

ความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลชุมชนแห่งหนึ่ง

สุพธิสา จันทรเพ็ง^{1*} และ วัลลภรัตน์ พบศิริ²

¹ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

²ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

*beesuttisa@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชนแห่งหนึ่ง โดยมีกลุ่มตัวอย่างคือกลุ่มประชากรทั้งหมดของบุคลากรที่โรงพยาบาลชุมชน จำนวน 122 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลระหว่างเดือนมีนาคมถึงเดือนเมษายน พ.ศ. 2562 ได้รับแบบสอบถามทั้งสิ้น 90 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 73.8 แบบสอบถามความสุขในการทำงานปรับจากเครื่องมือ Happinometer ซึ่งพัฒนาโดยสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งในการวิจัยนี้แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.78 วิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพรรณนา (descriptive statistics) ผลการศึกษาพบว่าจากแบบวัด Happinometer ที่แบ่งการวัดเป็น 9 มิติคือ 1) มิติสุขภาพดี 2) มิติเพื่อนคลายดี 3) มิติน้ำใจดี 4) มิติจิตวิญญาณดี 5) มิติครอบครัวดี 6) มิติสังคมดี 7) มิติใฝ่รู้ดี 8) มิติการเงินดี และ 9) มิติการงานดีนั้น ความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมีความสุข ($\bar{X} = 71, S.D. = 6.39, Min - Max = 50 - 87$) มิติที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและอยู่ในระดับมีความสุขมาก (very happy) คือมิติที่ 5 ครอบครัวดี ซึ่งมีคะแนนค่าเฉลี่ย 87 จาก 100 คะแนน ซึ่งจากการศึกษาอาจสรุปได้ว่าครอบครัวมีความสำคัญต่อบุคลากรโรงพยาบาลชุมชนเป็นอย่างมากซึ่งอาจเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในการให้บริการซึ่งอาจมีการศึกษาวิจัยในขั้นต่อไปได้ในอนาคต

คำสำคัญ: ความสุข การวิจัยเชิงพรรณนา โรงพยาบาลชุมชน

Happiness of Staff at a Community Hospital

Suttisa Chanpeng^{1,*}, and Vallerut Pobkeeree²

1 Department of Public Health Administration, Faculty of Public Health, Mahidol University

2 Department of Public Health Administration, Faculty of Public Health, Mahidol University

*Corresponding Author; email: beesuttisa@gmail.com

Abstract

This research is a descriptive study. The objective was to study the happiness level of all staff at a community hospital. The sample consisted of 122 population of a community hospital. Data were collected by using self-administered questionnaires. Data collection period was between March and April 2019. 90 questionnaires were received, or 73.8% response rate. The Questionnaire was Happinometer which was a tool developed by the Institute for Population and Social Research, Mahidol University. The questionnaire had Cronbach Reliability 0.78. The data was analyzed using descriptive statistics. The results showed that from the Happinometer, which has nine dimensions, namely 1) Healthy dimension 2) Relaxing dimension 3) A Good kindness dimension 4) Good spirit dimension 5) Good family dimension 6) Good social dimension 7) Good knowledge dimension 8) Good financial dimension and 9) Good work dimension. Overall happiness is at high level ($\bar{X} = 71$, $SD = 6.39$, $Min - Max = 50 - 87$). The fifth dimension, Good family dimension had the highest mean and was at a very happiness level. It had an average score of 87 out of 100. The study may conclude that family is very important to personnel at community hospital which may be a factor affecting hospital work performance. Further study may be conducted in the future.

Keywords: Happiness, Descriptive study, Community Hospital

1. บทนำ

ในปัจจุบันนี้ทุกหน่วยงานให้ความสำคัญกับบุคลากรว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดของหน่วยงานเพราะหน่วยงานจะประสบความสำเร็จได้เพียงใดขึ้นอยู่กับบุคคลซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินการ (Khosrojerdi, Tagharrobi, Sooki, & Sharifi, 2018) ดังนั้นหน่วยงานควรจะต้องธำรงรักษาบุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ให้มีสุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี เพราะความสุขของบุคลากรคือความก้าวหน้าของหน่วยงานองค์การที่ใช้เงินลงทุนน้อยที่สุด ในการศึกษาวิจัยจึงเห็นความสำคัญของความสุขและได้ศึกษาค้นคว้าเรื่องความสุขในการทำงาน Warr (Warr, 1990) พบว่าแนวคิดความสุขในการทำงานมีความสำคัญกับทุกคนทั้งในการทำงานและชีวิตส่วนตัว ความสุขเป็นพื้นฐานการมีชีวิตที่ดีที่ทุกคนแสวงหา และปรารถนาที่จะมีความสุข การศึกษาในเรื่องของความสุขอาจศึกษาได้ทั้งด้านบวกและด้านลบ ซึ่งสามารถพัฒนาทำให้เกิดความสุขในการทำงานได้

การศึกษาความสุขในการทำงานที่สามารถวัดได้โดยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากแนวคิดของนักวิชาการต่าง ๆ หรือจากหน่วยงานหรือองค์กรที่ได้สร้างและพัฒนาไว้แล้ว ได้แก่ แบบวัดความสุขในการทำงานของ Manion (Manion, 2003) ที่ประกอบด้วย มิติ 4 ด้าน ด้านความสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงานและด้านการเป็นที่ยอมรับ แบบวัดความสุขในการทำงานของ Diener (Diener & Suh, 2003; Larsen & Eid, 2008) ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน เช่นเดียวกับ Manion ได้แก่ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน อารมณ์ทางบวก และอารมณ์ทางลบ แบบวัดความสุขของกรมสุขภาพจิต (Mongkol et al., 2001) เป็นแบบวัดสุขภาพจิตของคนไทย ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 4 ด้าน ได้แก่ สภาพของจิตใจ สมรรถภาพของจิตใจ คุณภาพของจิตใจ และปัจจัยสนับสนุน ส่วนแบบประเมินความสุขในองค์กร “Happinometer: ความสุขวัดเองได้” เป็นเครื่องมือที่ใช้วัดความสุขในการทำงานระดับบุคคล ความสุขในการทำงานใน

การศึกษานี้หมายถึง การรับรู้ความรู้สึกที่ดีต่องาน เกิดจากองค์ประกอบของชีวิตส่วนบุคคล ครอบครัว และสังคม ทั้งภายในภายนอกที่ทำงาน แบบประเมิน Happinometer นี้ประกอบด้วยมิตีย่อย 9 มิติ ผู้วิจัยมีความเห็นว่าเป็นแบบประเมินที่ใช้อย่างแพร่หลายมากที่สุดในปัจจุบัน แบบประเมินนี้ได้รับการพัฒนาโดยศูนย์สร้างเสริมสุขภาพองค์กรและสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (Sirinan et al., 2012) ภายใต้การสนับสนุนของ สสส. ซึ่งพัฒนาตั้งแต่ พ.ศ. 2551 โดยเริ่มต้นจากการสร้างตัวชี้วัดความสุขของคนทำงานในภาคอุตสาหกรรม ต่อมา พ.ศ. 2553 การสร้างตัวชี้วัดสำหรับวัดความสุขของข้าราชการพลเรือนและพัฒนาเป็นแบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง (self-assessment) ซึ่งแบ่งการวัดเป็น 9 มิติ คือ

มิติที่ 1 สุขภาพดี หมายถึง การที่บุคคลมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง สมส่วน มีพฤติกรรมบริการบริโภคที่ดี/เหมาะสม มีความพึงพอใจสภาวะสุขภาพกายของตนเอง

มิติที่ 2 ผ่อนคลายดี หมายถึง การที่บุคคลสามารถบริหารเวลาในแต่ละวันเพื่อการพักผ่อนได้อย่างมีคุณภาพ พึงพอใจกับการบริหารจัดการปัญหาของตนเอง และทำชีวิตให้ง่าย ๆ สบาย ๆ

มิติที่ 3 น้ำใจดี หมายถึง การที่บุคคลมีจิตสาธารณะมีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์ให้กับส่วนรวม และมีเมตตาให้กับคนรอบข้าง

มิติที่ 4 จิตวิญญาณดี หมายถึง การที่บุคคลมีความตระหนักถึงคุณธรรม และศีลธรรม รู้แพ้รู้ชนะ รู้จักให้ และมีความกตัญญูรู้คุณ

มิติที่ 5 ครอบครัวดี หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกผูกพัน เชื่อใจ มั่นใจ และอุ่นใจกับบุคคลในครอบครัวของตนเอง

มิติที่ 6 สังคมดี หมายถึง การที่บุคคลมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนบ้าน ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน ไม่เอาเปรียบผู้คนรอบข้าง ไม่ทำให้สังคมเสื่อมถอย

มิติที่ 7 ใฝ่รู้ดี หมายถึง การที่บุคคลมีความตื่นตัว กระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อปรับตัวให้เท่าทันและตั้งรับการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา และพอใจที่จะแสดงความคิดเห็นอย่างสมเหตุสมผล

มิติที่ 8 สุขภาพเงินดี หมายถึง การที่บุคคลมีวินัยในการใช้จ่ายเงิน มีความสามารถและพึงพอใจในการบริหารจัดการระบบการรับ จ่าย และออมเงินในแต่ละเดือน

มิติที่ 9 การงานดี หมายถึง การที่บุคคลมีความสบายใจในที่ทำงาน มีความรัก ความผูกพัน และความภาคภูมิใจในองค์กร มีความมั่นใจในอาชีพรายได้ และมีความพึงพอใจกับความก้าวหน้าของตนเองในองค์กร

การศึกษานี้ใช้แบบวัดนี้ก็มีเช่นการศึกษาของอภิศุภา แก้วมีศรี (อภิศุภา แก้วมีศรี, 2556) สราวุธ สุพรรณพิทักษ์ (Soopunpitag, 2017) ชนากานต์ นาพิม (Napim, Bouphan, & Apipalukul, 2018)

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาความสุขและระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชนแห่งหนึ่ง

3. วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างคือกลุ่มประชากรทั้งหมดของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนแห่งหนึ่งที่ปฏิบัติงาน ณ โรงพยาบาลนี้ตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามความสุขที่ได้รับการพัฒนาแล้ว ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับปรุงดัดแปลงให้เหมาะสมกับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ โดยแบบสอบถามประกอบด้วย 2 ส่วน

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล มีจำนวน 9 ข้อ เป็นลักษณะคำถามปลายปิดและปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกคำตอบหรือเติมข้อความตามความเป็นจริง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส จำนวนบุตร ลักษณะงาน สถานภาพการจ้างงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน รายได้ครอบครัวต่อเดือน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความสุขในการทำงาน มีจำนวน 15 ข้อ เป็นแบบเลือกตอบ โดยใช้ “Happinometer” เพื่อใช้วัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขของโรงพยาบาล ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขออนุญาตถึงผู้พัฒนาเครื่องมือก่อนนำมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้ และได้ดัดแปลงเครื่องมือเพื่อความเหมาะสมกับการทำวิจัยชิ้นนี้

ผู้วิจัยได้ดำเนินการขอจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างในโรงพยาบาลชุมชนแห่งหนึ่ง โดยส่งหนังสือชี้แจงผ่านผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน และรวบรวมแบบสอบถามจากผู้ประสานงานวิจัยที่ได้รับมอบหมาย โดยชุดเอกสารแต่ละชุดจะประกอบด้วย เอกสารชี้แจงโครงการ เอกสารแสดงความยินยอมและแบบสอบถาม จากนั้นประมาณ 3 สัปดาห์จึงดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมาและนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์และนำมาวิเคราะห์ต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยนี้ใช้สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสูงสุด - ต่ำสุด เพื่ออธิบายรายละเอียดเกี่ยวกับ คุณลักษณะส่วนบุคคลและระดับความสุขของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนแห่งหนึ่ง

6. ผลการวิจัย

6.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลชุมชนจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (n=90)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	24	26.7
หญิง	66	73.3
อายุ (ปี)	Min - Max = 23 - 60	
Mean \pm S.D. = 40.84 \pm 10.69		
ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษา/ปวช. หรือต่ำกว่า	21	23.3
ปวส./อนุปริญญา/ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	60	66.7
สูงกว่าปริญญาตรี	9	10.0
สถานภาพสมรส		
โสด	19	21.1
แต่งงานและอยู่ด้วยกัน	59	65.6
แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน	6	6.7
อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน	1	1.1
หม้าย	1	1.1
หย่า/แยกทาง/เลิกกัน	4	4.4
จำนวนบุตร		
ไม่มีบุตร	31	34.5
1 คน	13	14.4
2 คน	40	44.4
3 คน	6	6.7
ลักษณะงาน		
งานให้บริการของโรงพยาบาล	69	76.7
งานสนับสนุนการให้บริการของโรงพยาบาล	18	20.0
งานพัฒนาและบริหารโรงพยาบาล	3	3.3
สถานภาพการจ้างงาน		
ข้าราชการ	40	44.4
พนักงานของรัฐ/พนักงานราชการ	18	20.0
ลูกจ้างประจำ	8	8.9
ลูกจ้างชั่วคราว	24	26.7

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลชุมชนจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (n=90) (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (ปี) Mean ± S.D. = 12.64 ± 10.08	Min – Max = 0 – 33	
รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	12	13.3
10,000-30,000 บาท	45	50.0
30,001-50,000 บาท	17	18.9
มากกว่า 50,000 บาท	16	17.8

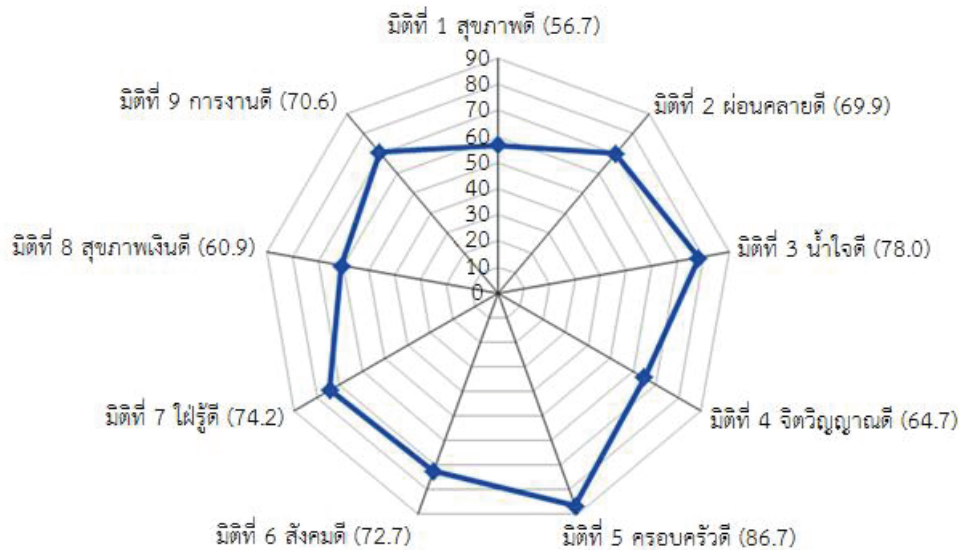
6.2 ความสุขในการทำงาน

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของความสุขในการทำงานจำแนกรายข้อ (n=90)

ความสุขในการทำงาน	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	Mean ± S.D. (คะแนนเต็ม 5)
มิติที่ 1 สุขภาพดี						
1. ปัจจุบันท่านออกกำลังกายโดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน	11 (12.2)	54 (60.0)	15 (16.7)	10 (11.1)	0 (0.0)	2.27±0.82
2. โดยรวมแล้วท่านพึงพอใจกับสุขภาพกายของท่านหรือไม่	1 (1.1)	8 (8.9)	32 (35.6)	43 (47.8)	6 (6.7)	3.50±0.80
มิติที่ 2 ผ่อนคลายดี						
3. โดยรวมแล้วท่านมีความเครียด (เครียดจากการทำงาน/ เรื่องครอบครัว/เรื่องอื่นๆ) บ้างหรือไม่	0 (0.0)	5 (5.6)	41 (45.6)	36 (40.0)	8 (8.9)	3.52±0.74
4. โดยรวมแล้วท่านคิดว่าชีวิตของท่านเป็นไปตามที่ท่านคาดหวัง หรือไม่	0 (0.0)	16 (17.8)	43 (47.8)	27 (30.0)	4 (4.4)	3.21±0.79
5. เมื่อประสบปัญหาในชีวิต โดยทั่วไปท่านสามารถจัดการกับปัญหา ได้หรือไม่	0 (0.0)	0 (0.0)	28 (31.1)	56 (62.2)	6 (6.7)	3.76±0.57
มิติที่ 3 น่าใจดี						
6. โดยรวมแล้ว ท่านให้การช่วยเหลือแก่คนรอบข้างหรือไม่	0 (0.0)	0 (0.0)	22 (24.4)	55 (61.1)	13 (14.4)	3.90±0.62
มิติที่ 4 จิตวิญญาณดี						
7. โดยรวมแล้ว ท่านปฏิบัติตามกิจตามศาสนา เพื่อให้จิตใจสงบ หรือไม่	3 (3.3)	10 (11.1)	45 (50.0)	27 (30.0)	5 (5.6)	3.23±0.85
มิติที่ 5 ครอบครัวยดี						
8. โดยรวมแล้วท่านมีความสุขกับครอบครัวของท่าน หรือไม่	0 (0.0)	0 (0.0)	10 (11.1)	40 (44.4)	40 (44.4)	4.33±0.67
มิติที่ 6 สังคมดี						
9. โดยรวมแล้วท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน หรือไม่	0 (0.0)	3 (3.3)	23 (25.6)	48 (53.3)	16 (17.8)	3.86±0.74
10. โดยรวมแล้วทุกวันนี้ท่านใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุขหรือไม่	0 (0.0)	0 (0.0)	17 (18.9)	60 (66.7)	13 (14.4)	3.96±0.58
11. โดยรวมแล้ว ท่านรู้สึกว่า สังคม ไทยทุกวันนี้ มีความสงบสุข หรือไม่	0 (0.0)	13 (14.4)	56 (62.2)	20 (22.2)	1 (1.1)	3.10±0.64
มิติที่ 7 ใฝ่รู้ดี						
12. โดยรวมแล้วท่านสนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่างๆ หรือไม่	0 (0.0)	5 (5.6)	27 (30.0)	47 (52.2)	11 (12.2)	3.71±0.75

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของความสุขในการทำงานจำแนกรายข้อ (n=90) (ต่อ)

ความสุขในการทำงาน	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	Mean ± S.D. (คะแนนเต็ม 5)
มิติที่ 8 สุขภาพเงินดี						
13. โดยรวมแล้ว ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับทั้งหมดในแต่ละเดือนเป็นอย่างไรเมื่อเปรียบเทียบกับรายจ่ายทั้งหมดในแต่ละเดือน	17 (18.9)	0 (0.0)	37 (41.1)	34 (37.8)	2 (2.2)	3.04±1.11
มิติที่ 9 การงานดี						
14. อาชีพของท่านในขณะนี้มีความมั่นคงหรือไม่	2 (2.2)	8 (8.9)	31 (34.4)	44 (48.9)	5 (5.6)	3.47±0.82
15. โดยรวมแล้วท่านทำงานอย่างมี “ความสุข” หรือไม่	0 (0.0)	2 (2.2)	41 (45.6)	39 (43.3)	8 (8.9)	3.59±0.69
ความสุขในการทำงานรวม Mean±S.D. = 70.59±6.39, Min - Max = 50 - 87						



ภาพที่ 1 ความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลชุมชนแห่งหนึ่งจำแนกตามมิติต่าง ๆ

7. อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลชุมชนแห่งหนึ่ง จากผลการวิจัยพบว่าระดับความสุขในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมีความสุข ($\bar{x} = 70.59$) ซึ่งอยู่ในเกณฑ์เป้าหมายของ Happinometer เกณฑ์เป้าหมาย คือ 50.00 – 74.99 คะแนน สอดคล้องกับการศึกษาของวิทยา พลาอาด (Pala-ard & Lerngvijit, 2018) และการศึกษาของอภิชัย คุณนิพงษ์ (อภิชัย คุณนิพงษ์, พรเจริญ บัวพุ่ม, & ศิริสุข จันทวี, 2561) พบความสุขของบุคลากรโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสตูล และความสุขของพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยนาท อยู่ในระดับมีความสุขค่าเฉลี่ย 63.4, 68.86 ตามลำดับ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ อภิศญา แก้วมีศรี (อภิศญา แก้วมีศรี, 2556) ศึกษาในเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับปฐมภูมิ จังหวัดสมุทรปราการ, อภิญา ศรีจันทร์ (อภิญา ศรีจันทร์, 2555) ศึกษาในพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล, อรัญญา ร่มโพธิ์เงิน (อรัญญา ร่มโพธิ์เงิน, 2556) ศึกษาในบุคลากรศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล และอัครสา สถาพรวงษา (อัครสา สถาพรวงษา, 2553) ที่ศึกษาในพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร พบว่าความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมีความสุขมาก

มิติที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มิติครอบครัวดี (86.7%) สอดคล้องกับสำนักงานสถิติแห่งชาติ สำรวจความสุขคนทำงานในองค์กรระดับประเทศ พ.ศ. 2561 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2561) ที่ว่า มิติครอบครัวดี เป็นมิติที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อาจจะเป็น

เพราะว่าเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลชุมชนมีความรู้สึกผูกพัน เชื่อใจ มั่นใจ และอ่อนใจกับบุคคลในครอบครัวตนเองมาก จึงทำให้มีติดครอบครัวดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนมิติที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ มิติสุขภาพดี อาจจะเป็นเพราะ เจ้าหน้าที่อาจจะมีโอกาสน้อยในการออกกำลังกายได้อย่างน้อยสัปดาห์ละ 3 วัน และมีความเครียด (ชนิกามาต ดุงโคกกรวด, 2552) จึงทำให้มีสุขภาพดี มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล รายงานสถานการณ์ความสุขคนทำงานในประเทศไทยปี 2555 และ ปี 2556 มิติสูงสุดคือ จิตวิญญาณดี ต่ำสุดคือผ่อนคลายเป็นดี (จรัมพร ไหล่ยอง, ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, เฉลิมพล แจ่มจันทร์, & กาญจนา ตั้งชลทิพย์, 2556; เฉลิมพล แจ่มจันทร์, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, จรัมพร ไหล่ยอง, & ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, 2555)

เมื่อพิจารณารายมิติที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือมิติสุขภาพดี (56.7) แต่ก็ยังอยู่ในเกณฑ์เป้าหมายของ Happinometer (ค่าเกณฑ์เป้าหมาย 50.0 – 74.9) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรส่วนใหญ่ถึง 65 % ออกกำลังกายน้อยและน้อยมาก หรืออาจจะเป็นเพราะเกือบ 65% ของบุคลากรรพ.มีบุตรที่เป็นภาระเลี้ยงดูจึงไม่มีเวลาออกกำลังกายเพื่อให้ตนมีความสุขที่ดี

8. สรุปผลการวิจัย

ระดับความสุขโดยรวมในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลชุมชนแห่งหนึ่ง อยู่ในระดับที่มีความสุข (happy) เมื่อพิจารณารายมิติ พบว่า มิติที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมีความสุขมาก (very happy) และมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ มิติครอบครัวดี และ ไม่มีมิติที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับไม่มีความสุข (unhappy) และไม่มีมีความสุขมาก (very unhappy) ส่วนมิติสุขภาพดีเป็นมิติที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำสุด แต่ก็ยังอยู่ในเกณฑ์ของบุคลากรที่มีความสุขในการทำงาน

9. ข้อเสนอแนะ

โรงพยาบาลควรส่งเสริมแนะแนวทางการสร้างสุขในมิติสุขภาพดี เช่น หาวิธีการเพื่อส่งเสริมให้มีการออกกำลังกายของบุคลากร โดยมีห้องออกกำลังกายหรือโรงยิมของโรงพยาบาลที่เปิด 24 ชั่วโมง เพื่อให้บุคลากรสามารถออกกำลังกายได้เมื่อมีเวลาว่างและเพิ่มระดับความสุขของบุคลากรให้มีความก้าวหน้าและสุขภาพที่ดีในการปฏิบัติงานต่อไป

เอกสารอ้างอิง (References)

- Diener, E., & Suh, E. M. (2003). Culture and subjective well-being: MIT press.
- Khosrojerdi, Z., Tagharrobi, Z., Sooki, Z., & Sharifi, K. (2018). Predictors of happiness among Iranian nurses. International journal of nursing sciences, 5 (3), 281-286.
- Larsen, R. J., & Eid, M. (2008). Ed Diener and the science of subjective well-being. The science of subjective well-being, 1-13.
- Manion, J. (2003). Joy at work! Creating a Positive Workplace. Journal of Nursing Administration, 33 (12), 652-659.
- Mongkol, A., Huttapanom, W., Chetchotisakd, P., Chalookul, W., Punyoyai, L., & Suvanashiep, S. (2001). The study to develop Thai Mental Health Indicator. J Psychiatr Assoc Thailand, 46 (3), 209-225.
- Napim, C., Bouphan, P., & Apipalakul, C. (2018). Personal Characteristics and Motivation Affecting The Happiness at Work of Health Personnel at Sub-District Health Promoting Hospitals in Phetchabun Province. KKU Research Journal (Graduate Studies), 18 (4), 154-166.
- Pala-ard, W., & Lerngijit, N. (2018). Predictors Pleasure in the Work of Health Personnel in Satun. KKU Research Journal (Graduate Studies) Humanities and Social Sciences, 6 (3), 20-28.
- Sirinan, K., Kanchana, T., Suporn, J., Chalernpol, S., Porta, B., & Wannapa, A. (2012). HAPPINOMETER: The Happiness Self-Assessment. Bangkok: Institute for Population and Social Research, Mahidol University.
- Soopunpitag, S. (2017). Knowledge in Depressive Disorder between Two Villages in Hangdong District. Academic Psychiatry and Psychology Journal, 33 (3), 250-261.

- Warr, P. (1990). The Measurement of well-being and other aspect of mental Health Journal of Occupational Psychology, 1990 (63), 193-210.
- จรัมพร โห้ล้ายอง, ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, เฉลิมพล แจ่มจันทร์, & กาญจนา ตั้งชลทิพย์. (2556). รายงาน สถานการณ์ความสุขคนทำงานในประเทศไทย ปีที่ 2: รอบครึ่งปีแรก (มกราคม-มิถุนายน พ. ศ. 2556).
- เฉลิมพล แจ่มจันทร์, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, จรัมพร โห้ล้ายอง, & ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต. (2555). รายงานสถานการณ์ความสุขคนทำงานในประเทศไทย ปีที่ 1 รอบครึ่งปีแรก (มกราคม - มิถุนายน พ.ศ. 2555).
- ชนิกามาศ ดุงโคกกรวด. (2552). การบริหารความเครียดบุคลากรสาธารณสุข กรณีศึกษา: โรงพยาบาลด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา. สารนิพนธ์ปริญญาตรีศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2561). สรุปผลเบื้องต้น การสำรวจความสุขคนทำงาน (ในองค์กร) พ.ศ. 2561. ค้นเมื่อ 20 พฤษภาคม 2563, จาก shorturl.at/oBOQX
- อภิชัย คุณิพงษ์, พรเจริญ บัวพุ่ม, & ศิริสุข จันทร์วี. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ ความฉลาดทางอารมณ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนของจังหวัดชัยนาท. วารสารการพยาบาลและการศึกษา, 11(1), 15.
- อภิญา ศรีจันทร์. (2555). ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อภิศญา แก้วมีศรี. (2556). ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับปฐมภูมิจังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อรัญญา รมโพธิ์เงิน. (2556). ความสุขในการทำงานของบุคลากรศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อัครสรุ สถาพรวงษา. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากครอบครัว บรรยากาศจริยธรรมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร. วารสารพยาบาลทหารบก, 11 (1), 37-42.