

ปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ

Factors Affecting the Happiness Organization of Public Health Personels

at the Khunhan District Public Health Office, Sisaket Province.

ธนสิทธิ์ สุจริตกิต¹, พุทธิไกร ประมวล²

Dhanasit Sujaritpakdee¹, Putthikrai Pramual²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงวิเคราะห์แบบภาคตัดขวาง เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 161 คน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ข้อมูลทั่วไป ปัจจัยด้านองค์กร และความสุขของบุคลากรในองค์กร วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขของบุคลากร โดยใช้ด้วยสถิติ Multivariable linear regression นำเสนอขนาดความสัมพันธ์ด้วยค่า Adjusted mean difference และช่วงความเชื่อมั่น 95% พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 70.81 อายุเฉลี่ย 39.22±11.03 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 58.39 ระยะเวลาปฏิบัติงาน 13.16±10.34 ปี รายได้ 10,000-19,000 บาท ร้อยละ 31.06 เป็นข้าราชการ ร้อยละ 45.34 และมีภาระหนี้สิน ร้อยละ 90.06 ปัจจัยองค์กรด้านนโยบายและการบริหาร ด้านรายได้ค่าตอบแทนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 50.93, 63.35, 47.83 และ 54.66 ตามลำดับ คะแนนเฉลี่ย 32.35±5.69, 18.73±4.38, 24.93±4.49 และ 17.97±3.60 คะแนน ตามลำดับ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน และโอกาสความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 62.73 และ 52.80 ตามลำดับ คะแนนเฉลี่ย 30.52±5.11 และ 25.64±4.17 คะแนน ตามลำดับ และปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีอยู่ 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านรายได้ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน และด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน โดยบุคลากรที่มีคะแนนปัจจัยด้านรายได้ค่าตอบแทนสวัสดิการในระดับปานกลาง และระดับมาก จะมีคะแนนองค์กรแห่งความสุขในองค์กรมากกว่าระดับน้อย (Adjusted mean diff = 3.09, 95% CI : 0.07-6.11, Adjusted mean diff = 7.48, 95% CI : 3.44-11.52) บุคลากรที่มีปัจจัยด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในองค์กร ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน และด้านสภาพแวดล้อมสภาพการทำงาน อยู่ในระดับดี จะมีคะแนนองค์กรแห่งความสุขในองค์กรมากกว่าระดับไม่ดีพอ 4.76 คะแนน (Adjusted mean diff = 4.76, 95% CI : 2.12-7.41), 4.01 คะแนน (Adjusted mean diff = 4.01, 95% CI : 1.42-6.61) และ 2.33 คะแนน (Adjusted mean diff = 2.33, 95% CI : 0.23-4.41) ตามลำดับ ดังนั้น ผู้บริหารหน่วยงานด้านสาธารณสุข ควรมีการบริหารจัดการค่าตอบแทนและจัดสวัสดิการให้กับบุคลากรอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม เน้นกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี และสนับสนุนความก้าวหน้าของบุคลากรในองค์กร

คำสำคัญ : องค์กรแห่งความสุข, บุคลากรสาธารณสุข, สาธารณสุขอำเภอ, จังหวัดศรีสะเกษ

¹นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอน้ำเกลี้ยง จังหวัดศรีสะเกษ

E-mail: dhanasit2011@gmail.com

²นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ กลุ่มงานควบคุมโรคติดต่อ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ

E-mail: putthikrai.pramual@gmail.com

Abstracts

A cross-sectional analytical study aims to investigate factors affecting the Happiness Organization of public health personnels at the Khunhan district public health office, Sisaket province. The population were 161 public health personnels at the Khunhan district public health office. Data collection was conducted using questionnaires. The questionnaire was divided into 3 parts: 1) Characteristic, 2) The organizational factors, and 3) The personnel Happiness Organization. A multivariable linear regression was analyzed to describe factors affecting the Happiness Organization of public health personnels. An adjusted mean difference and 95% confidence interval (95% CI) were presented. The result showed that the health personnels were female (70.81%), average of age 39.22±11.03 years old, highest educational level was primary school (58.39%), average of working period 13.16±10.34 years, income per month 10,000-19,000 bath (31.06%), government service (45.34%), and have a liability (90.06%), highest educational level was primary school (53.95%), and occupational were agriculture

(47.04%). The policy and administration, the income remuneration and welfare, working environment, and organization culture were middle level (50.93%, 63.35%, 47.83%, and 54.66%, respectively). Average score of the policy and administration, the income remuneration and welfare, working environment, and organization culture were 32.35 ± 5.69 , 18.73 ± 4.38 , 24.93 ± 4.49 , and 17.97 ± 3.60 score, respectively. An interpersonal and chance of career advancement were high level (62.73% and 52.80%). Average score of an interpersonal and chance of career advancement were 30.52 ± 5.11 และ 25.64 ± 4.17 score, respectively. The result indicated 4 predicted factors of the personal happiness organization including 1) the income remuneration and welfare, 2) an interpersonal, 3) chance of career advancement, and 4) working environment. The middle and high level of income remuneration and welfare has a score of personal happiness organization than the low level (Adjusted mean diff = 3.09, 95% CI: 0.07-6.11, Adjusted mean diff = 7.48, 95% CI: 3.44-11.52, respectively). The public health personnel with a good level of interpersonal, chance of career advancement, and working environment has a score of personal happiness organization than the low level (Adjusted mean diff = 4.76, 95% CI: 2.12-7.41, adjusted mean diff = 4.76, 95% CI: 2.12-7.41), and adjusted mean diff = 2.33, 95% CI: 0.23-4.41, respectively). Therefore, the executives of public health agencies and public health districts should be adequate and equity compensation and welfare management for personnel, focus on activities that enhance personnel relations, build a good working environment, and support the advancement of personnel in the organization.

Keywords: Happiness organization, Health personnel, Public Health office, Sisaket province.

บทนำ

จากสภาพเศรษฐกิจ สังคม และสภาพแวดล้อมต่างๆ มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว อีกทั้งยังมีภัยสุขภาพและโรคภัยที่อุบัติใหม่ขึ้นมามากมาย ดังจะเห็นได้จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในช่วงปี พ.ศ. 2563-2565 ที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพและวิถีชีวิตที่เปลี่ยนไปของประชากรทั่วโลก รวมถึงประเทศไทยที่มีการป่วยและเสียชีวิตจำนวนมาก โดยเฉพาะบุคลากรด้านสาธารณสุขที่ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างหนักในการช่วยเหลือดูแลประชาชนหลายคนติดเชื้อจากการดูแลผู้ป่วยโควิดและห่างจากครอบครัว ทำให้ความสุขของชีวิตขาดหายไปและกำลังใจการทำงานถูกบั่นทอนพลังจากสถานการณ์โรคโควิด-19 ที่ระบาดหนักทุกพื้นที่ ซึ่งการทำงานในปัจจุบันมีปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรและพนักงานมากมาย เช่น ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำในยุโรปและอเมริกา ค่าเงินบาท หรือผลกระทบจากภัยการเมือง ภัยสุขภาพจากโรคติดต่อและภัยธรรมชาติต่างๆ ในภาวะที่ต้องเผชิญกับวิกฤติต่างๆ องค์กรจะต้องมีแนวทางการบริหารให้ องค์กรสามารถอยู่รอดได้ มีการปรับตัวอยู่เสมอ (Adaptive Organization) พร้อมกับการเติบโตอย่างยั่งยืน (Sustainable Growth) และบุคลากรทุกภาคส่วนมีความสุขในการทำงาน (Living Organization) ทั้งหมดกล่าวมาคือ “องค์กรสุขภาพ” (Healthy Organization) (ชาญวิทย์ วสันต์ธนรัตน์ และคณะ, 2556)

บุคลากร เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดอย่างหนึ่งขององค์กร ดังนั้น นอกจากจะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรแล้ว ยังต้องให้ความสำคัญกับการทำงานอย่างมีความสุข การใช้ชีวิตการทำงานและชีวิตประจำวันแบบ

พอดีมีความสุขทั้งสองด้าน (อุมาวรรณ วาทกิจ, 2560) เมื่อคนหรือ บุคลากร คือ หัวใจขององค์กร การสร้างคนให้รวมกันเป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy workplace) คือ กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้ องค์กรมีความสามารถและพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงและนำไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2556) องค์กรแห่งความสุข เป็นองค์กรที่บุคลากรได้รับความสุขในการทำงานร่วมกัน บุคลากรที่อยู่ใน องค์กรมีความสุข รู้สึกมีคุณค่าเมื่อได้บริการหรือทำสิ่งที่ดี ๆ ให้กับลูกค้าหรือผู้มารับบริการ ทำให้ผู้รับบริการได้สัมผัสถึงคุณค่าของสินค้าและบริการที่ได้รับ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ก็สามารถพัฒนาเป็นองค์กรแห่งความสุขได้ โดยที่พนักงานบุคลากรทุกคนมีความสุขในการทำงาน ผลงาย่อมมีประสิทธิภาพตามความสุขของการทำงานด้วย ดังนั้น การใช้ “ความสุขที่เป็นแนวทางในการบริการทรัพยากรบุคคล จะช่วยให้ผลผลิตเพิ่มพูน และทำให้องค์กรมีบุคลากรที่มีความรักความสามัคคี และร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผลประโยชน์ร่วมกัน

องค์การอนามัยโลก ได้ให้เหตุผลที่องค์กรควรพัฒนา องค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข คือ 1) เพื่อสร้างจริยธรรมในการบริหารงานและส่งเสริมสิทธิของพนักงาน 2) เพื่อส่งเสริมความสำเร็จขององค์กร 3) กฎหมายกำหนดให้ต้องดำเนินการ และ 4) องค์กรแห่งความสุขเป็นกรอบการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับโลก (ชาญวิทย์ วสันต์ธนรัตน์ และคณะ, 2556) กระทรวงสาธารณสุข ได้กำหนดยุทธศาสตร์ 20 ปี โดยมีเป้าหมายประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบ

สุขภาพยั่งยืน ซึ่งในส่วนของเป้าหมายด้านเจ้าหน้าที่มีความสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ได้จัดทำเครื่องมือวัดความสุขของคนทำงานในระดับบุคคล (Happinometer) และการประเมินภาวะองค์กร (Happy Public Organization Index) เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์วางแผนในการจัดกิจกรรมองค์กรเพื่อสร้างความสุขให้บุคลากรในหน่วยงานสังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยมุ่งเน้นเป้าหมายของการทำให้บุคลากรสาธารณสุข มีความสุขกับการทำงานควบคู่กับการมีสุขภาพกายที่ดี ครอบครัวอบอุ่น สังคมปลอดภัย (สานิตย์ เพชรสุวรรณ, 2566)

จากการศึกษาสถิติการลาออกจากการลาออกหลังจากงานย้อนหลังของข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขจากฐานข้อมูลของระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข (Human Resource Office of The Permanent system: HROPS) ตั้งแต่ปี 2556-2560 มีอัตราการลาออกเพิ่มสูงขึ้นทุกปี โดยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออก คือ ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน และปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (เป็ทมาภรณ์ กุสมภ์, 2560) และในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือ โควิด-19 ปี 2563-2566 พบว่ามีข้าราชการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขลาออกจากการลาออกจากราชการในอัตราที่สูงขึ้นมากกว่าเดิมก่อนที่ 2560 โดยเฉพาะบุคลากรในกลุ่มสายวิชาชีพหลักในโรงพยาบาลและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ที่ต้องรับภาระการทำงานต่อสู้กับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 อย่างต่อเนื่อง ทำให้มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงาน เมื่อพิจารณางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการลาออกจากการลาออกของบุคลากรสาธารณสุขสามารถสรุปได้ดังนี้ 1) ทรัพยากรที่ใช้ในงานมีผลต่อความตั้งใจในการออกจากงาน 2) ความเครียดจากการทำงาน 3) ภาระงานที่มากเกินไปของบุคลากร 4) ค่าตอบแทน สวัสดิการในการทำงาน และ 5) ลักษณะงานและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (วีรสุดา ญวนแม, 2563, พรชัย จันศิษย์ยานนท์ และคณะ, 2562, วาโย อัครรุ่งเรือง, 2561)

การพัฒนาองค์กร ให้เป็นองค์กรที่ประสบผลสำเร็จ และเป็นองค์กรที่มีความสุข เป็นเป้าหมายที่ทุกคนต้องการ เพราะชีวิตคนทำงานไม่มีใครที่ไม่ต้องการความสุข ความสุขที่เกิดจากการทำงานเสมือนน้ำหล่อเลี้ยงให้พฤติกรรมคนทำงานปรับเปลี่ยนและพัฒนาไปในทิศทางที่ดีขึ้น อันจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพและองค์กรได้ผลผลิตหรือผลสำเร็จตามเป้าหมาย (นฤมล แสงผล, 2554) ดังนั้นการพัฒนาองค์กรให้ไปสู่องค์กรแห่งความสุข จำเป็นจะต้องเข้าใจเหตุผลเชิงปัจจัยที่จะส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้ผู้บริหารขององค์กรสามารถวางแผนเชิงกลยุทธ์

และจัดกิจกรรมต่างๆ ที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานให้กับบุคลากรในองค์กร ให้สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข และการบริหารจัดการชีวิตการทำงานและครอบครัวได้อย่างสมดุล (Work life balance) เมื่อบุคลากรมีความสุขในการทำงานจะส่งผลดีต่อตัวบุคลากรเอง สมาชิกในครอบครัว เพื่อนร่วมงาน และองค์กร นอกจากนี้ยังส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานอีกด้วย ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะผู้บริหารหน่วยงานด้านสาธารณสุขระดับอำเภอในจังหวัดศรีสะเกษ จึงเล็งเห็นว่าการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ จะเป็นการเริ่มต้นกระบวนการค้นหาสาเหตุและปัจจัยส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขกับการทำงาน เพื่อนำผลที่ได้มาวางแผนพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข บุคลากรทุกคนมีความสุขในการทำงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงวิเคราะห์แบบภาคตัดขวาง (A cross-sectional analytical study)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาในประชากรทั้งหมด ซึ่งเป็นบุคลากรด้านสาธารณสุขในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ ประกอบด้วยบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) และสำนักงานสาธารณสุขอำเภอขุนหาญ ทั้งหมด 161 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรต้น ประกอบด้วย

1. ปัจจัยด้านคุณลักษณะประชากร 12 ตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน ประเภทงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประวัติโรคประจำตัว จำนวนบุตร ภาระหนี้สิน และภูมิภูมิลำเนา

2. ปัจจัยองค์กร ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านนโยบายและการบริหาร 2) ด้านรายได้ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ 3) ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน 4) ด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน 5) ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน และ 6) วัฒนธรรมองค์กร

ตัวแปรตาม คือ ความสุขของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนองค์ความรู้ด้านความสุขในการทำงานและการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข แบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลด้านคุณลักษณะประชากร จำนวน 12 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน ประเภทงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประวัติโรคประจำตัว จำนวนบุตร ภาระหนี้สิน และภูมิลำเนา ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบ และเติมจำนวนหรือข้อความตามประเด็นคำถามแต่ละตัวแปร

ส่วนที่ 2 ปัจจัยองค์กร เป็นคำถามแบบประเมินค่า จำนวน 5 ตัวเลือกตามระดับความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ คือ ระดับน้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด โดยข้อคำถามเชิงบวกให้คะแนน 1-5 คะแนน ตามลำดับ ส่วนข้อคำถามเชิงลบจะให้คะแนนจะสลับกับข้อคำถามเชิงบวก แบ่งเป็น 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านนโยบายและการบริหาร จำนวน 9 ข้อ 2) ด้านรายได้ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำนวน 6 ข้อ 3) ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน จำนวน 8 ข้อ 4) ด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน จำนวน 7 ข้อ 5) ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน จำนวน 7 ข้อ และ 6) วัฒนธรรมองค์กร จำนวน 5 ข้อ นำคะแนนรวมมาแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับมาก ปานกลาง น้อย ตามเกณฑ์ของเบสท์ (Best, 1977)

ส่วนที่ 3 ความสุขของบุคลากรในองค์กร จำนวน 15 ข้อ เป็นคำถามแบบประเมินค่า จำนวน 5 ตัวเลือกตามระดับความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ คือ ระดับน้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด โดยข้อคำถามเชิงบวกให้คะแนน 1-5 คะแนน ตามลำดับ ส่วนข้อคำถามเชิงลบจะให้คะแนนจะสลับกับข้อคำถามเชิงบวก นำคะแนนรวมมาแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับมาก ปานกลาง น้อย ตามเกณฑ์ของเบสท์ (Best, 1977)

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ในด้านความครอบคลุมของเนื้อหา ความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามตัวแปร และความชัดเจนของคำถาม ได้ผ่านการตรวจสอบโดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ได้แก่ ผู้บริหารที่มีความเชี่ยวชาญในการบริหารจัดการองค์กร ผู้เชี่ยวชาญด้านระเบียบวิธีวิจัย และผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติ พิจารณาความตรงเชิงเนื้อหาและความเหมาะสมของเนื้อหา (Content validity) จากนั้นทำการวิเคราะห์ค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหาของแบบประเมินทั้งชุด (Index of item objective: IOC) และทำการปรับแก้ไข ข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิได้ค่า IOC เท่ากับ อยู่ระหว่าง 0.70-0.82 จากนั้น

นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ในบุคลากรสาธารณสุขอำเภอ น้ำเกลี้ยง จังหวัดศรีสะเกษ วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) แบบสอบถามด้านปัจจัยองค์กร แยกรายองค์ประกอบ และความสุขในการทำงานของบุคลากร ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.74, 0.82, 0.76, 0.79, 0.81, 0.76, และ 0.82 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการประชุมชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อต้องการสะท้อนความคิดเห็น สภาพปัญหาตามความเป็นจริงของบุคลากร และปัจจัยที่จะส่งผลความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอขุนหาญ โดยให้บุคลากรทุกคนตอบแบบสอบถามด้วยตนเองผ่านระบบ Google form ที่จะไม่สามารถระบุถึงตัวตนของบุคลากรได้ และไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อการปฏิบัติงานและการพิจารณา ด้านสวัสดิการต่างๆ ของบุคลากร

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลด้านคุณลักษณะประชากร ระดับปัจจัยองค์กร และระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน ค่าสูงสุด และต่ำสุด

2. การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขของบุคลากร ด้วยสถิติ Multivariable linear regression นำเสนอขนาดความสัมพันธ์ด้วยค่า Adjusted mean difference และช่วงความเชื่อมั่น 95%

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยนี้ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ

ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไป

บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 70.81 อายุเฉลี่ย 39.22 ± 11.03 ปี โดยมีอายุระหว่าง 40-49 ปี ร้อยละ 28.57 สถานภาพสมรส ร้อยละ 55.28 จบการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี ร้อยละ 58.39 ระยะเวลาปฏิบัติงาน 13.16 ± 10.34 ปี โดยระยะเวลาปฏิบัติงาน 1-5 ปี ร้อยละ 32.92 มัธยฐานของรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 18,910 บาท (สูงสุด 70,200 บาท และต่ำสุด 6,500 บาท) โดยส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-19,000 บาท ร้อยละ 31.06 เป็นข้าราชการ ร้อยละ 45.34 ปฏิบัติงานด้านบริการผู้ป่วยโดยตรง ร้อยละ 68.94 ไม่มีโรคประจำตัว ร้อยละ 78.88 มีบุตรแล้ว ร้อยละ 67.70 มีภาระหนี้สิน ร้อยละ 90.06 และมีภูมิลำเนาอยู่ในเขตอำเภอขุนหาญ ร้อยละ 65.22 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปด้านคุณลักษณะประชากร

ลักษณะทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	47	29.19
หญิง	114	70.81
2. อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	42	26.09
30-39 ปี	39	24.22
40-49 ปี	46	28.57
50-59 ปี	34	21.12
Mean±SD	39.22±11.03	
Median (Min:Max)	39 (20:59)	
3. สถานภาพสมรส		
โสด/หม้าย/หย่าร้าง/แยก	72	44.72
สมรส	89	55.28
4. ระดับการศึกษาสูงสุด		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	47	29.19
ปริญญาตรี	94	58.39
ปริญญาโท	20	12.42
5. ระยะเวลาปฏิบัติงาน		
1-5 ปี	53	32.92
6-10 ปี	21	13.04
11-20 ปี	48	29.81
มากกว่า 20 ปี	39	24.22
Mean±SD	13.16±10.34	
Median (Min:Max)	11 (1:41)	
6. รายได้ต่อเดือน		
น้อยกว่า 10,000 บาท	37	22.98
10,000-19,999 บาท	50	31.06
20,000-29,999 บาท	28	17.39
30,000 บาทขึ้นไป	46	28.57
Mean±SD	22,931.48±15,814.46	
Median (Min:Max)	18,910 (6,500:70,200)	
7. ประเภทงาน		
ข้าราชการ	73	45.34
พนักงานราชการ	18	11.18
พกส.	4	2.48
ลูกจ้างชั่วคราว	66	40.99
8. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ		
งานบริการโดยตรง	111	68.94
งานสนับสนุน	50	31.06

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ลักษณะทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
9. ประวัติโรคประจำตัว		
ไม่มี	127	78.88
มี	34	21.12
10. จำนวนบุตร		
ไม่มีบุตร	52	32.30
มีบุตร	109	67.70
11. ภาระหนี้สิน		
ไม่มี	16	9.94
มี	145	90.06
12. ภูมิลาเนา		
ในเขตอำเภอขุนหาญ	105	65.22
นอกเขตอำเภอขุนหาญ	56	34.78

ข้อมูลปัจจัยองค์กร

ปัจจัยองค์กร 6 ด้าน พบว่า ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านรายได้ค่าตอบแทนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 50.93, 63.35, 47.83 และ 54.66 ตามลำดับ โดยมี คะแนนเฉลี่ยแต่ละด้าน 32.35 ± 5.69 , 18.73 ± 4.38 , 24.93 ± 4.49 และ 17.97 ± 3.60 คะแนน ตามลำดับ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน และโอกาสความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 62.73 และ 52.80 ตามลำดับ โดยคะแนนเฉลี่ย 30.52 ± 5.11 และ 25.64 ± 4.17 คะแนน ตามลำดับ ดังตารางที่ 2

ความสุขในการทำงานของบุคลากร

ความสุขในการทำงานของบุคลากร อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 61.49 รองลงมาคือ ระดับปานกลาง ร้อยละ 38.51 คะแนนเฉลี่ย 57.74 ± 6.95 คะแนน ดังตารางที่ 3

ปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขของบุคลากร

พบว่า มีอยู่ 4 ปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขของบุคลากร ได้แก่ ปัจจัยด้านรายได้ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน และด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน โดยบุคลากรที่มีคะแนนปัจจัยด้านรายได้ค่าตอบแทน สวัสดิการในระดับปานกลาง จะมีคะแนนองค์กรแห่งความสุขในการทำงานมากกว่าระดับน้อย 3.09 คะแนน (Adjusted mean diff = 3.09, 95% CI : 0.07-6.11) และ, บุคลากรที่มีคะแนนปัจจัยด้านรายได้ค่าตอบแทนสวัสดิการในระดับมาก จะมีคะแนนองค์กรแห่งความสุขในการทำงานมากกว่าระดับน้อย 7.48 คะแนน (Adjusted mean diff = 7.48, 95% CI :

3.44-11.52) บุคลากรที่มีปัจจัยด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในองค์กรอยู่ในระดับดี จะมีคะแนนองค์กรแห่งความสุขในการทำงานมากกว่าระดับไม่ดีพอ 4.76 คะแนน (Adjusted mean diff = 4.76, 95% CI : 2.12-7.41) บุคลากรที่มีปัจจัยด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับดี จะมีคะแนนองค์กรแห่งความสุขในการทำงานมากกว่าระดับไม่ดีพอ 4.76 คะแนน (Adjusted mean diff = 4.76, 95% CI : 2.12-

7.41) และบุคลากรที่มีปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมสภาพการทำงาน อยู่ในระดับดี จะมีคะแนนองค์กรแห่งความสุขในการทำงานมากกว่าระดับไม่ดีพอ 2.33 คะแนน (Adjusted mean diff = 2.33, 95% CI : 0.23-4.41) ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของระดับปัจจัยองค์กร

ปัจจัยองค์กรแต่ละด้าน	ระดับน้อย		ระดับปานกลาง		ระดับมาก		Mean±SD
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
1. นโยบายและการบริหาร	2	1.24	82	50.93	77	47.83	32.35±5.69
2. รายได้ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	20	12.42	102	63.35	39	24.23	18.73±4.38
3. ความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน	3	1.86	57	35.41	101	62.73	30.52±5.11
4. สภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน	8	4.97	77	47.83	76	47.20	24.93±4.49
5. โอกาสความก้าวหน้าในงาน	3	1.86	73	45.34	85	52.80	25.64±4.17
6. วัฒนธรรมองค์กร	7	4.35	88	54.66	66	40.99	17.97±3.60

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของระดับความสุขของบุคลากรในการทำงาน

ระดับความสุขของบุคลากรในองค์กรแห่งความสุข	จำนวน	ร้อยละ
ความสุขระดับน้อย)15-35 คะแนน(	-	-
ความสุขระดับปานกลาง (36-55 คะแนน(	62	38.51
ความสุขระดับมาก (56-75 คะแนน(	99	61.49
Mean±SD	57.74±6.95	
Median (Min:Max)	62 (41:75)	

ตารางที่ 4 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ เมื่อควบคุมอิทธิพลของตัวแปรอื่นๆ

ปัจจัยองค์กร	n	Mean	SD	Un-adjusted Mean diff	Adjusted Mean diff	95% CI	p-value
1. ด้านรายได้ค่าตอบแทนและสวัสดิการ							<0.0004
ระดับน้อย	20	50.75	5.12	0	0		
ระดับปานกลาง	102	56.82	5.43	6.07	3.09	0.07 to 6.11	
ระดับมาก	39	63.72	6.89	12.97	7.48	3.44 to 11.52	
2. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน							<0.0001
ระดับไม่ดีพอ	60	53.07	5.17	0	0		
ระดับดี	101	60.51	6.38	7.45	4.76	2.12 to 7.41	
3. ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน							0.0012
ระดับไม่ดีพอ	76	53.67	5.26	0	0		
ระดับดี	85	61.38	6.24	7.71	4.01	1.42 to 6.61	
4. ด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน							<0.0001
ระดับไม่ดีพอ	85	54.82	6.08	0	0		
ระดับดี	76	61.00	6.43	6.17	2.33	0.23 to 4.44	

การอภิปรายผล

ข้อมูลทั่วไป

บุคลากรด้านสาธารณสุขในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอขุนหาญ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 70.81 อายุระหว่าง 40-49 ปี ร้อยละ 28.57 สถานภาพสมรส ร้อยละ 55.28 จบการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี ร้อยละ 58.39 ระยะเวลาปฏิบัติงาน 13.16 ± 10.34 ปี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-19,000 บาท ร้อยละ 31.06 ซึ่งมีค่าใกล้เคียงและสอดคล้องกับการศึกษาของ สานิตย์ เพชรสุวรรณ (2554) ที่ทำการศึกษาศักยภาพที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพัทลุง พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 40-54 ปี จบปริญญาตรี และรายได้ต่อเดือน 10,000-20,000 บาท ซึ่งสะท้อนให้เห็นภาพรวมโดยมาตรฐานทั่วไปของบุคลากรในหน่วยงานสาธารณสุขจะมีผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย แต่ส่วนใหญ่ผู้บริหารระดับจังหวัดและระดับอำเภอมักจะเป็นผู้ชาย ซึ่งจะมีวิธีการบริหารจัดการที่เด็ดขาด มุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นสำคัญ จึงขาดการเข้าใจบริบทของการทำงานผู้หญิง ทำให้การแสดงออกกับบุคลากรที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชาจะดูแข็งกร้าว ดุดันมากเกินไป จนผู้ใต้บังคับบัญชาหลายคนอาจจะไม่พอใจได้ และส่งผลต่อการสร้างสัมพันธภาพที่ดีในองค์กร ซึ่งจะต้องมีการปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารจัดการองค์กรให้เกิดความสุข ด้วยการสื่อสารองค์กรที่ดี ทำความเข้าใจระหว่างเพื่อนร่วมงาน และสร้างขวัญกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และเท่าเทียม

ปัจจัยองค์กรด้านนโยบายและการบริหาร ด้านรายได้ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับการศึกษาของ รุ่งอรุณ กระแสร์สินธุ์ (2561) ที่พบว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งองค์กรโดยทั่วไป จะมีระเบียบค่าตอบแทนต่างๆ ตามกรอบทางการเงินและงบประมาณประจำปี ที่องค์กรได้รับ และพิจารณาตามความเหมาะสมของความรู้ความสามารถและลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยเฉพาะองค์กรภาครัฐ จะต้องมีการเบิกจ่ายตามระเบียบการคลัง แต่จะมีเงินเพิ่มพิเศษหรือค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานล่วงเวลาราชการให้เพื่อเป็นกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงาน

ความสุขในการทำงานของบุคลากร อยู่ในระดับสูง รองลงมาคือระดับปานกลาง สอดคล้องกับการศึกษาของ กาญจนา วันนา (2560) ที่พบว่า ความสุขโดยภาพรวมของนักศึกษาพยาบาลอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับการศึกษาของกฤษฎา บุญโยประการ (2560) ที่พบว่า ความสุขในภาพรวมของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเวียงสา จังหวัดน่าน อยู่ในระดับที่ดี ทั้งนี้เพราะด้วยบริบทการทำงานของบุคลากรด้านสาธารณสุขมีบทบาทในการช่วยเหลือคนป่วย คนที่ได้รับความเดือดร้อนจากโรคภัย เพื่อให้คนป่วยหรือบาดเจ็บ

เหล่านั้น ได้หายหรือลดความทุกข์ทรมานจากการเจ็บป่วย แม้จะเป็นภาระหน้าที่ที่อยู่บนความเครียด แต่ทุกครั้งที่สามารถช่วยชีวิต จัดการกับความทุกข์ทรมานให้ผู้ป่วยได้ จะเป็นความภาคภูมิใจ รู้สึกมีคุณค่าและมีกำลังใจในการทำงานดูแลช่วยเหลือคนเจ็บป่วยต่อไป

ผลการศึกษา พบว่า มี 4 ปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขของบุคลากร ได้แก่ ปัจจัยด้านรายได้ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน และด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติสามารถนำมาอภิปรายแยกปัจจัยได้ดังนี้

ด้านรายได้ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

โดยบุคลากรที่มีคะแนนปัจจัยด้านรายได้ค่าตอบแทนสวัสดิการในระดับปานกลาง และระดับมาก จะมีคะแนนองค์กรแห่งความสุขมากกว่าระดับน้อย (Adjusted mean diff = 3.09, 95% CI : 0.07-6.11, Adjusted mean diff = 7.48, 95% CI : 3.44-11.52) สอดคล้องกับการศึกษาของ กฤษฎา บุญโยประการ (2560) พบว่า การได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดีมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลเวียงสา จังหวัดน่าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับการศึกษาของอุมาวรรณ วาทกิจ (2560) ที่พบว่า องค์ประกอบของการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย 5 ปัจจัยสำคัญ ได้แก่ การมีผลตอบแทนที่เหมาะสม การให้รางวัล การยกย่องชื่นชม การประเมินผลงานเป็นที่ยอมรับ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น

ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในองค์กร

บุคลากรที่มีปัจจัยด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในองค์กรอยู่ในระดับดี จะมีคะแนนองค์กรแห่งความสุขมากกว่าระดับไม่ดีพอ 4.76 คะแนน (Adjusted mean diff = 4.76, 95% CI : 2.12-7.41) สอดคล้องกับการศึกษาของ กฤษฎา บุญโยประการ (2560) พบว่า ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลเวียงสา จังหวัดน่าน เนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคมจะต้องมีการอยู่ร่วมกัน ดังนั้น การสร้างสัมพันธภาพระหว่างกันของเพื่อนร่วมงานในองค์กรหรือหน่วยงาน จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาองค์กรให้ไปสู่องค์กรแห่งความสุข หากบุคลากรมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ก็จะทำให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างมีความสุข สอดคล้องกับการศึกษาของอุมาวรรณ วาทกิจ (2560) ที่พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากร ด้านจิตใจ (Happy heart) ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือคนรอบข้าง การให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การสื่อสารในองค์กร และการบำเพ็ญประโยชน์ต่อส่วนรวม

ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน

บุคลากรที่มีปัจจัยด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับดี จะมีคะแนนองค์กรแห่งความสุขมากกว่าระดับไม่ดีพอ 4.76 คะแนน (Adjusted mean diff = 4.76, 95% CI : 2.12-7.41) สอดคล้องกับการศึกษาของอุมาวรรณ วาทกิจ (2560) ที่พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรในส่วนของ Happy work-life ประกอบด้วย 9 ปัจจัย โดย 1 ใน 9 ปัจจัยสำคัญ คือ ความก้าวหน้าในการทำงาน เพราะความก้าวหน้า คือ ความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร นำมาซึ่งการยอมรับ ความน่าเชื่อถือ ค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้น และการรู้สึกเห็นคุณค่า ในตัวเองของบุคลากร

ด้านสภาพแวดล้อมสภาพการทำงาน

บุคลากรที่มีปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมสภาพการทำงาน อยู่ในระดับดี จะมีคะแนนองค์กรแห่งความสุขมากกว่าระดับไม่ดีพอ 2.33 คะแนน (Adjusted mean diff = 2.33, 95% CI : 0.23-4.41) สอดคล้องกับการศึกษา สมโภช บุญวัน และคณะ (2564) ที่พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็น ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร สาธารณสุข และการศึกษาของฐิตารีย์ ยงค์ประวัติ (2559) พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความดึงดูดใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาล วิชาชีพ และการศึกษาของ ภิญญา บุญโยประการ (2560) สิ่งแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลเวียงสา จังหวัดน่าน จะเห็นว่า ถ้าองค์กรใดมีการจัดการสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอก สถานที่ทำงานให้มีความน่าอยู่ ทำให้บุคลากรในองค์กรรู้สึกเหมือนอยู่บ้านที่มีความอบอุ่น (Happy Home) เป็นองค์กรที่มีบรรยากาศการทำงานเป็นทีม มีความสุขในการทำงานร่วมกัน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ร่วมกันและพัฒนาไปด้วยกัน ก็จะทำให้องค์กรนั้นเป็นองค์กรที่มีความสุข และมีความเติบโตต่อเนื่อง ในทิศทางที่ดีขึ้น (ชาญวิทย์ วสันต์ธนรัตน์ และคณะ, 2556) และเป็น 1 ใน 3 องค์ประกอบที่สำคัญขององค์การแห่งความสุข (Happy workplace) ประกอบด้วย 1) คนทำงานที่มีความสุข (Happy person) 2) ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy home) และ 3) ชุมชนสมานฉันท์ (Happy teamwork)

สรุปผลการวิจัย

ปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขของบุคลากร มี 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านรายได้ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้าน

ความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน และด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน โดยบุคลากรที่มีคะแนนปัจจัยด้านรายได้ค่าตอบแทน สวัสดิการในระดับปานกลาง และระดับมาก จะมีคะแนน องค์กรแห่งความสุขมากกว่าระดับน้อย (Adjusted mean diff = 3.09, 95% CI : 0.07-6.11, Adjusted mean diff = 7.48, 95% CI : 3.44-11.52) บุคลากรที่มีปัจจัยด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในองค์กร ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน และด้านสภาพแวดล้อมสภาพการทำงาน อยู่ในระดับดี จะมีคะแนน องค์กรแห่งความสุขมากกว่าระดับไม่ดีพอ 4.76 คะแนน (Adjusted mean diff = 4.76, 95% CI : 2.12-7.41), 4.01 คะแนน (Adjusted mean diff = 4.01, 95% CI : 1.42-6.61) และ 2.33 คะแนน (Adjusted mean diff = 2.33, 95% CI : 0.23-4.41) ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้

1. ปัจจัยด้านค่าตอบแทน รายได้ และสวัสดิการของบุคลากร เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สาธารณสุขในระดับที่มากกว่าปัจจัยอื่นๆ ดังนั้น การบริหารจัดการค่าตอบแทน ค่าเบี้ยเลี้ยง และสวัสดิการต่างๆ ต้องอยู่บนพื้นฐานของความเป็นธรรม เท่าเทียมและเหมาะสม กับความรู้ความสามารถของบุคลากรแต่ละคน

2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน การสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีของบุคลากรในหน่วยงาน จะช่วยผสมระหว่าง การสร้างความสุขของบุคลากร และที่ทำงานน่าอยู่ ซึ่งต้องมีการพัฒนาไปพร้อมๆ กัน เพราะเป็นส่วนที่เกื้อหนุนส่งเสริมให้ องค์กรก้าวไปสู่องค์กรแห่งความสุข เติบโตอย่างต่อเนื่องและมั่นคง

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้

ควรนำปัจจัยที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ มาทำการศึกษาเพื่อ พัฒนารูปแบบในการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขในกลุ่ม บุคลากรสาธารณสุข เพื่อกำหนดเป็นแนวทางการดำเนินงาน องค์กรสร้างสุขของจังหวัดศรีสะเกษต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่สาธารณสุขและบุคลากรสังกัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอขุนหาญทุกคนที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามการวิจัย และขอบคุณท่านสาธารณสุขอำเภอขุนหาญที่ช่วยสนับสนุนส่งเสริมและอำนวยความสะดวก ให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

1. อุมารวรรณ วาทกิจ. (2560). ปัจจัยสำคัญเป็นองค์แห่งความสุข กรณีศึกษา ธุรกิจโรงแรมระดับ 4-5 ดาว ในเขตอำเภอเมืองจังหวัดขอนแก่น. วารสารวิชาการธรรมศาสตร์, 17(3); 121-131.
2. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2552). กรุงเทพฯ: แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน.
3. ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, จุลยวรรณ ดวงโคตะ และนพพร ทิแก้วศรี. (2556). มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ. นนทบุรี: บริษัท สองชาศรีเอช จำกัด.
4. สานิตย์ เพชรสุวรรณ. (2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพัทลุง. สืบค้นจาก http://hr.ptho.moph.go.th/fileupload/dep_10_20210830686449995.pdf.
5. ปัทมาภรณ์ กุสุมภ์. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการ กรณีศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ) คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
6. วิยสุตา ญาณเม. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของบุคลากรสายวิชาชีพหลักในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา. วารสารวิจัยและพัฒนาสุขภาพ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา, 6(2); 92-111.
7. พรชัย จันศิษย์ยานนท์, ดวงสมร รุ่งสุวรรณโพธิ์ และพูลศักดิ์ โกสีย์วัฒน์. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกจากราชการของบุคลากรทางการแพทย์ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้. วารสารสมาคมนักวิจัย, 24(1); 201-213.
8. วาโย อัครรุ่งเรือง. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของแพทย์จากสถานพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
9. นฤมล แสงผล. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
10. Best, John. (1977). Research in Education. New Jersey: Prentice Hall, Inc: 174.
11. รุ่งอรุณ กระแสร์สินธุ์. (2561). ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ. วารสารร่มพญักษ์ มหาวิทยาลัยเกริก, 36(2); 121-144.
12. สมโภช บุญวัน, สมโภช รติโอฬาร และวรางคณา จันทรงค์. (2564). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดกาญจนบุรี. วารสารวิชาการสาธารณสุขชุมชน, 7(3); 139-151.
13. จิตารีย์ ยงค์ประวดี. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มวัยและสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานกับความสุขในการทำงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ. วารสารพยาบาลทหารบก, 17(1); 148-155.
14. กฤษณา บุญโยประการ. (2560). ระดับความสุขและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษาโรงพยาบาลเวียงสา จังหวัดน่าน. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
15. กาญจนา วันนา. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขของนักศึกษาพยาบาลในมหาวิทยาลัยเอกชน. วารสารพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม, 18(34); 97-108.