อาจารย์ระดับชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา

Identify Components and Its Indicators Satisfaction of Public Health Staff Operation Working in Health Promoting Hospital Located in Yala Provinces

Montira Saiwaree, M.P.H.*

Penmat Sukonthachit, Dr.P.H.**

Kittiporn Nawsuwan, Ed.D.***

Abstract

This research aimed to identify satisfaction' components and its indicators among public health staff operation working in Health Promoting Hospital located in Yala Provinces. This analytical research recruited 200 samples of staff working in Health Promoting Hospital located in Yala province. Data were collected during October - December 2019. A research tool was the satisfaction of public health staff operation working in Health Promoting Hospital self – administered questionnaires. These questionnaires were approved with content validity found that the IOC was between 0.67 - 1.00, and the reliability was also approved with Cronbach's Alpha Coefficient as 0.883 – 0.909. Descriptive statistics were used to describe general characteristics of public health staff with mean frequency, percentage, mean, standard deviation (SD), and analysis factor with exploratory factor analysis (EFA) including the process of factor extraction and factor rotation by means of Varimax method.

The results showed that most of the samples were female (84.5%), 30-39 years old (45.5%), marriage (76%), and Islam religion (85.5%). The samplings work as a nurse at 36.5%, earning 20,001-30,000 Bath per month at 37.5% and have been working for 10-15 years at 29%. Additionally, the results showed that indicators satisfaction of public health staff operation working in Health Promoting Hospital consisted of 5 factors and 32 indicators including 1) the 1st factor is a relationship among people having ten indicators with a weight range .82 - .53 of indicators, 2) the 2nd factor is recognition and reliability having seven indicators with .79 - .50 weight range of indicators, 3) the 3rd factor is The nature of work performed and compensation having six indicators with a weight range of indicators as .78 - .55, 4) the 4th factor is leader satisfactory having four indicators with a weight range .87 - .57 of indicators and 5) the 5th factor is family relationship having five indicators with .78 - .59 weight range of indicators. These supportively explain the variance of 32 indicators at 69.863% with the value of Eigen 14.43, 4.43, 2.16, 1.84. and 1.47, respectively. The results could be used as a guideline to enhance job satisfaction and improve public health staff operation working in Health Promoting Hospital located in Yala provinces.

Keywords: public health Staff, Health Promoting Hospital, happiness factors and Indicators

* Master of Public Health, SongkhlaRajabhat University ; correspond e-mail : rawra.sasuk@gmail.com

** Lecturer, professional Level, Faculty of Science and Technology, Songkhla Rajabhat University

*** Lecturer, senior professional Level, Boromarajonani College of Nursing, Songkhla

บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศไว้ทั้งหมด 10 ยุทธศาสตร์ ซึ่งการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์และการสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคมเป็นส่วนหนึ่งในยุทธศาสตร์ดังกล่าว (สำนักนายกรัฐมนตรี, สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559) ทั้งนี้การให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในทุกช่วงชีวิตถือเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง เช่นเดียวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน หากบุคคลได้ทำสิ่งที่พึงพอใจและอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีก็จะช่วยให้บุคคลนั้นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี บุคลากรสาธารณสุขเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญในระบบสุขภาพ เป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการดำเนินงานด้านสุขภาพ เพราะเป็นทั้งผู้สร้างและผู้นำเทคโนโลยีด้านสุขภาพไปใช้ อีกทั้งเป็นผู้บริหารจัดการระบบบริการสุขภาพเพื่อให้เกิดสุขภาพที่ดีขึ้นในหมู่ประชาชน (กระทรวงสาธารณสุข, สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์, 2557) ปัจจุบันกำลังคนด้านสุขภาพมีความขาดแคลนอันเนื่องมาจากการผลิตบุคลากรในแต่ละสาขาวิชาชีพไม่เพียงพอและภาวะงานที่มีความหนักและยากลำบาก ดังนั้นให้งานนั้นเป็นงานบันดาลใจ (Inspiration of work) หรืองานที่สร้างคุณค่าแก่คนทำงาน จึงเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาบุคลากรทางสาธารณสุข (ชาญณรงค์ วงศ์ชัย, 2560)

ปัจจุบันโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีจำนวน 9,863 แห่งทั่วประเทศ สำหรับในพื้นที่ยะลา มีจำนวนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทั้งสิ้น 80 แห่ง มีบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา ประกอบด้วย นักวิชาการสาธารณสุข พยาบาลวิชาชีพ เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข และแพทย์แผนไทย จำนวน 767 คน (สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, กองยุทธศาสตร์และแผนงาน, 2561) ซึ่งบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีบทบาทหน้าที่ในการให้บริการสุขภาพครอบคลุมในทุกมิติของปัญหาสุขภาพโดยเน้นการให้บริการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค รักษาพยาบาล การฟื้นฟูสุขภาพ และด้านการคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข (จำลอง เครานวล, 2554) ด้วยความมุ่งหวังให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการสาธารณสุขได้อย่างทั่วถึงและมีความไว้วางใจมาใช้บริการสาธารณสุขใกล้บ้านแทนโรงพยาบาลหรือสถานพยาบาลอื่นในระดับที่สูงขึ้น บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ต้องปรับตัวเพื่อตอบรับการเปลี่ยนแปลงด้านนโยบายและการถูกคาดหวังจากความสำเร็จของงาน รวมทั้งลักษณะงานที่มีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่หลากหลายเกี่ยวข้องกับคุณภาพของชีวิตคน แต่มีข้อจำกัดด้านบุคลากร ดังที่กล่าวมานี้อาจทำให้บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล รู้สึกถูกกดดันจากงานเกิดความเครียดหรือเบื่อหน่ายต่องานจนรู้สึกไม่มีความสุขในการทำงาน ซึ่งหากเป็นเช่นนั้นอาจทำให้คุณภาพการบริการลดลงและเกิดผลเสียเป็นวงกว้างตามมา และจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล พบว่า สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ยะลา ปัตตานี และนราธิวาส) ส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่ที่มีความภาคภูมิใจต่อการเป็นบุคลากร แต่ในด้านลบคือ มีความรู้สึกไม่ปลอดภัย กังวลต่อบุคคลในครอบครัว ค่าตอบแทนที่ได้รับในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมต่ำ เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเป็นภัยคุกคามและเป็นอันตราย และเครื่องมือในการทำงานยังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในพื้นที่ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (บุญญพัฒน์ ไชยเมธ และคณะ, 2556) และพยาบาลวิชาชีพได้แสดงความรู้สึกต่อการทำงานในพื้นที่ที่มีเหตุการณ์เกิดขึ้นที่สะท้อนถึงภาวะเครียด กลัวความไม่ปลอดภัย รวมถึงการสูญเสียด้านชีวิต เสียใจ หดหู่ สลดใจ และไม่มีความสุขและความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงาน (สุนีย์ เครานวล, อุไร หักกิจ และอุมาพร บุญญโสพรรณ, 2552) อย่างไรก็ตามบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เปรียบเสมือนพี่เลี้ยงที่คอยดูแลและให้คำปรึกษา ด้านสุขภาพแก่คนในชุมชน โดยเป็นกำลังสำคัญในการสร้างรากฐานของระบบบริการสาธารณสุขให้เข้มแข็ง เนื่องจากองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่ได้ล้วนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลในองค์กรและองค์กรในภาพรวม (ณัฐรา

กรีทริญ, 2550) บุคลากรสาธารณสุขสามารถเกิดความรู้สึกผูกพันกับงาน ปฏิบัติงานอย่างมีความสุขและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ แต่เนื่องจากปัจจุบันเครื่องมือในการวัดความพึงพอใจในการทำงานใช้กับคนทำงานในองค์กรทุกภาคส่วน ไม่ครอบคลุมตามบริบทของพื้นที่ที่มีความแตกต่างกัน และไม่ได้ใช้กับบุคลากรสาธารณสุขโดยเฉพาะ อาจส่งผลให้ข้อมูลที่ได้มีความคลาดเคลื่อนและไม่ครอบคลุมเท่าที่ควร

ดังนั้นการศึกษาวิจัยองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดยะลา จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อหน่วยงานในการที่จะทราบข้อมูลเบื้องต้นว่ามียังมีองค์ประกอบและตัวบ่งชี้อะไรบ้างที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากร ทั้งนี้สาเหตุของความไม่พึงพอใจ เช่น ความเหนื่อยล้าในการทำงาน การปฏิบัติงานในปริมาณที่ไม่เหมาะสม ลักษณะงานที่ปฏิบัติ รวมทั้งค่าตอบแทน สิทธิผลประโยชน์ต่างๆ ที่ได้รับ ปัจจัยเหล่านี้ย่อมมีผลกระทบอย่างมากต่อการพัฒนาบุคลากร การศึกษาครั้งนี้จึงเปรียบเสมือนแนวทางในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สร้างขวัญและกำลังใจของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลาให้มากขึ้น ซึ่งเมื่อบุคลากรสาธารณสุขทุกคนเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ก็จะสามารถทำงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถส่งผลให้เกิดการพัฒนาและบรรลุเป้าหมายขององค์กรทั้งในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล และพัฒนาวิชาชีพให้มีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น อันจะเกิดผลดีต่อผู้ให้บริการและผู้รับบริการให้ได้รับบริการที่มีคุณภาพและมีสุขภาวะที่ดีต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษารายละเอียดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้เป็นการวิจัยเชิงวิเคราะห์โดยผู้วิจัยกำหนดวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรเป้าหมายคือ บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในพื้นที่จังหวัดยะลา ปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 1 ปี ประกอบด้วย นักวิชาการสาธารณสุข พยาบาลวิชาชีพ เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข และแพทย์แผนไทย จำนวน 767 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในพื้นที่จังหวัดยะลา ปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 1 ปี ประกอบด้วย นักวิชาการสาธารณสุข พยาบาลวิชาชีพ เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข และแพทย์แผนไทย ด้วยความสมัครใจในการเข้าร่วมกระบวนการวิจัย กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยยึดหลักอย่างน้อย 5 - 10 เท่าของตัวบ่งชี้ ตามแนวคิดของแฮร์และคณะ (Hair, et al., 2010) สำหรับในการวิจัยครั้งนี้ มีตัวแปรที่ต้องการวิเคราะห์หรือตัวแปรที่สังเกตได้จำนวน 40 ตัวแปร ผู้วิจัยใช้เกณฑ์กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง 5 เท่า ดังนั้นขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 200 คน โดยเกณฑ์คัดเข้า คือ บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในพื้นที่จังหวัดยะลา ไม่น้อยกว่า 1 ปี ประกอบด้วย นักวิชาการสาธารณสุข พยาบาลวิชาชีพ เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข และแพทย์แผนไทย ซึ่งจะเป็นผู้ให้ข้อมูลหลักและเป็นผู้เข้าร่วมด้วยความสมัครใจในการเข้าร่วมกระบวนการวิจัย และเกณฑ์คัดออกคือ บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในพื้นที่จังหวัดยะลาที่ลาศึกษาต่อ และการสุ่มกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยใช้วิธีการแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของชั้นภูมิที่เป็นสัดส่วนกับจำนวนทั้งหมดในชั้นภูมินั้นๆ (Proportional to size) ซึ่งในจังหวัดยะลา

มี 8 อำเภอ ซึ่งจะสุ่มเลือกจำนวนตัวอย่างจากโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในแต่ละอำเภอโดยการสุ่มอย่างง่าย โดยวิธีการจับสลากจนครบกลุ่มตัวอย่าง มีจำนวนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ถูกเลือกทั้งหมด 25 แห่ง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีลักษณะการสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ประกอบไปด้วย 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ศาสนา สถานภาพ ตำแหน่ง เงินเดือน อายุการทำงาน รวม 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็น เรื่องความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 40 ข้อ จากการทบทวนวรรณกรรม มีข้อคำถามตามองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ทั้งหมดในกรอบแนวคิดการวิจัย ได้ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ความพึงพอใจในงาน มีตัวบ่งชี้ 16 ข้อ องค์ประกอบที่ 2 สัมพันธภาพระหว่างบุคคลมีตัวบ่งชี้ 16 ข้อ และองค์ประกอบที่ 3 การเป็นที่ยอมรับและเชื่อถือมีตัวบ่งชี้ 8 ข้อจากนั้นนำมาสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยต่อไปโดยแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ พึงพอใจมากที่สุด พึงพอใจมาก พึงพอใจปานกลาง พึงพอใจน้อย และพึงพอใจน้อยที่สุด และมีการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยการตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหา (Content validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องจำนวน 3 ท่าน และนำผลการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิด้านเนื้อหา มาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) เป็นรายชื่อ พบว่า มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00 และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามรายด้าน เท่ากับ .883 - .909 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.91

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเมื่อได้รับการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โดยผ่านการพิจารณาอนุมัติจากมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา เลขที่ใบรับรอง EH2019 - 012 ลงวันที่ 17 ธันวาคม พ.ศ. 2562 และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้วิจัยทำหนังสือถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ได้รับการสุ่มเป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามการวิจัย โดยผู้วิจัยได้ชี้แจงวัตถุประสงค์และการพิทักษ์สิทธิแก่กลุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้ภายหลังกลุ่มตัวอย่างส่งแบบสอบถามคืน ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมด จำนวน 200 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาตรวจสอบความถูกต้อง ความครบถ้วนของข้อมูลการตอบแบบสอบถาม หลังจากนั้นนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ทางสถิติ

4. สถิติที่ใช้และการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วไปจัดเตรียมแฟ้มข้อมูลบันทึกข้อมูลแล้วจึงวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปดังนี้

1) วิเคราะห์ปัจจัยพื้นฐานด้านคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง และนำเสนอข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2) วิเคราะห์องค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงาน ด้วยทำการตรวจสอบการกระจายตัวของตัวบ่งชี้แต่ละตัวด้วยเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) สกัดองค์ประกอบด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Principal Component Analysis: CPA) ซึ่งเป็นวิธีที่เหมาะสมและนิยมใช้กันมากที่สุดในการใช้เพื่อลดจำนวนตัวแปรให้เหลือน้อยที่สุดแต่สามารถอธิบายได้มากที่สุด ใช้วิธีหมุนแกน

องค์ประกอบแบบตั้งฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีแวนแมกซ์ที่ละองค์ประกอบตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ด้วยเมทริกซ์สหสัมพันธ์ ซึ่งควรจะมีค่าสหสัมพันธ์แตกต่างจากศูนย์โดยสามารถทดสอบได้ด้วยค่า Bartlett's Test of Sphericity จะต้องมียุทธศาสตร์ซึ่งบ่งบอกว่าข้อคำถามนั้นมีความสัมพันธ์กันเพียงพอที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจต่อไป ประกอบกับการพิจารณาค่าดัชนีไคเซอร์-เมเยอร์-ออลกิน (The Kaiser-Mayer-Olkin Measure of Sampling Adequacy: MSA) ซึ่งเป็นค่าบ่งบอกความเหมาะสมของข้อมูล ควรมีค่ามากกว่า .50 และสกัดองค์ประกอบ โดยการแยกองค์ประกอบร่วมได้มีจำนวนองค์ประกอบน้อยที่สุดที่สามารถนำค่าน้ำหนักองค์ประกอบไปคำนวณค่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ได้ค่าใกล้เคียงกับเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้เกณฑ์ในการพิจารณาจำนวนองค์ประกอบ ได้แก่ ค่าไอเกน มากกว่าหนึ่ง ร้อยละของความแปรปรวนสะสม 60 ขึ้นไป (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2555) และต้องประกอบด้วยตัวบ่งชี้อย่างน้อย 2 ตัวบ่งชี้ขึ้นไปมารวมตัวกัน จึงสามารถจัดองค์ประกอบได้

ก่อนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ผู้วิจัยทำการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้น เพื่อหาลักษณะการแจกแจงเป็นโค้งปกติของข้อมูลด้วย Normal Probability Plot พบว่า ค่าเฉลี่ยของข้อมูลส่วนใหญ่จะอยู่รอบๆ เส้นตรง ดังนั้นสรุปได้ว่า ลักษณะของข้อมูลมีการแจกแจงแบบปกติ จากนั้นนำข้อมูลมาทดสอบความเหมาะสมของข้อมูลทั้งหมดตามข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติวิเคราะห์องค์ประกอบในแต่ละองค์ประกอบหลักว่าสามารถทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจได้หรือไม่ ด้วยค่าดัชนีไคเซอร์-เมเยอร์-ออลกิน (The Kaiser-Mayer-Olkin Measure of Sampling Adequacy: MSA) ขององค์ประกอบ มีค่าเท่ากับ .911 ซึ่งมีค่าสูงกว่า .50 และค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่าข้อมูลมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก จึงมีความเหมาะสมในการนำข้อมูลไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจและค่าไค-สแควร์ที่ได้จาก Bartlett's Test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 5630.55 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติ (p -value < 0.001) ดังนั้น สรุปได้ว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ มีความสัมพันธ์กัน ดังนั้น เมทริกซ์สหสัมพันธ์นี้จึงเหมาะสมที่จะใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจได้

ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไป

ผลการวิจัยจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 200 คน พบว่า เกือบทั้งหมดเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 84.5 มีอายุระหว่าง 30-39 ปี มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 45.5 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 76.0 เกือบทั้งหมด นับถือศาสนาอิสลาม คิดเป็นร้อยละ 85.5 มีตำแหน่งในปัจจุบัน เป็นพยาบาลวิชาชีพ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 36.5 มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 37.5 และมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบัน 10 - 15 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 29.0

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ความพึงพอใจ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา พบว่า ได้ 5 องค์ประกอบ 32 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 สัมพันธภาพระหว่างบุคคล มี 10 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 2 การเป็นที่ยอมรับและเชื่อถือ มี 7 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 3 ลักษณะของงานที่ทำและค่าตอบแทน มี 6 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 4 ความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชา มี 5 ตัวบ่งชี้ และองค์ประกอบที่ 5 สัมพันธภาพระหว่างครอบครัว มี 4 ตัวบ่งชี้ สามารถรวมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวบ่งชี้ 32 ตัวบ่งชี้ ได้ร้อยละ 69.863 โดยมีค่าไอเกนเท่ากับ 14.43, 4.43, 2.16, 1.84 และ 1.47 ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าไอเกน ร้อยละของความแปรปรวน และร้อยละสะสมของความแปรปรวนองค์ประกอบความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา

องค์ประกอบ	จำนวน ตัวบ่งชี้	น้ำหนัก ของตัว บ่งชี้	ค่า ไอเกน	ร้อยละ ของความ แปรปรวน	ร้อยละ สะสมของ ความ แปรปรวน	ร้อยละของ ความ แปรปรวนทั้ง 5 องค์ประกอบ	Communality	ค่า ความ เชื่อมั่น
1. สัมพันธภาพระหว่างบุคคล	10	.82 - .53	14.43	36.07	36.07	69.863	.750	.909
2. การเป็นที่ยอมรับและเชื่อถือ	7	.79 - .50	4.43	11.07	47.15		.712	.885
3. ลักษณะของงานที่ทำและค่าตอบแทน	6	.78 - .55	2.16	5.40	52.56		.617	.883
4. ความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชา	5	.87 - .57	1.84	4.60	57.16		.728	.902
5. สัมพันธภาพระหว่างครอบครัว	4	.78 - .59	1.47	3.69	60.86		.691	.899

อภิปรายผล

องค์ประกอบที่ 1 สัมพันธภาพระหว่างบุคคล เป็นองค์ประกอบที่สามารถสะท้อนความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา ได้มากที่สุด มีค่าความแปรปรวนในองค์ประกอบนี้ถึงร้อยละ 36.07 ในประเด็นนี้พิจารณาได้ว่าเนื่องจากโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลแต่ละแห่งมีเจ้าหน้าที่ประมาณ 5-7 คน แต่เมื่อเทียบกับภาระงานนั้นถือว่ายังไม่เพียงพอ ดังนั้นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน จะส่งผลให้บรรยากาศในการทำงานเกิดความสุข และส่งผลสำคัญให้ทำได้ดี บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างสำเร็จ (จิราภรณ์ ภูสมบัติ, 2556) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล (2552) พบว่า สัมพันธภาพกับบุคคลในงานเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน เช่นเดียวกันซึ่งมีความจำเป็นที่จะต้องอาศัยผู้ร่วมงานจากทุกฝ่ายมาร่วมทำงานให้สำเร็จผล จากการศึกษาครั้งนี้สนับสนุนแนวคิดของวาร์ (Warr, 2007) กล่าวว่า สัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคลเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรทำงานร่วมกันอย่างราบรื่น

องค์ประกอบที่ 2 การเป็นที่ยอมรับและเชื่อถือ เป็นองค์ประกอบที่สามารถสะท้อนความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา มีค่าความแปรปรวนในองค์ประกอบนี้ ร้อยละ 11.07 ในประเด็นนี้พิจารณาได้ว่า เนื่องจากการได้รับการยกย่อง เชื่อถือ ได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานอย่างเต็มศักยภาพ เหล่านี้ ล้วนเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ดังทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Need) ในขั้นที่ 3 ที่ว่ามนุษย์มีความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ต้องการเข้าร่วมและได้รับการยอมรับในสังคม ความเป็นมิตรและได้รับความรักจากเพื่อนร่วมงาน (Maslow, 1970) มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของชินกร น้อยคำยง และปภาดา น้อยคำ

ยาง (2555) พบว่า บุคลากรที่ได้รับการยกย่องนับถือจากบุคคลอื่นและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ย่อมส่งผลให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของวัชร ขำเลิศ (2559) พบว่า บุคลากรมีความสุขในการทำงานมากที่สุดก็ต่อเมื่อได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน

องค์ประกอบที่ 3 ลักษณะของงานที่ทำและค่าตอบแทน เป็นองค์ประกอบที่สามารถสะท้อนความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา มีค่าความแปรปรวนในองค์ประกอบนี้ ร้อยละ 5.40 ในประเด็นนี้พิจารณาได้ว่าในภาพรวมบุคลากรสาธารณสุขที่ทำงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ยังขาดแคลนกำลังคนเมื่อเทียบกับภาระงาน และค่าตอบแทนที่ได้รับไม่มีความสมดุล ซึ่งการมีรายได้ที่เพียงพอจะทำให้บุคคลสามารถตอบสนองต่อความจำเป็นพื้นฐานในชีวิตและจะช่วยลดการรับรู้ต่อภาวะความเครียดและเพิ่มระดับของความสุขได้ (Jacobs & Gerson, 2001) มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของนิเวศน์ เหมวชิรวรากร (2550) กล่าวว่า การมีรายได้ที่เพียงพอจะทำให้บุคคลมีความสุขและสามารถตอบสนองต่อความจำเป็นพื้นฐานในชีวิตได้

องค์ประกอบที่ 4 ความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชา เป็นองค์ประกอบที่สามารถสะท้อนความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา มีค่าความแปรปรวนในองค์ประกอบนี้ ร้อยละ 4.60 ในประเด็นนี้พิจารณาได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งมีหน้าที่ดูแลทุกข์ สุข ของผู้ใต้บังคับบัญชา และมีความยุติธรรม มีความสอดคล้องกับทฤษฎีของมัลดารี (Muldary, 1983) ที่กล่าวไว้ว่า ถ้าหากผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาขาดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ในการปฏิบัติงานมีสัมพันธภาพทางลบระหว่างกันแล้วจะเป็นการเพิ่มความกดดันให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดความเหนื่อยหน่าย และความไม่พึงพอใจในการทำงานได้เช่นเดียวกับงานวิจัยของ Sheih (1998) พบว่า การรับรู้ภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ซึ่งภาวะผู้นำที่มุ่งคนจะทำให้มีความพึงพอใจในงานสูงกว่าภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน

องค์ประกอบที่ 5 สัมพันธภาพระหว่างครอบครัว เป็นองค์ประกอบที่สามารถสะท้อนความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา มีค่าความแปรปรวนในองค์ประกอบนี้ ร้อยละ 3.69 ในประเด็นนี้พิจารณาได้ว่าเนื่องจากว่า สัมพันธภาพในครอบครัวเป็นกุญแจสำคัญของการมีสุขภาพจิตที่แข็งแรงสมบูรณ์ ซึ่งความสมดุลระหว่างชีวิต งาน และครอบครัวเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานเพราะมนุษย์ทุกคนย่อมต้องการที่จะมีเวลาส่วนตัวเพื่อทำในสิ่งที่ตนต้องการกับบทบาทของชีวิตแต่ละคน (เนตรสวรรค์ จินตนาวิลี, 2553) เช่นเดียวกับเจริญ ต้นสกุล และคณะ (2550) ที่พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตงานและครอบครัวเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสุขในงาน

สรุปผล

ผลการวิเคราะห์และตัวบ่งชี้ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา พบว่า ได้ 5 องค์ประกอบ 32 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 สัมพันธภาพระหว่างบุคคล มี 10 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 2 การเป็นที่ยอมรับและเชื่อถือ มี 7 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 3 ลักษณะของงานที่ทำและค่าตอบแทน มี 6 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 4 ความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชา มี 5 ตัวบ่งชี้ และองค์ประกอบที่ 5 สัมพันธภาพระหว่างครอบครัว มี 4 ตัวบ่งชี้สามารถรวมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวบ่งชี้ 32 ตัวบ่งชี้ ได้ร้อยละ 69.863 โดยมีค่าไอเกนเท่ากับ 14.43, 4.43, 2.16, 1.84 และ 1.47 ตามลำดับจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ สามารถสะท้อนให้เห็นว่าทุกๆ องค์ประกอบ จากผลการวิจัยที่ได้ล้วนมีผลให้บุคลากรสาธารณสุขเกิดความพึงพอใจ เต็มใจในการปฏิบัติงาน และทำงานอย่างมีความสุขได้ ซึ่งต้องอาศัยปัจจัยต่างๆ มาเป็นองค์ประกอบในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ หาก

บุคลากรสาธารณสุขมีความพึงพอใจก็จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร รวมทั้งช่วยส่งเสริมให้การทำงานในหน่วยงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

ข้อเสนอแนะ

สามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินและประยุกต์ใช้ในการกำหนดนโยบายและกรอบทิศทาง ในการส่งเสริมเพื่อให้บุคลากรสาธารณสุขทำงานอย่างมีความสุขและมีความพึงพอใจในการทำงานมากยิ่งขึ้นโดยจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมากขึ้น มีลักษณะงานที่ดี ควรมีการตอบแทนบุคลากรที่ดีด้วยรางวัลที่เหมาะสม และควรจัดสวัสดิการให้เหมาะสมกับบุคลากรในทุกระดับ ตลอดจนสนับสนุนกิจกรรมที่สามารถเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นในองค์กร ซึ่งแนวทางดังกล่าว นอกจากจะส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขและความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้นแล้ว ยังทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในทุกระดับมีผลงานออกมาดีมีประสิทธิภาพเป็นที่น่าพอใจ ส่งผลให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง และทำให้หน่วยงานเจริญก้าวหน้าไปด้วยเช่นเดียวกัน และการทำวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาเพื่อยืนยันเชิงทฤษฎีขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ทั้งนี้ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้นและควรจัดทำวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการหาแนวทางการพัฒนาความพึงพอใจในการทำงานเพื่อพัฒนาเป็นรูปแบบการทำงานอย่างมีความสุขต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงสาธารณสุข, สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์. (2557). *รายงานทรัพยากรสาธารณสุข*. สืบค้นจาก http://bps.moph.go.th/new_bps/รายงานข้อมูลทรัพยากรสาธารณสุข.
- จิราภรณ์ ภูสมบัติ. (2556). *ความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ขนาด 30 เตียง จังหวัดสกลนคร*,วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เจริญ ต้นสกุล และคณะ. (2550). *รายงานการวิจัยเรื่องปัจจัยสภาพแวดล้อมกับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง)*. สืบค้นจาก http://www.smsmba.ru.ac.th/index_files/AEC/Group1.pdf.
- จำลอง เครานวล. (2554). *การปฏิบัติงานและการรับรู้สมรรถนะแห่งตนของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา*.วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.
- ชาญณรงค์ วงศ์ชัย. (2560). *กำลังคนสุขภาพในฐานะแรงงาน : ปัญหาและทางออกของระบบสุขภาพไทย*. สืบค้นจาก <https://www.hfocus.org/content/2016/04/12004>.
- ชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักหอสมุดกลางมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. *วารสารรังสิตสารสนเทศมหาวิทยาลัยรังสิต*, 19(1), 88-89.
- ณัฏฐา กริทธิรัฐ. (2550). *การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการอุดมศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2555). *สถิติชวนใช้*. กรุงเทพฯ: โอเคอนพรีนติ้ง.
- นิเวศน์ เหมวชิรวรากร. (2550). *รวยหุ่นอย่างพอเพียง*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.

- เนตรสวรรค์ จินตนาวลี. (2553). *ความสุขของการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล จังหวัดสมุทรสาคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล. (2552). *ปัจจัยสิ่งแวดล้อมกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, คณะพยาบาลศาสตร์, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- บุญญพัฒน์ ไชยเมล์, ตั้ม บุญรอด, วชิราดา สิมลา, บุญเรือง ขาวนวล และพลภัทร ทรงศิริ. (2556). ปัจจัยคุณลักษณะของบุคลากรสาธารณสุขในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน. *วารสารสาธารณสุขศาสตร์*, 43(2), 138-149.
- วัชร ขำเลิศ. (2559). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักบริหารกลาง กรมทรัพยากรทางปัญญา กระทรวงพาณิชย์*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- สำนักนายกรัฐมนตรี, สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560-2564*. สืบค้นจาก <http://www.royalthaipolice.go.th/downloads/plan12.pdf>.
- สุนีย์ เกรานวล, อุไร หักกิจ และอุมาพร บุญญโสพรรณ. (2552). การให้ความหมาย ความรู้สึก แรงจูงใจ และเงื่อนไขการปฏิบัติหน้าที่ของพยาบาลในสถานการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. *วารสารสภาการพยาบาล*, 24(2), 64-77.
- สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, กองยุทธศาสตร์และแผนงาน. (2561). *รหัสหน่วยงานบริการสุขภาพ*. สืบค้นจาก http://203.157.10.8/hcode_2014/query_02.php?provcode=96&Submit= ค้นหา.
- Hair, F. J., Black, C. W., Babin, J. B. & Anderson, E. R. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Jacobs, J. A., & Gerson, K. (2001). Overworked individuals or overworked families? Explaining trends in work, leisure, and family time. *Work and Occupations*, 28(1), 40-63.
- Maslow, A. (1970). *Motivation and personality* (2nd ed.). New York: Harper and Row.
- Muldary, T. W. (1983). *Interpersonal relations for health professionals : a social skills Approach*. New York: Macmillan.
- Sheih, C. S. (1998). The effect of perceived leadership behavior on the job satisfaction of subordinates in Taiwan's university libraries China. Retrieved from <http://dbonline.lib.cmu.ac.th/dao/detail.nsp>.
- Warr, P. (2007). *Work, happiness, and unhappiness*. Mahwah, NJ, US: Lawrence Erlbaum Associates Publishers. Retrieved from <https://psycnet.apa.org/record/2007-05763-000>.