

ความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข โรงพยาบาลฮอด จังหวัดเชียงใหม่ Happiness at Work of Health Care Staff at Hod Hospital, Chiang Mai Province

วสุรจันท์ รุจนพรหม* ปานจิตต์ เชี่ยวศิลปกรรม* และอรพิน สันติธีรากล**

บทคัดย่อ

การค้นคว้าแบบอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยและระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข โรงพยาบาลฮอด จังหวัดเชียงใหม่ โดยทำการเก็บข้อมูลจากบุคลากรสาธารณสุขทั้งหมดของโรงพยาบาลฮอด จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 184 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบตอบด้วยตนเอง ประกอบด้วยแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล แบบสอบถามวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานอย่างมีความสุขและผลผลิตภาพในการทำงาน ซึ่งข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าแจกแจงแบบที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวน การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ และการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยแบบเชิงเส้น

จากผลการศึกษา พบว่า บุคลากรสาธารณสุข โรงพยาบาลฮอด จังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 21 – 30 ปี มีสถานภาพสมรส มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีตำแหน่งเป็นลูกจ้างชั่วคราว ทำงานอยู่กลุ่มการพยาบาล มีเวรนอกเวลาราชการ มีจำนวนเวร 6 – 10 เวรต่อเดือน มีอายุการทำงานในโรงพยาบาลฮอดต่ำกว่า 11 ปี และมีรายได้รวมสุทธิต่อเดือนระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท ภาพรวมความสุขและระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้อยู่ในระดับสูง โดยมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานอย่างมีความสุขอยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วยทุกปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านความผูกพันต่องาน รองลงมาคือด้านความเชื่อมั่น ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านผลงาน ส่วนปัจจัยความสุขด้านความมั่นใจมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉยๆ

จากการวิเคราะห์สมการถดถอยแบบเชิงเส้นเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานอย่างมีความสุขกับคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวม พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานอย่างมีความสุขทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผลงาน ด้านความเชื่อมั่น ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านความผูกพันต่องาน และด้านความมั่นใจ มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในภาพรวม และพบว่าความภาคภูมิใจ และความไว้วางใจ มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

* นายแพทย์ชำนาญการ โรงพยาบาลฮอด จังหวัดเชียงใหม่

** รองศาสตราจารย์ ดร. อาจารย์ประจำภาควิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ABSTRACT

This independent study aimed to study happiness at work factors and happiness level of health care staff at Hod Hospital in Chiang Mai Province. The subjects for this independent study consisted of all 184 health care staff at Hod Hospital. The data was collected from self-administrative questionnaire. The questionnaire was designed to collect 4 parts of data: (1) personal demographic information, (2) opinions on factors leading to happiness at work, (3) opinions on achieving the potential, and (4) attitudes toward happiness. The data was analysed by frequency, percentage, mean, independent sample t-test, one-way analysis of variance (ANOVA) and linear regression.

The results of the study demonstrated that most of the questionnaire respondents were female, 21 – 30 years old, married, with Bachelor's degree. Most of them were temporary staff and worked as nurses. They had 6 – 10 overtime shifts per week. They had been working at Hod Hospital for less than 11 years and their monthly net income ranged from 10,001 – 20,000 baht. The overall happiness at work and their ability to achieve the highest potential were at the high level. The respondents agreed with all of the factors affecting happiness at work in the following order: commitment, conviction, culture, and contribution, while they felt indifferent to confidence.

From the analysis based on linear regression, it was found that all 5 factors affecting happiness at work were significantly related to main characteristics that affected happiness. Moreover, the analysis showed that pride and trust was positively related to their ability to achieve the highest potential and efficiency at work at the statistical significance of 95%.

บทนำ

ปัจจุบัน สังคมของประเทศไทยมีโครงสร้างประชากรเปลี่ยนแปลงไป กล่าวคือ โครงสร้างประชากรในวัยทำงานเริ่มมีจำนวนมาก ทำให้แนวโน้มที่จำนวนผู้สูงอายุในอนาคตมีมากขึ้น อีกทั้งวิวัฒนาการทางการแพทย์สมัยใหม่ที่ก้าวหน้าและการเข้าถึงระบบสาธารณสุขที่สะดวกรวดเร็ว ทำให้ประเทศไทยมีแนวโน้มที่จะอายุที่ยืนยาวมากยิ่งขึ้น อย่างไรก็ตาม อัตราการล้มเหลวของบุคลากรสาธารณสุขยังเป็นวิกฤติปัญหาที่สำคัญของระบบสาธารณสุขของประเทศไทย โดยเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศที่มีระดับการพัฒนาด้านเศรษฐกิจที่ใกล้เคียงกัน ประเทศไทยยังถือว่ามีความขาดแคลนบุคลากรสาธารณสุขอยู่ในระดับสูง

ปัญหาความขาดแคลนบุคลากรทางสาธารณสุขไทยเป็นปัญหาที่สะสมมานาน จำนวนบุคลากรเหล่านี้มีอัตราส่วนต่อประชากรไทยในพื้นที่ของการให้บริการในระดับที่น้อยมาก เนื่องจากการให้บริการด้านสาธารณสุขยังมีข้อจำกัด ไม่สามารถตอบสนองความต้องการในการเข้ารับบริการของประชาชนนี้ได้เพียงพอ เกิดปัญหาการแออัดในการเข้ารับบริการ ปริมาณการเข้ารับบริการที่เพิ่มสูงมากขึ้นอย่างรวดเร็วนี้ ทำให้บุคลากรสาธารณสุขบางส่วนเกิดความเหนื่อยล้า มีความเครียดจากการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มบุคลากรที่ต้องเผชิญกับผู้ป่วยโดยตรง

เช่น แพทย์ ทันตแพทย์ พยาบาล เภสัชกร และกลุ่มสหวิชาชีพอื่นๆ ซึ่งอาจจะทำให้ประสิทธิภาพในการให้บริการลดลง เกิดความผิดพลาดได้ทุกเมื่อ ดังนั้นบุคลากรสาธารณสุขจึงเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญอย่างมากและเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการให้บริการที่ดีมากยิ่งขึ้น นอกจากจะต้องพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรดังกล่าวแล้ว ยังต้องดูแลให้บุคลากรสาธารณสุขมีสุขภาพกายและใจที่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความสุข พร้อมทั้งจะให้การบริการอยู่เสมอ

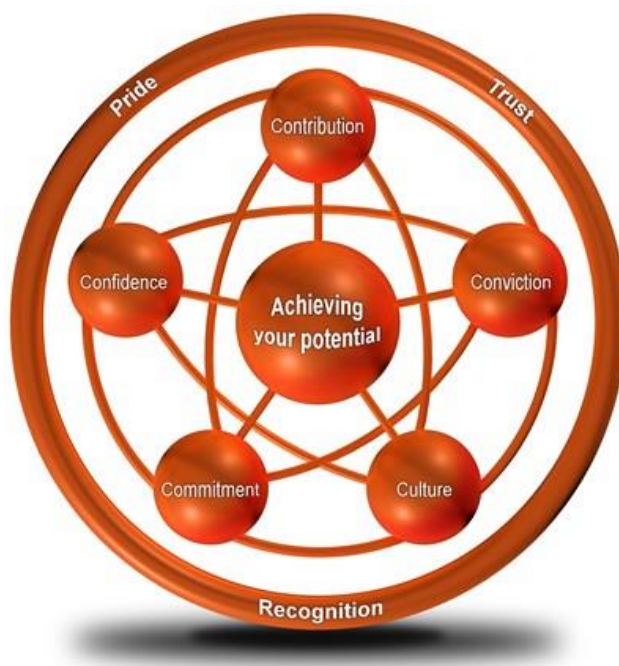
ความสุขในการทำงานเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างมากในการขับเคลื่อนระบบสาธารณสุขไทยในสภาพแวดล้อมปัจจุบัน เพราะความสุขสามารถทำให้สุขภาพทางจิตดีขึ้น มีพลังช่วยให้อยากพัฒนาความรู้ความสามารถ พัฒนาสติปัญญา พัฒนาความคิดสร้างสรรค์ อีกทั้งยังสามารถเข้าใจถึงภาวะความเจ็บป่วยหรือความทุกข์ยากของผู้ป่วยได้มากยิ่งขึ้น และก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ให้บริการและผู้รับบริการมากยิ่งขึ้น ดังที่ Warr กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเป็นความสุขที่เกิดจากภายในจิตใจของบุคคล ซึ่งตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน นอกจากนี้ Diener กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเป็นการตอบสนองความต้องการของบุคคลตามแรงปรารถนาในสิ่งนั้นๆ มีความพึงพอใจในสิ่งที่ได้กระทำ ก่อให้เกิดความพึงพอใจในชีวิต มีความรู้สึกของอารมณ์ด้านบวกสูงและความรู้สึกของอารมณ์ด้านลบในระดับต่ำโรงพยาบาลฮอดเป็นโรงพยาบาลชุมชนระดับปฐมภูมิ อยู่ในอำเภอฮอด จังหวัดเชียงใหม่ มีขนาด 60 เตียง ให้บริการรักษาพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคแก่ประชาชนในเขตรับผิดชอบของอำเภอฮอด ซึ่งมีประชากรทั้งหมดประมาณ 45,000 คน และยังให้บริการแก่ประชาชนที่อาศัยอยู่ในอำเภอใกล้เคียงในบริเวณเขตรอยต่อ ซึ่งประกอบด้วยอำเภอคอยเต่า อำเภอแม่แจ่ม อำเภออมก๋อย และอำเภอจอมทอง ปัจจุบันมีบุคลากรทั้งหมด 186 คน ซึ่งประกอบไปด้วย แพทย์ 6 คน ทันตแพทย์ 4 คน เภสัชกร 5 คน พยาบาล 91 คน นักเทคนิคการแพทย์ จำนวน 3 คน พนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์ 2 คน นักรังสีการแพทย์ 3 คน นักกายภาพบำบัด 3 คน นักกิจกรรมบำบัด 1 คน นักโภชนาการ 1 คน นักวิชาการสาธารณสุข 2 คน และบุคลากรอื่นๆ 65 คน

ในสถานการณ์ปัจจุบันที่ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ให้บริการและผู้รับบริการทางการแพทย์เริ่มสั้นคลอน ปริมาณผู้รับบริการมีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างมาก (จำนวนผู้ป่วยนอก ไม่รวมทำแผล ปี 2557 จำนวน 96,828 ครั้ง) ทำให้เกิดการดูแลผู้รับบริการได้ไม่ทั่วถึงหรือผิดพลาด เกิดปัญหาร้องเรียน และการฟ้องร้องตามมา ผลกระทบที่ตามมา คือ บุคลากรเริ่มไม่มีความสุขในการให้บริการ ซึ่งจากการเก็บสำรวจข้อร้องเรียนต่อการให้บริการของบุคลากรสาธารณสุขของโรงพยาบาลฮอด พบว่า อัตราการร้องเรียนต่อจำนวนครั้งของผู้รับบริการมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น โดยเพิ่มจาก 2:10,000 ครั้ง ในปี พ.ศ. 2556 เป็น 5:10,000 ครั้ง ในปี พ.ศ. 2557 นอกจากนั้นแพทย์หรือทันตแพทย์จะย้ายหรือลาออกจากโรงพยาบาลเฉลี่ย 1 คน ทุกๆ 2 ปี เมื่อแนวโน้มข้อร้องเรียนเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ และบุคลากรลาออกบ่อย จะทำอย่างไรในการแก้ไขปัญหา ป้องกัน และลดผลกระทบที่จะตามมาในอนาคต พร้อมไปกับการพัฒนาบุคลากรเพื่อนำไปสู่องค์กรที่มีความสุข

ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาความสุขในการทำงานบุคลากรสาธารณสุขโรงพยาบาลฮอด จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารขององค์กร สามารถใช้เป็นแนวทางในการสร้างเสริมระดับความสุขในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดคุณภาพและมาตรฐานที่ดีในการให้บริการทางสาธารณสุข และมีส่วนร่วมในการช่วยพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรในที่สุด

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา

iOpener ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องวิทยาศาสตร์แห่งความสุข (The Science of Happiness) กล่าวว่า ปัจจัยหรือองค์ประกอบของการทำงานอย่างมีความสุขนั้น ประกอบไปด้วยปัจจัยหลัก 5 ด้าน หรือ 5 Cs ได้แก่ ด้านผลงาน (Contribution) ด้านความเชื่อมั่น (Conviction) ด้านวัฒนธรรมองค์กร (Culture) ด้านความผูกพันต่องาน (Commitment) และด้านความมั่นใจ (Confidence) ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะสะท้อนให้เห็นว่าบุคคลมีความสุขกับการทำงานและสามารถพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้หรือไม่ โดยเชื่อมโยงเข้ากับ ความภาคภูมิใจ (Pride) ความไว้วางใจ (Trust) และการได้รับการยอมรับ (Recognition) โดยโครงสร้างการทำงานอย่างมีความสุขของ iOpener นั้นสามารถอธิบายแต่ละปัจจัย ได้ดังนี้



รูปที่ 1: แสดงโครงสร้างของการทำงานอย่างมีความสุขของ iOpener (อ้างอิงถึง iOpener, 2010)

จากรูปที่ 1 แสดงโครงสร้างของการทำงานอย่างมีความสุขของ iOpener นั้นสามารถอธิบายแต่ละด้านได้ ดังนี้

1) **ด้านผลงาน (Contribution)** เป็นเรื่องเกี่ยวกับความพยายามที่บุคคลทำความเข้าใจและการรับรู้ของบุคคลต่อการสนับสนุน ช่วยเหลือจากองค์กร iOpener ได้กล่าวว่า การได้รับการช่วยเหลือสนับสนุน ส่งเสริมซึ่งกันและกันทั้งจากผู้บริหารและสมาชิกในที่งานหรือเพื่อนร่วมงานนั้นขึ้นอยู่กับนโยบายการบริหารและภาวะผู้นำของผู้บริหาร เช่น การสนับสนุนให้ลาศึกษาต่อ การฝึกอบรมและการดูงาน โดยจะทำให้เกิดทัศนคติที่ดี ซึ่งจะมีผลต่อความยึดมั่นในงาน

และยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ถึงแม้ว่างานที่ได้รับมอบหมายจะมีอุปสรรค แต่ถ้าบุคลากรมีความพึงพอใจในงานที่ได้ทำ ก็สามารถทุ่มเทและพยายามแก้ไขงานได้อย่างเต็มที่

2) **ด้านความเชื่อมั่น (Conviction)** เป็นเรื่องเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคคลที่มีต่อสถานการณ์ สร้างขึ้นจากองค์กร หรือสิ่งที่มีผลกระทบต่อบุคคลนั้นๆ ตามแนวคิดของ iOpener คือ การเห็นด้วยและไม่เห็นด้วยเป็นความรู้สึกของบุคคลเกี่ยวกับการได้รับรางวัลต่อเนื่องจากการปฏิบัติงานดี การได้รับความยุติธรรมจากนโยบายพิจารณาความดีความชอบ นอกจากนี้การให้รางวัลยังอยู่ในรูปแบบอื่น เช่น การชมเชย การยกย่อง ความยุติธรรมในการได้รับโอกาสดูงาน การเข้าร่วมประชุมหรือการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ เป็นต้น บรรยากาศการให้รางวัลในการปฏิบัติงานถูกกระตุ้นจากบรรยากาศของการยอมรับมากกว่าแรงจูงใจด้านต้องการอำนาจ ในขณะที่การลงโทษจะเป็นสัญญาณที่แสดงให้เห็นถึงการไม่ยอมรับในพฤติกรรมหรือการกระทำที่เกิดขึ้น

3) **ด้านวัฒนธรรมองค์กร (Culture)** เป็นเรื่องเกี่ยวกับวิธีการที่ดีที่บุคคลรู้สึกว่าการปฏิบัติที่ทำงาน ซึ่งตามแนวคิดของ iOpener เห็นว่าวัฒนธรรมในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่แสดงออกถึงพฤติกรรมของคนในองค์กรนั้นๆ ซึ่งเกิดจากความต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร เป็นระบบความเชื่อที่สมาชิกขององค์กรยึดถือ ร่วมกันอย่างมั่นคงและแพร่หลายทั่วไป ซึ่งมีผลให้ความเข้าใจนั้นตรงกัน เกิดความเข้าใจร่วมของกลุ่มหรือสมาชิกในองค์กร เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ตลอดจนส่งผลให้เกิดการทำงานร่วมกันของคนในองค์กรอย่างมีความสุข

4) **ด้านความผูกพันต่องาน (Commitment)** เป็นเรื่องเกี่ยวกับขอบเขตที่บุคคลมีส่วนร่วมเป็นส่วนหนึ่งกับการทำงาน ซึ่งตามแนวคิดของ iOpener คือ ความมุ่งมั่นและความสามารถที่จะอุทิศตนเพื่อความสำเร็จขององค์กร หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นระดับความพยายามอย่างละเอียดรอบคอบ อุทิศเวลา สติปัญญาและแรงงานของบุคคลที่มอบให้กับงาน นอกจากนี้ ยังเป็นความรู้สึกและทัศนคติที่สมาชิกมีต่อองค์กร มีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร มีการใช้ความพยายามทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายและความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรนั้นต่อไป เมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรย่อมมีพฤติกรรมการทำงานที่เป็นผลลัพธ์ในด้านบวกแก่องค์กร เช่น การตั้งใจทำงาน มีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมีความเชื่อถือในจุดมุ่งหมายขององค์กร เป็นต้น

5) **ด้านความมั่นใจ (Confidence)** เป็นเรื่องเกี่ยวกับความรู้สึกของบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตัวเองและงาน ตามแนวคิดของ iOpener ได้กล่าวว่า ปัญหาที่หลายคนประสบในการทำงาน และคิดว่ายากที่จะปรับปรุงหรือแก้ไขได้ภายในระยะเวลาอันรวดเร็ว ทำให้บุคคลมีปัญหาในการทำงาน ขาดการยอมรับจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน จนก่อให้เกิดเป็นปัญหาความขัดแย้งและความเครียดในการทำงาน ทำให้ไม่มีความสุขในการทำงาน สิ่งทีกล่าวมานี้ก็คือ การขาดความเชื่อมั่นในตัวเอง ทำให้ละเอียดที่จะพัฒนาปรับปรุงแก้ไข ไม่กล้าคิด ไม่กล้าทำ หวาดกลัวและระแวงมีความคิดในด้านลบ ฉะนั้นการที่เราจะมีความเชื่อมั่นในตนเองและงานนั้น ต้องลองปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ ด้วยความวิริยะอุตสาหะ เอาใจใส่ต่องานในหน้าที่ และทำงานนั้นให้ประสบความสำเร็จให้ได้ ซึ่งจะทำให้เรากำลังใจในการสร้างความเชื่อมั่นให้กับตนเอง

นอกจากนี้ iOpener ได้กล่าวถึง ด้านความภาคภูมิใจ (Pride) ความไว้วางใจ (Trust) และการได้รับการยอมรับ (Recognition) นั้น เป็นคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวม โดย

ความภาคภูมิใจและความไว้วางใจนั้นเป็นสิ่งที่บุคคลให้แก่องค์กร ในขณะที่เดียวกันบุคคลก็หวังจะได้รับการยอมรับจากองค์กรเช่นเดียวกันซึ่งสามารถอธิบายในแต่ละส่วนได้ ดังนี้ ความภาคภูมิใจ (Pride) หมายถึง ความภาคภูมิใจในงาน ตัวเอง และองค์กร โดยความภาคภูมิใจนั้นมาจากระดับของผลงาน (Contribution) รับรู้ว่าจะงานที่ทำมีความหมาย ความรู้สึกที่ตนเองมีคุณค่า ซึ่งความภาคภูมิใจมีความเชื่อมโยงกับความไว้วางใจ คือ เมื่อบุคคลเกิดความภูมิใจในงานแล้ว ก็มีความไว้วางใจและศรัทธาต่อองค์กร และส่งผลให้บุคคลนั้นอยากอยู่ทำงานกับองค์กร ในขณะเดียวกัน การได้รับการยอมรับ แสดงถึงการได้รับการเคารพจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้าในองค์กร แสดงถึงการมองเห็นคุณค่าและผลงานของบุคคลนั้น ซึ่งการที่บุคคลได้รับการยอมรับเป็นผลมาจากอายุและความก้าวหน้าของตำแหน่งงาน หากบุคคลนั้นได้รับการยอมรับมากขึ้น ผลผลิตในการทำงานก็จะมีมากขึ้นเช่นกัน

วิธีการศึกษา

1. ขอบเขตการศึกษา

เนื้อหาในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขโรงพยาบาลฮอด จังหวัดเชียงใหม่ โดยประยุกต์ใช้แนวคิดในการศึกษาของ iOpener (2010) เป็นกรอบแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยหรือองค์ประกอบของการทำงานอย่างมีความสุขซึ่งประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบ หรือ 5Cs ได้แก่

1. ด้านผลงาน (Contribution)
2. ด้านความเชื่อมั่น (Conviction)
3. วัฒนธรรมองค์กร (Culture)
4. ด้านความผูกพันต่องาน (Commitment)
5. ด้านความมั่นใจ (Confidence)

ปัจจัยทั้ง 5 นั้นส่งผลต่อคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวมดังนี้

1. ความภาคภูมิใจ (Pride)
2. ความไว้วางใจ (Trust)
3. การได้รับการยอมรับ (Recognition)

2. ขั้นตอนการศึกษา

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของคือ บุคลากรสาธารณสุข โรงพยาบาลฮอด จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 186 คน ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จะนำมาประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรสาธารณสุข โรงพยาบาลฮอด จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 186 คน (ข้อมูลจากกลุ่มงานบริหาร เดือนกันยายน 2558) ผู้ศึกษาได้ดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง จำนวน 186 ชุด ผลการเก็บแบบสอบถาม ได้รับกลับคืนมาจำนวน 184 ชุด คิดเป็นร้อยละ 98.9 ของจำนวนประชากรทั้งหมด สาเหตุที่ได้จำนวนแบบสอบถามไม่ครบ เนื่องจากมีกลุ่มประชากรบางรายมีภารกิจหน้าที่ไปบรณนอกพื้นที่ ดังนั้นจำนวนประชากรในการศึกษาครั้งนี้ มีจำนวนทั้งสิ้น 184 คน

4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของคือ บุคลากรสาธารณสุข โรงพยาบาลฮอด จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 186 ราย โดยใช้แบบสอบถามที่พัฒนามาจาก “iOpener People and Performance Questionnaire” (iOpener, 2010)

ผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

จากผลการศึกษา พบว่า บุคลากรสาธารณสุข โรงพยาบาลฮอด จังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 77.7 มีอายุระหว่าง 21 – 30 ปี ร้อยละ 38.0 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 56.0 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 50.0 มีตำแหน่งเป็นลูกจ้างชั่วคราว ร้อยละ 48.4 ทำงานอยู่กลุ่มการพยาบาลร้อยละ 39.1 มีเวรนอกเวลาราชการ ร้อยละ 73.9 มีจำนวนเวร 6 – 10 เวร ต่อเดือน ร้อยละ 54.4 ของบุคลากรที่มีเวรนอกเวลาราชการ มีอายุการทำงานในโรงพยาบาลฮอดต่ำกว่า 11 ปี ร้อยละ 59.8 และมีรายได้รวมสุทธิต่อเดือนระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท ร้อยละ 33.7

ส่วนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุขต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่างๆ

แบบสอบถามที่ใช้วัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข โรงพยาบาลฮอด จังหวัดเชียงใหม่ ใช้คำถามในการวัดสเกลทัศนคติ (Likert scale) โดยแบบสอบถามส่วนนี้แบ่งปัจจัยความสุขในการทำงานออกเป็น 5 ด้าน (ด้านผลงาน ด้านความเชื่อมั่น ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านความผูกพันต่องาน และด้านความมั่นใจ) และคุณลักษณะสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวม (ความภาคภูมิใจ ความไว้วางใจ และการได้รับการยอมรับ)

ระดับความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุขต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้านได้แก่ ด้านผลงาน (Contribution) ด้านความเชื่อมั่น (Conviction) ด้านวัฒนธรรมองค์กร (Culture) ด้านความผูกพันต่องาน (Commitment) และด้านความมั่นใจ (Confidence) มีรายละเอียดดังนี้

1) **ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านผลงาน (Contribution)** จากการศึกษา พบว่า บุคลากรสาธารณสุข มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านผลงานโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย = 4.70)

2) **ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความเชื่อมั่น (Conviction)** จากการศึกษา พบว่า บุคลากรสาธารณสุข มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความเชื่อมั่นโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย = 5.29)

3) **ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร (Culture)** จากการศึกษา พบว่า บุคลากรสาธารณสุข มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย = 4.91)

4) **ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความผูกพันต่องาน (Commitment)** จากการศึกษาพบว่า บุคลากรสาธารณสุข มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความผูกพันต่องานโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย = 5.40)

5) **ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความมั่นใจ (Confidence)** จากการศึกษาพบว่า บุคลากรสาธารณสุข มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความมั่นใจโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย = 4.67)

จากการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสาธารณสุข ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน หน่วยงานปัจจุบัน เวรนอกเวลาราชการ อายุการทำงานในโรงพยาบาล และรายได้รวมสุทธิต่อเดือน กับตัวแปรตาม ได้แก่ ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผลงาน ด้านความเชื่อมั่น ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านความผูกพันต่องาน และด้านความมั่นใจ ว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่ โดยมีผลการวิเคราะห์ ดังนี้

1) ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานจำแนกตามเพศ จากการศึกษา พบว่า บุคลากรสาธารณสุขเพศชายมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความผูกพันต่องานมากกว่าเพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2) ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานจำแนกตามอายุ จากการศึกษา พบว่า บุคลากรสาธารณสุขที่มีอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความเชื่อมั่น ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านความผูกพันต่องาน และด้านความมั่นใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นในด้านผลงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3) ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานจำแนกตามสถานภาพสมรส จากการศึกษา พบว่า บุคลากรสาธารณสุขที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4) ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานจำแนกตามระดับการศึกษา จากการศึกษา พบว่า บุคลากรสาธารณสุขที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5) ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานจำแนกตามตำแหน่งปัจจุบัน จากการศึกษา พบว่า ตำแหน่งปัจจุบันมีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความมั่นใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นในด้านผลงาน ด้านความเชื่อมั่น ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านความผูกพันต่องาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6) ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานจำแนกตามหน่วยงานปัจจุบัน จากการศึกษา พบว่า หน่วยงานปัจจุบันมีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านผลงาน ด้านความเชื่อมั่น ด้านวัฒนธรรม

องค์กร และด้านความผูกพันต่องาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นในด้านความมั่นใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7) ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานจำแนกตามเวรนอกเวลาราชการ จากการศึกษา พบว่า บุคลากรสาธารณสุขที่ไม่มีเวรนอกเวลาราชการ มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านผลงาน ด้านความผูกพันต่องาน และด้านความมั่นใจ มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเวรนอกเวลาราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

8) ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานจำแนกตามอายุการทำงานในโรงพยาบาล จากการศึกษา พบว่า บุคลากรสาธารณสุขที่มีอายุการทำงานในโรงพยาบาลต่างกันมีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านผลงาน ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านความมั่นใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความเชื่อมั่น และด้านความผูกพันต่องาน

9) ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานจำแนกตามรายได้รวมสุทธิต่อเดือน จากการศึกษา พบว่า รายได้รวมสุทธิต่อเดือนมีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านผลงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความเชื่อมั่น ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านความผูกพันต่องาน และด้านความมั่นใจ

ระดับความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุขต่อคุณลักษณะที่สำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวม คือ ความภาคภูมิใจ ความไว้วางใจ และการได้รับการยอมรับ

1) ระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่สำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานด้านความภาคภูมิใจ (Pride) จากการศึกษา พบว่า บุคลากรสาธารณสุข มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่สำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานด้านความภาคภูมิใจโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย = 5.26)

2) ระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่สำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานด้านความไว้วางใจ (Trust) จากการศึกษา พบว่า บุคลากรสาธารณสุข มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่สำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานด้านความไว้วางใจโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย = 4.91)

3) ระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่สำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับ (Recognition) จากการศึกษา พบว่า บุคลากรสาธารณสุข มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่สำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับ โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย = 4.55)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข

ระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ จากการศึกษา พบว่า บุคลากรสาธารณสุข ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ (Achieving your Potential) โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย = 5.28)

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุขต่อคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวมกับปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่างๆ

1) ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวมกับปัจจัยความสุขในการทำงานด้านผลงาน จากการศึกษาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ คือ ความภาคภูมิใจ ความไว้วางใจ และการได้รับการยอมรับ กับตัวแปรตาม คือ ปัจจัยความสุขด้านผลงาน พบว่า ปัจจัยด้านผลงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวมโดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.686 และระดับของคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวมจะผันแปรตามปัจจัยด้านผลงานคิดเป็นร้อยละ 47.0 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 53.0 เป็นผลมาจากปัจจัยในด้านอื่นๆ ปัจจัยความสุขในการทำงานด้านผลงานมีผลต่อความภาคภูมิใจ ความไว้วางใจ และการได้รับการยอมรับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับต่ำกว่า .05 และจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย พบว่า การได้รับการยอมรับสามารถทำนายปัจจัยความสุขในการทำงานด้านผลงานได้มากที่สุด ($\beta = 0.369$) รองลงมาคือ ความภาคภูมิใจ ($\beta = 0.317$) และความไว้วางใจ ($\beta = 0.205$) ตามลำดับ

2) ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวมกับปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความเชื่อมั่น จากการศึกษาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ คือ ความภาคภูมิใจ ความไว้วางใจ และการได้รับการยอมรับ กับตัวแปรตาม คือ ปัจจัยความสุขด้านความเชื่อมั่น พบว่า ปัจจัยด้านความเชื่อมั่นมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวมโดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.694 และระดับของคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวมจะผันแปรตามปัจจัยด้านความเชื่อมั่นคิดเป็นร้อยละ 48.1 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 51.9 เป็นผลมาจากปัจจัยในด้านอื่นๆ ปัจจัยความสุขในการทำงานด้านผลงานมีผลต่อความภาคภูมิใจ ความไว้วางใจ และการได้รับการยอมรับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับต่ำกว่า .05 และจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย พบว่า ความภาคภูมิใจสามารถทำนายปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความเชื่อมั่นได้มากที่สุด ($\beta = 0.374$) รองลงมาคือ ความไว้วางใจ ($\beta = 0.368$) และการได้รับการยอมรับ ($\beta = 0.158$) ตามลำดับ

3) ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวมกับปัจจัยความสุขในการทำงานด้านวัฒนธรรมองค์กร จากการศึกษาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ คือ ความภาคภูมิใจ ความไว้วางใจ และการได้รับการยอมรับ กับตัวแปรตาม คือ ปัจจัยความสุขด้านวัฒนธรรมองค์กร พบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวมโดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.728 และระดับของคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวมจะผันแปรตามปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรคิดเป็นร้อยละ 52.9 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 47.1 เป็นผลมาจากปัจจัยในด้านอื่นๆ ปัจจัยความสุขในการทำงานด้านวัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อความภาคภูมิใจ และความไว้วางใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับต่ำกว่า .05 และจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย พบว่า ความภาคภูมิใจสามารถทำนายปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความเชื่อมั่นได้มากที่สุด ($\beta = 0.614$) รองลงมาคือ ความไว้วางใจ ($\beta = 0.296$) ตามลำดับ

4) ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวมกับปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความผูกพัน จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ คือ ความภาคภูมิใจ ความไว้วางใจ และการได้รับการยอมรับ กับตัวแปรตาม คือ ปัจจัยความสุขด้านความผูกพันต้องงาน พบว่า ปัจจัยด้านความผูกพันต้องงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวมโดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.757 และระดับของคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวมจะผันแปรตามปัจจัยด้านความผูกพันต้องงานคิดเป็นร้อยละ 57.4 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 42.6 เป็นผลมาจากปัจจัยในด้านอื่นๆ ปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความผูกพันต้องงานมีผลต่อความภาคภูมิใจ ความไว้วางใจ และการได้รับการยอมรับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับต่ำกว่า .05 และจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย พบว่า ความภาคภูมิใจสามารถทำนายปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความผูกพันต้องงานได้มากที่สุด ($\beta = 0.550$) รองลงมาคือ ความไว้วางใจ ($\beta = 0.200$) และการได้รับการยอมรับ ($\beta = 0.190$) ตามลำดับ

5) ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะสำคัญ ที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวมกับปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความมั่นใจ จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ คือ ความภาคภูมิใจ ความไว้วางใจ และการได้รับการยอมรับ กับตัวแปรตาม คือ ปัจจัยความสุขด้านความมั่นใจ พบว่า ปัจจัยด้านความมั่นใจมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวมโดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.569 และระดับของคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวมจะผันแปรตามปัจจัยด้านความมั่นใจคิดเป็นร้อยละ 32.3 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 67.7 เป็นผลมาจากปัจจัยในด้านอื่นๆ ปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความมั่นใจมีผลต่อความภาคภูมิใจและการได้รับการยอมรับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับต่ำกว่า .05 และจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย พบว่า การได้รับการยอมรับสามารถทำนายปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความมั่นใจได้มากที่สุด ($\beta = 0.510$) รองลงมาคือ ความภาคภูมิใจ ($\beta = 0.384$) ตามลำดับ

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านต่างๆ ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานกับระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ (Achieving your Potential)

1) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่างๆ กับระดับความคิดเห็นต่อระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านผลงาน ด้านความเชื่อมั่น ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านความผูกพันต้องงาน และด้านความมั่นใจ กับ ตัวแปรตาม คือ ระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ พบว่า ระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานอย่างมีความสุขโดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.720 และปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานอย่างมีความสุขมีอิทธิพลต่อระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้คิดเป็นร้อยละ 51.9 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 48.1 เป็นผลมาจากปัจจัยในด้านอื่นๆ ปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความเชื่อมั่นและด้านความผูกพันต้องงานมีผลต่อระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับต่ำกว่า .05 และจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย พบว่า ปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความเชื่อมั่นสามารถทำนายระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึง

จุดสูงสุดมากที่สุด ($\beta = 0.451$) รองลงมาคือ ปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความผูกพันต่องาน ($\beta = 0.235$) ตามลำดับ

2) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวมกับระดับความคิดเห็นต่อระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ คือ คุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวม ได้แก่ ความภาคภูมิใจ ความไว้วางใจ และการได้รับการยอมรับ กับ ตัวแปรตาม คือ ระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ พบว่า ระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวม โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.627 และคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวมมีอิทธิพลต่อระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้คิดเป็นร้อยละ 39.4 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 60.6 เป็นผลมาจากปัจจัยในด้านอื่นๆ คุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวม ด้านความภาคภูมิใจและด้านความไว้วางใจมีผลต่อระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับต่ำกว่า .05 และจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย พบว่า ความไว้วางใจสามารถทำนายระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดมากที่สุด ($\beta = 0.418$) รองลงมาคือ ความภาคภูมิใจ ($\beta = 0.283$) ตามลำดับ

การอภิปรายผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข โรงพยาบาลสอต จังหวัดเชียงใหม่ สามารถอภิปรายประเด็นสำคัญที่เกิดจากการศึกษาตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

ระดับความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุขต่อปัจจัยความสุขในการทำงาน

ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข โรงพยาบาลสอต จังหวัดเชียงใหม่ มี 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผลงาน (Contribution) ด้านความเชื่อมั่น (Conviction) ด้านวัฒนธรรมองค์กร (Culture) ด้านความผูกพันต่องาน (Commitment) และด้านความมั่นใจ (Confidence) จากผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานอย่างมีความสุขอภิปรายผลด้านต่างๆ ดังนี้

1) **ด้านผลงาน (Contribution)** จากการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านผลงานพบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย โดยปัจจัย 3 ลำดับแรก คือ มีความรู้สึกว่าต้องทำงานให้เสร็จตามเป้าหมายที่ได้วางแผนไว้ รองลงมา ผู้บังคับบัญชาให้ความเคารพการทำงาน และผลงานได้รับการยอมรับจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน แสดงว่า บุคลากรสาธารณสุขได้รับการยอมรับในด้านผลงาน มีความรับผิดชอบในงานตนเอง การได้รับการยอมรับการปฏิบัติงานจากผู้บริหาร หัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน มีความมุ่งมั่นในดูแลรักษา ส่งเสริม ป้องกัน ให้แก่ผู้รับบริการของโรงพยาบาล สอดคล้องกับแนวคิดของ iOpener ซึ่งกล่าวว่าปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการทำงานอย่างมีความสุข คือ การที่บุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ได้ผลการยอมรับที่ดีในการทำงาน ได้รับความเคารพจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน และได้รับการชื่นชมในที่ทำงาน

สอดคล้องกับผลการศึกษาของ เพ็ญพิชชา ตั้งมาลา พบว่า ปัจจัยผู้นำหรือหัวหน้าในระดับสูงมีบทบาทในการสร้างความสุขในการทำงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากรภายในองค์กร

สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุรดิพิมพ์ ถ้ำทอง ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านผลงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน โดยครูระดับประถมศึกษาได้รับการยอมรับในด้านผลงานและการปฏิบัติงานจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน มีความมุ่งมั่นในการจัดการเรียนการสอน มุ่งมั่นในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมายที่ได้วางแผนไว้ และผู้บริหารให้การยอมรับในการปฏิบัติงาน

2) ด้านความเชื่อมั่น (Conviction)

จากการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความเชื่อมั่น พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย โดยปัจจัย 3 ลำดับแรก คือ มั่นใจว่างานที่ทำส่งผลดีต่อสังคมและประเทศ รองลงมา คือ มั่นใจว่าตนเองมีประสิทธิภาพในการทำงานให้เสร็จลุส่ง สามารถปรับตนเองได้ เมื่อต้องเผชิญกับปัญหาหรือความยุ่งยากในการทำงาน และมั่นใจว่าตนเองมีความสำคัญต่องานที่ทำมาก ตามลำดับ

สอดคล้องกับแนวความคิดของ iOpener กล่าวว่า ความเชื่อมั่น คือ การที่บุคคลรู้สึกมีแรงจูงใจในการทำงานในทุกๆ สภาพแวดล้อม การที่บุคคลจะมีความเชื่อมั่นนั้น ต้องมีแรงบันดาลใจในการทำงาน เชื่อว่างานได้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รู้จักยืดหยุ่นเมื่อต้องเจอกับปัญหาต่างๆ และรับรู้ว่าจะงานที่ทำนั้นส่งผลดีต่อสังคมหรือโลกอย่างไร

สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พรธนิภา สืบสุข กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรัก ครุฑาในงานที่ทำ มีความพอใจในการปฏิบัติงาน และเกิดแรงจูงใจในการทำงาน

สอดคล้องกับผลการศึกษาของศิริจรรยา บุญกล้า ซึ่งศึกษาความสุขในการทำงานของทหาร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่รู้สึกว่าจะงานที่ทำส่งผลดีต่อสังคมและประเทศ ตนเองมีประสิทธิภาพในการทำงานให้สำเร็จลุส่ง

3) ด้านวัฒนธรรมองค์กร (Culture)

จากการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านวัฒนธรรมองค์กร พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย โดยปัจจัย 3 ลำดับแรก คือ สามารถบริหารจัดการ และดำเนินกิจกรรมต่างๆ ที่ทำในแต่ละวัน รองลงมา คือ ชื่นชอบเพื่อนร่วมงาน และชื่นชอบงานที่ทำอยู่มาก ตามลำดับ

สอดคล้องกับแนวความคิดของ iOpener ที่กล่าวว่า งานหรือองค์กรที่เหมาะสมกับบุคคลนั้น ต้องทำให้บุคคลนั้นมีความรู้สึกเพลิดเพลินในการทำงาน ชื่นชอบเพื่อนร่วมงาน ชื่นชมต่อคุณค่าขององค์กร มีลักษณะพื้นฐานทางด้านสังคมที่มีร่วมกันของกลุ่มคนอย่างเสมอภาคและยุติธรรมในการทำงาน และยังสามารถควบคุมกิจกรรมต่างๆ ในชีวิตประจำวันของตนเองได้

สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นภัชชล รอดเที่ยง พบว่า สัมพันธภาพในที่ทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลและสามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรได้ร้อยละ 62.10 กล่าวคือความสัมพันธ์ในที่ทำงานหรือมิตรภาพในที่ทำงาน (Social relationship in workplace) เป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งในการสร้างความสุขในการทำงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์กร

สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปริญญา ปัญญาวงศ์ ที่พบว่า ภาพรวมความสุขในการทำงานของทหารฯ ขึ้นชอบในงานที่ทำอยู่มาก และสามารถดำเนินบริหารจัดการ และดำเนินกิจกรรมต่างๆ ที่ตนเองทำในแต่ละวันได้ และให้ ความขึ้นชอบต่อค่านิยม นโยบาย และเป้าหมายการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

4) ด้านความผูกพันต่องาน (Commitment)

จากการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความผูกพันต่องาน พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย โดยปัจจัย 3 ลำดับแรก คือ มีความรู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่าอยู่ในระดับค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ให้ความสนใจในการทำงาน และมีความคิดและความรู้สึกด้านบวกในการทำงาน ตามลำดับ

สอดคล้องกับแนวคิดของ iOpener กล่าวว่า ความผูกพันต่องาน หมายถึง ความรู้สึกผูกพันต่องานและมีความสนใจมีความสนใจในงานที่ทำ มีความคิดความรู้สึกเชิงบวกในการทำงาน เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพนับถือ และมีความรู้สึกและความคิดเชิงบวกในที่ทำงาน โดยความรู้สึกเหล่านี้สามารถสร้างแรงบันดาลใจและส่งเสริมซึ่งกันและกันระหว่างบุคคล

สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พรธนิภา สืบสุข ที่พบว่า ความสุขในการทำงานด้านความรักงานของพยาบาลฯ อยู่ในระดับสูง และมีความผูกพันในการทำงานสูง มีความกระตือรือร้นในการทำงาน เกิดความพอใจ มีความสนุกสนาน และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และยังสามารถลดอัตราการขาดงานและการลาออกจากงานได้

5) ด้านความมั่นใจ (Confidence)

จากการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความมั่นใจ พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉยๆ โดยปัจจัย 3 ลำดับ คือ งานที่ทำเหมาะกับตนเองเหมือนที่เคยคาดคิดไว้ รองลงมา คือ มีความคิดที่จะลาออกจากงานที่ทำในปัจจุบัน และรู้สึกว่าไม่ได้ใช้ศักยภาพความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มที่ ตามลำดับ จากผลการศึกษานี้อาจระบุได้ว่า บุคลากรสาธารณสุขรู้สึกไม่ค่อยมีความมั่นใจที่จะทำงานในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะงานและหน้าที่ในการทำงานด้านสาธารณสุขที่บุคลากรอาจเกิดภาวะเครียด ต้องอยู่ในสถานการณ์กดดัน และภาวะหดหู่อยู่เป็นประจำ

สอดคล้องกับผลการศึกษาของของ สุรัตติพิมพ์ ถ้ำทอง ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านความมั่นใจมีระดับความคิดเห็นเฉยๆ โดยค่อนข้างเห็นด้วยว่า งานที่ทำเหมาะกับตนเองเหมือนที่เคยคาดคิดไว้ รองลงมาคือ รู้สึกว่าไม่ได้ใช้ศักยภาพความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มที่ แต่แตกต่างตรงที่ครูประถมฯ ไม่มีความคิดที่จะลาออกจากงานที่ทำในปัจจุบัน

ระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของคุณคนในภาพรวมของบุคลากรสาธารณสุข โรงพยาบาลฮอด จังหวัดเชียงใหม่

คุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของคุณคนในภาพรวม ได้แก่ ความภาคภูมิใจ (Pride) ความไว้วางใจ (Trust) และการได้รับการยอมรับ (Recognition) จากผลการศึกษาคุณลักษณะที่มีผลต่อการทำงานอย่างมีดังนี้

1) **ความภาคภูมิใจ (Pride)** พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย โดยปัจจัย 3 ลำดับแรก คือ การเดินทางไปทำงานได้อย่างสะดวก รองลงมา คือ รู้สึกพึงพอใจในงาน และรู้สึกพึงพอใจในชีวิต ตามลำดับ แสดงว่า บุคลากรสาธารณสุขมีความภาคภูมิใจ ยกย่องและชื่นชมในวิชาชีพเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ iOpener ที่กล่าวว่า ความภาคภูมิใจ หมายถึง ความภูมิใจในงาน ตัวเอง และองค์กร โดยความภาคภูมิใจนั้นมาจากระดับของผลงานมากที่สุด รับรู้ว่าจะงานที่มีความหมาย รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า มีแรงจูงใจในการทำงาน มีทัศนคติที่ดีต่องาน และสอดคล้องกับแนวคิดของ ที่กล่าวว่า แรงจูงใจทำให้เกิดความพอใจในงาน ซึ่งเป็นองค์ประกอบหลักของความสุขในการทำงาน แสดงให้เห็นว่า บุคลากรสาธารณสุขรู้สึกว่าจะงานที่ตนเองได้ทำมีเกียรติ ภาคภูมิใจที่ได้เป็น และสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข

2) **ความไว้วางใจ (Trust)** พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย โดยปัจจัย 3 ลำดับแรก คือ สวัสดิการต่างๆ เช่น ค่าจ้างโบนัส มีความสำคัญ รองลงมา คือ ชอบความท้าทายในงาน และงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นไปตามแผนการทำงานที่วางไว้ ตามลำดับ แสดงว่า บุคลากรสาธารณสุขมีความไว้วางใจ ยกย่องและชื่นชมในวิชาชีพ และหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างยิ่ง สอดคล้องกับแนวคิดของ iOpener ที่กล่าวว่า ความไว้วางใจและศรัทธาต่อองค์กร โดยการให้ความร่วมมือเป็นอย่างยิ่งจะส่งผลให้บุคคลนั้นยังคงทำงานร่วมกับองค์กรไปอีกนาน และยังสอดคล้องกับแนวความคิดของ Diener ที่กล่าวว่า การที่บุคคลรักและชอบ มีความพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการทำงาน มีความสุขที่ได้ทำ และงานนั้นประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ทำให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

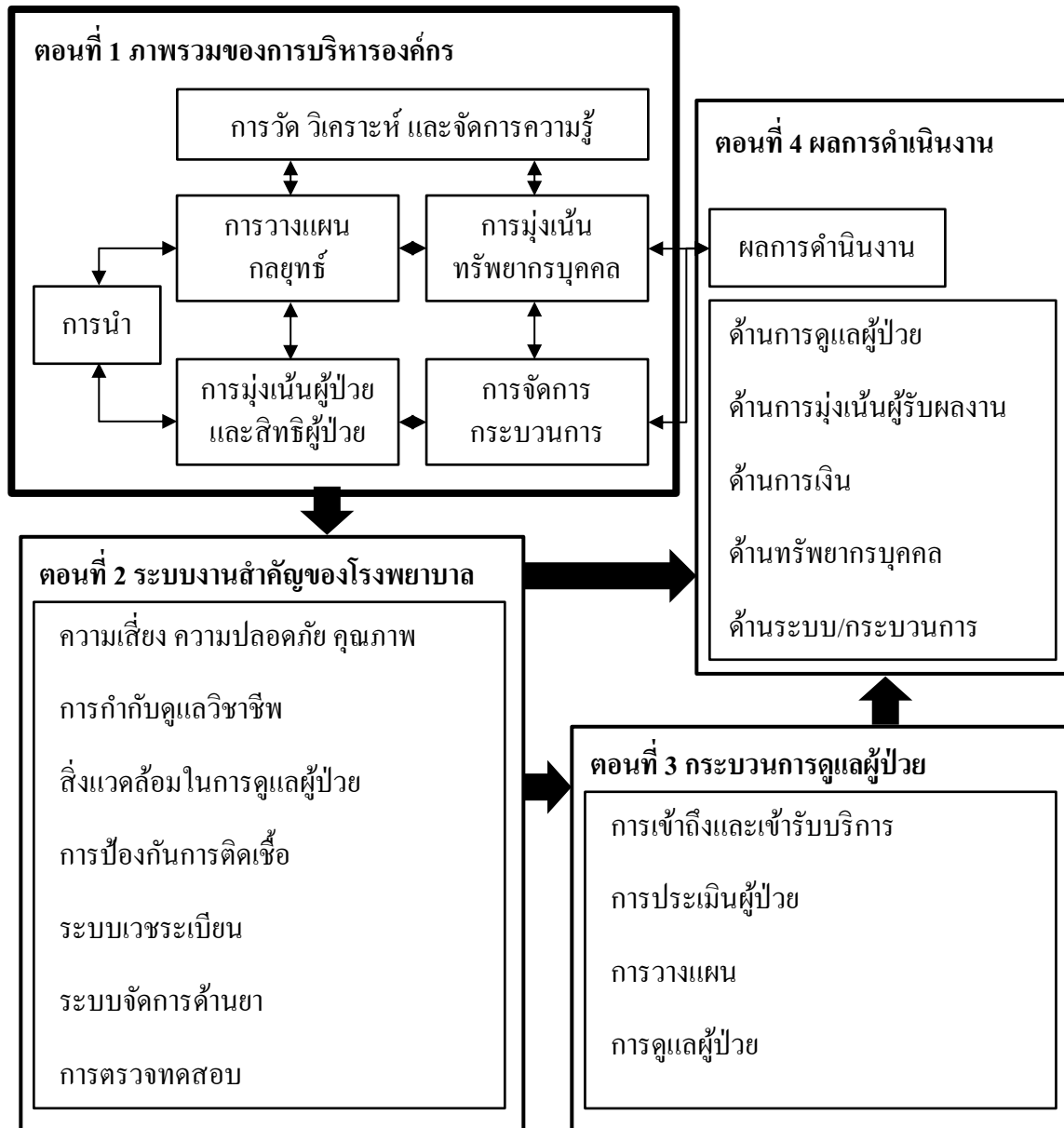
3) **การได้รับการยอมรับ (Recognition)** พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย โดยปัจจัย 3 ลำดับแรก คือ สามารถทำงานได้หลายหน้าที่ รองลงมา คือ ประสบความสำเร็จในจุดมุ่งหมายส่วนใหญ่ของงานที่ทำ และมั่นใจว่าสามารถทำสิ่งต่างๆ ได้ดีกว่าคนทั่วไป ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าบุคลากรสาธารณสุขได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้า รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า มีความสามารถในการทำงานได้หลายหน้าที่ และยินดีที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ iOpener ที่กล่าวว่า การได้รับการเคารพจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้า ในองค์กรที่แสดงถึงการมองเห็นคุณค่าและผลงานของบุคคลนั้น ซึ่งรับรู้ว่าจะงานที่สำคัญอะไรในองค์กร มีเป้าหมายชัดเจน และสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ที่ว่า การได้รับการยอมรับเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการทำงาน ทั้งในด้านการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้รับบริการ

ระดับความคิดเห็นต่อระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ (Achieving your Potential) ของบุคคลในภาพรวมของบุคลากรสาธารณสุข

จากการศึกษา พบว่า ในภาพรวมบุคลากรสาธารณสุขมีระดับความคิดเห็นต่อระดับศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ อยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย โดยระดับความคิดเห็นย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ชอบที่จะได้เรียนรู้ทักษะและความรู้ใหม่ๆ รองลงมาคือ สามารถเอาชนะอุปสรรคและความท้าทาย ในการทำงานได้ และใช้ทักษะที่หลากหลายในการทำงาน แสดงว่าบุคลากรสาธารณสุขมีระดับความสุขในการทำงานสูง และสามารถที่จะพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้เพิ่มขึ้นได้ ทั้งนี้เพราะบุคลากรสาธารณสุขบางส่วนรู้สึกว่ายังมีพลังใน

การให้บริการ ได้ใช้ทักษะในการทำงานที่หลากหลาย ได้แสดงออกถึงจุดแข็งและข้อดีของตนเอง ชอบที่จะได้เรียนรู้ทักษะใหม่ๆ ในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ iOpener ที่ว่า ระดับความสุขและความสามารถในการศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้หรือไม่นั้น แตกต่างกันไปตามแต่ละบุคคล โดยการวัดระดับจากการที่บุคคลนั้นรู้สึกมีพลังในการทำงาน ได้ใช้ทักษะหลากหลายในการทำงาน ได้แสดงออกถึงจุดแข็งและข้อดีของตนเอง ได้เรียนรู้ทักษะในการทำงาน และสามารถเอาชนะอุปสรรค ความท้าทายต่างๆ ในการทำงานได้

จากการศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข โรงพยาบาลฮอด จังหวัดเชียงใหม่ ผู้ศึกษาขอเสนอแนวทางในการเสริมสร้างความสุขในการทำงานเพื่อพัฒนาระดับศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข โรงพยาบาลฮอด จังหวัดเชียงใหม่ ให้ถึงจุดสูงสุดต่อไป โดยใช้มาตรฐานโรงพยาบาลและบริการสุขภาพ ปี พ.ศ. 2549 เป็นแนวทาง โดยได้เน้นตอนที่ 1 คือ ภาพรวมของการบริหารองค์กรเป็นหลัก ส่วนการนำเนื่องจากเป็นส่วนเริ่มต้นที่สำคัญที่สามารถสร้างองค์กรให้มีบุคลากรที่มีความสุขในการทำงานได้ ดังนี้



รูปที่ 2: แสดงภาพรวมทั้งหมดในมาตรฐานโรงพยาบาลและบริการสุขภาพ

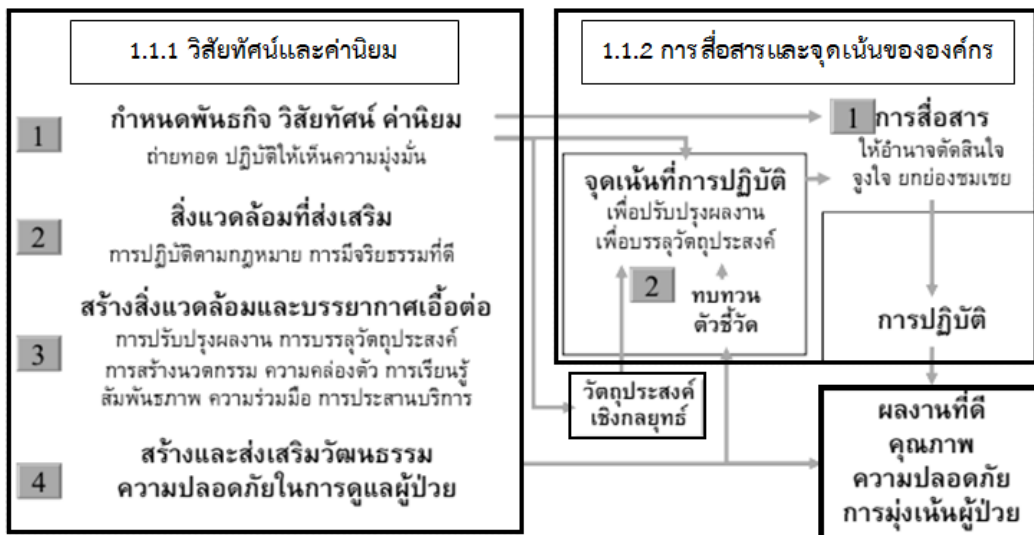
การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง โดยผู้นำระดับสูงซึ่งนำองค์กร สื่อสารและส่งเสริมผลการดำเนินงานที่ดี ให้ความมั่นใจในคุณภาพและความปลอดภัยในการดูแลผู้รับบริการ

1.1 วิสัยทัศน์และค่านิยม

- (1) ผู้นำระดับสูงกำหนดและจัดทำเอกสารที่แสดงพันธกิจ วิสัยทัศน์ ค่านิยม ผู้นำระดับสูงถ่ายทอดพันธกิจ วิสัยทัศน์ ค่านิยม ผ่านระบบการนำไปยังบุคคลากรทุกคนและคู่พันธมิตรสำคัญ เพื่อนำไปปฏิบัติการปฏิบัติตนของผู้ในระดับสูงสะท้อนถึงความมุ่งมั่นต่อค่านิยมขององค์กร
- (2) ผู้นำระดับสูงจัดทำเอกสารที่แสดงจริยธรรมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของบุคลากรในองค์กร และสร้างสิ่งแวดล้อมขององค์กรที่ส่งเสริม กำหนด และส่งผลให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายและมีจริยธรรมที่ดี
- (3) ผู้นำระดับสูงสร้างสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการปรับปรุงผลงาน การบรรลุพันธกิจและวัตถุประสงค์ขององค์กร สร้างนวัตกรรม ความคล่องตัวขององค์กร การเรียนรู้ในระดับองค์กรและบุคลากร สัมพันธภาพในการทำงานที่ดี ความร่วมมือและการประสานบริการ
- (4) ผู้นำระดับสูงสร้างและส่งเสริมวัฒนธรรมความปลอดภัยในการดูแลผู้ป่วย

1.2 การสื่อสารและจุดเน้นขององค์กร

- (1) ผู้นำระดับสูงสื่อสารกับบุคลากร ให้อำนาจการตัดสินใจ และจูงใจบุคลากรทุกคนทั่วทั้งองค์กร ผู้นำระดับสูงกระตุ้นให้เกิดการสื่อสารสองทางที่ตรงไปตรงมาทั่วทั้งองค์กร ผู้นำระดับสูงมีบทบาทเชิงรุกในการให้รางวัลและการยกย่องชมเชย เพื่อหนุนเสริมการมุ่งเน้นผู้ป่วยหรือรับรู้ผลงาน การมุ่งเน้นคุณภาพและความปลอดภัยในการดูแลผู้รับบริการ และการมุ่งเน้นผลงานที่ดี
- (2) ผู้นำระดับสูงกำหนดจุดเน้นที่การปฏิบัติเพื่อปรับปรุงผลงาน การบรรลุวัตถุประสงค์และวิสัยทัศน์ขององค์กร รวมทั้งระดับความคาดหวังในจุดเน้นดังกล่าว ทบทวนตัวชี้วัดผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อระบุการดำเนินการที่จำเป็น



รูปที่ 3 แสดงการนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง

จากข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่ได้กล่าวไปแล้ว องค์การอาจจะต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น ต้องการจะให้องค์กรไปในทิศทางไหน แล้วสื่อสารลงไปยังผู้ได้บังคับบัญชา ผ่านช่องทางต่างๆ ให้ทั่วถึงให้มากที่สุด เช่น อาจจัดการประชุมขององค์กรบ่อยๆ อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง หรือผ่านทางการประชุมประจำปี มีกล่องเสนอความคิดเห็นขององค์กร หรือผ่านช่องทางโซเชียลมีเดียสมัยใหม่ มีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรร่วมกันให้มีความยุติธรรม มีมาตรฐาน ไม่เลือกปฏิบัติ มีการสร้างความสามัคคีในองค์กรให้เกิดขึ้น เช่น การทำกิจกรรมต่างๆ ภายในองค์กรร่วมกัน สานสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร รวมถึงมีการสร้างความร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานต่างๆ รับทราบถึงข้อขัดข้องและอภิปรายแก้ไขปัญหา สร้างแนวทางร่วมกันอย่างแท้จริง มีการสร้างแรงจูงใจต่อบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและรักษาบุคลากรที่มีความสำคัญไว้ดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น

บรรณานุกรม

- ธิดิกมล สุขเย็น. (2008). *FTA จุดเปลี่ยนจิตวิญญาณสาธารณสุขไทย*. ค้นเมื่อ 7 ตุลาคม 2558, จาก <http://elib.fda.moph.go.th/library/default.asp?page2=subdetail&id=1261>
- ปริญญา ปัญญาวงศ์. (2012). *ความสุขในการทำงานของทหารปฏิบัติหน้าที่ ณ โครงการจัดตั้งหมู่บ้านยามชายแดนอันเนื่องมาจากพระราชดำริ บ้านปางคอง อำเภอปางมะผ้า จังหวัดแม่ฮ่องสอน*. (การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- มหาวิทยาลัยมหิดล. สถาบันศึกษาประชากรและสังคม (2009). *สุขภาพคนไทย 2552. นครปฐม : สถาบันศึกษาประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล*.
- รวมศิริ เมนะโพธิ. (2007). *เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษานักศึกษาภาคพิเศษระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*. (สารนิพนธ์วิทยาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- โรงพยาบาลฮอด (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล). (2015). *ข้อมูลโรงพยาบาลฮอด จังหวัดเชียงใหม่ (2015)*.
- ศิริจรรยา บุญกล้า. (2011). *ความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจท่องเที่ยว กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว*. (การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2014). *การสำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2557*. ค้นเมื่อ 28 สิงหาคม 2557, จาก <http://service.nso.go.th/nso/nsopublish/themes/files/elderlyworkFullReport57-1.pdf>
- สุรติพิมพ์ ถ้ำทอง (2011). *ความสุขในการทำงานของครูระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3*. (การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- Diener, E (2000). Subjective well-being: The science of happiness and proposal for a national index. *The American Psychologist Association*, 1(2), 34-43.
- iOpener (2010). *Development of an instrument to assess happiness in the workplace*. Retrieved October 8, 2015, from <http://www.iopener.com/uploads/IPPQ%20in%20depth%20report.pdf>
- iOpener (2010). *iOpener People and Performance Questionnaire: Personal Report*. Retrieved October 8, 2015, from <http://ippq.360i.org/ippq/index.php>

Warr, P (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 193-210.