

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร ในโรงพยาบาลเซนต์แมรี

FACTORS AFFECTING THE HAPPY WORKPLACE OF PERSONAL
IN SAINT MARY HOSPITAL

อัชฌา ชื่นบุญ¹ รุ่งฤดี โลหวิวัฒน์² ศราวุธ มั่งสูงเนิน³ จิราภรณ์ โกชกปรีภรณ์⁴
และ สุนทร ช่องชนิล⁵

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยระดับองค์กรและค้นหาปัจจัยทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลเซนต์แมรี เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับบุคลากรโรงพยาบาลเซนต์แมรี จำนวน 454 คน และการสนทนากลุ่มโดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงเป็นหัวหน้าหน่วยงาน จำนวน 9 คน และผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 8 คน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติเชิงพรรณนา เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ และ วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการวิเคราะห์ค้นหาประเด็นหลัก ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยระดับองค์กร ได้แก่ สภาพแวดล้อมในงาน คุณลักษณะของงาน ผลลัพธ์ที่คาดหวัง และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยที่คุณลักษณะของงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด สำหรับด้านผลลัพธ์ที่คาดหวังจะอยู่ในระดับปานกลาง

2. ความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลเซนต์แมรี ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในชีวิต ด้านความพึงพอใจในงาน และอารมณ์/ความรู้สึกต่องาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อารมณ์/ความรู้สึกต่องาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ความพึงพอใจในงาน และความพึงพอใจในชีวิต ตามลำดับ

3. มีปัจจัยระดับองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รองลงมา คุณลักษณะของงาน และสภาพแวดล้อมในงาน ตามลำดับ สำหรับผลลัพธ์ที่คาดหวัง ไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

¹ อาจารย์หมวดวิชาศึกษาทั่วไป คณะศิลปศาสตร์/ศูนย์วิจัยและนวัตกรรมการศึกษา วิทยาลัยเซนต์หลุยส์

E-mail: Athcha@saintlouis.or.th

² อาจารย์หมวดวิชาศึกษาทั่วไป คณะศิลปศาสตร์/ศูนย์วิจัยและนวัตกรรมการศึกษา วิทยาลัยเซนต์หลุยส์

E-mail: rungrudee@saintlouis.or.th

³ อาจารย์หมวดวิชาศึกษาทั่วไป คณะศิลปศาสตร์/ศูนย์วิจัยและนวัตกรรมการศึกษา วิทยาลัยเซนต์หลุยส์

E-mail: sarawut@saintlouis.or.th

⁴ อาจารย์สาขาวิชาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์/แผนกห้องสมุดและวิทยบริการ วิทยาลัยเซนต์หลุยส์

E-mail: jiraporn@saintlouis.or.th

⁵ ผู้จัดการสำนักผู้บริหาร โรงพยาบาลเซนต์แมรี จังหวัดนครราชสีมา E-mail: soonthornntv@yahoo.com

4. จากผลการสนทนากลุ่ม พบว่า โดยรวมมีความสุขในการทำงาน มีความพึงพอใจในงาน ถึงแม้ว่าบางเวลาจะรู้สึกเหนื่อย ท้อใจ และเบื่อหน่ายบ้าง ความคิดเห็นต่อปัจจัยประกอบด้วย 1) ด้านสภาพแวดล้อม มองว่าผู้นำและการบริหารมีความใกล้ชิดและบริหารแบบครอบครัว โครงสร้างองค์กรและกฎระเบียบมีความชัดเจน วัสดุอุปกรณ์เอื้อต่อการทำงาน และองค์กรมีความมั่นคง สำหรับการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการต้องการให้ปรับสวัสดิการการรักษาพยาบาล 2) ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงานมีความเห็นว่า งานที่รับผิดชอบมีความสำคัญต่อผู้อื่นและองค์กร และมีความภูมิใจในงานที่ทำ งานมีความหลากหลาย มีอิสระในการตัดสินใจระดับหนึ่ง การทราบผลสะท้อนกลับจากงานเป็นลายลักษณ์อักษร แต่วิธีการประเมินควรมีความเที่ยงตรงกว่านี้ 3) ปัจจัยด้านผลลัพธ์ที่คาดหวัง งานประสบความสำเร็จเป็นส่วนใหญ่ การได้รับการสนับสนุนเต็มที่ตามความสามารถ อีกทั้งได้รับการสนับสนุนให้มีการอบรมและการศึกษาต่อ และ 4) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีการทำงานเป็นทีมดีในแผนก มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

คำสำคัญ: ปัจจัย ความสุขในการทำงาน

ABSTRACT

This study is a quantitative and qualitative study. The objective is to study organizational factors and search for predictable factors for happiness in workspace of Saint Mary Hospital's employees. Data in the study collected by handing questionnaire to 454 employees working in Saint Mary Hospital and focus group with specific sample group who are nine department heads and eight practitioners. This study expresses quantitative data with statistically description, comparing differences between the average numbers of two independent groups. Analyzing one-way variable, comparing in pairs with Scheffe method, multiple regression analyzing, and qualitative data by analyzing main ideas are applied the result are shown as followed.

1. Organizational factors: working environment, job characteristics, expected result, and individual interaction are high. Job characteristic has the highest average while expected result has medium average.

2. Working happiness for Saint Mary Hospital's employees: life satisfaction, work satisfaction, and emotion/feeling toward work is at high level. When examining in details emotion/feeling toward work is at the highest level following by working appreciation and life appreciation respectively.

3. There are three organization factors affecting happiness in workspace with statistic significance at 0.05: individual interaction, job characteristics, and working environment, respectively. Expected result does not affect happiness in workspace.

4. Group discussion represents overall happiness in workspace and satisfaction in work though sometimes feeling tired, disheartened, and bored are mentioned. Opinions for these factors are as follows: 1) Environment: executives and administration are close and administrates in family-like pattern. Organization structure and regulations are clear. Equipment is supportive. The

organization is stable. For payment and benefit, medical benefit is suggested to be improved. 2) Job characteristics: the sample group sees that their jobs are important to others and the organization. They are proud of their work. The job has variety and a certain level of freedom in making a decision. Feedback is recognized through written document, but more accurate evaluation should be used. 3) Expected result: most of the works are successful and fully supported. There are also supports in training and education. 4) Individual interaction: teamwork within departments and relationship with executives and colleagues are good.

Keywords: Factors, Happy Workplace

ความสำคัญและปัญหาการวิจัย

ความสุขนั้นมีความสำคัญต่อสภาพจิตใจ และร่างกายของคนเรา เมื่อเกิดความสุขพล้งงานในร่างกายจะเพิ่มขึ้นมากกว่าเดิม การสั่งการของสมองไปยังระบบประสาทจะดี เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน รวมถึงจิตอาสาที่จะช่วยเหลือสังคมและองค์กรก็จะตามมา (<http://www.thaihealth.or.th/node/12827>) สอดคล้องกับผลวิจัยเรื่องการเรียนรู้อย่างมีความสุข: สารเคมีในสมองกับความสุขและการเรียนรู้ ของ ศันสนีย์ วัชรคุปต์ และคณะ (2544) ได้นำเสนอองค์ความรู้เกี่ยวกับภาวะทางจิตใจต่างๆ ที่มีผลต่อการเรียนรู้ของมนุษย์ ตั้งแต่อารมณ์ ความรู้สึก ความสุข ความเศร้า ความเหนื่อยล้า ความเครียด ความจำและการเรียนรู้ ซึ่งการมีความสุขทำให้ร่างกายผลิตสารเอนดอร์ฟิน ช่วยในเรื่องการตื่นตัว ลดความเครียด เพิ่มความมีชีวิตชีวา และความสุข นึกคิดในเชิงบวก และเป็นการสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้

การสร้างสุขภาวะที่ดีในองค์กรหรือการเป็นองค์กรแห่งความสุขนั้นไม่เพียงแต่สร้างความพึงพอใจในการทำงาน ลดอัตราการขาดงาน และการลาออกแล้ว ยังเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญของการแข่งขันระหว่างองค์กร เพื่อช่วงชิงบุคลากรที่มีความสามารถเป็นเลิศ ให้มาร่วมงานกับองค์กร ด้วยเหตุนี้เอง หลายองค์กรจึงมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน การสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เต็มไปด้วยความสุขนั้น เป็น

ปัจจัยที่สำคัญต่อความสำเร็จของผลการปฏิบัติงาน เพราะเมื่อพนักงานเกิดความรู้สึกสบายใจ ก็จะสามารถสร้างผลงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ดังนั้นความสุขกับผลประกอบการขององค์กรจึงมีความสัมพันธ์กัน

โรงพยาบาลเซนต์เมรี่เป็นองค์กรสุขภาพที่ให้บริการแก่ประชาชนทั่วไป ด้านการรักษาสุขภาพ และการดูแลความเจ็บป่วยของประชาชนโดยมีพันธกิจ ดังนี้

1. **ด้านการดูแลรักษา** มุ่งดูแลรักษาฟื้นฟูและส่งเสริมสุขภาพรวมทั้งป้องกันปัญหาสุขภาพอย่างต่อเนื่องด้วยความรัก

2. **ด้านบริหารจัดการ** มุ่งพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรทุกด้านตามหลักธรรมาภิบาลโดยเน้นระบบ คุณภาพและมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ที่เอื้อให้เกิดความร่วมมือและรับผิดชอบต่อสังคม

3. **ด้านการอภิบาล** มุ่งอภิบาลจิตใจและจิตวิญญาณ ควบคู่กับร่างกายโดยยึดจิตตารมณ์เมตตาธรรม

4. **ด้านเมตตาสงเคราะห์** มุ่งดูแลรักษาและสงเคราะห์ผู้ป่วยที่ขัดสน

ผู้บริหารขององค์กรให้ความสำคัญในเรื่องความสุขของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข ปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ การที่บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพของตน มีความกระตือรือร้น มีขวัญและกำลังใจที่จะปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท ส่งผลให้บุคลากรเกิดความสุข ความผูกพันต่อองค์กร และเป็นส่วนสำคัญ

ที่จะผลักดันให้งานสำเร็จ นอกจากนี้ การที่บุคลากรมีความสุขในการทำงานแล้วจะทำให้ส่งผลดีต่อการให้บริการแก่ประชาชนที่มารับบริการอีกทางหนึ่งด้วย

ดังนั้น ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลเซนต์แมรี ประกอบด้วย ปัจจัยระดับบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ความเพียงพอของรายได้ ตำแหน่งในการทำงาน ระยะเวลาการทำงาน สุขภาพ และสัมพันธภาพในครอบครัวและปัจจัยระดับองค์กร ได้แก่ สภาพแวดล้อมในงาน คุณลักษณะของงาน ผลลัพธ์ที่คาดหวัง และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปใช้ประยุกต์ใช้ในการพัฒนาบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุข มีชีวิตชีวาในการทำงาน กระตือรือร้นที่จะพัฒนางานและเพิ่มผลผลิตหรือมีคุณภาพดีขึ้น

บททวนวรรณกรรม

1. ความหมายของความสุขในการทำงาน

องค์กรอนามัยโลก ได้ให้คำนิยามความสุขในชีวิตว่าเป็นภาวะที่มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจ และสังคม ปราศจากความเจ็บป่วยใดๆ ความสุขนั้นมีความหมายใกล้เคียงกับคำว่า คุณภาพชีวิตและคุณภาพทางจิต คือความสามารถในการเรียนรู้ ความสามารถด้านสังคม ความพึงพอใจในชีวิต ภาวะของสุขภาพทุกด้านและความสามารถในการทำหน้าที่ของตน

2. องค์ประกอบของความสุข

จากแนวคิดของดาเยเนอร์ (Diener) ความสุข (Happiness or Subjective Well-Being) (อ้างถึงใน นภัชล รอดเที่ยง, 2550) ปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุขว่า ความสุขเป็นสิ่งสำคัญหรือเป็นรากฐานของการดำรงชีวิต เป็นอารมณ์ความรู้สึกที่ดีที่ใช้ประเมินความเป็นอยู่หรือเป้าหมายหลักของชีวิต คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลากหลายแตกต่างกัน เช่น อายุ สถานภาพ รายได้ สภาพแวดล้อม และองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการตอบสนองของบุคคล ที่นำมาซึ่งความสุข

ในการทำงาน ได้แก่

1. ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีความพอใจในสิ่งที่ตนเป็นและกระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิต สอดคล้องกับความเป็นจริง สามารถกระทำได้ตามความตั้งใจ สมเหตุสมผล เข้าใจและยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว

2. ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและชอบพอกับสภาพแวดล้อม ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ตลอดจนงานที่ทําก่อให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

3. อารมณ์ทางบวก (Positive Effect) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ดี รื่นรมย์ หรรษา สนุกสนานกับการทำงาน ยิ้มแย้มแจ่มใส เบิกบานใจได้เสมอขณะทำงานเลื่อมใสศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำรับรู้ถึงความดีงาม และคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ

4. อารมณ์ทางลบ (Negative Effect) หมายถึง อารมณ์ ความรู้สึกที่เป็นทุกข์ กับสิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น คับข้องใจ เบื่อหน่าย เศร้าหมอง ไม่สบายใจ เมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ซื่อสัตย์ หรือไม่ถูกต้อง อยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น เพื่อนสนองความต้องการของตนให้มีความสุข

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลเซนต์แมรี

2. เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลเซนต์แมรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ความเพียงพอของรายได้ ระยะเวลาการทำงาน และผลการตรวจสุขภาพ

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยระดับองค์กรกับความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลเซนต์แมรี

4. เพื่อค้นหาปัจจัยระดับองค์กรที่สามารถทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลเซนต์เมรี่

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรอิสระ มีดังนี้

1.1 ปัจจัยระดับบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ความพึงพอใจของรายได้ ตำแหน่งในการทำงาน ระยะเวลาการทำงาน ผลการตรวจสุขภาพ และสัมพันธภาพในครอบครัว

1.2 ปัจจัยระดับองค์กร มีดังนี้

1) สภาพแวดล้อมในงาน ได้แก่ ผู้นำและการบริหาร โครงสร้างองค์กรและกฎระเบียบ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ และความมั่นคงในงาน

2) คุณลักษณะของงาน ได้แก่ ความสำคัญของงาน ความหลากหลายของงาน เอกลักษณะของงาน ความมีอิสระในการทำงาน การทราบผลสะท้อนกลับจากงาน ความเหมาะสมของปริมาณงาน

3) ผลลัพธ์ที่คาดหวัง ได้แก่ งานประสบผลสำเร็จ ความก้าวหน้าในอาชีพ การพัฒนาความสามารถ ความสมดุลในชีวิต การทำงาน

4) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้แก่ การได้รับการยอมรับ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

2.1 ความพึงพอใจในชีวิต

2.2 ความพึงพอใจในงาน

2.3 อารมณ์/ความรู้สึกต่องาน ได้แก่ ความรู้สึกทางบวก และความรู้สึกทางลบ

สมมติฐานการวิจัย

1. เพศ อายุ ระดับการศึกษา ความพึงพอใจของรายได้ ระยะเวลาการทำงาน และผลการตรวจสุขภาพ แตกต่างกันความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาล

เซนต์เมรี่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ปัจจัยระดับองค์กรมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลเซนต์เมรี่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ปัจจัยระดับองค์กรอย่างน้อยหนึ่งปัจจัยสามารถทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลเซนต์เมรี่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรโรงพยาบาลเซนต์เมรี่ จำนวน 600 คน เก็บรวบรวมข้อมูลในระหว่างวันที่ 4-10 เดือนตุลาคม 2555 โดยใช้แบบสอบถาม และเก็บรวบรวมข้อมูลมาได้ 454 คน และการสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยเลือกผู้แทนหัวหน้าหน่วยงาน จำนวน 9 คน และผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 8 คน

การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง

โครงการวิจัยนี้ได้ผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการจริยธรรมเกี่ยวกับการวิจัยในมนุษย์ วิทยาลัยเซนต์หลุยส์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีดังนี้

1. แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วย 3 ตอน ประกอบด้วยตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ จำนวน 8 ข้อ สำหรับตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร จำนวน 70 ข้อ ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน จำนวน 28 ข้อ แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดตามวิธีของลิเคิร์ท แบ่งระดับการวัดเป็น 5 ระดับ โดยมีการตรวจสอบหาคุณภาพเบื้องต้น จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน

3 ท่าน แล้วนำแบบสอบถาม ไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นเชิงความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency of Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาด้วยสูตรของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient Method) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.952

2. แบบสนทนากลุ่ม โดยสร้างแนวคำถามที่เกี่ยวข้องกับปัญหาการวิจัย ได้แก่ ปัจจัยระดับองค์กรทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในงาน คุณลักษณะของงาน ผลลัพธ์ที่คาดหวัง และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความสุขในการทำงาน โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยจัดสนทนากลุ่มวันที่ 11 มีนาคม 2556 แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ผู้แทนหัวหน้าหน่วยงาน และผู้แทนผู้ปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ นั่นคือ ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม เมื่อผ่านการตรวจสอบความถูกต้องเรียบร้อยแล้ว จะนำมาวิเคราะห์และประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ประกอบด้วย 1) สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ 2) สถิติเพื่อทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent T-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way Analysis of Variance) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป หากพบ

ผลความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ้ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ในการวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการการค้นหาคำประเด็นหลัก (Thematic Analysis) คือ กระบวนการหารูปแบบต่างๆ ในข้อมูลดิบจากแบบสอบถาม และการซักถามเพื่อแยกแยะออกมาเป็นหมวดหมู่

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาปัจจัยและองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานนั้น ผู้วิจัยได้รวบรวมปัจจัยและองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานจากงานวิจัยของ นภีชล รอดเที่ยง (2550) และสิรินทร แซ่ฉั่ว (2553) มาสังเคราะห์เป็นกรอบในการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย 1) ปัจจัยระดับบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ความเพียงพอของรายได้ ตำแหน่งในการทำงาน ระยะเวลาการทำงาน ผลการตรวจสอบสุขภาพ และสัมพันธภาพในครอบครัว และ 2) ปัจจัยระดับองค์กร ได้แก่ สภาพแวดล้อมในงาน คุณลักษณะของงาน ผลลัพธ์ที่คาดหวังและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นตัวแปรอิสระ สำหรับตัวแปรตามที่ใช้ในการวัดความสุขในการทำงานนั้น ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Diener (2000) ซึ่งประกอบด้วย 1) ความพึงพอใจในชีวิต 2) ความพึงพอใจในงาน และ 3) อารมณ์/ความรู้สึกต่องาน ได้แก่ ความรู้สึกทางบวกและความรู้สึกทางลบ ดังกรอบแนวคิดในการวิจัยต่อไปนี้



กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 82.4 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 30.8 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 55.7 รายได้เพียงพอแต่ไม่เหลือเก็บ ร้อยละ 43.0 มีระยะเวลาการทำงานที่โรงพยาบาลเซนต์เมรี่ 10 ปีขึ้นไป ร้อยละ 39.4 ได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี 1 ครั้ง ร้อยละ 89.0 โดยมีสุขภาพปกติ ร้อยละ 80.8 สำหรับผู้ที่มิโรคประจำตัวจะเป็นไขมันในเลือดสูงมากที่สุด ร้อยละ 27.1 และส่วนใหญ่มีสัมพันธภาพระหว่างสมาชิกในครอบครัว โดยมีการพูดคุยปรึกษาหารือกันและตัดสินใจในเรื่องสำคัญต่างๆ ของครอบครัวร่วมกัน มากที่สุดร้อยละ 38.1 ในการนำเสนอผลการวิจัยเพื่อตอบตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน และความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลเซนต์เมรี่ ผลการวิจัยปรากฏว่า

1. ปัจจัยระดับองค์กรทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในงาน คุณลักษณะของงาน ผลลัพธ์ที่คาดหวัง และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า คุณลักษณะของงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.65$) รองลงมา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 3.62$) สภาพแวดล้อมในงาน ($\bar{X} = 3.52$) สำหรับด้านผลลัพธ์ที่คาดหวังจะอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$)

2. ความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลเซนต์เมรี่ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในชีวิต ด้านความพึงพอใจในงาน และอารมณ์/ความรู้สึกต่องาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อารมณ์/ความรู้สึกต่องาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.80$) รองลงมา ความพึงพอใจในงาน ($\bar{X} = 3.76$) และความพึงพอใจในชีวิต ($\bar{X} = 3.39$) ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ข้อ 2 เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลเซนต์เมรี่ จำแนกตาม

เพศ อายุ ระดับการศึกษา ความเพียงพอของรายได้ ระยะเวลาการทำงาน และผลการตรวจสุขภาพ ผลการวิจัยปรากฏว่า

1. การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานจำแนกตามเพศ พบว่า ความสุขในการทำงานโดยรวม 3 ด้านของเพศชายและเพศหญิงไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานจำแนกตามอายุโดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาด้านอารมณ์/ความรู้สึกต่องาน โดยนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่กลุ่มอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไปมีอารมณ์/ความรู้สึกที่ดีกว่ากลุ่มอายุ 20-25 ปี กับ กลุ่มอายุ 31-40 ปี

3. การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ความสุขในการทำงานโดยรวม 3 ด้าน ของระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี กับปริญญาตรีขึ้นไปไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อพิจารณาด้านอารมณ์/ความรู้สึกต่องาน โดยการนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ พบว่า กลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรีขึ้นไปมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานจำแนกตามความเพียงพอของรายได้แต่ละเดือน พบว่า ความเพียงพอของรายได้แต่ละเดือนต่างกัน ความสุขในการทำงานโดยรวม 3 ด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ พบว่ากลุ่มที่มีรายได้เพียงพอและเหลือเก็บ กับกลุ่มที่มีรายได้ไม่เพียงพอและมีหนี้สิน มีอารมณ์/ความรู้สึกต่องานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานจำแนกตามระยะเวลาการทำงานโดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาด้านอารมณ์/ความรู้สึกต่องาน โดยการนำ

ค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีอารมณ์/ความรู้สึกต่องานดีกว่ากลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงาน 1-3 ปี

6. การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานจำแนกตามผลการตรวจสุขภาพ พบว่า ความสุขในการทำงานโดยรวม 3 ด้าน ของกลุ่มที่มีผลการตรวจสุขภาพปกติ และกลุ่มที่มีโรคประจำตัว ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วัตถุประสงค์ข้อ 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยระดับองค์กรกับความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลเซนต์เมรี่ ผลการวิจัยปรากฏว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลเซนต์เมรี่ พบว่า ปัจจัยทั้ง 4 ได้แก่ สภาพแวดล้อมในงาน คุณลักษณะของงาน ผลลัพธ์ที่คาดหวัง และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.405 ถึง 0.523

วัตถุประสงค์ข้อ 4 เพื่อค้นหาปัจจัยระดับองค์กรที่สามารถทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลเซนต์เมรี่ ผลการวิจัยปรากฏว่า ปัจจัยระดับองค์กร ได้แก่ สภาพแวดล้อมในงาน คุณลักษณะของงาน ผลลัพธ์ที่คาดหวัง และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กับความสุขในการทำงาน สามารถทำนายความสุขในการทำงาน ได้ร้อยละ 35.3 โดยที่ปัจจัยระดับองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รองลงมาคุณลักษณะของงาน และสภาพแวดล้อมในงานตามลำดับ สำหรับผลลัพธ์ที่คาดหวัง ไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

นอกจากนี้ ในการจัดสนทนากลุ่มได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

บุคลากรมีความสุขในการทำงาน มีความพึงพอใจในงานถึงแม้ว่าบางเวลาจะรู้สึกเหนื่อย ท้อใจ และเบื่อหน่ายบ้าง คิดเห็นต่อปัจจัยประกอบด้วย

- 1) ด้านสภาพแวดล้อม มองว่าผู้นำและการบริหารมีความใกล้ชิดและบริหารแบบครอบครัว โครงสร้างองค์กรและกฎระเบียบมีความชัดเจน วัสดุอุปกรณ์เอื้อต่อการทำงาน และองค์กรมีความมั่นคง สำหรับการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการต้องการให้ปรับสวัสดิการการรักษาพยาบาล
- 2) ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงานมีความเห็นว่า งานที่รับผิดชอบมีความสำคัญต่อผู้อื่นและองค์กร และมีความภูมิใจในงานที่ทำ งานมีความหลากหลาย มีอิสระในการตัดสินใจระดับหนึ่ง การทราบผลสะท้อนกลับจากงานเป็นลายลักษณ์อักษร แต่วิธีการประเมินควรมีความเที่ยงตรงกว่านี้
- 3) ปัจจัยด้านผลลัพธ์ที่คาดหวัง งานประสบผลสำเร็จเป็นส่วนใหญ่ การได้รับการสนับสนุนเต็มที่ตามความสามารถ อีกทั้งได้รับการสนับสนุนให้มีการอบรมและการศึกษาต่อ และ
- 4) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีการทำงานเป็นทีมดีในแผนก มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลเซนต์เมรี่ พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลเซนต์เมรี่ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในชีวิต ด้านความพึงพอใจในงาน และอารมณ์/ความรู้สึกต่องาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อารมณ์/ความรู้สึกต่องาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ความพึงพอใจในงาน และความพึงพอใจในชีวิต ตามลำดับ ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากการที่ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในงาน ในประเด็นของความมั่นคงในงาน ภาวะผู้นำและการบริหาร โครงสร้างองค์กรและกฎระเบียบของโรงพยาบาล คุณลักษณะของงาน ในประเด็นด้านความหลากหลายของงาน ความสำคัญของงานเอกลักษณ์ของงาน และความมีอิสระในการทำงาน ผลลัพธ์ที่คาดหวัง ในประเด็นงานประสบ

ผลสำเร็จ และการพัฒนาความสามารถ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในประเด็นการทำงานเป็นทีม และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า คุณลักษณะของงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสภาพแวดล้อมในงาน อีกทั้งเมื่อพิจารณาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่มีปัญหาด้านสุขภาพและได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีทุกปี แต่เมื่อพิจารณาด้านผลลัพธ์ที่คาดหวังจะอยู่ในระดับปานกลาง จากข้อมูลเชิงปริมาณแสดงให้เห็นว่าอาจมีสาเหตุมาจากความสมดุลของชีวิตการทำงานที่อยู่ในระดับปานกลางในประเด็นที่ต้องเอางานกลับไปทำที่บ้าน เวลาพักผ่อนมีน้อย และเวลางานกับเวลาส่วนตัวไม่สมดุลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้ข้อมูลจากการสนทนากลุ่มพบว่าหากมีงานเร่งด่วนต้องยอมสละเวลาส่วนตัวเพื่อเข้ามาทำงาน

2. การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานจำแนกตามอายุ พบว่า ด้านอารมณ์/ความรู้สึกต่องาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่า อายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไปมีอารมณ์/ความรู้สึกที่ดีกว่ากลุ่มอายุ 20-25 ปี กับ กลุ่มอายุ 31-40 ปี ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้ข้อมูลจากการสนทนากลุ่มพบว่า บุคลากรที่มีอายุมากจะมีความรู้สึกมั่นคงในงาน ชีวิตและครอบครัว และมีความสอดคล้องกับระยะเวลาทำงานด้วย พิจารณาจากข้อมูลเชิงปริมาณโดยการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่า ถ้าอายุงานมากจะมีอารมณ์/ความรู้สึกมั่นคง ซึ่งแตกต่างจากกลุ่มที่มีอายุงานน้อยที่ยังรู้สึกว่ายังไม่มีความมั่นคงในงานเพราะยังไม่มั่นใจในตนเอง และความมั่นคงยังขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชาด้วย และยังสอดคล้องกับ รัตนา เตจ๊ะวารี (2553) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า อายุและอายุงานต่างกันความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานจำแนกตามความเพียงพอของรายได้แต่ละเดือน พบว่า ความเพียงพอของรายได้แต่ละเดือนต่างกัน ความสุขในการทำงานโดยรวม 3 ด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่กลุ่มที่มีรายได้เพียงพอและเหลือเก็บมีความสุขในการทำงานสูงกว่ากลุ่มที่มีรายได้ไม่เพียงพอและมีหนี้สิน ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้ข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม พบว่า ความต้องการของบุคคลถ้าเกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจแล้วจะมีความต้องการมากน้อยแตกต่างกันซึ่งอาจเป็นไปได้ว่ากลุ่มรายได้เพียงพอและเหลือเก็บจะมีความสุขในการทำงานเนื่องจากเกิดความรู้สึกมั่นคงในชีวิต การทำงานและรวมถึงค่าตอบแทน ซึ่งต่างจากกลุ่มที่มีรายได้ไม่เพียงพอและมีหนี้สินซึ่งจะมีอารมณ์ความรู้สึกต่างออกไป

4. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย ระดับองค์กรกับความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลเซนต์เมรี่ พบว่า ปัจจัยทั้ง 4 ได้แก่ สภาพแวดล้อมในงาน คุณลักษณะของงาน ผลลัพธ์ที่คาดหวัง และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.405 ถึง 0.523 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 2 และการศึกษาของ เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล (2552) ได้ศึกษาปัจจัยสิ่งแวดล้อมกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ และหาความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ระดับสูง ($r = .58$) อีกทั้ง รัตนา เตจ๊ะวารี (2553) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า ลักษณะงาน ลักษณะบุคลิกภาพและ

สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน การศึกษาของ นิศากร ชูติมนต์กุลติก (2553) ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานกองการผลิต 1 โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง พบว่า ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ด้านลักษณะงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านผู้นำสรุปได้ว่าองค์กรสามารถดำเนินงานทั้งห้าด้านได้อยู่ในระดับดี สามารถทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงานได้เป็นอย่างดี

5. การค้นหาปัจจัยที่สามารถทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลเซนต์เมรี่ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รองลงมาคุณลักษณะของงาน และสภาพแวดล้อมในงาน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 3 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปริญญา ปัญญาวงศ์ (2555) ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน และระดับความสุขในการปฏิบัติงานของทหารปฏิบัติหน้าที่ ณ โครงการจัดตั้งหมู่บ้านยามชายแดนอันเนื่องมาจากพระราชดำริ บ้านปางคอง อำเภอปางมะผ้า จังหวัดแม่ฮ่องสอน พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานอย่างมีความสุขมีความสัมพันธ์กับระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ โดยปัจจัยด้านความผูกพันต่องาน มีน้ำหนักในการพยากรณ์มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความเชื่อมั่น ด้านความภาคภูมิใจ ความไว้วางใจ และการได้รับการยอมรับ และด้านผลงาน อีกทั้ง ชนินันท์ จันทรสว่าง (2553) ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท เดอะแวลลูซิสเต็มส์ จำกัด พบว่า ปัจจัยความสุขในการทำงานด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านงาน และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบกับ รัตนา เตจ๊ะวารี (2553) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะงาน ลักษณะบุคลิกภาพและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ซึ่งจะเห็นได้ว่า มีปัจจัยหลายอย่างส่งผลต่อความสุขในการทำงาน จากการของ สำนักวิจัยเอแบคโพลล์ มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ (2553) ศึกษาสถานการณ์ความสุขมวลรวมของประชาชน ในทุกเดือน โดยแบ่งความสุขเป็น 2 ระดับคือ ความสุขที่เปลี่ยนแปลงขึ้นลงอย่างรวดเร็วและความสุขที่ยาวนานไม่ค่อยเปลี่ยนแปลง สำหรับตัวชี้วัดความสุขดังกล่าวประกอบด้วย 14 ปัจจัย ได้แก่ 1) สภาพแวดล้อมที่พักอาศัยและโครงสร้างพื้นฐานของระบบสาธารณสุข 2) บรรยากาศของคนในชุมชนที่พักอาศัย 3) สภาพความสัมพันธ์ภายในครอบครัว 4) สุขภาพกาย 5) สุขภาพใจ 6) ความพึงพอใจต่อหน้าที่และการทำงาน 7) สถานะเศรษฐกิจแบบการค้าเสรีและทุนนิยม 8) หลักการใช้ชีวิตแบบพอเพียง 9) หลักธรรมาภิบาล 10) การศึกษา 11) ธรรมชาติและการจัดสรรทรัพยากร 12) วัฒนธรรมประเพณีไทย 13) กระบวนการยุติธรรมและความเป็นธรรมในสังคม 14) สถานการณ์ปัจจุบันและภาพลักษณ์ของประเทศไทย

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

ควรมีการนำผลการวิจัยที่ได้นำไปเป็นข้อมูลในการส่งเสริมให้เกิดปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลเซนต์เมรี่ ซึ่งมีข้อเสนอแนะแยกตามปัจจัยระดับองค์กร ดังนี้

1. ด้านสภาพแวดล้อมในงาน ได้แก่ ภาวะผู้นำและการบริหาร และโครงสร้าง องค์กรและกฎระเบียบของโรงพยาบาล และความมั่นคงในงาน ควรมีการส่งเสริมและพัฒนา เนื่องจากโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งจะเห็นว่าจากข้อมูลเชิงปริมาณมีความสอดคล้องกับข้อมูลการสนทนากลุ่มในเรื่องความชัดเจนในโครงสร้าง องค์กรและกฎระเบียบของโรงพยาบาลและการบริหารงานแบบครอบครัวที่สร้างความอบอุ่นแก่บุคลากร สำหรับข้อเสนอแนะด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพและการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ เนื่องจากโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งจะเห็นว่าจากข้อมูลเชิงปริมาณมีความ

สอดคล้องกับข้อมูลการสนทนากลุ่มในเรื่องการจ่ายค่าตอบแทน เช่น โบนัสมีเกณฑ์การพิจารณามากเกินไป ทำให้ได้ไม่เต็มจำนวน

2. คุณลักษณะของงาน ได้แก่ ความสำคัญของงาน ความหลากหลายของงาน เอกลักษณะของงาน ความมีอิสระในการทำงาน ควรมีการส่งเสริมและพัฒนา เนื่องจากโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งจะเห็นว่าจากข้อมูลเชิงปริมาณมีความสอดคล้องกับข้อมูลการสนทนากลุ่มเพราะงานที่ทำมีความเป็นวิชาชีพสูงและมีเอกลักษณ์เฉพาะในแต่ละแผนก สำหรับข้อเสนอแนะให้ปรับปรุงด้านการทราบผลสะท้อนกลับจากงาน และความเหมาะสมของปริมาณงาน เนื่องจากโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งจะเห็นว่าจากข้อมูลเชิงปริมาณมีความสอดคล้องกับข้อมูลการสนทนากลุ่มในเรื่อง วิธีการประเมินผลควรมีความเที่ยงตรง มีเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ประเมิน เป็นต้น

3. ผลลัพธ์ที่คาดหวัง ได้แก่ งานประสบผลสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพควรมีการส่งเสริมและพัฒนา เนื่องจากโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งจะเห็นว่าจากข้อมูลเชิงปริมาณมีความสอดคล้องกับข้อมูลการสนทนากลุ่มเพราะผู้บริหารให้ความสำคัญบุคลากรทุกระดับทั้งหัวหน้างานและผู้ปฏิบัติงานในการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา สำหรับข้อเสนอแนะให้ปรับปรุงด้านการพัฒนาความสามารถ และความสมดุลชีวิตการทำงาน เนื่องจากโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งจากข้อมูลเชิงคุณภาพที่พบข้อมูลหนึ่งว่าต้องทำงานได้มากกว่า 1 อย่างอาจจะทำให้ขาดความสมดุลในชีวิต

4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการทำงานเป็นทีมควรมีการส่งเสริมและพัฒนา เนื่องจากโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งจะเห็นว่าจากข้อมูลเชิงปริมาณมีความสอดคล้องกับข้อมูลการสนทนากลุ่ม และเสนอแนะให้ปรับปรุงด้านการได้รับการยอมรับและความสัมพันธ์กับผู้ป่วยกับปัญหา เนื่องจากโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งจากข้อมูลเชิงคุณภาพที่พบข้อมูลหนึ่งว่า มีบ้างที่ผู้ปฏิบัติงานไม่เห็นด้วย เพราะ

ต้องเรียนรู้และต้องปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น แต่ตอนหลังเกิดความเข้าใจ ยอมรับ ให้ความร่วมมือ และมองเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่

ของความสุขในการทำงาน และการศึกษาในเชิงยั่งยืน ปัจจัยเชิงสาเหตุของความสุขในการทำงาน

2. ควรมีการส่งเสริมการทำวิจัยจากงานประจำ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเป็นรายหน่วยงาน และเพื่อเป็นการพัฒนางานที่ทำ

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเชิงการวิเคราะห์องค์ประกอบ

บรรณานุกรม

- ชนิกา ตูจินดา. (2552). *Happy 8 Workplace ความสุข 8 ประการในที่ทำงาน*. สืบค้นเมื่อ 28 มกราคม 2556, จาก <http://www.thaihealth.or.th/node/12827>.
- ชนินันท์ จันทรสว่าง. (2553). *ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เดอะแวลูซิสเต็มส์ จำกัด*. บัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นภัชพล รอดเที่ยง. (2550). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกอนามัยครอบครัว บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล. (2553). *ศึกษาปัจจัยสิ่งแวดล้อมกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- รัตนา เตจ๊ะวารี. (2553). *ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- คันสนีย์ ฉัตรคุปต์ และคณะ. (2544). *การเรียนรู้อย่างมีความสุข: สารเคมีในสมองกับความสุขและการเรียนรู้*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สำนักวิจัยเอแบคโพลล์มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ. (2553). *เครือข่ายดัชนีความอยู่เย็นเป็นสุข*. สืบค้นเมื่อ 30 มกราคม 2556, จาก <http://www.abacpollcourses.au.edu/happiness/aboutus.html>
- สิรินทร แซ่ฉั่ว. (2553). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์ กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน*. วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- Diener E. (2000). Subjective Well-Being: The Science of Happiness and a Proposal for a National Index. *American Psychologist*. 55(1): 34-43.



Athcha Chuenboon received her Bachelor Degree of Arts in Economics, major in International Trade from the University of the Thai Chamber of Commerce in 1996. In 2001, she graduated MA major in Educational Measurement from Srinakharinwirot University. She is currently a full time lecturer in Faculty of Arts, Saint Louis College.



Rungrudee Loluwiwat In 1998, she received Bachelor Degree in Business Administration majoring in Public Relations and Advertising from Ramkhamhaeng University. In 2004, she received Master of Education degree in Business Education at Srinakharinwirot University. She currently works as the lecturer of Division of General Education at Saint Louis College, Thailand



Sarawut Mungsongnern received bachelor degree in Computer Science from Khon Kaen University in 1991, and received master degree in Computer Science from National Institute of Development Administration (NIDA) in 1996. Presently, Sarawut is working at Saint Louis College. Job title are Head of Education Technology Center and Teacher of Liberal Arts Faculty.



Jiraporn Pochakaparipan received her Bachelor Degree of Humanities in B.A. (Library and Information Science) from Ramkhamhaeng University in 1995 , she graduated Faculty of Liberal Arts major in Organization Psychology from Saintlouis Louise College in 1999 , She is currently a full time lecturer in Faculty of Arts, Saint Louis College.



Soonthorn Chongchanil received his Bachelor Degree of Law from Ramkhamhaeng University in 1983, he graduated MBA major in Management and Organization from Sripatum University in 1997 and the last his graduated was the Doctor of Philosophy Degree in Educational Administration from Vongchavalitkul University in 2013. Present, he is Manager of Administration in Saint Mary's Hospital.