

นิพนธ์ต้นฉบับ

Original article

การวิเคราะห์ระดับความสุข ความผูกพัน และปัจจัยสัมพันธ์กับความสุข ความผูกพันในองค์กร ของแพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร และพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข ปี 2560

มานิตา พรรณวดี พ.บ., ส.ม.*

ธิดิภัทร คูหา วท.ม. (สาธารณสุข)**

ภาวิณี ธนกิจไพบูลย์ ศศ.ม. (นิเทศศาสตร์)**

จิราพร อธิชัยวัฒนา บธ.บ. (การจัดการ)**

* โรงพยาบาลบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา

** กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

วันรับ:	8 ส.ค. 2562
วันแก้ไข:	29 พ.ย. 2562
วันตอบรับ:	12 ธ.ค. 2562

บทคัดย่อ ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านบุคลากรเป็นเลิศของยุทธศาสตร์ 20 ปี ด้านสาธารณสุขมุ่งเน้นการธำรงรักษาบุคลากรข้าราชการพลเรือนมีแนวโน้มลาออกมากขึ้น ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการลาออกคือความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร วิชาชีพที่สำคัญด้านสาธารณสุข ได้แก่ แพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร และพยาบาลมีอัตราค่าจ้างไม่เพียงพอ การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ระดับความสุขและความผูกพัน แพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร และพยาบาลตามปัจจัยบุคคลและสถานที่ และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ปัจจัยบุคคลและสถานที่กับความผูกพัน แพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร และพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อสามารถจัดกิจกรรมสร้างสุขให้บุคลากรและองค์กรได้ตรงประเด็นและตรงกับกลุ่มเป้าหมายมากขึ้น และลดปัญหาการลาออก มีการวิเคราะห์ข้อมูลความสุขของบุคลากรทุกคนที่ทำแบบประเมินการวัดความสุขด้วยตนเองปี 2560 และหาความสัมพันธ์ด้วยสถิติการถดถอยพหุ-โลจิสติกส์ (multiple logistic regression) โดยใช้การทดสอบ adjusted odds ratio (aOR) ความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95.0 (95% confident interval) ผลการศึกษาพบว่า มีประชากรที่ให้ข้อมูลทั้งหมด 82,449 คน แพทย์ร้อยละ 5.1 ทันตแพทย์ร้อยละ 3.3 พยาบาลร้อยละ 84.9 และเภสัชกรร้อยละ 6.7 อายุเฉลี่ย 33.8-39.4 ปี ระดับคะแนนความสุขเฉลี่ย เท่ากับ 62.9 คะแนน มิติความสุขมากที่สุดคือจิตวิญญาณดี น้อยที่สุดคือ สมดุลกับการทำงาน ระดับคะแนนความผูกพันเท่ากับ 63.0 พยาบาลมีระดับคะแนนความสุขเฉลี่ยน้อยที่สุดแต่มีคะแนนความผูกพันมากที่สุด ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบุคคลและระดับความสุขเฉลี่ยพบว่า สถานที่ทำงาน เพศ กลุ่มอายุ วิชาชีพ ระดับตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับระดับความสุขเฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญ ความสุขของพยาบาลเกิดจากใจรักในวิชาชีพและการช่วยผู้ป่วยและประชาชนเสมือนว่าได้ทำบุญทุกวันจากการให้การพยาบาล จากข้อมูลอายุเฉลี่ยบุคลากร 4 วิชาชีพ พบว่าเจเนอเรชันที่อยู่ในองค์กรต่อไปคือเจเนอเรชันเอ็กซ์และวาย ซึ่งความรู้สึกเพียงพอต่อรายได้เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในชีวิต ดังนั้นองค์กรควรสนับสนุนให้เกิดรายได้ที่เพียงพอ

คำสำคัญ: ความสุข; ความผูกพัน; แพทย์; ทันตแพทย์; เภสัชกร; พยาบาล

บทนำ

แผนยุทธศาสตร์ 20 ปี ด้านสาธารณสุข มีเป้าหมาย ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน ประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์คือ ส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค และคุ้มครองผู้บริโภคเป็นเลิศ (PP&P Excellence) บริการเป็นเลิศ (Service Excellence) บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) และบริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล (Governance Excellence)⁽¹⁾

ในยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศมีความท้าทายที่สำคัญด้านกำลังคนคือสามารถธำรงรักษาบุคลากรสาธารณสุขได้น้อย เห็นได้จากรายงานกำลังคนภาครัฐปี พ.ศ. 2560 ข้าราชการพลเรือนสามัญกระทรวงสาธารณสุข มีจำนวน 201,111 คน ซึ่งถือเป็นส่วนราชการที่มีอัตรากำลังคนมากที่สุด อัตราการบรรจุข้าราชการพลเรือนสามัญปี 2559 ร้อยละ 5.5 ของข้าราชการพลเรือนสามัญทั้งหมด อัตราการสูญเสียข้าราชการพลเรือนสามัญออกไปจากระบบราชการปี 2559 ร้อยละ 3.1 ของจำนวนข้าราชการพลเรือนสามัญทั้งหมด เป็นการเกษียณอายุร้อยละ 49.1 ลาออกร้อยละ 46.1 เสียชีวิตร้อยละ 4.0 และออกด้วยเหตุผิดวินัยร้อยละ 0.8⁽²⁾ แนวโน้มสัดส่วนการลาออกของข้าราชการพลเรือนเพิ่มมากขึ้นคือปี 2557 ลาออกร้อยละ 19.6⁽³⁾ ปี 2558 ลาออกร้อยละ 51.0⁽⁴⁾ และปี 2559 ลาออกร้อยละ 46.1⁽²⁾ ด้านสาธารณสุขมีสัดส่วน 4 วิชาชีพที่สำคัญมีจำนวนน้อยและไม่เพียงพอ เห็นได้จากข้อมูลประเทศไทยมีแพทย์สัดส่วน 0.5 ต่อ 1,000 ประชากร ทันตแพทย์ 0.1 ต่อ 1,000 ประชากร เภสัชกร 0.2 ต่อ 1,000 ประชากร พยาบาล 2.4 ต่อ 1,000 ประชากร ซึ่งเปรียบเทียบกับประเทศในภูมิภาคอาเซียน สิงคโปร์ บรูไน และมาเลเซีย ประเทศไทยมีอัตราส่วนแพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร และพยาบาลน้อยกว่าทั้งสิ้น นอกจากนี้ร้อยละ 21.0 ของแพทย์ ร้อยละ 6.0 ของทันตแพทย์ ร้อยละ 16.0 ของเภสัชกร และร้อยละ 14.0 ของพยาบาลทำงานในภาคเอกชน⁽⁵⁾

ปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับการลาออกนั้นคือ ความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร⁽⁶⁾ ซึ่งในปี

2560 กระทรวงสาธารณสุขได้ทำการสำรวจความสุขของบุคลากรในกระทรวงสาธารณสุขเพื่อทราบข้อมูลพื้นฐานระดับความสุขของบุคลากร การดำเนินการสำรวจความสุขครั้งนี้ได้รับความร่วมมือของภาคีเครือข่ายต่างๆ ได้แก่ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล มหาวิทยาลัยสวนดุสิต และหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีการลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ “การใช้แบบสำรวจคุณภาพชีวิต ความสุข และความผูกพันในองค์กรของคนทำงานในประเทศไทย” หรือ happinometer⁽⁷⁾ ระหว่างกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข และสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ไปพัฒนาเชื่อมต่อผ่านระบบเครือข่ายทางคอมพิวเตอร์ในการวัดความสุขและความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข ผลการสำรวจบุคลากรทั้งหมด ปี 2560 จำนวน 298,793 คน พบว่า ภาพรวมคุณภาพชีวิตและความสุขคนทำงานของบุคลากรในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ทั้ง 9 มิติ 2 ประเด็น อยู่ในระดับมีความสุข (happy) มีคะแนนเฉลี่ยรวมทั้งหมด 62.3 คะแนน จำแนกตามรายมิติทั้ง 9 มิติ 2 ประเด็น พบว่า อยู่ในระดับมีความสุข (happy) ทุกมิติ โดยมิติที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ มิติที่ 4 จิตวิญญาณดี (happy soul) มีคะแนนเฉลี่ย 70.9 คะแนน มิติที่มีค่าคะแนนต่ำสุดคือ มิติที่ 8 สุขภาพเงินดี (happy money) มีคะแนนเฉลี่ย 50.8 คะแนน ผลการสำรวจความสุขบุคลากรสาธารณสุขเป็นเพียงผลการรายงานเบื้องต้นซึ่งยังไม่มีผลการวิเคราะห์ความสุขเฉพาะบุคลากร 4 วิชาชีพสำคัญ ซึ่งความสุขความผูกพันของบุคลากร 4 วิชาชีพสอดคล้องกับคะแนนความสุขภาพรวมหรือไม่ และปัจจัยที่มีผลต่อความสุขความผูกพันของบุคลากรคืออะไร เมื่อทราบปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อความสุขความผูกพัน ผู้บริหารและทีมพัฒนาองค์กรจะสามารถทำโครงการกิจกรรมเพื่อเพิ่มความสุขบุคลากรให้ตรงประเด็นและตรงกับกลุ่มเป้าหมายมากขึ้น เพื่อแก้ไข

ปัญหาการลาออก การดำรงรักษาบุคลากรได้

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ระดับความสุขและความผูกพัน แพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร และพยาบาล ตามปัจจัยบุคคลและสถานที่ และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ปัจจัยบุคคลและสถานที่กับความสุขและความผูกพัน แพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร และพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

วิธีการศึกษา

ประชากรที่ศึกษา

ข้อมูลแพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร และพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขทุกคนที่ทำแบบสำรวจประเมินการวัดความสุขด้วยตนเอง (happinometer) เดือนกุมภาพันธ์-มิถุนายน 2560

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

แบบประเมินการวัดความสุขด้วยตนเอง ประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ภูมิภาค ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพ จำนวนบุตร ลักษณะงาน ตำแหน่งการปฏิบัติงาน สภาพการทำงาน สายงาน ทำงานเข้ากะ อายุงาน การย้ายงาน และรายได้ต่อเดือน จำนวน 14 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ทั้ง 11 ด้าน (9 มิติ 2 ประเด็น) คำถามเป็นมาตรวัดระดับความสุขได้ 5 ระดับที่ตรงกับความเป็นจริง จำนวน 69 ข้อ ได้แก่ ด้านสุขภาพกายดี (body) ด้านผ่อนคลายดี (relax) ด้านน้ำใจดี (heart) ด้านจิตวิญญาณดี (soul) ด้านครอบครัวดี (family) ด้านสังคมดี (society) ด้านใฝ่รู้ดี (brain) ด้านสุขภาพเงินดี (money) ด้านการทำงานดี (work life) ด้านความผูกพัน (engagement) และด้านสมดุลชีวิตกับการทำงาน (work life balance)

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. เลือกข้อมูลจากตัวแปร “สายงาน” โดยเลือกข้อมูลนายแพทย์ ทันตแพทย์ พยาบาลวิชาชีพ พยาบาลเทคนิค เภสัชกร ทั้งหมดจากการสำรวจ จากฐานข้อมูลสำรวจ

ประเมินการวัดความสุขด้วยตนเอง (happinometer) ที่กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวง-สาธารณสุข วันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2561 จำนวน 100,927 คน

2. ตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ของข้อมูล โดยหากข้อมูลตัวแปรใดตัวแปรหนึ่งขาดหายหรือผิด (รหัสข้อมูลผิด) เช่น แบบสอบถามข้อนั้นมีตัวเลือก 5 ตัวเลือก กำหนดรหัส 1-5 แต่หากมีข้อมูลรหัส 6 ในข้อมูลตัวแปรนั้นถือว่าข้อมูลผิด จะไม่นำข้อมูลรายนั้นมาคำนวณ ซึ่งข้อมูลไม่ครบและผิดไปทั้งหมด 18,478 คน

2. การจัดทำตารางและแปลงรหัสของแต่ละตัวแปร แล้วนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ เพื่อหาค่าสถิติกับเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

2.1 นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ประมวลผลเชิงพรรณนา โดยใช้ค่าสถิติเชิงพรรณนา หรือค่าสถิติขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และพิสัย (range)

2.2 สถิติที่ใช้ในการหาความสัมพันธ์ เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความสุขกับปัจจัยบุคคลที่สนใจ โดยวิเคราะห์การถดถอยพหุโลจิสติกส์ (multiple logistic regression) โดยใช้การทดสอบ adjusted odds ratio (aOR) ความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95.0 (95% CI)

3. การคำนวณ happinometer⁽⁷⁾

ในการคำนวณจะให้คะแนนคำตอบจากคำถามตั้งแต่ข้อ 2 ถึงข้อ 68 โดยที่

ตอบ 1 ได้ 0 คะแนน

ตอบ 2 ได้ 25 คะแนน

ตอบ 3 ได้ 50 คะแนน

ตอบ 4 ได้ 75 คะแนน

ตอบ 5 ได้ 100 คะแนน

แปลความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความสุข ดังนี้ คะแนนเฉลี่ย 0.0-24.9 หมายถึงไม่มีความสุขอย่างยิ่ง (very unhappy) คะแนนเฉลี่ย 25.0-49.9 หมายถึงไม่มีความสุข (unhappy) คะแนนเฉลี่ย 50.0-74.9 หมายถึงมีความสุข (happy) คะแนนเฉลี่ย 75.0-100.0 หมายถึงมีความสุขอย่างยิ่ง (very happy)

ผลการศึกษา

ข้อมูลปัจจัยบุคคล

จากข้อมูลทั้งหมด 82,449 คน แบ่งเป็นแพทย์ ร้อยละ 5.1 ทันตแพทย์ ร้อยละ 3.3 พยาบาล ร้อยละ 84.9 และเภสัชกร ร้อยละ 6.7 ข้อมูลปัจจัยบุคคลแสดงตารางที่ 1

ข้อมูลความสุขและความผูกพัน

ภาพรวมความสุขเฉลี่ย 4 วิชาชีพคะแนนเท่ากับ 62.9 คะแนน ซึ่งแปลผลว่า มีความสุข (Happy) โดยมิติที่ได้

คะแนนมากที่สุดคือ จิตวิญญาณดี มิติที่ได้คะแนนน้อยที่สุดคือ สมดุลกับการทำงาน วิชาชีพที่มีคะแนนความสุขเฉลี่ยมากที่สุดคือทันตแพทย์ น้อยที่สุดคือพยาบาล แต่พยาบาลมีคะแนนความผูกพันมากที่สุด ดังตารางที่ 2

คะแนนเฉลี่ยความสุขตามเขตสุขภาพเห็นได้ว่า เขตสุขภาพที่ 12 ประกอบด้วยจังหวัดตรัง พัทลุง สตูล สงขลา ปัตตานี ยะลา และนราธิวาส มีคะแนนความสุขมากที่สุด หากจำแนกตามสถานที่ทำงานแต่ละระดับพบว่าผู้ที่ทำงานในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอมีคะแนนความสุข

ตารางที่ 1 สัดส่วนข้อมูลตามปัจจัยบุคคล จำแนกตามวิชาชีพ

ปัจจัยบุคคล	แพทย์	ทันตแพทย์	พยาบาล	เภสัชกร
อายุเฉลี่ย (ปี)	36.6	33.8	39.4	36.0
ระยะเวลางานในองค์กรปัจจุบัน (ร้อยละ)				
- ไม่ถึง 1 ปี	15.8	15.8	6.0	8.6
- เกิน 1 ปี แต่ไม่ถึง 3 ปี	26.1	26.2	9.2	15.8
- เกิน 3 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี	13.2	14.6	9.3	14.5
- เกิน 5 ปี แต่ไม่ถึง 10 ปี	16.3	18.5	20	20.5
- 10 ปี ขึ้นไป	28.6	24.9	55.5	40.6
รายได้ต่อเดือน (ร้อยละ)				
- น้อยกว่า 2 หมื่น	1.7	2.2	11	3.8
- 2-5 หมื่น	24.8	52.8	83.6	84
- 5 หมื่น - 1 แสน	58.8	39.3	4.3	10.8
- มากกว่า 1 แสน	14.7	5.7	1.1	1.4
ลักษณะงาน (ร้อยละ)				
- งานด้านบริหาร	17.7	5.9	6.2	8.0
- งานด้านการบริการ	71.5	81.6	85.9	64.0
- งานด้านวิชาการ	8.5	10.8	5.7	23.2
- งานด้านสนับสนุน	0.2	0.4	1.0	3.6
- อื่น ๆ	2.1	1.3	1.2	1.2
สถานที่ทำงาน (ร้อยละ)				
- สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด	1.7	3.7	1.0	8.3
- โรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลทั่วไป	43.2	23	41.3	31.4
- สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ	-	-	0.4	-
- โรงพยาบาลชุมชน	48.9	68.2	38.2	49.7
- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล	0.2	0.2	13.7	0.1
- อื่น ๆ	6.0	4.9	5.4	10.5

การวิเคราะห์ระดับความสุข ความผูกพัน และปัจจัยสัมพันธ์กับความสุข ความผูกพันในองค์กร กระทรวงสาธารณสุข

ตารางที่ 2 คะแนนความสุขรวมจำแนกมิติความสุขและวิชาชีพ

ลำดับ	มิติความสุข	คะแนนรวม	แพทย์	ทันตแพทย์	พยาบาล	เภสัชกร
1	Happy Body สุขภาพกายดี	66.5	65.2	66.9	66.6	66.7
2	Happy Relax ผ่อนคลายดี	55.1	55.8	59.6	54.7	56.6
3	Happy Heart น้ำใจดี	67.7	64.2	63.3	68.3	64.3
4	Happy Soul จิตวิญญาณดี	70.6	66.1	66.7	71.3	67.9
5	Happy Family ครอบครัวดี	62.8	59.8	62.4	62.9	65.0
6	Happy Social สังคมดี	62.7	62.1	61.6	62.8	61.4
7	Happy Brain ใฝ่รู้ดี	63.6	67.3	66.9	63.2	64.7
8	Happy Money สุขภาพเงินดี	55.7	70.2	69.9	53.8	62.3
9	Happy Work Life การงานดี	61.6	62.4	62.5	61.5	61.3
	เฉลี่ยภาพรวมความสุข	62.9	63.7	64.4	62.8	63.3
10	Engagement ความผูกพัน	63.0	62.7	59.3	63.4	59.8
11	Work Life Balance สมดุลกับการทำงาน	40.4	40.5	40.3	40.4	41.4

มากที่สุด และผู้ที่ทำงานในโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไปมีคะแนนความสุขน้อยที่สุดดังแสดงตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบุคคลและระดับความสุขเฉลี่ย

หลังจากควบคุมตัวแปรจนแล้ว ปัจจัยบุคคลด้านสถานที่ทำงานเห็นว่าผู้ที่ทำงานที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีระดับความสุขเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และผู้ทำงานที่โรงพยาบาลศูนย์

ตารางที่ 3 คะแนนความสุขเฉลี่ย ความสุขผ่อนคลายดี สุขภาพสุขภาพเงินดี ความผูกพัน สมดุลการทำงาน จำแนกตามปัจจัยบุคคล

ลำดับ	ปัจจัยบุคคล	คะแนน				
		ความสุขเฉลี่ย	ผ่อนคลายดี	สุขภาพเงินดี	ความผูกพัน	สมดุลการทำงาน
		(Happy relax)	(Happy money)	(Engagement)	(Work life balance)	
1	เขตที่ทำงาน					
	-เขตสุขภาพที่ 1	63.5	55.9	55.7	63.7	40.8
	-เขตสุขภาพที่ 2	61.9	55.3	55.9	62.5	40.2
	-เขตสุขภาพที่ 3	62.7	55.4	57.9	61.8	41.6
	-เขตสุขภาพที่ 4	62.8	54.7	58.6	62.1	40.8
	-เขตสุขภาพที่ 5	62.1	53.8	59.0	61.0	41.1
	-เขตสุขภาพที่ 6	62.2	54.3	58.7	60.7	40.0
	-เขตสุขภาพที่ 7	63.0	55.0	50.0	64.6	40.2
	-เขตสุขภาพที่ 8	62.5	54.5	51.4	63.8	40.2
	-เขตสุขภาพที่ 9	62.5	54.7	53.6	63.3	40.0
	-เขตสุขภาพที่ 10	62.4	54.5	50.9	63.8	40.4
	-เขตสุขภาพที่ 11	63.4	55.5	58.7	62.8	39.3
	-เขตสุขภาพที่ 12	64.1	56.5	56.8	63.8	40.6

การวิเคราะห์ระดับความสุข ความผูกพัน และปัจจัยสัมพันธ์กับความสุข ความผูกพันในองค์กร กระทรวงสาธารณสุข

ตารางที่ 3 คะแนนความสุขเฉลี่ย ความสุขผ่อนคลายดี ความสุขสุขภาพเงินดี ความผูกพัน สมดุลการทำงาน จำแนกตามปัจจัยบุคคล (ต่อ)

ลำดับ	ปัจจัยบุคคล	คะแนน				
		ความสุขเฉลี่ย (Happy relax)	ผ่อนคลายดี (Happy relax)	สุขภาพเงินดี (Happy money)	ความผูกพัน (Engagement)	สมดุลการทำงาน (Work life balance)
2	สถานที่ทำงาน					
	- สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด	65.0	57.8	59.7	63.5	41.6
	- รพ. ศูนย์/รพ. ทั่วไป	62.0	53.5	56.3	62.3	39.9
	- สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ	65.7	58.2	49.9	66.7	42.7
	- โรงพยาบาลชุมชน	62.9	55.6	56.2	62.5	40.0
	- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล	65.2	57.6	50.9	66.2	43.4
	- อื่น ๆ	63.0	56.2	57.0	64.9	41.5
3	เพศ					
	- ชาย	62.3	55.0	59.1	62.3	40.1
	- หญิง	63.0	55.1	55.3	63.1	40.5
	- เพศทางเลือก	60.1	52.4	53.0	59.6	39.2
4	กลุ่มอายุ					
	- Gen Y (20-36 ปี)	61.0	52.4	55.1	59.6	39.5
	- Gen X (37-52 ปี)	63.5	55.9	54.5	64.1	41.2
	- Gen BB (53-71 ปี)	67.3	61.5	63.0	71.1	40.6
5	ลักษณะงาน					
	- งานด้านบริหาร	67.9	60.8	62.6	72.7	40.9
	- งานด้านการบริการ	62.4	54.4	54.9	62.1	40.4
	- งานด้านวิชาการ	64.6	57.0	57.7	63.8	41.0
	- งานด้านสนับสนุน	64.5	57.4	57.6	65.2	41.1
	- อื่น ๆ	62.1	53.2	55.8	60.8	39.3
6	ระยะเวลางานในองค์กรปัจจุบัน					
	- ไม่ถึง 1 ปี	62.2	54.4	59.3	60.1	40.5
	- เกิน 1 ปี แต่ไม่ถึง 3 ปี	61.3	53.1	57.5	58.7	40.0
	- เกิน 3 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี	61.2	52.9	55.1	59.7	40.2
	- เกิน 5 ปี แต่ไม่ถึง 10 ปี	61.8	53.1	52.9	61.8	39.7
	- 10 ปี ขึ้นไป	64.1	56.8	56	65.4	40.9
7	รายได้ต่อเดือน (บาท)					
	- น้อยกว่า 2 หมื่น	60.6	51.5	50.8	59.8	40.3
	- 2-5 หมื่น	62.8	55.0	54.7	63.0	40.5
	- 5 หมื่น - 1 แสน	66.2	59.7	68.3	66.6	40.1
	- มากกว่า 1 แสน	64.4	56.2	63.8	65.0	39.5

โรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาลชุมชนมีระดับความสุขเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กลุ่มผู้ที่มีอายุ 53-71 ปี (Gen BB) มีความสุขเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มผู้ที่มีอายุ 37-52 ปี (Gen X) และมากกว่ากลุ่มผู้ที่มีอายุ 20-36 ปี (Gen Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ วิชาชีพทันตแพทย์และเภสัชกรมีความสุขเฉลี่ยมากกว่าแพทย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนที่มีความสุขเฉลี่ยมากที่สุดตามลำดับดังนี้ รายได้ 5 หมื่นถึง 1 แสนบาท รายได้มากกว่า 1 แสนบาท รายได้ 2-5 หมื่นบาท มีความสุขมากกว่าผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 2 หมื่นบาทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงตารางที่ 4

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบุคคลและระดับความผูกพัน (engagement)

เมื่อควบคุมตัวแปรกวนแล้ว ปัจจัยบุคคลด้านสถานที่ทำงานพบว่าผู้ที่ทำงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มอื่นๆ อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติ แต่ผู้ที่ทำงานในโรงพยาบาลทุกระดับมีความผูกพันน้อยกว่ากลุ่มอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กลุ่มผู้ที่มีอายุ 53-71 ปี (Gen BB) มีความผูกพันมากกว่ากลุ่มผู้ที่มีอายุ 37-52 ปี (Gen X) และมากกว่ากลุ่มผู้ที่มีอายุ 20-36 ปี (Gen Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พยาบาลมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าแพทย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงตารางที่ 4

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบุคคลและระดับสมรรถนะของการทำงาน

เมื่อควบคุมตัวแปรกวนแล้ว ปัจจัยบุคคลด้านสถานที่ทำงานพบว่าผู้ที่ทำงานที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีสมรรถนะกับการทำงานมากกว่ากลุ่มอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กลุ่มอายุ 37-52 ปี (Gen X) มีสมรรถนะกับการทำงานมากกว่ากลุ่มอายุ 20-36 ปี (Gen Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบุคคลและระดับความสุขเฉลี่ย ระดับความผูกพัน ระดับสมรรถนะการทำงาน

ปัจจัยบุคคล	ระดับความสุขเฉลี่ย		ระดับความผูกพัน		ระดับสมรรถนะการทำงาน	
	Adjusted Odds ratio	95%CI	Adjusted Odds ratio	95%CI	Adjusted Odds ratio	95%CI
สถานที่ทำงาน						
- อื่น ๆ	1.0	-	1.0	-	1.0	-
- สสจ.	1.4	1.0-2.0	0.9	0.8-1.2	1.0	0.9-1.2
- รพศ./รพท.	0.7	0.6-0.8	0.8	0.8-0.9	0.9	0.8-1.0
- สสอ.	1.2	0.7-2.0	1.4	0.9-2.1	1.2	0.9-1.6
- รพช.	0.8	0.7-0.9	0.9	0.8-0.9	0.9	0.8-0.9
- รพ.สต.	1.6	1.4-1.9	1.4	1.2-1.5	1.3	1.2-1.4
เพศ						
- ชาย	1.0	-	1.0	-	1.0	-
- หญิง	1.7	1.6-1.9	1.2	1.1-1.3	1.0	0.9-1.1
- เพศทางเลือก	0.9	0.6-1.2	0.9	0.7-1.2	0.9	0.7-1.1
กลุ่มอายุ						
- Gen Y (20-36 ปี)	1.0	-	1.0	-	1.0	-
- Gen X (37-52 ปี)	1.2	1.1-1.3	1.2	1.1-1.3	1.2	1.1-1.2
- Gen BB (53-71 ปี)	3.2	2.7-3.7	2.4	2.1-2.6	1.1	1.0-1.2

ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบุคคลและระดับความสุขเฉลี่ย ระดับความผูกพัน ระดับสมตุดการทำงาน (ต่อ)

ปัจจัยบุคคล	ระดับความสุขเฉลี่ย		ระดับความผูกพัน		ระดับสมตุดการทำงาน	
	Adjusted Odds ratio	95%CI	Adjusted Odds ratio	95%CI	Adjusted Odds ratio	95%CI
วิชาชีพ						
- แพทย์	1.0	-	1.0	-	1.0	-
- ทันตแพทย์	2.5	2.0-3.2	1.0	0.8-1.1	0.8	0.7-0.9
- พยาบาล	1.0	0.9-1.2	1.36	1.2-1.5	0.8	0.7-0.9
- เภสัชกร	1.5	1.2-1.8	1.03	0.9-1.2	0.9	0.8-1.0
ระดับตำแหน่ง						
- ปฏิบัติการ	1.0	-	1.0	-	1.0	-
- หัวหน้างานขึ้นไป	2.7	2.4-3.0	2.5	2.3-2.7	1.0	0.9-1.0
ระยะเวลาทำงานในองค์กรปัจจุบัน						
- ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	1.0	-	1.0	-	1.0	-
- น้อยกว่า 10 ปี	1.0	0.9-1.1	1.1	1.1-1.2	1.0	0.9-1.0
รายได้ต่อเดือน						
- น้อยกว่า 2 หมื่น	1.0	-	1.0	-	1.0	-
- 2-5 หมื่น	1.3	1.2-1.5	1.1	1.1-1.2	0.9	0.9-1.0
- 5 หมื่น - 1 แสน	2.4	2.0-2.8	1.5	1.4-1.7	0.8	0.7-0.9
- มากกว่า 1 แสน	1.5	1.2-1.9	1.2	1.4-1.7	0.9	0.8-1.0

วิจารณ์

ระดับคะแนนความสุขเฉลี่ยของ 4 วิชาชีพ แพทย์ ทันตแพทย์ พยาบาล เภสัชกร เท่ากับ 62.9 คะแนน แปลว่ามีความสุข มิติความสุขมากที่สุดคือจิตวิญญาณดี มิติความสุขน้อยที่สุดคือความสมตุดกับการทำงาน ระดับคะแนนความผูกพันเท่ากับ 63.0 คะแนน วิชาชีพ ทันตแพทย์มีระดับคะแนนความสุขเฉลี่ยสูงสุด วิชาชีพ พยาบาลมีระดับคะแนนความสุขเฉลี่ยน้อยที่สุด การหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบุคคลและระดับความสุขเฉลี่ยพบว่า สถานที่ทำงาน เพศ กลุ่มอายุ วิชาชีพ ระดับตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับระดับความสุขเฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญ

คะแนนความสมตุดกับการทำงาน (work life balance) ของทุกวิชาชีพต่ำกว่า 50.0 คะแนน ซึ่งอยู่ในช่วงไม่มีความสุข (unhappy) ความสมตุดกับการทำงาน หมายถึง การกำหนดเวลาในการดำเนินชีวิตให้มีสัดส่วนที่เหมาะสม

สำหรับงาน ครอบครัว สังคม และตนเอง⁽⁷⁾ แสดงให้เห็นว่าบุคลากรสาธารณสุข 4 วิชาชีพนี้ไม่มีความสุขกับการกำหนดเวลางานให้มีสัดส่วนที่เหมาะสม หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่าใช้เวลาในการทำงานมากกว่าเวลาส่วนตัว สังคม หากพิจารณาจากคำถามของแบบประเมินด้านความสมตุดกับการทำงานประกอบด้วย 5 คำถาม ได้แก่ ระยะเวลาที่ใช้ในการทำงาน ระยะเวลาพักผ่อน ความยืดหยุ่นในการทำงาน นอกสถานที่และทำงานตรงตามวุฒิการศึกษา ซึ่งผลสำรวจพบคะแนนความสมตุดกับการทำงานน้อยแต่สัดส่วนที่เหมาะสมของเวลางานและเวลาส่วนตัวของบุคลากรแต่ละคนอาจไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่แบบประเมินกำหนดเนื่องจากความสมตุดกับการทำงานของแต่ละบุคคลหรือสัดส่วนที่เหมาะสมแตกต่างกันไปตามช่วงระยะเวลาของชีวิต ลักษณะงาน วัฒนธรรมองค์กร การจัดลำดับความสำคัญและความพอใจของบุคคลนั้น⁽⁸⁾ วิชาชีพแพทย์ ทันตแพทย์ พยาบาล เภสัชกรมีการทำงานแบบเข้าเวร ลักษณะงานแตกต่างจาก

วิชาชีพอื่น ๆ ดังนั้นการประเมินความสมดุลกับการทำงานของวิชาชีพ 4 ด้านนี้อาจใช้เกณฑ์กำหนด หรือคำถามที่แตกต่างจากวิชาชีพอื่น

คะแนนระดับความสุขผ่อนคลายและสุขภาพการเงินดีอยู่ในระดับน้อยกว่าความสุขมิติอื่น ๆ ความสุขผ่อนคลายดีหมายถึงการที่บุคคลสามารถบริหารเวลาในแต่ละวันเพื่อการพักผ่อนได้อย่างมีคุณภาพ พอใจกับการบริหารจัดการปัญหาของตนเอง และใช้ชีวิตให้ง่าย สบาย ๆ ซึ่งสอดคล้องกับการที่มีคะแนนสมดุลกับการทำงานน้อย สุขภาพการเงินดีหมายถึงการที่บุคคลมีวินัยในการใช้จ่ายเงิน มีความสามารถและพึงพอใจในการบริหารจัดการระบบการรับ จ่าย และ ออมเงินในแต่ละเดือน⁽⁷⁾ โดยเฉพาะวิชาชีพพยาบาลมีคะแนนความสุขสุขภาพการเงินดีน้อยที่สุดจาก 4 วิชาชีพ แต่ในขณะเดียวกันพยาบาลมีระดับความสุขจิตวิญญาณดี และระดับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด ทั้งนี้จากงานวิจัยความสุขกับความคิดคงอยู่ในวิชาชีพพยาบาลไทย อธิบายความสุขของพยาบาลเกิดจากใจรักในวิชาชีพและการช่วยผู้ป่วยและประชาชนเสมือนว่าได้ทำบุญทุกวันจากการให้การพยาบาลและอุดมการณ์นี้เองที่หล่อเลี้ยงจิตวิญญาณของพยาบาลให้เข้มแข็งสามารถคงอยู่ในวิชาชีพนี้ได้แม้ว่าส่วนใหญ่ไม่มีความสุขในการทำงาน ปัจจัย 7 ด้านที่มีความสัมพันธ์กับความสุขและความคิดคงอยู่ในวิชาชีพคือ ด้านความปลอดภัย ความรุนแรง สวัสดิการ ความก้าวหน้า อำนาจต่อรอง การยอมรับ และบรรยากาศในการทำงาน⁽⁹⁾

หากพิจารณาระดับความสุขเฉลี่ยตามเขตที่ทำงาน เห็นได้ว่าเขตสุขภาพที่ 12 มีคะแนนระดับความสุขเฉลี่ยสูงที่สุดในส่วนภูมิภาค ซึ่งมีการวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของกำลังคนด้านสุขภาพในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคะแนนความสุขในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติของแพทย์ เภสัชกร ทันตแพทย์ พยาบาลวิชาชีพ นักวิชาการสาธารณสุข เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน และเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีองค์ประกอบคือ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล นโยบายและการบริหารงาน

ลักษณะงาน ความรับผิดชอบในงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สวัสดิการ และความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะมีประสิทธิภาพได้ องค์กรนั้นควรมีผู้นำที่มีภาวะผู้นำ มีวิสัยธรรมองค์กรที่สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่มีความสุข มีระบบงานด้านบุคลากรที่ตอบสนองความต้องการของบุคคลและองค์กรได้⁽¹⁰⁾

ผู้ที่ทำงานด้านบริการมีระดับความสุขน้อยกว่าผู้ที่ทำงานด้านบริหาร วิชาการ และสนับสนุนบริการ สอดคล้องกับระดับความสุขของโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลชุมชน มีระดับน้อยเนื่องจากงานบริการมาก ดังนั้น ผู้บริหารทุกระดับควรคำนึงถึงการออกแบบระบบสาธารณสุขที่เอื้อต่องานบริการให้บุคลากรผู้ให้บริการมีความสุข เช่น การนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยเพื่อลดภาระงาน

ผลการศึกษาคะแนนความสุขเฉลี่ย ในปัจจัยบุคคลด้านรายได้ต่อเดือนแสดงผลว่าผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 1 แสนบาท มีคะแนนความสุขน้อยกว่าผู้ที่มีรายได้ต่อเดือน 5 หมื่น ถึง 1 แสนบาท ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีตัวแปรกวนที่ไม่ได้เก็บข้อมูลและไม่ได้นำมาควบคุมในการวิเคราะห์ เช่น ภาระหน้าที่ที่มากขึ้น การประกอบธุรกิจส่วนตัว จึงอาจทำให้ข้อมูลคลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง

ผู้ที่ทำงานที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีความสุขเฉลี่ย ความผูกพัน และสมดุลกับการทำงานมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญ การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขของบุคลากรด้านสุขภาพเครือข่ายปฐมภูมิอำเภอวังจันทร์จังหวัดระยองพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ ช่วงอายุระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส การมีบุตร ลักษณะงาน สถานภาพการจ้างงาน ระยะเวลาในการทำงาน ในองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขของบุคลากรด้านสุขภาพ เครือข่ายบริการปฐมภูมิอำเภอวังจันทร์จังหวัดระยอง⁽¹¹⁾ แต่การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสุขภาพ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธรพบว่าเจตคติ ความรู้ความสามารถ สิ่งอำนวยความสะดวกและระบบสารสนเทศและสภาพแวดล้อมและขวัญกำลังใจสามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากร

สุขภาพได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ⁽¹²⁾ เครื่องมือที่นำมาใช้ในการศึกษานี้คือ เครื่องมือวัดความสุขด้วยตนเอง happiness meter ซึ่งมีข้อมูลเพียงปัจจัยบุคคล ไม่มีข้อมูลปัจจัยด้านอื่นๆ เช่น ปัจจัยครอบครัว ชุมชน สิ่งแวดล้อม กระบวนการทำงาน และการศึกษาไม่ได้สัมผัสกับกลุ่มตัวอย่างจึงไม่มีข้อมูลเชิงลึกถึงเหตุผล สาเหตุที่ก่อให้เกิดความสุข ประกอบกับคำถามในเครื่องมือนี้อาจยังไม่ครอบคลุม ครบถ้วนทุกปัจจัยที่เป็นสาเหตุแห่งความสุข

จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่าเพศหญิงมีความสัมพันธ์กับความสุขเฉลี่ยและความผูกพันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติมากกว่าเพศชาย สอดคล้องกับทฤษฎีสกีมาด้านเพศ (gender schema theory) ของ Bem SL เกี่ยวกับการแบ่งลักษณะบทบาททางเพศ ซึ่งบทบาททางเพศแบบมีความเป็นหญิงสูงลักษณะเดียว (feminine) เป็นผู้ที่มีความอ่อนหวาน นุ่มนวล ใช้อาย อ่อนแอ จะถูกอบรมว่าให้เป็นผู้ตามและเลือกทำพฤติกรรมที่สังคมกำหนด⁽¹³⁾ อาจทำให้เพศหญิงมีความสุขและความผูกพันจากลักษณะการเป็นผู้ตามไม่ได้มีความคาดหวังจากสังคมให้เป็นผู้นำหรือหาเลี้ยงครอบครัว

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่ากลุ่มอายุ 53-71 ปี (generation baby boom) และกลุ่มอายุ 37-52 ปี (generation X) มีความสัมพันธ์กับความสุขเฉลี่ยและความผูกพันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มอายุ 20-36 ปี (generation Y) ซึ่งเจนเนอเรชั่นวายมีความสุขเฉลี่ยและความผูกพันน้อยที่สุด จากผลการศึกษาของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ประชากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายมีความรู้สึกเพียงพอต่อรายได้ที่ได้รับเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในชีวิต นอกจากนี้ การตัดสินใจต่อสถานภาพสมรสของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นการเลือกที่จะอยู่เป็นโสดหรือการเลือกที่จะแต่งงาน ยังเป็นปัจจัยสำคัญอีกประการที่มีผลต่อความสุขหรือความพึงพอใจในชีวิต และยังให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานก่อน-

ข้างมาก ซึ่งแตกต่างกับกลุ่มอายุ 53-71 ปี (generation BB) ที่ให้ความสำคัญกับการได้รับการสนับสนุนทางครอบครัวเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตมากที่สุด รองลงมาคือ ความรู้สึกเพียงพอของรายได้ที่ได้รับในรอบปี และเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ให้ความสำคัญกับรายได้เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ การได้รับการสนับสนุนทางครอบครัว และความรู้สึกมีความสุขจากงานที่ทำ⁽¹⁴⁾ หากดูจากอายุเฉลี่ยของทั้ง 4 วิชชีพ ในกระทรวงสาธารณสุขพบว่าเจนเนอเรชั่นที่มีความสำคัญและอยู่ในองค์กรต่อไปในอนาคตคือเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และวาย ดังนั้นการสนับสนุนให้เกิดรายได้ที่เพียงพอ การสนับสนุนกิจกรรมครอบครัว สมดุลชีวิตและการทำงานควรให้ความสำคัญเป็นอันดับต้นๆ ในการพัฒนาองค์กร

การสำรวจความสุขครั้งนี้เป็นข้อมูลพื้นฐานครั้งแรก ควรมีการสำรวจความสุขซ้ำในระยะเวลาต่อมา เช่น 1 ปี 2 ปี โดยอาจแยกกลุ่มเป้าหมายที่น่าสนใจศึกษา เช่น เขตสุขภาพที่ 12 ควรศึกษาเพิ่มเติมหาข้อมูลเชิงคุณภาพและข้อมูลด้านอื่นๆ ในการหาปัจจัยกำหนดความสุขและความผูกพัน

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณสำนักสนับสนุนสุขภาพองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ (NECTEC) ที่มอบเครื่องมือ happiness meter ให้กับทุกหน่วยงาน เพื่อเป็นแรงบันดาลใจในการสร้างสุขให้กับคนองค์กร สังคมและประเทศชาติ นอกจากนี้ขอขอบคุณกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่เอื้อเฟื้อข้อมูลการสำรวจความสุขของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุขจากการสำรวจปี 2560 เพื่อนำมาวิเคราะห์และหาความสัมพันธ์ในการศึกษาครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

1. กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. แผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ด้านสาธารณสุข (พ.ศ. 2560-2579) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 1 (พ.ศ. 2561) [อินเทอร์เน็ต]. [สืบค้นเมื่อ 20 มี.ค. 2560]. แหล่งข้อมูล: http://bps.moph.go.th/new_bps/sites/default/files/ebook%20MOPH%2020%20yrs_090161.pdf
2. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. กำลังคนภาครัฐ 2560 ข้าราชการพลเรือนสามัญ. กรุงเทพมหานคร: 21 เซนจูรี่; 2561
3. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. กำลังคนภาครัฐ 2558 ข้าราชการพลเรือนสามัญ. กรุงเทพมหานคร: 21 เซนจูรี่; 2559.
4. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. กำลังคนภาครัฐ 2559 ข้าราชการพลเรือนสามัญ. กรุงเทพมหานคร: 21 เซนจูรี่; 2560.
5. กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข. Health at a glance Thailand 2017. นนทบุรี: ศรีเมืองการพิมพ์; 2560.
6. Wyld DC. Do happier employees really stay longer? *Academy of Management Perspectives* 2014;28(1):1-3.
7. ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, สุภรต์ จรัสสิทธิ์, เฉลิมพล สายประเสริฐ, พงศา บุญยศิริณะ, วรณภา อารีย์. คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง happinometer. กรุงเทพมหานคร: ธรรมดาเพรส; 2555.
8. Meenakshi SP, Subrahmanyam CVV, Ravichandran K. The importance of work-life-balance. *IOSR Journal of Business and Management* 2013;14(3):31-5.
9. ศิริพร จิรวัฒน์กุล, ประณีต ส่งวัฒนา, สมพร รุ่งเรืองกลกิจ, วารุณี ฟองแก้ว, วรณิ เตียววิศเรศ, ศิริอร สินธุ, และคณะ. ความสุขกับความคิดคงอยู่ในวิชาชีพของพยาบาลไทย. *วารสารสภาการพยาบาล* 2555;27(4):26-42.
10. ไพบูลย์ ชาวสวนศรีเจริญ, กรรณิกา เรืองเดช, สุชาติ สังแก้ว, ชุชัยลา สมะแอ. ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของกำลังคนด้านสุขภาพในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้. *การพยาบาลและการศึกษา* 2555;5:14-29.
11. ไพรัช บำรุงสุนทร. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขของบุคลากรด้านสุขภาพเครือข่ายบริการปฐมภูมิอำเภอวังจันทร์ จังหวัดระยอง. *วารสารวิจัยและพัฒนาด้านสุขภาพสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา* 2561;4:22-35.
12. รัชนก น้อยอาษา, ประเสริฐ ประสมรักษ์. ระดับความสุขและรูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสุขภาพ สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธร. *ศรีนครินทร์เวชสาร* 2561;33:595-601.
13. Bem SL. Gender schema theory: a cognitive account of sex typing. *Psychological Review* 1981;88(4):354-64.
14. รศรินทร์ เกรย์, อุมาภรณ์ ภัทรวาณิชย์, อักษรภาค หลักทอง, เจตพล แสงกล้า. คุณภาพชีวิตต่างวัยของผู้มีงานทำ. พิมพ์ครั้งที่ 1. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล; 2559.

Abstract: Analysis of Happiness and Engagement among Doctor, Dentist, Nurse and Pharmacist, Ministry of Public Health, Thailand, 2017

Manita Phanawadee, M.D., M.P.H.*; Thitipat Kuha, M.Sc.(Public Health); Pavinee Tanakitpiboon, M.A.(Communications)**; Jiraporn Ittichaiwattana, B.B.A.(Management)****

** Banpho Hospital, Chachoengsao Province; **Strategy and Planning Division, Office of Permanent Secretary, Ministry of Public Health, Thailand*

Journal of Health Science 2020;29(4):689-700.

People excellence is one of the four excellences (4E) in the 20-year Public Health Strategy. One important issue is the human resource retention, as there is a tendency for health personnel to resign from their careers resulting in the scarcity of health staff, especially doctors, dentists, nurses and pharmacists. In this regard, happiness and engagement are found to be associated with the retention of personnel. The objective of this study was to assess the level of happiness and engagement to the work of the 4 careers with particular attention on the personal and placement factors and their association with happiness and engagement with the expectation to identify interventions to enhance personnel's happiness. Study data were collected from the public health happiness survey in 2017 which utilized happinometer as a tool to measure 9 dimensions of happy scores; and the data were analyzed by using multiple logistic regression and adjusted odds ratio. As for the results, there were 82,449 individuals responded to the survey: 5.1% doctors, 3.3% dentists, 84.9% nurses and 6.7% pharmacists. The mean age range was 33.8-39.4 years. Average of happinometer score is 62.9. The highest score was the happy soul, and the lowest one was work life balance. The engagement score was 63.0. Nurses were found to have lowest happiness score, but highest level of engagement score. Workplace, gender, age group, careers, position and income were significantly associated with average of happinometer score. Happiness of nurse was related to their love in providing care to save lives of the patients. Data from the survey indicated that people of generation X and Y would be the majority of public health staff; and their main interest would be the sufficiency of income. Thus, support for increment of income should be a main strategy for human resource retention in the future.

Keywords: happiness; engagement; doctor; dentist; nurse; pharmacist