

สุนทรียทักษะภาวะผู้นำและปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

Leadership Soft Skills and Key Success Factors Affecting the Happiness at Work of Health Personnel in Roi-Et Hospital, Roi-Et Province

ขวัญหทัย สุขเพสน์ (Khwanhatai Sukkaphet)* ประจักษ์ บัวผัน (Prachak Bouphan)^{1**}

นกรินทร์ ประสิทธิ์ (Nakarin Prasit)**

(Received: March 15, 2024; Revised: July 9, 2024; Accepted: July 16, 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional Descriptive Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสุนทรียทักษะภาวะผู้นำและปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยศึกษาจากประชากร 1,493 คน ทำการสุ่มตัวอย่างโดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง 153 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ และแนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมระดับสุนทรียทักษะภาวะผู้นำ ระดับปัจจัยแห่งความสำเร็จ และระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ดภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.91 (S.D.=0.37), 3.87 (S.D.=0.43) และ 3.92 (S.D.=0.28) ตามลำดับ และพบว่า ตัวแปรทั้ง 3 ตัว ประกอบด้วย ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ด้านการพัฒนาภาพลักษณ์ของสถานบริการ สุนทรียทักษะภาวะผู้นำ ด้านทักษะการพัฒนาตนเอง ด้านการทำงานเป็นทีม สามารถร่วมกันพยากรณ์และมีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ได้ร้อยละ 28.6 ($R^2=0.286$, $p\text{-value}<0.001$)

ABSTRACT

This cross-sectional descriptive research aimed to study leadership soft skills and key success factors affecting the happiness at work of health personnel in Roi-Et hospital Roi-Et Province, Thailand. A set of 153 health personnel was randomly selected by stratified random sampling technique from 1,493 populations. The quantitative data was collected by using questionnaires and used In-Depth interview guidelines to collect qualitative data. Data analysis was performed by using descriptive and inferential statistics at a significance level of 0.05. The results showed that the overall level of leadership soft skills, key success factors, and the happiness at work of health personnel were at a high level with an averages of 3.91 (S.D.=0.37), 3.87 (S.D.=0.43) and 3.92 (S.D.=0.28), respectively. Three variables composed of key success factors; the development of the quality of medical care, leadership soft skills; self development and teamwork affected and could jointly predict the happiness at work of health personnel in Roi-et hospital, Roi-et Province at 28.6 percentage ($R^2=0.286$, $p\text{-value}<0.001$).

คำสำคัญ: สุนทรียทักษะภาวะผู้นำ ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข

Keywords: Leadership soft skills, Key success factors, The happiness at work of health personnel

¹Corresponding author: bprach@kku.ac.th

*นักศึกษา หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Student, Master of Public Health Program in Public Health Administration, Faculty of Public Health, Khon Kaen University

**อาจารย์ประจำ ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Lecturer, Department of Public Health Administration, Faculty of Public Health, Khon Kaen University

บทนำ

จากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของกระแสโลกาภิวัตน์และสถานการณ์การแพร่ระบาดของ Covid-19 ที่ผ่านมา ทั่วโลก รวมถึงประเทศไทยต้องเผชิญหน้ากับการผลกระทบครั้งยิ่งใหญ่ที่ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม วิถีชีวิต เทคโนโลยี และสาธารณสุข องค์การที่เข้มแข็งจึงจะเป็นองค์กรสามารถอยู่รอดต่อไปได้ ปัจจุบันหลายองค์กรได้ให้ความสำคัญใส่ใจกับด้านบุคลากรมากยิ่งขึ้น โดยมีนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงและมีความสุขในการทำงาน อันจะส่งผลต่อคุณภาพและประสิทธิภาพของงาน จึงถือได้ว่าทรัพยากรบุคคลเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ไปสู่เป้าหมายได้สำเร็จ มีการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติเน้นคนเป็นศูนย์กลางและเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนา [1] และในระบบสุขภาพ จึงได้ยึดแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้านสาธารณสุขเพื่อเป็นแนวทางให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน และเป็นองค์กรหลักในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามเป้าหมายให้ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน ซึ่งการพัฒนาบุคลากรเป็นเลิศนั้นมีการพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ ประกอบด้วย 2 โครงการ คือ 1) โครงการบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ และ 2) โครงการองค์กรแห่งความสุข (Happy MOPH) กระทรวงสาธารณสุข เป็นนโยบายขับเคลื่อนเพื่อพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน และเป็นองค์กรแห่งความสุขที่บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ [2] โรงพยาบาลร้อยเอ็ดจึงได้มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาลให้สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงสาธารณสุขด้านบุคลากรเป็นเลิศ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและมีความสุขในการทำงานของคนในองค์กร เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้กับบุคลากรของโรงพยาบาลร้อยเอ็ด [3] ด้วยเหตุนี้การเสริมสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรเป้าหมายสำคัญขององค์กร โดยมีการส่งเสริมและพัฒนากิจกรรมเสริมคุณภาพชีวิตและความพร้อมในการทำงานของบุคลากรในองค์กรทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ มีเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรเป็น “คนดี มีคุณค่า มีความผูกพัน” [4] ซึ่งมีมิติความสุข 9 ประการ ประกอบด้วย 1) สุขภาพกายดี 2) ผ่อนคลายดี 3) น้ำใจดี 4) จิตวิญญาณดี 5) ครอบครัวดี 6) สังคมดี 7) ใฝ่รู้ดี 8) สุขภาพเงินดี และ 9) การงานดี [5] ดังนั้นความสุขในการทำงานจึงมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ด้วยเหตุผลที่ว่า บุคลากรมีความสุขจะส่งผลกระทบต่อบรรยากาศในการทำงาน ความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงาน และจะส่งผลกระทบต่อปริมาณคุณภาพ ผลผลิตที่เกิดขึ้นจากการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เกิดการพัฒนาองค์กรที่มีคุณภาพพร้อมรับมือกับการแข่งขัน ก้าวทันโลกยุคใหม่ เป็นองค์กรแห่งความสุขที่ยั่งยืน ซึ่งมีผู้ทำการศึกษาวิจัยไว้แล้วพบว่า ภาพรวมระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสุรินทร์อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.60 (S.D.= 0.47) [6]

ความสุขในการทำงานจะเกิดขึ้นได้นั้น จะต้องอาศัยทักษะภาวะผู้นำในการทำงานเพื่อให้การทำงานราบรื่น เป็นที่ยอมรับและประสบความสำเร็จ ซึ่งสุนทรียาทักษะภาวะผู้นำเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญต่อการทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย 1) ทักษะการทำงานเป็นทีม 2) ทักษะการติดต่อสื่อสาร 3) ทักษะการเป็นผู้นำ 4) ทักษะการคิดริเริ่ม 5) ทักษะการวางแผนจัดการองค์กร 6) ทักษะการนำเสนอ 7) ทักษะการสอนงาน และ 8) ทักษะการพัฒนาตนเอง [7] การพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำที่เหมาะสมจะสามารถสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือในการทำงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งก่อให้เกิดความภาคภูมิใจ รู้สึกมีคุณค่า และความสุขในการทำงาน จากที่ผ่านมาได้มีผู้ศึกษาวิจัยไว้แล้วพบว่า ภาพรวมสุนทรียาทักษะภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานงานบริการการแพทย์แผนไทยของแพทย์แผนไทยในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 7 ($r=0.729$, $p\text{-value}<0.001$) [8] นอกจากนี้สุนทรียาทักษะภาวะผู้นำแล้ว ยังพบว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สำคัญต่อการดำเนินงานให้สำเร็จตามเป้าหมายและก่อให้เกิดเป็นความสุขในการทำงาน ซึ่งปัจจัยแห่งความสำเร็จ ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารทุกระดับให้การสนับสนุนและติดตาม 2) หน่วยงานสนับสนุนทุกระดับมีแผนงานสนับสนุน 3) การลงมือปฏิบัติงานในพื้นที่ที่มีความพร้อม

และสมัครใจในการมีส่วนร่วม 4) การสร้างความเข้าใจและกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ 5) การพัฒนาภาพลักษณ์ของสถานบริการ 6) การเชื่อมโยงระหว่างสถานบริการในเครือข่ายเดียวกัน [9] ปัจจัยแห่งความสำเร็จเป็นปัจจัยที่สนับสนุนให้การทำงานประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งก่อให้เกิดความสุขของบุคลากรในการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งมีผู้ทำการศึกษาวิจัยไว้แล้วว่า ภาพรวมปัจจัยแห่งความสำเร็จมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับความสุขในการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น ($r=0.809$, $p\text{-value}<0.001$) [10] โรงพยาบาลร้อยเอ็ด เป็นโรงพยาบาลศูนย์ระดับ A มีเตียงเพื่อรองรับผู้ป่วย จำนวน 820 เตียง มีเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลร้อยเอ็ดโดยแบ่งตามวิชาชีพที่ปฏิบัติงานจำนวน 1,493 คน [11] ในปีงบประมาณ 2565 ได้มีการสำรวจความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ภาพรวมความสุขของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดร้อยเอ็ดอยู่ในระดับมีความสุขร้อยละ 65.20 และภาพรวมความสุขของบุคลากรสาธารณสุขโรงพยาบาลร้อยเอ็ดอยู่ในระดับมีความสุขร้อยละ 61.67 มิติการเงินมีความสุขน้อยที่สุดร้อยละ 45.03 อยู่ในระดับไม่มีความสุข รองลงมาคือ มิติเพื่อนคลาไคลมีความสุขร้อยละ 52.93 อยู่ในระดับมีความสุข [12] ช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด 19 ตั้งแต่ปลายปี 2562 ที่ส่งผลกระทบต่อระบบสาธารณสุขมาจนถึงปัจจุบัน บุคลากรสาธารณสุขมีภาระงานและบทบาทหน้าที่เพิ่มมากขึ้น แต่อัตราค่าจ้างน้อยลง ต้องปฏิบัติงานหลายด้านพร้อมๆกัน มีเวลาพักผ่อนน้อย เหนื่อยล้าจากการทำงานมากเกินไป ทำให้บุคลากรเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burn out syndrome) ซึ่งเป็นความอ่อนล้าทางอารมณ์ เป็นผลมาจากความเครียดเรื้อรังในการทำงานที่ไม่สามารถทำงานได้ตามความต้องการ จึงทำให้บุคลากรมีการลาออกหรือเปลี่ยนงานเพิ่มขึ้น โดยในปีงบประมาณ 2566 บุคลากรสายวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลร้อยเอ็ดมีการลาออกมากเป็นอันดับหนึ่งคือ พยาบาลวิชาชีพคิดเป็นร้อยละ 70.27 รองลงมาคือแพทย์คิดเป็นร้อยละ 10.81 ทำให้อัตรากำลังคนไม่เพียงพอต่อภาระงานในโรงพยาบาลร้อยเอ็ด [11] และพบว่า สถานภาพทางเศรษฐกิจหรือการเงินในปัจจุบันของบุคลากร ด้านที่มีค่าน้อยที่สุด คือ บุคลากรมีรายได้ไม่พอใช้แต่ไม่หนี้คิดเป็นร้อยละ 3.72 และรองลงมา คือพอใช้จ่ายและเหลือเก็บคิดเป็นร้อยละ 17.13 ตามลำดับ [13] จึงก่อให้เกิดความวิตกกังวลจนกลายเป็นความเครียดในการทำงาน ส่งผลเสียทั้งสุขภาพจิต สุขภาพกาย และคุณภาพชีวิตของคนการทำงาน เพื่อเป็นการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขมีทักษะภาวะผู้นำในการทำงานสามารถปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายและส่งเสริมปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขโรงพยาบาลร้อยเอ็ด จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาและนำผลการวิจัยเสนอต่อผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพผลผลิตและมีคุณภาพ สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

วัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อศึกษา

1. สุนทรียทัศนคติภาวะผู้นำและปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด
2. ระดับสุนทรียทัศนคติภาวะผู้นำ ระดับปัจจัยแห่งความสำเร็จและระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด
3. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะด้านความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

วิธีการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional Descriptive Research) เพื่อศึกษาสุนทรียทัศนภาวะผู้นำ และปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 1,493 คน [11] ในการคำนวณขนาดตัวอย่างใช้สูตรสำหรับการวิเคราะห์การถดถอยพหุเชิงเส้นแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Linear Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานของ Cohen [14] คำนวณได้จากสูตรดังนี้

$$\text{สูตร} \quad N = \frac{\lambda(1 - R^2_{Y.A,B})}{R^2_{Y.A,B} - R^2_{Y.A}} + w \quad \dots\dots\dots (1)$$

$$\text{เมื่อ} \quad \lambda = \lambda_L - \frac{1/V_L - 1/V}{1/V_L - 1/V_U} (\lambda_L - \lambda_U) \quad \dots\dots\dots (2)$$

จากการคำนวณตัวอย่างโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุถดถอยของตัวแปรจากการศึกษาโมเดลทำนาย แรงจูงใจและปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น [10] กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยแบ่งตามอาชีพของกลุ่มตัวอย่าง มีวิธีการดังต่อไปนี้ 1) สำรวจและรวบรวมรายชื่อของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานสายวิชาชีพในโรงพยาบาลร้อยเอ็ด ทั้งหมด จำนวน 1,493 คน 2) จัดกลุ่มรายชื่อเจ้าหน้าที่สาธารณสุข โดยจำแนกตามวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน 3) ระบุจำนวนของเจ้าหน้าที่ในแต่ละวิชาชีพ และคำนวณหาสัดส่วนของกลุ่มประชากร 4) คำนวณขนาดตัวอย่างแต่ละตำแหน่งวิชาชีพที่ปฏิบัติงานตามสัดส่วนของประชากร จะได้มาซึ่งขนาดตัวอย่างในแต่ละวิชาชีพ 5) ทำการสุ่มอย่างง่ายในแต่ละวิชาชีพ โดยการจับฉลากแล้วไม่ใส่คืน เมื่อทุกวิชาชีพที่สุ่มได้พร้อมกันแล้ว จะได้จำนวนขนาดตัวอย่าง 153 คน แบ่งเป็น 8 กลุ่มดังต่อไปนี้ พยาบาลวิชาชีพและพยาบาลเทคนิคมีประชากรทั้งสิ้น 1,024 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 105 คน แพทย์และทันตแพทย์มีประชากรทั้งสิ้น 251 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 26 คน เภสัชกรมีประชากรทั้งสิ้น 63 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 6 คน นักเทคนิคการแพทย์และนักวิทยาศาสตร์การแพทย์มีประชากรทั้งสิ้น 54 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 6 คน นักวิชาการสาธารณสุขมีประชากรทั้งสิ้น 34 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 3 คน นักรังสีการแพทย์และนักเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอกมีประชากรทั้งสิ้น 24 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 3 คน นักกายภาพบำบัดมีประชากรทั้งสิ้น 22 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 2 คน และกลุ่มวิชาชีพอื่นๆมีประชากรทั้งสิ้น 21 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 2 คน

กลุ่มบุคคลที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก

ผู้วิจัยเลือกวิธีเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจากบุคคลที่สามารถให้คำตอบเชิงลึกได้ เพื่อสนับสนุนการอธิบายข้อมูลเชิงปริมาณ ซึ่งการศึกษาเชิงคุณภาพจำเป็นต้องมีขนาดตัวอย่างขั้นต่ำอย่างน้อย 12 เพื่อให้ถึงความอิ่มตัวของข้อมูล [15-17] โดยพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่สามารถให้ข้อมูลเรื่องความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลร้อยเอ็ดได้ดีที่สุด (Key Informants) เพื่อยืนยันข้อมูลเชิงปริมาณ รวมทั้งสิ้น 12 คน โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาดังต่อไปนี้

เกณฑ์การคัดเลือก (Inclusion criteria) 1) เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลร้อยเอ็ด 2) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานทรัพยากรบุคคลและหัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่รับผิดชอบข้อมูลและการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขของโรงพยาบาลร้อยเอ็ด 3) หัวหน้างาน และมีตำแหน่งทางวิชาการระดับชำนาญการขึ้นไป อยู่ในวิชาชีพแพทย์หรือทันตแพทย์ เภสัชกร พยาบาลวิชาชีพ นักเทคนิคการแพทย์หรือนักวิทยาศาสตร์การแพทย์ นักวิชาการสาธารณสุข นักรังสีการแพทย์หรือนัก

เทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก นักกายภาพบำบัด และกลุ่มวิชาชีพอื่นๆ ได้แก่ แพทย์แผนไทยหรือนักโภชนาการหรือนักจิตวิทยาหรือนักจิตวิทยาคลินิกหรือนักปฏิบัติการฉุกเฉินการแพทย์ ที่ยังไม่เกษียณอายุราชการ

เกณฑ์การคัดออก (Exclusion criteria) 1) ดำรงตำแหน่งหัวหน้างานของแต่ละวิชาชีพน้อยกว่า 1 ปี 2) ดำรงตำแหน่งทางวิชาการระดับชำนาญการน้อยกว่า 3 ปี 3) ไม่เต็มใจและไม่ยินดีในการเข้าร่วมสัมภาษณ์ 4) ปฏิบัติงานช่วยราชการ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยแบบสอบถาม จำนวน 2 ชุด ดังนี้

ชุดที่ 1 แบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 126 ข้อ ประกอบด้วย 5 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคล จำนวน 8 ข้อ ส่วนที่ 2 สุนทรียทัศนคติภาวะผู้นำ [7] จำนวน 40 ข้อ ส่วนที่ 3 ปัจจัยแห่งความสำเร็จ [9] จำนวน 30 ข้อ ส่วนที่ 4 ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด [5] จำนวน 45 ข้อ และส่วนที่ 5 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 3 ข้อ โดยส่วนที่ 2- 4 ใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีคำตอบให้เลือกตอบ 5 ระดับ คือ มากที่สุด (5) มาก (4) ปานกลาง (3) น้อย (2) น้อยที่สุด (1) ของ Likert [16]

ชุดที่ 2 แนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview Guidelines) โดยมีคำถาม 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับสุนทรียทัศนคติภาวะผู้นำ ส่วนที่ 2 แนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยแห่งความสำเร็จ และส่วนที่ 3 แนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับการความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

การตรวจสอบเครื่องมือ

เครื่องมือทั้ง 2 ชุด ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้านความตรงของเนื้อหา (Content validity) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความตรง (Validity) โดยให้ความเห็นชอบในด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และความเหมาะสมของภาษา (Wording) จากนั้นจึงนำแต่ละข้อคำถามมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence : IOC) พบว่าทุกข้อมีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่า 0.50 รวมถึงการตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ ไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเจ้าหน้าที่สาธารณสุขสายงานวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ขอนแก่น จำนวน 30 คน เนื่องจากมีลักษณะการปฏิบัติงานคล้ายคลึงกันและมีลักษณะพื้นที่ใกล้เคียงกันกับการวิจัยครั้งนี้ ได้ค่า Cronbach's alpha coefficient ทั้งฉบับ เท่ากับ 0.98 ด้านสุนทรียทัศนคติภาวะผู้นำ เท่ากับ 0.96 ด้านปัจจัยแห่งความสำเร็จ เท่ากับ 0.96 และด้านความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาล เท่ากับ 0.96

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน ค่าต่ำสุด และค่าสูงสุด และสถิติอนุมาน ได้แก่ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุเชิงเส้นแบบขั้นตอน โดยกำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพใช้แนวทางในการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อนำข้อมูลมาสนับสนุนการอธิบายข้อมูลเชิงปริมาณ

การแปลผล

การแปลผลคะแนนระดับสุนทรียทัศนภาวะผู้นำ ระดับปัจจัยแห่งความสำเร็จ และระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยนำมาจัดเป็นระดับ 5 ระดับ [18] ซึ่งได้จากการแบ่งช่วงคะแนนเฉลี่ย [19] ดังนี้ ระดับมากที่สุด (4.50 - 5.00 คะแนน) ระดับมาก (3.50 - 4.49 คะแนน) ระดับปานกลาง (2.50 - 3.49 คะแนน) ระดับน้อย (1.50 - 2.49 คะแนน) และระดับน้อยที่สุด (1.00 - 1.49 คะแนน) สำหรับเกณฑ์การแบ่งระดับความสัมพันธ์จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าตั้งแต่ +1 ถึง -1 [20]

การเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้หลังจากได้รับการรับรองจริยธรรมจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของโรงพยาบาลร้อยเอ็ด เมื่อวันที่ 25 พฤศจิกายน 2566 เลขที่ RE 045/2567 และหลังจากได้รับการรับรองจริยธรรมจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น เมื่อวันที่ 27 ธันวาคม 2566 เลขที่ HE662233 โดยดำเนินการเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 19 มกราคม 2567 ถึงวันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2567

ผลการวิจัย

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลร้อยเอ็ดโดยแบ่งตามวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน

คุณลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลร้อยเอ็ดโดยแบ่งตามวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 85.6 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 32 โดยมีอายุเฉลี่ย 41.15 ปี ($S.D.=9.84$ ปี) อายุต่ำสุด 24 ปี อายุสูงสุด 60 ปี ส่วนใหญ่สถานภาพสมรส จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 63.4 ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 75.8 ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพหรือพยาบาลเทคนิค จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 68.6 มีรายได้เฉลี่ย จำนวน 45,545.61 บาท ($S.D.=21,119.41$ บาท) มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลร้อยเอ็ด 1-10 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 47.7 มีค่ามัธยฐาน 12 ปี จำนวนระยะเวลาที่ปฏิบัติงานน้อยที่สุด 1 ปี จำนวนระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมากที่สุด 38 ปี ไม่เคยได้เข้าร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับความสุขในการทำงานในระยะเวลา 1 ปี ที่ผ่านมา จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 11.8 และส่วนใหญ่เคยได้เข้าร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับความสุขในการทำงานในระยะเวลา 1 ปี ที่ผ่านมา จำนวน 1-2 ครั้ง จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 63.0 มีค่ามัธยฐาน 2 ครั้ง จำนวนครั้งที่น้อยที่สุด 1 ครั้ง จำนวนครั้งที่มากที่สุด 18 ครั้ง

2. ระดับสุนทรียทัศนภาวะผู้นำกับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

ผลการวิจัยระดับสุนทรียทัศนภาวะผู้นำ พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่าง อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.91 ($S.D.=0.37$) ซึ่งเมื่อพิจารณาตามปัจจัย พบว่า สุนทรียทัศนภาวะผู้นำทัศนการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.19 ($S.D.=0.53$) รองลงมาคือ สุนทรียทัศนภาวะผู้นำทัศนการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.02 ($S.D.=0.50$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ สุนทรียทัศนภาวะผู้นำทัศนการนำเสนอ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.71 ($S.D.=0.57$) รองลงมาคือ สุนทรียทัศนภาวะผู้นำทัศนการคิดริเริ่ม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.77 ($S.D.=0.57$)

3. ระดับปัจจัยแห่งความสำเร็จกับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

ผลการวิจัยระดับปัจจัยแห่งความสำเร็จ พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่าง อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.87 (S.D.=0.43) ซึ่งเมื่อพิจารณาตามปัจจัย พบว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านการพัฒนาภาพลักษณ์ของสถานบริการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.99 (S.D.=0.54) รองลงมาคือ ปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านผู้บริหารทุกระดับให้การสนับสนุนและติดตาม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.89 (S.D.=0.56) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านหน่วยงานทุกระดับมีแผนงานสนับสนุนการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.77 (S.D.=0.59) รองลงมาคือ ด้านการสร้างความเข้าใจและการกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ อยู่ระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.85 (S.D.=0.53)

4. ระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

ผลการวิจัยระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.92 (S.D.=0.28) ซึ่งเมื่อพิจารณาตามปัจจัย พบว่า ครอบครัวดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.12 (S.D.=0.48) รองลงมาคือ น้ำใจดี อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.08 (S.D.=0.52) และส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ สุขภาพเงินดี อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.66 (S.D.=0.60)

5. สุนทรียทัศนคติภาวะผู้นำและปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมสุนทรียทัศนคติภาวะผู้นำและปัจจัยแห่งความสำเร็จมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.396$, $p\text{-value}<0.001$) และ ($r=0.411$, $p\text{-value}<0.001$) ตามลำดับเมื่อพิจารณารายด้านของสุนทรียทัศนคติภาวะผู้นำและปัจจัยแห่งความสำเร็จ รายละเอียดดังตารางที่ 1

6. สุนทรียทัศนคติภาวะผู้นำและปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

พบว่าผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุเชิงเส้นแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Linear Regression Analysis) โดยเลือกตัวแปรสุนทรียทัศนคติภาวะผู้นำ และปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด เข้าสู่การวิเคราะห์เพื่อหาตัวแปรอิสระที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ที่ถูกเลือกเข้าสมการคือตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเรียงลำดับดังนี้คือ ปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านการพัฒนาภาพลักษณ์ของสถานบริการ ($p\text{-value}<0.001$) สุนทรียทัศนคติภาวะผู้นำด้านทักษะพัฒนาตนเอง ($p\text{-value}=0.005$) และด้านทักษะการทำงานเป็นทีม ($p\text{-value}=0.021$) ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่าตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวแปร สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ได้ร้อยละ 53.5 จากผลการศึกษาค้นคว้าได้สมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น ซึ่งเป็นสมการทำนายในรูปคะแนนดังนี้ $Y = 2.360 + (0.173) (\text{ปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านการพัฒนาภาพลักษณ์ของสถานบริการ}) + (0.123) (\text{สุนทรียทัศนคติภาวะผู้นำด้านทักษะการพัฒนาตนเอง}) + (0.089) (\text{สุนทรียทัศนคติภาวะผู้นำด้านทักษะการทำงานเป็นทีม})$ รายละเอียดดังตารางที่ 2

อภิปรายผล

จากการใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุเชิงเส้นแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Linear Regression Analysis) ผลการศึกษาพบว่าตัวแปรอิสระที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลร้อยเอ็ดจังหวัดร้อยเอ็ด คือ ปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านการพัฒนาภาพลักษณ์ของสถานบริการ สนทรียทักษะภาวะผู้นำ ด้านทักษะการพัฒนาตนเองและสนทรียทักษะภาวะผู้นำด้านทักษะการทำงานเป็นทีม จึงสรุปได้ว่า ทั้งสามตัวนี้สามารถร่วมกันในการพยากรณ์และมีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ได้ร้อยละ 28.6 ($R^2 = 0.286$, $p\text{-value} < 0.001$) ซึ่งผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

ปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านการพัฒนาภาพลักษณ์ของโรงพยาบาลร้อยเอ็ดเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงกับระบบบริการที่มีคุณภาพ รวมทั้งการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ ในการเพิ่มประสิทธิภาพของงาน และการพัฒนางานวิชาการ งานวิจัย โดยมีการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการให้บริการอย่างอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ มีกระบวนการสื่อสารประชาสัมพันธ์ความรู้ด้านสาธารณสุขให้ประชาชนเข้าใจผ่านสื่อต่างๆ ทั้งในและนอกโรงพยาบาล มีการส่งเสริมและเผยแพร่ผลงานวิชาการและผลงานนวัตกรรมที่ช่วยแก้ปัญหาด้านสาธารณสุขในพื้นที่ ทำให้ประชาชนและผู้มารับบริการมีความเชื่อมั่นไว้วางใจในการเข้ารับบริการ มีประเมินความพึงพอใจของประชาชน ผู้มารับบริการกำหนดเป็นตัวชี้วัดของการให้บริการ และมีการแก้ไขปัญหาและพัฒนาคุณภาพการบริการอย่างต่อเนื่องเพื่อลดข้อร้องเรียนของผู้มารับบริการ [9] ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับการวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านการพัฒนาภาพลักษณ์ของสถานบริการสามารถร่วมกันในการพยากรณ์และมีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ($R^2 = 0.764$, $p\text{-value} < 0.001$), ($R^2 = 0.733$, $p\text{-value} < 0.001$) [21-22] แต่เนื่องจากนโยบายการบริหาร บริบทของการให้บริการ จำนวนผู้มารับบริการ ภาระหน้าที่รับผิดชอบ อัตรากำลังของบุคลากรของแต่ละหน่วยงาน มีความแตกต่างกัน จึงอาจส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน จึงทำให้ผลการวิจัยในครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับการวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านการพัฒนาภาพลักษณ์ของสถานบริการไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข [10]

สนทรียทักษะภาวะผู้นำด้านทักษะการพัฒนาตนเอง เป็นทักษะที่สำคัญที่เป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาทุกทักษะในการปฏิบัติงาน มีการศึกษา ค้นคว้า หาความรู้ใหม่ๆ ให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม และพัฒนาจุดอ่อนเสริมจุดแข็งของตนเองในการทำงาน มีการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองที่จำเป็นต่อการทำงานตลอดเวลา นำมาซึ่งการพัฒนาปรับปรุงงานให้เกิดประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง [7] ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับการวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า สนทรียทักษะภาวะผู้นำด้านทักษะการพัฒนาตนเองสามารถร่วมกันในการพยากรณ์และมีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ($R^2 = 0.692$, $p\text{-value} < 0.001$), ($R^2 = 0.610$, $p\text{-value} < 0.001$) [23-24] แต่เนื่องจากบริบทการปฏิบัติงาน ภาระงานของบุคลากรแต่ละตำแหน่งและหน่วยงานที่ต่างกัน รวมถึงภาระด้านอื่นๆ ของบุคลากรมีความแตกต่างกัน จึงอาจส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน จึงทำให้ผลการวิจัยในครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับการวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า สนทรียทักษะภาวะผู้นำด้านทักษะการทำงานเป็นทีม ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข [6]

สนทรียภาวะผู้นำด้านทักษะการทำงานเป็นทีม เป็นทักษะในที่ต้องอาศัยการสร้างปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การยอมรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น การเคารพในทัศนคติของผู้อื่น และการสร้างความสามัคคีร่วมมือกันทำงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ [7] ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับการวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า

สุนทรียทัศนภาวะผู้นำด้านทักษะการทำงานเป็นทีมสามารถร่วมกันในการพยากรณ์และมีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ($R^2 = 0.503$, $p\text{-value} < 0.001$), ($R^2 = 0.449$, $p\text{-value} < 0.001$) [6, 8] แต่เนื่องจากโรงพยาบาลมีความหลากหลายทางวิชาชีพจึงพบว่าอาจมีข้อจำกัดและความแตกต่างในเรื่องของบริบทการปฏิบัติงาน ทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากร และภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน จึงอาจส่งผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีมและความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน จึงทำให้ผลการวิจัยในครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับการวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่าสุนทรียทัศนภาวะผู้นำด้านทักษะการทำงานเป็นทีมไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข [23]

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก ปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านการพัฒนาภาพลักษณ์ของสถานบริการ พบว่าหน่วยงานมีการสื่อสารประชาสัมพันธ์ความรู้ด้านสาธารณสุขให้ประชาชนเข้าใจและเข้าถึงผ่านการสื่อสารในวงกว้างไม่เพียงพอ ดังนั้น จึงควรมีการส่งเสริมให้พัฒนาระบบสุขภาพและการประชาสัมพันธ์ความรู้ ความเข้าใจด้านสาธารณสุข ให้มีหลายช่องทางที่ประชาชนเข้าถึงง่ายผ่านสื่อเพิ่มมากยิ่งขึ้น และส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพด้านการผลิตสื่อให้กับเจ้าหน้าที่สาธารณสุขมากยิ่งขึ้น เพื่อให้ประชาชนมีความรู้ในการดูแลสุขภาพตนเองได้ เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพ และสามารถสร้างความน่าเชื่อถือความไว้วางใจของประชาชนที่มีต่อเจ้าหน้าที่และสถานบริการได้เป็นอย่างดี ในส่วนของสุนทรียทัศนภาวะผู้นำด้านทักษะการพัฒนาตนเองพบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีความกระตือรือร้นน้อยในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ ในการนำมาพัฒนาตนเอง เนื่องจากภาระงานมาก และความเหนื่อยล้าจากการทำงาน ทำให้ไม่มีเวลาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ดังนั้น หน่วยงานจึงควรมีสำรวจความต้องการในการเรียนรู้พัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงานและจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากรรายบุคคลให้ทุกคนมีโอกาสดำเนินไปอบรมเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถเชี่ยวชาญในงานที่ตนเองรับผิดชอบและสามารถถ่ายทอดให้ผู้อื่นได้ และกำหนดให้มีการอบรมเรียนรู้เพิ่มเติมเป็นหนึ่งในเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือนของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข เพื่อสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และสุนทรียทัศนภาวะผู้นำด้านทักษะการทำงานเป็นทีมพบว่า เจ้าหน้าที่ทุกคนในโรงพยาบาลสามารถทำงานร่วมกันได้เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายองค์กร แต่ในการทำงานร่วมกันอาจมีความแตกต่างทางความคิดเห็นตามช่องว่างระหว่างอายุ ตำแหน่งงานและทัศนคติในการทำงาน และเมื่อเกิดข้อผิดพลาดในการทำงานจะมองที่คนทำงาน ทำให้เกิดข้อจำกัดในการพัฒนาการทำงาน บางครั้งจึงทำให้การทำงานในรูปแบบทีมมีความล่าช้าหรือไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ดังนั้นจึงควรมีการประชุมร่วมกันเพื่อชี้แจงเป้าหมายของการทำงาน มีการวางแผนและออกแบบการทำงาน กำหนดระยะเวลาความสำเร็จของเป้าหมายร่วมกัน และหากเกิดปัญหาอุปสรรคหรือข้อผิดพลาดในการทำงานเป็นทีมควรมีการประชุมงานเพื่อปรึกษาหารือและหาแนวทางการแก้ไขร่วมกัน โดยให้ความสำคัญในการแก้ไขข้อผิดพลาดของระบบ ก่อนจะเป็นความผิดพลาดของคนทำงาน เพื่อให้การทำงานเป็นทีมร่วมกันสามารถสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และทุกคนในทีมมีความสุขในการทำงาน

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. โรงพยาบาลจังหวัด ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้หน่วยงานมีการจัดอบรมพฤติกรรมบริการให้บริการของเจ้าหน้าที่ เพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีและสร้างความไว้วางใจของประชาชนและผู้มารับบริการ
2. โรงพยาบาลจังหวัด ควรส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ความรู้ด้านสาธารณสุข เพื่อเพิ่มศักยภาพให้เจ้าหน้าที่สามารถผลิตสื่อในการให้ความรู้แก่ผู้มารับบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. โรงพยาบาลจังหวัด ควรสนับสนุนให้หน่วยงานมีการสำรวจความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ และจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากร และส่งเสริมให้หน่วยงานมีการจัดกิจกรรม อบรมความรู้ความสามารถ เพื่อเพิ่มพูนความเชี่ยวชาญในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4. โรงพยาบาลจังหวัด ควรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาศักยภาพในด้านการทำงานเป็นทีม เพื่อเพิ่มพูนทักษะในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีผลต่อการพัฒนาภาพลักษณ์การดำเนินงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลระดับจังหวัด

2. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพในการให้บริการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลระดับจังหวัด

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่สนับสนุนทุนการศึกษาเพื่อทำวิจัยในครั้งนี้ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลร้อยเอ็ด และบุคลากรโรงพยาบาลร้อยเอ็ด ที่ให้โอกาสและความร่วมมือแก่ผู้วิจัยเป็นอย่างดี ตลอดจนบุคคลที่เกี่ยวข้องที่ไม่ได้เอ่ยนามไว้ ณ ที่นี้ทุกท่าน

เอกสารอ้างอิง

1. Office of the National Economic and Social Development Council, Office of the Prime Minister. The 13th National Economic and Social Development Plan, 2023–2027. Bangkok: Office of the Prime Minister; 2022.
2. Strategy and Planning Division, Office of the Permanent Secretary, Ministry of Public Health. 20-year national strategic plan (2017–2036) on public health. 2nd ed. Nonthaburi: Ministry of Public Health; 2018.
3. Roi Et Hospital. Roi Et Hospital strategy 2022–2026 [Internet]. 2020 Dec [cited 2023 Mar 12]. Available from: <https://reh.go.th/web2/>
4. Pokpermddee P, Khuha T, Thanakitpaiboon P, Senarin N, Itthichaiwattana J, Phimsa-at R. Happy MOPH: Ministry of Happiness. Nonthaburi: Ministry of Public Health; 2018. Thai.
5. Kittisuksathit S, Chaemchan C, Tangchonhip K, Holamyong C. Quality of work life and happiness. Bangkok: Thammada Place; 2013. Thai.
6. Panwong R, Cheevakasemsook A, Thongkamrod R. Joy at work of professional nurses in Surin Hospital. Thai Journal of Nursing. 2020;69(3):11–9. Thai.
7. Crosbie R. Learning the soft skills of leadership. Ind Commer Train. 2005;37(1):45–51.
8. Iniam P, Bouphan P, Phimha S. Personal characteristics and leadership soft skills affecting the performance of Thai traditional medicine service standards at community hospitals in Health Region 7. KKU Journal for Public Health Research. 2023;16(2):97–116. Thai.

9. Suphawong C, Chunharas S, Damrikanlert L, Sriwanitchakorn S, Wetsutranon K. Service manual of Subdistrict Health Promoting Hospital. Bangkok: War Veterans Organization; 2010. Thai.
10. Poochada S, Jutarasaka M, Bouphan P. Motivation and critical success factors affecting the happiness at work of public health officers at Subdistrict Health Promoting Hospitals in Khon Kaen Province. *KKU Journal for Public Health Research*. 2023;16(2):74–96. Thai.
11. Human Resources Management Group. Basic information for 2023. Roi Et: Roi Et Hospital; 2023. Thai.
12. Roi Et Provincial Public Health Office. Performance report form, fiscal year 2022. Roi Et: Roi Et Hospital; 2022. Thai.
13. Service Quality and Standards Development Group, Roi Et Hospital. Information about the hospital safety culture survey online system. Roi Et: Roi Et Hospital; 2023. Thai.
14. Cohen J. Statistical power analysis for the behavioral sciences. 2nd ed. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates; 1988.
15. Fugard AJ, Potts HW. Supporting thinking on sample sizes for thematic analyses: a quantitative tool. *International Journal of Social Research Methodology*. 2015;18(6):669–84.
16. Braun V, Clarke V. (Mis)conceptualising themes, thematic analysis, and other problems with Fugard and Potts' (2015) sample-size tool for thematic analysis. *International Journal of Social Research Methodology*. 2016;19(6):739–43.
17. Guest G, Bunce A, Johnson L. How many interviews are enough? An experiment with data saturation and variability. *Field Methods*. 2006;18(1):59–82.
18. Likert R. The human organization: its management and value. New York: McGraw-Hill; 1967.
19. Chantasuan S, Buathuan S. Social science research methodology. Khon Kaen: Department of Sociology and Anthropology, Faculty of Humanities and Social Sciences, Khon Kaen University; 2004. Thai.
20. Elifson KW, Runyon RP, Haber A. Fundamentals of social statistics. Int ed. Singapore: McGraw-Hill; 1990.
21. Changsri N, Bouphan P. Critical success factors and organizational climate affecting the quality of working life of public health technical officers at Subdistrict Health Promoting Hospitals in Sakon Nakhon Province. *KKU Research Journal (Graduate Studies)*. 2021;21(2):166–78. Thai.
22. Ampawan A, Phimha S, Pinsuwan C. Key success factors and administrative processes affecting the competencies of public health officers at Primary Care Units in Buriram Province. *KKU Journal for Public Health Research*. 2023;16(2):126–41. Thai.
23. Painoosee A, Bouphan P, Phimha S. Leadership soft skills and organizational support affecting the academic presentation role of public health officers at Subdistrict Health Promoting Hospitals in Khon Kaen Province. *KKU Journal for Public Health Research*. 2023;16(2):41–57. Thai.
24. Moungnin S, Prasit N, Phimha S, Senahad N, Kongsrima S, Phanyotha S, et al. Leadership soft skills and organizational climate affecting the performance of Thai traditional and integrated medicine by public health personnel at Subdistrict Health Promoting Hospitals in Khon Kaen Province. *Reg Health Promot Cent J*. 2023;17(3):936–51. Thai.

ตารางที่ 1 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างสุนทรียทัศนภาวะผู้นำและปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

สุนทรียทักษะภาวะผู้นำและปัจจัยแห่งความสำเร็จ	ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน (r)	p-value	ระดับ ความสัมพันธ์
สุนทรียทักษะภาวะผู้นำ	0.396	<0.001	ปานกลาง
1. ทักษะการทำงานเป็นทีม	0.291	<0.001	ต่ำ
2. ทักษะการติดต่อสื่อสาร	0.162	0.046	ต่ำ
3. ทักษะการเป็นผู้นำ	0.211	0.009	ต่ำ
4. ทักษะการคิดริเริ่ม	0.306	<0.001	ปานกลาง
5. ทักษะการวางแผนและการจัดการองค์กร	0.327	<0.001	ปานกลาง
6. ทักษะการนำเสนอ	0.227	0.005	ต่ำ
7. ทักษะการสอนงาน	0.329	<0.001	ปานกลาง
8. ทักษะการพัฒนาตนเอง	0.395	<0.001	ปานกลาง
ปัจจัยแห่งความสำเร็จ	0.411	<0.001	ปานกลาง
1. ผู้บริหารทุกระดับให้การสนับสนุนและติดตาม	0.302	<0.001	ต่ำ
2. หน่วยงานสนับสนุนทุกระดับมีแผนงานสนับสนุน	0.204	0.012	ต่ำ
3. การลงมือปฏิบัติในพื้นที่ที่มีความพร้อมและสนใจ	0.372	<0.001	ปานกลาง
ในการมีส่วนร่วม			
4. การสร้างความเข้าใจและกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ	0.285	<0.001	ต่ำ
5. การพัฒนาภาพลักษณ์ของสถานบริการ	0.449	<0.001	ปานกลาง
6. การเชื่อมโยงระหว่างสถานบริการในเครือข่าย	0.345	<0.001	ปานกลาง
เดียวกัน			

ตารางที่ 2 ค่าสถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

[illegible]