

**ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข
ของบุคลากรสุขภาพ ในอำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร**
**Factors effecting the happily working amongst health
personnel working in Taphanhin District, Phichit Province**

บทความวิจัย

วารสารพยาบาลศาสตร์และสุขภาพ
Journal of Nursing Science & Health
ปีที่ 41 ฉบับที่ 2 (เมษายน-มิถุนายน) 2561
Volume 41 No.2 (April-June) 2018

ปนัดดา บุญวัฒน์ น.บ., ส.ม.* สันตีย์ เมฆรุ่งเรืองวงศ์ ป.ด.**

Panadda Bunyawat D.D.S., M.Ph* Sunsanee Mekrungrongwong Ph.D**

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เพื่อศึกษาระดับความสุขและปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของบุคลากรสุขภาพ ในอำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร จำนวน 226 คน โดยการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข คือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ การสร้างสมดุลในชีวิตและการทำงาน ระดับการศึกษา ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สถานภาพสมรสและจำนวนผู้ร่วมงาน ตามลำดับ ตัวแปรทั้ง 6 ด้าน สามารถทำนายความสุขในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 41.2 ดังนั้น ควรสนับสนุนเกี่ยวกับการศึกษาต่อ พัฒนาทีมงานให้มีคุณภาพเพื่อให้เกิดความก้าวหน้า รวมทั้งมอบหมายงานตามลักษณะของงานที่เหมาะสม นอกจากนี้ ควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการสร้างสมดุลในชีวิตและการทำงาน เพื่อความสัมพันธ์อันดีกับครอบครัว ซึ่งเป็นแนวทางพัฒนาความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรในระดับที่สูงขึ้น

คำสำคัญ: การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข, ความสุข, บุคลากรสุขภาพ

Abstract

The purpose of this research was to explore the level of happiness and the factors affecting happiness of working in 226 public health personnels who work in Taphanhin District, Phichit Province. The following samples were randomly selected by a simple random sampling method. The results showed that factors affecting happiness of working were job characteristics, work-life balance, level of education, job promotion, marital status and number of colleagues. All of these could predict the level of happiness among public health personnels at 41.2%. The results of this study should be supported by continuing education, the quality of teamwork development and the appropriate classification of works. Moreover, work-life balance should be promoted to increase the family relationship and the happiness of the staff also.

keywords: the happily working, happiness, health personnels.

*Faculty of Public Health, Naresuan University

**Lecturer, Faculty of Public Health, Naresuan University

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โรงพยาบาลเป็นสถานที่ให้บริการด้านสุขภาพ ซึ่งมีการพัฒนาคุณภาพของการบริการเพื่อให้ผู้ที่มารับบริการมีความสุขมากยิ่งขึ้น บุคลากรสุขภาพในโรงพยาบาลมีหน้าที่ให้การดูแลรักษา ส่งเสริม ป้องกัน และฟื้นฟูสุขภาพให้แก่ผู้มารับบริการ ผู้ที่มารับบริการนั้นต้องการการดูแลเอาใจใส่จากบุคลากรสุขภาพเป็นอย่างดีโดยเฉพาะในโรงพยาบาลของรัฐ ในขณะที่อัตรากำลังของบุคลากรอาจมีไม่เพียงพอและไม่สอดคล้องกับภาระงานในแต่ละวัน อัตราส่วนบุคลากรต่อประชากรมีระดับที่น้อยมากเมื่อเทียบกับจำนวนประชากรในพื้นที่ ความเครียดจากการทำงานจึงเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งนอกจากตัวบุคลากรจะดูแลรักษาให้ผู้ป่วยมีความสุขแล้ว ตัวบุคลากรเองก็ต้องมีความสุขในการปฏิบัติงานด้วยเช่นกัน ความสุขในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคล ทำให้เกิดความรู้สึกทางบวก ส่งผลดีกับองค์กรโดยผู้ที่มีความรู้สึกทางบวกมักจะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ปกป้ององค์กร และช่วยพัฒนาความสามารถของผู้อื่นในองค์กร ผู้ที่มีความรู้สึกทางบวกสูงมักจะมีเพื่อนมากมายและได้รับการสนับสนุนทางสังคมในระดับสูง^{1,2} ส่วนบุคคลที่มีความรู้สึกทางลบอยู่บ่อยครั้งมักจะเกิดความเครียดได้ง่ายและรู้สึกเศร้าใจ เป็นกั่วงวลต่อการทำงานที่ต้องอยู่ภายใต้แรงกดดัน³ การมีความสุขในการปฏิบัติงานจะทำให้รู้สึกว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าต่อองค์กร มีสุขภาพจิตดี ดึงศักยภาพของตนเองที่มีอยู่มาใช้ได้อย่างเต็มที่ เข้าถึงธรรมชาติและความแตกต่างของมนุษย์ได้เป็นอย่างดีซึ่งนำมาสู่การมีสัมพันธภาพที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา⁴ มีแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร ปฏิบัติตามกฎขององค์กรและให้คำแนะนำเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เพิ่มผลการปฏิบัติงาน ผลักดันประสิทธิภาพการผลิตให้สูงขึ้น ลดปัญหาการขาดงาน ลดอัตราการลาออก⁵⁻⁷ ทำให้ประหยัดค่าใช้จ่ายในการสรรหาและฝึกอบรมพนักงานใหม่ รวมทั้ง

การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้นเป็นการส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กรและส่งผลกระทบต่อสังคมข้างให้เกิดความสุขด้วย⁸ ดังนั้นหากบุคลากรปฏิบัติงานในองค์กรอย่างมีความสุขแล้ว จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริการและทำให้บุคลากรมีความตั้งใจที่จะคงอยู่ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ๆ ด้วย⁹ ในการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของบุคลากรสุขภาพมีหลายปัจจัยด้วยกัน¹⁰⁻¹⁵ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ภาวะผู้นำ การบริหารงานองค์กร ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน การสร้างสมดุลในชีวิตและการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และขวัญกำลังใจในการทำงาน จากข้อมูลของกลุ่มงานทรัพยากรบุคคลสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิจิตร พบว่า กรอบอัตรากำลังของบุคลากรสุขภาพในอำเภอตะพานหินที่ควรมีคือ แพทย์:ทันตแพทย์:เภสัชกร:พยาบาลวิชาชีพ เท่ากับ 21:10:10:135 คน แต่เมื่อพิจารณาถึงกรอบอัตรากำลังจริงของอำเภอตะพานหิน พบว่า เท่ากับ 11:7:8:112 คน ซึ่งถือว่ามีความไม่เพียงพอต่อการให้บริการด้านการแพทย์ ภาระงานมากขึ้น ส่งผลทำให้เกิดความเครียดจากการปฏิบัติงาน และส่งผลต่อความตั้งใจที่จะคงอยู่ปฏิบัติงานในองค์กรลดลงด้วย จากการศึกษาลำดับต้นพบว่าการศึกษานี้ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของบุคลากรสุขภาพในอำเภอตะพานหินยังมีน้อย บุคลากรสุขภาพในพื้นที่มีการโยกย้ายและเปลี่ยนสายงานทุกปี ทำให้บุคลากรสุขภาพไม่มีการคงอยู่ปฏิบัติงานในพื้นที่เป็นประจำ ส่งผลให้อัตรากำลังไม่เพียงพอต่อการให้บริการ มีภาระงานที่หนักขึ้น ทำให้เกิดความเครียดและขาดความสุขในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของบุคลากรสุขภาพ และนำไปสู่ข้อสรุปใน

บริบทของอำเภอตะพานหินเพื่อหาแนวทางพัฒนาคุณภาพในการปฏิบัติงานให้มีความสุขและส่งผลทำให้มีการคงอยู่ปฏิบัติงานของบุคลากรในพื้นที่ต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสุขภาพ ในอำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของบุคลากรสุขภาพ ในอำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร

วิธีการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงวิเคราะห์แบบตัดขวาง¹⁶ (cross-sectional analytical study)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรสุขภาพอำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร โดยครอบคลุมทุกหน่วยงาน จำนวน 397 คน คำนวณขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรขนาดของตัวแปร 1 ต่อ 15¹⁷ จากตัวแปร 16 ตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา สภาพการจ้างงาน สถานที่ปฏิบัติงาน จำนวนผู้ร่วมงานในหน่วยงาน ภาวะผู้นำ นโยบายและการบริหารงานขององค์กร ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน การสร้างสมดุลในชีวิตและการทำงาน และขวัญกำลังใจในการทำงาน เก็บตัวอย่างได้ 226 คน คิดเป็นร้อยละ 94.2 ทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย ตามสัดส่วนขนาดตัวอย่างบุคลากรสุขภาพในหน่วยงานต่าง ๆ

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง ได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยนเรศวร เลขที่ 801/58 ผู้วิจัยทำการขออนุญาตผู้เข้าร่วมก่อนการเก็บข้อมูลโดยได้รับคำอธิบายวัตถุประสงค์ของการศึกษาและสามารถชักถาม

ข้อสงสัยก่อนตัดสินใจกลุ่มตัวอย่างเข้าร่วมโครงการอย่างสมัครใจมีการลงนามในใบยินยอมเข้าร่วมการศึกษา เก็บข้อมูลตั้งแต่พฤษภาคม – มิถุนายน 2559

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามซึ่งพัฒนาขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง^{11, 15, 18} ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล^{11, 15} จำนวน 14 ข้อ ลักษณะคำถามแบบเลือกตอบและอันดับ ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กร^{11, 15} ลักษณะคำถามปลายปิดจำนวน 49 ข้อ ข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ตามแบบการวัดของลิเคอร์ท (likert's scale) 5 ระดับ มีเกณฑ์การให้คะแนนคือ 1 น้อยที่สุดจนถึง 5 มากที่สุด ประกอบด้วย 8 ปัจจัย ได้แก่ ภาวะผู้นำ 6 ข้อ นโยบายและการบริหารงานขององค์กร 7 ข้อ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 8 ข้อ ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน 7 ข้อ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 6 ข้อ สภาพแวดล้อมในการทำงาน 6 ข้อ การสร้างสมดุลในชีวิตและการทำงาน 4 ข้อ และขวัญกำลังใจในการทำงาน 5 ข้อ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการวัดความสุขในการทำงาน โดยปรับใช้จากแบบวัดความสุขด้วยตนเอง (Happinometer) ฉบับเต็ม¹⁸ เป็นคำถามแบบเลือกตอบในส่วนมิติความสุข 9 มิติ จำนวน 30 ข้อ (30-150 คะแนน) ได้แก่ สุขภาพดี น้ำใจดี ผ่อนคลายดี ใฝ่รู้ดี จิตวิญญาณดี สุขภาพเงินดี ครอบครัวดี สังคมดี และการทำงานดี แบ่งเป็น 5 ระดับ มีเกณฑ์การให้คะแนนคือ 1 น้อยที่สุดจนถึง 5 มากที่สุดในแบบสอบถามข้อ 8-24, 26, 28-30 และมีเกณฑ์การให้คะแนนคือ 1 มากที่สุดจนถึง 5 น้อยที่สุดในแบบสอบถามข้อ 1-7, 25, 27

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

แบบสอบถามทั้งสามส่วนผ่านการตรวจสอบหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ได้ค่า IOC ตั้งแต่ 0.60-

1.00 หลังจากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ แล้วนำไปทดลองกับบุคลากรสุขภาพที่มีลักษณะเช่นเดียวกับกลุ่มตัวอย่าง โดยเลือกบุคลากรสุขภาพในอำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร จำนวน 30 รายและคำนวณความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาค (cronbach's alpha - coefficient) พบว่า ปัจจัยภายในองค์กรภาวะผู้นำ นโยบายและการบริหารงานขององค์กร ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน การสร้างสมดุลในชีวิต และการทำงาน ขวัญกำลังใจในการทำงาน และการวัดความสุขในการทำงาน เท่ากับ 0.922 0.866 0.890 0.903 0.927 0.939 0.889 0.849 และ 0.807

การวิเคราะห์ข้อมูล

สำหรับข้อมูลทั่วไปใช้สถิติเชิงพรรณนา และหาปัจจัยทำนายที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของบุคลากรสุขภาพใช้สถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise linear regression) ทำการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม SPSS v.17 (ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยนเรศวร) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผู้วิจัยทำการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณเชิงเส้น พบว่า ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (linearity) ค่าความแปรปรวนของค่าความคลาดเคลื่อนในการทำนายของตัวแปรทุกตัวมีค่าคงที่ ค่าคลาดเคลื่อนมีการแจกแจงแบบปกติ ค่าความคลาดเคลื่อนมีความเป็นอิสระต่อกัน โดยพิจารณาจากค่า Durbin-Watson ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.792 (อยู่ระหว่าง 1.5 - 2.5) และตัวแปรอิสระด้วยกันไม่มีความสัมพันธ์กันเองสูง (multicollinearity) โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน พบว่าไม่มีค่าสหสัมพันธ์คู่ใดที่สูงกว่า 0.85 และพิจารณาจากค่า VIF พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 1.025 - 1.848 (ไม่เกิน 10) และค่า Tolerance มีค่าอยู่ระหว่าง 0.541 - 0.976 (ไม่เกิน 1) จากผล

การทดสอบเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) ทั้ง 5 ข้อ ได้ตัวแปรทั้งหมด 16 ตัวแปร

ผลการศึกษา

1. ข้อมูลส่วนบุคคล พบว่ากลุ่มตัวอย่างจำนวน 226 คน เป็นเพศหญิงร้อยละ 81.9 อายุ (ปี) ($\bar{X}=39.30$, S.D.= 9.82) มีสถานภาพสมรสและอยู่ร่วมกันร้อยละ 53.1 รายได้ (บาทต่อเดือน) ($\bar{X}=23,217.20$, S.D.= 12,238.19) การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าร้อยละ 60.6 เป็นข้าราชการร้อยละ 61.5 ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลอำเภอร้อยละ 80.1 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (ปี) ($\bar{X}=14.80$, S.D.= 10.41) บทบาทหน้าที่เป็นฝ่ายบริการร้อยละ 64.2 จำนวนผู้ร่วมงานในหน่วยงาน (คน) ($\bar{X}=12.60$, S.D.= 6.31) รายได้พิเศษ (บาทต่อเดือน) ($\bar{X}=3,880.10$, S.D.= 5,429.93) ระยะทางจากที่พักอาศัยกับที่ทำงานห่างกัน (กิโลเมตร) ($\bar{X}=6.90$, S.D.= 9.32) สวัสดิการสุขภาพเป็นข้าราชการเบิกได้ร้อยละ 65.0 ระยะเวลาทำงานรวมการทำงานล่วงเวลา (ชั่วโมงต่อสัปดาห์) ($\bar{X}=54.20$, S.D.= 31.03)

2. ปัจจัยภายในองค์กร พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.60$, S.D.= 0.88) เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กรอยู่ในระดับมาก จำนวน 7 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ นโยบายและการบริหารงานขององค์กร ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และขวัญกำลังใจในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ การสร้างสมดุลในชีวิตและการทำงาน โดยรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ($\bar{X}=3.84$, S.D.= 0.77) รองมาคือด้านภาวะผู้นำ ($\bar{X}=3.75$, S.D.= 0.81) และด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร

($\bar{X}=3.73$, S.D.= 0.85) ส่วนรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างสมดุลในชีวิตและการทำงาน ($\bar{X}=3.26$, S.D.= 1.03) และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X}=3.42$, S.D.= 0.90)

3. ระดับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสุขภาพ ในอำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร โดยรวมอยู่ในระดับมีความสุข ($\bar{X}=100.22$, S.D.= 10.50) จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 83.2 รองลงมาระดับไม่มีความสุข 33 คน คิดเป็นร้อยละ 14.6 และมีความสุขอย่างยิ่ง 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2 เมื่อพิจารณาแต่ละมิติในเชิง 9 มิติ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับมีความสุขจำนวน 8 มิติ คือ มิติน้ำใจดี ($\bar{X}=115.66$, S.D.= 20.48) มิติจิตวิญญาณดี ($\bar{X}=108.14$, S.D.= 17.44) มิติการทำงานดี ($\bar{X}=108.01$, S.D.= 22.23) มิติครอบครัวดี ($\bar{X}=100.44$, S.D.= 25.49) มิติใฝ่รู้ดี ($\bar{X}=98.94$, S.D.= 23.09) มิติผ่อนคลายดี ($\bar{X}=98.81$, S.D.= 18.47) มิติสังคมดี ($\bar{X}=98.23$, S.D.= 18.37) และมิติสุขภาพดี ($\bar{X}=93.36$, S.D.= 13.43) ระดับไม่มีความสุข จำนวน 1 มิติ คือ มิติสุขภาพเงินดี

($\bar{X}=86.81$, S.D.= 24.90)

4. การวิเคราะห์ปัจจัยทำนายที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของบุคลากรสุขภาพ อำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร พบว่าตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการเป็นตัวแรก คือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายเท่ากับ 0.266 ($p<0.01$) ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าไปในขั้นที่ 2 คือ การสร้างสมดุลในชีวิตและการทำงาน ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายเป็น 0.329 ($p<0.01$) ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าไปในขั้นที่ 3 คือ ระดับการศึกษา ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายเป็น 0.370 ($p<0.01$) ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าไปในขั้นที่ 4 คือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายเป็น 0.392 ($p<0.01$) ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าไปในขั้นที่ 5 คือ สถานภาพสมรส ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายเป็น 0.415 ($p<0.01$) ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าไปในขั้นที่ 6 คือ จำนวนผู้ร่วมงานในหน่วยงาน ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายเป็น 0.428 ($p<0.05$) ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของบุคลากรสุขภาพ อำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร

ปัจจัย	R ²	b	Beta	SE _b	t
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	0.266	0.537	0.287	0.124	4.342**
การสร้างสมดุลในชีวิตและการทำงาน ระดับการศึกษา	0.329	0.605	0.216	0.175	3.451**
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	0.370	4.592	0.197	1.209	3.800**
สถานภาพสมรส	0.392	0.554	0.230	0.167	3.305**
จำนวนผู้ร่วมงานในหน่วยงาน	0.415	-3.137	-0.145	1.142	-2.748**
	0.428	-0.191	-0.115	0.087	-2.204*
Constant (a) = 65.998, R = 0.654, R ² = 0.428, Adjusted R ² = 0.412, F = 27.283**					

* $p<0.05$, ** $p<0.01$

ดังนั้น จึงสามารถสร้างสมการทำนายปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสุขภาพ อำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตรในรูปคะแนนดิบได้ ดังนี้ ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสุขภาพ =

65.998 + 0.537 (ปัจจัยภายในองค์กรเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติ) + 0.605 (ปัจจัยภายในองค์กรเกี่ยวกับการสร้างสมดุลในชีวิตและการทำงาน) + 4.592 (ระดับการศึกษา) + 0.554 (ปัจจัยภายใน

องค์กรเกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน) – 3.137 (สถานภาพสมรส) – 0.191 (จำนวนผู้ร่วมงานในหน่วยงาน) จากสมการทำนายปัจจัยในรูปคะแนนดิบ อธิบายได้ว่า หากไม่มีปัจจัยทั้ง 6 ด้านเข้ามาเกี่ยวข้อง ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสุขภาพจะเท่ากับ 65.998 ซึ่งอยู่ในระดับไม่มีความสุข แต่เมื่อพิจารณาปัจจัยทั้ง 6 ด้านที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสุขภาพจะพบว่า ปัจจัยภายในองค์กรเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติเพิ่มขึ้น ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวก ($Beta = 0.287$) ปัจจัยภายในองค์กรเกี่ยวกับการสร้างสมดุลในชีวิตและการทำงานเพิ่มขึ้น ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวก ($Beta = 0.216$) ระดับการศึกษาเพิ่มขึ้น ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวก ($Beta = 0.197$) ปัจจัยภายในองค์กรเกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเพิ่มขึ้น ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวก ($Beta = 0.230$) จะทำให้กลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 การมีสถานภาพสมรส ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางลบ ($Beta = -0.145$) และจำนวนผู้ร่วมงานในหน่วยงานเพิ่มขึ้น ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางลบ ($Beta = -0.115$) จะทำให้กลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการปฏิบัติงานลดลง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ

อภิปรายผล

ในการอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้อภิปรายตามวัตถุประสงค์แต่ละข้อดังนี้

1. ระดับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสุขภาพ พบว่าภาพรวมระดับความสุขในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง อยู่ในระดับที่มีความสุข คิดเป็นร้อยละ 83.2 จากผลการศึกษาอธิบายได้ว่า กลุ่มตัวอย่างมีวัฒนธรรมองค์กรและการเรียนรู้ร่วมกัน คือสร้างคนให้มีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง สร้างคนให้มีความสุขและเป็นคนดี มีวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม มีระบบข้อมูลข่าวสารและการจัดการ

การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ โดยมีเป้าหมายร่วมกันคือ ทำให้ประชาชนในพื้นที่มีสุขภาพดี ลดการเจ็บป่วยด้วยโรคที่ป้องกันได้ การควบคุมโรคติดต่อและโรคระบาดในพื้นที่ที่มีประสิทธิภาพ การรักษาและฟื้นฟูสภาพมีคุณภาพและปลอดภัยและเป็นที่รักของประชาชนจากการเสริมสร้างสมรรถนะของบุคลากรและองค์กรร่วมกัน จึงทำให้กลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาระดับความสุขในเชิง 9 มิติ พบว่ามีมิติที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ มิติน้ำใจดี รองมาคือ มิติจิตวิญญาณดี และมิติการทำงานดี ส่วนมิติสุขภาพเงินดี และมิติสุขภาพดี มีคะแนนเฉลี่ยสองลำดับสุดท้าย จากผลการศึกษาอธิบายได้ว่า กลุ่มตัวอย่างมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเอื้ออาทรต่อกัน มีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์ให้กับส่วนรวม มีความซื่อสัตย์ มีคุณธรรม มีการทำงานอย่างมีความสุข แต่อาจมีปัญหาเรื่องภาระหนี้สิน รายจ่ายไม่เพียงพอต่อรายได้ที่ได้รับ ทำให้ต้องทำงานหนักขึ้น ไม่มีเวลาส่วนตัวในการออกกำลังกาย ส่งผลต่อการมีสุขภาพที่ไม่แข็งแรง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต¹⁸ พบว่า คนทำงานในประเทศไทยเมื่อพิจารณาแต่ละมิติ พบว่ามีจิตจิตวิญญาณดีเป็นมิติที่มีคะแนนเฉลี่ยสูง ซึ่งแปลว่า คนทำงานมีความเป็นคนดีสูงมาก ทั้งความกตัญญู ความซื่อสัตย์ ความมีคุณธรรม และพบว่ามีเพื่อนคลายดีและมิติการเงินดีเป็นมิติที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำ ซึ่งแปลว่า มีความเครียดกับเรื่องทั่ว ๆ ไป ชีวิตไม่เป็นไปตามที่คาดหวังและรู้สึกวุ่นวายพักผ่อนไม่เพียงพอกับที่ต้องการ มีภาระหนี้สินและค่าตอบแทนที่ไม่เพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของบุคลากรสุขภาพ ประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยภายในองค์กร สำหรับปัจจัยส่วนบุคคล ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรระดับการศึกษา ($Beta = 0.197$, $b = 4.592$, $p < 0.01$) ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสุขภาพ ซึ่งอธิบายได้ว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับ

ปริญญาตรี ในขณะที่ระดับอื่น ๆ มีเพียงบางส่วนเท่านั้น ด้วยบริบทของงานมีความเหมาะสมกับระดับการศึกษาของบุคลากร เนื่องจากผู้ที่มีการศึกษาสูงจะพัฒนาตนเอง และให้การเข้าร่วมกิจกรรม ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของดิเรก ภาคกุล¹⁹ พบว่าระดับการศึกษามีผลต่อระดับความสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และการศึกษาของจิราภรณ์ แพร่ด่วน²⁰ พบว่าระดับการศึกษาของพยาบาลที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และการศึกษาของ บุปผา แสงศิริวุฒิ²¹ พบว่าระดับการศึกษาเป็นตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานและการปรับปรุงคุณภาพการพยาบาล ซึ่งระดับการศึกษาของพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อย่างไรก็ตามพบว่า ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของปรียาพร วงศ์อนุตร²² โรจน์ พบว่าระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานตัวแปรสถานภาพสมรส ($Beta = -0.145, b = -3.137, p < 0.01$) ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสุขภาพ ซึ่งอธิบายได้ว่า สถานภาพสมรสที่ต่างกันจะมีความสุขในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือผู้ที่สมรสแล้วนั้นมีประสบการณ์ในการปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ยากกว่า มีแนวโน้มที่จะสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงานได้น้อยกว่า ทำให้รู้สึกพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติได้น้อยกว่าผู้ที่ไม่มีครอบครัว ซึ่งแตกต่างกับแนวคิดของดาเยเนอร์²³ ผู้ที่มีครอบครัวจะสามารถปรึกษาหารือเกี่ยวกับปัญหาจากการทำงานหรือระบายความเครียดจากการทำงาน จะช่วยให้สามารถลดความเครียดได้ และพบว่าไม่สอดคล้องกับการศึกษาของไพศาล อินทร์ผาย²⁴, เกียรติขจร ไพศาลนันท์²⁵, จิราภรณ์ แพร่ด่วน²⁰ และดิเรก ภาคกุล¹⁹ ที่พบว่าสถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานและความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสุขภาพ ตัวแปรจำนวนผู้ร่วมงานในหน่วยงาน ($Beta = -0.115, b = -0.191,$

$p < 0.05$) ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสุขภาพ ซึ่งอธิบายได้ว่า ถึงแม้ว่าหน่วยงานใดจะมีผู้ร่วมงานน้อย แต่มีความสุขในการปฏิบัติงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หากมีการแบ่งหน้าที่ที่ชัดเจน มีทีมงานที่แข็งแกร่ง ช่วยกันแก้ปัญหาด้วยความประณีตประณีต ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสพลกิตติ์ สังข์ทิพย์²⁶ พบว่าทีมงานที่มีจำนวนผู้ร่วมงานทำงานประสานกันอย่างราบรื่น มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างกว้างขวางและให้ความร่วมมือกันในการทำงาน จะทำให้ประสบผลสำเร็จและทำงานอย่างมีความสุข ส่วนปัจจัยภายใน พบว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($Beta = 0.287, b = 0.537, p < 0.01$) ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสุขภาพ ซึ่งอธิบายได้ว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้เกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตนอย่างชัดเจนและคิดว่างานมีความมั่นคง บทบาทและหน้าที่ที่มีความสอดคล้องกับความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของตน เนื่องจากผู้บริหารจะต้องพิจารณาถึงความสามารถ ความถนัด ทักษะและการศึกษาในการปฏิบัติงานตามที่มอบหมายงานเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของพรรณิภา สืบสุข²⁷ พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การสร้างสมดุลในชีวิตและการทำงาน ($Beta = 0.216, b = 0.605, p < 0.01$) ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสุขภาพ ซึ่งอธิบายได้ว่า กลุ่มตัวอย่างพอใจกับสัดส่วนการใช้เวลาในงานกับเวลาที่ให้กับครอบครัว สามารถใช้เวลาว่างในงานอดิเรกส่วนตัวได้ตามที่ต้องการและการทำงานไม่เป็นผลกระทบต่อการพักผ่อนหรือดูแลสุขภาพ โดยสอดคล้องกับแนวคิดของอภิชาติ ภูพานิช¹⁵ พบว่าการสร้างความสมดุลทั้งด้านการทำงานและครอบครัวและการแบ่งเวลาในการทำงาน เป็น 1 ใน 7 องค์ประกอบของความสุขในการ

ทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($Beta = 0.230$, $b = 0.554$, $p < 0.01$) ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสุขภาพ ซึ่งอธิบายได้ว่ากลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ว่าการมีความเชื่อมโยงกับความสำเร็จขององค์กร องค์กรมีการจัดฝึกอบรมความรู้ และทักษะที่จำเป็นในการทำงานประจำและต่อเนื่อง มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านความรู้ความสามารถตลอดจนทักษะในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของอภิชาติ ภูพานิช¹⁵ ศึกษาพบว่าโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน และการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน แสดงว่ามี 6 ปัจจัยที่สามารถทำนายความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสุขภาพ โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย ซึ่งมีอำนาจในการทำนายร้อยละ 41.2 (จากค่า Adjusted $R^2 = 0.412$) พบว่า ตัวแปรที่สามารถอธิบายการผันแปรของความสุขในการปฏิบัติงานได้มากที่สุดคือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($Beta = 0.287$) รองลงมา คือ การสร้างสมดุลในชีวิตและการทำงาน ($Beta = 0.216$) รองลงมา คือ ระดับการศึกษา ($Beta = 0.197$) รองลงมา คือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($Beta = 0.230$) รองลงมา คือ สถานภาพสมรส ($Beta = -0.145$) และจำนวนผู้ร่วมงานในหน่วยงาน ($Beta = -0.115$) สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลที่ไม่สามารถทำนายการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของบุคลากรสุขภาพ ได้แก่ เพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สภาพการจ้างงาน และสถานที่ปฏิบัติงาน โดยพบว่า สอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมาหลายงาน^{1,24,25,28} และปัจจัยภายในที่ไม่สามารถทำนายการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของบุคลากรสุขภาพ ได้แก่ ภาวะผู้นำ นโยบาย และการบริหารขององค์กร ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและขวัญกำลังใจในการทำงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาหลายการศึกษา^{10,11,14,21}

สรุป

หากองค์กรมีการสนับสนุนแนวทางการพัฒนาความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรเกี่ยวกับการศึกษาต่อ การอบรมทักษะเพื่อเพิ่มความสามารถ ความถนัดในการปฏิบัติงาน พัฒนาทีมงานให้มีคุณภาพ เพื่อให้เกิดความก้าวหน้า รวมทั้งมอบหมายงานตามลักษณะของงานที่เหมาะสม และจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการสร้างสมดุลในชีวิตและการทำงาน เพื่อเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับครอบครัวแล้ว จะส่งผลให้บุคลากรสุขภาพปฏิบัติงานในองค์กรนั้นอย่างมีความสุข และทำให้บุคลากรมีความตั้งใจที่จะคงอยู่ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ๆ ต่อไป

ข้อเสนอแนะ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

เสนอผลการวิจัยนี้ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องรวมถึงคณะผู้บริหารทราบ เพื่อพัฒนาความสุขในการปฏิบัติงาน เรื่องของมิติสุขภาพเงินดี โดยจัดอบรมการวางแผนการบริหารจัดการรายรับรายจ่ายของบุคลากรสุขภาพอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมกิจกรรมในเรื่องการออกกำลังกาย สนับสนุนงบประมาณเกี่ยวกับสถานที่และอุปกรณ์การออกกำลังกายเพื่อดูแลสุขภาพของบุคลากรสุขภาพ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

มีการมอบหมายงานโดยงานต้องมีความเหมาะสมกับบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ มีการจัดสรรการใช้เวลาในงานกับเวลาที่ให้กับครอบครัวอย่างเหมาะสม สนับสนุนการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น มีการจัดฝึกอบรมความรู้เป็นประจำและต่อเนื่อง พิจารณาความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเหมาะสมกับความสามารถในการปฏิบัติงานและเท่าเทียมกับบุคลากรวิชาชีพเดียวกันในอำเภออื่น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในเชิงคุณภาพร่วมด้วย เพื่อได้ข้อมูลปัจจัยในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขแบบเจาะลึกและครอบคลุมมากขึ้น

References

1. Siratirakul L. Quality of work life and work happiness among nursing instructors in colleges of nursing, Praboromarajchanok Institute, Ministry of Public Health. *Journal of Phrapokklao Nursing College* 2012; 24(1): 10-21. (in Thai)
2. Lyubomirsky S, King L, Diener E. The benefits of frequent positive affect: does happiness lead to success?. *Psychol Bull* 2005; 131(6): 803-55.
3. Dubrin, Andrew J. *Applying Psychology individual & organizational effectiveness*, 4th ed. New Jersey: Prentice-Hall; 1994.
4. Kallaluck S. *Self development by using group process*. Bangkok: Sivaporn Printing; 1985. (in Thai)
5. Warr P. *Work, happiness and unhappiness*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates; 2007.
6. Manion J. Joy at work: Creating a positive workplace. *J Nurs Adm* 2003; 33(12): 652-9.
7. Ketchian L. Happiness at work. [Internet] 2003 [cited 2007 Aug 20]. Available from: <http://www.Happiness Club.com>
8. Office of Health Promotion Fund. *Corporate wellness plan. Let's create a happy organization*. Bangkok: Office of Health Promotion Fund; 2009. (in Thai)
9. Chitpakdee B, Nansupawat R, Wichaikhum O. Relationship between happiness at work and intention to stay among professional nurses. *Nursing Journal* 2013; 40(special): 33-44. (in Thai)
10. Puathui C. A study of happiness levels in the work of nurses: A case study of Siriraj hospital [Thesis]. Nakhonprathom: Silpakorn University; 2010. (in Thai)
11. Lertwiboonmongkol J. Relationships between personal factors, work empowerment, achievement motivation, and work happiness of staff nurses, governmental university hospitals [Thesis]. Bangkok: Chulalongkorn University; 2004. (in Thai)
12. Kao-Trakul P. The values of the work of government and private employees in Chiang Mai [Thesis]. Chiang Mai: Chiang Mai University; 2001. (in Thai)
13. Wattanavorasakul P. Factors predicting the well-being of public and private organization employees in Mueang District, Chiang Mai province [Thesis]. Chiang Mai: Chiang Mai University; 2008. (in Thai)
14. Phasukyud P. Happy Workplace [Internet]. 2006 [cited 2016 Jul 5]. Available from: <http://gotoknow.org/blog/beyondkm/58183>. (in Thai)
15. Poopanich A. Happiness at work index of personnel of the office of the rector Thammasat University [Thesis]. Bangkok: Thammasat University; 2008. (in Thai)
16. Chirawatkul A. *Statistics in research: Appropriate selection*. Bangkok: Withayaphat Public Company Limited; 2014. (in Thai)
17. Hair Jr JF, Black WC, Babin BJ, Anderson RE, Tatham RL. *Multivariate data analysis*. 6th ed. New Jersey: Pearson Prentice Hall; 2006.

18. Kittisuksathit S. Quality of life, work and happiness. Nakhon Pathom: Thammasat; 2012. (in Thai)
19. Pakagul D. Factors related to the happiness and stress of Chachoengsao Public Health officers. *Journal of Health Systems Research* 2007; 1(3-4): 419-29. (in Thai)
20. Pairtuan J. Stress and job satisfaction of nursing personnel in hospital under department of medical service Bangkok metropolitan administration [Thesis]. Bangkok: Srinakharinwirot University, Prasarnmit campus; 2000. (in Thai)
21. Sangsiriwuti B. Predictors of job performance of professional nurses, regional hospital and medical centers [Thesis]. Bangkok: Chulalongkorn University; 2008. (in Thai)
22. Wonganutraroj P. Psychology of personnel management. Bangkok: SE-Education Public Company Limited; 2010. (in Thai)
23. Diener E. Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a Nation Index. *Am Psychol* 2000; 55(1): 34-43.
24. Inpai P. Job performance satisfaction of health center chiefs in Saraburi province [Thesis]. Bangkok: Mahidol University; 1999. (in Thai)
25. Paisalnun K. Job satisfaction of health center personnel in Ratchaburi Province [Thesis]. Bangkok: Mahidol University; 1999. (in Thai)
26. Sungthip S. Factors affecting happiness at work of teachers under the office of basic education commission: an application of structural equation model. *OJED* 2011; 6(1): 2563-77. (in Thai)
27. Suebsuk P. Relationships between work characteristics, transformational leadership of head nurses and joy at work of staff nurses, governmental university hospitals [Thesis]. Bangkok: Chulalongkorn University; 2005. (in Thai)
28. Demun V. The satisfaction of sub-district health personnel towards leadership styles of heads of health center in Phichit Province [Thesis]. Bangkok: Mahidol University; 1999. (in Thai)