

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของแพทย์ในโรงพยาบาลรัฐ
สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

Determinants of Workplace Happiness among General Physicians
(GPs) in Royal Thai Government Hospitals, under the Oversight of
the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Public Health

[Received: May 26, 2024; Revised: June 27, 2024; Accepted: July 1, 2024]

วรัญญา แสนชัย

นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Warunya Sanchai

Master of Student of Public Administration,

Program, College of Local Administration,

Khon Kaen University

วิษณุ สุมิตสวรรค์

รองศาสตราจารย์

วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Vissanu Zumitzavan

Associate Professor,

College of Local Administration,

Khon Kaen University

CORRESPONDING AUTHOR

Vissanu Zumitzavan, Associate Professor, College of Local Administration, Khon Kaen

University, Thailand. E-mail: visszu@kku.ac.th

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อระดับความสุขในการปฏิบัติงานของแพทย์ในโรงพยาบาลรัฐ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อระดับความสุขในการปฏิบัติงานของแพทย์ในโรงพยาบาลรัฐ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข และเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความสุขในการปฏิบัติงานของแพทย์ และเพื่อเสนอแนวทางในการรักษาระดับความสุขในการปฏิบัติงานของแพทย์ในโรงพยาบาลรัฐ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่าง ได้จากสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi-stage sampling) ซึ่งแบ่งแพทย์เป็น 4 ภาคตามการแบ่งเขตภูมิภาคของประเทศไทย และเลือกโรงพยาบาลรัฐ ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ภาคละ 1 จังหวัด ตามการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบพื้นที่ ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 726 คน จากนั้นใช้การคำนวณสูตรของยามานะ ได้กลุ่มตัวอย่างแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขทั้งสิ้น 260 คน การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Survey Questionnaire) และนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป (Statistical Package for Social Science:SPSS) เพื่อประมวลผลค่าสถิติต่าง ๆ โดยการทดสอบสมมติฐาน เป็นการเปรียบเทียบความแตกต่างของแต่ละปัจจัยของความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลด้านเพศ จะใช้วิธีการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (T-Test) สำหรับกรณีจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ทำงาน จะใช้วิธีการสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficients) เพื่อหาความสัมพันธ์ของตัวแปรว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันหรือทิศทางตรงกันข้าม และวิเคราะห์หาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อระดับความสุขในการปฏิบัติงาน ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression) ผลการวิจัย พบว่า 1) ข้อมูลทั่วไปแพทย์ในโรงพยาบาลรัฐ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า ระดับการศึกษา ไม่มีผลต่อระดับความสุขในการปฏิบัติงานของแพทย์ ในทางตรงกันข้ามข้อมูลทั่วไปของแพทย์ ด้านอายุ ประสบการณ์ทำงาน รายได้ต่อเดือน ส่งผลกระทบต่อระดับความสุขในการปฏิบัติงานของแพทย์อย่างมีนัยยะสำคัญ 2) ระดับความสุขการปฏิบัติงานของแพทย์มีความสัมพันธ์กับปัจจัยความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) อย่างมีนัยยะสำคัญ ซึ่งประกอบด้วย ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงของงาน และด้านทักษะการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมเรียงจากน้อยไปมากตามลำดับ 3) แนวทางการรักษาระดับความสุขในการปฏิบัติงานของแพทย์ ควรมีการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการโรงพยาบาลในหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นการสนับสนุนงบประมาณการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ รวมไปถึงการจัดสรรเวลาการปฏิบัติงานของแพทย์ให้เหมาะสมต่อสภาพร่างกายและสภาพจิตใจเพื่อแก้ไขปัญหาการลาออกของแพทย์ในโรงพยาบาลรัฐ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขต่อไป

คำสำคัญ : การปฏิบัติงาน; ระดับความสุขในการปฏิบัติงาน; แพทย์ในโรงพยาบาลรัฐ

Abstract

This research endeavors to investigate the determinants affecting the levels of happiness of general physicians (GPs) within the Royal Thai Government Hospital, under the purview of the Office of the Permanent Secretary of the Ministry of Public Health. Research objectives include exploring these determinants, analyzing their associations with GPs' happiness, and proposing strategies to enhance the retention of these healthcare professionals. The sample group was selected through the Multi-Stage Sampling Technique, categorizing general physicians (GPs) into four regions based on Thailand's administrative divisions. One public hospital per region was chosen under the jurisdiction of the Permanent Secretary of the Ministry of Public Health using area sampling. The sample comprised 726 individuals. Subsequently, employing Yamane's formula, a sample of 260 GPs from these hospitals underwent surveying. Quantitative methodology was applied, with a survey questionnaire serving as the research instrument. Data collected from the questionnaire were analyzed using the Statistical Package for Social Science (SPSS) to compute various statistics. Hypothesis testing was conducted to compare differences in job satisfaction factors, with distinctions based on personal demographics such as gender analyzed using T-tests. For variables such as age, educational level, monthly income, and work experience, Pearson correlation coefficients were used to ascertain the direction and strength of correlations. Multiple regression analysis was employed to analyze the factors influencing levels of job satisfaction. The findings reveal that while educational attainment does not significantly impact GP happiness, variables such as age, professional tenure, and monthly income demonstrate notable associations with GPs' happiness. Additionally, GPs' happiness exhibits a marked correlation with various aspects of job satisfaction, including opportunities for career progression, the quality of the working environment, job security, and proficiency in job-related skills. Recommendations for hospital management entail reallocating budgetary resources, facilitating avenues for career advancement, and ensuring a fair distribution of GPs' workloads to accommodate their physical and mental well-being. These measures are proposed to augment GPs' happiness and address the challenges of GPs' attrition within the Royal Thai Government Hospital, under the auspices of the Office of the Permanent Secretary of the Ministry of Public Health.

Keywords: Operation; The Happiness Levels; The General Physicians in The Royal Thai Government Hospital

บทนำ

ในปัจจุบันที่ประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในหลายๆด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง สิ่งแวดล้อม รวมถึงด้านเทคโนโลยีต่าง ๆ การดูแลสุขภาพและความเป็นอยู่ของประชาชนจึงเป็น สิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงต่อสิ่งต่าง ๆ รอบตัว (Zumitzavan, 2020) ซึ่งจาก ข้อมูลตามฐานจำนวนราษฎรของประเทศไทยจนถึงวันที่ 31 ธ.ค. 2565 พบว่า มีอัตราเด็กเกิดใหม่ 502,107 คน และมีคนเสียชีวิต 595,965 คน ซึ่งหมายความว่า สถิติประชากรของประเทศไทยในตอนนี้มีอัตราการเสียชีวิต มากกว่าการเกิด ถึง 93,858 คน ซึ่งอัตราการเพิ่มของประชากรไทยติดลบเป็นปีที่ 2 นับตั้งแต่ ปี 2564 ที่ซึ่งเป็น ปีแรกที่มีจำนวนการเกิดน้อยกว่าจำนวนการตาย จนทำให้อัตราเพิ่มของประชากรติดลบ โดยคาดว่าในปี 2566 จะมีจำนวนคนเสียชีวิตมากขึ้นอีกด้วย (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2565) และเนื่องจาก โครงสร้างสังคมในประเทศไทยที่มีคนจำนวนเกือบล้านคนกำลังเข้าสู่วัยสูงอายุ ประกอบกับสภาพแวดล้อม ฝุ่นควัน มลพิษ ที่ก่อตัวเพิ่มมากขึ้นจากการพัฒนาเมืองในปัจจุบัน (Zumitzavan, 2022) ส่งผลทำให้เกิดโรคร้าย ไข้เจ็บและสุขภาพของประชาชนย่ำแย่ลงอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้นความจำเป็นในการได้รับการดูแลรักษา อย่างมีคุณภาพสูงสุดจึงเป็นสิ่งที่ ไม่สามารถมองข้ามได้

โรงพยาบาลเป็นสถานที่ที่มีบทบาทสำคัญในการให้บริการด้านการแพทย์ โดยความสำคัญของโรงพยาบาล ไม่เพียงทำการรักษาประชาชนในกรณีฉุกเฉินเท่านั้น แต่ยังมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมและรักษาสุขภาพของ ประชาชนทั่วไปด้วย นอกจากนี้บุคลากรทางการแพทย์ยังมีบทบาทสำคัญในการผลักดันการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของ โรงพยาบาลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งแพทย์เป็นบุคลากรที่มีบทบาทอย่างมากในโรงพยาบาล เนื่องจากแพทย์เป็นผู้ให้บริการด้านการรักษาดูแลสุขภาพผู้ป่วย การปฏิบัติงานของแพทย์จึงไม่ใช่เพียงแต่การ วินิจฉัยและรักษาโรคเท่านั้น แพทย์ยังมีบทบาทสำคัญไม่ว่าจะเป็นพิจารณาและกำหนดนโยบายการดูแลสุขภาพ ไปสู่การปฏิบัติ การส่งเสริมวัฒนธรรมทางการแพทย์ที่ช่วยให้โลกเปลี่ยนไปในทางที่ดีขึ้น รวมถึงการให้ การช่วยเหลือฉุกเฉินที่มีความสำคัญที่สุดในช่วงเวลาที่ยากลำบาก สิ่งเหล่านี้แสดงให้เห็นว่าแพทย์มีบทบาท ที่สำคัญอย่างยิ่งในทุกขั้นตอนของการดูแลสุขภาพประชาชน โดยเฉพาะแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐ ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เนื่องจากโรงพยาบาลรัฐมีสิทธิประโยชน์ที่ได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาล ที่สามารถเข้ารับการรักษาโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายหรือมีค่าใช้จ่ายที่ต่ำ รวมไปถึงมีบริการที่หลากหลาย ครอบคลุมทุกด้านของการแพทย์ ตั้งแต่การรักษาโรคทั่วไปจนถึงการรักษาโรคเฉพาะทาง ทำให้ประชาชนเลือก เข้ารับบริการทางการแพทย์ในโรงพยาบาลรัฐจำนวนมาก ส่งผลให้แพทย์มีบทบาทหน้าที่ที่หลากหลายและได้ใช้ ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ โดยในระหว่าง ปี พ.ศ.2560 – 2564 มีอัตราจำนวนประชากร ที่เข้ารับการรักษาพยาบาลในประเทศไทยจากจำนวน 19,714,139 คน เพิ่มสูงขึ้นเป็นจำนวน 21,902,387 คน ในปี พ.ศ.2564 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2565) ซึ่งแสดงให้เห็นถึงแนวโน้มที่เพิ่มสูงขึ้นของอัตราการเจ็บป่วย และการเข้ารับการรักษาพยาบาลของประชาชนอย่างต่อเนื่อง และยังเป็นการแสดงให้เห็นถึงการรับภาระ ของแพทย์ที่มากขึ้นตามไปด้วย

องค์การอนามัยโลก World Health Organization (WHO) ได้กำหนดสัดส่วนแพทย์ต่อจำนวนประชากรที่เหมาะสม ควรอยู่ที่ประมาณ 1:1,000 คน จากการสำรวจข้อมูลปี 2564 พบว่าสัดส่วนแพทย์ต่อจำนวนประชากรอยู่ที่ 1:1,680 คน ซึ่งเป็นจำนวนที่เกินมาตรฐานขององค์การอนามัยโลกกำหนด แสดงให้เห็นว่าแพทย์ในหน่วยงานรัฐรับภาระงานเกินกว่ามาตรฐาน (กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2564) ประกอบกับลักษณะการทำงานของแพทย์อาจส่งผลให้สภาพจิตใจของแพทย์ให้มีความเครียดเพิ่มขึ้น เนื่องจากอาชีพแพทย์ เป็นอาชีพที่มีความเครียดเนื่องจากต้องเผชิญกับความกังวลและความกดดันทางจิตใจที่สูงจากการดูแลผู้ป่วยที่มีโรคร้ายแรง หรือพบเจอสถานการณ์ฉุกเฉินตลอดเวลา มีการตัดสินใจในเวลาอันสั้นในสถานการณ์ที่สำคัญ และต้องทำงานที่มีทะเลาะหลายซึ่งสามารถทำให้เกิดความเหน็ดเหนื่อยทั้งกายและจิตใจ จึงนำมาซึ่งปัจจัยต่าง ๆ ที่สามารถส่งผลกระทบต่อความสุขในการปฏิบัติงานของแพทย์ผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย ประกอบกับข่าว เมื่อวันที่ 17 พฤศจิกายน พ.ศ. 2566 Elon Musk ในฐานะ Ceo จาก Tesla และ SpaceX ได้ประกาศนโยบาย Twitter 2.0 ที่มุ่งเน้นการปฏิบัติงานหนัก โดยปรับการปฏิบัติงานของพนักงานให้ทำงาน 12 ชั่วโมงต่อวัน 6 วันต่อสัปดาห์ ส่งผลให้พนักงานลาออกจากบริษัท จำนวน 1,200 คน จากทั้งหมด 7,500 คน โดยจากการสัมภาษณ์พนักงานที่ลาออก ต่างให้ความเห็นในทิศทางเดียวกันเกี่ยวกับนโยบายใหม่ของบริษัท เช่น วัฒนธรรมองค์กรที่เปลี่ยนแปลง โดยให้เน้นความเข้มงวดในการปฏิบัติงานมากขึ้น ซึ่งเหตุการณ์นี้แสดงให้เห็นถึงการปรับเปลี่ยนรูปแบบการปฏิบัติงานขององค์กรที่ส่งผลไปยังความสุขของพนักงานในบริษัท โดยเมื่อพนักงานไม่มีความสุขในการปฏิบัติงานจึงส่งผลต่อการลาออกตามมา (The Standard, 2023)

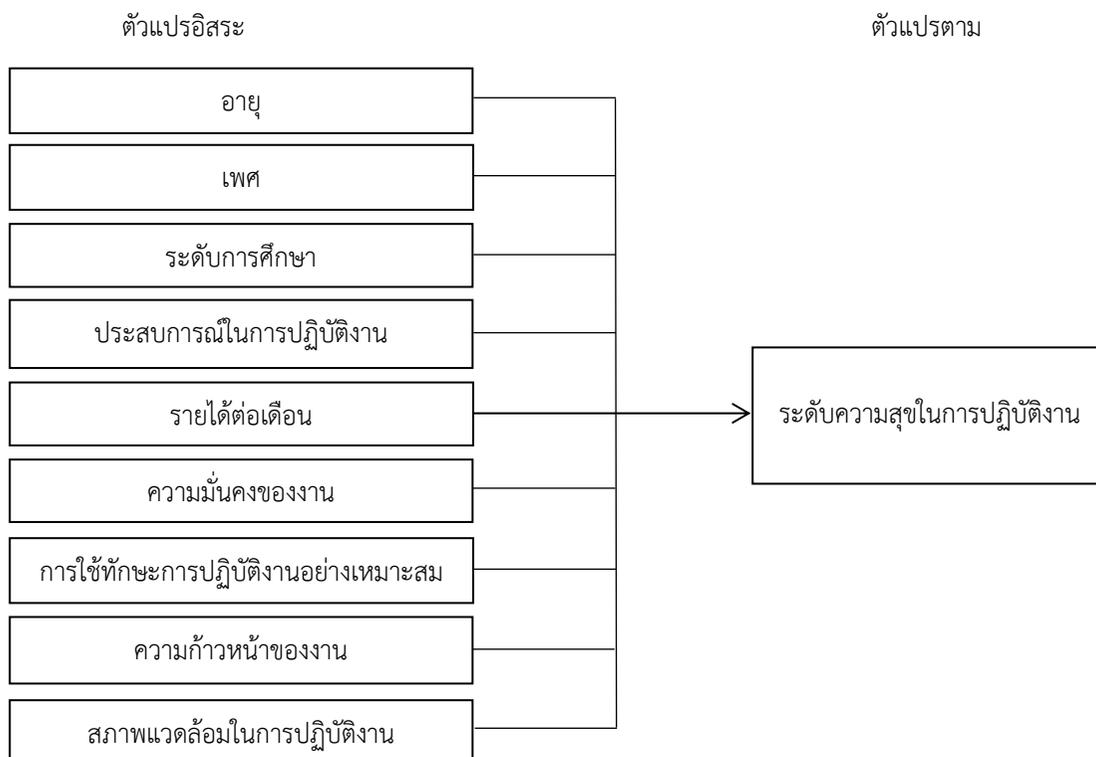
ความสุขในการปฏิบัติงานของแพทย์ในระบบราชการเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างมากในปัจจุบัน เนื่องจากความสุขในการปฏิบัติงานของแพทย์สามารถส่งผลทางบวกและทางลบต่อการปฏิบัติงานในองค์กร โดยเมื่อแพทย์มีระดับความสุขในการปฏิบัติงานมากจะส่งผลให้การดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงพยาบาลถูกขับเคลื่อนไปตามทิศทางที่เหมาะสมต่อการดำเนินงานและนโยบาย แต่หากระดับความสุขในการปฏิบัติงานของแพทย์น้อย จะส่งผลให้แพทย์มีอัตราการลาออกเพิ่มขึ้น ซึ่งส่งผลกระทบต่อโครงสร้างการบริหารงานและการให้บริการด้านการแพทย์ รวมถึงสุขภาพของประชาชนอีกด้วย ด้วยเหตุนี้การรักษาความสุขในการปฏิบัติงานของแพทย์จึงถูกดำเนินการอย่างต่อเนื่องตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน แต่จนถึงปัจจุบันนโยบายการดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงพยาบาลยังคงไม่ตอบโจทย์กับความสุขในการปฏิบัติงานและความต้องการของแพทย์อย่างแท้จริง (วารุณี สิทธิรังสรรค์, 2565) โดยเฉพาะแพทย์ที่ทำงานในโรงพยาบาลรัฐ ที่มีผู้ป่วยมารับบริการจำนวนมาก ดังนั้นผู้วิจัยจึงเกิดคำถามในการวิจัยว่า ปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลกระทบต่อระดับความสุขในการปฏิบัติงานของแพทย์ในโรงพยาบาลรัฐ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความสุขในการปฏิบัติงานของแพทย์ และเพื่อเสนอแนะแนวทางในการรักษาระดับความสุขในการปฏิบัติงานของแพทย์ รวมถึงเป็นแนวทางในการวางแผนด้านทรัพยากรบุคคลให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของแพทย์ และช่วยอัตราการขาดแคลนของบุคลากรทางการแพทย์ ตลอดจนนำไปประยุกต์ให้เกิดการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการของแพทย์ในโรงพยาบาลรัฐ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขได้อย่างแท้จริง ทั้งนี้ การวิจัยได้ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิของมหาวิทยาลัย โดยเป็นไปตามหลักเกณฑ์การยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมในมนุษย์ ซึ่งเป็นการวิจัยที่ไม่เกินความเสี่ยงต่ำ (Minimal Risk) เนื่องจากบทความวิจัยมีวัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างแพทย์เท่านั้น เป็นการวิจัยที่มีลักษณะการสำรวจทางกลุ่ม (Group survey) หรือการวิเคราะห์แบบสำรวจ (survey analysis) ไม่มีการระบุตัวตนของบุคคล ไม่มีผลกระทบต่อตัวบุคคลในด้านทางตรงและทางอ้อม และผู้วิจัยได้รับการยินยอมจากกลุ่มตัวอย่างในการให้ข้อมูลดังกล่าว ภายใต้การปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 (PDPA) อย่างเคร่งครัด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสาเหตุที่ส่งผลต่อระดับความสุขในการปฏิบัติงานของแพทย์ในโรงพยาบาลรัฐ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความสุขในการปฏิบัติงานของแพทย์ในโรงพยาบาลรัฐ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
3. เพื่อเสนอแนวทางในการรักษาระดับความสุขของแพทย์ และเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในการลดอัตราการลาออกของแพทย์ในโรงพยาบาลรัฐ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการศึกษา

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อระดับความสุขในการปฏิบัติงานของแพทย์ในโรงพยาบาลรัฐ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Qualitative Research Methodology) เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างเป็นการศึกษาวิจัยแพทย์ในโรงพยาบาลรัฐ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนมากที่ครอบคลุมแพทย์ในโรงพยาบาลรัฐทั้งประเทศไทย การศึกษาวิธีนี้จึงเป็นการศึกษาเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงตัวเลขที่ได้จากการวิเคราะห์ทางสถิติและครอบคลุมมากเพียงพอในการศึกษาวิจัย

ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยเชิงปริมาณ คือ แพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2566 ถึง 31 ธันวาคม 2566 จำนวนทั้งสิ้น 726 คน โดยกำหนดขนาดตัวอย่างในการคำนวณตามสูตรของ ยามานะ (Yamane, 1973) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ	n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	N = จำนวนประชากร
	e = ค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 0.05
แทนค่า	n = $\frac{726}{1 + 726(0.05)^2}$
	n = 257.9 \approx 258

ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 258 คน ผู้วิจัยปรับเป็นจำนวนเต็ม 260 คน ใช้การสุ่มกลุ่มแพทย์ตัวอย่างด้วยวิธีการการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) โดยเลือกจากแพทย์ทั้ง 4 ภูมิภาคของประเทศไทย โดยมีขั้นตอนในการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ขั้นที่ 1 ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิโดยอาศัยสัดส่วน (Proportional Random Sampling) โดยแบ่งเป็นแพทย์จากทั้ง 4 ภาคตามการแบ่งเขตภูมิภาคของประเทศไทย

ขั้นที่ 2 การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบพื้นที่ (Cluster Sampling) โดยการเลือกจังหวัดที่จะศึกษาประจำแต่ละภาค ซึ่งคัดเลือกจากจังหวัดที่มีสัดส่วนแพทย์ต่อประชากรมากที่สุดของแต่ละภาค ได้แก่ จังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดชลบุรี จังหวัดขอนแก่น และจังหวัดสงขลา (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2564) ตามการแบ่ง **ขั้นที่ 1**

ขั้นที่ 3 สุ่มตัวอย่างแพทย์ในโรงพยาบาลรัฐตามสัดส่วนด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลากจำนวนแพทย์ที่ทำงานในหน่วยงานรัฐประจำจังหวัดที่เลือกศึกษาจากทั้ง 4 ภูมิภาคจากบัญชีรายชื่อรวม 260 ตัวอย่าง

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนแพทย์ในโรงพยาบาลรัฐ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ภาค	จังหวัดที่เลือก	แพทย์ที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลรัฐ	กลุ่มตัวอย่างแพทย์ ที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลรัฐ
ภาคเหนือ	เชียงใหม่	197 คน	81
ภาคกลาง	ชลบุรี	176 คน	65
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ขอนแก่น	164 คน	42
ภาคใต้	สงขลา	189 คน	72
รวม	-	726 คน	260

เครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดเครื่องมือในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 260 ชุด สร้างตามแนวคิด ทฤษฎี เอกสารทางวิชาการและบทความทางวิชาการ โดยแบบสอบถามมีการแบ่งเป็นคำถามเป็น 2 ส่วน โดยให้ครอบคลุมตัวแปรที่ต้องการศึกษาทั้งตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม ซึ่งจะเป็นคำถาม ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความสุขในการปฏิบัติงานของแพทย์ จำนวน 25 ข้อ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านความมั่นคงของงาน ปัจจัยการใช้ทักษะการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ปัจจัยด้านความก้าวหน้าของงาน และปัจจัยสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน เครื่องมือการวิจัยนี้ได้มีการตรวจสอบความเที่ยงของเนื้อหา (Validity) และความน่าเชื่อถือ (Reliability) โดยนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ จากนั้นเก็บ Pre-test กับแพทย์สังกัดกระทรวงสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี จำนวน 30 ชุด ในระยะเวลาที่ต่างกัน และใช้ t-test ในการวิเคราะห์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามก่อนและหลัง มีการตอบแบบสอบถามที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.05 อีกทั้งทดสอบค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัก (Cronbach's Alpha Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.70 ซึ่งอยู่ในระดับดีสามารถเก็บข้อมูลได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความสุขในการปฏิบัติงานของแพทย์ในโรงพยาบาลรัฐ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข โดยดำเนินการแจกแบบสอบถามดังกล่าว ด้วยวิธีการส่งแบบสอบถามออนไลน์ในรูปแบบ Google Form ไปยังแพทย์กลุ่มตัวอย่าง ภาคละ 1 จังหวัด ทั้งหมด 4 ภาค โดยทำการแจกแบบสอบถามทั้งสิ้น 260 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 จากการแจกแบบสอบถามวิจัยครั้งนี้ และผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าข้อมูลเชิงปริมาณ และสถิติที่มีผู้รวบรวมเอาไว้ทั้งหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ดังนี้ หนังสือพิมพ์ วารสาร สิ่งพิมพ์ต่าง ๆ ข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต บทความ วิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยเชิงปริมาณใช้การวิเคราะห์โดยการนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป (Statistical Package for Social Science:SPSS) เพื่อประมวลผลค่าสถิติต่าง ๆ โดยการทดสอบสมมติฐานเป็นการเปรียบเทียบความแตกต่างของแต่ละปัจจัยของความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล จากแบบสอบถามที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) กรณีจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลด้านเพศ จะใช้วิธีการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (T-Test)

สำหรับกรณีจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ทำงาน จะใช้วิธีการสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficients) เพื่อหาความสัมพันธ์ของตัวแปรว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันหรือทิศทางตรงกันข้าม และวิเคราะห์หาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อระดับความสุขในการปฏิบัติงาน ด้วยการใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ แพทย์ผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขจำนวน 260 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 88.1 มีช่วงอายุ 30 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.5 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 85.0 มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 - 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.6 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 50,000 – 60,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 34.6

2. การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (T-Test)

ตารางที่ 2 แสดงผลวิเคราะห์ปัจจัยพื้นฐานด้านเพศที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของแพทย์ด้วยค่าสถิติ t-test

เพศ	จำนวน	Mean	t	P
ชาย	31	3.323	1.244	0.215
หญิง	229	3.638		

จากตารางที่ 2 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยพื้นฐานด้านเพศไม่มีผลต่อระดับความสุขในการปฏิบัติงานของแพทย์ในโรงพยาบาลรัฐ อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ เพศชายและเพศหญิงมีระดับความสุขในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3. การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficients)

การศึกษาเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน รายได้ต่อเดือนกับระดับความสุขของแพทย์ในโรงพยาบาลรัฐ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ผู้วิจัยได้เลือกตัวแปรอิสระที่ทราบค่าหรือกำหนดค่าได้ โดยตัวแปรอิสระทุกตัวต้องเป็นอิสระจากกัน ซึ่งสามารถ

ตรวจสอบความสัมพันธ์โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficients) ได้ดังนี้

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร (Correlation Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ของตัวแปรว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันหรือทิศทางตรงกันข้าม ทั้งนี้ต้องมีค่าไม่เกิน 0.80 จึงจะหมายความว่าตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กันเอง จากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน รายได้ต่อเนื่องกับระดับความสุขของแพทย์ในโรงพยาบาลรัฐ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาค่า Pearson Correlation ระหว่างตัวแปรทุกตัวพบว่า มีค่าไม่เกิน 0.80 หมายความว่า ตัวแปรทุกตัวเป็นอิสระจากกัน ไม่ก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity ดังที่แสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

Correlation					
ระดับความสุข ในการ ปฏิบัติงาน		ระดับ การศึกษา	อายุ	ประสบการณ์ ในการ ปฏิบัติงาน	รายได้ ต่อเดือน
	Pearson Correlation	- 0.03	.163**	.163**	.162*
	ระดับความสัมพันธ์	ต่ำ	ต่ำ	ต่ำ	ต่ำ

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ กำหนดไว้ดังนี้ (Zumitzavan, 2015)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	แปลผล
0 - 0.3	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
0.3 - 0.6	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
0.6 - 1	มีความสัมพันธ์ระดับสูง

จากตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุของแพทย์ มีค่า p-value เท่ากับ 0.008 ซึ่งต่ำกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งอธิบายได้ว่า อายุ มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการปฏิบัติงานของแพทย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเมื่อแพทย์มีอายุที่มากขึ้น ยิ่งมีระดับความสุขในองค์กรอยู่ในระดับมากขึ้น ด้านประสบการณ์ทำงานของแพทย์ มีค่า p-value เท่ากับ 0.008 ซึ่งต่ำกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งอธิบายได้ว่า ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของแพทย์ มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการปฏิบัติงานของแพทย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเมื่อแพทย์มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากขึ้น ยิ่งมีระดับความสุขในองค์กรอยู่ในระดับมากขึ้น (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ด้านรายได้ต่อเดือนของแพทย์ มีค่า p-value เท่ากับ 0.009 ซึ่งต่ำกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1)

ซึ่งอธิบายได้ว่า รายได้ต่อเดือนของแพทย์ มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการปฏิบัติงานของแพทย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเมื่อแพทย์มีรายได้ต่อเดือนที่มากขึ้น ยิ่งมีระดับความสุขในองค์กรอยู่ในระดับมากขึ้น

4. การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความสุขของแพทย์ในโรงพยาบาลรัฐ สังกัดสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกับปัจจัยความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) โดยผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ชุดตัวแปรทำนายไม่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

H_1 : ชุดตัวแปรทำนายมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ พบว่า ปัจจัยความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) กับระดับความสุขของแพทย์ มีค่า P-Value น้อยกว่า 0.01 ซึ่งมีค่าต่ำกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ชุดตัวแปรทำนายจึงมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังที่แสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยระหว่างตัวแปร

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ปัจจัยความ พึงพอใจในงาน (Job satisfaction)	Regression	312.476	4	78.119	140.359	< 0.01 ^b
	Residual	141.924	255	0.557		
	Total	454.400	259			

a. Dependent Variable: ระดับความสุขในการปฏิบัติงาน

b. Predictors: (Constant), ปัจจัยความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคง, ทักษะการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม, ความก้าวหน้าของงาน, สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์สถิติเชิงถดถอยพหุคูณหาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความสุขของแพทย์ในโรงพยาบาลรัฐ สังกัดสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกับปัจจัยความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ได้แก่ ความมั่นคงในงาน การใช้ทักษะการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ความก้าวหน้าของงาน และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ผลการวิเคราะห์ดังที่แสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับความสุขของแพทย์กับปัจจัยความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)

ปัจจัยความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)	Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
ด้านความมั่นคงของงาน	0.162	0.560	1.785

ปัจจัยความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)	Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
ด้านการใช้ทักษะการปฏิบัติงาน อย่างเหมาะสม	0.066	0.502	1.992
ด้านความก้าวหน้าของงาน	0.418	0.305	3.278
ด้านสภาพแวดล้อมในการ ปฏิบัติงาน	0.292	0.397	2.518
Significance Levels < 0.01** ; < 0.05* ; $r^2 = 0.688$			

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่า r^2 เท่ากับ 0.688 หมายความว่า ตัวแปรในสมการนี้สามารถร่วมกันอธิบายตัวแปรตามได้ ร้อยละ 68.8 เปอร์เซ็นต์ และผลการวิเคราะห์พบว่า ด้านความก้าวหน้าของงาน มีค่า $\beta = 0.41$ ซึ่งมีค่ามากที่สุด ใน Job Satisfaction ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ความก้าวหน้าของงาน มีอิทธิพลสูงที่สุดในการร่วมทำนายระดับความสุขของแพทย์ในโรงพยาบาลรัฐ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีค่า $\beta = 0.29$ อธิบายได้ว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลรองลงมาในการร่วมทำนายระดับความสุขของแพทย์ในโรงพยาบาลรัฐ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ลำดับถัดมา ด้านความมั่นคงของงาน มีค่า $\beta = 0.16$ อธิบายได้ว่าความมั่นคงของงาน มีอิทธิพลรองลงมาจากความก้าวหน้าของงาน และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ลำดับสุดท้ายคือ ด้านการใช้ทักษะการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม มีค่า $\beta = 0.06$ อธิบายได้ว่า การใช้ทักษะการปฏิบัติงานที่เหมาะสมส่งผลต่อการทำนายระดับความสุขของแพทย์ในโรงพยาบาลรัฐ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข น้อยที่สุด

จากผลการทดสอบทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยด้านความมั่นคงของงาน (SE) ปัจจัยด้านความก้าวหน้าของงาน (PR) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (EN) ที่ส่งผลกับระดับความสุขในการปฏิบัติงานของแพทย์ในโรงพยาบาลรัฐ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข สามารถเขียนให้อยู่ในรูปสมการเชิงเส้นที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ เพื่อทำนายระดับความสุขในการปฏิบัติงานของแพทย์ในโรงพยาบาลรัฐ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ได้ดังนี้

$$Y = 0.418(PR) + 0.292(EN) + 0.162(SE) + 0.066(AB)$$

จากสมการเชิงเส้นดังกล่าว เห็นว่าค่าสัมประสิทธิ์เป็นบวก แสดงว่า ปัจจัยความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านความมั่นคงของงาน (SE) ปัจจัยด้านความก้าวหน้าของงาน (PR) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (EN) มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการปฏิบัติงานของแพทย์ในโรงพยาบาลรัฐ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ในทิศทางเดียวกัน

ก่อนนำตัวแปรอิสระเข้าสู่สมการถดถอยผู้วิจัยได้ใช้วิธีการตรวจสอบความสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปรอิสระ ด้วยการตรวจสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า Variance Inflation Factor (VIF) ซึ่งค่า VIF ควรจะมีค่าไม่เกิน 10 และค่า Tolerance ไม่ควรต่ำกว่า 0.1 ซึ่งผลวิเคราะห์ พบว่า ค่า VIF ของตัวแปรอิสระในการศึกษา

มีค่าต่ำกว่า 10 ทุกตัวแปรและมีค่า Tolerance มากกว่า 0.1 ทุกตัวแปร หมายความว่า ตัวแปรเป็นอิสระจากกัน ซึ่งไม่ก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity (Hair & Alamer, 2022)

สรุปและอภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของแพทย์ในโรงพยาบาลรัฐ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า แพทย์ในโรงพยาบาลรัฐ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการดำเนินงานของโรงพยาบาล และการผลักดัน การปฏิบัติงานต่าง ๆ ของโรงพยาบาลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด โดยเมื่อแพทย์มีระดับความสุขในการปฏิบัติงานมากจะส่งผลต่อการลาออกจางานน้อย และในทางตรงกันข้าม เมื่อแพทย์มีระดับความสุขในการปฏิบัติงานน้อย ส่งผลต่อการลาออกจางานที่มาก จากการวิจัยพบว่า ข้อมูลทั่วไปของแพทย์ ระดับการศึกษา ไม่ส่งผลต่อระดับความสุขในการปฏิบัติงาน โดยกล่าวได้ว่า ไม่ว่าจะแพทย์ผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐมีระดับการศึกษาในระดับใด ระดับความสุขในการปฏิบัติงานของแพทย์ก็ไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ ข้อมูลทั่วไปของแพทย์ ซึ่งได้แก่ อายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน ส่งผลต่อระดับความสุขในการปฏิบัติงาน โดยพบว่า เมื่ออายุ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือนมากขึ้น ก็จะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ จึงอธิบายได้ว่า อายุ และประสบการณ์การปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นถึงระยะเวลาที่ส่งผลต่อความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานที่มากขึ้น ทำให้เกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานน้อยลง และส่งผลมีความสุขในการปฏิบัติงานมากขึ้นตามอายุและประสบการณ์ทำงาน ในส่วนของรายได้ต่อเดือน ยิ่งแพทย์มีรายได้ต่อเดือนมากเท่าไร ความสุขในการปฏิบัติงานก็มากตามไปด้วย โดยหากแพทย์มีรายได้ที่น้อยเกินไป และรู้สึกว่าตนเองไม่ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมสำหรับงานที่ทำ อาจทำให้เกิดความรู้สึกไม่ดีและไม่มีความสุขในการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจส่งผลให้แพทย์ในกลุ่มนี้ตัดสินใจลาออกเพื่อมองหาโอกาสใหม่ที่มีรายได้มากขึ้น จากการศึกษาวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อหาอิทธิพลของปัจจัยความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) ที่ส่งผลต่อระดับความสุขในการปฏิบัติงานของแพทย์ในโรงพยาบาลรัฐ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า ปัจจัยความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P-Value < 0.01) ด้านความก้าวหน้าของงาน มีอิทธิพลมากที่สุด ($\beta = 0.41$) ต่อระดับความสุขในการปฏิบัติงาน เนื่องจากงานที่มีการก้าวหน้ามักจะมีโอกาสให้แพทย์พัฒนาทักษะและความรู้อย่างต่อเนื่อง เป็นการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ๆ เพื่อสามารถนำทักษะการเรียนรู้ไปต่อยอดสู่ความก้าวหน้าในสายงานของตน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของไพศาล บุญสุวรรณ (2562) ที่แนะนำว่า ให้เจ้าหน้าที่ได้รับการอบรม เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน และการเพิ่มโอกาสให้ได้ศึกษาดูงานในองค์กรอื่น ๆ เพื่อจะได้เรียนรู้วิธีการดำเนินงานต่าง ๆ มาปรับประยุกต์ใช้ในองค์กรของตน ซึ่งจะทำให้มีแรงจูงใจที่จะทำงานจากโอกาสที่เขาได้รับ ด้านที่มีอิทธิพลรองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ($\beta = 0.29$) โดยกล่าวได้ว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐ เป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงาน หากโรงพยาบาลมีการจัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ภายใน

โรงพยาบาล รวมไปถึงมีการสร้างบรรยากาศที่ดีของเพื่อนร่วมงานผ่านการปฏิบัติงานเป็นทีมเวิร์ค และการได้รับการรับฟังและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา จะช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีและความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานร่วมกันมากยิ่งขึ้น (Zumitzavan & Udchachone, 2014 ; Zumitzavan & Michie, 2016) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นายแพทย์สวิส ใจมั่น (2563) ที่แนะนำไว้ว่าองค์กรควรส่งเสริม และให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในด้านต่าง ๆ ของแพทย์ และมีการให้ความรู้เกี่ยวกับการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการปฏิบัติงาน อีกทั้งแพทย์เองควรเสริมสร้างคุณภาพชีวิต ทั้งด้านสุขภาพกาย จิตใจ สัมพันธภาพทางสังคมและสิ่งแวดล้อม ลำดับถัดมาคือ ด้านความมั่นคงของงาน ($\beta = 0.16$) สามารถอธิบายได้ว่า การที่แพทย์ได้รับความเชื่อมั่นในอาชีพ เป็นการเพิ่มความมั่นใจและความเชื่อมั่นในสภาพการจ้างงานและความมั่นคงในอนาคตของแพทย์ ซึ่งช่วยเสริมความปลอดภัยทางความรู้สึกและความสุขในการทำงานต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาณวิวัฒน์ พุฒซ้อน (2542) ที่ได้ศึกษาความคิดเห็นของของนักบินกองทัพอากาศต่อการลาออกจากราชการ โดยมีเหตุผลเพื่อความมั่นคงในการปฏิบัติงานและความต้องการมีสวัสดิการที่ดีและมีความก้าวหน้าในด้านวิชาชีพ และในด้านการได้ใช้ทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมของแพทย์ ($\beta = 0.06$) ส่งผลต่อการทำนายระดับความสุขในการปฏิบัติงานของแพทย์ในโรงพยาบาลรัฐ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขน้อยที่สุด แต่ยังคงส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานเช่นกัน เนื่องจากการที่แพทย์ได้ใช้ทักษะในการปฏิบัติงานหรือความเชี่ยวชาญในอาชีพนั้น ๆ อย่างเหมาะสม ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน เนื่องจากแพทย์ได้ทำงานที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถที่ตนเองถนัดและเหมาะสมนั่นเอง

ผู้วิจัยได้นำผลการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ของอังคณา ธนานุภาพพันธ์ุ, ดำรงค์ ถาวร และธัญชนก วิจิตร (2565) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษา : บริษัทผลิตภัณฑอาหารและเครื่องดื่ม พบว่า มีข้อแตกต่างกันออกไป กล่าวคือ ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส และอายุงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่ผลการศึกษาของแพทย์ในโรงพยาบาลรัฐ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กลับพบว่า อายุและประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน เนื่องจากระยะเวลาในการปฏิบัติงานของแพทย์ส่งผลต่อความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานที่มากขึ้น ซึ่งแพทย์สามารถใช้ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ปรับปรุงและแก้ไขงานได้ดีมากกว่าตอนที่ม่ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อย จึงส่งผลให้แพทย์มีความเครียดกับงานน้อยลง และมีความสุขมากขึ้นตามอายุและประสบการณ์ทำงาน ส่วนระดับการศึกษา ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตที่แตกต่างกัน แต่ผลการศึกษาของแพทย์ในโรงพยาบาลรัฐ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กลับพบว่า ระดับการศึกษา ไม่ส่งผลต่อระดับความสุขในการปฏิบัติงาน โดยกล่าวได้ว่า ความสุขในการปฏิบัติงานมีพื้นฐานที่หลากหลายและซับซ้อนมากขึ้นกว่าเพียงแค่การมีการศึกษาที่สูง ความสุขในการปฏิบัติงานมักเกิดจากหลายประการ เช่น ความคาดหวังของบุคคล หรือการยึดมั่นถือมั่นในความสามารถของตน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

โรงพยาบาลควรตระหนักถึงการสร้างความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ที่จะส่งผลไปยังความสุขในการปฏิบัติงานของแพทย์ โดยการให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าในงานซึ่งมีอิทธิพลสูงสุดต่อความสุขในการปฏิบัติงานของแพทย์ ซึ่งโรงพยาบาลควรมีการเปิดโอกาสและสนับสนุนให้แพทย์มีโอกาสศึกษาต่อ หรือเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ในตำแหน่งของตน รวมไปถึงการสนับสนุนการเข้าร่วมประชุม หรือสัมมนาต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมในการพัฒนาศักยภาพของแพทย์สู่ความก้าวหน้าในงาน และควรให้ความสำคัญกับการปรับปรุงการจัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลรองมาจากความก้าวหน้าของงาน โดยการจัดบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวกแก่แพทย์อย่างเหมาะสม ให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของแพทย์ และโรงพยาบาลควรมีการสร้างเชื่อมั่นในอาชีพเพื่อสร้างความมั่นคงทางจิตใจ ให้แพทย์สามารถวางใจในระบบการปฏิบัติงานและส่งเสริมให้เกิดความเชื่อมั่นในด้านความมั่นคงของงานได้ มากไปกว่านั้นควรมีการจัดสรรงานที่สอดคล้องกับประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานของแพทย์แต่ละบุคคล เพื่อสร้างทักษะการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมของแพทย์ (Zumitzavan, 2011) โดยสิ่งเหล่านี้เป็นการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของแพทย์และช่วยลดอัตราการลาออกของแพทย์ในโรงพยาบาลรัฐ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขต่อไป

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผู้บริหารระดับกระทรวงสาธารณสุข ควรกำหนดเป็นนโยบายเพื่อการยกระดับความสุขในการปฏิบัติงานของแพทย์ในโรงพยาบาลรัฐ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อสร้างความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) โดยการกำหนดนโยบายที่ให้ความสำคัญกับการสร้างความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของแพทย์ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงานมากที่สุด โดยจัดสรรและสนับสนุนโครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาศักยภาพในการก้าวหน้าในสายอาชีพ รวมถึงการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินความรู้ความสามารถเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งต่าง ๆ อย่างเหมาะสม อีกทั้งให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของโรงพยาบาล โดยผู้บริหารควรจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดสรรพื้นที่การปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับจำนวนคนใช้ที่มารับบริการ รวมถึงมีนโยบายการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีในองค์กรตามช่วงเวลาที่เหมาะสม เป็นการกระชับความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (Zumitzavan & Kantavong, 2018) เพื่อการลดความขัดแย้ง และเป็นการเพิ่มความสุขในการปฏิบัติงานของแพทย์ในโรงพยาบาลรัฐ มากไปกว่านั้นควรมีการกำหนดขอบเขตหน้าที่การปฏิบัติงานให้แพทย์ได้ปฏิบัติงานตามความเชี่ยวชาญของตน เป็นการเสริมสร้างความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานและความมั่นใจในอาชีพของแพทย์ เพื่อส่งเสริมความสุขในการปฏิบัติงานของแพทย์ในโรงพยาบาลรัฐ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขให้มากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยนี้เผชิญกับข้อจำกัดหลายประการ เช่น การจำกัดเวลา งบประมาณ และการเข้าถึงข้อมูล เนื่องจากต้องการสำรวจกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนมาก และครอบคลุมทั่วประเทศไทย ทำให้ต้องใช้งบประมาณ

ในการจ้างเก็บข้อมูลและเวลาในการรวบรวมข้อมูลอย่างมาก การเลือกกลุ่มตัวอย่างเป็นการศึกษากลุ่มบุคคลากรทางการแพทย์ทั่วไปเท่านั้น ในการวิจัยครั้งถัดไปควรเลือกเจาะจงแพทย์ประเภทหนึ่ง เช่น แพทย์ intern หรือ extern หรือเลือกสาขาของแพทย์เฉพาะ เพื่อให้ข้อมูลเป็นไปได้อย่างมากขึ้น เช่น จิตแพทย์ ทันตแพทย์ กุมารแพทย์ เป็นต้น นอกจากนี้ ควรระบุประเภทของความสุขที่จะศึกษาในการวิจัยครั้งถัดไป เช่น ความสุขจากความพอใจ ความสุขทางกาย หรือความสุขทางใจ เพื่อให้ข้อมูลเป็นไปได้อย่างมากขึ้นและชัดเจนยิ่งขึ้น และควรศึกษาแนวทางในการเพิ่มระดับความสุขของแพทย์ เพื่อลดการลาออกของแพทย์ในโรงพยาบาลรัฐ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับแพทย์โดยตรง เพื่อเพิ่มความครอบคลุมของข้อมูลและเข้าใจสภาพความเป็นจริงของสถานการณ์ได้อย่างแท้จริงมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กลุ่มคลังข้อมูลสถิติ กองสถิติพยากรณ์ สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2564). สัดส่วนเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ต่อประชากร. สืบค้นเมื่อ 12 ตุลาคม 2566, จาก http://ittdashboard.nso.go.th/preview.php?id_project=60
- กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2564). รายงานข้อมูลทรัพยากรสาธารณสุข 2564. สืบค้นเมื่อ 12 พฤศจิกายน 2566, จาก <https://spd.moph.go.th/wp-content/uploads/2022/12/Report-Health-Resource-64.pdf>
- ณัดกิจ จันกิเสน. (2566). การบังคับให้ทำงานแบบฮาร์ดคอร์ ทำให้พนักงาน Twitter ยอม ‘ลาออก’ มากกว่าที่คิด จน ‘อีลอน มัสก์’ อาจต้องยอมกลืนน้ำลายตัวเอง. สืบค้นเมื่อ 12 ธันวาคม 2566, จาก <https://thestandard.co/elon-musk-twitter-5/>
- สวิส ใจมั่น. (2563). คุณภาพชีวิต ความสมดุลในชีวิตและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกจากการปฏิบัติงานของแพทย์ที่จบการศึกษาเฉพาะทางสาขาเวชศาสตร์ครอบครัวในประเทศไทย. วารสารระบบบริการปฐมภูมิและเวชศาสตร์ครอบครัว, 3(1), 57-58.
- ปาณวัฒน์ พุ่มซ้อน. (2542). *ศึกษาความคิดเห็นของนักบินกองทัพอากาศต่อการลาออกจากราชการ*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ไพศาล บุญสุวรรณ. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย บริษัท จี4 เอส ซีเคียวริตี้ เซอร์วิสเอส (ประเทศไทย)*. สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- วารุณี สิทธิรังสรรค์. (2565). "หมอเมธี" ซีกรัฐแก้ปัญหามาระงานแพทย์ไม่ตรงจุด ต้องกระจายแพทย์ สร้างแรงจูงใจ ไม่ใช่เน้นผลิตเพิ่ม. สืบค้นเมื่อ 25 ธันวาคม 2566, จาก <https://www.hfocus.org/content/2022/06/25402>

- สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. (2566). เสวนาพิเศษ “สถานการณ์การลดลงของประชากรไทย 2565”. สืบค้นเมื่อ 4 ตุลาคม 2566, จาก <https://ipsr.mahidol.ac.th/2023-01-16-special-seminar/>
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (ม.ป.ป.). จำนวนผู้ป่วยใน (หลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า และสวัสดิการรักษายาบาลข้าราชการและครอบครัว) รวมทุกการวินิจฉัยโรค จำแนกตามเพศและโรค/กลุ่มโรค 298 โรค ตามบัญชีจำแนกโรคระหว่างประเทศ ฉบับแก้ไข ครั้งที่ 10 ทัวราชอาณาจักร พ.ศ. 2560 – 2564. สืบค้นเมื่อ 5 ตุลาคม 2566, จาก <http://statbbi.nso.go.th/staticreport/page/sector/th/05.aspx>
- อังคณา ธนานุภาพพันธุ์, ดำรงค์ ถาวร และธัญชนก วิจิตร. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษา:บริษัทผลิตภัณฑอาหารและเครื่องดื่ม. วารสารศิลปศาสตร์และอุตสาหกรรมบริการ, 5(1), 1-11.
- Michie, J., & Zumitzavan, V. (2016). The impact of 'learning'and 'leadership'management styles on organizational outcomes: a study of tyre firms in Thailand. In *Leadership in the Asia Pacific* (pp. 165-188). Routledge.
- Taro Yamane. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. (3rd Ed). NewYork: Harper and Row Publications.
- Zumitzavan, V. (2011). The impact of managers' learning styles and leadership styles and the effectiveness of their organisations: a case study from small retail tyre companies in Thailand (Doctoral dissertation, University of Birmingham).
- Zumitzavan, V. (2020). Learning preferences and brand management in the Thai housing estate industry. *International Journal of Management and Enterprise Development*, 19(1), 42-57.
- Zumitzavan, V. (2022). Practical strategy for maintaining organisational performance in the hospitality industry of Thailand. *International Journal of Management Practice*, 15(1), 108-130.
- Zumitzavan, V., & Kantavong, P. (2018). Increasing organisational success through management styles of managers in housing development industry. *Panyapiwat Journal*, 10, 110-123.
- Zumitzavan, V., & Michie, J. (2015). Personal knowledge management, leadership styles, and organizational performance: A case study of the healthcare industry in Thailand. Springer.
- Zumitzavan, V., & Udchachone, S. (2014). The influence of leadership styles on organisational performance mediated by organisational innovation: A case study of the hospitality

industry in Thailand. *In International Conference on Economics, Management and Development*, 45-52.