

## การขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุขสู่การปฏิบัติ จังหวัดสมุทรสาคร

Driving the Organization of Happiness towards Practice, Samut Sakhon Province



กัญญา เลิศดาดลักษณ์ ร.ม.  
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร

### บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขของบุคลากรสาธารณสุขและศึกษาแนวทางการเพิ่มความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามสำรวจคุณภาพชีวิต ความสุข และความผูกพันในองค์กรของคนทำงานในประเทศไทย (Happinometer) ของสถาบันวิจัยประชากรและสังคมมหาวิทยาลัยมหิดล สืบค้นข้อมูลจากบุคลากรสาธารณสุข สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 2,681 คน ระหว่างวันที่ 2 ธันวาคม 2564 – 28 กุมภาพันธ์ 2565 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยของระดับความสุข = 63.92 แต่พบว่า ความสุขด้านผ่อนคลายดี (Happy Relax) ด้านสมดุลชีวิตกับการทำงาน (Happy Work Life Balance) และด้านสุขภาพเงินดี (Happy Money) โดยมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่ามิติอื่นสาเหตุที่นำไปสู่ความไม่มีความสุขในการทำงานเกิดจากลักษณะการทำงานที่เป็นช่วงเวลาหรือการเข้าเวรมีปัญหาเรื่องการพักผ่อนปัญหาการเงินซึ่งเกิดจากการที่บุคลากรมีอายุงานมาก และร้อยละ 41.56 มีรายได้ไม่ถึง 20,000 บาท ซึ่งไม่พอเพียงกับการใช้จ่าย รวมถึงการเข้าถึงแหล่งเงินกู้ ได้ง่ายทั้งแหล่งเงินกู้ในระบบและนอกระบบ

แนวทางการเพิ่มความสุขในการทำงาน อาทิ เช่น มิติที่ 2 ด้านผ่อนคลายดี (Happy Relax) โดยการ (1) จัดกิจกรรมกีฬา (2) โครงการพัฒนาบุคลากร (3) กิจกรรมการปลูกต้นไม้ มิติที่ 8 ด้านสุขภาพเงินดี (Happy Money) โดยการ (1) ตอบแบบสอบถามแผนสร้างเสริมสุขภาพทางการเงิน Happy Money Program เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการจัดทำนโยบายด้านสุขภาพทางการเงินแก่บุคลากร กระทรวงสาธารณสุข ต่อไป (2) การจัดให้มีตลาดนัดออนไลน์ในหน่วยงาน

**คำสำคัญ :** ความสุขในการทำงาน, ความสุขของคนทำงาน, แนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข

## ABSTRACT

The research objectives are to assess the happiness level of officers under the Provincial Public Health Office, SamutSakhon, and to explore guidelines for enhancing workplace happiness. The 'Happinometer,' developed by the Population and Social Research Institute of Mahidol University, is applied for this research with 2,681 respondents during 2ndDecember 2021 to 28thFebruary 2022. Results indicate that the mean overall happiness level of participants was 63.92, suggesting workplace satisfaction. However, the scores for "Happy Relax", "Happy Work Life Balance" and "Happy Money" were lower than other dimensions. The root causes of unhappiness were identified as work characteristics requiring excessive time, leading to inadequate rest, and financial strain, with 41.56% reporting older age and an income of less than 20,000 baht, insufficient to cover expenses. Moreover, participants had easy access to both formal and informal financial loans. Guidelines for increasing happiness included activities such as organizing sports events and tree planting for "Happy Relax," and supporting the Happy Money Program financial health promotion plan and arranging an online marketplace for "Happy Money."

**Keywords :** Happy workplace, Employee Wellbeing, the guideline for happy workplace promotions

## บทนำ

กระทรวงสาธารณสุขได้จัดทำยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปีด้านสาธารณสุข โดยกำหนดวิสัยทัศน์เป็นองค์กรหลักด้านสุขภาพที่รวมพลังสังคมเพื่อประชาชนสุขภาพดีและกำหนดยุทธศาสตร์ ในการพัฒนาความเป็นเลิศ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านส่งเสริมสุขภาพป้องกันโรค (Promotion, Prevention Excellence) ด้านบริการเป็นเลิศ (Service Excellence) ด้านบุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) และด้านบริหารเป็นเลิศ (Governance Excellence) ภายใต้เป้าหมายประชาชนสุขภาพดีเจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน<sup>1</sup> ซึ่งความเป็นเลิศใน 4 ด้านนี้ ยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) เป็นตัวแปรสำคัญที่กำหนดความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์อื่นๆ เนื่องจากแผนงานใดๆ ก็ตามล้วนต้องอาศัย “คน” หรือ บุคลากร ในการดำเนินการให้ถึงเป้าหมายที่วางไว้<sup>1</sup>

คน หรือ บุคลากรในองค์กรเปรียบเสมือน “ต้นทุน” ที่มีค่ามหาศาล อีกทั้งยังเป็นทุนที่องค์กรต้องรักษาและลงทุนเพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาให้บุคลากรมีคุณค่าอย่างเหมาะสมแก่องค์กรในระยะยาว หากบุคลากรได้รับการพัฒนาและจูงใจอย่างเหมาะสม จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กรได้อย่างไม่มีขีดจำกัด<sup>2</sup> บุคลากรจึงมีความสำคัญต่อการบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ เนื่องจากบุคลากรเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กร<sup>3</sup> การปฏิบัติงาน หากบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะความชำนาญ มีความสุขในการปฏิบัติงาน จะเป็นสิ่งขับเคลื่อนที่สำคัญในการที่ทำให้องค์กรก้าวหน้า ประสบความสำเร็จ ในทางตรงกันข้าม องค์กรที่ประสบกับความล้มเหลวส่วนหนึ่งมีสาเหตุใหญ่มาจากบุคลากรในองค์กร ไม่มีความสุขในการปฏิบัติงาน<sup>4</sup>

ความสุขมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อคนส่วนใหญ่และความสุขที่ได้รับเป็นเป้าหมายที่มีมูลค่าสูงที่สุดในสังคม<sup>5</sup> องค์กรอนามัยโลกให้เหตุผลในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข เพื่อ (1) สร้างจริยธรรมในการบริหารงาน ส่งเสริมสิทธิของพนักงาน เนื่องจากหลักการที่มุ่งเน้นผลงานเพียงอย่างเดียว จะทำให้พนักงานเครียด (2) เพื่อส่งเสริมความสำเร็จระยะยาวให้องค์กร เนื่องจากการสร้างองค์กรแห่งความสุข จะช่วยลดการลาออก การขาดงาน การป่วยของพนักงาน ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี มีแรงจูงใจ พึงพอใจ มีความรักความผูกพันที่ดี (3) เพื่อป้องกันพนักงานจากอันตรายจากการทำงานและมีความเป็นอยู่ที่ดี (4) เพื่อเป็นกรอบการบริหารทรัพยากรบุคคล<sup>6</sup>

คนทำงานมีความสุข (Happy People) หมายถึง พนักงานสามารถจัดสมดุลชีวิตได้ รวมถึงตระหนักว่าตนเองเป็นบุคคลสำคัญขององค์กร มีศีลธรรมอันดีและเอื้ออาทรต่อตนเองและสังคม มีความเป็นมืออาชีพ มีความเป็นอยู่ในครอบครัวที่อบอุ่น<sup>6</sup> การสร้างความสุขในที่ทำงาน ถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้การบริหารองค์กรเป็นไปได้ด้วยความราบรื่น เนื่องจากการที่คนในองค์กรมีความสุขจะเป็นการเพิ่มทั้งปริมาณและคุณภาพของผลผลิต ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ลดความเครียดและความขัดแย้งในองค์กรซึ่งช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล คนทำงานรู้ว่างานที่ตนเองทำนั้นมีความสำคัญ มีคนเห็นคุณค่ามีความสุขในที่ทำงานจะมีความรู้สึกที่ได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน<sup>7</sup>

นอกจากการจัดการสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยในองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญของความสุขกับการทำงาน การลงทุนเพื่อสร้างบรรยากาศให้คนทำงานมีความสุข ถือเป็นการลงทุนที่ให้ผลตอบแทนที่คุ้มค่า การสร้างบรรยากาศให้เกิดความสุขในการทำงานเป็นประโยชน์ทั้งบุคลากรและผู้บริหาร โดยเชื่อว่าคนที่มีความสุขหรือองค์กรที่มีบรรยากาศแห่งความสุขจะมีพลังอันยิ่งใหญ่ในการสร้างสรรค์ผลงานในทุกมิติ เช่น การเพิ่มผลผลิต การเพิ่มคุณภาพ หากองค์กรไม่ได้ให้ความสำคัญของการเสริมสร้างความสุขในการทำงานกับพนักงาน นอกจากจะเกิดผลเสียต่อพนักงานแล้ว ยังทำให้เกิดผลเสียต่อองค์กรด้วย เช่น พนักงานขาดงานมาสาย หรือลาป่วยเป็นประจำ เพราะความรู้สึกเบื่อหน่าย ไม่อยากมาทำงานหรืออาจเป็นเพราะความเครียด อันเนื่องมาจากการทำงาน หรือสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เมื่อเกิดเหตุดังกล่าวแล้ว อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานหรือผลงานไม่เป็นที่น่าพอใจ ทำให้ตัวพนักงานถูกเพ่งเล็ง ส่วนองค์กรก็ได้ผลผลิตตกต่ำ ค่าใช้จ่ายสูง ไม่คุ้มกับงานที่ได้ พนักงานลาออก ไม่มีความสุขในการทำงาน เนื่องจากขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน ไม่พอใจในระบบงาน ไม่ได้รับความเป็นธรรมจากองค์กร ทำให้องค์กรต้องจ้างพนักงานใหม่ เสียเวลาสอนงานและค่าใช้จ่ายในการรับพนักงานใหม่

กระทรวงสาธารณสุข ได้กำหนดกรอบแนวทางการประเมินความสุขของเจ้าหน้าที่ (Happinometer) โดยในปีงบประมาณ 2560 ได้ดำเนินการครั้งแรกระหว่างวันที่ 18 เมษายน - 30 มิถุนายน 2560 ซึ่งการขับเคลื่อนในระยะที่ผ่านมาได้เกิดโครงการต่างๆ ที่เสริมสร้างความสุขแก่บุคลากรในองค์กรที่เป็นรูปธรรมอย่างมากภายในปีงบประมาณ 2562 ได้กำหนดกรอบแนวทางการประเมินความสุขของเจ้าหน้าที่ (Happinometer) ระหว่างวันที่ 1 พฤศจิกายน 2561 - 31 มกราคม 2562 เพื่อใช้ประโยชน์ในการวางแผนการธำรงรักษาบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข เสริมสร้างความสุข ความรัก ความผูกพันขององค์กร ลดปัญหาอันเกิดจากปัจจัยแวดล้อมต่างๆ เพื่อให้ขับเคลื่อนงานในองค์กรให้มีการพัฒนาเติบโตและก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ตามเป้าหมายเจ้าหน้าที่มีความสุข

ดังนั้น ผู้วิจัยซึ่งรับผิดชอบงานด้านนี้ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร จึงเร่งรัดดำเนินการตามเป้าหมายเจ้าหน้าที่มีความสุข ได้ติดตามการประเมินความสุขด้วยตนเอง (Happinometer) ของเจ้าหน้าที่ให้ครอบคลุมมากที่สุด เพื่อนำมาวิเคราะห์ระดับความสุขความผูกพันของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร และนำผลที่ได้มาพัฒนาคุณภาพชีวิตความสุขและความผูกพันของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาครให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

## วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขของบุคลากรสาธารณสุขสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร
2. เพื่อศึกษาแนวทางในการดำเนินงานเพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุขของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร

## วิธีการวิจัย

วิเคราะห์ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) จากข้อมูลของจังหวัดสมุทรสาครที่ได้กลับมาจากกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

## ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป และลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน สังกัดโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ โรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลศูนย์ และสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร ที่ปฏิบัติงานในช่วงวันที่ 2 ธันวาคม 2564 – 28 กุมภาพันธ์ 2565 จำนวน 2,681คน มีบุคลากรเข้าไปประเมินความสุขด้วยตนเองทางเว็บไซต์ Happy MOPH จำนวน 2,187 คน

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ประสานให้หน่วยงานทุกระดับในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล/สถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติฯ ทุกแห่ง) สำรวจจำนวนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานจริง ณ 1 ตุลาคม 2564 เพื่อกำหนดกลุ่มเป้าหมาย กำหนดให้มีผู้รับผิดชอบของหน่วยงานระดับสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล/สถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติฯ ทุกแห่ง ๆ ละ 1 คน และลงทะเบียนเป็น Admin ของหน่วยงานในเว็บไซต์ของกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

2. จัดประชุมชี้แจงรายละเอียดการประเมินดัชนีความสุข (Happinometer) ให้กับผู้รับผิดชอบของหน่วยงาน พร้อมคู่มือการประเมิน ฯ แก่ผู้รับผิดชอบงานของหน่วยงานระดับโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป และสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ทำสไลด์ One Page เพื่อใช้เป็นสื่อประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อ Social ล่วงหน้าเป็นระยะ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ทราบ

3. ทำหนังสือแจ้งหน่วยงานโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป และสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ เพื่อให้เจ้าหน้าที่กลุ่มเป้าหมายดำเนินการประเมินดัชนีความสุข (Happinometer) ของตนเองในระบบออนไลน์ : <https://happy.moph.go.th> ตามกำหนดเวลาในระหว่างวันที่ 2 ธันวาคม 2564 – 28 กุมภาพันธ์ 2565 ผู้รับผิดชอบระดับจังหวัดสรุปรายงานคืนให้หน่วยงานทุกเดือน และรายงานคณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขระดับจังหวัด (คปสจ.) สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร ทราบ เพื่อให้หน่วยงานใช้ติดตามกำกับประเมินผล รวมถึงใช้กำหนดเป็นตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนของผู้บริหารโรงพยาบาลและสาธารณสุขอำเภอ

4. วิเคราะห์ข้อมูลทุติยภูมิที่ได้คืนกลับมาจากกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

## การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูล ปัจจัยส่วนบุคคล ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean)

2. การคำนวณจะให้คะแนนคำตอบในตอนข้อ 2 จากข้อความตั้งแต่ข้อ 2 ถึงข้อ 68 ดังนี้

ตอบ	1	ได้	0	คะแนน
ตอบ	2	ได้	25	คะแนน
ตอบ	3	ได้	50	คะแนน
ตอบ	4	ได้	75	คะแนน
ตอบ	5	ได้	100	คะแนน

3. การแปลความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความสุข

คะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
0.00 – 24.99	ไม่มีความสุขอย่างยิ่ง : Very Unhappy
25.00 – 49.99	ไม่มีความสุข : Unhappy
50.00 – 74.99	มีความสุข : Happy
75.00 – 100.00	มีความสุขอย่างยิ่ง : Very Happy

## ผลการศึกษา

### ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จังหวัดสมุทรสาครมีบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาครทุกระดับจำนวน 2,681 คน แต่มีบุคลากรที่ประเมินดัชนีความสุข (Happinometer) จำนวน 2,187 คน คิดเป็นร้อยละ 81.57 (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 จำนวนบุคลากรที่ประเมินดัชนีความสุข (Happinometer) (N=2,187)

หน่วยบริการ	จำนวนเจ้าหน้าที่ทั้งหมด (คน)	ประเมินดัชนีความสุข (Happinometer) (คน)	ร้อยละ
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด	119	119	100.00
โรงพยาบาลศูนย์	1,799	1,352	75.15
โรงพยาบาลทั่วไป	357	357	100.00
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ	28	21	75.00
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล	378	338	89.42
<b>รวม</b>	<b>2,681</b>	<b>2,187</b>	<b>81.57</b>

หมายเหตุ : ร้อยละ คำนวณแยกรายหน่วยงาน

จากตารางที่ 2 พบว่า บุคลากรสาธารณสุขสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 1,826 คน (ร้อยละ 83.49) มีอายุอยู่ใน Generation Y (25 – 42 ปี) จำนวน 1,203 คน (ร้อยละ 55.01) โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีที่พักอาศัยอยู่ในภูมิลำเนาเดิม จำนวน 1,271คน (ร้อยละ 58.12) จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 1,291 คน (ร้อยละ 59.03) มีสถานภาพโสด และแต่งงานและอยู่ร่วมกันในปริมาณที่ใกล้เคียงกัน กล่าวคือ มีสถานภาพโสด จำนวน 977 คน (ร้อยละ 44.67) แต่งงานและอยู่ร่วมกัน จำนวน 831 คน (ร้อยละ 38.00) ส่วนใหญ่ไม่มีบุตร จำนวน 1,122 คน (ร้อยละ 51.30)

การศึกษาด้านลักษณะการทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่ทำงานด้านการบริการ จำนวน 1,485 คน (ร้อยละ 67.90) ทำงานอยู่ในตำแหน่งระดับปฏิบัติงาน จำนวน 1,959 คน (ร้อยละ 89.57) เป็นข้าราชการ จำนวน 1,183 คน (ร้อยละ 54.09) และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทำงานเป็นกะ/เข้าเวร จำนวน 1,213 คน (ร้อยละ 55.46) โดยพบว่า ส่วนใหญ่ทำงานกับองค์กรปัจจุบัน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 1,085 คน (ร้อยละ 49.61) ไม่เคยลาออก/ย้าย/เปลี่ยนงานตั้งแต่เริ่มทำงานจนถึงปัจจุบัน จำนวน 1,241 คน (ร้อยละ 56.74) และมีรายได้ต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท จำนวน 909 คน (ร้อยละ 41.56)

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละจำนวนบุคลากรที่ประเมินดัชนีความสุข จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (N = 2,187)

	ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
<b>เพศ</b>	หญิง	1,826	83.49
	ชาย	339	15.50
	เพศทางเลือก	22	1.01
	<i>กรณีเพศหญิง/เพศทางเลือก ขณะนี้กำลังตั้งครรภ์</i>		
	ไม่ตั้งครรภ์	1,806	97.73
	ตั้งครรภ์	42	2.27
<b>อายุ</b>	Generation Z (18 – 24 ปี)	71	3.25
	Generation Y (25 – 42 ปี)	1,203	55.01
	Generation X (43 – 57 ปี)	724	33.10
	Generation BB (58 – 70ปี)	189	8.64
<b>จังหวัดที่อาศัยอยู่ในปัจจุบันเป็นจังหวัดเดียวกับภูมิลำเนา</b>	ใช่	1,271	58.12
	ไม่ใช่	916	41.88
<b>ระดับการศึกษาสูงสุด</b>	มัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า	461	21.08
	ปวช./ปวส./อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	262	11.98
	ปริญญาตรี	1,291	59.03
	สูงกว่าปริญญาตรี	173	7.91

ตารางที่ 2 (ต่อ) จำนวนและร้อยละจำนวนบุคลากรที่ประเมินดัชนีความสุข จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล  
(N = 2,187)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
<b>สถานภาพการสมรส</b>		
โสด	977	44.67
แต่งงานและอยู่ร่วมกัน	831	38.00
อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน	125	5.72
หย่าร้าง	106	4.85
แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ร่วมกัน	91	4.16
หม้าย	57	2.61
<b>จำนวนบุตร</b>		
ไม่มี	1,122	51.30
มีจำนวน 1 คน	488	22.31
มีจำนวน 2 คน	460	21.03
มีจำนวน 3-4 คน	107	4.89
มีจำนวนตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป	10	0.46
<b>ลักษณะการทำงาน</b>		
งานด้านบริหาร	156	7.13
งานด้านการบริการ	1,485	67.90
งานด้านวิชาการ	262	11.98
งานด้านสนับสนุน	284	12.99
<b>ระดับตำแหน่ง</b>		
ระดับปฏิบัติงาน	1,959	89.57
ระดับหัวหน้าฝ่าย/หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน	184	8.41
ระดับผู้บริหารองค์กร	44	2.01
<b>สถานภาพการจ้างงาน</b>		
ข้าราชการ	1,183	54.09
พนักงานราชการ	65	2.97
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	602	27.53
ลูกจ้างประจำ	55	2.51
ลูกจ้างชั่วคราว	282	12.89
<b>ลักษณะของการทำงานเป็นกะ/เข้าเวร</b>		
ทำงานเป็นกะ/เข้าเวร	1,213	55.46
ไม่ใช่	974	44.54
<b>ระยะเวลาทำงานในองค์กรปัจจุบัน</b>		
ไม่ถึงปี	148	6.77
ระหว่าง 1-2 ปี	199	9.10
ระหว่าง 3-5 ปี	411	18.79
ระหว่าง 4-9 ปี	344	15.73
10 ปีขึ้นไป	1,085	49.61



ตารางที่ 2 (ต่อ) จำนวนและร้อยละจำนวนบุคลากรที่ประเมินดัชนีความสุข จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล  
(N = 2,187)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
<b>การลาออก/ย้าย/เปลี่ยนงานตั้งแต่เริ่มทำงานจนถึงปัจจุบัน</b>		
ไม่เคยลาออกย้ายเปลี่ยนงาน	1,241	56.74
ระหว่าง 1-3 ครั้ง	835	38.18
ระหว่าง 4-6 ครั้ง	91	4.16
ระหว่าง 7-9 ครั้ง	14	0.64
10 ครั้งขึ้นไป	6	0.27
<b>รายได้ต่อเดือน</b>		
น้อยกว่า 10,000 บาท	148	6.77
10,001-20,000 บาท	909	41.56
20,001-30,000 บาท	455	20.80
30,001-40,000 บาท	263	12.03
40,001-50,000 บาท	211	9.65
50,001-100,000 บาท	195	8.92
มากกว่า 100,000 บาท	6	0.27

### ผลการประเมินระดับความสุข (Happinometer)

จากการประเมินดัชนีความสุข (Happinometer) ผ่านระบบออนไลน์ ของบุคลากรสาธารณสุขสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 2,187 คน (บุคลากรที่ประเมินคิดเป็นร้อยละ 81.57 ของบุคลากรทั้งหมด) ระหว่างวันที่ 2 ธันวาคม 2564 – 28 กุมภาพันธ์ 2565 การรายงานผลของกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า บุคลากรสาธารณสุขสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร ส่วนใหญ่หรือจำนวน 1,112 คน (ร้อยละ 50.85) มีความสุข (Happy)

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของระดับความสุขในปัจจุบัน (N = 2,187)

ระดับความสุข	$\bar{x}$	จำนวน	ร้อยละ
มีความสุขอย่างยิ่ง (Very Happy)	75.00 – 100.00	886	40.51
มีความสุข (Happy)	50.00 – 74.99	1,112	50.85
ไม่มีความสุข (Unhappy)	25.00 – 49.99	154	7.04
ไม่มีความสุขอย่างยิ่ง (Very Unhappy)	0.00 – 24.99	35	1.60

ผลการวิเคราะห์ความสุขของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร จำแนกรายมิติ พบว่า ในภาพรวมบุคลากร มีความสุขอยู่ในระดับมีความสุข (Happy) ( $\bar{X}$  = 63.92) โดยมีมิติด้านจิตวิญญาณดี (Happy Soul) มีความสุขมากที่สุด ซึ่งอยู่ในระดับมีความสุข (Happy) ( $\bar{X}$  = 71.18) รองลงมา คือ มิติด้านน้ำใจดี (Happy Heart) อยู่ในระดับมีความสุข (Happy) ( $\bar{X}$  = 70.77) และมิติด้านความผูกพัน (Happy Engagement) อยู่ในระดับมีความสุข (Happy) ( $\bar{X}$  = 66.53) ส่วนมิติความสุขที่แม้จะแปลความว่ามีความสุข แต่มีค่าเฉลี่ยของความสุขน้อยกว่าความสุขมิติอื่นๆ คือ มิติด้านผ่อนคลายดี (Happy Relax) ( $\bar{X}$  = 57.20) มิติด้านสมดุลชีวิตกับการทำงาน (Happy Work Life Balance) ( $\bar{X}$  = 57.10) และมิติด้านสุขภาพเงินดี (Happy Money) ( $\bar{X}$  = 52.96) ตามลำดับโดยต่างจัดอยู่ระดับความสุข “มีความสุข (Happy)” (ตารางที่ 4)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยของคะแนนความสุขในการทำงาน (N = 2,187)

มิติของความสุขในการทำงาน	ค่าเฉลี่ยของคะแนนความสุข ( $\bar{X}$ )	ระดับความสุข
มิติที่ 1 ด้านสุขภาพกายดี (Happy Body)	64.47	มีความสุข (Happy)
มิติที่ 2 ด้านผ่อนคลายดี (Happy Relax)	57.20	มีความสุข (Happy)
มิติที่ 3 ด้านน้ำใจดี (Happy Heart)	70.77	มีความสุข (Happy)
มิติที่ 4 ด้านจิตวิญญาณดี (Happy Soul)	71.18	มีความสุข (Happy)
มิติที่ 5 ด้านครอบครัวดี (Happy Family)	66.17	มีความสุข (Happy)
มิติที่ 6 ด้านสังคมดี (Happy Society)	64.22	มีความสุข (Happy)
มิติที่ 7 ด้านใฝ่รู้ดี (Happy Brain)	63.92	มีความสุข (Happy)
มิติที่ 8 ด้านสุขภาพเงินดี (Happy Money)	52.96	มีความสุข (Happy)
มิติที่ 9 ด้านการงานดี (Happy Work Life)	64.39	มีความสุข (Happy)
มิติที่ 10 ด้านความผูกพัน (Happy Engagement)	66.53	มีความสุข (Happy)
มิติที่ 11 ด้านสมดุลชีวิตกับการทำงาน (Happy Work Life Balance)	57.10	มีความสุข (Happy)
ภาพรวม	63.92	มีความสุข (Happy)

## อภิปรายผล

แม้ในภาพรวมของการประเมินความสุขในการทำงาน ทั้ง 11 มิติจะพบว่า บุคลากรสาธารณสุขสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร มีค่าเฉลี่ยของความสุขในทุกมิติเท่ากับ 63.92 โดยจัดเป็นความสุขในระดับมีความสุข ซึ่งการจะเพิ่มให้ได้ระดับความสุข “มีความสุขอย่างยิ่ง (Very Happy)” หากแต่ว่าผลการประเมินด้านความสุขด้านสุขภาพการเงินดี (Happy Money) ( $\bar{X}$  = 52.96) ด้านสมดุลชีวิตกับการทำงาน (Happy Work Life Balance) ( $\bar{X}$  = 57.10) และด้านผ่อนคลายดี (Happy Relax) ( $\bar{X}$  = 57.20) ซึ่งเป็นเป็นมิติของความสุขที่ได้รับคะแนนน้อยกว่ามิติอื่นๆ ซึ่งเป็นประเด็นที่ท้าทายของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร ที่ต้องเพิ่มความสุขในมิติดังกล่าว

ด้านสมดุลชีวิตกับการทำงาน (Happy Work Life Balance) และด้านการผ่อนคลายดี (Happy Relax) ส่วนหนึ่งเกิดจากผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่หรือร้อยละ 89.57 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดเป็นบุคลากรระดับปฏิบัติการ นอกจากนี้ด้วยลักษณะการทำงานที่ผู้ตอบแบบสอบถามถึงร้อยละ 55.46 ต้องทำงานแบบเป็นกะ/เข้าเวรทำให้เกิดความเหนื่อยล้าจากการทำงาน ขณะที่บุคลากรอีกร้อยละ 44.54 ซึ่งไม่ได้ทำงานแบบทำงานกะ/เข้าเวรจะพบกับความเครียดเรื่องตัวชี้วัด และความสัมพันธ์ในองค์กร

ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร พบว่า ส่วนใหญ่บุคลากรมีอายุงานนาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการสำรวจที่ว่า บุคลากรร้อยละ 56.74 ไม่เคยย้าย/เปลี่ยนงานตั้งแต่เริ่มทำงานจนถึงปัจจุบัน และผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 1,085 คน หรือร้อยละ 49.61 ของบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามมีอายุงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ด้วยสถานการณ์ดังกล่าว สอดคล้องกับงานวิจัยของอรรวรรณเครือแป้นและคณะ<sup>9</sup> ได้ศึกษาเรื่องความผูกพัน ผลการวิจัย พบว่า ระดับความคิดเห็นของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับสูงและด้านความเต็มใจทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กรด้านยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กรและด้านความปรารถนาที่จะดำรงรักษาเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับสูงเช่นกันไม่คิดที่จะเปลี่ยนย้ายงาน

สุขภาพการเงินดี (Happy Money) ( $\bar{X}$  = 52.96) ซึ่งได้รับผลการประเมินน้อยกว่ามิติอื่นๆ แม้บุคลากรจะทำงานอยู่กับองค์กรมานาน แต่ร้อยละ 41.56 ของผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ 10,001-20,000 บาท ซึ่งรายได้ดังกล่าว ทำให้บุคลากรมีข้อจำกัดในการดำเนินชีวิต ทำให้มีปัญหาหนี้สินจำนวนมาก ประกอบกับการทำงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร ทำให้สามารถกู้ยืมเงินได้ง่าย ทั้งการกู้ยืมเงินในระดับและนอกระบบ สอดคล้องกับการศึกษานันต์สังเกตุใจ<sup>10</sup> ศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลโรงพยาบาลอภัยภูธรแม่ฮ่องสอน พบว่า การพิจารณาปรับค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม เพื่อให้มีรายได้ของครอบครัวเพียงพอต่อการดำรงชีวิตประจำวัน และควรสนับสนุน ส่งเสริมให้มีการจัดสวัสดิการให้กับพยาบาลเพิ่มขึ้น เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากรและควรให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์กร โดยเฉพาะด้านความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร ซึ่งสามารถเป็นแนวทางการพัฒนาความสุขในมิติสุขภาพการเงินดี โดยสนับสนุนให้มีสวัสดิการที่ตรงกับความต้องการของบุคลากรมากยิ่งขึ้น

## ข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มความสุขในการทำงาน

แม้ว่า ปัญหาหลักของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาครจะเป็นความสุขในการทำงาน ณ ปัจจุบัน และความสุขในมิติด้านผ่อนคลายดีและสุขภาพการเงินดี (Happy Money) ซึ่งการออกแบบแนวทางการเพิ่มความสุขในการทำงานต้องให้ความสำคัญแล้ว ด้วยรากฐานของการเป็นบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุข จำเป็นต้องมีความเป็นแบบอย่างของผู้ที่มีความสุขด้านสุขภาพกายดี (Happy Body) ด้านน้ำใจดี (Happy Heart) และด้านสังคมดี (Happy Society) ด้วย

กล่าวโดยสรุป การจัดทำข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มความสุขในการทำงานมุ่ง (1) แก้ไขปัญหาความสุขในการทำงาน (2) ส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพที่ดีและมีจิตใจมุ่งให้บริการซึ่งเป็นเอกลักษณ์ของบุคลากรด้านสาธารณสุข (3) การมุ่งให้บุคลากรมีความสุขในทุกๆ ด้านเพราะความสุขแต่ละด้านจะเชื่อมถึงกัน และ (4) ความเป็นไปได้ในบริบทและงบประมาณขององค์กร

ทั้งนี้สรุปได้ว่า ควรมีแนวทางการเพิ่มความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร ดังนี้

มิติที่ 1 ด้านสุขภาพกายดี (Happy Body) โดยการ (1) จัดกิจกรรมออกกำลังกาย ทุกเย็นวันจันทร์ – วันพฤหัสบดี (2) การส่งเสริมการออกกำลังกายด้วยท่ามณีเวช 5 ท่า และ (3) ตรวจสุขภาพประจำปี

มิติที่ 2 ด้านผ่อนคลายดี (Happy Relax) โดยการ (1) จัดกิจกรรมกีฬา (2) โครงการพัฒนาบุคลากร (3) กิจกรรมการปลูกต้นไม้ (4) สามารถจัดสรรเวลาการทำงานให้เหมาะสมกับการใช้ชีวิตโดยมีการตกลงเวลาการทำงานเป็นกะ/เข้าเวรตามความสมัครใจสำหรับบางวิชาชีพที่จำเป็นต้องมีการอยู่เวร

มิติที่ 3 ด้านน้ำใจดี (Happy Heart) โดยการ (1) จิตอาสา (2) สนับสนุนของรางวัลในวันเด็ก, นักเรียนพิการ

มิติที่ 4 ด้านจิตวิญญาณดี (Happy Soul) โดยการ (1) สนับสนุนผ้าป่าโครงการทุนเล่าเรียนหลวงสำหรับพระสงฆ์ไทย (2) ทำบุญตักบาตรในวันปีใหม่ และรดน้ำดำหัวในวันสงกรานต์

มิติที่ 5 ด้านครอบครัวดี (Happy Family) โดยการ (1) สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่มีเวลาให้กับครอบครัว (2) การให้สวัสดิการการดูแลรักษาพยาบาลบุคคลในครอบครัว (3) การให้บุตรหลานเจ้าหน้าที่มาร่วมกิจกรรมของหน่วยงานในวันสำคัญ เช่น วันปีใหม่ วันสงกรานต์ กีฬาสี

มิติที่ 6 ด้านสังคมดี (Happy Society) โดยการ (1) เยี่ยมเสริมพลังเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (2) การจัดตั้งเพจ กลุ่มไลน์ เพื่อให้เกิดการสื่อสารประชาสัมพันธ์ในหน่วยงาน

มิติที่ 7 ด้านใฝ่รู้ดี (Happy Brain) โดยการ (1) จัดทำแผนยุทธศาสตร์และเรียนรู้การขับเคลื่อนแนวคิดการเป็นองค์กรแห่งความสุข (2) การจัดกิจกรรมให้เกิดเป็นองค์กรแห่งความรู้

มิติที่ 8 ด้านสุขภาพเงินดี (Happy Money) โดยการ (1) ให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ในการออมเงินโดยเชิญวิทยากรที่มีความรู้เฉพาะด้านมาบรรยาย (2) การตอบแบบสอบถามแผนสร้างเสริมสุขภาพทางการเงิน Happy Money Program เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการจัดทำนโยบายด้านสุขภาพทางการเงินแก่บุคลากรกระทรวงสาธารณสุขต่อไป (3) การจัดให้มีตลาดนัดออนไลน์ในหน่วยงานเพื่อให้เจ้าหน้าที่มีรายได้เพิ่มขึ้น

มิติที่ 9 ด้านการงานดี (Happy Work Life) โดยการ (1) จัดให้มีเวทีแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมต่อผู้บริหาร (2) มีการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพสำหรับทุกตำแหน่ง (3) มีการสนับสนุนส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ได้มีการฝึกอบรมเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ

มิติที่ 10 ด้านความผูกพัน (Happy Engagement) โดยการ (1) จัดกิจกรรมมอบโล่/เกียรติบัตรให้แก่เจ้าหน้าที่ที่มีระยะเวลาการทำงานเป็นเวลานาน

มิติที่ 11 ด้านสมดุลชีวิตกับการทำงาน (Happy Work Life Balance) โดยการ (1) การจัดให้มีการทำงานเหลื่อมเวลาตามความเหมาะสม และภาระความจำเป็นของแต่ละบุคคล (2) สนับสนุนให้มีการทำงานให้ตรงตามวุฒิ ตามตำแหน่ง หรือความถนัด

## สรุปผลการศึกษา

ความสุขของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร ภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุข (Happy) มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 50.85 มีความสุขมากที่สุดใ้มิติด้านจิตวิญญาณที่ดี (Happy Soul) และมีความสุขน้อยที่สุดในมิติด้านสุขภาพการเงินดี (Happy Money) แสดงให้เห็นถึง แนวทางในการจัดกิจกรรมให้ตรงกับความต้องการในมิติต่างๆ ของบุคลากร จากการศึกษาจะเห็นได้ชัดว่ามิติที่ควรส่งเสริมเป็นอันดับแรกควรเป็นมิติด้านการเงิน เช่น การจัดกิจกรรมมอบรางวัลการออมเงินให้กับบุคลากร หรือกิจกรรมส่งเสริมการออม เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการด้านการเงินและส่งเสริมความสุขในมิติดังกล่าว

## ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องร่วมกันสร้างทีมเพื่อให้คำปรึกษาแก่บุคลากรในเรื่องการบริหารจัดการการเงิน รวมถึงการบริหารจัดการหนี้
2. จัดกิจกรรมให้ความรู้แก่บุคลากรด้านการบริหารจัดการการเงิน รวมถึงการบริหารจัดการหนี้เป็นประจำ
3. ค้นหากลุ่มที่มีแนวโน้มว่าจะมีปัญหาเกี่ยวกับการเงินในอนาคต เพื่อหาแนวทางในการป้องกัน
4. ส่งเสริมการสร้างรายได้เพิ่มเติมให้กับบุคลากรในหน่วยงาน เช่น ขยายตลาดนัดออนไลน์ให้ใหญ่ขึ้น

## เอกสารอ้างอิง

1. กระทรวงสาธารณสุข. แผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20ปี (ด้านสาธารณสุข). นนทบุรี: กระทรวงสาธารณสุข. 2559.
2. ชัยทวีเสนวงศ์. การผูกใจพนักงาน (Employee Engagement). [อินเทอร์เน็ต]. 2549. [เข้าถึงเมื่อ 5 มีนาคม 2561]. เข้าถึงได้จาก: <http://www.consulthai.com/article/article31.pdf>
3. Thomas J. Peters, Robert H. Waterman JR. แนวคิดและทฤษฎีการจัดการ. [อินเทอร์เน็ต]. 1977. [เข้าถึงเมื่อ 11 กุมภาพันธ์ 2561]. เข้าถึงได้จาก <http://adisony.blogspot.com/>
4. สุพานี สฤกษ์วานิช. พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี. ปทุมธานี: โรงพิมพ์พิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. 2552.
5. Diener E. Subjection Well-Being: The science of happiness And Proposal for a national index. Am Psychol. 2000;55(1):34-43.
6. ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. 2559.
7. ประพนธ์ ผาสุกยี่ต. Happy Workplace สวรรค์ในที่ทำงาน. [อินเทอร์เน็ต]. 2549. [เข้าถึงเมื่อ 20 กุมภาพันธ์ 2560]. เข้าถึงได้จาก <http://gotoknow.org/blog/beyondkm/58183>
8. บุญจง ชวศิริวงศ์. ความสุขในที่ทำงาน (Happy Workplace). วารสารพัฒนาสังคม. 2550;9(2):61-93.
9. อรวรรณ เครือแป้น, ปิยธิดา ตรีเดช, วงเดือน บันดี. ความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง. วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนีกรุงเทพ. 2556;29(2):10-19.
10. อนันต์ สังเกตใจ. ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลโรงพยาบาลธัญญารักษ์แม่ฮ่องสอน: รายงานการวิจัย. แม่ฮ่องสอน: โรงพยาบาลธัญญารักษ์แม่ฮ่องสอน: 2559.