



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 7
The 7th STOU National Research Conference

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสุขภาพ
โรงพยาบาลพหลพลพยุหเสนาจังหวัดกาญจนบุรี
The Factors Related to Work Happiness of Health Personnel in
Phaholpolpayuhasaena Hospital; Kanchanaburi Province

นพวรรณ พงษ์เผือก (Navapatch Pongsphauk)¹ สุรเดช ประดิษฐ์บาทุกา (Suradej Praditbatuka)²

เยาวภา ตีอัสสุวรรณ (Yowwapa Tiautchasuwan)³

บทคัดย่อ

วิจัยเชิงพรรณานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรสุขภาพ การบริหารทรัพยากรบุคคล ความสุขในการทำงานของบุคลากรสุขภาพ และความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล การบริหารทรัพยากรบุคคลกับ ความสุขในการทำงานของบุคลากรสุขภาพ โรงพยาบาลพหลพลพยุหเสนา ประชากรคือบุคลากรสุขภาพทั้งหมดของ โรงพยาบาลพหลพลพยุหเสนา ตัวอย่างจำนวน 348 คน เก็บตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล การบริหารทรัพยากรบุคคล (ค่าความเที่ยง 0.942) และความสุขในการทำงาน (ค่าความเที่ยง 0.942) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติวิเคราะห์ ไคสแควร์ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรสุขภาพส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุเฉลี่ย 39.52 ปี สถานภาพคู่ ระยะเวลาปฏิบัติงานเฉลี่ย 14.84 ปี รายได้ต่อเดือนเฉลี่ย 20,285.34 บาท ตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวมีสัดส่วน สูงสุด และบุคลากรสุขภาพส่วนใหญ่ให้บริการผู้ป่วยโดยตรง 2) การบริหารทรัพยากรบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 3) ความสุขในการทำงานของบุคลากรสุขภาพส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาอยู่ในระดับน้อยและระดับมากแต่โดยรวมอยู่ในระดับมาก 4) ลักษณะการให้บริการผู้ป่วยโดยตรงมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความสุขในการทำงานระดับน้อย ส่วนเพศ อายุ สถานภาพสมรส ประเภทตำแหน่ง รายได้ ต่อเดือนไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน การบริหารงานทรัพยากรบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการ ทำงานระดับปานกลาง

คำสำคัญ บุคลากรสุขภาพ การบริหารงานทรัพยากรบุคคล ความสุขในการทำงาน

¹ นักศึกษาหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช OOOY2007@gmail.com

² รองศาสตราจารย์ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช Suradej.pra@stou.ac.th

³ รองศาสตราจารย์ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช Yowwapa.T@gmail.com



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 7
The 7th STOU National Research Conference

Abstract

The objectives of this descriptive research were to study; personal characteristics of health personnel; Human Resource Management; work happiness of health personnel, and relationship of personal characteristics and Human Resource Management to work happiness of health personnel in Phaholpolpayuhasaena Hospital. The populations were all health personnel in Phaholpolpayuhasaena Hospital. The samples were 348 health personnel by using Multi-stage random sampling method. The research instrument was questionnaire consisted of 3 parts; personal characteristics; Human Resource Management (reliability value 0.942), and work happiness of health personnel (reliability value 0.885). Statistics used to data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, Chi-square test and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient. The results showed that: 1) most of health personnel were female, average age 39.52 years, had married, average work duration 14.84 years, average monthly income 20,285.34 baht, the majority of health personnel were temporary employees and the majority of health personnel worked in patient service area; 2) the overall of Human Resource Management were at moderate level; 3) the most of work happiness of health personnel were at moderate level and minor at low level and high level; but overall the level were high. 4) the health personnel worked in patient service area were related to the work happiness., the average work duration were negative related to work happiness at low level., the genders ages marital statuses monthly incomes and job characteristics were not related to work happiness., Human Resource Management were positive to work happiness at moderate level.

Keywords: Health personnel, Human resource management, Work happiness



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 7 The 7th STOU National Research Conference

บทนำ

จากการปฏิรูประบบสุขภาพของกระทรวงสาธารณสุข หน่วยบริการสุขภาพทุกแห่งต้องได้มาตรฐาน สถานบริการสุขภาพ จึงต้องมีการพัฒนาคุณภาพ เพื่อให้บริการมีมาตรฐานและได้รับการรับรองคุณภาพ (Hospital Accreditation) (อนุวัฒน์ ศุภชุติกุล, 2544) ส่งผลกระทบต่อองค์การในด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ที่นอกจากจะต้องปฏิบัติงานประจำแล้วยังต้องทุ่มเท ทั้งกำลังกาย กำลังความคิดในการทำงานอย่างมากเพื่อให้ได้มาซึ่งคุณภาพบริการให้ได้มาตรฐาน และได้รับการรับรองคุณภาพ ส่งผลให้บุคลากรขององค์การ ซึ่งเป็นกำลังสำคัญในหน่วยบริการสุขภาพ จำต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตามการเปลี่ยนแปลงความต้องการด้านบริการสุขภาพของประชาชน ส่งผลให้บุคลากรขององค์การมีความสุขลดลง

โรงพยาบาลพหลพลพยุหเสนา เป็นโรงพยาบาลทั่วไปประจำจังหวัดกาญจนบุรี ขนาด 440 เตียง ระดับ S (Standard – level Hospital) ที่มีขีดความสามารถรองรับผู้ป่วยที่ต้องการการรักษาที่ยุ่ยากซับซ้อนระดับเชี่ยวชาญเฉพาะ ซึ่งประกอบด้วยแพทย์ผู้เชี่ยวชาญทั้งสาขาหลัก สาขารอง และสาขาย่อย การบริหารงานภายในองค์การแบ่งโครงสร้างการบริหารงานออกเป็น 5 กลุ่มภารกิจหลัก ประกอบด้วย กลุ่มภารกิจอำนวยการ กลุ่มภารกิจพัฒนาระบบบริการสุขภาพ กลุ่มภารกิจบริการปฐมภูมิ กลุ่มภารกิจบริการพยาบาล กลุ่มภารกิจบริการทุติยภูมิ/ตติยภูมิ การให้บริการแยกตามแผนก จำนวนเตียงในการให้บริการและมีแผนสร้างอาคารเพื่อรองรับภาระงานและภาระกิจการบริการที่มากขึ้น

โรงพยาบาลพหลพลพยุหเสนา มุ่งหวังพัฒนาคุณภาพคนเพื่อพัฒนาคุณภาพงาน ได้นำแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมาใช้ในการบริหารจัดการ เพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน มีการบริหารจัดการบุคลากรให้เพียงพอเหมาะสมกับภาระงานและได้กำหนดตัวชี้วัดคุณภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยความสุขในการทำงานของบุคลากร เป็นตัวชี้วัดหนึ่งที่สำคัญ ตามแนวคิดที่ว่า “ผลงานที่เป็นเลิศ ย่อมเกิดจากมือของคนที่มีความสุขเสมอ” (บุญฤทธิ์ มหามนตรี, 2559) บุคลากรสุขภาพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลพหลพลพยุหเสนา จะทำงานได้นั้นก็ต้องมีความสุขในการทำงาน จึงจะก่อให้เกิดการบริการที่ดี มีประสิทธิภาพได้ ดังนั้นผู้วิจัย จึงได้ทำการศึกษาปัจจัยในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านรายได้ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในองค์การ ด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ด้านวัฒนธรรมองค์กร ว่ามีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสุขภาพ หรือไม่ เพื่อนำผลการศึกษาเป็นแนวทางในการพัฒนา กำหนดนโยบายด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ในการพัฒนาคุณภาพการบริการ สู่เป้าหมายโรงพยาบาลคุณภาพและมีความสุข

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษา

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ของบุคลากรสุขภาพโรงพยาบาลพหลพลพยุหเสนา
2. ปัจจัยระดับองค์การ ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ของบุคลากรสุขภาพ โรงพยาบาลพหลพลพยุหเสนา
3. ความสุขในการทำงานของบุคลากรสุขภาพ โรงพยาบาลพหลพลพยุหเสนา
4. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยระดับองค์การ ในการบริหารทรัพยากรบุคคลกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสุขภาพ โรงพยาบาลพหลพลพยุหเสนา

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) ประชากรที่ศึกษาคือบุคลากรสุขภาพของโรงพยาบาลพหลพลพยุหเสนา ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 ปีขึ้นไปจาก 5 กลุ่มภารกิจหลักได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ขนาดตัวอย่างจำนวน 348 คนใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง แบบหลายขั้นตอนใน 5 กลุ่มภารกิจหลัก แบ่งตามประเภทตำแหน่งและใช้วิธีสุ่มอย่างง่ายโดยการจับสลากในการเลือกหน่วยตัวอย่าง เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามให้ตอบด้วยตนเองแบ่งเป็น 3 ส่วนคือ (1) ปัจจัยส่วนบุคคล (2) ปัจจัยระดับองค์การในการบริหารทรัพยากรบุคคล (ค่าความเที่ยง 0.942) (3) ความสุขในการทำงาน (ค่าความเที่ยง 0.885) ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการประสานขอความ



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 7
The 7th STOU National Research Conference

ร่วมมือกับหัวหน้ากลุ่มภารกิจ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าไค-สแควร์และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคล บุคลากรสุขภาพส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 85.63 มีอายุเฉลี่ย 39.52 ปี สถานภาพคู่ ร้อยละ 57.47 ระยะเวลาปฏิบัติงานเฉลี่ย 14.84 ปี รายได้ต่อเดือนเฉลี่ย 20,285.34 บาท ตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว ร้อยละ 42.82 และส่วนใหญ่ให้บริการผู้ป่วยโดยตรง ร้อยละ 71.55

2. ปัจจัยระดับองค์การในการบริหารทรัพยากรบุคคล ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} \pm S.D. = 3.39 \pm 0.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านวัฒนธรรมองค์การ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานและด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน ตามลำดับ ส่วนด้านรายได้ ค่าตอบแทนและสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยระดับองค์การในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ปัจจัยระดับองค์การในการบริหารทรัพยากรบุคคล	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.39	0.53	ปานกลาง
ด้านรายได้ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	2.84	0.69	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน	3.68	0.55	มาก
ด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน	3.02	0.67	ปานกลาง
ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน	3.58	0.54	ปานกลาง
ด้านวัฒนธรรมองค์การ	3.87	0.58	มาก
รวม	3.39	0.42	ปานกลาง

3. ความสุขในการทำงานของบุคลากรสุขภาพ โรงพยาบาลพลพยุหเสนา ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาอยู่ในระดับน้อย และระดับมาก ตามลำดับ ความสุขในการทำงานของบุคลากรสุขภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} \pm S.D. = 3.79 \pm 0.44$) ดังแสดงในตารางที่ 2



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 7
The 7th STOU National Research Conference

ตารางที่ 2 จำนวนร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความสุขในการทำงานโดยรวมและรายด้าน

ความสุขในการทำงาน	ระดับ			$\bar{x}$	S.D	แปลผล
	น้อย จำนวน(ร้อยละ)	ปานกลาง จำนวน(ร้อยละ)	มาก จำนวน(ร้อยละ)			
1.ด้านความภาคภูมิใจในความสำเร็จของตนเอง	83(23.9)	192(52.2)	73(21)	3.99	0.48	มาก
2.ด้านความมั่นคงในชีวิต	68(19.5)	221(63.5)	59(17)	3.66	0.56	ปานกลาง
3.ด้านความก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน	55(15.8)	203(58.3)	90(25.9)	3.34	0.65	ปานกลาง
รวม	69(19.3)	231(66.4)	50(14.4)	3.79	0.44	มาก

4. ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าลักษณะการให้บริการผู้ป่วยโดยตรงมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความสุขในการทำงานระดับน้อย ($-r = 0.115, p < 0.05$) ส่วนเพศ อายุ สถานภาพสมรส ประเภทตำแหน่ง รายได้ต่อเดือนไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ดังแสดงในตารางที่ 3,4

ปัจจัยระดับองค์การในการบริหารทรัพยากรบุคคล พบว่า ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน และด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง ส่วนด้านรายได้ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน และด้านวัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานในระดับน้อย

การบริหารทรัพยากรบุคคลโดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง ($r = 0.375, p < 0.00$) ดังแสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 3 ค่าความสัมพันธ์ระหว่าง ลักษณะส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสุขภาพ (n 348 คน)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความสุขในการทำงาน ของบุคลากรสุขภาพ	
	χ^2	p-value
เพศ	0.076	0.963
สถานภาพสมรส	5.241	0.513
ประเภทตำแหน่ง	11.51	0.072
ลักษณะการให้บริการผู้ป่วย	9.191	0.010*

*p-value < 0.05

**p-value < 0.01



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 7
The 7th STOU National Research Conference

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงาน
ของบุคลากรสุขภาพ (n 348 คน)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความสุขในการทำงาน ของบุคลากรสุขภาพ	
	r	p-value
อายุ	-0.092	0.086
ระยะเวลาในการทำงาน	-0.115	0.033*
รายได้ต่อเดือน	-0.093	0.084

*p-value < 0.05

**p-value < 0.01

ตารางที่ 5 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยระดับองค์การในการบริหารทรัพยากรบุคคลกับความสุขในการทำงานของ
บุคลากรสุขภาพ

ปัจจัยระดับองค์การในการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ความสุขในการทำงานของบุคลากรสุขภาพ		
	r	p-value	ระดับ
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	0.312	0.000**	ปานกลาง
ด้านรายได้ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	0.139	0.009**	น้อย
ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน	0.409	0.000**	ปานกลาง
ด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน	0.255	0.000**	น้อย
ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน	0.442	0.000**	ปานกลาง
ด้านวัฒนธรรมองค์กร	-0.055	0.308	น้อย
ผลรวมของปัจจัยระดับองค์การ ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	0.375	0.000**	ปานกลาง

**p-value < 0.01



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 7 The 7th STOU National Research Conference

อภิปรายผลการวิจัย

1. ลักษณะการให้บริการผู้ป่วยโดยตรงมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ เป็นการทำงานที่ต้องใช้ความเสียสละ รับผิดชอบ อดทนทั้งต่อคนไข้และงานในหน้าที่ ช่วยให้คนที่เจ็บป่วยสามารถกลับมาดูแลตนเองได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ กัลยาธรัตน์ อ่องคนารัตน์ (2549) ที่กล่าวว่าความสุขในการทำงาน เกิดจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรัก และศรัทธาในงานที่ทำ

2. ระยะเวลาในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสุขภาพ อาจเป็นเพราะบุคลากรสุขภาพเมื่อทำงานไปนานๆ อาจเกิดความเหนื่อยล้าและท้อถอยได้หากไม่มีสิ่งจูงใจเพียงพอ ดังนั้นผู้บริหารควรจัดให้มีกิจกรรมส่งเสริมคุณงามความดี ประกาศยกย่อง มอบรางวัลบุคคลต้นแบบ รวมถึงส่งเสริมกิจกรรมนันทนาการ เพื่อพักผ่อนคลายเครียดในระหว่างเวลาพักและหลังเลิกงาน หรือวันหยุด เช่น การเล่นกีฬา การเล่นดนตรี หรือจัดตั้งชมรมต่างๆ เพื่อให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจ และมีความสุข สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นภัชชล รอดเที่ยง (2550) ที่พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ปัจจัยระดับองค์การในการบริหารทรัพยากรบุคคล

3.1 ด้านที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสุขภาพ ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสุขภาพในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะองค์การที่มีนโยบายในการบริหารที่ดี ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ บุคลากรมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่านโยบาย เป้าหมายและวิธีการทำงานขององค์การสามารถทำให้องค์การประสบความสำเร็จเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ไตรทิพย์ ภาษา (2552) พบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กันกับนโยบาย และการบริหารงาน ซึ่งศึกษาในเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดกำแพงเพชร ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสุขภาพในระดับปานกลาง ทั้งนี้เพราะการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน เกิดความสนิทสนมและเป็นกันเองทำให้สามารถติดต่อประสานงานในการทำงานได้ดี สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นภัชชล รอดเที่ยง (2550) ที่พบว่า สัมพันธภาพในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน และสามารถทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุขด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสุขภาพในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะความรู้สึกรักมีความสุขที่ได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ สำเร็จตรงตามเวลาที่กำหนด รวมทั้งการได้รับมอบหมายให้เข้าร่วมทำงานสำคัญๆขององค์การทำให้มีผลงานเป็นที่ชื่นชมจากเพื่อนร่วมงาน ส่งผลถึงความพอใจในการทำงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ไตรทิพย์ ภาษา (2552) ซึ่งศึกษาในเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดกำแพงเพชร ที่พบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับโอกาสความก้าวหน้าในงาน

3.2 ด้านที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสุขภาพ ในระดับน้อย ได้แก่ ด้านรายได้ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสุขภาพในระดับน้อย อาจเป็นเพราะสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลและ การส่งเสริมสุขภาพ การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับ รับผิดชอบ รวมถึงสวัสดิการร้านอาหาร ที่พัก ที่ได้รับ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ไตรทิพย์ ภาษา (2552) พบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กันกับรายได้ค่าตอบแทน ซึ่งศึกษาในเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดกำแพงเพชร ด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสุขภาพในระดับน้อย อาจเป็นเพราะหน่วยงานมีอากาศถ่ายเทสะดวก สภาพการทำงานในปัจจุบันและห้องน้ำในหน่วยงานสะอาดและถูกสุขลักษณะ บรรยากาศเหมาะสมกับการทำงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ไตรทิพย์ ภาษา (2552) พบว่าความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กันกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งศึกษาในเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดกำแพงเพชร



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 7 The 7th STOU National Research Conference

3.3 ด้านที่มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสุขภาพในระดับน้อย ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสุขภาพในระดับน้อย อาจเป็นเพราะหากหน่วยงานขาดวัฒนธรรมองค์การที่สนับสนุน ส่งเสริมการพัฒนาทางวิชาชีพและ กระบวนการจัดการความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การอยู่ร่วมกัน ไม่ยอมรับในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน จะทำให้การทำงานในองค์กรมีปัญหาได้ สอดคล้องกับผลการวิจัยยืนยันว่า วัฒนธรรมองค์การมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การ และองค์การที่เข้มแข็งต้องมาจากองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การหลายประการ (Jayashree & Elangovan, 2013) และสอดคล้องกับการศึกษาของ พสุติ พลพิชัย (2554) ที่พบว่า วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อ ความสำเร็จของกระบวนการจัดการความรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลคะแนนมาตรฐานเท่ากับ 0.30

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารควรจัดให้มีกิจกรรมส่งเสริมคุณงามความดี ประกาศยกย่อง มอบรางวัลบุคคลต้นแบบ รวมถึงส่งเสริมกิจกรรมนันทนาการ เพื่อพักผ่อนคลายเครียดในระหว่างเวลาพักและหลังเลิกงาน หรือวันหยุด เช่น การเล่นกีฬา การเล่นเกมดนตรี หรือจัดตั้งชมรมต่างๆ เพื่อให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจ และมีความสุข
2. ผู้บริหารควรมีเวที สำหรับร่วมแสดงความคิดเห็นต่อการกำหนดนโยบาย หรือ เสนอข้อมูลต่อผู้บังคับบัญชาในการพัฒนา และ ปรับปรุงการบริหารงานในหน่วยงาน รวมถึงควรมีการจัดสรรอัตรากำลังในการทำงานของหน่วยงานให้เหมาะสมและเพียงพอ
3. ผู้บริหารควรสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรได้รับโอกาสด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การเพิ่มพูนความสามารถ รวมถึงภาระงานที่เหมาะสม เพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีเวลาทำผลงาน เพื่อความก้าวหน้าในงานมากขึ้น
4. ผู้บริหาร ควรมีการทบทวน และปรับเงินเดือนที่ได้รับให้เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน
5. ผู้บริหารควรจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการทำงาน ซึ่งสภาพแวดล้อมทางกายภาพ จะส่งผลต่อการทำงาน และส่งผลถึงจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน ทำให้มีกำลังใจในการทำงาน ที่มีคุณภาพ และทำให้เกิดประสิทธิภาพของงาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาเชิงปฏิบัติการเพื่อให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการหาแนวทางพัฒนาความสุข ในการทำงานในโรงพยาบาลพหลพลพยุหเสนา
2. ศึกษาเพิ่มเติมตัวแปรปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อความสุขในการทำงาน นอกเหนือจากตัวแปรที่ใช้ศึกษาครั้งนี้ เช่น ความผูกพันต่อองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน
3. ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสุขภาพในโรงพยาบาลพหลพลพยุหเสนา



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 7
The 7th STOU National Research Conference

เอกสารอ้างอิง

- กัลยารัตน์ อ่องคณา.(2549). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ พยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัย). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,กรุงเทพ.
- ไตรทิพย์ ภาษา.(2552). ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดกำแพงเพชร. (สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการพัฒนา สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ). มหาวิทยาลัยแม่โจ้,เชียงใหม่.
- นรัชชล รอดเที่ยง.(2550). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข.(วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหิดล ,กรุงเทพ
- บุญฤทธิ์ มหามนตรี.(2559). ความสุขในการทำงาน. (ระบบออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <http://www.pmat.or>. (วันที่ค้นข้อมูล : 8 กุมภาพันธ์ 2559)
- พสุดี พลพิชัย. (2554). ปัจจัยเชิงเหตุและผลของความสำเร็จของกระบวนการจัดการความรู้ใน องค์การภาครัฐ : ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างองค์การส่วนกลางและองค์การส่วนภูมิภาค. (วิทยานิพนธ์). วันที่ค้นข้อมูล 8 กรกฎาคม 2558. จากPSU Knowledge Bank
- อนุวัฒน์ ศุภชุตikul. (2544). เส้นทางสู่โรงพยาบาล คุณภาพ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 2). สถาบัน พัฒนาและรับรองคุณภาพ โรงพยาบาล. กรุงเทพมหานคร.
- Jayashree, Mala J. & Elangovan, A. (2013). Impact of organizational culture on organizational effectiveness – empirical study with difference to sail, SALEM. SMART Journal of Business Management Studies. 9(2), 62 – 71. Retrieved July 12, 2013, from <http://www.smartjournalbms.org/journal/vol-9-2/full-text/vol-9-2-7.pdf>