

ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลพิปูน จังหวัดนครศรีธรรมราช

Personal factors that affect the happiness of work of personnel Phipun Hospital Nakhon Sri Thammarat

อรรวรรณ เลิศไกร

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลพิปูนและเพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลพิปูน จังหวัดนครศรีธรรมราช

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ บุคลากรโรงพยาบาลพิปูน จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 111 คน วิธีการเก็บข้อมูลใช้แบบสอบถามสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Independent Samples t-test และ One-Way ANOVA (F-test)

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 30-40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีสถานภาพสมรสแล้ว อายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป อัตราเงินเดือนอยู่ระหว่าง 10,001-20,000 บาท ปฏิบัติงานกลุ่มงานการพยาบาล ระดับผู้ปฏิบัติงาน และเป็นข้าราชการ โดยปัจจัยที่นำมาศึกษาความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานครั้งนี้ มี 4 ด้าน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ พบว่าทุกปัจจัยมีผลต่อความสุขในการทำงานระดับมากทุกด้าน และเมื่อศึกษาเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงาน พบว่า บุคลากรโรงพยาบาลพิปูนมีความสุขอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านความมีวินัยในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน ส่วนการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน อายุการทำงาน สายงานที่ปฏิบัติงาน ประเภทบุคลากร และกลุ่มงานที่ปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยดังกล่าวไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลพิปูน ที่ระดับนัยสำคัญ .05

ABSTRACT

This independent study aims to study personal factors that affect the happiness in the work of Phipun Hospital personnel and study the level of happiness in the work of Phipun Hospital personnel Nakhon Sri Thammarat.

The samples consisted of 111 participants who were staff members of Phipun Hospital personnel Nakhon Sri Thammarat, while data collection was done by using the questionnaire. Statistics used for data analysis included Percentage, Standard Deviation, Independent Samples t-test and One-Way ANOVA (F-test)

The results of this study revealed that the majority of the participants were female, 30-40 years old, Bachelor is degree, and married. Their years of service was 10 year or more, their salary 10,001-20,000 baht, perform nursing group work operational level and is a government official. Factors effecting working happiness of the respondents were: 1) Relationship with colleagues, 2) Love in work, 3) Job success and 4) Acceptance. Found that all factors affect the happiness of working high level in all aspects. And When studying about the level of happiness in work found that Pipun Hospital personnel there are many levels of happiness in every aspect. job pleasure, job satisfaction and job enthusiasm. Based on sex, age, marital status, educational attainment, salary, work experience, work line, personnel type and work group, it was found that these personnel factors had no effect on working happiness of the respondents with the significance level at .05

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากสภาพเศรษฐกิจ สังคมและสภาพแวดล้อมต่างๆทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกของชีวิตมนุษย์ในปัจจุบัน ล้วนมีความเครียดและความกดดันอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้นทุกคนจึงต้องการแสวงหาสิ่งที่ทำให้ตนเองนั้นผ่อนคลาย เกิดความรู้สึกภายในจิตใจที่เรียกว่า ความสุข ไม่ว่าจะเป็นความสุขในชีวิตส่วนตัว ความสุขในชีวิตการทำงาน หรือแม้แต่วิตในสังคมทั่วไปก็ตาม ซึ่งปัจจุบันคนส่วนใหญ่ใช้เวลาในการทำงานมากกว่าทำอย่างอื่น แต่กลับมีปัญหาในการทำงานตามมาด้วย ซึ่งก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน มีเพียงส่วนน้อยเท่านั้นที่ค้นพบความหมายและมีความสุขในการทำงาน

ดังนั้นในการศึกษาการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ จึงศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลพิปูน จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยผู้ศึกษาได้เลือกศึกษาจากกรณีศึกษาของ โรงพยาบาลพิปูน จังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งเป็นสถานที่ที่ผู้ศึกษาทำงานอยู่ โรงพยาบาลพิปูนเป็นโรงพยาบาลชุมชนพื้นที่ทุรกันดาร ระดับ F2 มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตพื้นที่รับผิดชอบทั้งหมด 7 แห่ง ปัจจุบันมีบุคลากรทั้งสิ้น 122 คน โดยปฏิบัติงานประจำโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 11 คน และปฏิบัติงานประจำสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ

พืปน จำนวน 1 คน ทำให้มีบุคลากรปฏิบัติงานประจำโรงพยาบาลพืปน จำนวน 111 คน ซึ่งมีไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรแต่ละคนมีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบหลายอย่าง กล่าวคือ บุคลากร 1 คน จะต้องทำงานหลายหน้าที่ ส่งผลให้อัตราการโอนย้าย ลาออก ในปีงบประมาณ 2560 – 2561 เพิ่มขึ้นคิดเป็น ร้อยละ 4.27 , 5.00 ตามลำดับ ประกอบกับโรงพยาบาลเป็นโรงพยาบาลในเขตพื้นที่ทุรกันดาร ทำให้ห่างไกลความเจริญ และไม่สะดวกในการเดินทาง ทำให้ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรภายในโรงพยาบาล ซึ่งผู้ศึกษาหวังว่าผลการศึกษจะสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหา และส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลพืปน จังหวัดนครศรีธรรมราช

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลพืปน จังหวัดนครศรีธรรมราช
2. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลพืปน จังหวัดนครศรีธรรมราช

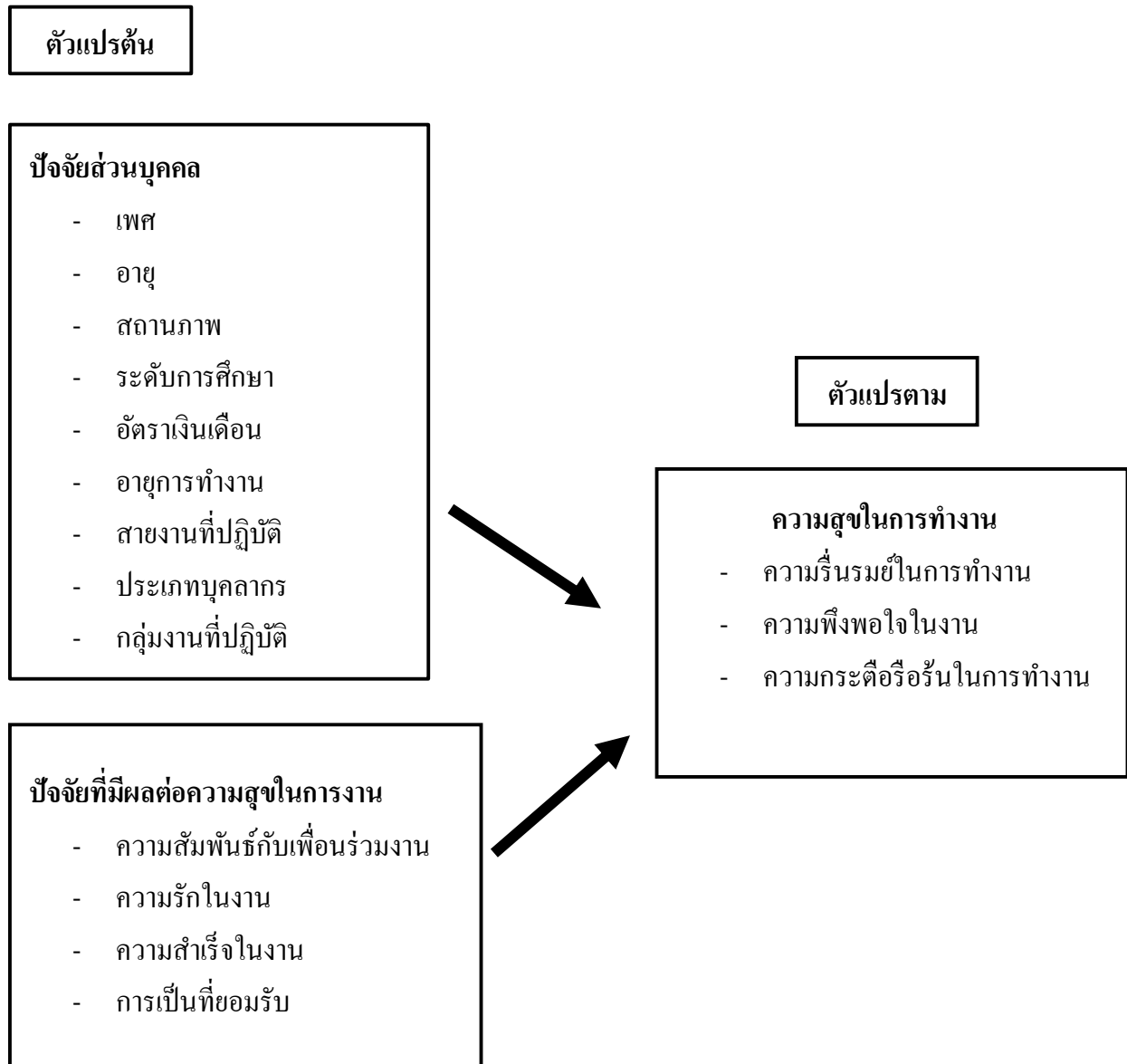
ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ คือ บุคลากรโรงพยาบาลพืปน จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 111 คน ซึ่งจะศึกษาจากจำนวนทั้งหมด
2. ระยะเวลาทำการค้นคว้าอิสระ เริ่มตั้งแต่ เดือนพฤศจิกายน 2561 – 31 มกราคม 2562
3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
 - 3.1 ตัวแปรต้น หรือตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่
 - ตัวแปรด้านปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน อายุการทำงาน สายงานที่ปฏิบัติ ประเภทบุคลากร และกลุ่มงานที่ปฏิบัติงาน
 - ตัวแปรด้านปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ
 - 3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน

สมมติฐานในการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน อายุการทำงาน สายงานที่ปฏิบัติ ประเภทบุคลากร กลุ่มงานที่ปฏิบัติงาน แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์

บุคลากร หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน ลูกจ้างชั่วคราวรายวัน จ้างเหมาบริการ ในสายงานวิชาชีพและสายงานสนับสนุนของโรงพยาบาลปิฎก จังหวัดนครศรีธรรมราช

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อัตราเดือน อายุการทำงาน สายงานที่ปฏิบัติ ประเภทบุคลากร กลุ่มงานที่ปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงาน ได้แก่ 4 ปัจจัย ดังนี้

1. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่บุคลากรให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน พุดคุยกันอย่างเป็นมิตรเป็นกันเอง ระวังให้คำปรึกษา เปิดเผยความรู้สึกความคิดเห็นระหว่างกันได้ มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน

2. ความรักในงาน หมายถึง การรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันกับงานที่ทำ รับรู้และเห็นคุณค่าในงานที่ทำ มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานให้สำเร็จ มีความเพลิดเพลินเมื่อได้ทำงาน และมีความภูมิใจในงานที่ทำปัจจุบัน

3. ความสำเร็จในงาน หมายถึง การได้ทำงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ทำงานที่ทำหยาบได้สำเร็จ ได้ผลลัพธ์จากการทำงานดีตามต้องการ ทำให้รู้สึกชีวิตมีคุณค่าจากงานที่ทำ มีความก้าวหน้าในการทำงาน

4. การเป็นที่ยอมรับ หมายถึง การได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถ หัวหน้างานให้การยอมรับและไว้วางใจในการทำงาน ได้รับการยกย่องชมเชยในผลงานที่ออกมาดี ในการแลกเปลี่ยนแสดงความคิดเห็น ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วย ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน

1. ความรื่นรมย์ในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดความรู้สึกสนุกกับการทำงาน รู้สึกไม่วิตกกังวลใดๆ และรู้สึกสบายใจในการทำงาน

2. ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกชอบ ถูกใจในงานที่ทำ รู้สึกว่างานที่ทำน่าสนใจ และรู้สึกยินดี เต็มใจในการทำงาน

3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัวทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลพิปูน จังหวัดนครศรีธรรมราช
2. ทำให้ทราบถึงระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลพิปูน จังหวัดนครศรีธรรมราช
3. เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารนำมาใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุงการบริหารในองค์กรให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานมากขึ้น

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลพิปูน จังหวัดนครศรีธรรมราช กำหนดวิธีการวิจัยดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรบุคลากรโรงพยาบาลพิปูน จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่ปฏิบัติงานประจำในโรงพยาบาล จำนวน 111 คน โดยแยกเป็นสายวิชาการ 66 คน และสายสนับสนุน 45 คน ซึ่งจะศึกษาจากจำนวนทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน อายุการทำงาน สายงานที่ปฏิบัติ ประเภทบุคลากร กลุ่มงานที่ปฏิบัติงาน จำนวน 9 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานให้ตอบในลักษณะประเมินค่า 5 ระดับ จำนวน 21 ข้อ ซึ่งมีการกำหนดระดับคะแนนดังนี้ ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

มากที่สุด	มีค่าเท่ากับ	5	คะแนน
มาก	มีค่าเท่ากับ	4	คะแนน
ปานกลาง	มีค่าเท่ากับ	3	คะแนน
น้อย	มีค่าเท่ากับ	2	คะแนน
น้อยที่สุด	มีค่าเท่ากับ	1	คะแนน

การแปลความหมายของคะแนน ใช้เกณฑ์การคิดคะแนนเฉลี่ย เพื่อกำหนดระดับความสำคัญ จากสูตรดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

คะแนนที่ได้ไปหาค่าเฉลี่ย และได้กำหนดเกณฑ์การวัดคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

4.21 – 5.00	ระดับที่มีผลต่อความสุข	มากที่สุด
3.41 – 4.20	ระดับที่มีผลต่อความสุข	มาก
2.61 – 3.40	ระดับที่มีผลต่อความสุข	ปานกลาง
1.81 – 2.60	ระดับที่มีผลต่อความสุข	น้อย
1.00 – 1.80	ระดับที่มีผลต่อความสุข	น้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความสุขในการทำงานให้ตอบในลักษณะประเมินค่า 5 ระดับ จำนวน 9 ข้อ ซึ่งมีการกำหนดระดับคะแนนดังนี้ ความสุขในการทำงาน

มากที่สุด	มีค่าเท่ากับ	5	คะแนน
มาก	มีค่าเท่ากับ	4	คะแนน
ปานกลาง	มีค่าเท่ากับ	3	คะแนน
น้อย	มีค่าเท่ากับ	2	คะแนน
น้อยที่สุด	มีค่าเท่ากับ	1	คะแนน

การแปลความหมายของคะแนน ใช้เกณฑ์การคิดคะแนนเฉลี่ย เพื่อกำหนดระดับความสำคัญ จากสูตรดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

คะแนนที่ได้ไปหาค่าเฉลี่ย และได้กำหนดเกณฑ์การวัดคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

4.21 – 5.00	มีความสุขในการทำงาน	มากที่สุด
3.41 – 4.20	มีความสุขในการทำงาน	มาก
2.61 – 3.40	มีความสุขในการทำงาน	ปานกลาง
1.81 – 2.60	มีความสุขในการทำงาน	น้อย
1.00 – 1.80	มีความสุขในการทำงาน	น้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะอื่นๆ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด

การทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม

1. นำแบบสอบถามที่จัดทำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้อง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องตามคำแนะนำ
2. นำแบบสอบถาม จำนวน 50 ชุด นำมาวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามส่วนที่ 2 ประกอบด้วยข้อคำถาม 21 ข้อ พบว่า Cronbach's Alpha เท่ากับ .936 แสดงว่าความเชื่อมั่นอยู่ในเกณฑ์สูง และแบบสอบถามส่วนที่ 3 ประกอบด้วยข้อคำถาม 9 ข้อ พบว่า Cronbach's Alpha เท่ากับ .956 แสดงว่าความเชื่อมั่นอยู่ในเกณฑ์สูง

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้มาจากการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม เก็บข้อมูลแบบเฉพาะเจาะจงจากบุคลากรบุคลากรโรงพยาบาลพินิจ จังหวัดนครศรีธรรมราช
2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาจากเอกสาร หนังสือ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และระบบสืบค้นจากวิทยานิพนธ์และสารนิพนธ์ต่างๆผ่านระบบอินเทอร์เน็ต

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลทั้งหมดที่ได้จากแบบสอบถาม โดยได้พิจารณาความครบถ้วนของการตอบแบบสอบถามแล้ว ลงรหัส จัดหมวดหมู่ และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป (Statistical Package for the Social Sciences : SPSS) สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) หรือการหาค่าสถิติขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้วิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ใช้สถิติ Independent Samples T-test และ F-test (One-Way ANOVA)

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน อายุการทำงาน สายงานที่ปฏิบัติ ประเภทบุคลากร กลุ่มงานที่ปฏิบัติงาน ดังแสดงในตาราง

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามข้อมูลทั่วไป (n = 111 คน)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	24	21.60
หญิง	87	78.40
2. อายุ		
20-30 ปี	24	21.60
30-40 ปี	38	34.20
40-50 ปี	30	27.00
50 ปีขึ้นไป	19	17.10
3. สถานภาพ		
โสด	42	37.80
สมรส	61	55.00
หม้าย/หย่าร้าง	8	7.20

4. ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษา	16	14.40
ปวส.	15	13.50
ปริญญาตรี	76	68.50
ปริญญาโท	4	3.60
5. อัตราเงินเดือน		
ไม่เกิน 10,000 บาท	9	8.10
10,001 – 20,000 บาท	38	34.20
20,001 – 30,000 บาท	27	24.30
30,001 – 40,000 บาท	21	18.90
40,001 – 50,000 บาท	7	6.30
มากกว่า 50,000 บาท	9	8.10
6. อายุการทำงาน		
1 – 3 ปี	18	16.20
3 – 5 ปี	13	11.70
5 – 10 ปี	23	20.70
10 ปีขึ้นไป	57	51.40
7. สายงานที่ปฏิบัติ		
หัวหน้ากลุ่มงาน	9	8.10
หัวหน้างาน	12	10.80
ผู้ปฏิบัติงาน	90	81.10
8. ประเภทบุคลากร		
ข้าราชการ	57	51.40
ลูกจ้างประจำ	9	8.11
พนักงานราชการ	2	1.80
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	19	17.10
ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน	17	15.30
ลูกจ้างชั่วคราวรายวัน	6	5.40
จ้างเหมาบริการ	1	0.90
9. กลุ่มงานที่ปฏิบัติงาน		
กลุ่มงานการแพทย์	5	4.50
กลุ่มงานเภสัชและคุ้มครองผู้บริโภค	8	7.20
กลุ่มงานเทคนิคการแพทย์	3	2.70
กลุ่มงานทันตกรรม	10	9.00

กลุ่มงานเวชศาสตร์ฟื้นฟู	3	2.70
กลุ่มงานประกันสุขภาพ ยุทธศาสตร์และ สารสนเทศทางการแพทย์	12	10.80
กลุ่มงานพยาบาล	41	36.90
กลุ่มงานการแพทย์แผนไทยและ การแพทย์ทางเลือก	3	2.70
กลุ่มบริหารงานทั่วไป	19	17.10
กลุ่มงานด้านปฐมภูมิและองค์รวม	5	4.50
งานจิตเวชและยาเสพติด	2	1.80

ผลจากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 78.40 อายุระหว่าง 30-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.20 สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 55 ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 68.50 อัตราเงินเดือน 10,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 34.20 อายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 51.40 ปฏิบัติงาน กลุ่มงานพยาบาล คิดเป็นร้อยละ 36.90 ปฏิบัติงาน ระดับปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 81.10 และเป็นประเภทข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 51.40

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

ผู้วิจัยเสนอปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ

ตารางที่ 2 ภาพรวมปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน 4 ด้าน

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านความรักในงาน	4.10	0.69	มาก
2. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.98	0.68	มาก
3. ด้านความสำเร็จในงาน	3.85	0.67	มาก
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ	3.80	0.73	มาก
ภาพรวม	3.93	0.69	มาก

จากตารางพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.93$, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกปัจจัย เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย ได้แก่ ด้านความรักในงาน ($\bar{x} = 4.10$, S.D. = 0.69) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 3.98$, S.D. = 0.68) ด้านความสำเร็จในงาน ($\bar{x} = 3.85$, S.D. = 0.67) ด้านการเป็นที่ยอมรับ ($\bar{x} = 3.80$, S.D. = 0.73) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลพิจิตร

จากการศึกษาแนวคิด ปัจจัย และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลพิจิตร สรุปได้ 3 ประเด็นในการวัดระดับความสุข ได้แก่ ความรื่นรมย์ในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน โดยวัดค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ดังแสดงในตาราง

ตารางที่ 3 ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลพิจิตร

ความสุขในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับที่มีผลต่อความสุข
1. ความพึงพอใจในงาน	3.92	0.69	มาก
2. ความกระตือรือร้นในการทำงาน	3.87	0.69	มาก
3. ความรื่นรมย์ในการทำงาน	3.71	0.73	มาก
ภาพรวม	3.83	0.70	มาก

จากตารางพบว่า ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลพิจิตร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.83$, S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ($\bar{x} = 3.92$, S.D. = 0.69) ความกระตือรือร้นในการทำงาน ($\bar{x} = 3.87$, S.D. = 0.69) ความรื่นรมย์ในการทำงาน ($\bar{x} = 3.71$, S.D. = 0.73) ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรโรงพยาบาลพิจิตร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน อายุการทำงาน สายงานที่ปฏิบัติ ประเภทบุคลากร และกลุ่มงานที่ปฏิบัติงาน มีผลต่อความสุขในการทำงาน แสดงผลได้ดังตาราง

1.ด้านเพศ

H_0 : บุคลากรเพศชายและเพศหญิง มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรที่มีเพศชายและเพศหญิง มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศมีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลปิฎกแตกต่างกัน

ประเด็นศึกษา	เพศ				t	Sig.
	ชาย		หญิง			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ความรื่นรมย์ในการทำงาน	3.76	0.65	3.70	0.76	.446	.658
ความพึงพอใจในงาน	4.03	0.54	3.89	0.66	.944	.347
ความกระตือรือร้นในการทำงาน	4.03	0.47	3.83	0.65	.656	.104

*แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05

จากตาราง การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานระหว่างบุคลากรเพศชายและเพศหญิง โดยพิจารณาค่า Sig. มากกว่าระดับนัยสำคัญ แสดงว่าบุคลากรเพศชายกับเพศหญิง มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05

2. ด้านอายุ

H_0 : บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 5 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุมีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลปิฎกแตกต่างกัน

ประเด็นศึกษา	อายุ								F	Sig.
	20-30 ปี		30-40 ปี		40-50 ปี		50 ปีขึ้นไป			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ความรื่นรมย์ในการทำงาน	3.69	0.63	3.60	0.66	3.73	0.67	3.91	0.59	.976	.407
ความพึงพอใจในงาน	3.94	0.52	3.84	0.70	3.90	0.68	4.07	0.57	.555	.646
ความกระตือรือร้นในการทำงาน	3.82	0.51	3.84	0.66	3.90	0.70	3.96	0.54	.246	.864

*แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05

จากตาราง การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานระหว่างบุคลากรที่มีช่วงอายุ 20-30 ปี 30-40 ปี 40-50 ปี และ 50 ปีขึ้นไป โดยพิจารณาค่า Sig. มากกว่าระดับนัยสำคัญ แสดงว่าบุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05

3. ด้านสถานภาพ

H_0 : บุคลากรที่มีสถานภาพต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรที่มีสถานภาพต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 6 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพมีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาล
พิบูล แตกต่างกัน

ประเด็นศึกษา	สถานภาพ						F	Sig.
	โสด		สมรส		หม้าย/หย่าร้าง			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ความถี่ในนรมย์ในการทำงาน	3.76	0.68	3.68	0.63	3.63	0.63	.236	.790
ความพึงพอใจในงาน	4.00	0.60	3.86	0.65	3.96	0.79	.630	.535
ความกระตือรือร้นในการทำงาน	3.87	0.64	3.87	0.60	3.92	0.73	.021	.979

*แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05

จากตาราง การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานระหว่างบุคลากรที่สถานภาพ โสด สมรส หม้าย/หย่าร้าง โดยพิจารณาค่า Sig. มากกว่าระดับนัยสำคัญ แสดงว่าบุคลากรที่มีสถานภาพต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05

4. ด้านระดับการศึกษา

H_0 : บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 7 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษามีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร
โรงพยาบาลพิบูล แตกต่างกัน

ประเด็นศึกษา	ระดับการศึกษา								F	Sig.
	มัธยม ศึกษา		ปวส.		ปริญญาตรี		ปริญญาโท			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ความถี่ในนรมย์ในการทำงาน	4.08	0.78	3.64	0.57	3.66	0.67	3.50	0.69	2.221	.090
ความพึงพอใจในงาน	4.27	0.53	3.82	0.62	3.87	0.65	3.75	0.57	2.021	.115
ความกระตือรือร้นในการทำงาน	4.29	0.38	3.84	0.64	3.80	0.61	3.75	0.96	3.042	.032*

*แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05

จากตารางการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานระหว่างบุคลากรที่มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษา ปวส. ปริญญาตรี และปริญญาโท โดยพิจารณาค่า Sig. น้อยกว่าระดับนัยสำคัญ แสดงว่าระดับการศึกษามีผลต่อความกระตือรือร้นในการทำงาน (Sig. < .05) ส่วนด้านความถี่ในนรมย์ในการ ทำงาน และด้านความพึงพอใจในงานไม่มีความแตกต่างกัน โดยพิจารณาค่า Sig. มากกว่าระดับ นัยสำคัญ (Sig. > .05)

เมื่อพิจารณาความแตกต่างด้านความกระตือรือร้นในการทำงานเป็นรายคู่ระหว่างบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน พบว่ามีความแตกต่าง 2 คู่ ดังนี้

คู่ที่ 1 ปวส. กับ มัธยมศึกษา

คู่ที่ 2 ปริญญาตรี กับ มัธยมศึกษา

5. ด้านอัตราเงินเดือน

H_0 : บุคลากรที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 8 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอัตราเงินเดือนมีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร
โรงพยาบาลพิบูลย์ แดกต่างกัน

ประเด็นศึกษา	อัตราเงินเดือน												F	Sig.
	ไม่เกิน 10,000 บาท		10,001 ถึง 20,000 บาท		20,001 ถึง 30,000 บาท		30,001 ถึง 40,000 บาท		40,001 ถึง 50,000 บาท		มากกว่า 50,000 บาท			
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D		
ความรื่นรมย์ในการทำงาน	4.07	0.76	3.71	0.65	3.62	0.59	3.52	0.67	3.95	0.52	3.85	0.60	1.313	.264
ความพึงพอใจในงาน	4.15	0.87	3.93	0.64	3.80	0.53	3.79	0.63	4.19	0.63	4.07	0.74	.935	.462
ความกระตือรือร้นในการทำงาน	4.26	0.66	3.89	0.61	3.74	0.60	3.79	0.56	4.05	0.87	3.85	0.53	1.151	.339

*แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05

จากตาราง การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานระหว่างบุคลากรที่มีอัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท 10,001–20,000 บาท 20,001-30,000 บาท 30,001-40,000 บาท 40,001-50,000 บาท และมากกว่า 50,000 บาท โดยพิจารณาค่า Sig. มากกว่าระดับนัยสำคัญ แสดงว่าบุคลากรที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05

6. ด้านอายุการทำงาน

H_0 : บุคลากรที่มีอายุการทำงานต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรที่มีอายุการทำงานต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 9 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุการทำงานมีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร
โรงพยาบาลพิจิตร แตกต่างกัน

ประเด็นศึกษา	อายุการทำงาน								F	Sig.
	1-3 ปี		3-5 ปี		5-10 ปี		10 ปีขึ้นไป			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ความรื่นรมย์ในการทำงาน	4.02	0.73	3.85	0.60	3.58	0.65	3.64	0.60	2.193	.093
ความพึงพอใจในงาน	4.13	0.72	4.08	0.61	3.80	0.65	3.87	0.60	1.347	.263
ความกระตือรือร้นในการทำงาน	4.17	0.59	3.87	0.54	3.74	0.67	3.84	0.61	1.822	.148

*แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05

จากตาราง การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานระหว่างบุคลากรที่มีอายุการทำงาน 1-3 ปี 3-5 ปี 5-10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป โดยพิจารณาค่า Sig. มากกว่าระดับนัยสำคัญ แสดงว่าบุคลากรที่มีอายุการทำงานต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05

7. ด้านสายงานที่ปฏิบัติ

H_0 : บุคลากรที่ปฏิบัติงานสายงานต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรที่ปฏิบัติงานสายงานต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 10 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสายงานที่ปฏิบัติมีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร
โรงพยาบาลพิจิตร แตกต่างกัน

ประเด็นศึกษา	สายงานที่ปฏิบัติ						F	Sig.
	หัวหน้า กลุ่มงาน		หัวหน้า งาน		ผู้ปฏิบัติ งาน			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ความรื่นรมย์ในการทำงาน	3.56	0.65	3.81	0.59	3.71	0.65	.388	.679
ความพึงพอใจในงาน	3.96	0.51	3.94	0.65	3.91	0.65	.037	.964
ความกระตือรือร้นในการทำงาน	3.93	0.55	3.94	0.58	3.86	0.63	.133	.875

*แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05

จากตาราง การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานหัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้างาน และผู้ปฏิบัติงาน โดยพิจารณาค่า Sig. มากกว่าระดับนัยสำคัญ แสดงว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานสายงานต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05

8. ประเภทบุคลากร

H_0 : ประเภทบุคลากรต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ประเภทบุคลากรต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 11 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทบุคลากรมีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร
โรงพยาบาลพิบูลย์ แตกต่างกัน

ประเด็นศึกษา	ประเภทบุคลากร														F	Sig.
	ข้าราชการ		ลูกจ้างประจำ		พนักงานราชการ		พนักงานกระทรวงสาธารณสุข		ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน		ลูกจ้างชั่วคราวรายวัน		จ้างเหมาบริการ			
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D		
ความถี่หรือร้อยละในการทำงาน	3.58	0.63	3.89	0.55	3.83	0.24	3.74	0.61	3.78	0.69	4.17	0.66	5.00	-	1.811	.104
ความพึงพอใจในงาน	3.84	0.63	3.93	0.57	4.17	0.24	3.91	0.67	3.98	0.65	4.28	0.77	4.67	-	.751	.610
ความกระตือรือร้นในการทำงาน	3.78	0.59	4.00	0.60	4.33	0.47	3.89	0.72	3.84	0.59	4.39	0.49	4.33	-	1.294	.266

*แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05

จากตาราง การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานระหว่างบุคลากรประเภทข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน ลูกจ้างชั่วคราวรายวัน และจ้างเหมาบริการ โดยพิจารณาค่า Sig. มากกว่าระดับนัยสำคัญ แสดงว่าบุคลากรที่มีประเภทต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05

9. กลุ่มงานที่ปฏิบัติงาน

H_0 : บุคลากรที่ปฏิบัติงานกลุ่มงานต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรที่ปฏิบัติงานกลุ่มงานต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 12 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านกลุ่มงานที่ปฏิบัติงานมีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร
โรงพยาบาลพิปูน แตกต่างกัน

ประเด็นศึกษา	กลุ่มงานที่ปฏิบัติงาน											
	กลุ่มงาน การแพทย์		กลุ่มงาน เภสัชและ คุ้มครอง ผู้บริโภค		กลุ่มงาน เทคนิค การแพทย์		กลุ่มงาน ทันตกรรม		กลุ่มงาน เวชศาสตร์ ฟื้นฟู		กลุ่มงาน ประกันสุข ภาพฯ	
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D
ความถี่ในชมัยในการทำงาน	3.67	0.62	3.70	0.60	3.22	0.38	4.13	0.70	4.00	1.00	4.06	0.58
ความพึงพอใจในงาน	3.93	0.76	3.83	0.44	4.00	0.00	4.40	0.77	3.89	1.17	4.19	0.41
ความกระตือรือร้นในการทำงาน	3.93	0.60	3.67	0.40	4.00	0.00	4.33	0.72	3.67	0.58	4.19	0.39

*แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ประเด็นศึกษา	กลุ่มงานที่ปฏิบัติงาน										F	Sig.
	กลุ่มงาน พยาบาล		กลุ่มงาน การแพทย์ แผนไทยฯ		กลุ่มบริหาร งานทั่วไป		งานจิตเวช และ ยาเสพติด		กลุ่มงาน ด้านปฐมภูมิ และองค์กรรวม			
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D		
ความถี่ในชมัยในการทำงาน	3.56	0.61	3.11	0.19	3.79	0.67	4.00	0.00	3.40	0.49	1.797	.071
ความพึงพอใจในงาน	3.80	0.60	3.44	0.19	3.88	0.74	4.33	0.47	3.67	0.62	1.342	.219
ความกระตือรือร้นในการ ทำงาน	3.70	0.67	3.78	0.38	3.93	0.67	4.00	0.00	3.73	0.43	1.460	.166

*แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05

จากตาราง การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงาน
กลุ่มงานการแพทย์ กลุ่มงานเภสัชฯ กลุ่มงานเทคนิคการแพทย์ กลุ่มงานทันตกรรม กลุ่มงานเวชศาสตร์
ฟื้นฟู กลุ่มงานประกันสุขภาพฯ กลุ่มงานพยาบาล กลุ่มงานการแพทย์แผนไทยฯ กลุ่มบริหารงานทั่วไป
งานจิตเวชและยาเสพติด และกลุ่มงานปฐมภูมิและองค์กรรวม โดยพิจารณาค่า Sig. มากกว่าระดับ

นัยสำคัญ แสดงว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานกลุ่มงานต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05

สรุปผลการศึกษา

ผู้ตอบแบบสอบถามจากจำนวน 111 คน เป็นบุคลากรโรงพยาบาลปิปูน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 87 คน รองลงมา เป็นเพศชาย จำนวน 24 คน อายุของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 30-40 ปี จำนวน 38 คน รองลงมา ช่วงอายุ 40-50 ปี จำนวน 30 คน และมีสถานภาพสมรสแล้ว จำนวน 61 คน รองลงมาเป็นคนโสด จำนวน 42 คน มีระดับการศึกษาสูงสุด อยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 76 คน รองลงมา ระดับมัธยมศึกษา จำนวน 16 คน อัตราเงินเดือนอยู่ระหว่าง 10,001-20,000 บาท จำนวน 38 คน รองลงมา มีอัตราเงินเดือนอยู่ระหว่าง 20,001-30,000 บาท และมีอายุการทำงานส่วนใหญ่ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 57 คน รองลงมา มีอายุการทำงาน 5-10 ปี จำนวน 23 คน สายงานที่ปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานระดับ ผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 90 คน รองลงมา ปฏิบัติงานระดับ หัวหน้างาน จำนวน 12 คน บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ จำนวน 53 คน รองลงมา เป็นพนักงานกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 21 คน และส่วนใหญ่ปฏิบัติงานกลุ่มงานพยาบาล จำนวน 41 คน รองลงมาปฏิบัติงาน กลุ่มบริหารงานทั่วไป จำนวน 19 คน

ผู้วิจัยเสนอปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ โดยมีผลการศึกษาในภาพรวมของปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก และพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกประเด็น เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ได้แก่ ด้านความรักในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ

โดยผู้วิจัยได้จำแนกปัจจัยแต่ละด้านออกมาเป็นประเด็นย่อยเพื่อศึกษาระดับที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย ได้แก่ ท่านและเพื่อนร่วมงานพูดคุยกันอย่างเป็นมิตร เป็นกันเอง ท่านและหัวหน้างานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงาน เพื่อนร่วมงานแนะนำให้คำปรึกษาท่านได้ และท่านสามารถเปิดเผยความรู้สึกนึกคิดระหว่างเพื่อนร่วมงานได้

ด้านความรักในงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อย พบว่าแต่ละประเด็นมีผลต่อความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับมาก และระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย ได้แก่ ท่านมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานให้สำเร็จ ท่านรับรู้และเห็นคุณค่าในงานที่ท่านทำ ท่านภูมิใจในงานที่ท่านทำ ปัจจุบัน ท่านมีความรักและความผูกพันในงานที่ท่านทำ และท่านมีความเพลิดเพลินเมื่อได้ทำงาน

ด้านความสำเร็จในงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อย พบว่าแต่ละประเด็นมีผลต่อความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย ได้แก่ ท่านรู้สึกชีวิตมีคุณค่าจากงานที่ท่านทำ ท่านได้ทำงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ท่านได้ผลลัพธ์จากการทำงานตามที่ต้องการ ท่านทำงานที่ท่านทำสำเร็จ และท่านมีความก้าวหน้าในการทำงาน

ด้านการเป็นที่ยอมรับ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อย พบว่าแต่ละประเด็นมีผลต่อความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย ได้แก่ ท่านได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานให้การยอมรับและไว้วางใจในการทำงานของท่าน เพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถของท่าน การแลกเปลี่ยนแสดงความคิดเห็นของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และท่านได้รับการยกย่องชมเชยในผลงานที่ออกมาดี

ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลปิปูน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน และความริเริ่มในการทำงาน โดยผู้วิจัยได้แยกประเด็นเพื่อศึกษาเป็นรายด้าน

ด้านความริเริ่มในงาน ภาพรวม อยู่ในระดับมาก สำหรับการศึกษาในประเด็นย่อย พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ท่านรู้สึกสนุกกับการทำงาน ท่านรู้สึกสบายใจในการทำงาน และท่านรู้สึกไม่วิตกกังวลใดๆในการทำงาน

ด้านความพึงพอใจในงาน ภาพรวม อยู่ในระดับมาก สำหรับการศึกษาในประเด็นย่อย พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ท่านรู้สึกยินดี เต็มใจทำงาน ท่านรู้สึกชอบ ถูกใจในงานที่ทำ และท่านรู้สึกว่างานที่ทำน่าสนใจ

ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน ภาพรวม อยู่ในระดับมาก สำหรับการศึกษาในประเด็นย่อย พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ท่านรู้สึกว่ายากทำงาน ท่านรู้สึกมีความตื่นตัวทำงานอย่างคล่องแคล่ว และท่านรู้สึกมีชีวิตชีวาในการทำงาน

สำหรับการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ตัวแปรต้นปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน อายุการทำงาน สายงานที่ปฏิบัติงาน ประเภทบุคลากร และกลุ่มงานที่ปฏิบัติงาน พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลดังที่กล่าวมา ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลปิปูน

การอภิปรายผล

1. จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน อายุการทำงาน สายงานที่ปฏิบัติ ประเภทบุคลากร กลุ่มงานที่ปฏิบัติงาน แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับ วัชระ ขำเลิศ (2558) ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักบริหารกลาง กรมทรัพย์สินทางปัญญา กระทรวงพาณิชย์ ประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน และประเภทบุคลากรที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน โดยบุคลากรสำนักบริหารกลางทางปัญญา กระทรวงพาณิชย์ ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันในด้านความพึงพอใจในงานและด้านการเป็นที่ยอมรับ ส่วนบุคลากรสำนักบริหารกลางทางปัญญา กระทรวงพาณิชย์ ที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันในทุกด้าน คือ ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ และด้านการเป็นที่ยอมรับ

2. จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ โดยมีผลการศึกษาในภาพรวมของปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ วัชระ ขำเลิศ (2558) ที่ศึกษาถึงความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักบริหารกลาง กรมทรัพย์สินทางปัญญา กระทรวงพาณิชย์ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับการศึกษาของ บุรินทร์ภักดิ์ พรหมมาศ และคณะ (2556) ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาของเทศบาล จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เช่นเดียวกับการศึกษาของ เมธาพร ผังลักษณ์ (2559) ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า ความสุขในการทำงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับดีมาก เช่นเดียวกับ ธญา เรืองเมธิกุล (2560) ที่ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย ในเขตจังหวัดนครสวรรค์ พบว่า โดยภาพรวมพนักงานมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นภัสจันท์ มงคลพันธ์ และคณะ (2560) ทำการศึกษา ความสุขในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลตติยภูมิ ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง คะแนนความสุขรายด้านส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านความรับผิดชอบ ความมั่นคงปลอดภัย และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่อยู่ในระดับสูง ปัจจัยด้านสายงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน บุคลากรในสายงานบริการมีระดับความสุขในการทำงานน้อยกว่าสายงานอื่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = .05$)

3. จากการศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลปิปูน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน และความริเริ่มขยันในการทำงาน

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลปิปูน จังหวัดนครศรีธรรมราช ผู้วิจัยได้มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ผู้บริหารควรมีแผนพัฒนาความก้าวหน้าในงานให้แก่บุคลากรให้ชัดเจน เพื่อเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร

2. ควรมีการพิจารณาปรับตำแหน่ง ปรับเงินเดือน ตามผลงานและความรู้ความสามารถของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรได้รับรู้ถึงความก้าวหน้าในการทำงานจากผลงานที่ปฏิบัติและเห็นถึงความสำเร็จในงานที่เกิดขึ้น

3. ควรส่งบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีเข้ารับการฝึกอบรม เพิ่มพูนและพัฒนาความรู้ เพื่อให้เกิดความสุขในการทำงานให้มากขึ้น

4. ควรมีการจัดช่องทางพิเศษในการเข้าพบแพทย์สำหรับเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาล และมีการสำรองห้องพิเศษให้กับเจ้าหน้าที่ กรณีต้องพักรักษาตัว

5. ควรมีการให้รางวัล ยกย่อง ชมเชย เมื่อเจ้าหน้าที่มีผลงานดี เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับเจ้าหน้าที่ที่มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาเรื่องความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของบุคลากรโรงพยาบาล พิปูน จังหวัดนครศรีธรรมราช

2. การศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลพิปูน จังหวัดนครศรีธรรมราช

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ด้วยความอนุเคราะห์และความกรุณาจาก รองศาสตราจารย์สมจิตร ล้วนจำเจริญ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าในการให้คำแนะนำ ปรึกษา ข้อเสนอแนะ และให้ความช่วยเหลือ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ให้การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและให้ข้อมูล ขอขอบพระคุณพี่ๆ เพื่อนๆ นักศึกษาปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจ ตลอดจนเจ้าหน้าที่โครงการปริญญาโทที่ให้การช่วยเหลือ ทำให้การค้นคว้าอิสระในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

สุดท้ายนี้ประโยชน์และความดีอันมีคุณค่าที่เกิดจากการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ขอบูชาแต่ พระคุณ บิดา มารดา ที่ได้อบรมสั่งสอนปลูกฝังความดี ขยันหมั่นเพียร มานะอดทน ตลอดจนคณาจารย์ที่ได้ ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ อันเป็นพื้นฐานสำคัญ ทำให้เกิดผลสำเร็จในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ หากการศึกษาในครั้งนี้มีข้อบกพร่อง ไม่สมบูรณ์ประการใด ผู้ศึกษาค้นคว้ากราบขอภัยมา ณ โอกาสนี้

เอกสารอ้างอิง

- ประพนธ์ ผาสุกยี่ด. 2549. “Happy Workplace – สวรรค์ในที่ทำงาน.” [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา <http://www.gotoknow.org/blog/beyondkm/58183> (12 ธันวาคม 2561).
- ดร.จรรยา ดาสา. 2552. “ความสุขในที่ทำงาน(Happy Workplace).” [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา http://www.il.mahidol.ac.th/th/images/stories/exchange/7-05-52_Column_6.pdf (12 ธันวาคม 2561).
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. 2553. “ความสุขในที่ทำงาน.” [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา http://www.bu.ac.th/knowledgecenter/executive_journal/jan_mar_10/pdf/89-91.pdf (12 ธันวาคม 2561).
- คัตนางค์ มณีศรี. 2554. “ความสุขคืออะไร.” [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา <http://www.stjohn.ac.th/University/Guidance/kwam-suk-kua-a-rai.htm> (15 ธันวาคม 2561).
- วัชระ ขำเลิศ. 2558. “ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักบริหารกลาง กรมทรัพย์สินทางปัญญา กระทรวงพาณิชย์.” [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา <http://www.dpu.ac.th/graduate/upload/content/files..../vol4-3-41.pdf> (15 ธันวาคม 2561).
- นพวรรณ จุลกนิษฐ. 2560. “ปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีความสุขในที่ทำงาน.” [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา <http://www.th.jobsdb.com> (15 ธันวาคม 2561).
- ธญา เรืองเมธิกุล. 2560. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย ในเขตจังหวัดนครสวรรค์,” [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา <http://www.research.kpru.ac.th/sac/fileconference/11222018-05-01.pdf> (17 ธันวาคม 2561).
- น.ต.นพ.บุญเรือง ไตรเรืองวรรณ. 2561. “กรมสุขภาพจิต แนะนำ 5 เทคนิคสร้างสุขขณะทำงาน,” [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา <http://www.thaihealth.or.th> (17 ธันวาคม 2561).
- ปานระพี. 2561. “กรมสุขภาพจิต แนะนำ 10 ข้อ การสร้างสุขในการทำงาน,” [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา <http://www.it24hrs.com/2018/good-health-for-work> (17 ธันวาคม 2561).
- พรรณิภา สืบสุข. 2548. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พนิดา คะชา. 2551. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ ในเขตภาคตะวันออก. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นฤมล แสงผล. 2554. ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. การค้นคว้าแบบอิสระมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

เมธาพร ผังลักษณ์. 2559. ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต1. วิทยานิพนธ์หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

บุรินทร์ภักดิ์ พรหมมาศ และคณะ. 2556. "ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาของเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช." วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยบุรีรัมย์ 8, 1 (มกราคม-มิถุนายน):84-85.

นภัสจันท์ มงคลพันธ์ และคณะ. 2560. "ความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลตติยภูมิ." วารสารศูนย์การศึกษาแพทยศาสตร์คลินิก โรงพยาบาลพระปกเกล้า 34, 2 (เมษายน-ธันวาคม): 87-89.