

นิพนธ์ต้นฉบับ

Original article

รูปแบบทางเลือกในการวิเคราะห์ Happinometer: กรณีศึกษา โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร จังหวัดปราจีนบุรี

วิทยา บุญเลิศเกิดไกร พ.บ., ส.บ. (บริหารสาธารณสุข)

โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร จังหวัดปราจีนบุรี

วันรับ: 10 มิ.ย. 2562

วันแก้ไข: 22 ก.พ. 2564

วันตอบรับ: 2 มี.ค. 2564

บทคัดย่อ การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอรูปแบบในการวิเคราะห์ผลสำรวจ Happinometer และค้นหาปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขของบุคลากรในโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร จังหวัดปราจีนบุรี ด้วยวิธีการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม Happinometer ที่พัฒนาโดยสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยบุคลากรของโรงพยาบาล 784 คน ตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง เก็บข้อมูลระหว่างเดือนมิถุนายนถึงสิงหาคม 2560 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาและเชิงอนุมานพหุปัจจัยด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ เพื่อหาปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยคุณภาพชีวิตที่ทำนายระดับความสุขของบุคลากร ผลการศึกษากลุ่มตัวอย่างที่ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง อายุเฉลี่ย 40.2 ปี การศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า สถานภาพแต่งงานอยู่ร่วมกัน รับประทานหรือพนักงานกระทรวงสาธารณสุข มีระยะเวลาทำงานในโรงพยาบาลมากกว่า 10 ปี มีค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความสุขเท่ากับ 6.8 จาก 10 คะแนน มิติคุณภาพชีวิตด้านผ่อนคลาย (happy relax) มีคะแนนต่ำสุดเท่ากับ 51.6 จาก 100 คะแนน มิติคุณภาพชีวิตด้านจิตวิญญาณดี (happy soul) มีคะแนนสูงสุดเท่ากับ 67.5 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ทำนายระดับความสุขคือ สถานภาพสมรสที่อยู่ด้วยกัน ตำแหน่งงานและการทำงานเป็นกะ ส่วนปัจจัยคุณภาพชีวิตที่ทำนายระดับความสุข คือ ผ่อนคลายดี (happy relax) การงานดี (happy work life) และครอบครัวดี (happy family) การใช้วิธีการวิเคราะห์แบบสอบถาม Happinometer ดังกล่าว ด้วยการใช้สถิติเชิงพรรณนาและเชิงอนุมานพหุปัจจัย เป็นรูปแบบหนึ่งในการวิเคราะห์การสำรวจ Happinometer ที่สามารถบ่งชี้ปัจจัยที่มีบทบาทในการสร้างความสุขของบุคลากรในองค์กร อันจะนำมาซึ่งการส่งเสริมกิจกรรมที่ส่งผลให้บุคลากรในองค์กรมีความสุขได้อย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: แบบสำรวจ Happinometer; คุณภาพชีวิต; ระดับความสุข

บทนำ

ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ⁽¹⁾ (gross domestic product or GDP) เป็นดัชนีชี้วัดทางเศรษฐกิจที่นิยมใช้กันทั่วโลก อย่างไรก็ตาม GDP นั้น ไม่ได้วัดความเป็นอยู่ที่ดีในระดับประเทศ ด้วยเหตุดังกล่าวทำให้เกิดแนวคิด

เกี่ยวกับความสุขมวลรวมประชาชาติ⁽²⁾ (gross national happiness) ที่เน้นถึงความสุขของประชาชน ซึ่งมีความสำคัญเช่นเดียวกับผลผลิตรวมของประชาชาติ ทำให้ได้รับการตอบรับจากทั่วโลก นักวิชาการจึงได้สร้างแบบการวัดนี้ขึ้น เช่น ดัชนีความสุขแห่งชาติ GNH (gross nation-

al happiness) หรือดัชนีความสุขมวลรวม แนวคิดเกี่ยวกับความสุขมวลรวมประชาชาติได้ถูกนำมาใช้ในประเทศไทย ดังเห็นได้จากการที่ภาครัฐได้มอบหมายให้สำนักงานกองทุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) เป็นแกนหลักในการผลักดันดัชนีความสุขมาใช้ในการพัฒนาประเทศ ซึ่งประเทศไทยได้มีการสำรวจมาอย่างต่อเนื่อง

Happinometer⁽³⁾ เป็นแบบสำรวจคุณภาพชีวิตและระดับความสุข ซึ่งได้รับการพัฒนาโดยสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล โดยได้รับการสนับสนุนจากสำนักงานกองทุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) เพื่อพัฒนาเป็น “เครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตข้าราชการ” ประกอบด้วยตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตและระดับความสุขของคนในที่ทำงาน ที่พัฒนามาจากวิถีชีวิตของคนทำงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคการบริการ ตลอดจนส่วนงานราชการทั่วประเทศ ตามแนวคิดของ “ความสุข 8 ประการ” และ “องค์กรแห่งความสุข (happy work-place)” ซึ่งประกอบด้วยการวัดคุณภาพชีวิต 9 มิติ ได้แก่

1. Happy body (สุขภาพดี) หมายถึง การที่บุคคลมีสุขภาพร่างกายที่ดีและแข็งแรง

2. Happy relax (ผ่อนคลายดี) หมายถึง การที่บุคคลแต่ละคนสามารถแบ่งเวลาในการพักผ่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถจัดการปัญหาของตนเองได้อย่างดี

3. Happy heart (น้ำใจดี) หมายถึง การที่รู้จักแบ่งปันสิ่งต่างๆ ให้กับผู้อื่น มีความเมตตากับคนรอบข้าง ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รู้จักการทำงานเป็นทีม มีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์ให้กับส่วนรวม

4. Happy soul (จิตวิญญาณดี) หมายถึง การตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งมีศีลธรรม เป็นคนที่รู้จักให้ รู้แพ้รู้ชนะรู้ภัยและมีความกตัญญู

5. Happy family (ครอบครัวดี) หมายถึง การที่บุคคลในครอบครัวมีความรู้สึกผูกพัน เชื่อใจ มั่นใจในกันและกัน

6. Happy society (สังคมดี) หมายถึง การที่คนในสังคมมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ไม่สร้างความเดือดร้อนให้ผู้อื่น ไม่เอาเปรียบคนอื่น

7. Happy brain (ใฝ่รู้ดี) หมายถึง การที่บุคคลมีความกระตือรือร้นและขวนขวายในการหาความรู้ มีความสนใจที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อีกทั้งสามารถปรับตัวให้ยอมรับกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา

8. Happy money (สุขภาพเงินดี) หมายถึง การที่บุคคลมีระเบียบวินัยในการใช้จ่าย รู้จักที่จะจัดการและประมาณตนเองในการใช้จ่าย

9. Happy work life (การงานดี) หมายถึง ความพึงพอใจในหน้าที่การงานและความก้าวหน้าของตนเอง รวมถึงความรัก ความผูกพัน และความภูมิใจในองค์กร

โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร ปราจีนบุรี เป็นโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ทำการดูแลรักษาผู้ป่วยในจังหวัดปราจีนบุรีและส่งต่อมาจากจังหวัดใกล้เคียง มีเจ้าหน้าที่ประมาณ 1,200 คน เจ้าหน้าที่ทุกคนจึงมีภาระงานที่ค่อนข้างหนักและมีความเครียดจากการทำงานในระดับหนึ่ง มีอัตราการลาออกจากราชการประมาณร้อยละ 2.0-3.0 ต่อปี

การศึกษาในครั้งนี้ เพื่อค้นหาระดับความสุขของเจ้าหน้าที่ อีกทั้งค้นหาปัจจัยต่างๆ ที่มีความสำคัญในการส่งเสริมความสุขของเจ้าหน้าที่ ตามหลักการวิเคราะห์ทางสถิติที่จะนำเสนอในรูปแบบหนึ่ง เพื่อที่จะดำเนินการส่งเสริมปัจจัยดังกล่าวได้อย่างตรงประเด็น อันจะส่งผลให้เจ้าหน้าที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขมากขึ้น สามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงสาธารณสุข ที่ต้องการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่สามารถทำงานได้อย่างมีความสุข และประชาชนได้รับการรักษาพยาบาลที่ดี อีกทั้งสามารถนำรูปแบบการวิเคราะห์ในรูปแบบนี้ไปปรับใช้กับหน่วยงานต่างๆ ได้ต่อไป

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอรูปแบบทางเลือกในการวิเคราะห์แบบสำรวจ Happinometer ในการค้นหาปัจจัยส่วนบุคคลและมิติคุณภาพชีวิตที่มีผลต่อระดับความสุขของบุคลากร ในโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร ปราจีนบุรี

วิธีการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มเลือกตัวอย่างจากกลุ่มประชากร คือ บุคลากรผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร ปราจินบุรี ได้แก่ กลุ่มที่ให้บริการกับผู้ป่วยและกลุ่มที่เป็นฝ่ายสนับสนุนงานบริการ ทั้งในกลุ่มข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวและพนักงานของรัฐ จำนวน 1,250 คน คำนวณขนาดตัวอย่างได้ 295 คน จากตารางของ Krejcie และ Morgan⁽⁴⁾ โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (purposive quota sampling) ด้วยความสมัครใจตามหน่วยงานและวิชาชีพในโรงพยาบาล ตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง ในช่วงระหว่างเดือนมิถุนายนถึงสิงหาคม พ.ศ. 2560 มีกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 784 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการศึกษา ได้แก่ แบบสอบถามวัดระดับความสุขและคุณภาพชีวิต “Happinometer”^(3,5) ของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล กลุ่มคำถามประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไป กลุ่มคำถามคุณภาพชีวิต 9 มิติ (happy dimensions) ในรูปแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert scale) และคำถามวัดระดับความสุขในปัจจุบัน ในรูปแบบ visual analog scale เริ่มจาก 1 หมายถึง ไม่มีความสุขเลย ไปจนถึง 10 หมายถึง มีความสุขมากที่สุด มีความตรงตามเนื้อหาจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องร่วมกับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ มีค่าความเชื่อมั่น (Cronbach’s alpha coefficient) เท่ากับ 0.9

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. วิเคราะห์ระดับความสุข มิติคุณภาพชีวิต และข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ที่อยู่ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส การมีบุตร ตำแหน่ง ลักษณะงาน สถานภาพการจ้างงาน การทำงานเป็นกะ ระยะเวลาที่ทำงานในโรงพยาบาล การเปลี่ยนงาน รายได้ ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. วิเคราะห์ปัจจัยทำนายระดับความสุขของบุคลากร ด้วยสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่

- Bivariate analysis ได้แก่ crude odds ratio และ Pearson correlation coefficient
- Multivariate analysis ได้แก่ binary logistic regression เพื่อวิเคราะห์ adjusted odds ratio และ multiple linear regression

ผลการศึกษา

จากกลุ่มตัวอย่างที่วิเคราะห์ข้อมูลจำนวน 784 คน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 85.7 อายุเฉลี่ย 40.2 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า ร้อยละ 70.3 สถานภาพแต่งงานและอยู่ร่วมกัน ร้อยละ 48.1 มีบุตรอย่างน้อย 1 คน ร้อยละ 53.1 ตำแหน่งระดับปฏิบัติงาน ร้อยละ 84.0 ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ ร้อยละ 55.2 ระยะเวลาการทำงานในโรงพยาบาลมากกว่า 10 ปี ร้อยละ 63.0 ทำงานเป็นกะ ร้อยละ 62.1 รายได้ต่อเดือนน้อยกว่าสามหมื่นบาท ร้อยละ 57.0 ไม่เคยเปลี่ยนงานเลย ร้อยละ 66.2

จากการสำรวจระดับความสุขของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความสุขอยู่ที่ 6.8 จากคะแนนเต็ม 10 คะแนน แสดงว่าบุคลากรในโรงพยาบาลอยู่ในระดับ “มีความสุข” เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตรายมิติพบว่า มิติทั้งหมดอยู่ในระดับที่ผ่านเกณฑ์ 50 คะแนน แต่ยังไม่มิตินี้ได้ถึง 70 คะแนน มิติผ่อนคลาย (Happy relax) มีคะแนนต่ำสุดเท่ากับ 51.6 ส่วนมิติจิตวิญญาณดี (Happy soul) มีคะแนนสูงสุดเท่ากับ 67.5 จากคะแนนเต็ม 100 คะแนน ดังตารางที่ 1

จากการทดสอบทางสถิติพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ตำแหน่งงานในระดับหัวหน้าหรือผู้บริหาร มีความสุขมากกว่าระดับปฏิบัติงาน ผู้ที่อยู่กับสามีภรรยา มีความสุขมากกว่าอยู่คนเดียว ผู้ที่ทำงานเป็นกะมีความสุขน้อยกว่าผู้ที่ไม่ได้ทำงานเป็นกะ (logistic regression significance <0.05) ส่วนปัจจัยอื่นๆ ไม่มีผลต่อระดับความสุข ดังตารางที่ 2

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความสุขและมิติคุณภาพชีวิตพบว่า ระดับความสุขมีความสัมพันธ์

รูปแบบทางเลือกในการวิเคราะห์ **Happinometer**: กรณีศึกษา โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร จังหวัดปราจีนบุรี

ตารางที่ 1 ค่าคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตจำแนกรายมิติและระดับความสุข

มิติคุณภาพชีวิต	N	Minimum	Maximum	Mean	Standard Deviation
สุขภาพกายดี (Happy body)	784	20.0	100.0	63.9	12.7
ผ่อนคลายดี (Happy relax)	784	0.0	100.0	51.6	14.6
น้ำใจดี (Happy heart)	784	20.0	100.0	64.7	14.1
จิตวิญญาณดี (Happy soul)	784	15.0	100.0	67.5	12.9
ครอบครัวดี (Happy family)	784	0.0	100.0	60.6	20.9
สังคมดี (Happy society)	784	20.8	100.0	60.4	12.7
ใฝ่รู้ดี (Happy brain)	784	0.0	100.0	58.0	15.6
สุขภาพเงินดี (Happy money)	784	0.0	100.0	52.5	20.5
การทำงานดี (Happy work life)	784	4.4	100.0	60.7	13.4
ค่าเฉลี่ย	784	-	-	60.0	9.8
ระดับความสุข	779	1	10	6.8	1.6

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความสุขของบุคลากร

ตัวแปร	กลุ่มศึกษา มีความสุขมาก (คะแนนความสุข >5)	กลุ่มควบคุม มีความสุขน้อย (คะแนนความสุข <5)	Crude OR (95%CI)	Adjusted OR (95%CI)
เพศ				
ชาย	90	17	1.64 (0.95,2.84)	-
หญิง	509	158		
อายุ				
มากกว่า 30 ปี	478	124	1.65 (1.13,2.40)	1.30 (0.86,1.96)
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	124	53		
ทำงานจังหวัดเดียวกับภูมิลำเนาเดิม				
ใช่	463	131	1.21 (0.82,1.79)	-
ไม่ใช่	134	46		
ระดับการศึกษา				
สูงกว่าหรือเท่ากับปริญญาตรี	421	128	0.89 (0.62,1.30)	-
ต่ำกว่าปริญญาตรี	180	49		
สถานภาพสมรส *				
อยู่ด้วยกัน	312	71	1.65 (1.17,2.32)	1.45 (1,2.10)
ไม่ได้อยู่ด้วยกัน	283	106		
จำนวนบุตร				
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 2 คน	568	169	0.79 (0.36,1.74)	-
มากกว่า 2 คน	34	8		
ลักษณะงาน				
งานบริการ	424	144	0.54 (0.35,0.82)	0.79 (0.49,1.26)
ไม่บริการ	170	31		

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความสุขของบุคลากร (ต่อ)

ตัวแปร	กลุ่มศึกษา มีความสุขมาก (คะแนนความสุข >5)	กลุ่มควบคุม มีความสุขน้อย (คะแนนความสุข <5)	Crude OR (95%CI)	Adjusted OR (95%CI)
ตำแหน่งงาน*			7.80 (2.43,25.1)	5.18 (1.55,17.24)
หัวหน้า ผู้บริหาร	72	3		
ระดับปฏิบัติอื่น ๆ	529	172		
การจ้างงาน			1.23 (0.88,1.71)	-
ข้าราชการ	340	91		
ไม่ใช่ข้าราชการ	262	86		
ทำงานเป็นกะ*			0.44 (0.30,0.65)	0.63 (0.41,0.97)
ใช่	348	133		
ไม่ใช่	248	42		
อายุงาน มากกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี	517	149	1.16 (0.73,1.84)	-
น้อยกว่า 3 ปี	84	28		
การเปลี่ยนงาน			1.14 (0.36,3.57)	-
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ครั้ง	589	173		
มากกว่า 3 ครั้ง	12	4		
รายได้ต่อเดือน			1.07 (0.75,1.51)	-
มากกว่าหรือเท่ากับ 2 หมื่นบาท	403	116		
น้อยกว่า 2 หมื่นบาท	199	61		

* Logistic regression significance (p<0.05)

เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตในทุกมิติ ในระดับน้อยถึงปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p<0.01) โดยมิติจิตวิญญาณดี (Happy heart) มีค่าต่ำที่สุด (Pearson correlation coefficient=0.23) และมิติผ่อนคลายดี (Happy relax) มีค่าสูงที่สุด (Pearson correlation coefficient=0.59) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างระดับความสุขและมิติคุณภาพชีวิต

ตัวแปร	Pearson correlation coefficient	p-value
ระดับความสุข-สุขภาพกายดี (Happy body)	0.28	<0.01
ระดับความสุข-ผ่อนคลายดี (hHappy relax)	0.59	<0.01
ระดับความสุข-น้ำใจดี (Happy heart)	0.24	<0.01
ระดับความสุข-จิตวิญญาณดี (Happy soul)	0.23	<0.01
ระดับความสุข-ครอบครัวดี (Happy family)	0.45	<0.01
ระดับความสุข-สังคมดี (Happy society)	0.42	<0.01
ระดับความสุข-ไฟรู้ดี (Happy brain)	0.24	<0.01
ระดับความสุข-สุขภาพเงินดี (Happy money)	0.32	<0.01
ระดับความสุข-การงานดี (Happy work life)	0.58	<0.01

การวิเคราะห์การถดถอยพหุของมิติคุณภาพชีวิตที่มีอิทธิพลต่อระดับความสุขพบว่า มิติผ่อนคลายดี (Happy relax) มิติการทำงานดี (Happy work life) และมิติครอบครัวดี (Happy family) สามารถร่วมกันอธิบายระดับความสุขได้ ร้อยละ 45.0 ของความแปรปรวน ($R^2=0.45$, $F(3,775)=212.691$, $p<0.01$) โดยทั้ง 3 ปัจจัย สามารถทำนายระดับความสุขได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($Beta=0.306$, 0.349 , 0.154 $p<0.01$) ดังตารางที่ 4

วิจารณ์

คะแนนเฉลี่ยระดับความสุขของบุคลากรในโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร ในภาพรวมเท่ากับ 6.8 มีระดับความสุขอยู่ที่เกณฑ์ปานกลางถึงมาก (คะแนนมากกว่า 5) คะแนนคุณภาพชีวิตตามเกณฑ์การวัดของ Happinometer พบว่าทุกมิติมีคะแนนคุณภาพชีวิตที่มากกว่า 50 คะแนน มิติจิตวิญญาณดี (Happy soul) มีคะแนนสูงที่สุดเท่ากับ 67.5 มิติผ่อนคลายดี (Happy relax) มีคะแนนต่ำที่สุดเท่ากับ 51.6 สอดคล้องกับรายงานสถานการณ์ความสุขของคนทำงานในประเทศไทย พ.ศ. 2555⁽⁶⁾ พ.ศ. 2556⁽⁷⁾ และการสำรวจในหน่วยงานอื่น⁽⁸⁾ แสดงถึงการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาล มีการพักผ่อนน้อยและมีความเครียดในระดับหนึ่ง และเนื่องจากสภาพการดำเนินชีวิตในปัจจุบันที่เร่งรีบ อีกทั้งเศรษฐกิจในปัจจุบันมีสภาวะเงินเฟ้อสูง ทำให้ค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันเพิ่มสูงขึ้น ส่งผลให้คุณภาพชีวิตด้านสุขภาพเงิน

ดี (Happy money) มีค่าคะแนนที่ต่ำรองลงมา อย่างไรก็ตามบุคลากรก็ยังมีคุณธรรมและจิตวิญญาณที่ดีตามสภาพสังคมไทย มีความเอื้อเฟื้อต่อกันตามหลักทางพระพุทธศาสนา ที่เป็นหลักทางใจของประชาชนชาวไทย มาแต่โบราณ

ปัจจัยส่วนบุคคลที่ทำนายระดับความสุขของบุคลากรโรงพยาบาล พบว่า ผู้ที่ทำงานเป็นกะจะมีความสุขน้อยกว่าผู้ที่ไม่ได้ทำงานเป็นกะ ผู้ที่อยู่กับสามีภรรยามีความสุขมากกว่าอยู่คนเดียว ตำแหน่งงานในระดับหัวหน้าหรือผู้บริหาร มีความสุขมากกว่าระดับปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นว่าสภาพการทำงานมีส่วนสำคัญมากต่อระดับความสุข⁽⁹⁾ เช่น การทำงานที่เป็นเวลาชัดเจนในแต่ละวัน การสนับสนุนทางครอบครัว รวมทั้งการทำงานในระดับหัวหน้าหรือผู้บริหารที่สามารถตัดสินใจในการทำงานและมีสายบังคับบัญชา ล้วนเป็นปัจจัยที่สำคัญในการส่งเสริมความสุขในชีวิตการทำงานของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาที่ผ่านมา ที่ชี้ให้เห็นว่าการได้รับการยอมรับ ความไว้วางใจ และความภาคภูมิใจในการทำงาน⁽¹⁰⁾ เป็นแรงสนับสนุนให้เกิดความสุขได้ สำหรับการทำงานที่เป็นกะ ทำให้ช่วงเวลาในการทำงานไม่แน่นอน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขเช่นกัน ส่วนปัจจัยอื่น เช่น เพศ อายุ การศึกษา รายได้ ไม่ได้มีอิทธิพลต่อระดับความสุข อาจเป็นเพราะปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยภายนอก ซึ่งไม่ค่อยมีความสำคัญมากเท่ากับปัจจัยภายในจิตใจ ที่สร้างความรู้สึกสุขใจและภาคภูมิใจได้มากกว่า อาจแตกต่างจากการ

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความสุข

ตัวแปร	B	SE	Beta	t
ค่าคงที่	1.640	0.216	-	7.608**
ผ่อนคลายดี (Happy relax)	0.035	0.004	0.306	8.600**
การทำงานดี (Happy work life)	0.043	0.004	0.349	10.793**
ครอบครัวดี (Happy family)	0.012	0.003	0.154	4.845**

Adjusted $R^2 = 0.449$ SEE = 1.225 F = 212.691 Sig. of F = <0.01

** p-value <0.01

ศึกษาที่ผ่านในบางประเด็น เนื่องจากบริบทการทำงานที่ต่างกัน⁽¹¹⁾ หรือมีปัจจัยเชิงลึกอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องร่วมด้วย สำหรับมิติคุณภาพชีวิตที่มีอิทธิพลต่อระดับความสุข ได้แก่ มิติด้านการงาน การผ่อนคลาย และครอบครัว โดยเฉพาะมิติด้านการงาน ในลักษณะที่ทำหาย มันคงและยุติธรรม รวมทั้งบรรยากาศในการทำงาน ที่เป็นปัจจัยส่งเสริมให้เกิดความสุขมากที่สุด แต่เนื่องจากสภาพการทำงานที่หนักในปัจจุบัน ทำให้มิติการผ่อนคลายยังมีบทบาทต่อระดับความสุขเช่นกัน รวมทั้งครอบครัวที่อบอุ่นที่ให้การสนับสนุน และเป็นกำลังใจในการทำงาน ยังเป็นสิ่งที่สำคัญต่อการสร้างความสุขให้กับบุคลากรร่วมด้วย

Happinometer เป็นแบบสำรวจคุณภาพชีวิตบุคลากรในองค์กร สามารถนำมาใช้เพื่อสำรวจคุณภาพชีวิตและระดับความสุขของบุคลากรในโรงพยาบาลได้ จำเป็นต้องมีความเข้าใจในแบบสอบถาม เพื่อที่จะวิเคราะห์ผลการสำรวจได้อย่างครอบคลุม รวมถึงการใช้สถิติเพื่อทดสอบสมมติฐานได้อย่างเหมาะสม

รูปแบบการวิเคราะห์นี้เป็นรูปแบบหนึ่งในการวิเคราะห์แบบสอบถาม Happinometer ซึ่งที่ใช้กันในโรงพยาบาลของกระทรวงสาธารณสุขโดยทั่วไปนั้น ส่วนใหญ่ เน้นการวิเคราะห์เพื่อค้นหามิติคุณภาพชีวิตของบุคลากร ตามที่แบบสอบถามกำหนดว่าเป็น “ความสุข 9 มิติ” การใช้หลักทางสถิติที่ใช้วิเคราะห์ผลการสำรวจตามรูปแบบของการศึกษานี้ สามารถค้นหามิติคุณภาพชีวิตที่ส่งผลหรือทำนายระดับความสุขของบุคลากรได้อย่างมีนัยสำคัญ เพื่อที่จะนำประเด็นคุณภาพชีวิตนั้นไปพัฒนาและส่งเสริมระดับความสุขของบุคลากรต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษานี้

การวิเคราะห์แบบสอบถาม Happinometer ของโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขนั้น ส่วนใหญ่เป็นการวิเคราะห์คุณภาพชีวิต (ความสุข 9 มิติ) เท่านั้น แต่การศึกษานี้ ได้ใช้หลักทางสถิติเพื่อวิเคราะห์หาปัจจัย

คุณภาพชีวิตที่ส่งผลหรือทำนายระดับความสุขของบุคลากรร่วมด้วย จากผลการศึกษานี้พบว่าความสุขของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก (คะแนนมากกว่า 5) แต่ยังไม่เป็นที่พอใจเท่าที่ควร ดังนั้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่มีอิทธิพลต่อระดับความสุขให้มากขึ้นในบุคลากร ได้แก่ การส่งเสริมให้บุคลากรมีการทำงานที่มีส่วนในการเป็นเจ้าของ พัฒนาให้เกิดผลงานที่สร้างสรรค์ สร้างบรรยากาศที่มีสัมพันธภาพที่ดี โปร่งใส มีความยุติธรรม มีกิจกรรมที่ผ่อนคลายตามความเหมาะสม รวมทั้งการส่งเสริมกิจกรรมครอบครัวของบุคลากร อาจเป็นแนวทางในการส่งเสริมความสุขของบุคลากรได้

ในการวิเคราะห์ผลการสำรวจ Happinometer จึงควรใช้วิธีการทางสถิติ เพื่อค้นหามิติคุณภาพชีวิตที่มีความสำคัญในการส่งเสริมความสุขของบุคลากรร่วมด้วย เพื่อให้องค์กรสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรได้ตรงประเด็นมากขึ้น อย่างไรก็ตามมิติคุณภาพชีวิตอื่นที่มีระดับที่ต่ำ ก็ควรมีการพัฒนาด้วยเช่นกัน เพื่อให้คุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่มีระดับที่ดีที่สุดตามสมควร

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรขยายกรอบประชากรในเจ้าหน้าที่กลุ่มต่างๆ ในโรงพยาบาลอย่างหลากหลาย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมมากขึ้น
2. ควรมีการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์หรือสนทนากลุ่ม เกี่ยวกับปัจจัยเชิงลึกที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลแยกตามกลุ่มต่างๆ
3. ควรมีการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อค้นหารูปแบบในการส่งเสริมความสุขของบุคลากรอย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรมและเห็นผลที่ชัดเจนในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและมีความสุขของบุคลากรในโรงพยาบาล

เอกสารอ้างอิง

1. วิกีพีเดีย. ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ [อินเทอร์เน็ต]. 2561 [สืบค้นเมื่อ 14 ก.พ. 2561]. แหล่งข้อมูล: <http://tiny.cc/gacjtz>

2. วิกีพีเดีย. ความสุขมวลรวมประชาชาติ [อินเทอร์เน็ต]. 2561 [สืบค้นเมื่อ 16 ก.พ. 2561]. แหล่งข้อมูล: <http://tiny.cc/jacjtz>
3. ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, สุภรต์ จรัสสิทธิ์, เฉลิมพล สายประเสริฐ, พอลดา บุญยติระณะ, วรรณภา อาวีรัมย์, และคณะ. คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง Happinometer. กรุงเทพมหานคร: ธรรมดาเพรส; 2555.
4. Krejcie RV, Morgan DW. Determining Sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement* 1970;30:607-10.
5. ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, เฉลิมพล แจ่มจันทร์, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, จรัมพร โห้ล่ายอง, และสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. คุณภาพชีวิตการทำงานและความสุข. กรุงเทพมหานคร: ธรรมดาเพรส; 2555.
6. กาญจนา ตั้งชลทิพย์, จรัมพร โห้ล่ายอง, ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, เฉลิมพล แจ่มจันทร์, สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. รายงานสถานการณ์ความสุขของคนทำงานในประเทศไทย ปีที่ 1 รอบครึ่งปีหลัง (กรกฎาคม-ธันวาคม พ.ศ. 2555). นครปฐม; สถาบันวิจัยประชากรและสังคม; 2556.
7. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม. สถานการณ์ความสุขคนทำงานในประเทศไทย ระหว่างเดือนมกราคม-มิถุนายน พ.ศ. 2556 [อินเทอร์เน็ต]. 2556 [สืบค้นเมื่อ 20 มี.ค. 2561]. แหล่งข้อมูล: www.happinometer.ipsr.mahidol.ac.th/pdf/Happinometer_2556_100913-1.pdf
8. รัชณีกร บุญยโชติมา, วัลภา พรหมพล, สุรีพร พจนสิทธิ์, อรรรรณ ทองนาท, ศรีประภา บริสุทธิ์. การสำรวจความสุขของบุคลากรแผนกพยาบาลอุบัติเหตุและเวชกรรมฉุกเฉิน โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า. *วารสารพยาบาลทหารบก* 2557;15(2):252-60.
9. ธัมชน วรรณพิน, วาสนี วิเศษฤทธิ์. ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยภายใต้กำกับของรัฐ. *รามาริบัติพยาบาลสาร* 2012;18(1):9-23.
10. วสุจรรย์ รุจนพรหม, ปานจิตต์ เชี่ยวศิลป์ธรรม, อรพิน สันติธีรากุล. ความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข โรงพยาบาลฮอด จังหวัดเชียงใหม่. *วารสารบริหารธุรกิจ-มหาวิทยาลัยเชียงใหม่* 2559;2(3):660-79.
11. อมฤต จิรเศรษฐสิริ, ไกรสร อัมมวรรณ. ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขของบุคลากรโรงพยาบาลปากเกร็ด. *วารสารสมาคมเวชศาสตร์ป้องกันแห่งประเทศไทย* 2557;4(2):118-24.

Abstract: Alternative Model of Happinometer Analysis: a Case Study of Chaophya Abhaibhubejhr Hospital

Wittaya Boonlerdkerdkrai, M.D., B.P.H. (Public Health Administration)

Chaophya Abhaibhubejhr Hospital, Prachinburi Province, Thailand

Journal of Health Science 2021;30(Suppl 3):S524-S532.

The purpose of this study was to demonstrate another model of Happinometer analysis examining factors affecting happiness level in Chaophya Abhaibhubejhr Hospital personnel by Happinometer survey. Data were collected during June to August 2017 using a questionnaire “Happinometer” developed by the Institute for Population and Social Research, Mahidol University. The samples in this study were 784 personnel of Chaophya Abhaibhubejhr Hospital, Prachinburi Province. The subjects read and answered a questionnaire on their own. Descriptive and multivariate inferential analysis was done by a computer program to determine factors indicating happiness level measured from questionnaire. Most respondents were female with mean age of 40.2 years old with bachelor degree or higher, married or lived together, got a professional certification and worked more than 10 years as government officers. Happiness average score was 6.8 from 10 points. Considering each quality of life (QOL) dimension by Happinometer, the lowest score at 51.6 form 100 points in Happy relax dimension and the highest score at 67.5 points in Happy soul dimension. It was found that the personal factors predicting happiness level were marital status, job position and shift working while QOL dimensions predicting happiness level were Happy relax, Happy work life and Happy family. Happinometer survey analysis by descriptive and multivariate inferential analysis model could indicate factors promoting happiness level. Improving those indicated QOL dimensions possibly ameliorates personnel happiness level ultimately.

Keywords: happinometer; quality of life; happiness level