

ระดับความสุขและรูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสุขภาพ สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธร

รักษนก น้อยอาษา¹, ประเสริฐ ประสมรักษ์²

¹สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธร, ²โครงการจัดตั้งวิทยาเขตอำนาจเจริญ มหาวิทยาลัยมหิดล

Level of Happiness and Model of Enhancing Happiness in Working of Health Personnels at Yasothon Provincial Public Health Office

Rakchanok Noiarsa¹, Prasert Prasomruk²

¹Yasothon Provincial Health Office, ²Mahidol University Amnatcharoen Campus

หลักการและวัตถุประสงค์: ความไม่พึงพอใจในงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพ คุณภาพของการทำงานลดลง ไม่มีความสุขในการทำงาน วัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับความสุขและรูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสุขภาพ 2) ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสุขภาพ

วิธีการศึกษา: เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ ในกลุ่มบุคลากรสุขภาพ สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธร 411 ราย คำนวณขนาดตัวอย่างด้วยการประมาณค่าสัดส่วน สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นอำเภอบรรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามที่มีความเที่ยง 0.87 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ Chi square test, Pearson product moment correlation และ Multiple regression

ผลการศึกษา: 1) ระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก (mean=3.68, S.D=0.57) 2) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ได้แก่ เจตคติ ความรู้ความสามารถ สิ่งอำนวยความสะดวก และสภาพแวดล้อม สามารถพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p < .001$ (Constant = 1.053; SEconst = $\pm .180$ R = .610; adj R² = .366; F = 61.010) 3) รูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย (1) ปฏิบัติให้แน่น ด้วยการปฐมนิเทศ มอบหมายงานที่ชัดเจนพร้อมระบบค่าตอบแทน และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสม มีพี่เลี้ยงดูแล (2) ปรับ

Background and Objectives: The dissatisfaction of working is resulted to the decrease of efficiency, quality and unhappiness in working. This research aims to study 1) level of happiness and develop a model of enhancing happiness in working of health personnel 2) factors related to the level of happiness in working health personnel.

Methods: This study is survey research focus on a group of health personnel in public health office, Yasothon province. Four hundred and eleven of working health was calculated by using proportion estimation, stratified random sampling and collecting data by interviewed. The precision of questionnaire is 0.87. Data analysis was occurred by using chi-square test, Pearson product moment correlation and multiple regression.

Results: 1) Level of happiness in working was found at high level (mean=3.68, S.D=0.57). 2) Factors related to happiness in working were knowledge, capability, attitude, facility and environment. These factors was able to forecast at $p < .001$ (Constant = 1.053; SEconst = $\pm .180$ R = .610; adj R² = .366; F=61.010). 3) Models of enhancing happiness include (1) fulfill basic factors with orientation, preceptor system, obvious of job assignments, remunerating system, and facility, (2) strengthening of structure with well-being and morale, empower, progression, construction of surrounding in working with sibling system and group of the profession care system and (3) assigning tasks, which have challenged has ultimately valued.

*Corresponding Author: Prasert Prasomruk, Mahidol University Amnatcharoen Campus
E-mail: ps.tongmark@gmail.com

โครงสร้างให้แกร่ง ด้วยการมอบอำนาจ เสริมความก้าวหน้า และสวัสดิการ สร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีมที่หนึ่งและเครือข่ายวิชาชีพ (3) บัณฑิตให้โดดเด่น โดยมอบหมายงานที่ท้าทายสร้างคุณค่า

สรุป: บุคลากรสุขภาพมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยรูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้นประกอบด้วย 7 ดี ได้แก่ ปฐมนิเทศดี มีพี่เลี้ยงดี สวัสดิการค่าตอบแทนดี มีสิ่งอำนวยความสะดวกดี ก้าวหน้าดี สัมพันธภาพดี และมอบหมายงานดี

คำสำคัญ: ระดับความสุข, รูปแบบการเสริมสร้างความสุข

สรินครินทร์เวชสาร 2561; 33(6): 595-601. • Srinagarind Med J 2018; 33(6): 595-601.

บทนำ

จากการปฏิรูประบบสุขภาพ ที่มุ่งให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันโรคให้มากขึ้นกว่าการรักษา และการฟื้นฟูสุขภาพ เป็นผลให้มีการขยายงานการดูแลบุคคลในภาวะปกติมากกว่าเดิม¹ สิ่งเหล่านี้ย่อมทำให้บทบาทของบุคลากรสุขภาพ ซึ่งเป็นทรัพยากรสำคัญในระบบสุขภาพเปลี่ยนแปลงไป โดยมีภาระงานที่เพิ่มขึ้น ส่งผลให้เกิดความท้อแท้ เบื่อหน่ายในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพและคุณภาพของการทำงานลดลง และไม่มีความสุขในการทำงาน จนทำให้มีการโอนย้ายเพิ่มขึ้น และลาออกในที่สุด ดังนั้นปัจจุบันในองค์กรต่างๆ จึงให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกระดับ โดยการสร้างความสุขในการทำงาน เพราะความสุขนั้น จะทำให้บุคลากรรักในการทำงาน ทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงาน² มีจิตอาสาที่จะช่วยเหลือสังคมและองค์กร³ อีกทั้งเป็นสิ่งสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร⁴ และทำให้เกิดความผูกพันในองค์กร ซึ่งองค์กรที่สามารถสร้างความผูกพันในระดับสูงให้เกิดขึ้นกับพนักงาน จะมีผลประกอบการ ทั้งด้านกำไร ผลผลิตภาพ ผลตอบแทนต่อผู้ถือหุ้นสูงขึ้นได้อย่างชัดเจน ในขณะที่เดียวกันอัตราการลาออกหรือขาดงานลดลงอย่างเห็นได้ชัด⁵

จากข้อมูลที่ผ่านมาพบว่า ปัญหาด้านอัตรากำลังของกระทรวงสาธารณสุขที่มีการของโอนย้าย ลาออกเป็นปัญหาที่สะสมต่อเนื่องเป็นเวลานาน ทั้งในส่วนของแพทย์ ซึ่งพบรายงานการลาออกจากโรงพยาบาลรัฐไปโรงพยาบาลเอกชนมากถึงร้อยละ 55 และการกระจุกตัวในเมืองใหญ่⁶ แม้แต่ทันตแพทย์ ซึ่งจากรายงานของกองทันตสาธารณสุข ในปี พ.ศ.2552⁷ วิชาชีพพยาบาลก็เช่นกัน ที่พบรายงานการลาออกจากหลายหน่วยงานที่มีแนวโน้มสูงขึ้น ทั้งในโรงพยาบาลรามาธิบดี⁸ และโรงพยาบาลศรีนครินทร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น⁹ ส่วนในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธร มีรายงานในปีงบประมาณ 2557-2560 พบว่า อัตราการสูญเสียของบุคลากรเท่ากับ 1.03, 1.93, 1.79, 1.63

Conclusions: Health personnel are so happy in working at high levels. The model of enhancing happiness in working of health personnel should improve including 7 elements such as good orientation, good mentor, good compensation, good facilities, good progress, good relationship and good assignment.

Keywords: happiness level, model of enhancing happiness, Yasothon province

ตามลำดับ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบอัตราสูญเสียปีงบประมาณ 2560 กับอัตราสูญเสียปีงบประมาณย้อนหลัง 3 ปี พบแนวโน้มเพิ่มขึ้น โดยมีการสูญเสียจากการลาออกจากราชการ จำนวน 18 ราย สาเหตุจากต้องการไปประกอบอาชีพอื่น และมีปัญหาสุขภาพ กลุ่มวิชาชีพหลัก (แพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร และพยาบาลวิชาชีพ) ลาออกจากราชการมากที่สุด จำนวน 11 ราย กลุ่มสนับสนุน จำนวน 7 ราย ขณะที่ผลประเมินความสุขของเจ้าหน้าที่ (Happinometer) ในหน่วยงาน 131 แห่ง มีคะแนนเฉลี่ยความสุขเท่ากับ 64.22 ซึ่งเป็นระดับมีความสุข โดยประเด็นที่ความสุขน้อยที่สุดคือ การเงินดี มีค่าต่ำสุดเท่ากับ 47.17¹⁰

ความสุขในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยจากการศึกษาของ วีรญา ศิริจรรยาพงษ์ และคณะ¹¹ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร และบรรยากาศจริยธรรมในงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ($p < 0.001$) ซึ่งปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน มีทั้งปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา จำนวนผู้ที่ต้องอุปการะ ปัญหาสุขภาพ^{12,13} และปัจจัยด้านที่ทำงาน ได้แก่ คุณลักษณะงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผลลัพธ์ที่คาดหวัง สภาพแวดล้อมในงาน ระยะเวลาการทำงาน ประเภทพนักงาน และรายได้¹²⁻¹⁴

แม้ว่าระดับความสุขของบุคลากรจะอยู่ในระดับมีความสุข แต่อัตราการลาออกที่เพิ่มขึ้น ในขณะที่การปฏิรูประบบสุขภาพ แนวนโยบายใหม่ๆ เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความต้องการกำลังคนซึ่งมีจำนวนจำกัด ส่งผลให้เกิดปัญหาความขาดแคลนมากยิ่งขึ้น ประกอบกับในระดับพื้นที่ ยังไม่มีรูปธรรมการดำเนินการการพัฒนาและสร้างสุขในที่ทำงานที่ชัดเจน และยังไม่เคยมีการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งจะเป็นข้อมูลพื้นฐานการในการพัฒนารูปแบบการส่งเสริมความสุขในการทำงานให้สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของบุคลากร

จึงจำเป็นต้องศึกษาประเด็นดังกล่าว นำไปประยุกต์ใช้ เพื่อให้บุคลากรมีความสุข ผูกพันกับองค์กรที่จะส่งผลต่อ ประสิทธิภาพและคุณภาพในการทำงานต่อไป

นิยามเชิงปฏิบัติการ

ความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ทัศนคติของ บุคคลที่มีต่อการทำงาน ที่แสดงออกทั้งด้านบวก และด้านลบ จากการใช้ชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ทำงาน ในการศึกษา ครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นในการวัดความสุขใน การทำงานของบุคลากร

บุคลากรสุขภาพ หมายถึง บุคลากรทางการแพทย์ และ สาธารณสุข ในตำแหน่งลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ยโสธร ทั้งระดับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สำนักงาน สาธารณสุขอำเภอ โรงพยาบาลชุมชน โรงพยาบาลทั่วไป และ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธร ระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ ถึงเมษายน 2560

ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของ บุคลากรสุขภาพ หมายถึง ปัจจัยทางด้านคุณลักษณะ ส่วนบุคคล สถานะบทบาทการทำงาน สุขภาพ เจตคติ ความรู้ความสามารถ ระบบและกลไก ขั้นตอนกระบวนการ การพัฒนาองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมและขวัญกำลังใจ ด้าน สิ่งอำนวยความสะดวกและระบบสารสนเทศ ซึ่งมีผลต่อระดับ ความสุขในการทำงานของบุคลากรสุขภาพที่ปฏิบัติงานใน สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธร

รูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของ บุคลากรสุขภาพ หมายถึง กระบวนการในการส่งเสริมให้ บุคลากรสุขภาพ มีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน โดยเป็น รูปแบบที่มาจากความต้องการ และบริบทของพื้นที่

วิธีการศึกษา

รูปแบบการศึกษา เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ

ประชากรศึกษา คือ บุคลากรสุขภาพที่ปฏิบัติงาน ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธร ทั้งระดับ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สำนักงานสาธารณสุข อำเภอ โรงพยาบาลชุมชน โรงพยาบาลทั่วไป และสำนักงาน สาธารณสุขจังหวัดยโสธร ระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ ถึงเมษายน 2560 รวม 1,900 ราย

วิธีการเลือกตัวอย่าง 1) กลุ่มตัวอย่างสำหรับเก็บ ข้อมูลเชิงปริมาณ คำนวณขนาดตัวอย่างโดยใช้การประมาณ ค่าสัดส่วน กรณีทราบประชากร (กำหนดค่าสัดส่วนจาก ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรสุขภาพต่อระบบบริหาร งานสาธารณสุขจังหวัดยโสธร ปี พ.ศ. 2558 เท่ากับร้อยละ

83.9) คำนวณขนาดตัวอย่างได้เท่ากับ 411 ราย สุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น ตามสัดส่วนของประชากร 2) กลุ่มตัวอย่างเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ประกอบด้วย ตัวแทน หัวหน้ากลุ่มงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ผู้รับผิดชอบ งานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลทุกแห่ง และสาธารณสุขอำเภอทุกแห่ง รวม 20 ราย ส่วนผู้เชี่ยวชาญ ในการให้ข้อเสนอแนะต่อรูปแบบที่สังเคราะห์ ประกอบด้วย รองนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดที่รับผิดชอบด้านอัตรา กำลัง สาธารณสุขนิเทศก์ เขตสุขภาพที่ 10 และอาจารย์จาก มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตอำนาจเจริญ

วิธีการวัดผล ใช้เครื่องมือ ได้แก่ แนวคำถามสำหรับการ สทนากลุ่มสังเคราะห์รูปแบบ ประกอบด้วย ประสพการณ์ในการสร้างเสริมความสุขในการทำงานแก่ บุคลากรที่ผ่านมา และสิ่งที่ควรปรับปรุงการเสริมสร้าง ความสุขในการทำงานแก่บุคลากร ในด้านเจตคติที่ดีต่อการ ทำงาน ความรู้ ความสามารถของบุคลากร การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและระบบสารสนเทศ และการจัดสภาพแวดล้อม และขวัญกำลังใจ และแบบสอบถามชนิดตอบเอง ที่ผู้วิจัย สร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 3 ส่วน **ส่วนที่ 1** ข้อมูลทั่วไป เป็นแบบสอบถาม ปลายปิด **ส่วนที่ 2** ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านเจตคติ ความรู้ความสามารถ ระบบและกลไก ขั้นตอนกระบวนการ การพัฒนาองค์กร สภาพแวดล้อมและ ขวัญกำลังใจ และสิ่งอำนวยความสะดวกและระบบสารสนเทศ รวม 25 ข้อ มีค่าคะแนนระหว่าง 1-125 คะแนน **ส่วนที่ 3** ความ สุขในการทำงานของบุคลากรสุขภาพ ได้แก่ ความสุขในการ ทำงาน ความรู้สึกทางบวก และความรู้สึกทางลบ รวม 20 ข้อ มีค่าคะแนนระหว่าง 1-100 คะแนน โดยการแปลความหมาย ค่าคะแนนปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน และ ค่าคะแนนความสุขในการทำงาน โดยใช้แบบอิงกลุ่มเป็น 5 ระดับได้ดังนี้¹⁵ จากระดับน้อยที่สุดช่วงคะแนน 1.00-1.80 ถึง ระดับมากที่สุด ช่วงคะแนน 4.21-5.00 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล รับสมัครและจัดอบรมพนักงาน เก็บข้อมูลจากแต่ละอำเภอ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลด้วย แบบสอบถามเชิงปริมาณในกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับการสุ่ม ส่วนการสนทนากลุ่ม จัดวงสนทนากลุ่มเป็น 2 วงๆ ละ 10 ราย โดยมีผู้วิจัยและผู้ช่วยนักวิจัย ที่ผ่านการอบรมแล้ว เป็น วิทยากรกลุ่ม ให้แต่ละกลุ่มเลือกผู้จัดบันทึกบนกระดาษชาร์ท 1 ราย ในลักษณะแผนที่เชื่อมโยงความสัมพันธ์ สังเคราะห์ และนำรูปแบบที่ได้จากการสังเคราะห์ร่วมกันเสนอต่อ ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน โดยให้แต่ละท่านแสดงข้อคิดเห็น โดยอิสระ เมื่อได้รับผลข้อเสนอแนะแล้ว นำมาปรับปรุงและ ส่งให้พิจารณารอบที่สอง เพื่อให้ได้ข้อมูลในประเด็นที่มีความ เห็นแตกต่างกัน

การวิเคราะห์ข้อมูล นำแบบสอบถามมาสร้างคู่มือลงรหัส และป้อนข้อมูลเชิงปริมาณ ด้วยการใช้โปรแกรมที่เก็บข้อมูลโดยใช้ผู้บันทึก 2 คนนำมาเปรียบเทียบ และตรวจสอบความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นได้ของข้อมูล นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ Chi square test และ Pearson Product Moment correlation และ Multiple regression ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสร้างข้อสรุป

จริยธรรมงานวิจัย โครงการวิจัยนี้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธร หมายเลขโครงการ HE5902 วันที่ 23 ธันวาคม 2559

ผลการศึกษา

ข้อมูลทั่วไป กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มีอายุเฉลี่ย 39.81 ปี (S.D.=10.33) มีสถานภาพสมรสแบบคู่ จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และไม่มีโรคประจำตัว ในด้านการปฏิบัติงาน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน เป็นข้าราชการในสายงานด้านบริการ โดยมีอายุงานเฉลี่ย 14.80 ปี (S.D.=11.02) อยู่ในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน โดยให้บริการโดยตรงแก่ประชาชน มีรายได้ไม่เพียงพอ และมีภาระหนี้สิน

ความสุขในการทำงานของบุคลากรสุขภาพและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสุขภาพ พบว่า ส่วนใหญ่ บุคลากรสุขภาพ มีความสุขในระดับมาก ร้อยละ 48.6 มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.68 (S.D.=.57) ซึ่งอยู่ในระดับมาก และมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านความรู้ความสามารถ (mean=4.09, S.D.=.57) และด้านขั้นตอนกระบวนการ (mean=4.09 (S.D.=.58) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

ตารางที่ 1 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความสุขในการทำงานภาพรวม ของบุคลากรสุขภาพ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธร

ระดับการดำเนินงาน	จำนวน (ร้อยละ)
ระดับมากที่สุด (4.21-5.00)	73 (17.5)
ระดับมาก (3.41-4.20)	202 (48.6)
ระดับปานกลาง (2.61-3.40)	130 (31.3)
ระดับน้อย (1.81-2.60)	10 (2.4)
ระดับน้อยที่สุด (1.00-1.80)	1 (0.2)
\bar{x} = 3.68 S.D = 0.57 Min = 1.65 Max = 5.00	

2. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสุขภาพ จากการวิเคราะห์ตัวแปรเบื้องต้น พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสุขภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ การมีโรคประจำตัว (p=.033) สายงานที่ปฏิบัติ (p=.017) เจตคติ (p<.001) ความรู้ความสามารถ (p<.001) ระบบและกลไก ขั้นตอนกระบวนการ (p<.001) การพัฒนาองค์กร (p<.001) สภาพแวดล้อมและขวัญกำลังใจ (p<.001) และสิ่งอำนวยความสะดวกและระบบสารสนเทศ (p<.001) เมื่อนำมาวิเคราะห์แบบตัวแปรเชิงซ้อน พบว่า เจตคติ ความรู้ความสามารถ สิ่งอำนวยความสะดวกและระบบสารสนเทศ และสภาพแวดล้อมและขวัญกำลังใจ สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรสุขภาพได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเป็น .610 และสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรสุขภาพ ได้ร้อยละ 36.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ p<.001 โดยมีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ .180

รูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสุขภาพ จากการสังเคราะห์เพื่อพัฒนารูปแบบผ่านการสนทนากลุ่ม ตัวแทนหัวหน้ากลุ่มงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลทุกแห่ง และสาธารณสุขอำเภอ ทุกแห่ง 2 รอบ และตรวจสอบให้เห็นเพื่อการปรับปรุงโดยผู้เชี่ยวชาญในการให้ข้อเสนอแนะต่อรูปแบบที่สังเคราะห์ประกอบด้วย รองนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดที่รับผิดชอบด้านอัตรากำลัง สาธารณสุขนิเทศก์ เขตสุขภาพที่ 10 และอาจารย์จากมหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตอำนาจเจริญทำให้ได้รูปแบบที่เหมาะสม ได้รูปแบบดังนี้

1. สร้างฐานให้เต็ม โดยการปฐมนิเทศและจัดระบบที่เลี้ยง การมอบหมายงานที่ชัดเจน ระบบค่าตอบแทน และการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก
 2. เสริมโครงสร้างให้แข็งแกร่ง โดยการสวัสดิการและขวัญกำลังใจ การมอบอำนาจในการบริหารจัดการ ความก้าวหน้า สร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีมพี่น้อง และจัดระบบดูแลแบบเครือข่ายวิชาชีพ
 3. เต็มยอดให้โดดเด่น โดยมองหาคุณลักษณะที่โดดเด่นของบุคลากรแต่ละคน เพื่อมอบหมายงานที่ท้าทายให้บุคลากรได้ทำงานที่จะสร้างคุณค่าแก่ตนเอง
- โดยดำเนินการภายใต้ปัจจัยสนับสนุนการสร้างเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากร ได้แก่ ทั้งกระบวนการสื่อสารสร้างพลังของผู้นำทุกระดับ การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีของผู้นำ และความเข้าใจความแตกต่างระหว่างวิชาชีพและความแตกต่างของคนต่างรุ่น

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสุขภาพ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธร

ปัจจัย	ระดับการดำเนินงาน		χ^2	df	p-value
	ปานกลางลงมา	มากขึ้นไป			
ด้านเจตคติ			44.646	1	<.001
ปานกลางลงมา	43 (71.7)	17 (28.3)			
มากขึ้นไป	98 (27.5)	258 (72.5)			
ด้านความรู้ความสามารถ			59.414	1	<.001
ปานกลางลงมา	47 (77.0)	14 (23.0)			
มากขึ้นไป	94 (26.5)	261 (73.5)			
ด้านระบบ/กลไก ขั้นตอนกระบวนการ			46.850	1	<.001
ปานกลางลงมา	47 (70.1)	20 (29.9)			
มากขึ้นไป	94 (26.9)	255 (73.1)			
ด้านการพัฒนาองค์กร			53.040	1	<.001
ปานกลางลงมา	67 (62.6)	40 (37.4)			
มากขึ้นไป	74 (23.9)	235 (76.1)			
ด้านสภาพแวดล้อมและขวัญกำลังใจ			34.969	1	<.001
ปานกลางลงมา	97 (48.0)	105 (52.0)			
มากขึ้นไป	44 (20.6)	170 (79.4)			
ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและระบบสารสนเทศ			30.341	1	<.001
ปานกลางลงมา	76 (51.0)	73 (49.0)			
มากขึ้นไป	65 (24.3)	202 (75.7)			

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านการทำงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสุขภาพ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธร

ปัจจัย	r	p-value
อายุ	.090	.067
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	.015	.764
เงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษ	.002	.963
เวลาในการเดินทาง	.037	.455

ตารางที่ 4 ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสุขภาพ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธร

ปัจจัย	B	SE _B	β	t	p-value
ด้านเจตคติ	.222	.054	.225	4.086	<.001
ด้านความรู้ความสามารถ	.187	.051	.184	3.664	<.001
ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและระบบสารสนเทศ	.141	.037	.195	3.772	<.001
ด้านสภาพแวดล้อมและขวัญกำลังใจ	.136	.041	.176	3.360	.001

ค่าคงที่ 1.053; SEconst = ± .180 R = .610; adj R² = .366; F = 61.010; p-value < .001

วิจารณ์

ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสุขภาพ จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสุขภาพ ในภาพรวม พบว่า ส่วนใหญ่บุคลากรสุขภาพ มีความสุขในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 48.6 มีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 3.68 (S.D.=.57) สอดคล้องกับการศึกษาของ วีรญา ศิริจรรยาพงษ์ และคณะ¹¹ ที่พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง และมีผลการศึกษาไปในทิศทางเดียวกับการศึกษาของ ณิชฐวรรณ แสงอุทัย¹⁶ ที่พบว่า บุคลากรมีระดับความ

พึงพอใจในงานในภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง และระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยที่สามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรสุขภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในครั้งนี้ ได้แก่ เจตคติ ความรู้ความสามารถ สิ่งอำนวยความสะดวกและระบบสารสนเทศ และสภาพแวดล้อม/ขวัญกำลังใจ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ วีรญา ศิริจรรยาพงษ์ และคณะ¹¹ ที่พบว่า บรรยากาศในงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ($p < 0.001$) และร่วมกับปัจจัยอื่นในการทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพได้ ร้อยละ 58.2 ($R^2 = 0.582$) อย่างไรก็ตาม ในครั้งนี้ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสุขภาพ อาทิ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน เงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษ และเวลาในการเดินทาง ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกับการศึกษาของ วีรญา ศิริจรรยาพงษ์ และคณะ¹¹ พบว่า อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ แต่ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ และผลการศึกษาดังกล่าว มีความขัดแย้งกับการศึกษาของ ไสริยา เฉลยจิต และคณะ¹⁷ ที่พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการวางแผนรับราชการต่อ ได้แก่ ภูมิภาค รายได้ สถานภาพสมรส และสถาบันการศึกษาที่สำเร็จ เงินเดือนและสวัสดิการ ซึ่งอาจแตกต่างกันเนื่องจากกรณีเฉพาะวิชาชีพทันตแพทย์ เป็นวิชาชีพที่มีความมั่นคงทางรายได้ การยอมรับที่แตกต่างจากภาพรวมของบุคลากรสุขภาพทั่วไป เช่นเดียวกับการศึกษาระดับและความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของบุคลากรโรงพยาบาลสมุทรสาคร พบว่า การที่บุคลากรไม่พึงพอใจกับเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ เป็นสาเหตุที่ทำให้บุคลากรอยากลาออกมากที่สุด¹⁶

รูปแบบการสร้างเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรสุขภาพ จากการศึกษาครั้งนี้ เป็นรูปแบบที่เน้นการเติมเต็มตั้งแต่ระดับความต้องการพื้นฐาน จนถึงขั้นต่อยอดให้เกิดการสร้างความสุขในการทำงานที่ยั่งยืน ประกอบด้วย

- 1) **ปูฐานให้แน่น** เริ่มต้นด้วยการปูฐานให้แน่น แล้วมอบหมายงานที่ชัดเจนพร้อมระบบค่าตอบแทน และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสม มีพี่เลี้ยงดูแล
- 2) **ปรับโครงสร้างให้แกร่ง** ด้วยการมอบอำนาจ เสริมความก้าวหน้าและสวัสดิการ สร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีมที่โปร่งและเครือข่ายวิชาชีพ
- 3) **ปั้นยอดให้โดดเด่น** โดยมองหาคุณลักษณะที่โดดเด่นของ

บุคลากรแต่ละคน เพื่อมอบหมายงานที่ท้าทายสร้างคุณค่าแก่ตนเอง โดยดำเนินการภายใต้ปัจจัยสนับสนุน ได้แก่ ทักษะของผู้นำในด้านการสื่อสารสร้างพลังและสัมพันธภาพที่ดี และความเข้าใจความแตกต่างระหว่างวิชาชีพและความแตกต่างของคนต่างรุ่น ซึ่งรูปแบบดังกล่าว มีองค์ประกอบที่สอดคล้องกับข้อเสนอของ ปิยวรรณ มาศผล และ สุมิตร สุวรรณ¹³ ได้แก่ ค่าจ้างผลประโยชน์ตอบแทน การสื่อสารภายในองค์กรที่ชัดเจนทั่วถึง สภาพแวดล้อม และสวัสดิการ และสอดคล้องกับข้อเสนอบางส่วน ของ ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์¹⁸ ได้แก่ การทำงานเป็นทีม การมีความสุข มีความคิดสร้างสรรค์ที่นำไปสู่ความก้าวหน้า นอกจากนี้ ในด้านปัจจัยสนับสนุนในครั้งนี้ ที่พบว่า ผู้นำองค์กรมีผลต่อการสร้างความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ สุพานี สุษฎฐ์วานิช¹⁹ ที่กล่าวว่า ผู้นำมีเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งลักษณะของผู้นำ การเปลี่ยนแปลงเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากและซับซ้อน ผู้นำจะต้องผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในองค์กร และ สร้อยตระกูล อรรถมานะ²⁰ กล่าวว่า ผู้นำจะต้องรู้วิธีที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานเป็นทีมได้ ด้วยการเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ เข้ากับผู้อื่นได้ ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยการให้เกียรติ และเสริมสร้างความเข้าใจอันดีของบุคลากร

สรุป

รูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงานต้อง

- 1) **ปูฐานให้แน่น** 2) **ปรับโครงสร้างให้แกร่ง** 3) **ปั้นยอดให้โดดเด่น** โดยสามารถแยกเป็น 7 ดี ได้แก่ ปฐมนิเทศดี มีพี่เลี้ยงดี สวัสดิการค่าตอบแทนดี มีสิ่งอำนวยความสะดวกก้าวหน้าดี สัมพันธภาพดี และมอบหมายงานดี ทั้งนี้มีพื้นฐานมาจากปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ได้แก่ เจตคติ ความรู้ความสามารถ สิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อม ที่จะทำให้นักบุคลากรมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นจากเดิมที่อยู่ในระดับมาก

ข้อจำกัด

ข้อจำกัดในการศึกษา เป็นผลจากไม่ได้มีการกำหนดเงื่อนไขการคัดเข้าของกลุ่มประชากร ที่คำนึงถึงปัจจัยด้านอายุงานซึ่งเป็นคุณลักษณะที่มีผลต่อความผูกพันและความสุขในการทำงาน นอกจากนี้ ในการศึกษาโดยทีมผู้วิจัยที่เป็นผู้รับผิดชอบงานบริหารทรัพยากรบุคคลระดับจังหวัด ในขณะที่ผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นผู้ที่อยู่ภายใต้บังคับบัญชา อาจมีผลต่ออคติในการตอบข้อคำถามได้ แม้จะมีการชี้แจงวัตถุประสงค์การศึกษาก็ตาม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะด้านนโยบาย: สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ควรนำรูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสุขภาพมาใช้ โดยจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จัดทำหลักสูตรพัฒนาผู้นำองค์กร หน่วยงาน ให้มีสมรรถนะในด้าน การสร้างทีมงาน การสื่อสาร และการสร้างสัมพันธภาพ ซึ่งเป็นปัจจัยสนับสนุนการสร้างสุขให้แก่บุคลากร

ข้อเสนอแนะด้านการศึกษา: ควรศึกษาผลของรูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสุขภาพที่ได้จากการศึกษาค้นคว้า โดยนำไปใช้จริงเป็นระยะเวลาอย่างน้อย 1 ปี และศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสุขภาพ จำแนกตามระดับจังหวัด อำเภอ และตำบล

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณ นายแพทย์บัญชา สรรพโส นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดยโสธร ที่ให้ความสำคัญในด้านทรัพยากรบุคคลและเป็นแรงผลักดันที่สำคัญ รวมทั้งผู้รับผิดชอบงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทั้งในระดับจังหวัดและอำเภอ ที่ได้เสียสละเวลาให้ข้อมูลที่เป็ประโยชน์ในการศึกษาในครั้งนี้ อาจารย์ ดร.ประเสริฐ ประสมรักษ์ หัวหน้าสาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์ โครงการจัดตั้งวิทยาเขตอำนาจเจริญ มหาวิทยาลัยมหิดล ที่ให้คำแนะนำช่วยเหลือตลอดการศึกษาในครั้งนี้ และเพื่อนร่วมงานทุกท่าน ที่เอื้ออื้อให้ทำการวิจัยในครั้งนี้ จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

1. อุดมรัตน์ สวงนศิริธรรม. การพัฒนาวิชาชีพการพยาบาล (พิมพ์ครั้งที่ 2). เชียงใหม่: ช้างเผือก, 2553.
2. Cowin LS, Hengstberger-Sims C. New graduate nurse self-concept and retention: A longitudinal survey. *Int J Nurs Stud* 2006; 43: 59-70.
3. ชนิภา คูจินดา. Happy 8 Workplace ความสุข 8 ประการในที่ทำงาน. [อินเทอร์เน็ต]. [เข้าถึงเมื่อ 28 มกราคม 2560]. เข้าถึงได้จาก: <http://www.thaihealth.or.th/node/12827>, 2552.
4. Gavin JH, Mason RO. The Virtuous Organization: The Value of Happiness in the Workplace. *Organization Dynamics* 2004; 33: 379-92.
5. สุภัฏญา รัศมีธรรมโชติ. Employee Engagement in Practices ฝึกใจพนักงานอย่างไรให้ได้ใจทั้งงาน. กรุงเทพฯ : แผนกประมวญความรู้ ฝ่ายส่งเสริมการเพิ่มผลผลิต สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2556.

6. ประชาไท. TCJ: ตรวจสอบ 10 เหตุผล 'แพทย์ไหลออกจาก รพ.รัฐ'. [อินเทอร์เน็ต]. [เข้าถึงเมื่อวันที่ 11 มีนาคม 2560]. เข้าถึงได้จาก: <http://pracha.tai.com/journal/2017/01/69824>.
7. กรมอนามัย กองทันตสาธารณสุข. รายงานจำนวนทันตบุคลากรประจำปี 2552. (เอกสารจัดสำเนา), 2552.
8. ฝ่ายการพยาบาล คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามธิบดี. ข้อมูลจำนวนบุคลากรทางการพยาบาล. ณ วันที่ 20 สิงหาคม พ.ศ. 2555.
9. บริศนา ใบบุญ, ประสิทธิ์ เชียงนางาม, ปิยธิดา คูหิรัญญรัตน์. สัดส่วนและสาเหตุการลาออกของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศรีนครินทร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. *ศรีนครินทร์เวชสาร* 2554; 26: 233-8.
10. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธร. สรุปผลการดำเนินงานสาธารณสุขประจำปี 2560. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธร: ยโสธร, 2560.
11. วีรญา ศิริจรรยาพงษ์, ปิยธิดา ตริเดช, สุนธนา ศิริ. ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยใน โรงพยาบาลรามธิบดี. *เวชสารการพยาบาล* 2556; 15: 1-16.
12. สิริดิษฐ์ ธีรวัฒน์. ระดับความสุขในที่ทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่. เชียงใหม่: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, 2554.
13. ปิยวรรณ มาศผล, สุมิตร สุวรรณ. การศึกษาระดับความสุขในการทำงานตามทฤษฎีของบุคลิกภาพ กรณีศึกษา บริษัท อุตสาหกรรมถุงพลาสติกไทย จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม. การประชุมวิชาการ ครั้งที่ 8 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตกำแพงแสน 8-9 ธันวาคม 2554. นครปฐม: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน, 2554; 414-22.
14. สิรินทร แซ่ฉั่ว. ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์. *For Quality People* 2010; 17: 106-12.
15. John W. Best, James V. Kahn, *Research in Education*. 5th ed. New Jersey. Prentice-Hall. 1986.
16. ณัฐวรรณ แสงอุทัย. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ของบุคลากรโรงพยาบาลสมุทรสาคร. *วารสารวิชาการสาธารณสุข* 2558; 24: 760-8.
17. ไสริยา เฉลยจิต และคณะ. ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของทันตแพทย์ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขภาคตะวันออกเฉียงเหนือของทันตแพทย์ การประชุมวิชาการมหาวิทยาลัยกรุงเทพ ครั้งที่ 1 วันที่ 29 กรกฎาคม 2554; 2554: 331-48.
18. ชาญวิทย์ วสันต์ธนาวัฒน์. Change... เพื่อสร้างความสุขในองค์กร. [อินเทอร์เน็ต]. [เข้าถึงเมื่อ 20 มกราคม 2560]. เข้าถึงได้จาก: <http://www.wiseknow.com/blog/2009/05/22/2534/#axzz1XMOjYg4j>, 2553.
19. สุพานี สฤษฏีวานิช. พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี. พิมพ์ครั้งที่ 2. ปทุมธานี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2552.
20. สร้อยตระกูล อรรถมานะ. พฤติกรรมองค์กร: ทฤษฎีและการประยุกต์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2545.

