

Original Article

นิพนธ์ต้นฉบับ

ความสุขของบุคลากรในโรงพยาบาล สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิชิต ปี 2562  
Happiness of personnel In hospital Under the personnel In the Provincial Health Office,  
Phichit 2019

สมหมาย ล้อศิริรัตน์\*  
Sommay Lorsirirat\*

บทคัดย่อ

การวิจัยความสุขของบุคลากรในโรงพยาบาล สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิชิต ปี 2562 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้โปรแกรม Happinometer ของกระทรวงสาธารณสุข เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสาธารณสุข ในโรงพยาบาลทุกแห่ง สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิชิต วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสุขของบุคลากร และเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลกับระดับความสุข วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และ t-test และ Anova ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย คิดเป็นร้อยละ 70.2 – 79.8 มีกลุ่มอายุระหว่าง 20 -30 วุฒิการศึกษา อยู่ในระดับปริญญาตรี สถานภาพสมรส แต่งงานและอยู่ร่วมกัน ลักษณะงานที่ทำเป็นงานด้านบริการ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อยู่ระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท มิติของความสุขที่ส่วนใหญ่มีระดับต่ำกว่า ร้อยละ 60 ได้แก่ มิติสุขภาพดี มิติการผ่อนคลาย มิติครอบครัวที่ดี มิติสังคมดี มิติการหาความรู้ มิติการใช้จ่ายเงินเป็น และมิติการทำงานดี ส่วนมิติที่มีระดับสูงกว่า ร้อยละ 60 ได้แก่ มิติน้ำใจงาม และมิติคุณธรรม รวมทั้งค่าเฉลี่ยความสุขโดยรวม ผลการทดสอบสมมุติฐานพบว่า บุคลากรสาธารณสุขที่มีลักษณะข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล ต่างกันจะมีระดับความสุขแต่ละมิติแตกต่างกันที่ระดับความเชื่อมั่นที่ ร้อยละ 95 (นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05)

คำสำคัญ : ความสุขของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาล : Happiness of personnel In hospital

---

\* นักรักษาพยาบาลชำนาญการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิชิต

### Abstract

Research. Happiness of personnel In hospital under the personnel in the Provincial Health Office, Phichit 2019) "this survey research conducted by using the Happynometer program of the Ministry of Health, which is a tool for collecting data of public health personnel from all 12 hospitals under the Phichit Provincial Health Office. The data was collected on the personnel worked during 1 October 2018 - until 30 September 2019, with the objective to study the happiness of public health personnel in hospitals under the Phichit Provincial Health Office from the Happynometer program of the Ministry of Public Health in 2019, and compare the differences between basic personal data and the happiness level of the health personnel in the hospitals under the Provincial Health Office in Phichit. The data was analyzed by using the statistical method of measuring the central tendency, such as the mean and standard deviation (SD), and the statistics used to test the hypotheses with t-test and Anova. The research show that most of sample are women for 70.2-79.8 per cent. For the general hospital, their ages rather similar, while for the large community hospital(M2), their ages were during 41-50 years ole, and the small and medium community hospital (F2 and F3), their ages were during 20-30 years old. For the education of the samples, most of them were graduated with bachelor's degrees for more than 50%. Their status mostly married for 48.7 -59.8%. Mostly, the sample were working as personal service. Their salary was during 10k -20k. In 9 dimensions of happiness, found that the dimensions of happiness in which most of the personnel are lower than 60 percent, namely the Happy Body dimension 25.9-43.9 percent Happy Relax dimension 34.8-60.4 percent Happy Family 27.7-51.9% Happu Society 23.8% - 54.2% Happy Dimension 31.3% - 54.4% Happy Dimension Money spending is ( Happy Money) 45.0% -69.7% Happy in the dimension of good work (Happy Work-Life) 24.8% -58.5%. The dimension of happiness in which most personnel have higher levels of happiness is 60% such as the Happy Heart and Happy Soul in the range of 70-79%. The average of the average happiness (Average Happy) is mostly in the range of 60-69 percent. The hypothesis testing found that public health personnel with difference dimension of basic personal data, such as age, gender, marital status, education level Job characteristics or average monthly income, will have different levels of happiness in each dimention. At a confidence level of 95 percent (statistically significant at 0.05). Conclusion of the test, the hypothesis is true.

**Keyword:** Happiness of personnel In hospital

## บทนำ

ความสุข (Happiness) เป็นเป้าหมายสูงสุดที่มนุษย์ทุกคนปรารถนา รัฐบาลของประเทศต่างๆ ถู้อเอาความสุขของประชาชนในชาติเป็นหนึ่งในเป้าหมายสูงสุดท้าย (Ultimate goal) ของการพัฒนาประเทศ ไม่ว่าจะประเทศนั้นๆ รัฐบาลไทย ซึ่งมีพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา เป็นนายกรัฐมนตรี จึงได้จัดทำนโยบาย ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) กำหนดให้มีการปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” เพื่อความสุขของคนไทยทุกคน โดยยุทธศาสตร์ชาติ<sup>11</sup> ที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนา ระยะ 20 ปี ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ นั้น ในส่วนของยุทธศาสตร์ ที่ 3 การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคนมีกรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญและเกี่ยวข้องกับกระทรวงสาธารณสุข ได้แก่ การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของ ประเทศการสร้างเสริมให้คนมีสุขภาวะที่ดี และการสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย เสริมสร้างบทบาทของสถาบันครอบครัวในการบ่มเพาะจิตใจให้เข้มแข็ง รวมทั้ง การพัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ ซึ่งยุทธศาสตร์ที่กล่าวมาทั้งหมดมุ่งเน้นเป้าหมาย คือ ความสุขของประชาชน กระทรวงสาธารณสุขจึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ ที่จะพัฒนาความเป็นเลิศ 4 ด้าน คือ 1) Prevention & Promotion Excellence (ส่งเสริมสุขภาพและความป้องกันโรคเป็นเลิศ) 2) Service Excellence (บริการเป็นเลิศ) 3) People Excellence (บุคลากรเป็นเลิศ) และ 4) Governance Excellence (บริหารจัดการเป็นเลิศ) เพื่อขับเคลื่อนทุกหน่วยงานไปสู่เป้าหมาย โดยนำกรอบแนวคิดประเทศไทย 4.0 "สร้างเศรษฐกิจใหม่ ก้าวข้าม

กับดักรายได้ปานกลาง เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals – SDGs by 2030) ซึ่งปัจจุบันบริบทของสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม การสื่อสาร เทคโนโลยีสารสนเทศของประเทศไทยได้เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โครงสร้างประชากรไทยกำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ โรคติดต่ออุบัติใหม่ที่เกิดขึ้นจากการคมนาคมที่เชื่อมต่อทั้งโลก การบาดเจ็บจากการจราจร การโฆษณาสินค้า ยาและเวชภัณฑ์ต่างๆ ทางสื่อออนไลน์ที่ไม่ตรง กับข้อเท็จจริง ปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ ล้วนส่งผลกระทบต่อสุขภาพประชาชนไทย การพัฒนาสถานบริการ และบุคลากรด้านสาธารณสุข เพื่อรองรับความเป็นเลิศทั้ง 4 ด้าน<sup>12</sup> จึงเป็นนโยบายที่สำคัญเร่งด่วนของกระทรวงสาธารณสุข ที่กำหนดนโยบายและสั่งการลงในเครือข่ายทุกระดับต้องขานรับนโยบายให้สอดคล้องและมุ่งสู่การพัฒนาเพื่อรองรับนโยบายยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ประเด็นสำคัญประการหนึ่งที่เกี่ยวข้องเป็นหัวใจสำคัญคือ ศักยภาพบุคลากรที่ให้บริการ เพื่อตอบสนองนโยบายการบริการเป็นเลิศ (Service Excellence) ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ได้ตามนโยบาย บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) จึงเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาทั้งนี้หากบุคลากรมีศักยภาพ และความสามารถที่ดี การพัฒนาทุกเรื่อง ก็สามารถบรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้

การพัฒนาบุคลากร เป็นหนึ่งในกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลนี้ นอกจากการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพแล้ว หัวใจของกลยุทธ์ดังกล่าว ยังประกอบด้วยการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร เพราะเมื่อบุคลากรมีขวัญและกำลังใจที่ดี ก็จะมีแรงขับเคลื่อนการปฏิบัติงานที่ดี อันจะนำไปสู่การบริการที่เป็นเลิศ กระทรวงสาธารณสุขได้ตระหนักถึงประเด็นยุทธศาสตร์ของ

การบริหารทรัพยากรบุคคลดังกล่าว จึงได้กำหนดให้หน่วยงานของกระทรวงสาธารณสุขทุกหน่วยงานมีการสำรวจความสุขของบุคลากรในสังกัด โดยจัดทำโปรแกรมสำรวจความสุขของบุคลากร (Happinometer) และนำข้อมูลที่ได้มาวางแผนการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข

ผู้วิจัยในฐานะผู้รับผิดชอบการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงมีความสนใจ ที่จะศึกษาความแตกต่างของข้อมูลส่วนบุคคลกับความสุขของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาล สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิจิตร โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสุขของบุคลากรสาธารณสุข และเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ลักษณะงานที่ทำ กับความสุขของบุคลากรสาธารณสุข ในโรงพยาบาล สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิจิตร ทั้ง 9 มิติ และค่าเฉลี่ยความสุขโดยรวม รวมทั้งทดสอบสมมติฐานที่ว่า บุคลากรสาธารณสุขที่มีลักษณะข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ลักษณะงานที่ทำ และระดับของงาน แตกต่างกัน มีระดับความสุขแต่ละมิติแตกต่างกัน และนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้ในการวางแผนการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิจิตร และมีกรอบแนวคิดการวิจัย ได้แก่ ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) หมายถึง ข้อมูลลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ลักษณะงานที่ทำ ระดับของงาน และตัวแปรตาม (Dependent Variables) หมายถึง ข้อมูลมิติความสุข 9 มิติ

## วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความสุขของบุคลากรสาธารณสุข ในโรงพยาบาล สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิจิตร จากโปรแกรม Happinometer ของกระทรวงสาธารณสุข ปี 2562
2. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล กับระดับความสุขของบุคลากรสาธารณสุข ในโรงพยาบาล สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิจิตร ทั้ง 9 มิติ
3. เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้ในการวางแผนการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิจิตร

## วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย : เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยศึกษาข้อมูลความสุขของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชนทุกแห่ง ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิจิตร ทางเวปไซด์ ผ่านโปรแกรม Happinometer ของกระทรวงสาธารณสุข ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2562 ถึง วันที่ 30 กันยายน 2562 โดยใช้โปรแกรม Happinometer ของกระทรวงสาธารณสุข เป็นเครื่องมือในการจัดเก็บข้อมูล แล้วผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม

## วิธีการศึกษา

**ประชากร :** ประชากรที่ศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสาธารณสุข ในโรงพยาบาล สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิจิตร จำนวน 12 แห่ง

**กลุ่มตัวอย่าง :** ใช้วิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มอย่างเจาะจง โดยใช้การ

คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตรของทาโรยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

เกณฑ์คัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง :  
ประกอบด้วย

1) เกณฑ์คัดเลือกผู้ให้ข้อมูล (inclusion criteria) : คัดเลือกจากข้อมูลของบุคคลากรในโปรแกรม Happinometer ของกระทรวงสาธารณสุข ดังนี้

- ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิจิตร ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2562

- กรอกข้อมูลในโปรแกรม Happinometer ในระยะเวลาที่กำหนด

- ไม่เป็นลูกจ้างประเภทจ้างเหมาบริการ

2) เกณฑ์คัดผู้ให้ข้อมูล ออกจากโครงการ (exclusion criteria)

- ข้อมูลในโปรแกรมไม่ครบถ้วน

3) การดูแลความปลอดภัยของผู้ให้ข้อมูล

- ในแบบสำรวจข้อมูลไม่มีการระบุ ชื่อ – นามสกุล และที่อยู่ รวมทั้งอัตลักษณ์ของผู้ให้ข้อมูล

- ข้อมูลในแบบสำรวจ จะถูกเก็บเป็นความลับ จะแสดงเป็นภาพรวม

**เครื่องมือในการวิจัย/วิธีการสร้างหรือพัฒนา/วิธีเก็บข้อมูล:** เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้เป็นโปรแกรมสำรวจความสุขของบุคลากรสาธารณสุข ซึ่งกระทรวงสาธารณสุขได้จัดทำขึ้นเรียกว่าโปรแกรม Happinometer โดยกำหนดให้บุคลากรสาธารณสุขในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขกรอกข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของกระทรวง และกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุข

จังหวัด รับผิดชอบในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย เนื้อหา 2 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 14 ข้อ

ส่วนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับความสุข ๙ มิติ จำนวน 54 ข้อ

- แนวทางวิเคราะห์ข้อมูล/ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล

**สถิติที่ใช้ในการวิจัย :** ค่าเฉลี่ย (X) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และสถิติที่ใช้เพื่อทดสอบสมมุติฐาน ด้วย t-test และ Anova

### ผลการวิจัย

ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ลักษณะงานที่ทำ ของบุคลากรสาธารณสุขผู้กรอกข้อมูลผ่าน โปรแกรม Happinometer ของกระทรวงสาธารณสุข พบว่า บุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามในโปรแกรม Happinometer ในแต่ละโรงพยาบาลส่วนใหญ่เป็นผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย คิดเป็นร้อยละ 70.2-79.8 จำนวน 12 โรงพยาบาล คิดเป็นร้อยละ 100 ของโรงพยาบาลทั้งหมดในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิจิตร ส่วนใหญ่มีกลุ่มอายุที่แตกต่างกัน โดยโรงพยาบาลทั่วไปจะมีกลุ่มอายุขนาดใกล้เคียงกัน และโรงพยาบาลชุมชนขนาดใหญ่ (M2) ส่วนใหญ่มีกลุ่มอายุระหว่าง 41-50 ปี ส่วนโรงพยาบาลชุมชนขนาดกลางและเล็ก (F2 และ F3) ส่วนใหญ่มีกลุ่มอายุระหว่าง 20 -30 คิดเป็นร้อยละ 29.4 - 68.8 ในด้านวุฒิการศึกษา ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี มากกว่าร้อยละ 50 คิดเป็นร้อยละ 100 ของโรงพยาบาลทั้งหมด รองลงมาเป็นระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. คิดเป็นร้อยละ 12.3 -

23.1 จำนวน 10 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 83.33 ของโรงพยาบาลทุกแห่งเช่นกัน ในด้านสถานภาพสมรสพบว่า ส่วนใหญ่มีสถานภาพการสมรสแต่งงานและอยู่ร่วมกัน คิดเป็นร้อยละ 48.7 -59.8 จำนวน 9 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 75 ของโรงพยาบาลทั้งหมด ส่วนโรงพยาบาลชุมชนขนาดเล็ก (F3) พบว่าส่วนใหญ่ มีสถานภาพ โสด คิดเป็น ร้อยละ 47.4-49.1 ทั้ง 3 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 100 ของโรงพยาบาลชุมชนขนาดเล็ก (F3) ทั้งหมด ลักษณะงานที่ทำส่วนใหญ่ เป็นงานด้านบริการ คิดเป็นร้อยละ 64.7

- 76.4 จำนวน 12 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 100 ของโรงพยาบาลทั้งหมด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 28.3 -47.2 จำนวน 11 โรงพยาบาล คิดเป็นร้อยละ 91.7 ของโรงพยาบาลทั้งหมด รองลงมาได้แก่ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 13.8 -19.8 จำนวน 11 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 91.7 ของโรงพยาบาลทั้งหมด

ข้อมูลความสุข พบว่า

**ตารางที่ 1** ร้อยละของความสุข ของบุคลากรสาธารณสุข ในโรงพยาบาล 12 แห่ง ที่สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิบูลย์รักษ์ ที่ตอบแบบสอบถามในโปรแกรม Happinometer ปี 2562 จำแนกรายโรงพยาบาลด้านมิติสุขภาพดี (Happy Body)

โรงพยาบาล	< ร้อยละ 60		ร้อยละ 60-69		ร้อยละ 70-79		ร้อยละ 80-89		ร้อยละ 90 ขึ้นไป	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
พิบูลย์รักษ์ (S)	4.5	39.1	262	25.3	294	28.4	64	6.2	10	1.0
ตะพานหิน (M2)	80	35.6	52	23.1	76	33.8	15	6.7	2	0.9
บางมูลนาก (M2)	98	39.0	61	24.3	62	24.7	20	8.0	10	4.0
โพทะเล (F2)	44	26.8	44	26.8	62	37.8	12	7.3	2	1.2
ทับคล้อ (F2)	35	26.9	36	27.7	43	33.1	13	10.0	3	2.3
โพธิ์ประทับช้าง (F2)	30	25.9	37	31.9	36	31.0	13	11.2	-	-
วชิรบำรุง (F2)	49	41.2	25	21.0	34	28.6	8	6.7	3	2.5
วังทรายพูน (F2)	38	34.9	26	23.9	38	34.9	6	5.5	1	0.9
สามง่าม (F2)	42	36.5	30	26.1	30	26.1	10	8.7	3	2.6
ดงเจริญ (F3)	23	43.4	13	24.5	11	20.8	3	5.7	3	5.7
บึงนาราง (F3)	23	47.9	11	22.9	12	25.0	1	2.1	1	2.1
สากเหล็ก (F3)	25	43.9	18	31.6	9	15.8	3	5.3	2	3.5

จากตารางที่ 1 พบว่า บุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามในโปรแกรม Happinometer ในแต่ละโรงพยาบาล ส่วนใหญ่ มีความสุขด้านมิติสุขภาพดี ในระดับต่ำกว่าร้อยละ 60 คิดเป็นร้อยละ

25.9 - 43.9 จำนวน 12 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 100 ของโรงพยาบาลทั้งหมด (กระทรวงสาธารณสุข กำหนดให้ ค่าระดับความสุขในแต่ละมิติ ของบุคลากรสาธารณสุขใน สถานบริการทุกแห่งใน

สังกัด ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60) รองลงมา ได้แก่ ระดับ 37.8 จำนวน 9 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 75 ของ  
 ความสุข ร้อยละ 70 - 79 คิดเป็นร้อยละ 25.0- โรงพยาบาลทั้งหมด

**ตารางที่ 2** ร้อยละของความสุข ของบุคลากรสาธารณสุข ในโรงพยาบาล 12 แห่ง ที่สังกัดสำนักงานสาธารณสุข  
 จังหวัดพิจิตร ที่ตอบแบบสอบถามในโปรแกรม Happinometer ปี 2562 จำแนกรายโรงพยาบาล  
 ด้านมิติการผ่อนคลาย (Happy Relax)

โรงพยาบาล	< ร้อยละ 60		ร้อยละ 60-69		ร้อยละ 70-79		ร้อยละ 80-89		ร้อยละ 90 ขึ้นไป	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
พิจิตร (S)	510	49.2	274	26.4	184	17.8	50	4.8	18	1.7
ตะพานหิน (M2)	118	52.4	62	27.6	34	15.1	7	3.1	4	1.8
บางมูลนาก (M2)	119	47.4	59	23.5	35	13.9	21	8.4	17	6.8
โพทะเล (F2)	57	34.8	61	37.2	37	22.6	6	3.7	3	1.8
ทับคล้อ (F2)	46	35.4	43	33.1	25	19.2	15	11.5	1	0.8
โพธิ์ประทับช้าง (F2)	54	46.6	31	26.7	20	17.2	8	6.8	3	2.6
วชิรบำรุง (F2)	59	49.6	33	27.7	17	14.3	7	5.9	3	2.5
วังทรายพูน (F2)	38	34.9	31	28.4	28	25.7	8	7.3	4	3.7
สามง่าม (F2)	58	50.4	37	33.2	14	12.2	6	5.2	-	-
ดงเจริญ (F3)	32	60.4	12	22.6	3	5.7	3	5.7	3	5.7
บึงนาราง (F3)	26	54.2	15	31.3	5	10.4	1	2.1	1	2.1
สากเหล็ก (F3)	33	57.9	11	19.3	11	19.3	1	1.8	1	1.8

จากตารางที่ 2 พบว่า บุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามในโปรแกรม Happinometer ในแต่ละโรงพยาบาล ส่วนใหญ่ มีความสุขด้านมิติการผ่อนคลาย (Happy Relax) ในระดับต่ำกว่าร้อยละ 60 คิดเป็นร้อยละ 34.8 - 60.4 จำนวน 11 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 91.7 รองลงมาอยู่ในระดับ

ร้อยละ 60-69 จำนวน 11 แห่งคิดเป็นร้อยละ 91.7 มีเพียงโรงพยาบาลโพทะเล ที่บุคลากรในสังกัด มีความสุขด้านมิติการผ่อนคลาย (Happy Relax) มากที่สุดที่ร้อยละ 60-69 จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 37.2



**ตารางที่ 3** ร้อยละของความสุข ของบุคลากรสาธารณสุข ในโรงพยาบาล 12 แห่ง ที่สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิจิตร ที่ตอบแบบสอบถามในโปรแกรม Happinometer ปี 2562 จำแนกรายโรงพยาบาล ด้านมิติน้ำใจงาม (Happy Heart)

โรงพยาบาล	< ร้อยละ 60		ร้อยละ 60-69		ร้อยละ 70-79		ร้อยละ 80-89		ร้อยละ 90 ขึ้นไป	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
พิจิตร(S)	191	18.4	282	27.2	385	37.2	102	9.8	76	7.3
ตะพานหิน(M2)	35	15.6	73	32.4	68	30.2	28	12.9	20	8.9
บางมูลนาก(M2)	55	21.9	52	20.7	87	34.7	26	10.4	31	12.4
โพทะเล(F2)	26	15.8	41	25.0	61	37.2	20	12.2	16	9.8
ทับคล้อ(F2)	15	11.5	27	20.8	44	33.8	30	23.1	14	10.8
โพธิ์ประทับช้าง (F2)	16	13.8	25	21.6	48	41.4	13	11.2	14	12.1
วชิรบำรุง(F2)	17	14.3	27	22.7	53	44.5	15	12.6	7	5.9
วังทรายพูน(F2)	14	12.8	24	22.0	29	26.6	27	24.8	15	13.8
สามง่าม(F2)	25	21.7	27	23.5	42	36.5	17	14.8	4	3.5
ดงเจริญ(F3)	10	18.9	16	30.2	15	28.3	4	7.5	8	15.1
บึงนาราง	9	18.8	12	25.0	16	33.3	11	22.9	-	-
สากเหล็ก(F3)	12	21.1	17	29.8	17	29.8	8	14.0	3	5.3

จากตารางที่ 3 พบว่า บุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามในโปรแกรม Happinometer ในแต่ละโรงพยาบาล ส่วนใหญ่ มีความสุขด้านมิติน้ำใจงาม (Happy Heart) ในระดับสูงกว่า ร้อยละ 60 จำนวน 12 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 100 โดย

โรงพยาบาล 10 แห่ง (ร้อยละ 83.3) บุคลากรส่วนใหญ่มีความสุขในมิติน้ำใจงาม ในช่วงร้อยละ 70-79 รองลงมามีความสุขด้านน้ำใจงามในช่วงร้อยละ 60-69 จำนวน 10 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 83.3

**ตารางที่ 4** ร้อยละของความสุข ของบุคลากรสาธารณสุข ในโรงพยาบาล 12 แห่ง ที่สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิจิตร ที่ตอบแบบสอบถามในโปรแกรม Happinometer ปี 2562 จำแนกรายโรงพยาบาล ด้านมิติน้ำใจดี (Happy Soul)

โรงพยาบาล	< ร้อยละ 60		ร้อยละ 60-69		ร้อยละ 70-79		ร้อยละ 80-89		ร้อยละ 90 ขึ้นไป	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
พิจิตร (S)	148	14.4	257	24.8	368	35.5	174	16.8	88	8.5
ตะพานหิน (M2)	30	13.3	67	29.8	79	35.1	30	13.3	19	8.4
บางมูลนาก (M2)	38	15.1	51	20.3	85	33.9	41	16.3	36	14.3



**ตารางที่ 4** ร้อยละของความสุข ของบุคลากรสาธารณสุข ในโรงพยาบาล 12 แห่ง ที่สังกัดสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดพิจิตร ที่ตอบแบบสอบถามในโปรแกรม Happinometer ปี 2562 จำแนกรายโรงพยาบาล ด้านมิติคุณธรรม (Happy Soul) (ต่อ)

โรงพยาบาล	< ร้อยละ 60		ร้อยละ 60-69		ร้อยละ 70-79		ร้อยละ 80-89		ร้อยละ 90 ขึ้นไป	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ทับคล้อ (F2)	11	8.5	26	20.0	37	28.5	36	27.7	20	15.4
โพธิ์ประทับช้าง (F2)	12	10.3	26	22.4	48	41.4	21	18.1	9	7.8
วชิรบำรุง (F2)	17	14.3	31	26.1	44	37.0	18	15.1	9	7.6
วังทรายพูน (F2)	13	11.9	27	24.8	31	28.4	19	17.4	19	17.4
สามง่าม (F2)	27	23.5	26	22.6	42	36.5	14	12.2	6	5.2
ดงเจริญ (F3)	12	22.6	12	22.6	20	37.7	4	7.5	5	9.4
บึงนาราง (F3)	5	10.4	11	22.9	20	41.7	11	22.9	1	2.1
สากเหล็ก (F3)	13	22.8	14	24.6	19	33.3	8	14.0	3	5.3

จากตารางที่ 4 พบว่า บุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามในโปรแกรม Happinometer ในแต่ละโรงพยาบาล ส่วนใหญ่ มีความสุขด้านมิติคุณธรรม (Happy Soul) ในระดับสูงกว่าร้อยละ 60 จำนวน 12 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 100 โดยมี

ความสุขด้านมิติคุณธรรม (Happy Soul) มากที่สุดในระดับร้อยละ 70-79 จำนวน 12 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 100 รองลงมาที่ระดับร้อยละ 60-69 จำนวน 11 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 91.7

**ตารางที่ 5** ร้อยละของความสุข ของบุคลากรสาธารณสุข ในโรงพยาบาล 12 แห่ง ที่สังกัดสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดพิจิตร ที่ตอบแบบสอบถามในโปรแกรม Happinometer ปี 2562 จำแนกรายโรงพยาบาล ด้านมิติครอบครัวที่ดี (Happy Family)

โรงพยาบาล	< ร้อยละ 60		ร้อยละ 60-69		ร้อยละ 70-79		ร้อยละ 80-89		ร้อยละ 90 ขึ้นไป	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
พิจิตร (S)	420	41.4	151	14.6	227	21.9	118	11.4	111	10.7
ตะพานหิน (M2)	110	48.9	26	11.6	33	14.7	19	8.4	37	16.4
บางมูลนาก (M2)	101	40.2	38	15.1	46	18.3	23	9.2	43	17.1
โพทะเล (F2)	52	31.7	17	10.4	48	29.3	23	14.0	24	14.6
ทับคล้อ (F2)	36	27.7	19	14.6	17	13.1	26	20.0	32	24.6
โพธิ์ประทับช้าง(F2)	34	29.3	18	15.5	29	25.0	12	10.3	23	19.8
วชิรบำรุง (F2)	46	38.7	15	12.6	25	21.0	19	16.0	14	11.8
วังทรายพูน (F2)	40	36.7	16	14.7	19	17.4	11	10.1	23	21.1

**ตารางที่ 5** ร้อยละของความสุข ของบุคลากรสาธารณสุข ในโรงพยาบาล 12 แห่ง ที่สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิจิตร ที่ตอบแบบสอบถามในโปรแกรม Happinometer ปี 2562 จำแนกรายโรงพยาบาล ด้านมิติครอบครัวที่ดี (Happy Family) (ต่อ)

โรงพยาบาล	< ร้อยละ 60		ร้อยละ 60-69		ร้อยละ 70-79		ร้อยละ 80-89		ร้อยละ 90 ขึ้นไป	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ดงเจริญ (F3)	22	41.5	9	17.0	9	17.0	7	13.2	6	11.3
บึงนาราง (F3)	23	47.9	10	20.8	7	14.6	5	10.4	3	6.3
สากเหล็ก (F3)	29	50.9	9	15.8	11	19.3	2	3.5	6	10.5

จากตารางที่ 5 พบว่า บุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามในโปรแกรม Happinometer ในแต่ละโรงพยาบาล ส่วนใหญ่มีความสุขด้านมิติครอบครัวที่ดี (Happy Family) ในระดับต่ำกว่า

ร้อยละ 60 คิดเป็นร้อยละ 27.7 - 50.9 จำนวน 12 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 100 โดยมากที่สุดในระดับต่ำกว่าร้อยละ 60 และ รองลงมาที่ระดับร้อยละ 70 -79 จำนวน 10 แห่งคิดเป็นร้อยละ 83.3

**ตารางที่ 6** ร้อยละของความสุข ของบุคลากรสาธารณสุข ในโรงพยาบาล 12 แห่ง ที่สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิจิตร ที่ตอบแบบสอบถามในโปรแกรม Happinometer ปี 2562 จำแนกรายโรงพยาบาล ด้านมิติสังคมดี (Happy Society)

โรงพยาบาล	< ร้อยละ 60		ร้อยละ 60-69		ร้อยละ 70-79		ร้อยละ 80-89		ร้อยละ 90 ขึ้นไป	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
พิจิตร (S)	380	36.7	243	23.5	334	32.2	45	4.3	34	3.3
ตะพานหิน (M2)	84	37.3	51	22.7	77	34.2	10	4.4	3	1.3
บางมูลนาก (M2)	83	33.1	67	26.7	68	27.1	14	5.6	19	7.6
โพทะเล (F2)	43	26.2	46	28.0	56	34.1	15	9.1	4	2.4
ทับคล้อ (F2)	31	23.8	25	19.2	63	48.5	6	4.6	5	3.8
โพธิ์ประทับช้าง (F2)	33	28.4	34	29.3	40	34.5	6	5.2	3	2.6
วชิรบำรุง (F2)	45	37.8	34	28.6	32	26.9	6	5.0	2	1.7
วังทรายพูน (F2)	33	30.3	26	23.9	39	35.8	6	5.5	5	4.6
สามง่าม (F2)	44	38.3	36	31.3	28	24.3	1	0.9	6	5.2
ดงเจริญ (F3)	25	47.2	14	26.4	9	17.0	2	3.8	3	5.7
บึงนาราง (F3)	26	54.2	11	22.9	10	20.8	1	2.1	-	-
สากเหล็ก (F3)	22	38.6	20	35.1	12	21.1	3	5.3	-	-

จากตารางที่ 6 พบว่า บุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามในโปรแกรม Happinometer ในแต่ละโรงพยาบาล ส่วนใหญ่ มีความสุขด้านมิติสังคมดี (Happy Society) ในระดับต่ำกว่า ร้อยละ 60

คิดเป็นร้อยละ 23.8-54.2 จำนวน 8 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 66.67 รองลงมาที่ระดับร้อยละ 70-79 จำนวน 8 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 66.67

ตารางที่ 7 ร้อยละของความสุข ของบุคลากรสาธารณสุข ในโรงพยาบาล 12 แห่ง ที่สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิบูลย์รักษ์ ที่ตอบแบบสอบถามในโปรแกรม Happinometer ปี 2562 จำแนกรายโรงพยาบาลด้านมิติการหาความรู้ (Happy Brain)

โรงพยาบาล	< ร้อยละ 60		ร้อยละ 60-69		ร้อยละ 70-79		ร้อยละ 80-89		ร้อยละ 90 ขึ้นไป	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
พิบูลย์รักษ์ (S)	461	44.5	216	20.8	230	22.2	56	5.4	73	7.0
1ต0.1ะพานหิน (M2)	89	39.6	48	21.3	61	27.1	7	3.1	20	8.9
บางมูลนาก (M2)	108	43.0	55	21.9	44	17.5	7	2.8	37	14.7
โพทะเล (F2)	64	39.0	40	24.4	37	22.6	10	6.1	13	7.9
ทับคล้อ (F2)	46	35.4	26	20.0	25	19.2	19	14.6	14	10.8
โพธิ์ประทับช้าง (F2)	53	45.7	25	21.6	24	20.7	7	6.0	7	6.0
วชิรบำรุง (F2)	47	39.5	27	22.7	30	25.2	12	10.1	3	2.5
วังทรายพูน (F2)	45	41.3	23	21.1	24	22.0	6	5.5	11	10.1
สามง่าม (F2)	60	52.2	20	17.4	18	15.7	6	5.2	11	9.5
ดงเจริญ (F3)	27	50.9	6	11.3	8	15.1	5	9.4	7	13.2
บึงนาราง (F3)	15	31.3	16	33.3	10	20.8	4	8.3	3	6.3
สากเหล็ก (F3)	31	54.4	6	10.5	10	17.5	6	10.5	4	7.0

จากตารางที่ 7 พบว่า บุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามในโปรแกรม Happinometer ในแต่ละโรงพยาบาล ส่วนใหญ่ มีความสุขด้านมิติการหาความรู้ (Happy Brain) ในระดับต่ำกว่า ร้อยละ 60 คิดเป็นร้อยละ 31.3 - 54.4 จำนวน 11 แห่ง

คิดเป็นร้อยละ 91.7 รองลงมา ได้แก่ ระดับ ร้อยละ 60 -69 และ 70-79 ซึ่งมีโรงพยาบาลที่บุคลากรมีความสุขด้านมิติการหาความรู้เท่ากัน คือ 6 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 50

**ตารางที่ 8** ร้อยละของความสุข ของบุคลากรสาธารณสุข ในโรงพยาบาล 12 แห่ง ที่สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิจิตร ที่ตอบแบบสอบถามในโปรแกรม Happinometer ปี 2562 จำแนกรายโรงพยาบาล ด้านมิติการใช้เงินเป็น (Happy Money)

โรงพยาบาล	< ร้อยละ 60		ร้อยละ 60-69		ร้อยละ 70-79		ร้อยละ 80-89		ร้อยละ 90 ขึ้นไป	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
พิจิตร (S)	518	50.0	287	27.7	108	10.4	85	8.2	38	3.7
ตะพานหิน (M2)	123	54.7	58	25.8	21	9.3	15	6.7	8	3.6
บางมูลนาก (M2)	121	48.2	69	27.5	23	9.2	21	8.4	17	6.8
โพทะเล (F2)	86	52.4	49	29.9	14	8.5	9	5.5	6	3.7
ทับคล้อ (F2)	69	53.1	35	26.9	16	12.3	7	5.4	3	2.3
โพธิ์ประทับช้าง (F2)	75	64.7	27	23.3	7	6.0	5	4.3	2	1.7
วชิรบำรุง (F2)	83	69.7	22	18.6	5	4.2	8	6.7	1	0.8
วังทรายพูน (F2)	49	45.0	35	32.1	10	9.2	8	7.3	7	6.4
สามง่าม (F2)	62	53.9	29	25.2	13	11.3	10	8.7	1	0.9
ดงเจริญ (F3)	33	62.3	14	26.4	1	1.9	1	1.9	4	7.5
บึงนาราง (F3)	29	60.4	11	22.9	3	6.3	5	10.4	-	-
สากเหล็ก (F3)	31	54.4	13	22.8	6	10.5	6	10.5	1	1.8

จากตารางที่ 8 พบว่า บุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามในโปรแกรม Happinometer ในแต่ละโรงพยาบาล ส่วนใหญ่มีความสุขด้านมิติการใช้เงินเป็น (Happy Money) ในระดับต่ำกว่าร้อยละ 60 จำนวน 12 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 100

โดยบุคลากรส่วนใหญ่มีความสุขด้านมิติการใช้เงินเป็น มากที่สุด ในระดับน้อยกว่าร้อยละ 60 คิดเป็นร้อยละ 45.0 -69.7 จำนวน 12 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 100 รองลงมาที่ระดับ ร้อยละ 60 -69 จำนวน 12 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 100

**ตารางที่ 9** ร้อยละของความสุข ของบุคลากรสาธารณสุข ในโรงพยาบาล 12 แห่ง ที่สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิจิตร ที่ตอบแบบสอบถามในโปรแกรม Happinometer ปี 2562 จำแนกรายโรงพยาบาล ด้านมิติการทำงานดี (Happy Work-Life)

โรงพยาบาล	< ร้อยละ 60		ร้อยละ 60-69		ร้อยละ 70-79		ร้อยละ 80-89		ร้อยละ 90 ขึ้นไป	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
พิจิตร (S)	346	33.4	330	31.9	260	25.1	68	6.6	32	3.1
ตะพานหิน (M2)	75	33.3	61	27.1	65	28.9	15	6.7	9	4.0
บางมูลนาก (M2)	84	33.5	72	28.7	55	21.9	21	8.4	19	7.6
โพทะเล (F2)	42	25.6	50	30.5	50	30.5	19	11.6	3	1.8

**ตารางที่ 9** ร้อยละของความสุข ของบุคลากรสาธารณสุข ในโรงพยาบาล 12 แห่ง ที่สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิจิตร ที่ตอบแบบสอบถามในโปรแกรม Happinometer ปี 2562 จำแนกรายโรงพยาบาล ด้านมิติการทำงานดี (Happy Work-Life)

โรงพยาบาล	< ร้อยละ 60		ร้อยละ 60-69		ร้อยละ 70-79		ร้อยละ 80-89		ร้อยละ 90 ขึ้นไป	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
โพธิ์ประทับช้าง (F2)	40	34.5	35	30.2	33	28.4	6	5.2	2	1.7
วชิรบรรณมี (F2)	35	29.4	46	38.7	29	24.4	6	5.0	3	2.5
วังทรายพูน (F2)	27	24.8	27	24.8	34	31.2	17	15.6	4	3.7
สามง่าม (F2)	51	44.3	33	28.7	24	20.9	2	1.7	5	4.3
ดงสามเจริญ (F3)	31	58.5	16	30.2	-	-	3	5.7	3	5.7
บึงนาราง (F3)	16	33.3	22	45.8	10	20.8	-	-	-	-
สากเหล็ก (F3)	33	57.9	14	24.6	6	10.5	3	5.3	1	1.8

จากตารางที่ 9 พบว่า บุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามในโปรแกรม Happinometer ในแต่ละโรงพยาบาล ส่วนใหญ่มีความสุขด้านมิติการทำงานดี (Happy Work-Life) ในระดับต่ำกว่า

ร้อยละ 60 คิดเป็นร้อยละ 24.8 -58.5 จำนวน 9 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 75 รองลงมาที่ระดับร้อยละ 60-69 จำนวน 10 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 83.33

**ตารางที่ 10** ร้อยละของความสุข ของบุคลากรสาธารณสุข ในโรงพยาบาล 12 แห่ง ที่สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิจิตร ที่ตอบแบบสอบถามในโปรแกรม Happinometer ปี 2562 จำแนกรายโรงพยาบาล ด้านค่าเฉลี่ยความสุขโดยรวม (Average Happy)

โรงพยาบาล	< ร้อยละ 60		ร้อยละ 60-69		ร้อยละ 70-79		ร้อยละ 80-89		ร้อยละ 90 ขึ้นไป	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
พิจิตร (S)	326	31.5	423	40.8	238	23.0	40	3.9	9	0.9
ตะพานหิน (M2)	66	29.3	95	43.6	51	22.7	8	3.6	2	0.9
บางมูลนาก (M2)	79	31.5	92	36.7	51	20.3	14	5.6	15	6.0
โพทะเล (F2)	35	21.3	80	48.8	40	24.4	8	4.9	1	0.6
ทับคล้อ (F2)	25	19.2	50	38.5	44	33.8	11	8.5	-	-
โพธิ์ประทับช้าง (F2)	35	30.2	47	40.5	28	24.1	6	5.2	-	-
วชิรบรรณมี (F2)	39	32.8	51	42.9	26	21.8	3	2.5	-	-
วังทรายพูน (F2)	28	25.7	37	33.9	32	29.4	9	8.3	3	2.8
สามง่าม (F2)	38	33.0	50	43.5	26	22.6	1	0.9	-	-

**ตารางที่ 10** ร้อยละของความสุข ของบุคลากรสาธารณสุข ในโรงพยาบาล 12 แห่ง ที่สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิจิตร ที่ตอบแบบสอบถามในโปรแกรม Happynometer ปี 2562 จำแนกรายโรงพยาบาล ด้านค่าเฉลี่ยความสุขโดยรวม (Average Happy)

โรงพยาบาล	< ร้อยละ 60		ร้อยละ 60-69		ร้อยละ 70-79		ร้อยละ 80-89		ร้อยละ 90 ขึ้นไป	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ดงเจริญ (F3)	25	47.2	18	34.0	7	13.2	-	-	3	5.7
ปิ่นนาราง (F3)	15	31.3	25	52.1	7	14.6	1	2.1	-	-
สากเหล็ก (F3)	22	36.6	27	47.4	7	12.3	-	-	1	1.8

จากตารางที่ 10 พบว่า บุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามในโปรแกรม Happinometer ในแต่ละโรงพยาบาล ส่วนใหญ่ มีความสุขด้านค่าเฉลี่ยความสุขโดยรวม (Average Happy) ในระดับสูงกว่า ร้อยละ 60 จำนวน 11 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 91.67 โดยมากที่สุดที่ระดับร้อยละ 60-69 จำนวน 11 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 91.67 รองลงมาในระดับร้อยละ 70-79 จำนวน 11 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 91.67

ผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า เป็นจริง โดยบุคลากรสาธารณสุขที่มีลักษณะข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ลักษณะงานที่ทำ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน จะมีระดับความสุขแต่ละมิติแตกต่างกัน ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ ร้อยละ 95 (นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05) ดังตารางที่ 11

**ตารางที่ 11** ความแตกต่าง ของลักษณะข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลด้านเพศ กับระดับความสุข ของบุคลากรสาธารณสุข ที่ตอบแบบสอบถามในโปรแกรม Happynometer ปี 2562 จำแนกรายโรงพยาบาล

โรงพยาบาล	มิติสุขภาพดี		มิติการผ่อนคลาย		มิติน้ำใจงาม		มิติคุณธรรม		มิติครอบครัวที่ดี	
	F	Sig	F	Sig	F	Sig	F	Sig	F	Sig
พิจิตร (S)	24.278	.000*	.576	.448	2.521	.113	12.293	.000*	.859	.354
ตะพานหิน (M2)	4.038	.046*	2.885	.091	.004	.951	1.607	.206	1.772	.184
บางมูลนาก (M2)	18.502	.000*	.160	.689	10.479	.001*	1.485	.224	.000	.989
โพทะเล (F2)	4.633	.033*	.207	.320	.152	.697	2.555	.112	.033	.857
ทับคล้อ (F2)	15.673	.000*	.266	.607	.118	.732	.003	.957	3.100	.150
โพธิ์ประทับช้าง(F2)	3.097	.087	1.357	.246	2.486	.118	3.598	.060	.464	.497
วชิรบำรุง (F2)	1.974	.163	1.061	.305	2.498	.117	.384	.537	4.713	.032*
วังทรายพูน (F2)	3.876	.052	.049	.825	.039	.843	2.671	.105	1.117	.293
สามง่าม (F2)	.282	.596	2.308	.131	1.880	.173	.005	.941	2.066	.153
ดงเจริญ (F3)	10.438	.002*	7.371	.009*	.038	.846	.749	.391	.284	.597
ปิ่นนาราง (F3)	1.691	.200	2.889	.096	4.224	.046*	5.533	.023*	1.261	.267
สากเหล็ก (F3)	4.082	.048*	1.367	.247	2.072	.156	.549	.462	2.636	.110

**ตารางที่ 11** ความแตกต่าง ของลักษณะข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลด้านเพศ กับระดับความสุข ของบุคลากร  
สาธารณสุข ที่ตอบแบบสอบถามในโปรแกรม Hapinometer ปี 2562 จำแนกรายโรงพยาบาล (ต่อ)

โรงพยาบาล	มิติสังคมดี		มิติการหาความรู้		มิติการใช้เงินเป็น		มิติการทำงานดี		ค่าเฉลี่ยความสุขโดยรวม	
	F	Sig	F	Sig	F	Sig	F	Sig	F	Sig
พิจิตร(S)	1.168	.280	1.019	.313	.078	.780	1.599	.206	.260	.610
ตะพานหิน(M2)	.070	.792	.374	.541	.185	.668	.011	.915	.111	.739
บางมูลนาก(M2)	2.410	.122	.695	.405	.368	.545	4.673	.032*	3.257	.072
โพทะเล(F2)	.071	.791	.085	.771	.415	.520	.000	.990	.092	.762
ทับคล้อ(F2)	7.836	.006*	.094	.760	4.216	.042*	4.311	.040*	.004	.949
โพธิ์ประทับช้าง(F2)	.199	.656	.450	.504	.021	.885	.887	.348	1.660	.200
วชิรบำรุง(F2)	.638	.426	.022	.882	.628	.430	.058	.810	.120	.729
วังทรายพูน(F2)	.400	.529	.249	.619	.046	.830	.668	.415	.262	.610
สามง่าม(F2)	.063	.803	1.904	.170	.631	.429	.277	.599	.148	.701
ดงเจริญ(F3)	9.590	.003*	.259	.613	11.597	.001*	8.882	.004*	14.966	.000*
บึงนาราง(F3)	.650	.424	.934	.339	.573	.453	4.287	.044*	2.977	.091
สากเหล็ก(F3)	.222	.639	.056	.813	.276	.602	.688	.410	.066	.798

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 11 พบว่า มิติสุขภาพดี บุคลากรที่อยู่ในโรงพยาบาลทั่วไป (S) และชุมชนขนาดใหญ่ (M2) ที่มีเพศต่างกัน จะมีระดับความสุขในด้านมิติสุขภาพดีแตกต่างกัน ทั้ง 3 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 100 และโรงพยาบาลชุมชนขนาดกลาง (F2) จำนวน 2 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 33.33 ส่วนโรงพยาบาลชุมชนขนาดเล็ก (F3) แตกต่างกัน จำนวน 2 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 66.7 มิติการผ่อนคลาย พบว่า มีเพียงบุคลากร ที่อยู่ในโรงพยาบาลชุมชนขนาดเล็ก (F3) แห่งเดียว ที่มีเพศต่างกัน จะมีระดับความสุขในด้านมิติการผ่อนคลายแตกต่างกันส่วนโรงพยาบาลขนาดอื่นไม่พบความแตกต่าง มิติน้ำใจงาม พบว่า มีเพียงบุคลากร ที่อยู่ในโรงพยาบาลชุมชนขนาดใหญ่ (M2) แห่งเดียวที่มีเพศต่างกัน จะมีระดับความสุขในด้านมิติน้ำใจงามแตกต่างกัน ส่วนโรงพยาบาลขนาดอื่นไม่พบความ

แตกต่าง มิติคุณธรรม พบว่า มีเพียงบุคลากร ที่อยู่ในโรงพยาบาลทั่วไป (S) แห่งเดียว ที่มีเพศต่างกัน จะมีระดับความสุขในด้านมิติคุณธรรมแตกต่างกัน ส่วนโรงพยาบาลขนาดอื่นไม่พบความแตกต่าง มิติครอบครัวที่ดี พบว่า มีเพียงบุคลากร ที่อยู่ในโรงพยาบาลชุมชนขนาดกลาง (F2) แห่งเดียว ที่มีเพศต่างกัน จะมีระดับความสุขในด้านมิติครอบครัวที่ดีแตกต่างกัน ส่วนโรงพยาบาลขนาดอื่นไม่พบความแตกต่าง มิติสังคมดี พบว่า มีเพียงบุคลากร ที่อยู่ในโรงพยาบาลชุมชนขนาดกลาง (F2) แห่งเดียว ที่มีเพศต่างกัน จะมีระดับความสุขในด้านมิติการผ่อนคลายแตกต่างกัน ส่วนโรงพยาบาลขนาดอื่นไม่พบความแตกต่าง มิติการหาความรู้ พบว่า ไม่มีโรงพยาบาลใด ที่บุคลากร ในโรงพยาบาล ที่มีเพศต่างกัน จะมีระดับความสุขในด้านมิติการหาความรู้แตกต่างกัน มิติการใช้เงินเป็น พบว่า



บุคลากร ที่อยู่ในโรงพยาบาลชุมชนขนาดกลาง (F2) 1 แห่ง และโรงพยาบาลชุมชนขนาดเล็ก (F3) 1 แห่ง ที่มีเพศต่างกัน จะมีระดับความสุขในด้าน มิติการใช้เงินเป็นแตกต่างกัน ส่วนโรงพยาบาล ขนาดอื่นไม่พบความแตกต่าง มิติการทำงานที่ดี พบว่า บุคลากร ที่อยู่ในโรงพยาบาลทั่วไป (S) และ ชุมชนขนาดใหญ่ (M2) จำนวน 1 แห่ง จาก 3 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 33.3 และโรงพยาบาลชุมชนขนาด กลาง จำนวน 1 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 16.67 และ

โรงพยาบาลชุมชนขนาดเล็ก (F3) จำนวน 2 แห่ง จาก 3 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 66.7 ที่บุคลากรใน โรงพยาบาล ที่มีเพศต่างกัน จะมีระดับความสุขใน ด้านมิติการทำงานที่ดีแตกต่างกัน ค่าเฉลี่ยความสุข โดยรวม พบว่า มีเพียงบุคลากร ที่อยู่ใน โรงพยาบาลชุมชนขนาดเล็ก (F3) แห่งเดียว ที่มี เพศต่างกัน จะมีระดับความสุขในด้านค่าเฉลี่ย ความสุขโดยรวมแตกต่างกัน ส่วนโรงพยาบาล ขนาดอื่นไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 12 ความแตกต่าง ของลักษณะข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลด้านอายุ กับระดับความสุข ของบุคลากร สาธารณสุข ที่ตอบแบบสอบถามในโปรแกรม Happinometer ปี 2562 จำแนกรายโรงพยาบาล

โรงพยาบาล	มิติสุขภาพดี		มิติการผ่อนคลาย		มิติน้ำใจงาม		มิติคุณธรรม		มิติครอบครัวที่ดี	
	F	Sig	F	Sig	F	Sig	F	Sig	F	Sig
พิจิตร(S)	29.613	.000*	20.586	.000*	10.972	.000*	8.486	.000*	21.034	.000*
ตะพานหิน(M2)	5.257	.002*	4.171	.007*	4.521	.004*	.793	.499	11.368	.000*
บางมูลนาก(M2)	9.449	.000*	11.526	.000*	6.866	.000*	4.683	.003*	4.305	.006*
โพทะเล(F2)	1.085	.357	3.197	.025*	1.840	.142	.649	.584	.204	.894
ทับคล้อ(F2)	6.760	.000*	5.413	.002*	.234	.873	.669	.573	6.395	.000*
โพธิ์ประทับช้าง(F2)	5.425	.002*	1.869	.139	1.826	.147	.911	.438	2.050	.111
วชิรบำรุง(F2)	6.196	.001*	8.433	.000*	1.727	.165	1.279	.285	4.027	.009*
วังทรายพูน(F2)	2.371	.075	.476	.700	.040	.989	1.927	.130	.886	.451
สามง่าม(F2)	2.871	.040*	1.580	.198	.179	.910	.667	.574	1.613	.190
ดงเจริญ(F3)	1.156	.336	.805	.497	2.274	.092	1.367	.264	.346	.792
บึงนาราง(F3)	1.345	.271	.222	.802	1.909	.160	1.094	.344	.926	.403
สากเหล็ก(F3)	2.974	.040*	1.964	.131	.364	.779	.878	.458	1.733	.171
พิจิตร (S)	8.299	.000*	.390	.760	9.011	.000*	15.782	.000*	25.478	.000*
ตะพานหิน (M2)	11.065	.000*	.563	.640	3.689	.013*	5.423	.001*	9.785	.000*
บางมูลนาก (M2)	5.835	.001*	5.022	.002*	5.684	.001*	6.620	.000*	11.436	.000*
โพทะเล (F2)	.633	.595	2.551	.058	1.257	.291	.565	.639	1.222	.304
ทับคล้อ (F2)	1.750	.160	1.457	.229	.911	.438	3.730	.013*	4.317	.006*
โพธิ์ประทับช้าง(F2)	.895	.446	.341	.796	1.551	.205	2.477	.065	2.896	.038*
วชิรบำรุง (F2)	3.639	.015*	.404	.751	3.756	.013*	2.983	.034*	4.964	.003*
วังทรายพูน (F2)	1.596	.195	4.455	.005*	3.450	.019*	.439	.726	.817	.488
สามง่าม (F2)	.348	.790	.751	.524	1.179	.321	.205	.893	.417	.741
ดงเจริญ (F3)	1.954	.133	1.439	.243	.570	.637	.898	.449	1.277	.293
บึงนาราง (F3)	.025	.975	.123	.885	2.383	.104	.276	.760	1.009	.373
สากเหล็ก (F3)	.216	.885	.351	.789	.074	.974	.813	.493	.759	.522

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 12 พบว่า มิติสุขภาพดี บุคลากร ที่อยู่ในโรงพยาบาลทั่วไป (S) และชุมชนขนาดใหญ่ (M2) ที่มีอายุต่างกัน จะมีระดับความสุขในด้านมิติสุขภาพดีแตกต่างกัน ทั้ง 3 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 100 และโรงพยาบาลชุมชนขนาดกลาง (F2) จำนวน 4 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 66.67 ส่วนโรงพยาบาลชุมชนขนาดเล็ก (F3) จำนวน 1 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 33.3 มิติการผ่อนคลาย บุคลากร ที่อยู่ในโรงพยาบาลทั่วไป(S) และชุมชนขนาดใหญ่ (M2) ที่มีอายุต่างกัน จะมีระดับความสุขในด้านมิติการผ่อนคลายแตกต่างกันทั้ง 3 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 100 และโรงพยาบาลชุมชนขนาดกลาง (F2) จำนวน 3 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 50 ส่วนโรงพยาบาลขนาดอื่นไม่พบความแตกต่าง มิติน้ำใจงาม พบว่าบุคลากร ที่อยู่ในโรงพยาบาลทั่วไป (S) และชุมชนขนาดใหญ่ (M2) ที่มีอายุต่างกัน จะมีระดับความสุขในด้านมิติน้ำใจงาม แตกต่างกัน ทั้ง 3 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 100 ส่วนโรงพยาบาลขนาดอื่นไม่พบความแตกต่าง มิติคุณธรรม พบว่าบุคลากร ที่อยู่ในโรงพยาบาลทั่วไป (S) และชุมชนขนาดใหญ่ (M2) ที่มีอายุต่างกัน จะมีระดับความสุขในด้านมิติคุณธรรม แตกต่างกัน จำนวน 2 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 66.7 ส่วนโรงพยาบาลขนาดอื่นไม่พบความแตกต่าง มิติครอบครัวที่ดี พบว่าบุคลากร อยู่ในโรงพยาบาลทั่วไป (S) และชุมชนขนาดใหญ่ (M2) ที่มีอายุต่างกัน จะมีระดับความสุขในด้านมิติครอบครัวดี แตกต่างกันทั้ง 3 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 100 และโรงพยาบาลชุมชนขนาดกลาง (F2) จำนวน 2 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 33.3 ส่วนโรงพยาบาลขนาดอื่น ไม่พบความแตกต่าง มิติสังคมดี พบว่า พบว่า บุคลากรที่

อยู่ในโรงพยาบาลทั่วไป (S) และชุมชนขนาดใหญ่ (M2) ที่มีอายุต่างกัน จะมีระดับความสุขในด้านมิติสังคมดี แตกต่างกันทั้ง 3 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 100 ส่วนโรงพยาบาลขนาดอื่นไม่พบความแตกต่าง มิติการหาความรู้ พบว่า บุคลากร อยู่ในโรงพยาบาลทั่วไป (S) และชุมชนขนาดใหญ่ (M2) ที่มีอายุต่างกัน จะมีระดับความสุขในด้านมิติการหาความรู้ แตกต่างกัน จำนวน 1 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 33.33 และโรงพยาบาลชุมชนขนาดกลาง (F2) จำนวน 1 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 16.67 ส่วนโรงพยาบาลขนาดอื่น ไม่พบความแตกต่าง มิติการใช้เงินเป็น พบว่า บุคลากร ที่อยู่ในโรงพยาบาลทั่วไป (S) และชุมชนขนาดใหญ่ (M2) ที่มีอายุต่างกัน จะมีระดับความสุขในด้านมิติการใช้เงินเป็น แตกต่างกัน ทั้ง 3 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 100 และโรงพยาบาลชุมชนขนาดกลาง (F2) จำนวน 2 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 33.3 ส่วนโรงพยาบาลขนาดอื่นไม่พบความแตกต่าง มิติการทำงานที่ดี พบว่า บุคลากรที่อยู่ในโรงพยาบาลทั่วไป (S) และชุมชนขนาดใหญ่ (M2) ที่มีอายุต่างกัน จะมีระดับความสุขในด้านการทำงาน ที่ดี แตกต่างกัน ทั้ง 3 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 100 และโรงพยาบาลชุมชนขนาดกลาง (F2) จำนวน 2 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 33.3 ส่วนโรงพยาบาลขนาดอื่นไม่พบความแตกต่าง ค่าเฉลี่ยความสุขโดยรวม พบว่าบุคลากร อยู่ในโรงพยาบาลทั่วไป (S) และชุมชนขนาดใหญ่ (M2) ที่มีอายุต่างกัน จะมีระดับความสุขในด้านค่าเฉลี่ยความสุขโดยรวม แตกต่างกัน ทั้ง 3 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 100 และโรงพยาบาลชุมชนขนาดกลาง (F2) จำนวน 3 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 50 ส่วนโรงพยาบาลขนาดอื่นไม่พบความแตกต่าง

**ตารางที่ 13** ความแตกต่าง ของข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลด้านการศึกษา กับระดับความสุข ของบุคลากร  
สาธารณสุข ที่ตอบแบบสอบถามในโปรแกรม Happinometer ปี 2562 จำแนกรายโรงพยาบาล

โรงพยาบาล	มิติสุขภาพดี		มิติการผ่อนคลาย		มิติน้ำใจงาม		มิติคุณธรรม		มิติครอบครัวที่ดี	
	F	Sig	F	Sig	F	Sig	F	Sig	F	Sig
พิจิตร(S)	2.747	.008*	1.895	.067	.897	.508	1.016	.418	1.732	.098
ตะพานหิน(M2)	2.773	.009*	.707	.666	1.050	.397	1.059	.391	.733	.644
บางมูลนาก(M2)	2.904	.006*	3.794	.001*	2.895	.006*	2.904	.006*	2.173	.037*
โพทะเล(F2)	1.827	.086	1.046	.401	1.534	.160	1.773	.096	1.068	.386
ทับคล้อ(F2)	.769	.614	2.277	.033*	1.774	.098	1.439	.196	3.040	.006*
โพธิ์ประทับช้าง(F2)	.811	.580	.598	.757	2.265	.034*	1.800	.095	1.084	.379
วชิรบำรุง(F2)	.989	.136	1.615	.149	.833	.547	.753	.608	.463	.835
วังทรายพูน(F2)	4.130	.000*	3.258	.004*	.519	.819	1.003	.433	1.122	.356
สามง่าม(F2)	1.466	.197	1.069	.366	1.662	.137	.296	.938	.664	.679
ดงเจริญ(F3)	1.994	.086	.666	.678	.158	.984	.252	.956	1.386	.241
บึงนาราง(F3)	.583	.629	1.847	.153	1.050	.380	.252	.860	.416	.742
สากเหล็ก(F3)	1.226	.309	1.461	.211	1.134	.356	1.842	.104	.434	.853
พิจิตร(S)	.540	.804	3.790	.000*	25.586	.000*	1.145	.333	4.241	.000*
ตะพานหิน(M2)	.886	.518	.696	.675	5.373	.000*	2.188	.036*	1.904	.070
บางมูลนาก(M2)	4.136	.000*	1.962	.061	2.284	.029*	5.631	.000*	4.066	.000*
โพทะเล(F2)	2.300	.029*	3.651	.001*	9.069	.000*	2.480	.019*	3.376	.002*
ทับคล้อ(F2)	1.384	.218	1.288	.262	.925	.490	1.266	.273	1.996	.061
โพธิ์ประทับช้าง(F2)	.679	.689	1.554	.157	4.177	.000*	.436	.878	1.524	.167
วชิรบำรุง(F2)	.833	.547	.618	.716	2.020	.069	1.043	.402	1.198	.312
วังทรายพูน(F2)	1.839	.088	2.764	.011*	2.297	.033*	1.375	.224	2.168	.043*
สามง่าม(F2)	.716	.638	.409	.871	1.978	.075	.542	.775	.478	.823
ดงเจริญ(F3)	.284	.941	.408	.870	.344	.910	.704	.648	.378	.889
บึงนาราง(F3)	1.029	.389	.534	.662	.598	.620	1.141	.343	.820	.490
สากเหล็ก(F3)	1.684	.144	.914	.493	1.685	.144	.428	.857	1.841	.110

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 13 พบว่า มิติสุขภาพดี บุคลากร ที่อยู่ในโรงพยาบาลทั่วไป (S) และโรงพยาบาลชุมชนขนาดใหญ่ (M2) ที่มีการศึกษาต่างกัน จะมีระดับความสุขในด้านมิติสุขภาพดีแตกต่างกัน ทั้ง 3 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 100 และโรงพยาบาลชุมชนขนาดกลาง (F2) จำนวน 1 แห่ง จาก 6 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 16.6 ส่วนโรงพยาบาลขนาดอื่นไม่พบความแตกต่าง มิติการผ่อนคลาย

พบว่า บุคลากร ที่อยู่ในโรงพยาบาลทั่วไป (S) และโรงพยาบาลชุมชนขนาดใหญ่ (M2) ที่มีการศึกษาต่างกัน จะมีระดับความสุขในด้านมิติการผ่อนคลายแตกต่างกัน จำนวน 1 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 33.3 และโรงพยาบาลชุมชนขนาดกลาง (F2) จำนวน 2 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 33.3 ส่วนโรงพยาบาลขนาดอื่น ไม่พบความแตกต่าง มิติน้ำใจงาม พบว่า ที่อยู่ในโรงพยาบาลทั่วไป (S) และโรงพยาบาลชุมชน

ขนาดใหญ่ (M2) ที่มีการศึกษาต่างกัน จะมีระดับความสุขในด้านมิติน้ำใจงาม แตกต่างกัน จำนวน 1 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 33.3 และโรงพยาบาลชุมชนขนาดกลาง (F2) จำนวน 1 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 16.67 ส่วนโรงพยาบาลขนาดอื่น ไม่พบความแตกต่าง มิตिकุณธรรม พบว่า โรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาลชุมชนขนาดใหญ่ (S/M2) ที่มีการศึกษาต่างกัน จะมีระดับความสุขในด้านมิตिकุณธรรม แตกต่างกัน จำนวน 1 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 33.3 ส่วนโรงพยาบาลขนาดอื่น ไม่พบความแตกต่าง มิตिकรอบครัวที่ดี พบว่า โรงพยาบาลทั่วไป (S) และโรงพยาบาลชุมชนขนาดใหญ่ (M2) ที่มีการศึกษาต่างกัน จะมีระดับความสุขในด้านมิตिकรอบครัวดี แตกต่างกัน จำนวน 1 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 33.3 และโรงพยาบาลชุมชนขนาดกลาง (F2) จำนวน 1 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 16.67 ส่วนโรงพยาบาลขนาดอื่น ไม่พบความแตกต่าง มิติสังคมดี พบว่า โรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาลชุมชนขนาดใหญ่ (S/M2) ที่มีการศึกษาต่างกัน จะมีระดับความสุขในด้านมิติสังคมดี แตกต่างกัน จำนวน 1 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 33.3 และโรงพยาบาลชุมชนขนาดกลาง (F2) จำนวน 1 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 16.67 ส่วนโรงพยาบาลขนาดอื่น ไม่พบความแตกต่าง มิติการหาความรู้ พบว่า โรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาลชุมชนขนาดใหญ่ (S/M2) ที่มีการศึกษาต่างกัน จะมีระดับ

ความสุขในด้านมิติการหาความรู้ แตกต่างกัน จำนวน 1 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 33.3 และโรงพยาบาลชุมชนขนาดกลาง (F2) จำนวน 2 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 33.3 ส่วนโรงพยาบาลขนาดอื่น ไม่พบความแตกต่าง มิติการใช้เงินเป็น พบว่า โรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาลชุมชนขนาดใหญ่ (S/M2) ที่มีการศึกษาต่างกัน จะมีระดับความสุขในด้านมิติการใช้เงินเป็น แตกต่างกัน ทั้ง 3 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 100 และโรงพยาบาลชุมชนขนาดกลาง (F2) จำนวน 2 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 33.3 ส่วนโรงพยาบาลขนาดอื่น ไม่พบความแตกต่าง มิติการทำงานที่ดี พบว่า โรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาลชุมชนขนาดใหญ่ (S/M2) ที่มีการศึกษาต่างกัน จะมีระดับความสุขในด้านการทำงานที่ดี แตกต่างกัน จำนวน 2 แห่งคิดเป็นร้อยละ 66.67 และโรงพยาบาลชุมชนขนาดกลาง (F2) จำนวน 1 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 16.67 ส่วนโรงพยาบาลขนาดอื่น ไม่พบความแตกต่าง ค่าเฉลี่ยความสุขโดยรวม พบว่า โรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาลชุมชนขนาดใหญ่ (S/M2) ที่มีการศึกษาต่างกัน จะมีระดับความสุขในด้านค่าเฉลี่ยความสุขโดยรวม แตกต่างกัน จำนวน 2 แห่งคิดเป็นร้อยละ 66.67 และโรงพยาบาลชุมชนขนาดกลาง(F2) จำนวน 2 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 33.3 ส่วนโรงพยาบาลขนาดอื่น ไม่พบความแตกต่าง

**ตารางที่ 14** ความแตกต่าง ของข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส กับระดับความสุข ของบุคลากร สาธารณสุข ที่ตอบแบบสอบถามในโปรแกรม Happinometer ปี 2562 จำแนกรายโรงพยาบาล

โรงพยาบาล	มิติสุภาพดี		มิติการผ่อนคลาย		มิติน้ำใจงาม		มิตिकุณธรรม		มิตिकรอบครัวที่ดี	
	F	Sig	F	Sig	F	Sig	F	Sig	F	Sig
พิจิตร(S)	3.200	.007*	4.346	.001*	2.186	.054	2.415	.034*	17.387	.000*
ตะพานหิน(M2)	1.405	.223	3.342	.006*	1.880	.099	.405	.845	8.563	.000*
บางมูลนาก(M2)	1.347	.245	2.350	.042*	.796	.553	.920	.469	5.772	.000*
โพทะเล(F2)	.694	.628	3.024	.012*	1.667	.146	.593	.705	1.302	.266

**ตารางที่ 14** ความแตกต่าง ของข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส กับระดับความสุขของบุคลากรสาธารณสุข ที่ตอบแบบสอบถามในโปรแกรม Happinometer ปี 2562 จำแนกรายโรงพยาบาล (ต่อ)

โรงพยาบาล	มิตีสังคมดี		มิตินิยามความรู้		มิตินิยามการเงิน		มิตินิยามงานดี		ค่าเฉลี่ยความสุขโดยรวม	
	F	Sig	F	Sig	F	Sig	F	Sig	F	Sig
ทับคล้อ(F2)	.938	.459	1.403	.228	.497	.778	.995	.424	2.475	.036*
โพธิ์ประทับช้าง(F2)	3.287	.008*	4.223	.002*	.531	.752	.710	.617	1.447	.213
วชิรบำรุง(F2)	4.139	.004*	2.033	.094	1.788	.136	1.675	.161	1.954	.106
วังทรายพูน(F2)	.342	.849	.543	.704	.572	.683	.591	.670	.244	.912
สามง่าม(F2)	1.950	.092	1.209	.310	.315	.903	.577	.717	1.036	.400
ดงเจริญ(F3)	.651	.629	1.429	.239	.704	.593	1.705	.164	.580	.679
บึงนาราง(F3)	.328	.893	.151	.979	.677	.643	.051	.998	.292	.915
สากเหล็ก(F3)	4.598	.003*	.921	.459	.695	.599	.466	.761	1.579	.194
โพธิ์ประทับช้าง(F2)	3.287	.008*	4.223	.002*	.531	.752	.710	.617	1.447	.213
วชิรบำรุง(F2)	4.139	.004*	2.033	.094	1.788	.136	1.675	.161	1.954	.106
วังทรายพูน(F2)	.342	.849	.543	.704	.572	.683	.591	.670	.244	.912
สามง่าม(F2)	1.950	.092	1.209	.310	.315	.903	.577	.717	1.036	.400
ดงเจริญ(F3)	.651	.629	1.429	.239	.704	.593	1.705	.164	.580	.679
บึงนาราง(F3)	.328	.893	.151	.979	.677	.643	.051	.998	.292	.915
สากเหล็ก(F3)	4.598	.003*	.921	.459	.695	.599	.466	.761	1.579	.194
วังทรายพูน(F2)	.828	.510	1.724	.150	3.814	.006*	.134	.970	.741	.566
สามง่าม(F2)	.736	.598	1.274	.280	.985	.430	.548	.740	.488	.785
ดงเจริญ(F3)	1.288	.288	1.063	.385	.350	.843	.581	.678	.809	.526
บึงนาราง(F3)	.362	.872	.162	.975	1.275	.293	.507	.769	.075	.996
สากเหล็ก(F3)	.806	.527	1.699	.164	1.831	.137	2.351	.066	1.648	.175

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 14 พบว่า มิตินิยามงานดี บุคลากร ที่อยู่ในโรงพยาบาลทั่วไป(S) และชุมชนขนาดใหญ่ (M2) ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน จะมีระดับความสุขในด้านมิตินิยามงานดีแตกต่างกัน จำนวน 1 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 33.3 และโรงพยาบาลชุมชนขนาดกลาง (F2) พบแตกต่างกัน จำนวน 2 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 33.33 ส่วนโรงพยาบาลชุมชนขนาดเล็ก (F3) พบแตกต่างกัน จำนวน 1 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 33.33 มิตินิยามการเงิน

คล้าย บุคลากร ที่อยู่ในโรงพยาบาลทั่วไป (S) และชุมชนขนาดใหญ่ (M2) ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน จะมีระดับความสุขในด้านมิตินิยามการเงินแตกต่างกัน จำนวน 3 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 100 และโรงพยาบาลชุมชนขนาดกลาง (F2) จำนวน 2 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 33.33 ส่วนโรงพยาบาลขนาดอื่น ไม่พบความแตกต่าง มิตินิยามงานดี พบว่า บุคลากร ที่อยู่ในโรงพยาบาลชุมชนขนาดเล็ก (F3) ถึงโรงพยาบาลทั่วไป (S) ที่มีสถานภาพสมรส

ต่างกัน ไม่พบระดับความสุขในด้านมิติน้ำใจงาม แตกต่างกันในทุกโรงพยาบาล มิตินุญธรรม พบว่า บุคลากร ที่อยู่ในโรงพยาบาลทั่วไป (S) และชุมชนขนาดใหญ่ (M2) ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน จะมีระดับความสุขในด้านมิติน้ำใจงาม แตกต่างกัน จำนวน 1 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 33.3 ส่วนโรงพยาบาลขนาดอื่น ไม่พบความแตกต่าง มิตีครอบครัวที่ดี พบว่า บุคลากร ที่อยู่ในโรงพยาบาลทั่วไป(S) และชุมชนขนาดใหญ่(M2) ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน จะมีระดับความสุขในด้านมิตีครอบครัวดี แตกต่างกัน จำนวน 3 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 100 และโรงพยาบาลชุมชนขนาดกลาง (F2) จำนวน 1 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 16.67 ส่วนโรงพยาบาลขนาดอื่น ไม่พบความแตกต่าง มิตีสังคมดี พบว่า บุคลากร ที่อยู่ในโรงพยาบาลทั่วไป (S) และชุมชนขนาดใหญ่ (M2) ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน จะมีระดับความสุขในด้านมิตีสังคมดี แตกต่างกัน จำนวน 2 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 66.67 ส่วนโรงพยาบาลขนาดอื่น ไม่พบความแตกต่าง มิตีการหาความรู้ พบว่า บุคลากร ที่อยู่ในโรงพยาบาลที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน จะมีระดับความสุขในด้านมิตีการหาความรู้ แตกต่างกันในโรงพยาบาลชุมชนขนาดกลาง (F2) จำนวน 1 แห่ง คิดเป็น

ร้อยละ 16.67 ส่วนโรงพยาบาลขนาดอื่น ไม่พบความแตกต่าง มิตีการใช้เงินเป็น พบว่า บุคลากร ที่อยู่ในโรงพยาบาลทั่วไป (S) และชุมชนขนาดใหญ่ (M2) ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน จะมีระดับความสุขในด้านมิตีการใช้เงินเป็น แตกต่างกัน แห่ง คิดเป็นร้อยละ 66.67 และโรงพยาบาลชุมชนขนาดกลาง(F2) จำนวน 4 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 66.67 ส่วนโรงพยาบาลขนาดอื่นไม่พบความแตกต่าง มิตีการทำงานที่ดี พบว่า บุคลากร ที่อยู่ในโรงพยาบาลทั่วไป (S) และชุมชนขนาดใหญ่ (M2) ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน จะมีระดับความสุขในด้านการทำงานที่ดี แตกต่างกัน จำนวน 2 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 66.67 ส่วนโรงพยาบาลขนาดอื่น ไม่พบความแตกต่าง ค่าเฉลี่ยความสุขโดยรวม พบว่า บุคลากร ที่อยู่ในโรงพยาบาลทั่วไป (S) และชุมชนขนาดใหญ่ (M2) ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน จะมีระดับความสุขในด้านค่าเฉลี่ยความสุขโดยรวม แตกต่างกัน จำนวน 2 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 66.67 และโรงพยาบาลชุมชนขนาดกลาง (F2) จำนวน 2 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 33.3 ส่วนโรงพยาบาลขนาดอื่น ไม่พบความแตกต่าง

**ตารางที่ 15** ความแตกต่าง ของข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลด้านลักษณะงานที่ทำ กับระดับความสุข ของบุคลากร สาธารณสุข ที่ตอบแบบสอบถามในโปรแกรม Happinometer ปี 2562 จำแนกรายโรงพยาบาล

โรงพยาบาล	มิตีสุภาพดี		มิตีการผ่อนคลาย		มิติน้ำใจงาม		มิตินุญธรรม		มิตีครอบครัวที่ดี	
	F	Sig	F	Sig	F	Sig	F	Sig	F	Sig
พิจิตร(S)	3.345	.010*	2.365	.051	2.324	.055	1.669	.155	7.830	.000*
ตะพานหิน(M2)	.267	.849	1.024	.383	.183	.908	.097	.962	1.561	.200
บางมูลนาก(M2)	2.312	.058	2.431	.048*	2.612	.036*	1.433	.224	1.635	.166
โพทะเล(F2)	.675	.610	2.090	.085	1.112	.353	2.114	.085	1.991	.098
ทับคล้อ(F2)	5.053	.001*	4.276	.003*	1.272	.285	3.423	.011*	3.509	.009*
โพธิ์ประทับช้าง(F2)	1.836	.145	1.797	.152	1.687	.174	.471	.703	2.417	.070
วชิรบำรุง(F2)	.921	.433	.457	.713	.398	.751	.224	.880	1.102	.351
วังทรายพูน(F2)	1.665	.164	1.030	.395	1.625	.174	.615	.653	.155	.960



**ตารางที่ 15** ความแตกต่าง ของข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส กับระดับความสุข ของบุคลากร  
สาธารณสุข ที่ตอบแบบสอบถามในโปรแกรม Happinometer ปี 2562 จำแนกรายโรงพยาบาล (ต่อ)

โรงพยาบาล	มิตีสังคมดี		มิติการหา ความรู้		มิติการใช้เงินเป็น		มิติการทำงานดี		ค่าเฉลี่ยความสุข โดยรวม	
	F	Sig	F	Sig	F	Sig	F	Sig	F	Sig
สามง่าม(F2)	2.367	.057	2.664	.036*	1.867	.121	2.651	.037*	3.277	.014*
ดงเจริญ(F3)	.694	.560	.632	.598	1.493	.228	.509	.678	.457	.713
ปึงนาราง(F3)	.850	.502	.671	.616	.704	.593	1.248	.605	1.340	.271
สากเหล็ก(F3)	1.718	.174	1.107	.355	.810	.494	.763	.520	.043	.988
ดงเจริญ(F3)	.694	.560	.632	.598	1.493	.228	.509	.678	.457	.713
ปึงนาราง(F3)	.850	.502	.671	.616	.704	.593	1.248	.605	1.340	.271
สากเหล็ก(F3)	1.718	.174	1.107	.355	.810	.494	.763	.520	.043	.988
โพทะเล(F2)	1.229	.301	2.169	.075	.075	.990	1.145	.337	1.451	.220
ทับคล้อ(F2)	3.006	.021*	3.425	.011*	1.423	.230	4.154	.003*	7.365	.000*
โพธิ์ประทับช้าง(F2)	.454	.715	2.398	.072	.492	.688	2.409	.071	2.556	.059
วชิรบำรุง(F2)	.822	.484	.938	.425	8.833	.000*	1.514	.215	1.378	.253
วังทรายพูน(F2)	.808	.532	1.122	.350	1.034	.393	1.511	.204	.977	.424
สามง่าม(F2)	2.831	.028*	1.955	.106	2.323	.061	4.225	.003*	3.364	.012*
ดงเจริญ(F3)	1.115	.352	1.573	.208	.223	.880	.638	.594	.718	.546
ปึงนาราง(F3)	.860	.495	.409	.801	3.429	.016*	2.528	.054	1.054	.391
สากเหล็ก(F3)	.853	.471	2.572	.064	1.053	.377	.233	.873	.861	.467

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 15 พบว่า มิตีสังคมดี พบว่า บุคลากรสาธารณสุข ที่อยู่ในโรงพยาบาลทั่วไป(S) และชุมชนขนาดใหญ่(M2) ที่มีลักษณะงานที่ทำต่างกัน จะมีระดับความสุขในด้านมิตีสังคมดีแตกต่างกัน จำนวน 1 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 33.3 และโรงพยาบาลชุมชนขนาดกลาง (F2) พบแตกต่างกันจำนวน 1 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 16.67 ส่วนโรงพยาบาลขนาดอื่นไม่พบความแตกต่าง มิติการผ่อนคลาย บุคลากร ที่อยู่ในโรงพยาบาลทั่วไป (S) และชุมชนขนาดใหญ่ (M2) ที่มีลักษณะงานที่ทำต่างกัน จะมีระดับความสุขในด้านมิติการผ่อนคลายแตกต่างกัน จำนวน 1 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 33.33 และโรงพยาบาลชุมชนขนาดกลาง (F2) จำนวน 2 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 33.33

ส่วนโรงพยาบาลขนาดอื่นไม่พบความแตกต่าง มิติน้ำใจงาม พบว่า บุคลากร ที่อยู่ในโรงพยาบาลทั่วไป (S) และชุมชนขนาดใหญ่ (M2) ที่มีลักษณะงานที่ทำต่างกัน จะมีระดับความสุขในด้านมิติน้ำใจงาม แตกต่างกัน จำนวน 1 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 33.3 ส่วนโรงพยาบาลขนาดอื่น ไม่พบความแตกต่าง มิตีคุณธรรม พบว่า บุคลากร ที่อยู่ในโรงพยาบาลชุมชนขนาดกลาง (F2) ที่มีลักษณะงานที่ทำต่างกัน จะมีระดับความสุขในด้านมิตีคุณธรรมแตกต่างกัน จำนวน 1 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 16.67 ส่วนโรงพยาบาลขนาดอื่น ไม่พบความแตกต่าง มิตีครอบครัวที่ดี พบว่า บุคลากร ที่อยู่ในโรงพยาบาลทั่วไป (S) และชุมชนขนาดใหญ่ (M2) ที่มีลักษณะงานที่ทำต่างกัน จะมีระดับความสุขในด้านมิตี



ครอบครัวดี แตกต่างกัน จำนวน 1 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 33.3 และโรงพยาบาลชุมชนขนาดกลาง (F2) จำนวน 1 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 16.67 ส่วนโรงพยาบาลขนาดอื่น ไม่พบความแตกต่าง มิติสังคมดี พบว่า บุคลากร ที่อยู่ในโรงพยาบาลทั่วไป (S) และชุมชนขนาดใหญ่ (M2) ที่มีลักษณะงานที่ทำต่างกัน จะมีระดับความสุขในด้านมิติสังคมดี แตกต่างกัน จำนวน 2 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 66.67 ส่วนโรงพยาบาลขนาดอื่น ไม่พบความแตกต่าง มิติการหาความรู้ พบว่า บุคลากร ที่อยู่ในโรงพยาบาลทั่วไป (S) และชุมชนขนาดใหญ่ (M2) ที่มีลักษณะงานที่ทำต่างกัน จะมีระดับความสุขในด้านมิติการหาความรู้ แตกต่างกัน จำนวน 1 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 33.33 และโรงพยาบาลชุมชนขนาดกลาง (F2) จำนวน 1 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 16.67 ส่วนโรงพยาบาลขนาดอื่น ไม่พบความแตกต่าง มิติการใช้เงินเป็น พบว่า บุคลากร ที่อยู่ในโรงพยาบาลทั่วไป (S) และชุมชนขนาดใหญ่ (M2) ที่มีลักษณะ

งานที่ทำต่างกัน จะมีระดับความสุขในด้านมิติการใช้เงินเป็น แตกต่างกัน ทั้ง 2 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 66.67 และโรงพยาบาลชุมชนขนาดกลาง (F2) จำนวน 1 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 16.67 ส่วนโรงพยาบาลชุมชนขนาดเล็ก (F3) จำนวน 1 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 33.33 มิติการทำงานที่ดี พบว่า บุคลากร ที่อยู่ในโรงพยาบาลทั่วไป (S) และชุมชนขนาดใหญ่ (M2) ที่มีลักษณะงานที่ทำต่างกัน จะมีระดับความสุขในด้านการทำงานที่ดี แตกต่างกัน จำนวน 2 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 66.67 และโรงพยาบาลชุมชนขนาดกลาง (F2) จำนวน 2 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 33.33 ส่วนโรงพยาบาลขนาดอื่น ไม่พบความแตกต่าง ค่าเฉลี่ยความสุขโดยรวม พบว่า บุคลากร ที่อยู่ในโรงพยาบาลชุมชนขนาดกลาง (F2) ที่มีลักษณะงานที่ทำต่างกัน จะมีระดับความสุขในด้านค่าเฉลี่ยความสุขโดยรวม แตกต่างกัน จำนวน 2 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 33.33 ส่วนโรงพยาบาลขนาดอื่น ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 16 ความแตกต่าง ของข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน กับระดับความสุข ของบุคลากรสาธารณสุขที่ตอบแบบสอบถามในโปรแกรม Happinometer ปี 2562 จำแนกรายโรงพยาบาล

โรงพยาบาล	มิติสุขภาพดี		มิติการผ่อนคลาย		มิติน้ำใจงาม		มิติคุณธรรม		มิติครอบครัวที่ดี	
	F	Sig	F	Sig	F	Sig	F	Sig	F	Sig
พิจิตร(S)	4.933	.000*	4.138	.000*	.694	.655	.619	.715	.752	.600
ตะพานหิน(M2)	3.487	.003*	1.839	.093	1.293	.262	.593	.756	1.770	.106
บางมูลนาก(M2)	1.276	.269	1.198	.308	.843	.538	.411	.871	1.467	.190
โพทะเล(F2)	.366	.900	1.582	.156	1.336	.244	.987	.436	.961	.454
ทับคล้อ(F2)	.280	.923	1.314	.262	2.254	.053	1.543	.181	2.118	.068
โพธิ์ประทับช้าง(F2)	2.803	.020*	1.175	.326	.380	.861	1.898	.100	2.562	.031*
วชิรบำรุง(F2)	.905	.481	1.680	.145	.253	.937	.572	.722	.431	.826
วังทรายพูน(F2)	3.371	.007*	1.151	.339	1.362	.2415	.344	.885	1.044	.396
สามง่าม(F2)	.927	.467	2.365	.044*	.571	.722	.992	.426	.823	.536
ดงเจริญ(F3)	.110	.990	.077	.995	.341	.885	.309	.905	1.022	.415
บึงนาราง(F3)	1.236	.308	2.299	.090	2.760	.053	1.576	.209	1.145	.341
สากเหล็ก(F3)	1.058	.394	.911	.481	.506	.770	.909	.483	.131	.985

**ตารางที่ 16** ความแตกต่าง ของข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน กับระดับความสุข ของบุคลากรสาธารณสุขที่ตอบแบบสอบถามในโปรแกรม Happinometer ปี 2562 จำแนกรายโรงพยาบาล (ต่อ)

โรงพยาบาล	มิตีสังคมดี		มิติการหาความรู้		มิติการใช้เงิน เป็น		มิติการทำงานดี		ค่าเฉลี่ยความสุข โดยรวม	
	F	Sig	F	Sig	F	Sig	F	Sig	F	Sig
พิจิตร(S)	2.911	.008*	2.928	.008*	37.511	.000*	3.859	.001*	7.299	.000*
ตะพานหิน(M2)	3.546	.002*	2.353	.032*	8.461	.000*	.541	.776	3.265	.004*
บางมูลนาก(M2)	.614	.719	1.440	.200	5.254	.000*	.768	.596	.878	.512
โพทะเล(F2)	1.772	.108	.952	.460	8.254	.000*	1.160	.331	1.941	.077
ทับคล้อ(F2)	1.120	.353	.283	.922	1.069	.381	.610	.693	.767	.576
โพธิ์ประทับช้าง(F2)	.336	.890	1.108	.360	5.657	.000*	1.681	.145	2.674	.025*
วชิรบำรุง(F2)	1.366	.242	.554	.735	3.300	.008*	1.348	.249	1.124	.352
วังทรายพูน(F2)	1.665	.150	1.164	.332	1.658	.151	1.896	.101	1.029	.405
สามง่าม(F2)	.669	.648	.542	.744	5.753	.000*	1.529	.187	1.353	.244
ดงเจริญ(F3)	.181	.968	.542	.743	.619	.686	.627	.680	.188	.966
บึงนาราง(F3)	.506	.680	1.310	.283	.619	.606	.826	.187	1.162	.335
สากเหล็ก(F3)	.942	.462	.585	.711	1.895	.112	1.475	.214	1.102	.371

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 16 พบว่า มิตีสัญภาพดี บุคลากร ที่อยู่ในโรงพยาบาลทั่วไป (S) และชุมชนขนาดใหญ่(M2) ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน จะมีระดับความสุขในด้านมิตีสัญภาพดีแตกต่างกัน จำนวน 2 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 66.67 และโรงพยาบาลชุมชนขนาดกลาง (F2) จำนวน 2 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 33.33 ส่วนโรงพยาบาลขนาดอื่นไม่พบความแตกต่าง มิติการผ่อนคลาย พบว่า บุคลากรที่อยู่ในโรงพยาบาลทั่วไป (S) และชุมชนขนาดใหญ่ (M2) ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน จะมีระดับความสุขในด้านมิติการผ่อนคลายแตกต่างกัน จำนวน 1 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 33.33 ส่วนโรงพยาบาลขนาดอื่นไม่พบความแตกต่าง มิติน้ำใจงาม พบว่า บุคลากร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน ไม่พบว่ามีระดับความสุขในด้านมิติน้ำใจงาม แตกต่างกันในโรงพยาบาล ทุกแห่ง

มิตีคุณธรรม พบว่า บุคลากร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน ไม่พบว่ามีระดับความสุขในด้านมิตีคุณธรรม แตกต่างกันในโรงพยาบาลทุกแห่ง มิตีครอบครัวที่ดี พบว่า บุคลากรที่อยู่ในโรงพยาบาลชุมชนขนาดกลาง (F2) ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน จะมีระดับความสุขในด้านมิตีครอบครัวดี แตกต่างกันใน จำนวน 1 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 16.67 ส่วนโรงพยาบาลขนาดอื่น ไม่พบความแตกต่าง มิตีสังคมดี พบว่า บุคลากร ที่อยู่ในโรงพยาบาลทั่วไป (S) และชุมชนขนาดใหญ่ (M2) ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน จะมีระดับความสุขในด้านมิตีสังคมดี แตกต่างกันใน จำนวน 2 แห่งคิดเป็นร้อยละ 66.67 ส่วนโรงพยาบาลขนาดอื่น ไม่พบความแตกต่าง มิติการหาความรู้ พบว่า บุคลากร ที่อยู่ในโรงพยาบาลทั่วไป (S) และชุมชนขนาดใหญ่ (M2) ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน

จะมีระดับความสุขในด้านมิติการหาความรู้แตกต่างกัน จำนวน 2 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 66.67 ส่วนโรงพยาบาลขนาดอื่น ไม่พบความแตกต่าง มิติการใช้เงินเป็น พบว่า บุคลากร ที่อยู่ในโรงพยาบาลทั่วไป (S) และชุมชนขนาดใหญ่ (M2) ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน จะมีระดับความสุขในด้านมิติการใช้เงินเป็น แตกต่างกัน ทั้ง 3 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 100 และโรงพยาบาลชุมชนขนาดกลาง (F2) จำนวน 4 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 66.67 ส่วนโรงพยาบาลขนาดอื่น ไม่พบความแตกต่าง มิติการทำงานที่ดี พบว่า บุคลากร ที่อยู่ในโรงพยาบาลทั่วไป (S) และชุมชนขนาดใหญ่ (M2) ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน จะมีระดับความสุขในด้านการทำงานที่ดี แตกต่างกัน จำนวน 1 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 33.33 ส่วนโรงพยาบาลขนาดอื่น ไม่พบความแตกต่าง ค่าเฉลี่ยความสุขโดยรวม พบว่า บุคลากร ที่อยู่ในโรงพยาบาลทั่วไป (S) และชุมชนขนาดใหญ่ (M2) ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน จะมีระดับความสุขในด้านค่าเฉลี่ยความสุขโดยรวมแตกต่างกัน จำนวน 2 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 66.67 และโรงพยาบาลชุมชนขนาดกลาง (F2) จำนวน 1 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 16.67 ส่วนโรงพยาบาลขนาดอื่น ไม่พบความแตกต่าง

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ที่ว่า บุคลากรสาธารณสุขที่มีลักษณะข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ลักษณะงานที่ทำ และระดับของงาน แตกต่างกัน มีระดับความสุขแต่ละมิติแตกต่างกัน **เป็นจริง**

### อภิปรายผล

จากผลการวิจัย พบว่า ในส่วนของมิติของความสุขที่ต่ำกว่าเป้าหมายของกระทรวงสาธารณสุขที่กำหนดไว้ จำนวน 7 มิติ จาก 9 มิติ คิดเป็นร้อยละ 77.8 ได้แก่ ความสุขด้านมิติสุขภาพ

ดี (Happy Body) ส่วนใหญ่ อยู่ในระดับต่ำกว่าร้อยละ 60 จำนวน 12 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 100 ของโรงพยาบาลทั้งหมด ความสุขด้านมิติการผ่อนคลาย (Happy Relax) น้อยกว่าร้อยละ 60 จำนวน 11 แห่งคิดเป็นร้อยละ 91.7 ความสุขด้านมิติครอบครัวที่ดี (Happy Family) ส่วนใหญ่ อยู่ในระดับต่ำกว่า ร้อยละ 60 จำนวน 12 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 100 ความสุขด้านมิติสังคมดี (Happy Society) ส่วนใหญ่ อยู่ในระดับต่ำกว่า ร้อยละ 60 จำนวน 8 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 66.67 ความสุขด้านมิติการหาความรู้ (Happy Brain) ส่วนใหญ่ อยู่ในระดับต่ำกว่าร้อยละ 60 จำนวน 11 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 91.7 ความสุขด้านมิติการใช้เงินเป็น (Happy Money) ส่วนใหญ่ อยู่ในระดับต่ำกว่า ร้อยละ 60 จำนวน 12 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 100 ความสุขด้านมิติการทำงานดี (Happy Work-Life) ส่วนใหญ่ อยู่ในระดับต่ำกว่าร้อยละ 60 จำนวน 9 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 75 และส่วนมิติที่มีระดับความสุขของบุคลากร สูงกว่าเป้าหมายที่กำหนดของกระทรวงสาธารณสุข (ร้อยละ 60) จำนวน 2 มิติ คิดเป็นร้อยละ 22.2 ได้แก่ ความสุขด้านมิติน้ำใจงาม (Happy Heart) ส่วนใหญ่ อยู่ในระดับสูงกว่าร้อยละ 60 จำนวน 12 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 100 ความสุขด้านมิติคุณธรรม (Happy Soul) ส่วนใหญ่ อยู่ในระดับสูงกว่าร้อยละ 60 จำนวน 12 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 100 โดยมีความสุขด้านมิติคุณธรรม (Happy Soul) มากที่สุด ในระดับร้อยละ 70-79 จำนวน 12 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 100 ส่วนค่าเฉลี่ยความสุขโดยรวม (Average Happy) ส่วนใหญ่ อยู่ในระดับสูงกว่าร้อยละ 60 จำนวน 11 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 91.67 โดยมากที่สุดที่ระดับร้อยละ 60-69 จำนวน 11 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 91.67 รองลงมาในระดับร้อยละ 70-79 จำนวน 11 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 91.67

ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการที่บุคลากรสาธารณสุข มีหน้าที่ในการให้บริการผู้ป่วย ซึ่งเป็นการให้บริการที่เกี่ยวข้องกับชีวิตของคนเป็นหลัก ดังนั้นในการปฏิบัติงานจึงตั้งอยู่บนพื้นฐานของการทำงาน ที่เสี่ยง หากพลาดพลั้งย่อมหมายถึงชีวิตของผู้รับบริการ ซึ่งแตกต่างจากการให้บริการอื่นๆ ทำให้ทุกๆ วันของการปฏิบัติหน้าที่เป็นไปด้วยความเครียด ต้องระมัดระวังไม่ให้เกิดความผิดพลาด เมื่อถึงเวลาพักหรือหมดหน้าที่ ก็มักจะเหนื่อยล้า จนไม่มีแรงจะไปออกกำลังกาย ทำให้ส่วนใหญ่ของบุคลากรสาธารณสุข จึงมีความสุขด้านมิติสุขภาพดี และความสุขด้านมิติการผ่อนคลาย ต่ำกว่าร้อยละ 60 นอกจากนั้น ในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ต้องให้บริการตลอด 24 ชั่วโมง ทำให้เวลาปฏิบัติงาน และเวลาพัก ไม่ตรงกับการทำงานทั่วไป ที่มีเวลาปฏิบัติงานในช่วงเวลากลางวัน และพักตอนเย็น ทำให้ไม่สามารถเข้าสังคม และดูแลครอบครัวได้เหมือนผู้ที่ปฏิบัติงานในอาชีพอื่น จึงทำให้ความสุขด้านมิติครอบครัวดี และ ความสุขด้านสังคมดี ต่ำกว่าร้อยละ 60 อีกทั้งเศรษฐกิจ ที่อยู่ในสภาวะทอดถอย ทำให้บุคลากรทุกภาคส่วนรวมทั้งของกระทรวงสาธารณสุข ต้องดำเนินชีวิตอย่างระมัดระวังและมีการใช้จ่ายเงินอย่างประหยัด ทำให้ ความสุขด้านมิติการใช้จ่ายเงินเป็นมีระดับต่ำกว่าร้อยละ 60 และส่งผลถึงการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ ที่จำเป็นต้องใช้เงิน ทำให้ความสุขด้านมิติการหาความรู้ต่ำกว่าร้อยละ 60 ประกอบกับจำนวนบุคลากรสาธารณสุขที่ยังขาดอัตรากำลังที่เพียงพอ (อัตรากาขาดแคลน สาขาแพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกรพยาบาล ปี 2563 คิดเป็นร้อยละ 21.2) ทำให้ภาวะงานมาก ส่งผลให้ระดับความสุขด้านการทำงานต่ำกว่าร้อยละ 60 อย่างไรก็ตามจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ระดับความสุขด้านมิติคุณธรรม และมิติน้ำใจงาม มีระดับความสุขของ

บุคลากรสูงกว่าร้อยละ 60 ซึ่งเป็นไปตามเป้าหมายของกระทรวงสาธารณสุขที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่บุคลากรสาธารณสุข ถูกอบรมให้เป็นผู้เสียสละ และมีน้ำใจ ทั้งต่อเพื่อนร่วมงานและผู้รับบริการ ทำให้ การปฏิบัติงานในหน้าที่แม้จะเหนื่อยล้า และลำบาก บุคลากรส่วนใหญ่ ก็ยังคงความเป็นผู้มีน้ำใจ และมีคุณธรรมในวิชาชีพ โดยยึดหลักจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด ส่งผลให้ความสุขในด้านมิติคุณธรรม และมิติน้ำใจงามสูงกว่า ค่าเป้าหมายของกระทรวงสาธารณสุข และส่งผลให้ ค่าเฉลี่ยความสุขโดยรวมสูงกว่าร้อยละ 60 ซึ่งบทสรุปทั้งหมดนี้ สอดคล้องกับ ปรัชญาของ Socrates Socrates (อ้างในจินณพิภทร ชูปัญญา) เป็นนักปรัชญาชาวกรีกเกิดเมื่อ 470 ปีก่อนคริสต์ศักราช เป็นนักปรัชญาชาวตะวันตกที่มีชื่อเสียง ในสมัยนั้นนักปรัชญาชาวกรีกพยายามที่จะหาคำตอบต่อคำถามที่ว่า ชีวิตที่ดีสำหรับมนุษย์คือชีวิตแบบใด และมนุษย์ควรดำเนินชีวิตอย่างไร Socrates เชื่อว่า คุณธรรม (virtue) คือสิ่งที่จะนำไปสู่ชีวิตที่ดีและการประพฤติที่ถูกต้อง และสอดคล้องกับการวิจัยของ อภิญญา โพธิจักร<sup>13</sup> ที่ได้ศึกษาเรื่องความสุขของบุคลากรโรงพยาบาลบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ โดยศึกษาระดับความสุข คุณภาพชีวิต และความผูกพันในองค์กรฯ (Happinometer) ผลการวิจัย พบว่า (1) ระดับความสุขของบุคลากรของโรงพยาบาลบึงกาฬ ภาพรวม ค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 60.90 อยู่ในระดับมีความสุข (Happy) มิติที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมีความสุข (Happy) คือ มิติ ด้านจิตวิญญาณดี รองลงมา ด้านมิติด้านน้ำใจดี ด้านมิติใฝ่รู้ดี ด้านมิติสังคมดี ด้านมิติครอบครัวดี ด้านมิติสุขภาพกายดี ด้านมิติการงานดี และด้านมิติผ่อนคลายดี โดยค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 69.76, 63.64, 62.70, 61.43, 59.98, 59.95 และ 51.59 ตามลำดับ ส่วนด้านมิติสุขภาพเงินดี มีค่าคะแนน

เฉลี่ย เท่ากับ 46.87 อยู่ในระดับไม่มีความสุขเลย (Unhappy)

จากผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า บุคลากรสาธารณสุขที่มีลักษณะข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ลักษณะงานที่ทำ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน จะมีระดับความสุขแต่ละมิติแตกต่างกัน ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ ร้อยละ 95 (นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05) เป็นจริงนั้น สอดคล้องกับ ทิพวัลย์ สัจจันทร์<sup>5</sup> ที่กล่าวว่า ภาวะความสุขเป็นต้องการสร้างสมดุลของอารมณ์ และความรู้สึกลงในด้านบวกกับด้านลบของบุคคลในแต่ละบุคคลก็จะมี ความแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ ที่มากระทบ ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยภายใน เช่น การรับรู้ทางจิตใจ หรือจะเป็นปัจจัยภายนอก เช่น สภาพสังคม สิ่งแวดล้อม เป็นต้น และสอดคล้องกับปรัชญาของ Aristotle Aristotle นักปรัชญาชาวกรีก เกิดเมื่อ 384 ปี ก่อนคริสต์ศักราชได้เขียนปรัชญาเกี่ยวกับความสุขไว้เป็นบทๆ ที่ชื่อว่า “Nicomachain Ethics” ซึ่งมีสาระสำคัญที่กล่าวถึงความสุข (eudaimonia) ว่าความสุขถือเป็นยอดปรารถนาของมนุษย์ คุณธรรม เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้มนุษย์ได้ในสิ่งที่ปรารถนา คือ ความสุข คุณธรรมในความหมายของ Aristotle นั้น ไม่ใช่สิ่งที่เป็นนามธรรม แต่เป็นคุณลักษณะของตัวบุคคล ตัดสินใจเลือกการกระทำมากกว่าที่จะเน้นความรู้ หลักคุณธรรมเพียงอย่างเดียว การที่บุคคลจะเป็นผู้มีคุณธรรมได้ ไม่ได้หมายถึงการที่บุคคลนั้นมีความรู้เรื่องของคุณธรรม เช่น ความกล้าหาญ ความยุติธรรม แล้วประพฤติปฏิบัติตามหลักการนั้นอย่างมั่นคง สำหรับ Aristotle แล้วถือว่าการที่บุคคลมีความรู้เรื่องความกล้าหาญ ความยุติธรรม แล้วสามารถตัดสินใจเลือกปฏิบัติได้ โดยใช้เหตุผลเป็นพื้นฐานอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ เวลา และตัวบุคคล เช่นนี้จึงได้ชื่อว่าเป็นผู้มีคุณธรรมหรือ

นัยหนึ่ง คือ Aristotle เน้นลักษณะที่แสดงออกถึงคุณธรรมมากกว่าการมีความรู้ เรื่องคุณธรรม นอกจากนั้น Aristotle ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า ประสบการณ์จะเป็นตัวแสดงให้เห็นว่า สภาวะลักษณะนิสัยที่ได้ทำให้บุคคลมีความสามารถทำหน้าที่ของแต่ละคนได้อย่างถูกต้องนั้น ต้องขึ้นอยู่กับความพอดีระหว่างความมากเกินไปและน้อยเกินไป บุคคลที่ได้ชื่อว่าเป็นผู้มีคุณธรรมมักจะเลือกแสดงออกที่มีความสอดคล้องกับวิถีกึ่งกลาง บวกกับความมีเหตุผล โดยเฉพาะความมีเหตุผลนั้นถือเป็น ลักษณะเฉพาะของมนุษย์ในการดำเนินชีวิต มนุษย์ย่อมใช้เหตุผลหรือปัญญาในการตัดสินใจเลือกปฏิบัติให้เกิดสภาวะที่เรียกว่าคุณธรรมได้ เพราะความเข้าใจด้วยเหตุผล จึงทำให้เข้าถึงความพอดีระหว่างความเกินกับความขาด แล้วปฏิบัติให้เกิดความพอดีนั้นอย่างต่อเนื่อง โดยปราศจากการฝืนความรู้สึกจนเป็นลักษณะนิสัยที่เรียกว่าลักษณะทางคุณธรรม อีกทั้งการปฏิบัติเช่นนั้นเป็นการปฏิบัติที่สอดคล้องกับธรรมชาติของมนุษย์ คือ การใช้ปัญญาควบคุมวิญญาณที่ไร้เหตุผล จึงได้ชื่อว่าเป็นการทำหน้าที่ของมนุษย์ ที่จะนำไปสู่สิ่งที่เป็ความดีหรือความสุขของมนุษย์ (พระมหาจุฬาลงกู์เลื้อน) ถ้ามนุษย์เข้าใจในเหตุผลของการกระทำนั้นๆ เขาก็จะสามารถกระทำการเพื่อบรรลุเป้าหมายสูงสุดได้ กล่าวโดยสรุป ความสุข (eudaimonia) ตามแนวคิดของ Aristotle นั้น ไม่ได้เป็นแบบสุขนิยม (hedonic) ที่แสดงสภาวะของความยินดีกับความเจ็บปวดเท่านั้น แต่หมายถึงการดำเนินชีวิตที่ดี ดังที่เขาเรียกว่า “คนที่มีสุขนั้นต้องมีทั้งสองอย่าง คือ อยู่ดีและทำดี (live well and do well)” การอยู่ดี (live well) เป็นการแสดงออกถึงสิ่งที่มีคุณค่าที่แท้จริงที่เป็นความต้องการภายในของมนุษย์ ซึ่งต่างจากความต้องการภายนอกที่เป็นวัตถุนิยม หรือแสวงหาความสุขสำราญ ที่นับแต่จะทำให้คนลอยห่างออก



จากคุณธรรม การทำดี (do well) เป็นการตัดสินใจเลือกการกระทำในสิ่งที่ดี มีคุณธรรมอย่างมีเหตุผลอย่างเป็นอิสระ และในขณะเดียวกัน Aristotle ไม่ได้ปฏิเสธความสำคัญของสิ่งดีๆ ที่เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน เช่น การมีเพื่อนที่ดี การมีบุตรที่ดี เป็นต้น ทั้งสองสิ่งนี้หล่อหลอมรวมกันเป็นสิ่งที่เรียกว่าความสุข (eudaimonia) (Ryan, Huta, & Deci)

### ข้อยุติ

สรุปผลการวิจัยที่ได้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และการทดสอบสมมติฐานพบว่า เป็นความจริงเนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยที่ครอบคลุมโรงพยาบาลทุกแห่ง ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิบูลย์ และเก็บข้อมูลผ่านระบบโปรแกรม Happinometer ทำให้ไม่มีความเบี่ยงเบนด้านการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งการวิเคราะห์เป็นไปตามข้อมูลที่ปรากฏในโปรแกรม Happinometer นอกจากนี้ การวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นการนำเสนอข้อมูลเพื่อให้ผู้บริหารของโรงพยาบาลนำไปใช้ประกอบในการวางแผนพัฒนาการเสริมสร้างความสุขให้แก่บุคลากรของโรงพยาบาล และควรมีการจัดเก็บข้อมูลเพิ่มเติมในรายละเอียดปัจจัยที่เพิ่มความสุขให้กับบุคลากร

### กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยครั้งนี้ สำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดีด้วยความกรุณาจาก นายธีระพงษ์ แก้วภมร นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดพิบูลย์ นางปัทมา ผ่องสมบุรณ์ รองนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดพิบูลย์ ด้านส่งเสริมพัฒนา นางดวงพร พูลสวัสดิ์กิติกุล หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิบูลย์ ที่กรุณาให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะ ในการทำวิจัย รวมทั้งเจ้าหน้าที่กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิบูลย์ ที่ให้ความ

ช่วยเหลือ และอำนวยความสะดวกในการจัดพิมพ์รายงานการวิจัยในครั้งนี้ และขอขอบคุณ กองนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงสาธารณสุข คณะผู้จัดทำ และผู้เกี่ยวข้อง ในการจัดทำโปรแกรม HAPPINOMETER ทุกท่าน ที่กรุณาทำให้โปรแกรมนี้ ได้นำมาใช้ประโยชน์ในการจัดเก็บข้อมูลความสุขของบุคลากรสาธารณสุข เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ และใช้ในการพัฒนาวางแผน ส่งเสริมการเพิ่มความสุขของบุคลากรสาธารณสุข

### เอกสารอ้างอิง

1. Orem, D. E. Nursing Concept of Practice (4th ed.). St Louis: Mosby Year Book Rehdanz, K. & Maddison, D. (2005). Analysis climate and happiness. Ecological Economics 1991; 52: 111 - 125.
2. กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. คู่มือความฉลาดทางอารมณ์. กรุงเทพฯ: ศูนย์สารสนเทศและประชาสัมพันธ์ กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข; 2543.
3. กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กระทรวงสาธารณสุข. Happinometer เครื่องมือวัดความสุขด้วยตนเอง. นนทบุรี: กระทรวงสาธารณสุข; 2561.
4. จิณณพิภัทร ชูปัญญา. Happiness (ออนไลน์) สืบค้นจาก: <https://www.spbket10.com> สืบค้นเมื่อ 23 มกราคม 2563.
5. ทิพวัลย์ สีจันทร์. ปัจจัยส่วนบุคคลชาวอารมณ์และภาวะความสุขที่ส่งผลต่อการดูแลเด็ก ที่มีภาวะบกพร่องทางสติปัญญาของผู้ปกครอง (ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตร์ดุสิตบัณฑิต). สาขาวิชาครุศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต; 2547.

6. พระมหาจรัญ คมภีโร. การศึกษาเปรียบเทียบเรื่องความสุขตามทัศนคติประชาชนนิยมกับพระพุทธศาสนาเถรวาท (วิทยานิพนธ์พุทธศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต). สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย; 2547.
7. พรธนิภา สืบสุข. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลในมหาวิทยาลัยของรัฐ (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต). สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, คณะพยาบาลศาสตร์:จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2548.
8. ประนมวัน เกษสัชชัย. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลชุมชนเขต 12 กระทรวงสาธารณสุข. วารสารสมาคมพยาบาลฯ สาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2555; 3 (30) (กรกฎาคม – ตุลาคม): 24.
9. นภัสจันท์ มงคลพันธ์ และคณะ. ความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลตติยภูมิ. วารสารศูนย์การศึกษาแพทยศาสตร์คลินิกโรงพยาบาลพระปกเกล้า 2560; 34 (2) ( เม.ย. - มิ.ย.): 86.
- 10.ราชกิจจานุเบกษา.ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580). 2561.(ออนไลน์) แหล่งข้อมูลจาก: <http://www.ratchakitcha.soc.go.th> สืบค้นเมื่อวันที่ 27 มกราคม 2563
- 11.สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุข. คู่มือการใช้งานเครื่องมือ Happynometer & HPI. นนทบุรี: กระทรวงสาธารณสุข; 2560.
- 12.สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุข. แผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (ด้านสาธารณสุข). นนทบุรี: กระทรวงสาธารณสุข; 2559.
- 13.อภิญา โพธิจักร. ความสุขของบุคลากรโรงพยาบาลบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ. 2560; (ออนไลน์แหล่งข้อมูลจาก [http://bkh.moph.go.th/kmbkh/wp-file/r2r-2560/r2r60\\_2.pdf](http://bkh.moph.go.th/kmbkh/wp-file/r2r-2560/r2r60_2.pdf) สืบค้นเมื่อวันที่ 27 มกราคม 2563.