

แนวทางการสร้างเสริมสุขภาพองค์กรของโรงพยาบาลมะเร็ิงชลบุรี

นักเคช สมทวง กศ.ม.* วรวิศม์ เพ็งพันธ์ Ph.D.** สุวิชัย โกศัลยวัฒน์ ปส.ด.**

ศุภครจิรา พรหมสุวิชา ปส.ด.*** ณัฐฉน พูเต็มวงศ์ ปส.ด.****

บทคัดย่อ

งานวิจัยเชิงคุณภาพนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา 1) บทบาทของบุคลากรในการสร้างเสริมสุขภาพองค์กรของโรงพยาบาลมะเร็ิงชลบุรี และ 2) แนวทางการสร้างเสริมสุขภาพองค์กรของโรงพยาบาลมะเร็ิงชลบุรี เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารและบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมะเร็ิงชลบุรีที่มีประสบการณ์การทำงานในโรงพยาบาลนี้ตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่ม ใช้การวิเคราะห์เนื้อหาและนำเสนอข้อมูลด้วยการบรรยายเชิงพรรณนา ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทของบุคลากรในการสร้างเสริมสุขภาพองค์กรของโรงพยาบาลมะเร็ิงชลบุรีมีองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ด้าน คือ บทบาทต่อตนเอง และบทบาทต่อองค์กร และ 2) แนวทางการสร้างเสริมสุขภาพองค์กรของโรงพยาบาลมะเร็ิงชลบุรี สามารถสรุปได้ 2 ด้าน คือ ด้านการจัดการองค์กรเพื่อการสร้างเสริมสุขภาพองค์กร และด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อการสร้างเสริมสุขภาพองค์กร โดยมีผู้บริหารเป็นผู้นำในการวางแผนกำหนดนโยบายในการปฏิบัติงาน และผู้ปฏิบัติงานเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญในการสร้างเสริมสุขภาพองค์กร

คำสำคัญ: แนวทางการส่งเสริม สุขภาพองค์กร โรงพยาบาลมะเร็ิง

วันที่รับบทความ 23 เมษายน 2564 วันที่แก้ไขบทความเสร็จ 17 กันยายน 2564 วันที่ตอบรับบทความ 22 กันยายน 2564

*นักศึกษาลัทธิสุตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาและการพัฒนาสังคม คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

**ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

***รองศาสตราจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

****อาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ผู้จัดทำบทความต้นฉบับ E-mail: supukjira@buu.ac.th

*****นักวิจัยอิสระ

A guideline for organizational health promotion in Chonburi Cancer Hospital

Nattadech Somwang M.Ed.* Worawut Phengphan Ph.D.*** Suwichai Kosaiyawat Ph.D.***
Supukjira Promsuwicha Ph.D.**** Nattchana Fudemwong Ph.D.*****

Abstract

The purposes of this qualitative research were to study 1) the roles of personnel in organizational health promotion in Chonburi Cancer Hospital, and 2) Guideline for organizational health promotion of Chonburi Cancer Hospital. Data were collected from executives and personnel who had work experience in Chonburi Cancer Hospital for 3 years or more, using in- depth interviews and focus groups. Content analysis was used to analyze data and results were presented using descriptive data.

The research results revealed that; 1. The role of personnel in organizational health promotion in Chonburi Cancer Hospital composed of two important components: the role to oneself, and the role to the organization; and 2) The guideline for organizational health promotion in Chonburi Cancer Hospital can be summarized into 2 aspects: organization management for organizational health promotion, and personnel development for organizational health promotion. Executives were the leaders in policy planning and personnel were important human resources in the promotion of organizational health.

keywords: guidelines for promotion; organizational health; cancer hospital

Received 23 April 2021 Revised 17 September 2021 Accepted 22 September 2021

*Master of Education in Education and Social Development of Faculty of Education, Burapha University

**Assistant professor, Faculty of Education, Burapha University

***Associate professor, Faculty of Education, Burapha University

****Lecturer, Faculty of Education, Burapha University, Corresponding author, E-mail: supukjira@buu.ac.th

*****Independent researcher

บทนำ

ปัญหาสุขภาพในปัจจุบันส่วนใหญ่มีสาเหตุมาจากบทบาทและพฤติกรรมที่ไม่ถูกต้องของตัวบุคคลหรือหน่วยงาน การแก้ปัญหาจึงจำเป็นต้องหาสาเหตุและปัญหาที่เกี่ยวข้องกับบทบาทนั้น ๆ แล้วจึงพิจารณาวิธีการที่เหมาะสม เพื่อปรับเปลี่ยนให้ไปในทางที่ถูกต้อง ในอดีตประเทศไทยมักประสบปัญหาสุขภาพที่มีสาเหตุมาจากการขาดความตระหนักในการสร้างเสริมสุขภาพที่ดี¹ ความเจริญทางด้านต่างๆ ในปัจจุบัน เช่น ด้านสังคมและเศรษฐกิจที่ต้องเปลี่ยนจากการที่ผลิตเพื่อการบริโภคในครัวเรือน เป็นการซื้อขายเพื่อมุ่งผลกำไร สังคมเป็นสังคมอุตสาหกรรมมากขึ้น มีการแข่งขันกันเพื่อความอยู่รอดสูง ทำให้ปัญหาสุขภาพของบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานมีบทบาทเปลี่ยนไป สภาพเศรษฐกิจและสังคมและปัจจัยภายนอกและภายใน ส่งผลต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างมากโดยเฉพาะเจ้าหน้าที่หรือบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานต่างๆ ดังนั้น การสร้างแนวทางสร้างเสริมสุขภาพในองค์กรจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้บุคลากรทุกคนในองค์กรมีสุขภาพที่ดีและมีความสุขทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สุขภาวะ และสังคม งานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพ มีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้นก่อให้เกิดความรักในองค์กรมากยิ่งขึ้น²

นอกจากนี้กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ยังมุ่งหวังในการหาแนวทางการสร้างสุขภาพที่ดี สร้างบทบาทการมีส่วนร่วมที่ดีกับบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐเอกชน ในเรื่องการส่งเสริมสุขภาพ และการสร้างเสริมสุขภาพที่ดีในหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2565) ต้องการเตรียมพร้อมด้านกำลังคนและการเสริมสร้างศักยภาพของประชากรเพื่อยกระดับคุณภาพทุนมนุษย์ของประเทศ ด้วยการสร้างเสริมให้คนมีสุขภาพดีที่เน้นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทางสุขภาพและการลดปัจจัยเสี่ยงด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อสุขภาพ ด้วยการส่งเสริมให้มีกิจกรรมทางสุขภาพและโภชนาการที่เหมาะสม เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการระบบสุขภาพของภาครัฐให้เป็น

องค์กรที่ส่งเสริมสุขภาพเพื่อประชาชน³

โรงพยาบาลมะเร็งชลบุรี เป็นอีกองค์กรทางการแพทย์ ในกระทรวงสาธารณสุขอีกองค์กรหนึ่งที่มีการสร้างนโยบายสอดคล้องกับกระทรวงสาธารณสุข เพื่อให้ประชาชนที่มารับบริการมีคุณภาพที่ดี รวมทั้งบุคลากรทางการแพทย์ในองค์กรมีสุขภาพชีวิตที่ดี มีสุขภาวะในการทำงานที่ดี มีความสุข ทั้งร่างกาย จิตใจ ด้วยพันธกิจที่ว่า ผลิตรายได้และพัฒนาองค์ความรู้และเทคโนโลยีด้านโรคมะเร็ง เพื่อเป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย สามารถถ่ายทอดสู่เครือข่ายองค์กรบุคลากรทางการแพทย์และประชาชนให้บริการทางการแพทย์ในระดับที่มีความซับซ้อนต้องใช้เทคโนโลยีขั้นสูงที่เหมาะสม และยุทธศาสตร์คือ 1) พัฒนามาตรฐานการบริการตติยภูมิ และพัฒนาศักยภาพของสถานบริการของสถานบริการเครือข่ายการส่งต่อ 2) เสริมสร้างองค์ความรู้ด้านการแพทย์ระดับตติยภูมิโดยการวิจัยพัฒนาและถ่ายทอดองค์ความรู้/เทคโนโลยีและการบริการตติยภูมิ 3) นำความรู้ ความชำนาญของกรมการแพทย์ไปแก้ไข ปัญหาสุขภาพสำคัญเร่งด่วนของประชาชน และ 4) พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีความเป็นเลิศในด้านคุณภาพการให้บริการ ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน ด้านความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านประสิทธิภาพของการใช้พลังงาน ด้านการลดระยะเวลาในการให้บริการ ด้านการจัดทำต้นทุนต่อหน่วย ด้านการจัดการความรู้ ด้านการจัดการทุนด้านมนุษย์ด้านการจัดการสารสนเทศ ด้านการบริหารจัดการองค์กร สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบบริการสุขภาพกระทรวงสาธารณสุขปี 2561-2565 (service plan)⁴ ที่ว่าด้วย การสร้างศักยภาพขององค์กรส่งเสริมสุขภาพ สำหรับการดูแลสุขภาพของประชาชน และสร้างเสริมสุขภาพของบุคลากรควบคู่กัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับเป้าหมายของการพัฒนาที่ยั่งยืน (sustainable development goals : SDGs) ขององค์การสหประชาชาติ (United Nations : UN) ว่าด้วยการเปลี่ยนแปลงโลก

ของเรา: แผนปฏิบัติการ 2030 เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ใช้เป็นแนวทางในการกำกับดูแลการพัฒนาของโลกระหว่างปี ค.ศ.2016-2030 โดยมีเป้าหมายกล่าวถึงการสร้างเสริมสุขภาพองค์กรให้เป็นไปในทิศทางสุขภาพที่ดีและยั่งยืนต่อไป ดังนั้น บทความวิจัยนี้จึงจะนำเสนอบทบาทของบุคลากรในการสร้างเสริมสุขภาพองค์กรและแนวทางในการเสริมสร้างสุขภาพองค์กรของโรงพยาบาลมะเร็งชลบุรี อันนำไปสู่การดูแลสุขภาพตนเองของบุคลากรได้ถูกต้อง ลดความเสี่ยงของโรคภัยไข้เจ็บต่าง ๆ ทำให้มีสุขภาพดีพร้อมที่เป็นต้นแบบด้านสุขภาพแก่ประชาชนในพื้นที่ ส่งผลต่อการพัฒนาสังคมในภาพรวมต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทของบุคลากรในการสร้างเสริมสุขภาพองค์กรของโรงพยาบาลมะเร็งชลบุรี
2. เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างเสริมสุขภาพองค์กร ของโรงพยาบาลมะเร็งชลบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ เครื่องบันทึกเสียง และแบบบันทึกการสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง มีกระบวนการวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาบทบาทของบุคลากรในการสร้างเสริมสุขภาพองค์กรของโรงพยาบาลมะเร็งชลบุรี โดยวิธีการสัมภาษณ์บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมะเร็ง ในระหว่างวันที่ 26 พฤษภาคม 2563 ถึงวันที่ 30 มิถุนายน 2563 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informants) คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมะเร็งชลบุรีตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป จำนวน 15 คน แยกเป็น แพทย์ 2 คน พยาบาลวิชาชีพ 2 คน เภสัชกร 2 คน นักรังสีการแพทย์ 2 คน นักโภชนาการ 2 คน นักวิชาการสาธารณสุข 2 คน ผู้ช่วยเหลือผู้ป่วย 2 คน นักสังคมสงเคราะห์ 1 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบอกต่อ (snow ball) และใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ เครื่องบันทึกเสียง แบบบันทึกการสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง ซึ่งผ่านการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือจากอาจารย์ที่ปรึกษาหลักและที่ปรึกษาร่วมเพื่อความสอดคล้องชัดเจน และเที่ยงตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญในสาขาที่เกี่ยวข้อง จำนวน 3 คน

อีกครั้งหนึ่ง และนักวิจัยคือเครื่องมือสำคัญที่สุดของการวิจัย โดยทำหน้าที่ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ศึกษาปรากฏการณ์อย่างต่อเนื่อง โดยมีการเตรียมตัวในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. การศึกษาเชิงวิชาการ โดยศึกษาจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเรื่องแนวทางการสร้างเสริมสุขภาพองค์กรของโรงพยาบาลมะเร็งชลบุรี เพื่อนำความรู้เหล่านี้ไปใช้เป็นแนวทางในการตั้งคำถามต่าง ๆ เพื่อให้ครอบคลุมในประเด็นที่จะศึกษาให้มากที่สุด

2. เตรียมความรู้เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย โดยจัดทำเป็นเอกสารคู่มือการศึกษาสำหรับผู้วิจัย จากการประมวลเอกสารงานวิจัย ตำรา เทคนิคในการวิจัยทั้งในและต่างประเทศเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกระบวนการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการรายงานข้อมูล เพื่อการศึกษาวิจัย ดำเนินไปตามขั้นตอนที่ถูกต้องและครอบคลุมสิ่งที่ต้องการศึกษา

3. เตรียมความรู้ต่าง ๆ เกี่ยวกับเทคนิคการเก็บรวบรวมข้อมูล การเตรียมตัวทำภาคสนาม การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม การสัมภาษณ์ ตลอดจนเทคนิคการตรวจสอบและวิเคราะห์ข้อมูล รวมทั้งวิธีการเขียนรายงาน เพื่อจะได้มาซึ่งข้อมูลที่ครอบคลุมและลึกซึ้ง รวมทั้งเข้าใจเกี่ยวกับประสบการณ์ของผู้ถูกวิจัยได้ชัดเจน

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ข้อมูลที่ได้จากการลงพื้นที่ศึกษาข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญตามขั้นตอน เพื่ออภิปรายผลในวัตถุประสงค์

ที่หนึ่งและสองด้วยข้อคำถามปลายปิด และสรุปด้วยการทำเป็นตารางสรุปความคิดเห็น (overview grid) จัดกลุ่มให้เป็นระบบแยกแยะองค์ประกอบวิเคราะห์ ความเชื่อมโยงและความสัมพันธ์ของข้อมูลจากนั้น ตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูล เก็บรวบรวมข้อมูลเพิ่มเติมในประเด็นที่ขาดหายไป และนำเสนอโดยการพรรณนา แปลความหมายของข้อค้นพบที่สำคัญในการวิจัย โดยหลีกเลี่ยงการด่วนสรุปที่ปราศจากข้อมูลสนับสนุนจากบทสนทนา และได้นำข้อค้นพบจากแหล่งข้อมูลอื่นมาสนับสนุนหรือคัดค้านกับข้อค้นพบในการศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการสร้างเสริมสุขภาพองค์กร ของโรงพยาบาลมะเร็งชลบุรีใช้วิธีการสนทนากลุ่ม (focus group discussion) จำนวน 1 กลุ่ม ในวันที่ 31 พฤษภาคม 2563 เวลา 15.00-17.00 น. ณ ห้องประชุมโรงพยาบาลมะเร็งชลบุรี ในประเด็นเกี่ยวกับแนวทางการสร้างเสริมสุขภาพองค์กรของโรงพยาบาลมะเร็งชลบุรี ตามบทบาทหน้าที่ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการสนทนากลุ่ม และผู้ร่วมสนทนากลุ่มจากการเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) ประกอบด้วย 1) ผู้บริหาร ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้างาน ของโรงพยาบาลมะเร็งชลบุรี 2) แพทย์ประจำโรงพยาบาลมะเร็งชลบุรี และ 3) บุคลากรประจำโรงพยาบาลมะเร็งชลบุรี จำนวนรวม 8 คน โดยวิธีการติดต่อเพื่อเสนอแนวทางการสร้างเสริมสุขภาพองค์กรของโรงพยาบาลมะเร็งชลบุรี และใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) นำเสนอข้อมูลโดยบรรยายเชิงพรรณนา

การวิจัยนี้ได้ผ่านการพิจารณาการวิจัยในมนุษย์ โดยคำนึงถึงการพิทักษ์สิทธิ์และจริยธรรมในการวิจัย จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัยบูรพา มีมติเห็นชอบ อนุมัติรับรองรหัสโครงการวิจัย G-HU 082/2563 หนังสือเลขที่ 070/2563 ตั้งแต่วันที่ 26 พฤษภาคม 2563 ถึง 25 พฤษภาคม 2564

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยมีการนำเสนอเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย 1) บทบาทของบุคลากรในการสร้างเสริมสุขภาพองค์กรของโรงพยาบาลมะเร็งชลบุรี และ 2) แนวทางการสร้างเสริมสุขภาพองค์กรของโรงพยาบาลมะเร็งชลบุรี มีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 บทบาทของบุคลากรในการสร้างเสริมสุขภาพองค์กรของโรงพยาบาลมะเร็งชลบุรี พบว่าองค์ประกอบที่สำคัญของการสร้างเสริมสุขภาพองค์กรของโรงพยาบาลมะเร็งชลบุรี ประกอบด้วย 2 ด้าน สรุปได้ดังต่อไปนี้

1.1 บทบาทต่อตนเองในการสร้างเสริมสุขภาพองค์กรของโรงพยาบาลมะเร็งชลบุรี ประกอบด้วย

1.1.1 การทำให้ตนเองมีความสุขทางกาย การมีสุขภาพแข็งแรง พบว่าต้องตระหนักในการสร้างสุขภาพอนามัยสม่ำเสมอ การไม่เสพของมีนเมาหรือแอลกอฮอล์ ยาเสพติดต่าง ๆ การออกกำลังกายสม่ำเสมอต้องมีวินัยในการนอนพักผ่อนเป็นเวลาดำเนินงานเป็นเวลา ทานอาหารถูกหลักทางโภชนาการ และเป็นตัวอย่างให้คนในหน่วยงานเห็นเกี่ยวกับการสร้างสุขภาพที่ดีการดูแลร่างกายให้แข็งแรง ดังที่ผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่า “... ควรสร้างสุขภาพอนามัยสม่ำเสมอ การออกกำลังกายสม่ำเสมอ การไม่เสพของมีนเมาหรือแอลกอฮอล์ ยาเสพติดต่าง ๆ การออกกำลังกายสม่ำเสมอจะทำให้ร่างกายแข็งแรงและมีภูมิคุ้มกันที่ดี การทานอาหารที่ดี มีประโยชน์ต่อร่างกาย และเป็นตัวอย่างให้คนในที่ทำงานเห็นสม่ำเสมอและทำเป็นตัวอย่างให้คนในหน่วยงานเห็นเกี่ยวกับการสร้างสุขภาพของเรา พยาบาลต้องดูแลผู้ป่วยในเวลาที่เราเร่งรีบการเตรียมร่างกายให้พร้อมเป็นสิ่งจำเป็น ...” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 3, สัมภาษณ์, 26 พฤษภาคม 2563)

1.1.2 การรู้จักพักผ่อนคลายมีความยืดหยุ่นต่อการใช้ชีวิต พบว่าควรตระหนักในการผ่อนคลายความเครียด ควรผ่อนคลายการทำงาน เช่น การนั่งสมาธิ การฟังเพลงดูข่าว หรือการพูดคุยกับเจ้าหน้าที่ การมีกิจกรรมยืดหยุ่น เป็นการผ่อนคลายความเครียด

การสร้างเสียงหัวเราะในที่ทำงาน หรือเดินไปพูดคุย สร้างสัมพันธ์ภาพกันในระหว่างภายในองค์กร ดังที่ผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่า “...จะมีความเครียด กัดดันในการทำงาน ดังนั้น ควรผ่อนคลายการทำงานบ้าง เช่น การนั่งสมาธิ การฟังเพลงดูข่าว หรือการพูดคุยกับเจ้าหน้าที่ การมีกิจกรรมยืดหยุ่นกล้ามเนื้อบ้างก่อนการทำงานประมาณ สัก 10 นาที เป็นการผ่อนคลายความเครียด และทำแบบนี้ทุกวันในหน่วยงานทำให้มีการทำงานได้มีความสุขขึ้น...” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 6, สัมภาษณ์, 27 พฤษภาคม 2563)

1.1.3 การรู้จักเก็บรู้จักใช้ไม่เป็นหนี้ โดยใช้ชีวิตอย่างพอเพียง พบว่าควรตระหนักในการใช้จ่ายอย่างประหยัดที่จำเป็น ไม่ฟุ่มเฟือยที่เกินความจำเป็น ไม่กู้หนี้ยืมสินที่เป็นภาระต่อเราและการทำงาน รวมถึงการสั่งสินค้าที่บ่อย ๆ จากเว็บไซต์ต่าง ๆ กิ่งต อีกทั้งยังแนะนำให้หน่วยงานเพิ่มค่าครองชีพหรือค่าปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสมกับเจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงาน ควรส่งเสริมการมีรายได้ เช่น นำอาหารหรือขนมส่งบริการเจ้าหน้าที่ในเวลาพักโดยไม่เบียดเบียนเวลาทางราชการ ส่งเสริมความพอเพียงให้จัดตลาดนัดนำสินค้าราคาถูกมาจำหน่ายแก่เจ้าหน้าที่และประชาชนทั่วไป เป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายลงได้ การรู้จักออมและระลึกร ตระหนักเสมอว่า การไม่มีหนี้สินเกินตัวจะทำให้ทำงานได้อย่างมีคุณภาพและมีผลต่อจิตใจและความสุขด้วย ดังที่ผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่า “... โดยส่วนใหญ่คนมักจะคิดว่าแพทย์มีรายได้สูงไม่ต้องรอนเรื่องรายจ่าย แต่จริงแล้วแพทย์ต้องควบคุมการใช้จ่ายเงิน โดยการใช้จ่ายอย่างประหยัดที่จำเป็น ไม่ฟุ่มเฟือยที่เกินความจำเป็น ไม่กู้หนี้ยืมสินที่เป็นภาระต่อเราและการทำงาน...ส่งเสริมความพอเพียงให้จัดตลาดนัดนำสินค้าราคาถูกมาจำหน่ายแก่เจ้าหน้าที่และประชาชนทั่วไป เป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายลงได้ การรู้จักออม...” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 2, สัมภาษณ์, 26 พฤษภาคม 2563)

1.1.4 การสร้างความสุขจากการมีครอบครัวที่ดีโดยการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

พบว่า ควรตระหนักในการสร้างความสัมพันธ์ในครอบครัว การให้ความสำคัญต่อครอบครัว รับผิดชอบ การเป็นลูกที่ดีต่อพ่อแม่ มีการช่วยเหลือกันมีน้ำใจต่อกันและไม่ใช้คำพูดในแง่ลบต่อกัน การเป็นแบบอย่างที่ดีต่อลูก รู้ว่าจะต้องทำหน้าที่อะไร ต้องเป็นผู้นำในครอบครัว การพูดจาให้เกียรติกันกับคนในครอบครัว สามารถนำมาใช้เป็นแบบอย่างในหน่วยงานได้ เช่น การทักทายกันเมื่อเจอกัน การสวัสดีกันกับเพื่อนร่วมงาน คนในครอบครัว ไม่ใช่อารมณ์กัน มีความอดทนเมื่อเจอกัน ขอขอบคุณเมื่อได้รับการช่วยเหลือจากคนในครอบครัวหรือเพื่อนร่วมงาน มีบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจนและเสมอต้นเสมอปลาย ดังที่ผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่า “...ให้ความรัก ความไว้วางใจกันกับคนในครอบครัว ถือว่าครอบครัวคือคนสำคัญ มีการสร้างความสัมพันธ์ในครอบครัวเป็นอย่างดี รับผิดชอบต่อการทำงาน ไม่ใช่อารมณ์กัน มีความอดทนเมื่อเจอกัน ขอขอบคุณเมื่อได้รับการช่วยเหลือจาก คนในครอบครัวหรือเพื่อนร่วมงาน...” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 8, สัมภาษณ์, 28 พฤษภาคม 2563)

1.2 บทบาทต่อองค์กรในการสร้างเสริมสุขภาพองค์กรของโรงพยาบาลมะเร็งชลบุรี ประกอบด้วย

1.2.1 การมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันช่วยเหลือเกื้อกูลต่อกันในการทำงาน พบว่า ควรตระหนักในการแบ่งปันความรู้กัน และคิดว่าเราไม่ได้เก่งคนเดียวเสมอไปในทุก ๆ เรื่อง การทำงานต้องช่วยเหลือกัน งานอะไรที่เราสามารถทำได้ก็ทำได้โดยไม่คิดว่าจะต้องเป็นหน้าที่ของใคร และเป็นตัวอย่างให้คนที่ทำงานได้เห็นถึงการช่วยเหลือกันในที่ทำงาน จะทำให้คนที่ทำงานได้ เสียสละต่าง ๆ กัน ใช้การกระทำเป็นตัวอย่างให้เห็น การทำงานเป็นทีมที่ดีมีผู้นำพาทำงาน เมื่อผู้ปฏิบัติงานทำผิดควรแนะนำตักเตือนมากกว่าใช้มาตรการที่รุนแรง ส่งเสริมการสร้างน้ำใจเมตตาธรรมค้ำจุนโลก ส่งเสริมการเสียสละ และความเอื้ออาทรต่อกันกับบุคลากรทุกระดับ ดังที่ผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่า “... เราควรสร้างเสริมการมีส่วนร่วม

ในการทำงานร่วมกันเน้นการทำงานเป็นทีม จะช่วยแบ่งเบางานลงได้ดีกว่าการทำงานคนเดียวควรแบ่งปันความรู้แก่เพื่อนร่วมงานกัน...” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 7, สัมภาษณ์, 28 พฤษภาคม 2563)

1.2.2 การได้เรียนรู้มีการพัฒนาต่อวิชาชีพเพิ่มพูนทักษะและมีประสบการณ์ พบว่า ควรตระหนักในการหาความรู้เพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอ เช่นการเข้าห้องสมุดของหน่วยงาน เพื่ออ่านหนังสือเพิ่มเติมความรู้ และการไปอบรมภายนอก ไปเรียนเพิ่มเติมภายนอกหน่วยงาน หน่วยงานต้องส่งเสริมการจัดแหล่งความรู้ให้เจ้าหน้าที่ เพราะความรู้ที่ทำงานอาจไม่เพียงพอ ต้องพัฒนาสมอง ความรู้ต่อเนื่อง และทำให้สามารถนำงานวิชาการมาเพิ่มเติม มาเป็นความรู้ ได้นำความรู้มาถ่ายทอดกับการทำงานได้ดีกว่าเดิมอยู่เสมอ จากการได้ไปดูงานที่อื่น ๆ นำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานประจำ ดังที่ผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่า “...มีการหาความรู้เพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอ เช่น การเข้าห้องสมุดของหน่วยงาน เพื่ออ่านหนังสือเพิ่มเติมความรู้ และการไปอบรมภายนอก ไปเรียนเพิ่มเติมภายนอกหน่วยงาน หน่วยงานต้องส่งเสริมการจัดแหล่งความรู้ให้เจ้าหน้าที่ เพราะความรู้ที่ทำงานอาจไม่เพียงพอ ต้องพัฒนาสมอง ความรู้ต่อเนื่อง และทำให้สามารถนำงานวิชาการมาเพิ่มเติม มาเป็นความรู้ ได้นำความรู้มาถ่ายทอดกับการทำงานได้ดีกว่าเดิมอยู่เสมอ จากการได้ไปดูงานที่อื่น ๆ นำความรู้มาใช้...” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 1, สัมภาษณ์, 26 พฤษภาคม 2563)

1.2.3 การมีศาสนาและศีลธรรมตามหลักจรรยาบรรณของวิชาชีพ พบว่า ควรตระหนักในศีลธรรมและจรรยาบรรณมาก เพราะถือว่าทำให้ตัวเองปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณค่าและทำให้เป็นที่ยอมรับต่อผู้อื่น การทำงานโดยอิงหลักการตรงไปตรงมาตามหลักพระพุทธศาสนา และทำให้องค์กรมีชื่อเสียงตามมา การดูแลคนไข้อย่างเป็นกันเอง มีความถูกต้องตรงไปตรงมา การพูดจาไพเราะกับผู้อื่น และเจ้าหน้าที่ด้วยกัน การไม่เอาเปรียบกันในงาน และจรรยาบรรณในวิชาชีพสำคัญต่อการทำงานอย่างมีคุณภาพด้วย

ความซื่อสัตย์เป็นเรื่องที่ต้องตระหนักในการทำงาน ในฐานะบุคลากร และแนะนำเจ้าหน้าที่ด้วยกันให้เคารพกฎกติกา ระเบียบวินัยอย่างตรงไปตรงมา เช่น การบริการผู้อื่น และเจ้าหน้าที่ด้วยกัน ดังผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่า “... เจ้าหน้าที่ด้วยกัน การไม่เอาเปรียบกันในงาน แนะนำเจ้าหน้าที่ด้วยกันให้เคารพกฎกติกา ระเบียบวินัยอย่างตรงไปตรงมา เช่น การบริการผู้อื่น และเจ้าหน้าที่ด้วยกัน มีคิวเข้ารับบริการตามลำดับ ลังยา หรือบริการโดยไม่แบ่งชนชั้นเหล่านี้...” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 10, สัมภาษณ์, 29 พฤษภาคม 2563)

1.2.4 การมีความรักความสามัคคีต่อคนในสังคมมีความรักใคร่สามัคคีปรองดองต่อกันในองค์กร พบว่า ควรตระหนักการรู้หน้าที่ของตนเองการรับผิดชอบต่องานที่ได้ทำ รวมถึงการลดความขัดแย้งกันคนในสังคมที่อยู่ร่วมกัน การสร้างสังคมที่พูดคุยกันไม่แบ่งชนชั้น ไม่แบ่งการศึกษาหรือความรู้ความสามารถ ทุกคนมีการพูดคุยกันได้เสมอทุกกลุ่ม มีการแนะนำการห่างไกลอบายมุขในหน่วยงาน ชี้ให้เห็นว่าสังคมถ้าปราศจากอบายมุขและสิ่งมีนเมาแล้วจะทำให้คนทำงานได้อย่างมีความสุข มีจิตใจดี และสุขภาพดี ทำงานได้ประสิทธิภาพดี อุบัติเหตุในการทำงานก็ลดลง หรือแทบไม่มี นอกจากนั้น ทำเป็นตัวอย่างให้เห็นอยู่ตลอดต่อเพื่อนร่วมงานหรือแม้แต่คนรอบข้างก็จะทำให้มีความมั่นคงในอาชีพ ดังผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่า “...ทุกคนมีความรู้ความสามารถ ทุกคนต้องมีการพูดคุยกันได้เสมอทุกกลุ่ม มีการแนะนำสิ่งต่างๆ ในการดำรงชีวิต มีเรื่องราวดี ๆ ก็แบ่งปันกัน เช่น ใครมีงานบุญให้ช่วยอะไรก็บอกกัน ก็เต็มใจช่วยเหลือกัน ไม่เกี่ยงงานของตัวเอง...” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 15, สัมภาษณ์, 30 พฤษภาคม 2563)

ตอนที่ 2 แนวทางการสร้างเสริมสุขภาพองค์กรของโรงพยาบาลมะเร็งชลบุรี จากการสนทนากลุ่มกับผู้บริหารองค์กร ที่มีประสบการณ์การทำงานในโรงพยาบาลมะเร็งชลบุรี 3 ปีขึ้นไป จำนวน 8 คน ได้แก่ ผู้บริหาร ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้างาน แพทย์ที่ปรึกษา และบุคลากร สามารถจำแนกได้

ตามบทบาทหน้าที่ของผู้ที่เกี่ยวข้อง มี 2 ด้านดังนี้

2.1 ด้านการจัดการองค์กรเพื่อการสร้างเสริมสุขภาพองค์กร ใน 4 กลุ่มภารกิจ

2.1.1 ภารกิจกลุ่มอำนวยการ

2.1.1.1 ผู้บริหารควรรับฟังข้อคิดเห็น ตลอดจนให้ความร่วมมือช่วยเหลือ ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับสวัสดิการที่ดี

2.1.1.2 ผู้บริหารควรบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลแก่บุคลากรด้วยความเสมอภาคตามหลักการเป็นนักบริหารที่ดี

2.1.1.3 ผู้ปฏิบัติงานต้องสอดส่อง กำกับและแจ้งข้อมูลผู้ที่ประพฤติตนไม่ชอบ หรือผิดวินัยขององค์กร

2.1.1.4 ผู้ปฏิบัติงานต้องวางแผนหามาตรการหรือแนวทางพัฒนาคุณภาพองค์กรร่วมกับหัวหน้างานได้

2.1.2 ภารกิจกลุ่มบริการวิชาการ

2.1.2.1 ผู้บริหารควรบริหารจัดการหน่วยงานให้เป็นองค์กรสีเขียวมีธรรมาภิบาลที่รุ่มรื่นเหมาะแก่การทำงานของบุคลากร

2.1.2.2 ผู้บริหารควรบริหารจัดการหน่วยงานให้เป็นองค์กรสีเขียวปลอดอบายมุขทุกชนิดเช่น ปลอดบุหรี่ ปลอดแอลกอฮอล์ และสิ่งเสพติดต่าง ๆ ให้คนในองค์กรเห็นบทลงโทษและมาตรการเอาผิด

2.1.2.3 ผู้ปฏิบัติงานต้องถ่ายทอดองค์ความรู้และงานวิจัย ร่วมกับหัวหน้างาน เพื่อต่อยอดในการเป็นองค์กรคุณภาพ

2.1.2.4 ผู้ปฏิบัติงานต้องเป็นผู้ปฏิบัติงานที่ดีเป็นผู้นำ และผู้ตามได้ในขณะเดียวกันไม่มีความขัดแย้งกับหัวหน้างาน

2.1.3 ภารกิจกลุ่มวิชาการและการแพทย์

2.1.3.1 ผู้บริหารควรบริหารกำกับความสามารถในการพัฒนา การปฏิบัติงาน และติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด

2.1.3.2 ผู้บริหารควรบริหารจัดการให้เป็นองค์กรปลอดภัย มีมาตรการความปลอดภัยที่ดีในโรงพยาบาล

2.1.3.3 ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการประชาสัมพันธ์หน่วยงานภายนอกในการรับบริจาคเครื่องมือทางการแพทย์อุปกรณ์ทางการแพทย์จากผู้มีจิตศรัทธาเข้ามาช่วยเหลือผู้ป่วยในโรงพยาบาล

2.1.3.4 ผู้ปฏิบัติงานต้องประเมินผลงานด้วยตนเองได้และสามารถใช้ทักษะการทำงาน ประเมินผู้ปฏิบัติงานคนอื่นได้ด้วยเอกภาพ

2.1.3.5 ผู้ปฏิบัติงานต้องหามาตรการความเสี่ยง ความปลอดภัยในหน่วยงานมาแก้ไขปัญหาได้

2.1.4 ภารกิจกลุ่มพัฒนาระบบสุขภาพ

2.1.4.1 ผู้บริหารควรมีความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติงาน การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและจัดสรรงบประมาณอย่างพอเพียงในการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละกลุ่มงาน

2.1.4.2 ผู้บริหารควรสังเคราะห์ภารกิจงานให้เสมอภาคเหมาะสมกับแต่ละบุคคลในองค์กร เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพสูงสุด

2.1.4.3 ผู้ปฏิบัติงานต้องการจัดการการทำงานที่เป็นระบบ มีเอกสารและข้อมูลเก็บผลงาน

2.1.4.4 ผู้ปฏิบัติงานต้องกำกับการทำงานและสามารถประเมินการปฏิบัติงานร่วมกับหัวหน้างานได้

สรุป ผู้บริหารควรมีความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติงาน การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนจัดสรรงบประมาณอย่างพอเพียง การบริหารกำกับความสามารถในการพัฒนาการปฏิบัติงานควรติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน อย่างใกล้ชิดควรรับฟังข้อคิดเห็น ตลอดจนให้ความร่วมมือช่วยเหลือ ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับสวัสดิการที่ดี และบริหารจัดการแนวทางความรู้ความสามารถตลอดจนกำหนดมาตรการในเรื่องสร้าง

เสริมวินัยของผู้ปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงมาตรการความปลอดภัยที่ดีที่สุดต่อบุคลากร ตลอดจนการอ้างรางวัลซึ่งหลักธรรมาภิบาล เหมาะสมกับการเป็นองค์กรสร้างเสริมสุขภาพที่แท้จริง

2.2 ด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อการสร้างเสริมสุขภาพองค์กรของโรงพยาบาลมะเร็ง

2.2.1 ภารกิจกลุ่มอำนวยการ

2.2.1.1 ผู้บริหารควรคำนึงถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอย่างเป็นกิจจะลักษณะ เอาใจใส่ที่ชัดเจนสร้างกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข

2.2.1.2 ผู้บริหารควรสร้างเสริมแนวความรู้ในเรื่องการรับประทานอาหารที่ถูกสุขลักษณะ ควรสร้างเสริมวินัยการทานอาหารที่มีประโยชน์ปลอดภัยสะอาดต่าง ๆ ลดความเสี่ยงต่อการเป็นโรคของผู้ปฏิบัติงาน

2.2.1.3 ผู้ปฏิบัติงานต้องมีวินัยเสียสละและความรับผิดชอบต่อองค์กรอย่างดี

2.2.1.4 ผู้ปฏิบัติงานต้องมีคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์ มีหลักอริยสัจ 4 ในการปฏิบัติงานในองค์กร

2.2.2 ภารกิจกลุ่มบริการวิชาการ

2.2.2.1 ผู้บริหารควรจะสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรไปศึกษาความรู้/อบรมกับหน่วยงานภายนอกเพื่อให้องค์กรสามารถเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ก่อให้เกิดเป็นองค์ความรู้ใหม่ๆ

2.2.2.2 ผู้บริหารควรสนับสนุนทุนในการศึกษาเพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายเป็นที่ยอมรับต่อองค์กรอื่น ๆ ในกระทรวงสาธารณสุข

2.2.2.3 ผู้ปฏิบัติงานต้องเคารพกฎกติกา ในการทำงานการแต่งกายถูกต้อง สุภาพเหมาะสมตามระเบียบข้อบังคับขององค์กร

2.2.2.4 ผู้ปฏิบัติงานต้องรักษามารยาทในการอยู่ร่วมกันในสังคม รักษาเวลาในการ

บริการอย่างดี

2.2.3 ภารกิจกลุ่มวิชาการและการแพทย์

2.2.3.1 ผู้บริหารควรส่งเสริมการทำงานที่มีความสุขให้บุคลากรไม่ให้เกิดความขัดแย้งภายในองค์กร

2.2.3.2 ผู้บริหารควรสนับสนุนการออกกำลังกายให้บุคลากรทุกเช้า เพราะร่างกายดี ส่งผลต่อจิตใจ และการทำงานที่ดีของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร

2.2.3.3 ผู้ปฏิบัติงานต้องมีการดำรงชีวิตที่เหมาะสมในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน

2.2.3.4 ผู้ปฏิบัติงานต้องมีการพัฒนาตัวชี้วัดผลงานของตนเองเพื่อเป็นข้อมูลในการปฏิบัติงานที่ดี

2.2.4 ภารกิจกลุ่มพัฒนาระบบสุขภาพ

2.2.4.1 ผู้บริหารควรยกย่องและมอบรางวัลแสดงคุณงามความดีแก่ผู้ปฏิบัติงานที่ทำงานดี ซื่อสัตย์ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ

2.2.4.2 ผู้บริหารควรสร้างความตระหนักต่อการรณรงค์ของบุคลากรเหมาะสมกับการเป็นองค์กรสร้างเสริมสุขภาพ

2.2.4.3 ผู้ปฏิบัติงานต้องมีจริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน

2.2.4.4 ผู้ปฏิบัติงานต้องมีความรักและศรัทธาในองค์กร

2.2.4.5 ผู้ปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์การหาทรัพยากรมาช่วยเหลือผู้ป่วยหรือแม้แต่ผู้รับบริการประชาชนทั่วไปให้มีทรัพยากรหรือเครื่องมือแพทย์เพียงพอ

สรุป ผู้บริหารควรมีความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติงาน การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน จัดสรรงบประมาณอย่างพอเพียง ให้แก่บุคลากรตลอดจนกำกับความสามารถในการพัฒนาการปฏิบัติงาน

และติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด รับฟังข้อคิดเห็น ตลอดจนให้ความร่วมมือช่วยเหลือ ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับสวัสดิการที่ดี สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรไปศึกษาความรู้ ตลอดจนสนับสนุนทุนในการศึกษา เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถเทียบเท่าองค์กรอื่นๆในภาครัฐ

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยบทบาทของบุคลากรในการสร้างเสริมสุขภาพองค์กรของโรงพยาบาลมะเร็งชลบุรี และแนวทางการสร้างเสริมสุขภาพองค์กรของโรงพยาบาลมะเร็งชลบุรี มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปราย ดังนี้

1. บทบาทของบุคลากรในการสร้างเสริมสุขภาพองค์กรของโรงพยาบาลมะเร็งชลบุรีองค์ประกอบที่สำคัญของการสร้างเสริมสุขภาพองค์กรของโรงพยาบาลมะเร็งชลบุรี ประกอบด้วย 2 ด้าน คือ บทบาทต่อตนเอง ในเรื่องการมีความสุขทางกายเมื่อบุคลากรมีความสุข ย่อมทำให้องค์กร มีการพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อบุคลากรมีร่างกายที่ดี สมบูรณ์แข็งแรง อยู่บนพื้นฐานจิตใจที่เข้มแข็งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุไปตามเป้าหมายที่หน่วยงานได้วางไว้ไม่ก่อให้เกิดความเครียดบุคลากรจะผ่อนคลายส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยปกติแล้วบุคลากรจะมีความเครียดสะสม การได้รับการผ่อนคลาย การมีกิจกรรมช่วยให้การปฏิบัติหน้าที่ได้ดีขึ้น การได้พบปะพูดคุยกัน ตลอดจนการสร้างสัมพันธ์ภาพอันดีต่อกัน ลดปัญหาสุขภาพจิตลงได้ ส่งผลต่อการทำงานของบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพ และการสร้างความสุขจากการมีครอบครัวที่ดี ครอบครัวเป็นส่วนที่สำคัญที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานลุล่วงไปได้ด้วยดี การมีกำลังใจจากครอบครัวได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว ก็มีผลต่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัทธ ดานา⁵ ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาบทบาทครอบครัวในการดูแลผู้ป่วยสูงอายุโรคความดันโลหิตสูง :

ณ ศูนย์สุขภาพชุมชนโนนรัง ตำบลบ้านกู่ อำเภอเขวาสีสาร จังหวัดมหาสารคาม พบว่า ลักษณะการเจ็บป่วยจากมุมมองของผู้ป่วยและครอบครัวมีลักษณะปวดและเวียนศีรษะ เหนื่อย อ่อนเพลีย ตามัว มึน ขา ร่วงกาย เหงื่อออกมากและไม่สุขสบายท้อง ครอบครัวดูแลเพราะถือว่าเป็นหน้าที่ ตอบแทนบุญคุณ และความสงสาร ลักษณะการดูแลมี 4 ด้าน 1) ดูแลในชีวิตประจำวัน 2) ให้ความเคารพเห็นอกเห็นใจ 3) ให้รับรู้ข่าวสารของสังคม 4) เรื่องค่าใช้จ่าย กระบวนการพัฒนาบทบาทครอบครัวในการดูแล มี 3 วงจร คือ “ยุ่งยากใจ สงสัย ใคร่รู้” “สับสนวุ่นวาย แต่ก็ อยู่ได้” และ “อยู่กับโรค อยู่กับยา อยู่กับข้อจำกัด” การส่งเสริมการพัฒนาบทบาทครอบครัว จะเห็นได้ว่าครอบครัวมีส่วนช่วยในการผลักดันและเสริมแรงจิตใจให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขในองค์กร นอกจากนี้ การรู้จักเก็บรู้จักใช้ไม่เป็นหนี้ เป็นส่วนสำคัญต่อการใช้ชีวิต โดยส่วนใหญ่บุคลากรมักจะคิดว่าการเป็นหนี้ไม่มีผลอย่างไรต่อการทำงานในองค์กร แท้ที่จริงแล้วการไม่มีหนี้สินเป็นลาภอันประเสริฐ เพราะลดปัญหาในเรื่องอื่น ๆ ลงได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของธารณ์ทองอก⁶ ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขและความต้องการความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี พบว่าความสุขในการทำงานเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านน้ำใจงาม ด้านปลอดภัย ด้านครอบครัวดี ด้านทางสงบ ด้านสุขภาพดี ด้านสังคมดี ด้านหาความรู้ และด้านผ่อนคลาย และบทบาทต่อองค์กร คือ การมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันการมีน้ำใจต่อกันในองค์กร การช่วยเหลือแบ่งเบาภาระหน้าที่ส่งผลต่อการจัดการองค์กรที่ดี การไม่คิดว่าภาระไม่ใช่เหล่านี้ การมีน้ำใจไมตรีเอื้ออาทรต่อกันส่งผลต่อการพัฒนาและสร้างเสริมคุณภาพชีวิตบุคลากรได้ดี การได้เรียนรู้ข้อมูลข่าวสารใหม่ การได้ศึกษาทดลองค้นคว้า การมีระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ การได้ไปศึกษาดูงานต่าง ๆ ก็ส่งผลต่อการพัฒนา และสร้างเสริมบุคลากรแทบทั้งสิ้น การมีศาสนาและศีลธรรมในองค์กร องค์กรทุกองค์กรควร

มีการส่งเสริมจริยธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต เพราะเชื่อว่าการมีความซื่อสัตย์สุจริตย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ดีอีกด้วย การมีความรักความสามัคคีต่อคนในสังคม สังคมหรือแม้แต่หน่วยงานก็ควรมีการสร้างความรักความสามัคคีต่อการเคารพกฎกติกาขององค์กร การไม่ละเมิดเสรีภาพขององค์กรและคนในองค์กรเดียวกันจะส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรสร้างเสริมสุขภาพได้เป็นอย่างดีในอนาคตและสอดคล้องกับงานวิจัยของจันทร์ชัย ถวิลพิพัฒน์กุล⁷ ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องอนาคตภาพของรูปแบบการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อการสร้างเสริมองค์กรสุขภาพอย่างบูรณาการ พบว่าบทบาทขององค์กร เริ่มจากการตระหนักถึงความสอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นพลวัต ด้วยการเชื่อมโยงอย่างเป็นระบบของ 6 องค์ประกอบหลัก อันได้แก่ หลักการ โครงสร้าง บุคลากร (จิตใจ ปัญญา อารมณ์) รวมทั้งองค์กร สังคม และสิ่งแวดล้อม ซึ่งทุกองค์ประกอบต่างอิงอาศัยเชื่อมโยง และส่งผลซึ่งกันและกัน เพื่อนำไปสู่องค์กรสุขภาพที่มีความสามารถในการพัฒนาศักยภาพอย่างเป็นองค์รวม มีความสามารถในการปรับตัวอย่างยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลง มีความในการพัฒนาตนเองและการจัดการตนเอง เพื่อการเติบโตอย่างสมดุลทั้งในระดับบุคคล องค์กร สังคมและสิ่งแวดล้อม เพื่อการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมั่นคง ยั่งยืน มีความสุข

2. แนวทางการสร้างเสริมสุขภาพองค์กรของโรงพยาบาลมะเร็งชลบุรี ด้านการจัดการองค์กร เพื่อการสร้างเสริมสุขภาพองค์กรของโรงพยาบาลมะเร็งชลบุรี องค์กรมีการกำหนดมาตรการรองรับการบริหารจัดการที่ดีให้บุคลากรไม่ว่าจะเป็นสวัสดิการ สวัสดิภาพ และความปลอดภัย ประเด็นเหล่านี้มีส่วนช่วยอย่างยิ่งในการสร้างภูมิคุ้มกันให้แก่บุคลากรตลอดจนการทำงานที่ดีของบุคลากรในหน่วยงาน การมีสวัสดิการที่เพียงพอ การมีระบบความปลอดภัยที่ดีต่อคนในองค์กร และการมีสวัสดิภาพในหน้าที่

การทำงาน การมีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นสูงขึ้นตามผลงานที่เห็นประจักษ์ การเน้นความสุขของบุคลากรเป็นสำคัญในการทำงาน ถือว่าถ้าบุคลากรมีความสุขการสร้างเสริมสุขภาพในองค์กรก็จะดีตามไปด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของดวงเนตร ธรรมกุล⁸ ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง แนวคิดการสร้างเสริมสุขภาพในองค์กร พบว่าปัจจัยที่สนับสนุนให้เกิดสุขภาพขององค์กร คือ 1) การได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร 2) การได้รับการสนับสนุนและมีส่วนร่วมจากพนักงาน 3) มีนโยบายการสร้างสุขภาพในองค์กรที่ดี 4) มีการบูรณาการไว้ในยุทธศาสตร์อย่างเป็นระบบ 5) มีกระบวนการทำงาน 6) มีโครงสร้างการดำเนินงานและการวิเคราะห์งาน 7) การได้รับการสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็น การจัดเตรียมข้อมูลและฝึกอบรมทีมงาน 8) มีการประเมินและกำกับติดตาม 9) มีการใช้เครื่องมือการวัดที่มีประสิทธิภาพ 10) มีวิธีการสร้างความเข้าใจในประเด็นสร้างสุขภาพ ทั้งนี้เพื่อให้คนในองค์กรเป็นกัจกรสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลต่อไป นอกจากนี้ในด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อการสร้างเสริมสุขภาพองค์กรของโรงพยาบาลมะเร็งชลบุรี มีการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองให้มีความรู้ มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพและมีความรักในวิชาชีพของตนเอง ก่อให้เกิดความสุขในองค์กรนำไปสู่การสร้างเสริมสุขภาพองค์กรอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของชุตติกาญจน์ เปาทุย⁹ ได้ศึกษาเรื่องศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลกรณีศึกษาพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช พบว่า ความสุขของบุคลากรในการทำงานมีผลต่อการทำงานที่ดีและดำเนินงานได้ตามแผนและมีประสิทธิภาพต่อองค์กร ดังนั้นควรมีแนวทางให้ผู้ปฏิบัติงานและบุคลากรมีความสุขในการทำงานด้วยส่งผลต่อการเป็นหน่วยงานสร้างเสริมสุขภาพที่ดีในอนาคตต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ด้านบทบาทหน้าที่ของบุคลากร ควร มุ่งเน้นพัฒนาเรื่องการดูแลสุขภาพองค์กรเป็นองค์ ประกอบสำคัญ เพื่อพัฒนาบทบาทของบุคลากรใน โรงพยาบาลมะเร็ง ด้วยการวางแผนการพัฒนาอย่าง เป็นขั้นตอน

2. พัฒนาเป็นองค์กรโมเดลสร้างสุขภาพ เป็นต้นแบบต่อหน่วยงานอื่น ๆ ในการเป็นแบบอย่าง ในการพัฒนาบุคลากร

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยและพัฒนาคุณภาพชีวิต ของบุคลากรในองค์กรให้เกิดการเรียนรู้สู่การ เปลี่ยนแปลงต่อสุขภาวะองค์กร

2. ควรมีการศึกษาองค์ประกอบของการเป็น หน่วยงานสร้างบุคลากรสุขภาพดีมีความสุข ให้ต่อยอด สู่ชุมชน สังคมหรือประชาชนทั่วไป หรือชุมชนใกล้เคียง ให้สามารถเป็นแบบอย่าง

References

1. Wattanachai K. A holistic principle of health. Bangkok: Matchon newspaper 2004; 28:9838. (in Thai)
2. Rom khuean C. Guidelines for creating a well-being organization in Pattaya, Chonburi: Burapha University; 2016. (in Thai)
3. Office of the national economic and social development board. Twelfth national economic and social development plan era 2017-2021. Bangkok: Office of the national economic and social development board; 2017. (in Thai)
4. Ministry of Public Health. Service plan 2018-2022. Agricultural cooperative assembly printing company of Thailand Limited. Bangkok: Ministry of Public Health; 2016. (in Thai)
5. Dana K. Development of family role in the care of elderly patients with hypertension: At Nonrang community health center Ban Ku sub-district, Yang si Surat district, Maha Sarakham province. Khon Kaen: Khon Kaen University; 2016. (in Thai)
6. Thongngok T. Happiness and happiness needs of personnel in Pattaya City Education Bureau, Chonburi Province. Master of Education Thesis in Educational Administration. Chonburi: Burapha University; 2009. (in Thai)
7. Thawinpipatkul C. The future of learning patterns to change for the integration of well-being organizations. Bangkok: Srinakharinwirot; 2015. (in Thai)
8. Thammakul D. The concept of creating well-being in the organization. Bangkok: Srinakharinwirot; 2016. (in Thai)
9. Paotui C. Study of happiness in nursing: A case study of Siriraj hospital [Independent research with master of arts degree, public and private management], Graduate school of Fine Arts University. Bangkok: Mahidol University; 2010. (in Thai)