

## ความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน

ชวลิต รวมศิลป์<sup>1</sup>, สม.

### บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน ประชากรการวิจัย ได้แก่ บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 276 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.965 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การแจกแจงความถี่ การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

1. ความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในชีวิต ด้านความรู้สึกทางบวก ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านความรู้สึกทางลบ

2. ปัจจัยภายในองค์การที่เป็นองค์ประกอบความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านคุณลักษณะของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในงาน และด้านผลลัพธ์ที่คาดหวัง

3. สภาวะสุขภาพของบุคลากรสาธารณสุข ภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านสุขภาพสังคม ด้านสุขภาพจิต และด้านสุขภาพกาย

4. ปัจจัยภายในองค์การมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน ในระดับปานกลาง ( $r=.663$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. สภาวะสุขภาพมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน ในระดับต่ำ ( $r=.498$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ คือ ผู้บริหารองค์กรสาธารณสุขควรส่งเสริมความสุขในการทำงานด้วยการให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านต่างๆ ที่ทำให้บุคลากรมีความสุข และควรศึกษาสถานการณ์ความสุขของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

**คำสำคัญ :** ความสุขในการทำงาน, ปัจจัยภายในองค์การ, สภาวะสุขภาพ, บุคลากรสาธารณสุข

## Happiness at work of public health personnel in Nan provincial public health Office

Mr.Chaowalit Ruamsil. MPH.

### ABSTRACT

This research was aimed to study the level of happiness at work and to study the factors affecting happiness at work among public health personnel in Nan provincial public health Office. The population consisted of 276 public health personnel in district public health office and Tambon Health Promoting Hospital. Data were collected by using questionnaires. The questionnaire had Cronbach's alpha Reliability 0.965 Data were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient. The result showed that:

1. The overall happiness at work of public health personnel in Nan provincial public health Office were at a high level. When considered on aspect wise can be sorted in descending order of mean as Global Life Judgment, Pleasant Emotion, Work Satisfaction, and Unpleasant Emotion.

2. Internal organization factors affecting happiness at work are high average level. When considered on aspect wise can be sorted in descending order of mean as Interpersonal Relationship, work itself, work environment, and desirable outcome.

3. Health factors affecting happiness at work are high average level. When considered on aspect wise can be sorted in descending order of mean as social health, mental health and physical health.

4. Internal organization factors are positively moderately correlated to work happiness at a statistical significance level of 0.01.

5. Health factors are positively with a low correlated to work happiness at a statistical significance level of 0.01.

Suggestions from the research was showed that: The Public health administrator should promote happiness in work by paying attention to various factors that makes people happy. And should study the happiness situation of personnel regularly.

**Key Word:** Happiness at work, Internal organization factors, Health Status, Public health Personnel

## บทนำ

ความสุขในการทำงาน ถือเป็นสิ่งสำคัญที่ทุกคนในองค์กรมีความต้องการและประสงค์ให้เกิดขึ้น เพราะในแต่ละวันคนส่วนใหญ่จะใช้เวลาไปกับการทำงาน (ไพรัช จันทสุวรรณโณ, 2555) โดยบุคคลที่มีความสุขจะแสดงออกให้เห็นทั้งทางร่างกายและคำพูด การแสดงออกเต็มไปด้วยพลังและความตื่นเต้น มีอารมณ์ที่ร่าเริงและเบิกบาน (Manion, 2003) ซึ่งหากบุคลากรในองค์กรมีความสุขก็จะเกิดผลดีตามมาทั้งแก่ตนเองและองค์กร กล่าวคือ จะช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น ในปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ จึงหันมาให้ความสำคัญกับเรื่องความสุขของบุคลากรในองค์กรเพิ่มขึ้น โดยได้ตรวจสอบสุขภาวะที่ดีและความสุขในการทำงานของพนักงานผ่านการสำรวจความพึงพอใจ หรือการสำรวจความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรอย่างสม่ำเสมอ (Nittaya Wongtada and Rice, 2007) ในส่วนของกระทรวงสาธารณสุข ก็ได้ให้ความสำคัญของความสุขในการทำงานของบุคลากรเป็นอย่างมาก โดยกระทรวงสาธารณสุขได้นำความสุขในการทำงานมากำหนดเป้าหมายของกระทรวงฯ ได้แก่ ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน (กระทรวงสาธารณสุข, 2561) ทั้งนี้เนื่องจากตระหนักดีว่า ปัจจุบันบริบทของสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม การสื่อสาร เทคโนโลยีสารสนเทศ ได้เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนส่งผลให้กระทรวงสาธารณสุขและบุคลากรต้องมีการปรับบทบาทและภารกิจ (โสภณ เมฆธน, 2559) ซึ่งการปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ย่อมหมายถึงการมีภารกิจเพิ่มมากขึ้น ในขณะที่ทรัพยากรมีอยู่จำกัด ซึ่งล้วนแต่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรทั้งสิ้น

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน เป็นองค์กรขนาดใหญ่ที่มีบุคลากรสหวิชาชีพอย่างหลากหลาย มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงในการจัดให้บริการสุขภาพแก่ผู้รับบริการทั้งในด้านการป้องกันโรค การส่งเสริมสุขภาพ การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสมรรถภาพ ตลอดจนการคุ้มครองผู้บริโภคด้านสุขภาพ นอกจากนี้ยังต้องรับภาระงานอื่น ๆ เช่น งานบริหาร งานวิชาการ งานหลักประกันสุขภาพ งานนโยบายและแผน งานพัฒนาคุณภาพบริการและมาตรฐานต่าง ๆ ทำให้บุคลากรสาธารณสุขต้องรับภาระงานมากขึ้น จึงเกิดความอ่อนล้าทั้งทางร่างกายและทางอารมณ์เพิ่มขึ้น (รัตนา ทองสวัสดิ์, 2552) อีกทั้ง เจ้าหน้าที่สาธารณสุขบางส่วนที่ปฏิบัติงานด้านรักษาพยาบาลต้องปฏิบัติงานในสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศที่ต้องอยู่กับสภาพความทุกข์ทรมานของผู้ป่วย สัมผัสกับเชื้อโรคและสิ่งปนเปื้อนต่าง ๆ รวมถึงการดูแลสถานะจิตใจ อารมณ์ และสังคมของผู้ป่วยและญาติอย่างต่อเนื่อง ในส่วนของผู้ป่วยหรือผู้รับบริการก็มีความคาดหวังและต้องการการดูแลที่มีคุณภาพมากขึ้นด้วย (ลักขมิ สุตติ, 2550) เมื่อต้องทำงานภายใต้แรงกดดันทั้งจากผู้ป่วย ญาติผู้ป่วย ผู้ร่วมงาน และผู้บริหาร ในขณะที่สิ่งแวดล้อมของการทำงานอาจถูกกำหนดจากหลายปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยทางสังคม การเมือง และเศรษฐกิจ เช่น องค์กรถูกตัดงบประมาณ หรือมีนโยบายที่เคร่งครัดเกินไป ทำให้เกิดสภาพการทำงานที่มีความต้องการสูงแต่มีการสนับสนุนทรัพยากรน้อย จึงเป็นที่มาของปัญหาภาวะเหนื่อยล้าจากงานของบุคลากร จึงทำให้บุคลากรสาธารณสุขเกิดความเครียด ความคับข้องใจ ความเหนื่อยล้า เบื่อหน่ายไม่อยากทำงาน ความพึงพอใจในงานลดต่ำลง ขาดความกระตือรือร้น หงุดหงิด ไม่รับผิดชอบ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลง และทำให้ความสุขในการปฏิบัติงานลดลง (Maslach, Jackson and Leiter, 2016)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาระดับความสุขในการทำงานและปัจจัยภายในองค์กรที่เป็นองค์ประกอบความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน ซึ่งข้อมูลจากการวิจัยสามารถนำมาใช้กำหนดนโยบาย การพัฒนาบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสาธารณสุขจังหวัดน่าน มีความสุขในการทำงาน มีความกระตือรือร้นและปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทที่จะพัฒนางานและเพิ่มผลผลิตที่มีคุณภาพดีขึ้นอย่างเต็มศักยภาพของตน ส่งผลให้เกิดความสุขและรักในการทำงาน เกิดความรักและผูกพันต่อองค์กรสาธารณสุขต่อไป

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน
2. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยภายในองค์กรและระดับปัจจัยสภาวะสุขภาพที่เป็นองค์ประกอบความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน
3. เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์กรและปัจจัยสภาวะสุขภาพกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน

## ระเบียบวิธีวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) แบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional studies) เก็บข้อมูล ณ ช่วงเวลาหนึ่ง
2. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ได้แก่ ผู้ที่มีสถานะเป็นข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และสถานบริการสุขภาพชุมชน ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน จำนวนทั้งสิ้น 276 คน โดยใช้ประชากรทุกหน่วยเป็นกลุ่มตัวอย่าง (Total Population)
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
  - 3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) โดยแบ่งเนื้อหาเป็น 5 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความพึงพอใจในชีวิต 2) ด้านความพึงพอใจในงาน 3) ความรู้สึกทางบวก และ 4) ด้านความรู้สึกทางลบ ตอนที่ 3 แบบสอบถามปัจจัยภายในองค์กรที่เป็นองค์ประกอบความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านสภาพแวดล้อมในงาน 2) ด้านคุณลักษณะของงาน 3) ด้านผลลัพธ์ที่คาดหวัง และ 4) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ตอนที่ 4 แบบสอบถามสภาวะสุขภาพของบุคลากรสาธารณสุข จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านสุขภาพกาย 2) ด้านสุขภาพจิต และ 3) ด้านสุขภาพสังคม โดยแบบสอบถามตอนที่ 2, 3 และ 4 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแบบ Likert Scale คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540, น. 107)
  - 3.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านเพื่อทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Context Validity) ความตรงตามโครงสร้าง (Construct Validity) และด้านการใช้ภาษา (Wording) (สุวิมล ติรภานันท์, 2543) โดยการหาค่า IOC (Item Objective Congruence Index) และเลือกเฉพาะข้อที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 มาเป็นข้อคำถาม และปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามให้มีความถูกต้องสมบูรณ์ จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับ บุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน จำนวน 30 ตัวอย่าง เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ของ Cornbrash ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.965
4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ ผู้วิจัยนำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมทางสถิติ ดังนี้
  - 4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และการหาค่าร้อยละ (Percentage)
  - 4.2 ข้อมูลระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean:  $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

4.3 ข้อมูลปัจจัยภายในองค์การที่เป็นองค์ประกอบความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean:  $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

4.4 ข้อมูลสภาวะสุขภาพของบุคลากรสาธารณสุข วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean:  $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

4.5 วิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์การและสภาวะสุขภาพกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน โดยใช้สถิติวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

### การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

งานวิจัยนี้ได้รับอนุมัติจริยธรรมการวิจัย เลขที่ NAN REC 66-9 เมื่อวันที่ 30 มิถุนายน 2566 จากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน ในกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย มีการขอความยินยอมจากประชากรเป็นลายลักษณ์อักษรพร้อมทั้งแจ้งรายละเอียดของการวิจัยอย่างครบถ้วน

### ผลการวิจัย

1. ประชากรการวิจัยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 75.00 เพศชาย ร้อยละ 25.00 มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี ร้อยละ 35.14 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 63.41 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 63.77 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-15,000 บาท ร้อยละ 21.38 ดำรงตำแหน่งงานนักวิชาการสาธารณสุข ร้อยละ 26.45 ระดับตำแหน่งระดับชำนาญการ ร้อยละ 30.43 มีประสบการณ์ทำงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน 11-15 ปี ร้อยละ 18.12 และส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล/สถานบริการสาธารณสุขชุมชน ร้อยละ 68.12

2. ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน รวมทุกด้าน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.61$ , S.D.=0.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความพึงพอใจในชีวิต มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก ( $\mu = 4.12$ , S.D.=0.54) รองลงมา คือ ด้านความรู้สึกลึกซึ้งทางบวก ( $\mu = 4.10$ , S.D.=0.53) และด้านความพึงพอใจในงาน ( $\mu = 3.84$ , S.D.=0.62) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านความรู้สึกลึกซึ้งทางลบ ( $\mu = 2.39$ , S.D.=0.94) ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน รวมทุกด้าน (N =276)

ข้อที่	ความสุขในการทำงาน	ระดับความสุขในการทำงาน		การแปลผล
		$\mu$	S.D.	
1.	ด้านความพึงพอใจในชีวิต	4.12	0.54	มาก
2.	ด้านความพึงพอใจในงาน	3.84	0.62	มาก
3.	ด้านความรู้สึกลึกซึ้งทางบวก	4.10	0.53	มาก
4.	ด้านความรู้สึกลึกซึ้งทางลบ	2.39	0.94	น้อย
รวมทุกด้าน		3.61	0.39	มาก

3. ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายในที่เป็นองค์ประกอบความสุขในการทำงานของ

บุคลากรสาธารณสุขในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน รวมทุกด้าน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.92$ ,  $S.D. = 0.45$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก ( $\mu = 4.01$ ,  $S.D. = 0.52$ ) รองลงมาคือ ด้านคุณลักษณะของงาน ( $\mu = 3.99$ ,  $S.D. = 0.48$ ) ด้านสภาพแวดล้อมในงาน ( $\mu = 3.99$ ,  $S.D. = 0.48$ ) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านผลลัพธ์ที่คาดหวัง ( $\mu = 3.82$ ,  $S.D. = 0.55$ ) ตามลำดับดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายในที่เป็นองค์ประกอบความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน รวมทุกด้าน (N = 276)

ข้อที่	ปัจจัยภายในที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน	ระดับปัจจัยภายใน		การแปลผล
		$\mu$	S.D.	
1.	ด้านสภาพแวดล้อมในงาน	3.89	0.56	มาก
2.	ด้านคุณลักษณะของงาน	3.99	0.48	มาก
3.	ด้านผลลัพธ์ที่คาดหวัง	3.82	0.55	มาก
4.	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.01	0.52	มาก
รวมทุกด้าน		3.92	0.45	มาก

4. ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านสภาวะสุขภาพของบุคลากรสาธารณสุขในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน ภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ( $\mu = 3.91$ ,  $S.D. = 0.48$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสุขภาพสังคม มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก ( $\mu = 4.21$ ,  $S.D. = 0.51$ ) รองลงมาคือ ด้านสุขภาพจิต ( $\mu = 3.94$ ,  $S.D. = 0.54$ ) และด้านสุขภาพกาย ( $\mu = 3.59$ ,  $S.D. = 0.66$ ) ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านสภาวะสุขภาพของบุคลากรสาธารณสุขในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน รวมทุกด้าน (N = 276)

ข้อที่	สภาวะสุขภาพของบุคลากรสาธารณสุข	ระดับสภาวะสุขภาพ		การแปลผล
		$\mu$	S.D.	
1.	ด้านสุขภาพกาย	3.59	0.66	ดีมาก
2.	ด้านสุขภาพจิต	3.94	0.54	ดีมาก
3.	ด้านสุขภาพสังคม	4.21	0.51	ดีมากที่สุด
รวมทุกด้าน		3.91	0.48	ดีมาก

5. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์การโดยรวมและรายด้านกับระดับความสุขในการทำงานโดยรวม ของบุคลากรสาธารณสุขในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์กรโดยรวมและรายด้านกับระดับความสุขในการทำงานโดยรวมของบุคลากรสาธารณสุขในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน (N=276)

ปัจจัยภายในองค์กร	ความสุขในการทำงานโดยรวม	
	Pearson's correlation ( r )	p-value
1. ด้านสภาพแวดล้อมในงาน	.454	0.000**
2. ด้านคุณลักษณะของงาน	.617	0.000**
3. ด้านผลลัพธ์ที่คาดหวัง	.519	0.000**
4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	.472	0.000**
5. ปัจจัยภายในองค์กรโดยรวม	.589	0.000**

\*\*Correlation is significant at the .01 level (2-tailed)

6. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาวะสุขภาพโดยรวมและรายด้านกับความสุขในการทำงานโดยรวมของบุคลากรสาธารณสุขในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาวะสุขภาพโดยรวมและรายด้านกับความสุขในการทำงานโดยรวมของบุคลากรสาธารณสุขในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน (N=276)

ปัจจัยด้านสภาวะสุขภาพ	ความสุขในการทำงานโดยรวม	
	Pearson's correlation ( r )	p-value
1. ด้านสุขภาพกาย	.308	0.000**
2. ด้านสุขภาพจิต	.526	0.000**
3. ด้านสุขภาพสังคม	.445	0.000**
4. ปัจจัยด้านสภาวะสุขภาพโดยรวม	.498	0.000**

\*\*Correlation is significant at the .01 level (2-tailed)

## อภิปรายผล

1. ด้านความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านซึ่งประกอบด้วย ด้านความพึงพอใจในชีวิต ด้านความรู้สึทางบวก ด้านความพึงพอใจในงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านความรู้สึทางลบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุดจาก 4 องค์ประกอบ ซึ่งผลการศึกษานี้สอดคล้องกับทฤษฎีของ Diener (2000) ที่อธิบายเกี่ยวกับความสุขในการทำงานว่า ประกอบด้วย ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน และความรู้สึทางบวก ซึ่งควรจะมีในระดับสูง โดยมีความรู้สึทางบวกสูงกว่าความรู้สึทางลบ หรือความรู้สึทางลบควรอยู่ในระดับที่ต่ำบุคคลจึงจะมีความสุขในระดับที่สูง และเมื่อพิจารณาจากสภาพข้อเท็จจริงในพื้นที่ ก็พบว่าตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาผู้บริหารองค์กรสาธารณสุขจังหวัดน่าน ได้ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตของบุคลากรในสังกัดในทุก ๆ ด้าน ซึ่งเป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (ด้านสาธารณสุข) ที่กำหนดเป้าหมายสำคัญคือ ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน (กระทรวงสาธารณสุข , 2561) ได้ทำการสำรวจระดับความสุขของบุคลากรเป็นประจำทุกปีอย่างต่อเนื่อง ซึ่งผลสำรวจ พบว่าความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดน่าน ภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุข และได้มีการคืน

ข้อมูลผลการสำรวจส่งไปยังหน่วยงานระดับอำเภอและตำบลเพื่อให้ผู้บริหารและบุคลากรได้ร่วมกันพัฒนาระบบต่าง ๆ ให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ปัจจัยเหล่านี้มีส่วนช่วยทำให้บุคลากรสาธารณสุขในสังกัดมีความสุขทั้งในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวเพิ่มมากขึ้น ผลการวิจัยส่วนนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิทยา พลาอาด และ นพดล ละอองวิจิตร (2561) ที่ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดสตูล ผลการวิจัยพบว่า ความสุขเฉลี่ยของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดสตูลโดยรวมอยู่ในระดับมีความสุข (Happy) (18.1264.0) และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมโภช บุญวัน, สมโภช รติโอฬาร และ วรางคณา จันทรคง (2564) ที่ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสาธารณสุขมีความสุขเฉลี่ยทั้ง 9 มิติอยู่ในระดับมีความสุข และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อภิชาติ สถาวรวิวัฒน์ สุทธิสา จันทรเพ็ง และวัลลัรัตน์ พบศิริ (2566) ที่ทำการวิจัยเรื่อง ความสุขในที่ทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลชุมชน จันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในที่ทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมีความสุข มิติที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ครอบครัวดี (18.12 87) มิติที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สุขภาพดี (18.12 58)

2. ปัจจัยภายในที่เป็นองค์ประกอบความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก โดยข้อที่ 12 บุคลากรรู้สึกเป็นกันเองและสบายใจเมื่อได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ ข้อ 9 ท่านและเพื่อนร่วมงานต่างให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำซึ่งกันและกัน และข้อ 11 ท่านกับเพื่อนร่วมงานมีการทำงานเป็นทีมและรับรู้เป้าหมายของการทำงานร่วมกัน อธิบายได้ว่า โดยส่วนใหญ่บุคลากรสาธารณสุขจะเป็นคนพื้นเมืองเหนือ มีภูมิลำเนาในพื้นที่ที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ การพูดจาด้วยภาษาพื้นถิ่น และมีบริบททางสังคมความคิด ความเชื่อ คล้ายคลึงกัน สิ่งเหล่านี้ช่วยให้บุคลากรสามารถปรับตัวเข้าหากันได้โดยง่าย ประกอบกับการปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และสถานบริการสาธารณสุขชุมชน มีขอบเขตความรับผิดชอบด้านพื้นที่ ด้านประชากร และภาระงานไม่กว้างจนเกินไป บุคลากรในสถานบริการแต่ละแห่งจำนวนไม่มาก การปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนและการสนองนโยบายต่าง ๆ จึงเป็นไปในลักษณะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยมีระบบที่เลี้ยงทั้งในระดับตำบล อำเภอ และจังหวัดอีกด้วย นอกจากนี้ ส่วนใหญ่บุคลากรมักจะจบมาจากระบบการศึกษาดังกล่าว หลายคนมีอายุใกล้เคียงกัน สิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยเอื้อให้บุคลากรรู้สึกเป็นกันเองและสบายใจเมื่อได้ทำงานร่วมกัน ผลการวิจัยส่วนนี้สอดคล้อง กับผลการวิจัยของ เบญจพร ก้องบุลยาพงษ์ (2559) ที่ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครศรีธรรมราช ทำงานเป็นเครือข่ายช่วยเหลือกันระหว่างโรงพยาบาล มีทีมพี่เลี้ยงคอยช่วยเหลือ และจากการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ทำงานมากกว่า 10 ปี จึงสามารถบริหารจัดการสอน ชี้แนะ รวมทั้งเป็นแบบอย่างที่ดีแก่พยาบาลที่มีประสบการณ์น้อยกว่า ทำให้เกิดความมั่นใจในการทำงาน เกิดความภาคภูมิใจ มองว่างานที่ทำมีคุณค่า รู้สึกรักและผูกพันในงานที่ทำส่งผลให้มีความสุขในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ส่วนข้อมูลในด้านคุณลักษณะของงาน พบว่า ข้อ 1 งานที่ท่านปฏิบัติมีคุณค่าและมีความหมายกับตัวท่านและบุคคลอื่น มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก อธิบายได้ว่า งานด้านสาธารณสุขไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่ง หรือสถานะใดล้วนแต่เป็นงานที่ได้ดูแลช่วยเหลือผู้อื่นให้หายหรือทุเลาจากอาการเจ็บป่วยทั้งร่างกายและจิตใจ ดังนั้น บุคลากรทุกคนจึงตั้งมั่นในปณิธานอันแน่วแน่ที่จะช่วยเหลือผู้อื่น ซึ่งนอกจากจะถูกปลูกฝังแนวคิดนี้มาตั้งแต่ตอนเรียนในสถาบันต่าง ๆ แล้ว เมื่อมาปฏิบัติงานในสถานการณจริงก็ได้นำเอาวิชาความรู้มาช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นทุกข์ทรมานจากอาการเจ็บป่วยได้ด้วยวิชาความรู้ของตนเอง บุคลากรจึงบังเกิดความยินดี ภาคภูมิใจ และรู้สึกที่ตนเองมีคุณค่าต่อทั้งตนเองและผู้อื่น ผลการวิจัยส่วนนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทรรตวรรณ



ชาวพราย (2560) ที่ทำการวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่คำนึงถึงคุณค่าของงานการพยาบาล ซึ่งเป็นเรื่องของคุณค่าทางด้านจิตใจ ทำให้มีความสุขในการปฏิบัติงาน คุณค่าที่คาดหวังจากการปฏิบัติงานทำให้บุคคลมีความสุขรู้สึกและอารมณ์ทางบวก ดังนั้น การตระหนักในคุณค่าของงานจึงส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ เมื่อพิจารณาด้านความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างปัจจัยภายในองค์การกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ ซึ่งแตกต่างจากผลการวิจัยของ จิราภรณ์ ภูสมบุญ (2556) ที่ทำการวิจัยเรื่อง ความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน ขนาด 30 เตียง จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับมาก และแตกต่างจากผลการวิจัยของ ณิชดา พรหมณัฐ (2563) ที่ทำการวิจัยเรื่อง ความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสิ่งแวดล้อมโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $< 0.01$

3. ปัจจัยด้านสภาวะสุขภาพของบุคลากรสาธารณสุขในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน ภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสุขภาพสังคม อยู่ในระดับดีมากที่สุดและมีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก อธิบายได้ว่า เมื่อมองในระดับชุมชน บุคลากรการวิจัยส่วนใหญ่ ร้อยละ 68.12 ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพชุมชน ซึ่งการเป็นบุคลากรสาธารณสุขในระดับหมู่บ้าน ตำบล ซึ่งเป็นสังคมขนาดเล็ก ทำให้บุคลากรเหล่านี้มีความสัมพันธ์อันดีและได้รับการยอมรับนับถือจากชุมชน เมื่อมององค์กรระดับ รพ.สต. ที่มีผู้ร่วมปฏิบัติงานประมาณ 5-7 คน การได้อยู่ในองค์กรขนาดเล็ก การปฏิบัติงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันทุกงาน ทำให้บุคลากรสาธารณสุขเหล่านี้มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานโดยสามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน และผู้อื่นได้ดี ตลอดจนมีการประสานงานกับชุมชน และบุคลากรต่างหน่วยงานเพื่อผูกมิตรไมตรีและบูรณาการงาน และเมื่อมองในระดับครอบครัวก็พบว่า ข้อที่ 3 ครอบครัวของท่านมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันและเป็นกำลังใจในการทำงานให้ท่านเสมอ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็นอันดับแรก เป็นสิ่งยืนยันว่าครอบครัวของบุคลากรสาธารณสุขมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และเป็นกำลังใจในการทำงาน ประกอบกับบุคลากรสาธารณสุขส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ใกล้บ้าน โดยสถานที่ปฏิบัติงานอยู่ในตำบลเดียวกันหรืออำเภอเดียวกัน จึงทำให้มีพื้นฐานด้านความเป็นเครือญาติหรือเพื่อนบ้านที่ทำให้ไม่เครียดหรือกังวลกับการเดินทาง หรือการประสานงานต่าง ๆ ได้ดียิ่งขึ้น และส่งผลทำให้บุคลากรสาธารณสุขเหล่านี้มีความสุขในการทำงานยิ่งขึ้น ผลการวิจัยส่วนนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อภิชาติ สถาวรวิวัฒน์ สุทธิสา จันทร์เพ็ง และวัลลัรัตน์ พบศิริ (2566) ทำการวิจัยเรื่อง ความสุขในที่ทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดน่าน พบว่า มิติที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในการศึกษานี้ คือ มิติครอบครัวดี เนื่องจากโรงพยาบาลชุมชนแห่งนี้สนับสนุนสุขภาพของคนในชุมชนซึ่งเป็นชุมชนสังคมขนาดเล็ก มีการติดต่อสื่อสารและเรียนรู้ร่วมกันได้ง่ายกว่าสังคมขนาดใหญ่จึงมีความผูกพัน เอื้ออาทรกันภายใต้บรรทัดฐานการทำงานและวัฒนธรรมเดียวกัน มีความร่วมมือและพึ่งพาอาศัยกัน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และมีเป้าหมายร่วมกัน เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาวะสุขภาพกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน พบว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาผลการวิจัยในแต่ละองค์ประกอบของปัจจัยด้านสุขภาพ พบว่า ด้านสุขภาพกาย และด้านสุขภาพสังคม มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับความสุขในการทำงานโดยรวม ส่วนด้านสุขภาพจิตมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานระดับปานกลาง อธิบายได้ว่า ในปัจจุบันการทำงานด้านสาธารณสุขในระดับชุมชน นอกจากจะปฏิบัติงานด้านการ

รักษาพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพ ฟื้นฟูสมรรถภาพ และการป้องกันควบคุมโรค แล้ว ยังต้องทำงานตามนโยบายอื่น ๆ ซึ่งมีตัวชี้วัดอีกจำนวนมากในขณะที่ยังต้องทำงานประสานงานชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งที่เป็นงานของสาธารณสุขโดยตรงและงานที่มวลชนสัมพันธ์อีกด้วย จึงส่งผลทำให้บุคลากรสาธารณสุขที่เป็นประชากรการวิจัย มีภาระงานมากขึ้น การทำงานหนัก ทำให้การนอนหลับพักผ่อนไม่เต็มที่ และมีภาวะเครียดเกิดขึ้น ประกอบกับการมีพฤติกรรมเนือยนิ่ง การไม่ให้ความสำคัญกับการออกกำลังกาย การมุ่งทำงานจนละเลยไม่มีเวลาดูแลสุขภาพของตนเองจนทำให้บุคลากรสาธารณสุขบางส่วนป่วยด้วยโรคจากการทำงาน (Office Syndrome) สภาวะสุขภาพเหล่านี้ส่งผลมายังร่างกาย จิตใจ และสังคม เป็นผลให้เกิดวัฏจักรด้านสุขภาพที่แย่ลง ดังนั้น การดูแลตนเอง และการดูแลบุคลากรให้มีสภาวะสุขภาพที่ดีจึงเป็นบทบาทหน้าที่ที่สำคัญที่จะทำให้บุคลากรเกิดความสุขในการทำงาน อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยนี้ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของสิรินทร แซ่ฉั่ว (2553) ที่พบว่า ปัจจัยด้านสภาวะสุขภาพมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

## สรุป

จากข้อมูลการวิจัยดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า บุคลากรสาธารณสุขในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน มีปัจจัยภายในที่เป็นองค์ประกอบความสุขในการทำงาน และมีสภาวะสุขภาพที่ดี เพียงพอที่จะปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขเพื่อบริการประชาชนและตอบสนองต่อนโยบายด้านสาธารณสุขต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แม้จะมีบางปัจจัยที่จะต้องดำเนินการปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งถือเป็นบทบาทหน้าที่ที่สำคัญของผู้บริหารที่จะร่วมมือกันกับบุคลากรสาธารณสุขในการส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงานในองค์กรสาธารณสุขต่อไป

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะเชิงพัฒนา

1. ผู้บริหารองค์กรจะต้องร่วมมือกับบุคลากรสาธารณสุขในการหาแนวทางเพื่ออ้างปัจจัยแห่งความสุขในการทำงานโดยทำให้เพิ่มขึ้นและคงอยู่อย่างยั่งยืน โดยการส่งเสริมและเสริมสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้บุคลากรมีความสุข สบายในการทำงาน มีบรรยากาศแห่งความเป็นมิตร การดูแลเอาใจใส่บุคลากรอย่างเสมอภาค เป็นธรรม มีการสอนงานและการนิเทศติดตามอย่างเป็นกัลยาณมิตร
2. ผู้บริหารองค์กรควรให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานมิติต่าง ๆ เช่น จัดให้มีสวัสดิการที่ดีให้กับบุคลากรทุกระดับ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ มอบหมายงานมีความเหมาะสมกับระยะเวลาและอัตรากำลัง ส่งเสริมกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ให้เกิดความสัมพันธ์อันดีต่อกัน
3. ควรมีการรับฟัง เก็บข้อมูล และศึกษาสถานการณ์ความสุขของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำสู่การกำหนดนโยบาย และทิศทางในการเสริมสร้างความสุขให้แก่บุคลากรในสังกัด

### ข้อเสนอแนะเชิงการวิจัย

1. ควรทำการศึกษาโดยพิจารณาตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจมีผลกับความสุขในการทำงาน อาทิ ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้านสุขภาพ ปัจจัยด้านสังคม เป็นต้น โดยการผสมผสานวิธีการทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อที่จะสามารถอธิบายถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรได้ดียิ่งขึ้น
2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความสุขของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานระดับต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนาและส่งเสริมให้เกิดความสุขในองค์กรที่เหมาะสมและต่อเนื่องและยั่งยืน

## กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้สำเร็จได้ด้วยดีจากความอนุเคราะห์และความร่วมมือของผู้บริหารสาธารณสุขและบุคลากรสาธารณสุขในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน สำนักงานสาธารณสุขอำเภอทุกอำเภอ และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับการสร้างองค์ความรู้การวิจัย จนส่งผลให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงด้วยดี

## เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงสาธารณสุข. (2561). แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้านสาธารณสุข. นนทบุรี: กระทรวงฯ.
- จิราภรณ์ ภูสมบัติ. (2556). *ความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน ขนาด 30 เตียง จังหวัดสกลนคร*. (ปริญญานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์). มหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี.
- นิรดา พรหมณัฐ. (2562). *ความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครศรีธรรมราช*. *The Journal of Boromarjornani College of Nursing Suphanburi*. 3(1), 81-96.
- ทรรศวรรณ ขาวพราย. (2560). *ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดนครสวรรค์*. *วารสาร มจร. นครน่านปริทรรศน์*, 1(1), 111-124.
- เบญจพร ก้องบุลยาพงษ์. (2559). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี*. *วารสารพยาบาลตำรวจ*, 8(2), 151-160.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). *วิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ทิพย์อักษร.
- ไพรัช จันทสุวรรณโณ. (2555). *รูปแบบองค์กรแห่งความสุขและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน)*. (ปริญญานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี.
- รัตนา ทองสวัสดิ์. (2552). *วิชาชีพการพยาบาล: หลักการและแนวโน้ม = Professional nursing: Principles and trends*. เชียงใหม่: ธนบรรณการพิมพ์.
- ลักขมี สุดดี. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพัน ต่อองค์กรกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง*. (ปริญญานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ.
- วิทยา พลอาต และ นพดล ละอองวิจิตร. (2561). *ปัจจัยทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดสตูล*. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับบัณฑิตศึกษา) สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*. 6(3), 20-23.
- สมโภช บุญวัน สมโภช รติโอฬาร และวรางคณา จันทรงค์. (2564). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดกาญจนบุรี*. *วารสารสาธารณสุขชุมชน*, 7(3), 139-145.
- สิรินทร แซ่ฉั่ว. (2553). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์ กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน*. (ปริญญานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษยและองค์การ). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. กรุงเทพฯ.
- สุวิมล ติรกานันท์. (2543). *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- โสภณ เมฆธน. (2559). นโยบายและแนวทางการดำเนินงานแบบบูรณาการกระทรวงสาธารณสุข  
ปีงบประมาณ 2559. นนทบุรี: กระทรวงฯ.
- อภิชาติ สถาวรวิวัฒน์ สุทธิสา จันทร์เพ็ญ และวัลลวีรัตน์ พบศิริ. (2566). ความสุขในที่ทำงานของบุคลากร  
โรงพยาบาลชุมชน จังหัดน่าน. วารสาร มฉก, 27(1), 28-29.
- Diener, E. (2000). New direction in Subjection Well-Being: The science of happiness and  
Proposal for a national index. *The American Psychologist Association*, 1(2), 34-43.
- Manion, J (2003). Joy at Work: Creating a positive workplace. *Journal of Nursing  
Administration*, 33(12), 652-655.
- Maslach C, P. Leiter M. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and  
its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2):103-11.
- Nittaya Wongtada and Rice, Gillian.(2007). Assessment of the University of a Model of  
Individual Creativity and Organizational Innovationess. *NIDA Business Journal*, 2(3),  
159-169.