



การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรของโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์



ผลงานวิทยานิพนธ์ศึกษา ระดับปริญญาตรี

การวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชา 761 427 สัมมนาปัญหาทางธุรกิจ  
ตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป  
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร  
ปีการศึกษา 2554

การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรของโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์



ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชา 761 427 สัมมนาปัญหาทางธุรกิจ

ตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2554

ที่ประชุมสาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร พิจารณาแล้ว  
อนุมัติให้การ เรื่อง “การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรของโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัด  
ประจวบคีรีขันธ์” เสนอโดยนางสาวจิรนนท์ สุวรรณสินชัย มีคุณค่าเพียงพอที่จะเป็นส่วนหนึ่งของ  
การศึกษาในรายวิชาสัมมนาปัญหาทางธุรกิจ ตามหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ  
ธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ



.....  
(อาจารย์ ดร.ชนินทร์ฐ์ รัตนพงศ์กัญญา)

หัวหน้าสาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป

วันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ. ....

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดาวลอย กาญจนมณีเสถียร

คณะกรรมการสอบสัมมนาปัญหาทางธุรกิจ

..... ประธานกรรมการ

(อาจารย์ธีระวัฒน์ จันทร์ทัก)

..... / ..... / .....

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดาวลอย กาญจนมณีเสถียร)

**ผลงานวิจัยระดับศึกษา ระดับปริญญาตรี**

..... / ..... / .....

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.ณฤทธิ์พล บุญเกียรติ)

..... / ..... / .....

12510027: สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป

คำสำคัญ: โรงพยาบาลภาครัฐ / โรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ / ปัจจัยส่วนบุคคล / ความสุขในการทำงาน

จรรยา สุวรรณสินชัย: การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรของโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อาจารย์ที่ปรึกษา : ผศ. ดาวลอย กาญจนมณีเสถียร. 70 หน้า.

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรของโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจากกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรที่ทำงานในโรงพยาบาลกุยบุรีและโรงพยาบาลสามร้อยยอด จำนวน 200 คน ในเดือนกรกฎาคม ปี 2554 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล แบบประเมินดัชนีชี้วัดความสุขคนไทยฉบับสั้น 15 ข้อ (The New Thai Happiness Indicator : THI - 15) ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สถิติ T-test สถิติการวิเคราะห์การผันแปรทางเดียว (One Way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า

1.กลุ่มประชากรที่ศึกษามีจำนวน 200 คน คือ บุคลากรของโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย อายุอยู่ระหว่าง 31 -40 ปี มีสถานภาพสมรส มีรายได้ต่อเดือน 20,000 – 30,000 บาท ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาล 1 – 10 ปี มีตำแหน่งงานหน้าที่พยาบาลเป็นส่วนใหญ่ และแผนกที่ปฏิบัติงาน คือ แผนกบริหารทั่วไป

2.ความสุขในการทำงาน จากการศึกษาค้นพบว่า บุคลากรของโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ส่วนใหญ่เป็นผู้มีคะแนนความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีคะแนนความสุขเท่ากับคนทั่วไป เมื่อนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์การวัดผลของแบบประเมิน ดัชนีชี้วัดความสุขคนไทยฉบับสั้น 15 ข้อ (The New Thai Happiness Indicator : THI - 15)

3.ลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานภาพ ตำแหน่งหน้าที่ที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านเพศ อายุ รายได้ต่อเดือน ระดับ การศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แผนกที่ปฏิบัติงาน มีความสุขในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

คณะวิชาการจัดการ

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2554

ลายมือชื่อนักศึกษา .....

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา.....

## กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้ สามารถสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เพราะผู้วิจัยได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดาวลอย กาญจนมณีเสถียร อาจารย์ที่ปรึกษา ที่คอยให้คำแนะนำ คำปรึกษา อบรมสั่งสอนและหมั่นดูแลเอาใจใส่ รวมถึงตรวจสอบแก้ไขงานวิจัย ฉบับนี้จนเสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ธีระวัฒน์ จันทิก ที่ได้ให้คำแนะนำคำปรึกษา และชี้แนะแนวทางการประมวลผลโปรแกรม SPSS ฉบับนี้จนเสร็จสมบูรณ์

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาท วิชาความรู้ ตลอดจนถ่ายทอดประสบการณ์ในด้านต่างๆแก่ผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณบุคลากรที่ทำงานในโรงพยาบาลกุญบุรีและโรงพยาบาลสามร้อยยอด ที่สละเวลาที่มีคุณค่าในการตอบแบบสอบถามเพื่อเป็นข้อมูล ในการจัดทำวิจัยฉบับนี้ และขอบคุณเพื่อนๆ ที่คอยให้คำปรึกษา คอยให้กำลังใจ ให้ความช่วยเหลือให้งานวิจัยฉบับนี้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

สุดท้ายนี้ ขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา คุณอาที่มีส่วนเกี่ยวข้องซึ่งให้ความหวัง และเป็นกำลังใจในการสนับสนุนช่วยเหลือตลอดมาในการจัดทำวิจัยฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

การวิจัยฉบับนี้ได้จัดทำขึ้นเพื่อประมวลความรู้ทั้งหมดที่ผู้วิจัยได้ศึกษามาจากคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี เพื่อเป็นผลงานในรายวิชาสัมมนาปัญหาทางธุรกิจ และใช้เป็นข้อมูลเพื่อทำการวิจัยต่อไป คุณค่าและประโยชน์ของงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบบูชาพระคุณของคณาจารย์ที่ได้ให้ความรู้และผู้มีพระคุณทุกท่าน

ผลงานวิทยานิพนธ์ศึกษา ระดับปริญญาตรี

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ .....	ก
กิตติกรรมประกาศ .....	ง
สารบัญตาราง .....	ช
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....	4
สมมุติฐานการวิจัย .....	4
ขอบเขตการวิจัย .....	4
กรอบแนวคิดของการวิจัย .....	5
นิยามศัพท์ .....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	8
แนวคิดเกี่ยวกับความสุขการทำงาน .....	8
แนวคิดเกี่ยวกับดัชนีชี้วัดความสุขคนไทย .....	12
แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงาน .....	16
ข้อมูลเกี่ยวกับ โรงพยาบาลภาครัฐ .....	22
ข้อมูลเกี่ยวกับ โรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ .....	23
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	24
3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	27
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	27
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	28
ขั้นตอนในการรวบรวมข้อมูล .....	29
วิธีวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	30

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	32
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรที่ทำงานใน โรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ .....	33
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความสุขในการทำงาน .....	38
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ของระดับความสุขในการทำงานโดยรวม .....	40
ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของข้อมูลส่วนบุคคลและมีความสุข .....	41
5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ .....	49
สรุปผลการวิจัย .....	49
การอภิปรายผล .....	51
ข้อเสนอแนะ .....	55
ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป .....	56
ข้อจำกัดของการวิจัย .....	56
บรรณานุกรม .....	57
ภาคผนวก.....	60
ผนวก ก แบบสอบถาม.....	61
ผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลเพื่อการศึกษา.....	67

ประวัติผู้วิจัย .....	70
-----------------------	----

**ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี**

## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนและร้อยละ ข้อมูลส่วนบุคคลากรใน โรงพยาบาล.....	33
2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินความสุขในการทำงาน ของบุคลากร.....	38
3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขของบุคลากร ใน โรงพยาบาล .....	40
4	การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับความสุขในการทำงาน .....	41
5	การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับความสุขในการทำงาน .....	42
6	การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานภาพกับความสุขในการทำงาน .....	43
7	การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างรายได้ต่อเดือนกับความสุข ในการทำงาน .....	43
8	การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับความสุข ในการทำงาน .....	44
9	การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานใน โรงพยาบาล กับความสุขในการทำงาน .....	45
10	การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตำแหน่งหน้าที่ของท่านกับความสุข ในการทำงาน .....	46
11	การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างแผนกที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาล กับความสุขในการทำงาน .....	47

ผลงานวิจัยนักศึกษาระดับปริญญาตรี



## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในโลกยุคโลกาภิวัตน์ได้มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ผลของการเปลี่ยนแปลงทำให้วิถีการดำเนินชีวิต ค่านิยม และวัฒนธรรมของคนไทยเปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะในสังคมเมือง การดำเนินชีวิตนั้นมักจะประสบกับภาวะกดดัน มีการแข่งขันสูง บุคคลจึงถูกแวดล้อมไปด้วยข้อเกิดของความเครียดมากมาย ซึ่งจากการไม่สามารถปรับตัวได้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปส่งผลต่อสภาพจิตใจและความสุขของบุคคล ทำให้บุคคลถูกคุกคามจนเกิดความกดดันภายในจิตใจได้ง่าย (พิสมัย วัฒนาวรสกุล 2551 : 1)

ในขณะเดียวกัน ที่ประเทศภูฏานได้สร้างแนวคิดใหม่ในการนิยามความเจริญก้าวหน้าแบบองค์รวม โดยการวัดความอยู่ดีมีสุขที่แท้จริงมากกว่าการบริโภค และกลายเป็นผู้นำในการเผยแพร่แนวคิดเรื่อง “ความสุขมวลรวมประชาชาติ” (Gross National Happiness: GNH) แนวคิดเรื่อง GNH ริเริ่มโดย สมเด็จพระราชาธิบดีจิกมี ซิงเย วังชุก กษัตริย์ภูฏานองค์ที่ 4 ตั้งแต่วันที่ทรงขึ้นครองราชย์ในปี ค.ศ. 1972 ทำให้ภูฏานมีระบบเศรษฐกิจที่มุ่งรักษาวัฒนธรรมและค่านิยมทางพุทธศาสนาของภูฏานไว้ท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ โดยสรุปแนวคิดเรื่อง GNH เป็นการวัดการพัฒนาประเทศที่ไม่ได้เน้นตัวเลขการเติบโตทางเศรษฐกิจ แต่เน้น “ความสุข” ที่แท้จริงของคนในสังคม ปัจจุบันแนวคิดเรื่อง GNH กำลังได้รับความสนใจจากนักวิชาการหลายประเทศ เนื่องจากเล็งเห็นว่าการพัฒนาเศรษฐกิจมิได้เป็นปัจจัยเดียวและปัจจัยสำคัญที่สุดของความสุข หากแต่การมุ่งพัฒนาเศรษฐกิจทำให้เกิด ผลเสียหายต่างๆ มากมาย ทั้งความไม่เป็นธรรมทางสังคม การสูญเสียความสมดุลทางธรรมชาติ และมลภาวะแวดล้อมเป็นพิษ

ความสุขถือว่าเป็นปัจจัยหนึ่งสำคัญในการดำรงชีวิต เป็นเป้าหมายสำคัญที่มนุษย์ทุกคนพึงปรารถนา และในช่วงชีวิตที่ยาวนานที่สุดที่มนุษย์ทุกคนมี คือ ช่วงชีวิตแห่งการทำงานไม่ว่าจะเป็นงานในหน่วยงานราชการ งานในภาคเอกชนเอกชน หรือประกอบธุรกิจส่วนตัว ต่างก็ต้องการมีความสุขในชีวิตการทำงาน บางคนยอมลาออกจากงานและเปลี่ยนแปลงงานเพื่อแสวงหาความสุขในชีวิตทำงาน ทำให้องค์กรหลายแห่งมีพนักงานลาออกจากงานบ่อยครั้ง และต้องรับพนักงานใหม่เข้ามาเรื่อยๆ เหล่านี้ คือ สัญญาณแห่งความรู้ว่าไม่มีความสุขในการทำงาน ดังนั้นการทำให้พนักงานในองค์กรทำงานแล้วมีความสุขจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง ความสุขในที่ทำงานก็คือ

ความสุขของคนทำงาน การที่คนทำงานแล้วมีความสุข รู้สึกสนุกกับงาน จะทำให้ กิณแนวความคิดใหม่ๆ ในเชิงสร้างสรรค์ที่จะช่วยปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งทำให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตัวพนักงาน บุคลากร และองค์กรโดยรวม

ความสุขในการทำงานนั้น ถือเป็นเรื่องที่สำคัญเป็นอย่างมาก เนื่องจากโดยพื้นฐานแล้วมนุษย์เราต้องการความสุข ในการทำสิ่งต่างๆ ซึ่งจะส่งผลให้เราสามารถ มีพลังต่อการทำสิ่งนั้นๆ ให้สำเร็จ และหากสิ่งที่เราทำแล้วมีความสุขต่อให้ยากลำบากแค่ไหนเราก็สามารถทำมันได้อย่างมีความสุขสนุกไปกับมัน

การสร้างความสุขในที่ทำงานถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้การบริหารองค์กรเป็นไปได้อย่างราบรื่นเนื่องจากการที่คนในองค์กร มีความสุขจะเป็น การเพิ่มทั้งปริมาณและคุณภาพของผลผลิตก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมลดความเครียดและความขัดแย้งในองค์กรซึ่งช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

คนวัยทำงานเป็นกลุ่มใหญ่ที่มีความสำคัญในการพัฒนาประเทศ เป็นกลุ่มที่ต้องเผชิญและได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่นับวัน จะทวีความรุนแรงมากขึ้น เป็นวัยที่เต็มไปด้วยความรับผิดชอบและการกดดัน ซึ่งส่งผลให้เกิดปัญหาความเครียดและทำให้ความสุขในชีวิตลดลง ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตรวมทั้งประสิทธิภาพในการทำงาน ในแต่ละคนย่อมมีระดับความสุขแตกต่างกัน พนักงานที่มีความสุข มีสุขภาพทางจิตที่ดีจะสามารถพัฒนาความรู้ความสามารถ พัฒนาสติปัญญา สามารถดึงศักยภาพที่มีมาใช้ได้อย่างเต็มที่ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และเป็นที่ยอมรับของผู้อื่นนั้นจะสามารถเข้าใจถึงธรรมชาติและ ความแตกต่างของมนุษย์ได้เป็นอย่างดีอันจะนำมาสู่การมีสัมพันธภาพที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา อีกทั้งจะส่งผลต่อการมีสุขภาพกายที่ดีอีกด้วย (สุธีรพันธ์ กรลักษณ์ 2528)

โรงพยาบาล คือ สถานที่รักษาผู้ป่วย ซึ่งโรงพยาบาลจะมีห้องพักคนไข้ ห้องผ่าตัด ที่สามารถรักษาอาการเจ็บป่วยขั้นร้ายแรงได้ หรืออาจกล่าวได้ว่า โรงพยาบาล คือ องค์กรที่ดำเนินงานด้านการแพทย์ ทั้งในสถานที่ตั้งของโรงพยาบาลและในชุมชน มีหน้าที่ให้บริการสาธารณสุขทุกด้านแก่ประชาชน ทั้งด้านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค/ภาวะเสี่ยงต่อการเกิดโรคหรือลักษณะที่จะเป็นอันตรายต่อสุขภาพ การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสภาพภายหลังการเจ็บป่วย การปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐ และโรงพยาบาลภาครัฐนั้น มีหน้าที่คือ การบริการด้านสุขภาพ การรักษา ดูแลผู้ป่วย ช่วยเหลือผู้คนที่ทุพพลภาพ หายขาดจาก โรคภัยต่างๆ ซึ่งงานเหล่านี้ เป็นงานที่ต้องพบปะกับผู้คนเป็นจำนวนมากๆ อยู่ตลอดเวลา หรือแม้กระทั่งต้องทำงานที่เป็นช่วงเวลายาวกลางคืน วันหยุด ก็ตาม ส่งผลให้ความเครียดเกิดขึ้นได้ง่ายมากๆ และตัวแปรในด้านค่าตอบแทนที่แตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัดเจนจากโรงพยาบาลในภาครัฐ และภาคเอกชน ทำให้เป็นสาเหตุหนึ่งของ

ความสุขต่อการทำงานได้เช่นกัน อีกทั้งสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมในองค์กร ล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานว่าจะมีความสุขหรือไม่ แต่สิ่งที่ขาดไม่ได้คือ ตัวผู้ปฏิบัติงานเองนั้น มีความกระตือรือร้น หรือความ มุ่งมั่นในงานนั้นเช่นใด เพราะเป็นสิ่งที่ทำให้การทำงานเกิดทั้งความสุข และความทุกข์ตามมาได้

โรงพยาบาลภาครัฐ คือ โรงพยาบาลรัฐบาลสังกัด กระทรวงสาธารณสุข โดยโรงพยาบาลในส่วนภูมิภาคจะขึ้นตรงกับสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เป็นโรงพยาบาลประจำจังหวัดหรืออำเภอต่างๆ มีหลากหลายระดับตามขีดความสามารถ แต่สำหรับโรงพยาบาลในส่วนกลาง(กรุงเทพมหานคร) จะขึ้นตรงกับกรมการแพทย์ เช่น โรงพยาบาลราชวิถี โรงพยาบาลเลิดสิน โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี โรงพยาบาลสงฆ์ เป็นต้น สำหรับโรงพยาบาลเฉพาะทางอื่นๆ ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขทั้งในส่วนกลาง และในส่วนภูมิภาคจะขึ้นตรงกับกรมการแพทย์ทั้งหมด เช่น สถาบันมะเร็งแห่งชาติ สถาบันโรคทรวงอก สถาบันประสาทวิทยา สถาบันโรคผิวหนัง สถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี เป็นต้น ยกเว้นโรงพยาบาลเฉพาะทางที่ดูแลรักษาผู้ป่วยทางด้านจิตเวชจะขึ้นตรงกับกรมสุขภาพจิต เช่น สถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จเจ้าพระยา โรงพยาบาลศรีธัญญา สถาบันกัลยาณ์ราชนครินทร์ สถาบันราชานุกูล เป็นต้น นอกเหนือจากโรงพยาบาลรัฐบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขแล้ว ในประเทศไทย ยังมีโรงพยาบาลหรือสถานพยาบาลสังกัดหน่วยงานอื่นๆ เช่น สภาอากาศไทย กระทรวงกลาโหม กระทรวงศึกษาธิการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งกรุงเทพมหานคร อีกด้วย โดยโรงพยาบาลหรือสถานพยาบาลรัฐบาลทั้งหมดจะให้บริการประชาชนตามสิทธิการรักษาในโครงการหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า โดยไม่คิดค่าใช้จ่าย

โรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ที่ได้แก่ โรงพยาบาลกองบิน 5 กองพลบิน 4 โรงพยาบาลค่ายธนระรัตน์ โรงพยาบาลศูนย์ส่งเสริมสุขภาพชีวาธรรม โรงพยาบาลกุยบุรี โรงพยาบาลทับสะแก โรงพยาบาลบางสะพาน โรงพยาบาลบางสะพานน้อย โรงพยาบาลปราณบุรี โรงพยาบาลสามร้อยยอด โรงพยาบาลประจวบคีรีขันธ์ โรงพยาบาลหัวหิน

ดังนั้น จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาค้นคว้า ความสุขในการทำงานของบุคลากรของโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้จะทำให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผน พัฒนาและปรับปรุงการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรของโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เพื่อทำให้บุคลากรมีความสุขเพิ่มมากขึ้น สามารถปฏิบัติงานอย่างราบรื่น มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเพื่อการบริการประชาชนที่ดียิ่งขึ้น

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรของโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัด  
ประจวบคีรีขันธ์

## 1.3 สมมุติฐานการวิจัย

ลักษณะ ปัจจัยส่วนบุคคลของ บุคลากรของโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัด  
ประจวบคีรีขันธ์ ที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ประกอบด้วย เพศ อายุ  
สถานภาพ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งหน้าที่ แผนกที่  
ปฏิบัติงาน

- 1.3.1 เพศที่ต่างกันจะมีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
- 1.3.2 อายุที่ต่างกันจะมีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
- 1.3.3 สถานภาพที่ต่างกันจะมีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
- 1.3.4 รายได้ต่อเดือนที่ต่างกันจะมีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
- 1.3.5 ระดับการศึกษาที่ต่างกันจะมีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
- 1.3.6 ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ต่างกันจะมีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
- 1.3.7 ตำแหน่งหน้าที่ที่ต่างกันจะมีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
- 1.3.8 แผนกที่ปฏิบัติงานที่ต่างกันจะมีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

## 1.4 ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ศึกษาเกี่ยวกับการความสุขในการทำงานของบุคลากรของโรงพยาบาล  
ภาครัฐในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยกลุ่มเป้าหมายได้แก่ แพทย์ พยาบาล ทันตแพทย์ เภสัชกร  
พนักงานเจ้าหน้าที่ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว นายช่างเทคนิค นักวิชาการสาธารณสุข เจ้า  
พนักงานสาธารณสุข ที่ทำงานอยู่ในโรงพยาบาลกุยบุรีและโรงพยาบาลสามร้อยยอด โดยแบ่ง  
ขอบเขตการวิจัยดังนี้

### 1.4.1 ขอบเขตเชิงประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.4.1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ครั้งนี้เป็นบุคลากรที่ทำงาน ใน  
โรงพยาบาลภาครัฐ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

1.4.1.2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นบุคลากรในโรงพยาบาลภาครัฐ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้แก่ โรงพยาบาลกุยบุรี และโรงพยาบาลสามร้อยยอด จำนวน 200 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง

#### 1.4.2 ขอบเขตเชิงตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่

1.4.2.1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งหน้าที่ แผนกที่ปฏิบัติงาน

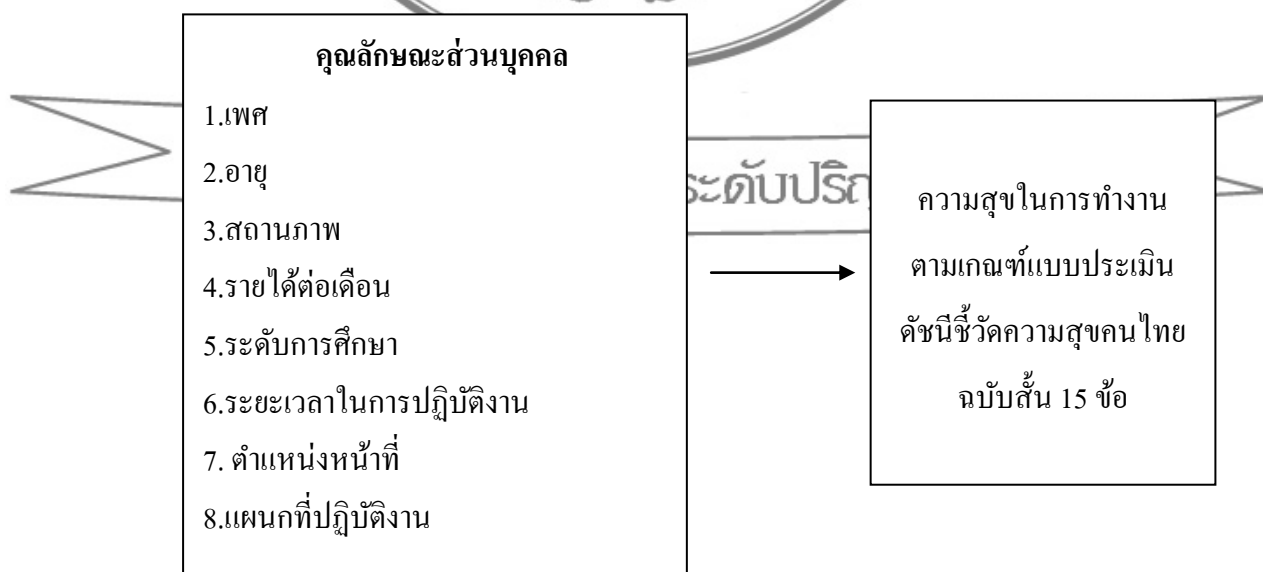
1.4.2.2. ความสุขในการทำงาน ได้แก่ สภาพชีวิตในการทำงานที่เป็นสุข อันเป็นผลจากการที่มีความสามารถในการจัดการปัญหา ในการดำเนินชีวิต มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี โดยครอบคลุมถึงความดีงามในจิตใจภายใต้สภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป โดยส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน ประกอบด้วย การประสบความสำเร็จในการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน และความก้าวหน้าในการทำงาน

#### 1.4.3. ขอบเขตเชิงเวลา ได้แก่

ดำเนินการวิจัยในเดือนมิถุนายน ปี 2554-เดือนมีนาคม ปี 2555 เป็นระยะเวลา 10 เดือน

ดำเนินการศึกษา เก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม ภายในเดือนกรกฎาคม 2554 รวมระยะเวลา 1 เดือน

### 1.5 กรอบแนวคิดของการวิจัย



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

## 1.6 นิยามศัพท์

ผู้วิจัยจึงได้กำหนดคำนิยามศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

1.6.1 โรงพยาบาลภาครัฐ คือสถานที่สำหรับบริการด้านสุขภาพ เป็นโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข คือ โรงพยาบาลใน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้แก่ โรงพยาบาลกุยบุรี เนื่องจากได้รับรางวัลเป็นโรงพยาบาลที่มีผลการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพได้ตามนโยบายและเป้าหมายจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประจำปีงบประมาณ 2549-2550 ได้การรับรองผ่านการประเมินสถานที่ทำงานน่านำทำงานระดับทองจากกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุขปี 2548 และได้รับรางวัลโรงพยาบาลที่มีคุณภาพบริการตามมาตรฐานบริการสาธารณสุข ของกระทรวง สาธารณสุข ปี 2553 และโรงพยาบาล สามร้อยยอด ได้มีนโยบายเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีด้านคุณธรรมและจริยธรรมในโรงพยาบาล และได้ผ่านการประเมินสถานที่ทำงานน่านำทำงาน ระดับทอง ได้รับรางวัลการประกวดคนดีศรีสาธารณสุข ระดับเขต 5

1.6.2 โรงพยาบาลภาครัฐ ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ คือ สถานที่ที่ให้บริการด้านสุขภาพ โดยมีนายแพทย์ บุคลากรมืออาชีพ และเทคโนโลยีทางการแพทย์ พร้อม ให้บริการประชาชนตามสิทธิการรักษาในโครงการหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าโดยไม่คิดค่าใช้จ่าย ได้แก่ โรงพยาบาลกองบิน 5 กองพลบิน 4 โรงพยาบาลค่ายธนะรัชต์ โรงพยาบาลศูนย์ส่งเสริมสุขภาพชีวาศรม โรงพยาบาลกุยบุรี โรงพยาบาลทับสะแก โรงพยาบาลบางสะพาน โรงพยาบาลบางสะพานน้อย โรงพยาบาลปราณบุรี โรงพยาบาลสามร้อยยอด โรงพยาบาลประจวบคีรีขันธ์ โรงพยาบาลหัวหิน ในการวิจัยครั้งนี้ได้เลือกกลุ่มตัวอย่าง คือ โรงพยาบาลกุยบุรี และโรงพยาบาลสามร้อยยอด เท่านั้น

1.6.3 ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร โรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้แก่

1.6.3.1 เพศ หมายถึง เพศชาย เพศหญิง

1.6.3.2 อายุ หมายถึง จำนวนอายุปีของบุคลากร

1.6.3.3 สถานภาพ หมายถึง สถานภาพการสมรสของบุคลากร

1.6.3.4 อัตราเงินเดือน หมายถึง เงินเดือนที่ บุคลากร คนหนึ่ง ได้รับจากการทำงานในแต่ละเดือน

1.6.3.5 ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาขั้นสูงสุดของ บุคลากร ภายในโรงพยาบาลกุยบุรีและโรงพยาบาลสามร้อยยอด

1.6.3.6 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาการทำงานตั้งแต่เข้าทำงานของบุคลากรภายในโรงพยาบาลกุนนุรีและโรงพยาบาลสามร้อยยอดจนถึงปัจจุบัน

1.6.3.7 ตำแหน่งงาน หมายถึง ตำแหน่งในการปฏิบัติงานของ บุคลากรภายในโรงพยาบาลกุนนุรีและโรงพยาบาลสามร้อยยอด

1.6.3.8 แผนกที่ปฏิบัติงาน หมายถึง แผนกที่บุคลากรปฏิบัติงานภายในโรงพยาบาลกุนนุรีและโรงพยาบาลสามร้อยยอด

1.6.4 ความสุขในการทำงาน คือ การทำงานโดยที่ไม่มีความกังวลใจ มีความรักในงานที่ทำงาน มีมิตรภาพที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา สถานที่ในทำงานมีอากาศถ่ายเทสะดวก แสงสว่างเพียงพอ ค่าตอบแทนที่ได้รับที่เป็นที่พึงพอใจของตนเอง โดยในภาพรวมแล้วการทำงานในแต่ละวันมีความสุขเหมาะสมกับเหตุการณ์ ในการวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งหน้าที่ แผนกที่ปฏิบัติงาน เท่านั้น

## 1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับดังต่อไปนี้

1. สามารถทราบถึงระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรของโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์
2. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ผลงานวิทยานิพนธ์ศึกษา ระดับปริญญาตรี

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษา ความสุขในการทำงานของบุคลากรของโรงพยาบาล  
ภาครัฐในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้ารวบรวมแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและ  
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อให้สอดคล้องกับการดำเนินกา รวิจัย โดยศึกษาตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
  - 1.1 ความหมายและความสำคัญความสุขในการทำงาน
  - 1.2 องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน
2. แนวคิดเกี่ยวกับดัชนีชี้วัดความสุขคนไทย
3. แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงาน
  - 3.1 ความหมายและความสำคัญของความสุขในการปฏิบัติงาน
  - 3.2 องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน
  - 3.3 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน
4. ข้อมูลเกี่ยวกับ โรงพยาบาลภาครัฐ
5. ข้อมูลเกี่ยวกับ โรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์
  - 5.1 โรงพยาบาลกุยบุรี
  - 5.2 โรงพยาบาลสามร้อยยอด
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

#### 1. แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

##### 1.1 ความหมายและความสำคัญความสุขในการทำงาน

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข ได้ให้คำจำกัดความของความสุข คือ สภาพชีวิตที่  
เป็นสุข อันเป็นผลจากการมีความสามารถในการจัดการปัญหาในการดำเนินชีวิต มีศักยภาพที่จะ  
พัฒนาตนเองเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี โดยครอบคลุมถึงความดีงามภายในจิตใจ ภายใต้อสภาพสังคมและ  
สิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป



ตาไล ลามะและคัลเลอร์ (Lama 1998 : 188) อธิบายความหมายของคำว่าความสุขเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากจิตใจและเป็นอารมณ์ที่เกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมหรือเหตุการณ์ที่มากระทบ เป็นความจำเป็นพื้นฐานขั้นต่ำที่สุดที่มนุษย์ต้องการ

แมนเนียน (Manion 2003 : 652-659) อธิบายความสุขในการทำงาน คือ การเรียนรู้จากการกระทำการสร้างสรรค์ของตนเอง แสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลาบปลื้มใจ นำไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ รู้สึกอยากทำงาน ผูกพันและพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546) ให้ความหมายของความสุขในการทำงาน หมายถึง บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรักและพึงพอใจ ชอบศรัทธาในงานที่ทำ พึงพอใจในประสบการณ์ชีวิตที่ตนเองได้รับ ตลอดจนประสบการณ์เหล่านั้นให้ผลต่ออารมณ์ความรู้ทางบวกมากกว่าอารมณ์ความรู้สึกทางลบทำให้เกิดการสร้างสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามบนพื้นฐานเหตุผลและศีลธรรม

พรณิภา สืบสุข (2548) สรุปความสุขในการทำงานไว้ว่า หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรัก รู้สึกสนุกสนาน และศรัทธาในงานที่ทำ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ที่ได้รับเกิดจากการสร้างสรรค์ในทางบวก

Orem (1991) ได้ให้ความหมายของความสุขว่า คือ ภาวะที่มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจและสังคม นอกจากนี้ความสุขยังเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลเกี่ยวกับภาวะของตนเองว่ามีความพึงพอใจ มีความยินดีที่ได้รับบรรลุถึงอุดมคติหรือเป้าหมายของตน

พระธรรมปิฎก ให้ความหมายว่า ความสุขในทางพระพุทธศาสนา เกิดจากความสุขที่สัมพันธ์กับปัจจัยภายนอก และความสุขจากปัจจัยภายใน ความสุขจากปัจจัยภายนอก คือ ความสุขจากวัตถุที่สามารถเป็นเจ้าของได้ เช่น อาหาร เสื้อผ้า ยารักษาโรค รถยนต์ ความสุขจากปัจจัยภายในหรือจิตวิญญาณเกิดจากการปรงแต่ง การฝึกจิต การนั่งสมาธิ ซึ่งจิตที่มีการฝึกฝนดีแล้ว จะสามารถมีภูมิคุ้มกันต่อความทุกข์จากปัจจัยภายนอก

จากความหมายที่กล่าวมาแล้ว สรุปได้ว่า ความสุข หมายถึง ภาวะทางจิตใจ ที่ได้รับการตอบสนองความต้องการ ทั้งทางร่างกาย และจิตใจ สามารถเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสม

## 1.2 องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน

ความสุข (Joy at Work) ตามแนวคิดของ Manion (2003 : 652-659) อธิบายด้วยองค์ประกอบของความสุข 4 องค์ประกอบ คือ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ

1. การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) เป็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคลากรมาร่วมกันทำงานเกิดสังคมการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธ์ภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติ ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร ให้การช่วยเหลือและได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน เกิดมิตรภาพระหว่างการปฏิบัติงานกับบุคลากร

2. ความรักในงาน (Love of the Work) เป็นการรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน รับรู้ว่าตนมีภาระในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้นในการทำงาน เกิดความรู้สึกในทางบวกที่ได้ทำงาน สนุกสนาน รู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงาน

3. ความสำคัญความสำเร็จในงาน (Work Achievement) เป็นการรับรู้ได้ว่าได้ทำงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ รู้สึกว่ามีคุณค่าในชีวิต

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) รับรู้ว่าตนเองได้รับความเชื่อจากผู้ร่วมงาน ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาในการทำงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีและความไว้วางใจในการทำงาน

ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ของมาสโลว์ (Maslow, 1954) ได้สรุปปัจจัยที่ส่งเสริมให้มีความสุขในการทำงานและประสบความสำเร็จ ดังนี้

1. งานที่น่าพึงพอใจ คนที่ทำงานด้วยใจรักและมีความพึงพอใจในงานย่อมมีโอกาสสูงที่จะทำงานได้ดี ไม่เบื่องานแม้มีอุปสรรคก็ไม่ทอดถอนใจ สนุกกับการทำงาน ส่งเสริมให้เกิดความสุขและความสำเร็จในชีวิตได้

2. งานที่ท้าทายความสามารถ งานบางอย่างถึงแม้จะได้ค่าตอบแทนสูง แต่ไม่ค่อยท้าทายความสามารถมีลักษณะซ้ำซากจำเจ เมื่อทำงานนานขึ้นมักทำให้รู้สึกเบื่อหน่ายไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน งานที่ท้าทายความสามารถและเกิดจากการพัฒนาตนเองเชิงเหตุผล ปัญญาและอารมณ์ ทำให้มีความสุขในการทำงานและประสบความสำเร็จในชีวิตได้

3. งานที่ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ งานบางอย่างถึงแม้ว่าจะมีค่าตอบแทนสูง แต่ก็ไม่ได้ทำให้รู้สึกภาคภูมิใจ เช่น งานที่ผิดกฎหมายหรือผิดศีลธรรม บางคนสร้างฐานะจนร่ำรวยจากการค้าของเถื่อน เปิดบ่อนหรือช่องโศกเถื่อน แต่ก็ขาดความภาคภูมิใจ งานที่ทำอยู่บนเหตุผลเชิงศีลธรรม ทำให้บุคคลมีความสุข

4. งานที่มีคุณค่า การมองเห็นคุณค่าในงาน ทำให้บุคคลมีความสุขและสร้างสรรค์สิ่งดีงามในสังคม คนเราต้องตั้งเป้าหมายและวางแผนการดำเนินชีวิตในแต่ละวัน เพื่อให้สอดคล้องกับการใช้เวลาอย่างมีระเบียบวินัย บนเป้าหมายหลัก 4 ด้าน ได้แก่

4.1 เป้าหมายด้านสติปัญญา เพื่อเสริมสร้างสติปัญญาและความรู้ เช่น การเรียนส่งเสริมความรู้ทั้งในและนอกระบบ แทนการใช้เวลาว่างดูโทรทัศน์ ury รายการบันเทิงไร้สาระตลอดคืน โดยไม่รู้จะทำอะไรที่เป็นประโยชน์และประเทืองปัญญา

4.2 เป้าหมายด้านร่างกาย เพื่อเสริมสร้างร่างกายให้แข็งแรง เช่น ตั้งเวลาเพื่อการออกกำลังกาย วางแผนพักผ่อนในวันหยุด

4.3 เป้าหมายด้านดำเนินชีวิต เพื่ อเสริมสร้างชีวิตส่วนตัว ชีวิตครอบครัว ชีวิตการทำงาน เช่น การวางแผนสำหรับอนาคต การศึกษาต่อ การวางแผนการทำงาน เพื่อให้ได้

4.4 เป้าหมายด้านสังคม เพื่อเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในชุมชน เช่น การใช้เวลาในการพบปะสังสรรค์กับมิตรสหายและคนร่วมองค์กร แบ่งเวลาเพื่อบำเพ็ญประโยชน์ให้กับสังคมในช่วงวันหยุดสุดสัปดาห์ แบ่งเวลาให้กับการทำงานบำรูจจิตใจด้วยคำสอนทางศีลธรรมและศาสนา เป็นต้น

5. มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน มีคนหลายคนทำงานด้วยความรู้สึกท้อแท้หมดกำลังใจ เพราะรู้ว่าไม่มีทางก้าวหน้า ไม่มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งหรือเงินเดือนมานานขาดแรงจูงใจในการทำงาน แต่งานที่มีโอกาสก้าวหน้า ทำให้มีแรงจูงใจ พึงพอใจและความสุข

6. มีผลตอบแทนคุ้มค่า ผลตอบแทนที่คุ้มค่าและยุติธรรมนำมาซึ่งความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานเนื่องจากรายได้เป็นปัจจัยเบื้องต้นสำหรับสร้างแรงจูงใจ เพราะสามารถสนองต่อความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ได้ โดยใช้เงินแลกเปลี่ยน นอกจากนี้เงินยังเป็นเครื่องแสดงถึงสถานภาพและทำให้เกิดความสมหวังในชีวิต

7. มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ขวัญและกำลังใจจากผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญในการส่งเสริมความสุขในการทำงาน เพื่อวิถี ชีวิตในเชิงบวก เนื่องจากการบำรุงขวัญเป็นกำลังใจทำให้ผู้ปฏิบัติงานอันเกิดความภาคภูมิใจโดยตนเอง ได้ทำงานตามหน้าที่ที่พึงปฏิบัติ และรับรู้ว่าเป็นประโยชน์ต่อสังคม

8. มีสัมพันธภาพที่ดี สัมพันธภาพที่ดีช่วยเสริมสร้างความสุขในการทำงานสร้างเสริมคุณภาพงาน การติดต่อสื่อสารที่มีคุณภาพเชิงสร้างสรรค์เกิดจากการมีสัมพันธภาพที่ดี นำมาซึ่งความสุขความสำเร็จในการทำงาน

9. มีคุณภาพชีวิตงาน คุณภาพชีวิตงานที่ดีของบุคลากรช่วยเสริมสร้างความสุขในการทำงานเป็นสิ่งที่สนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานการมีคุณภาพชีวิตที่ดี ส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองด้านอื่นๆ เช่น สภาพสังคมเศรษฐกิจ หรือผลผลิตที่มีคุณภาพตลอดจนความผูกพันต่อองค์กร สร้างสรรค์งานคุณภาพ ส่งเสริมการคงอยู่ของบุคลากรได้

10. งานที่เกิดการแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มนุษย์ทุกคนทำงานเพื่อปรารถนาความสำเร็จและความผาสุกในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง แข่งขันกับตนเองเพื่อความเข้าใจ โดยเฉพาะงานที่ทำท่ายและใช้เชาว์ปัญญาเพื่อความสำเร็จในงานและชีวิต เกิดความสบายใจเมื่องานสำเร็จตามความประสงค์

พรรณิภา สืบสุข (2548) ได้ศึกษาและสรุปปัจจัยที่ส่งเสริมให้มีความสุข และประสบความสำเร็จในการทำงานไว้ ดังนี้

1. งานที่ทำท่ายความสามารถ ลักษณะงานที่น่าสนใจทำให้เกิดการพัฒนาตนเองไม่รู้ลึกเบื่อหน่ายงาน เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำให้มีความสุขในการทำงานและประสบความสำเร็จในชีวิต

2. บรรยากาศในการทำงาน ส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงาน เป็นบรรยากาศของความร่วมกันปฏิบัติงาน ตลอดจนสภาพแวดล้อมที่ไม่แออัด ส่งเสริมให้เกิดความรู้ลึกอยากทำงาน

3. สัมพันธภาพที่ดี ช่วยทำให้เกิดการติดต่อสื่อสารที่มีคุณภาพ เกิดความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ตลอดจนความสามัคคีในหน่วยงาน นำมาซึ่งความสุขในการทำงาน

4. การมีส่วนร่วมในงาน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและปฏิบัติการกิจกรรมร่วมกันในกิจกรรมขององค์กร ทำให้รู้ลึกว่าตนเองมีคุณค่าในงาน เกิดความรู้ลึกสนุก ตั้งใจ มุ่งมั่น อยากที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ นำมาซึ่งความสุขในการทำงาน

5. มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เช่น การเลื่อนตำแหน่งหรือได้เงินเดือนเพิ่มขึ้น ทำให้เกิดการตอบสนองความต้องการของตน เกิดความพึงพอใจและความสุข

6. คุณภาพชีวิตในงาน คุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากรช่วยเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ทำให้เกิดความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เกิดความผูกพันในองค์กร ส่งเสริมการคงอยู่ในงานของบุคลากรได้

คณะนักวิจัยนักศึกษาระดับปริญญาตรี

## 2. แนวคิดเกี่ยวกับดัชนีชีวิตความสุขคนไทย

อภิชัย มงคลและคณะ (2547) ได้ทำการศึกษาความหมายของความสุขและสุขภาพจิตว่าเป็นเรื่องเดียวกัน โดยได้กำหนดความหมายของสุขภาพจิต หมายถึง สภาพชีวิตที่เป็นสุข อันเป็นผลจากการที่มีความสามารถในการจัดการปัญหาในการดำเนินชีวิต มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี โดยครอบคลุมถึงความดีงามในจิตใจภายใต้สภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

อภิชัย มงคลและคณะ (2547) ได้มีการพัฒนาและทดสอบดัชนีชี้วัดความสุขคนไทย (Thai Happiness Indicator หรือ THI) ฉบับใหม่ 2 ฉบับ คือ ฉบับสมบูรณ์ 54 ข้อ (THI-54) และฉบับสั้น 15 ข้อ (THI-15) ซึ่งประกอบด้วย 4 Domain คือ สภาวะสุขภาพทางจิต สมรรถภาพทางจิตใจ คุณภาพของจิตใจ และสิ่งสนับสนุน และ 15 หมวด โดยแบ่งคะแนนออกเป็น 3 กลุ่ม คือ มีความสุขมากกว่าคนทั่วไป มีความสุขเท่ากับคนทั่วไป และมีความสุขน้อยกว่าคนทั่วไป

#### Domain 1.สภาวะจิตใจ (Mental state)

หมายถึง สภาวะจิตใจที่เป็นสุขหรือทุกข์ การรับรู้สภาวะสุขภาพของตนเอง ความเจ็บป่วยทางด้านร่างกาย ที่ส่งผลกระทบต่อทางด้านจิตใจ และความเจ็บป่วยทางจิต

1.1 ความรู้สึกในทางที่ดี (General well-being positive affect) หมายถึง ความรู้สึกที่เป็นสุขที่บุคคลรับรู้จากชีวิต เป็นอารมณ์ด้านบวกในลักษณะของภาพรวมทั้งหมด ไม่เฉพาะเจาะจงในบางเรื่อง เช่น เรื่องงาน เรื่องครอบครัว แต่เป็นการมองในภาพรวมว่าบุคคลมีความรู้สึกในทางที่ดีเพียงใด เช่น ความพึงพอใจ ความรู้สึกที่ดี สงบ มีความสุข มีความหวัง มีความบันเทิงใจ และสนุกสนานกับสิ่งดี ๆ ในชีวิต มุมมองของแต่ละคน และความรู้สึกเกี่ยวกับอนาคตจะมีความสำคัญมาก

1.2 ความรู้สึกในทางที่ไม่ดี (General well-being negative affect) หมายถึง ความรู้สึกที่ไม่ดี ซึ่งเกิดขึ้นในบุคคลนั้น เช่น ความสลดหดหู่ ความรู้สึกผิด เศร้า อายกริ่งให้ สิ้นหวัง ประหมาวิตกกังวล และขาดความรู้สึกยินดีในชีวิต โดยจะรวมไปถึงว่า ความรู้สึกที่ไม่ดีเหล่านี้ทำให้บุคคลเกิดความทุกข์ทรมานเพียงใด และมีผลต่อการทำงานในแต่ละวันเพียงใด ทั้งยังครอบคลุมไปถึงคนที่มีปัญหาทางจิตใจ เช่น อาการซึมเศร้า คลั่ง หรืออาการวิตกกังวล

1.3 การรับรู้สภาวะสุขภาพและการเจ็บป่วยทางด้านจิตใจ (Perceived ill-health and mental illness) หมายถึง ความเจ็บป่วย และการรับรู้สภาวะความเจ็บป่วยทางกายและทางจิตใจ ซึ่งส่งผลกระทบต่อความรู้สึกทางจิตใจ รวมถึงความพึงพอใจ ความกังวลที่มีต่อสุขภาพและความสมบูรณ์ของร่างกาย การพึงพอการรักษาทางการแพทย์ หรือการรักษาอื่นๆ (เช่น การฝังเข็ม และการใช้สมุนไพร) เพื่อช่วยให้ร่างกายและจิตใจมีความเป็นอยู่ที่ดี การรักษาในบางครั้งจะมีผลต่อคุณภาพชีวิตในทางลบ (เช่น อาการข้างเคียงที่เกิดจากการใช้ยาต้านมะเร็ง) ในขณะที่บางกรณีจะไปเพิ่มคุณภาพชีวิตของบุคคลนั้นๆ (เช่น การใช้ยาแก้ปวดในผู้ป่วยโรคมะเร็ง) นอกจากนี้ยังรวมถึงวิธีการรักษาอื่นๆที่ไม่ใช้ยา แต่ยังเป็นต้องใช้อยู่ เช่น เครื่องให้จังหวะการทำงานของหัวใจ แขนขาเทียม

สำหรับการเจ็บป่วยทางจิตใจ (Mental illness) นั้น ยังรวมถึงการเจ็บป่วยทางกายภาพที่มีผลกระทบต่อจิตใจของบุคคล โรคและการเจ็บป่วยในที่นี้เป็นการเจ็บป่วยซึ่งได้รับการวินิจฉัยโรคหรือการตรวจรักษาโดยแพทย์และแพทย์ลงความเห็นแล้วว่าเป็นโรคนั้นจริงๆ

#### Domain 2.สมรรถภาพของจิตใจ (Mental capacity)

หมายถึง ความสามารถทางจิตใจในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น และการจัดการกับปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้น เพื่อการดำเนินชีวิตอย่างปกติสุข

2.1 สัมพันธภาพระหว่างบุคคล (Interpersonal relationship) หมายถึง ความรู้สึกที่เป็นสุขที่บุคคลรับรู้จากชีวิต เป็นอารมณ์ด้านบวกในลักษณะของภาพรวมทั้งหมด ไม่เฉพาะเจาะจงในบางเรื่อง เช่น เรื่องงาน เรื่องครอบครัว แต่เป็นอาการมองในภาพรวมว่าบุคคลมีความรู้สึกในทางที่ดีเพียงใด เช่น ความพึงพอใจ ความรู้สึกพอดี (balance) สงบ มีความสุข มีความหวัง มีความบันเทิงใจ และสนุกสนานกับสิ่งดีๆ ในชีวิต มุมมองของแต่ละคน และความรู้สึกเกี่ยวกับอนาคตจะมี ความสำคัญมาก

2.2 ความสามารถที่จะบรรลุความสำเร็จตามความคาดหวัง (Expectation achievement congruence) หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจ มั่นใจในความสามารถของตนเองที่ประสบความสำเร็จ และมีชีวิตตามที่ตนได้คาดหวังไว้

2.3 ความมั่นใจในการเผชิญปัญหา (Confidence in coping) หมายถึง ความมั่นใจว่าสามารถจัดการกับปัญหา และสถานการณ์ที่ คับขันและไม่ได้คาดฝันได้อย่างเหมาะสม การเผชิญปัญหามีหลายระดับ ทั้งปัญหาเฉพาะหน้า ปัญหาที่รุนแรง ปัญหาการปรับตัวต่อความเป็นอยู่ใหม่ หรือสังคมใหม่ ซึ่งมองถึงความสามารถของบุคคลนั้นต่อการแก้ไขปัญหาได้ดีเพียงใด นอกจากปรับตัวได้กับสภาพการณ์นั้นๆ แล้ว ยังสามารถทำ น้ำที่อย่างสร้างสรรค์และเหมาะสมอีกด้วย

2.4 การควบคุมจิตใจของตนเองไม่มีประสิทธิภาพ (Inadequate mental mastery) หมายถึง ความรู้สึกที่ตนไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอที่จะควบคุมจิตใจ หรือไม่มีความสามารถพอที่จะจัดการกับสิ่งต่างๆที่เกิดขึ้นในชีวิตแต่ละวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งถือว่ารบกวน สมดุลทางจิตใจ รบกวนหรือลดความรู้สึกเป็นสุข (well-being)

#### Domain 3.คุณภาพของจิตใจ (Mental quality)

หมายถึง คุณลักษณะที่ดึงมาของจิตใจในการดำเนินชีวิตอย่างเกิดประโยชน์ต่อตนเอง และสังคม

3.1เมตตา กรุณา ความเสียสละ (Kindness and Altruism) หมายถึง ความต้องการผู้อื่นมีความสุข และช่วยโยให้คนอื่นพ้นทุกข์เป็นคนดีของสังคมไทยสามารถเป็นผู้ก่อตั้งแก่การให้น้ำใจ ให้ความช่วยเหลือ เป็นที่พึ่งของผู้อื่นได้ มีความเสียสละเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมหรือผู้อื่น โดยไม่

หวังผลตอบแทน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานการณ์คับขันหรือเสี่ยงภัย แม้บางครั้งจะต้องเสียสละความสุขสบายหรือทรัพย์สินส่วนตัวบ้างก็ตาม

3.2การนับถือตนเอง (Self esteem) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลนั้นที่มีต่อตนเอง ตั้งแต่ความรู้สึกต่อตนเองในทางบวกไปจนถึงความรู้สึกในทางลบ รวมทั้งควา มรู้สึกที่มีคุณค่าในตนเอง นับถือตนเอง มีความรู้สึกว่าตนเองมีประสิทธิภาพ มีความพึงพอใจในตนเอง และสามารถควบคุมตนเองได้

3.3ความศรัทธา (Faith) หมายถึง สิ่งยึดเหนี่ยวสูงสุดในจิตใจที่ช่วยเหลือให้มีความเชื่อมั่นว่าเมื่อเกิดวิกฤติหรือยุ่งยากใจแล้ว สิ่งยึดเหนี่ยวทางจิตใจนี้จะช่วยให้ตนเองเข้มแข็งมีกำลังใจดีขึ้น และมีศรัทธาในการทำมาความดีช่วยให้มีทิศทางการดำเนินชีวิตที่ดี

3.4ความคิดสร้างสรรค์และความกระตือรือร้นในการดำเนินชีวิต (Creative thinking and enthusiasm) หมายถึง ความสามารถของบุคคลนั้นในการริเริ่มสิ่ง ใหม่ๆแปลกๆใหม่ๆในทางที่ดี เพื่อให้การดำเนินชีวิตประจำวันมีคุณค่า ตลอดจนมีความมุ่งมั่น พยายาม ความใส่ใจในการดำเนินชีวิตเพื่อให้เกิดความสุข ความพึงพอใจแก่ตนเอง

Domain 4. ปัจจัยสนับสนุน (Supporting factors)

หมายถึง ปัจจัยที่สนับสนุนให้บุคคลมีความสุขทางจิตดี ซึ่ง เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคนในครอบครัว ชุมชน การทำงาน รายได้ ศาสนา ความเชื่อของแต่ละบุคคล ความสามารถในการทำงาน ตลอดจนสิ่งแวดล้อม และความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

4.1การสนับสนุนทางสังคม (Social support) หมายถึง ความรู้สึกปลอดภัย และความรู้สึกว่ามีเครือข่ายทางสังคมคอยช่วยเหลือจะเน้นถึงสภาพแวดล้อม และสังคม ที่ให้การสนับสนุนช่วยเหลือทั้งในยามปกติและยามคับขัน โดยเพื่อนๆหรือคนอื่นๆในสังคม มีส่วนร่วม รับผิดชอบและร่วมกันทำงานเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเพียงใด เมื่อบุคคลนั้นตกอยู่ในภาวะวิกฤต

4.2 การสนับสนุนจากครอบครัว (Family support) หมายถึงความรู้สึกที่เป็นสุขที่ได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือจากครอบครัวและมีความผูกพันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

4.3ความปลอดภัยทางร่างกายและความมั่นคงในชีวิต (Physical safety and security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงในชีวิต และความปลอดภัยจากอันตรายต่างๆ สิ่งที่ถูกคามความมั่นคงปลอดภัย เกิดได้จากหลายสาเหตุ เช่น จากบุคคลอื่น จากการกดขี่ ทางการปกครองในชุมชน ความหมายในเรื่องนี้จึงรวมถึงความรู้สึกเป็นอิสระของบุคคล บุคคลที่มีสิทธิ์ที่จะอาศัยอยู่ในชุมชนโดยปราศจากการบังคับ กักขัง มั่นใจในการบริหารของผู้นำชุมชน และ ความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินอีกด้วย

4.4 การดูแลสุขภาพและบริการทางสังคม : การให้บริการและคุณภาพของการบริการ (Health and social care) หมายถึงการดูแลสุขภาพและบริการทางสังคม ในระแวกใกล้เคียงตามมุมมองของบุคคลการให้บริการในเรื่องสุขภาพและบริการทางสังคมในมุมมองของแต่ละคนเป็นอย่างไร ในแง่ของคุณภาพและความพร้อมของบริการที่เคยได้รับหรือคาดหวังจะได้รับ โดยรวมถึงอาสาสมัครช่วยเหลือชุมชน (องค์กรที่เกี่ยวกับศาสนา วัด) ซึ่งอาจจะจัดเสริมให้มีความเพิ่มเติมหรืออาจจะเป็นระบบการดูแลสุขภาพที่พอมืออยู่ในสภาพแวดล้อมของบุคคลเหล่านั้น รวมทั้งความยากง่ายเพียงใดกับการไปใช้บริการสุขภาพและบริการทางสังคมที่มีอยู่ในท้องถิ่น ในเรื่องนี้จะไม่เกี่ยวกับวิธีการรักษาสุขภาพ

### 3. แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงาน

#### 3.1 ความหมายและความสำคัญของความสุขในการปฏิบัติงาน

ความสุขเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินชีวิตและเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนปรารถนา จึงมีผู้ให้ความหมายของความสุขไว้หลายท่าน ดังนี้

พ. พิสมัย วัฒนาวรสกุล (2551) ได้สรุปว่า บุคคลจะมีความรู้สึกใน 2 ลักษณะ คือ ความรู้สึกในด้านบวกและด้านลบ โดยความรู้สึกในด้านบวกจะเป็นความรู้สึกที่มีความสุข มีพลังกระตุ้น กระชวย กระฉือหรือรื้น ส่วนความรู้สึกด้านลบจะเป็นความรู้สึกวิตกกังวลหวาดกลัว กระสับกระส่าย โกรธ โดยผู้ที่มีความสุขในชีวิต จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้สึกทางบวกสูงและความรู้สึกทางลบต่ำ

Dupuy (1977, อ้างถึงใน พ. พิสมัย วัฒนาวรสกุล 2551) ได้ให้ความหมายของความสุขไว้ว่าเป็นความรู้สึกจากภายในของแต่ละบุคคลต่อเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่เป็นอยู่ เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อชีวิตประจำวันและหน้าที่การงาน ความสุขในชีวิตเกิดจากรู้สึกเฉพาะของแต่ละบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่เป็นอยู่จริงในเวลานั้น แล้วมีการแสดงออกมาในรูปของความรู้สึกที่มีความสุข ซึ่งเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาในแต่ละบุคคลและมีความแตกต่างกันไปตามการรับรู้ของแต่ละบุคคล

นภัชชล รอดเที่ยง (2550) ได้สรุปว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้บุคคลที่มีต่อการทำงานหรือความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานรวมถึงอารมณ์ที่แสดงออกมาทั้งด้านบวกและด้านลบ จากการใช้ชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ทำงานรวมถึงรู้สึกพึงพอใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า สนุกสนานกับการทำงาน พยายามที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย



Diener (1997, อ้างถึงใน นกัซซล รอดเที่ยง 2550) ได้ให้อธิบายความหมายของคำว่า ความสุข ไว้ว่า ความสุข คือ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิต และความสุขประกอบด้วยปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน

Manion (2003, อ้างถึงใน นกัซซล รอดเที่ยง 2550) ได้อธิบายว่า ความสุขในการทำงาน คือ การเรียนรู้จากผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำที่สร้างสรรค์ของตนเอง แสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลาบปลื้มใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ รู้สึกอยากทำงาน ผูกพันและพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน

พรรณิกา สืบสุข (2548) ได้สรุปความสุขในการทำงานไว้ว่า หมายถึง การที่บุคคลได้มีการกระทำในสิ่งที่ตนเองรัก รู้สึกสนุกสนานและศรัทธาในงานที่ทำ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ที่ได้รับเกิดการสร้างสรรค์ในทางบวก

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546) ได้ให้ความหมายและความสำคัญของความสุขในการทำงานไว้ว่า หมายถึง บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรักและพึงพอใจ ชอบและศรัทธาในงานที่ทำ พึงพอใจในประสบ การณ์ชีวิตที่ตนเองได้รับ ตลอดจนประสบการณืเหล่านั้น ให้ผลต่ออารมณ์ ความรู้สึกทางบวกมากกว่าอารมณ์ความรู้สึกทางลบ ทำให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงาม บนพื้นฐานเชิงเหตุผลและศีลธรรม

Dalai Lama (1998) ได้อธิบายความหมายของความสุขว่า เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากจิตใจ และเป็นอารมณ์ที่เกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมหรือเหตุการณ์ที่มากระทบ เป็นความจำเป็นพื้นฐานขั้นต่ำที่สุดที่มนุษย์ต้องการ และการทำงานเป็นส่วนเติมเต็มให้กับชีวิตและเป็นสิ่งที่ทำให้คนมีความสุข

Orem (1991) ได้ให้ความหมายของความสุขว่า คือ ภาวะที่มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจและสังคม นอกจากนี้ความสุขยังเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลเกี่ยวกับภาวะของตนเองว่ามีความพึงพอใจ มีความยินดีที่ได้บรรลุถึงอุดมคติหรือเป้าหมายของตน

สรุปได้ว่า ความสุขในการปฏิบัติงาน หมายถึง การรับรู้ที่ส่งผลทางด้านอารมณ์ของบุคคลผู้ปฏิบัติงานที่ได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรักและพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า สนุกในการทำงานที่ได้รับรู้จากประสบการณ์ โดยจะมีความรู้สึกทางด้านบวกสูงกว่าความรู้สึกทางด้านลบ และมีความพยายามที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย

### 3.2 องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน

ความสุข (Happiness or subjective well-being) ตามแนวคิดของ Diener (2006, อ้างถึงใน นกัซซล รอดเที่ยง 2550) อธิบายด้วยปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุขว่า ความสุขเป็นสิ่งสำคัญหรือเป็นรากฐานของการดำรงชีวิต เป็นอารมณ์ความรู้สึกที่ดีที่ใช้ประเมินความเป็นอยู่หรือ

เป็นเป้าหมายหลักของชีวิต คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัย หลากหลายอย่างที่แตกต่างกัน เช่น อายุ สถานภาพสมรส รายได้ สภาพแวดล้อม และองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการตอบสนองของบุคคล ที่นำมาซึ่งความสุขในการทำงาน ได้แก่

1. ความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีความพอใจในสิ่งที่ตนเป็น และกระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิต สอดคล้องกับความเป็นจริง สามารถกระทำได้ตามความตั้งใจ สมเหตุสมผล เข้าใจและยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว

2. ความพึงพอใจในงาน (Work satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและชอบ พึงพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับงาน มีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จลุล่วง ตามเป้าหมาย ตลอดจนงานทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

3. อารมณ์ทางบวก (Positive effect) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ดี รื่นรมย์หยรรษา สนุกสนานกับการทำงาน ยิ้มแย้มแจ่มใสเบิกบานใจได้เสมอขณะทำงาน เลื่อมใสศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำ รับรู้ถึงความดีงามและคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ

4. อารมณ์ทางลบ (Negative effect) หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่งไม่ดี ที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น คับข้องใจ เบื่อหน่าย เศร้าหมอง ไม่สบายใจเมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ซื่อสัตย์หรือไม่ถูกต้อง อยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น เพื่อสนองความต้องการของตนให้มีความสุขในการทำงาน (Joy at work) ตามแนวความคิดของ Manion (2003, อ้างถึงใน นภัชชล รอดเที่ยง 2550) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ

1. การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) เป็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากร ในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคลากรมาร่วมกันทำงาน เกิดสังคมการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลที่ร่วมปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนาพูดคุยกันอย่างเป็นมิตร ให้การช่วยเหลือและได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน เกิดมิตรภาพระหว่างการปฏิบัติงานกับบุคลากรต่าง ๆ

2. ความรักในงาน (Love of the work) เป็นการรับรู้ถึงความรู้สึกรัก และผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน รู้ว่าตนเองมีภาระในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็ องค์ประกอบของงาน กระตือรือร้นในการทำงาน เกิดความรู้สึกในทางบวกที่ได้ทำงาน สนุกสนาน และรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงาน

3. ความสำเร็จในงาน (Work achievement) เป็นการรับรู้ว่าได้ทำงานบรรลุตาม ที่มีเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ เกิดความสำเร็จ รู้สึกว่ามีคุณค่าในชีวิต

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) รับรู้ว่าคุณค่าของตัวเองได้รับความเชื่อถือจากผู้ร่วมงานได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในการทำงาน ได้รับความคาดหวังที่ดี และความไว้วางใจในการทำงาน

### 3.3 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

พรรณิภา สืบสุข (2548) ได้ศึกษาและสรุปปัจจัยที่ส่งเสริมให้มีความสุข และมีประสบความสำเร็จในการทำงานไว้ ดังนี้

1. งานที่ทำทลายความสามารถ ลักษณะงานที่น่าสนใจทำให้เกิดการพัฒนาตนเองไม่รู้สึกรู้เบื่อหน่ายงาน เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำให้มีความสุขในการทำงาน และประสบความสำเร็จในชีวิตได้

2. บรรยากาศในการทำงาน ส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงานเป็นบรรยากาศของการร่วมกันปฏิบัติงาน ตลอดจนสภาพแวดล้อมที่ไม่แออัด ที่ส่งเสริมให้เกิดความรู้สึกรักอยากทำงาน

3. สัมพันธภาพที่ดี ช่วยให้เกิดการติดต่อสื่อสารที่มีคุณภาพ เกิดความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ตลอดจนความสามัคคีในหน่วยงาน นำมาซึ่งความสุขในการทำงาน

4. การมีส่วนร่วมในการทำงาน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและปฏิบัติการกิจกรรมร่วมกันในกิจกรรมขององค์กร ทำให้รู้สึกว่าคุณค่าในงาน เกิดความรู้สึกรักสนุก ตั้งใจมุ่งมั่น อยากที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จนำมาซึ่งความสุขในการทำงาน

5. มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เช่น การเลื่อนขั้นตำแหน่งหรือได้เงินเดือนเพิ่มขึ้น ทำให้เกิดการตอบสนองความต้องการของตน เกิดความพึงพอใจและมีความสุข

6. คุณภาพชีวิตในการทำงาน คุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากรช่วยเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ทำให้เกิดความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เกิดความผูกพันในองค์กร และส่งเสริมการคงอยู่ในงานของบุคลากรได้

Walton (1974, อ้างถึงใน พรรณิภา สืบสุข 2548) กำหนดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน โดยเฉพาะในด้านคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation) หมายถึง การได้รับเงินเดือน หรือค่าตอบแทนอื่นๆ ที่เพียงพอในการดำรงชีวิตและได้รับความยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งงานอื่นที่คล้ายคลึง

2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy working condition) หมายถึง สถานที่ทำงานสะอาด ปราศจากการรบกวนจากแสง เสียงและกลิ่น มีสิ่งอำนวยความสะดวก

ความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Competency development) หมายถึง การให้บุคคลมีโอกาสทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถตลอดจนทักษะในการปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and security) หมายถึง ความเชื่อที่มีต่อความมั่นคงในหน้าที่การงานและมีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในอนาคต

5. การบูรณาการทางสังคม (Social integration) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับ

6. ธรรมเนียมในองค์กร (Constitutionalism) หมายถึง นโยบาย และข้อบังคับต่างๆ ที่เป็นธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน การมีสิทธิแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน และมีการเคารพในสิทธิส่วนตัว

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่นๆ (Work and the total life space) หมายถึง การกำหนดเวลาให้มีสัดส่วนที่พอเหมาะสมควรสำหรับงาน ครอบครัว สังคม และตนเอง

8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Social relevance) หมายถึง การให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และการมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546) ได้สรุปปัจจัยที่ส่งเสริมให้มีความสุขในการทำงาน และประสบความสำเร็จ ดังนี้

1. งานที่น่าพึงพอใจ คนที่ทำงานด้วยใจรักและมีความพึงพอใจในงานย่อมมีโอกาสสูงที่จะทำงานได้ดี ไม่เบื่องานแม้มีอุปสรรคก็ไม่ท้อถอย สนุกกับการทำงาน ส่งเสริมให้เกิดความสุขและความสำเร็จในชีวิตได้

2. งานที่ทำหายความสามารถ งานบางอย่างถึงแม้จะได้ค่าตอบแทนสูง แต่ไม่ล่อลวงทำลาย ความสามารถมีลักษณะซ้ำซากจำเจ เมื่อทำงานนานขึ้นมักทำให้รู้สึกเบื่อหน่ายไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน งานที่ทำหายความสามารถและเกิดจากการพัฒนาตนเองเชิงเหตุผล ปัญญา และอารมณ์ ทำให้มีความสุขในการทำงานและประสบความสำเร็จในชีวิตได้

3. งานที่ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ งานบางอย่างถึงแม้จะมีค่าตอบแทนสูง แต่ก็ไม่ทำให้รู้สึกภาคภูมิใจ เช่น งานที่ผิดกฎหมายหรือผิดศีลธรรม บางคนสร้างฐานะจนร่ำรวยจากการค้าของเถื่อน เปิดบ่อนหรือช่องโศกเถื่อน แต่ก็ขาดความภูมิใจ งานที่ทำอยู่บนเหตุผลเชิงศีลธรรม ทำให้บุคคลมีความสุข

4. งานที่ทำมีคุณค่า การมองเห็นคุณค่าในงาน ทำให้บุคคลมีความสุข และสร้างสรรค์ สิ่งที่ดีงามในสังคม คนเราต้องตั้งเป้าหมายและวางแผนการดำเนินชีวิตในแต่ละวันเพื่อให้สอดคล้องกับการใช้เวลาอย่างมีระเบียบวินัยบนเป้าหมายหลัก 4 ด้าน ได้แก่

4.1 เป้าหมายด้านสติปัญญา เพื่อเสริมสร้างสติปัญญาและความรู้ เช่น การเรียนส่งเสริมความรู้ทั้งในและนอกระบบ แทนการใช้เวลาว่างดูโทรทัศน์ รายการบันเทิงไร้สาระ ตลอดจนโดยไม่รู้จักทำอะไรที่เป็นประโยชน์และประเทืองปัญญา

4.2 เป้าหมายด้านร่างกาย เพื่อเสริมสร้างร่างกายให้แข็งแรง เช่น ตั้งเวลาเพื่อการออกกำลังกาย การวางแผนพักผ่อนในวันหยุด

4.3 เป้าหมายด้านการดำเนินชีวิต เพื่อเสริมสร้างชีวิตส่วนตัว ชีวิตครอบครัวชีวิตการทำงาน เช่น การวางแผนสำหรับอนาคตการศึกษาต่อ การวางแผนการทำงาน เพื่อให้ได้ตามเวลาที่กำหนด การวางแผนเพื่ออนาคตของครอบครัวอย่างรอบคอบในทุกด้าน

4.4 เป้าหมายด้านสังคม เพื่อเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในชุมชน เช่น การใช้เวลาในการพบปะสังสรรค์กับมิตรสหายและคนร่วมองค์กร แบ่งเวลาเพื่อบำเพ็ญประโยชน์ให้กับสังคมในช่วงวันหยุดสุดสัปดาห์ แบ่งเวลาให้กับการทำงานบำรู้งจิตใจด้วยคำสอนทางศีลธรรม และศาสนา เป็นต้น

5. มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน มีคนหลายคนทำงานด้วยความรู้สึกท้อแท้หมดกำลังใจ เพราะรู้สึกว่าไม่มีทางก้าวหน้า ไม่มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งหรือเงินเดือนดีขึ้นมานาน ขาดแรงจูงใจในการทำงาน แต่งานที่มีโอกาสก้าวหน้า ทำให้มีแรงจูงใจ พึงพอใจและมีความสุข

6. มีผลตอบแทนคุ้มค่า ผลตอบแทนที่คุ้มค่าและยุติธรรมนำมาซึ่งความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากรายได้เป็นปัจจัยเบื้องต้นสำหรับสร้างแรงจูงใจ เพราะสามารถสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ได้ โดยใช้เงินแลกเปลี่ยน นอกจากนี้เงินยังเป็นเครื่องแสดงถึงสถานภาพ และทำให้เกิดความภูมิใจในวิชาชีพ ระดับปริญญาตรี

7. มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ขวัญและกำลังใจจากผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญในการส่งเสริมความสุขในการทำงาน เพื่อวิถีชีวิตในเชิงบวก เนื่องจากการบำรุงขวัญเป็นกำลังใจทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความภาคภูมิใจโดยตนเอง ได้ทำงานตามหน้าที่ที่พึงปฏิบัติ และรับรู้ว่าเป็นประโยชน์ต่อสังคม

8. มีสัมพันธภาพที่ดี (Healthy relationship) สัมพันธภาพที่ดีช่วยเสริมสร้างความสุขในการทำงาน สร้างเสริมคุณภาพงาน การติดต่อสื่อสารที่มี คุณภาพเชิงสร้างสรรค์เกิดจากการมีสัมพันธภาพที่ดี นำมาซึ่งความสุขความสำเร็จในการทำงาน

9. มีคุณภาพชีวิตงาน คุณภาพชีวิตงานที่ดีของบุคลากรช่วยเสริมสร้างความสุขในการทำงาน เป็นสิ่งที่สนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน การมีคุณภาพชีวิตงานที่ดีส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองด้านอื่นๆ เช่น สภาพสังคมเศรษฐกิจ หรือผลผลิตที่มีคุณภาพ ตลอดจนความผูกพันต่อองค์กร สร้างสรรค์งานคุณภาพ ส่งเสริมการคงอยู่ของบุคลากรได้

10. งานที่เกิดจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มนุษย์ทุกคนทำงานเพื่อปรารถนาความสำเร็จและความผาสุกในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง แข่งขันกับตนเองเพื่อความเข้าใจ โดยเฉพาะงานที่ทำทนายและใช้ไหว้ปัญญาเพื่อความสำเร็งในงานและชีวิต เกิดความสบายใจเมื่องานสำเร็จตามความประสงค์

#### 4. ข้อมูลเกี่ยวกับโรงพยาบาลภาครัฐ

โรงพยาบาล คือ สถานที่รักษาผู้ป่วย ซึ่งโรงพยาบาลจะมีห้องพักคนไข้ ห้องผ่าตัด ที่สามารถรักษาอาการเจ็บป่วยขั้นร้ายแรงได้ หรืออาจกล่าวได้ว่า โรงพยาบาล คือ องค์กรที่ดำเนินงานด้านการแพทย์ ทั้งในสถานที่ตั้งของโรงพยาบาลและในชุมชน มีหน้าที่ให้บริการสาธารณสุขทุกด้านแก่ประชาชน ทั้งด้านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค/ภาวะเสี่ยงต่อการเกิดโรคหรือลักษณะที่จะเป็นอันตรายต่อสุขภาพ การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสภาพภายหลังการเจ็บป่วย ทั้งการให้บริการ ณ องค์กร และการให้บริการภายนอกองค์กร รวมทั้งขยายไปถึงบ้านของผู้ป่วยด้วย นอกจากนี้ ยังเป็นสถานที่ฝึกอบรมบุคลากรด้านการแพทย์และสาธารณสุข ตลอดจนการศึกษา การค้นคว้า และการวิจัยในด้านการแพทย์ ด้านการสาธารณสุข และด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อการแก้ปัญหาและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน การปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐ และโรงพยาบาลเอกชนนั้น มีหน้าที่คล้ายๆกันคือ การรักษา ดูแลผู้ป่วย ช่วยเหลือผู้คนที่ทุเลา หายขาดจากโรคภัยต่างๆ ซึ่งงานเหล่านี้ เป็นงานที่ต้องพบปะกับผู้คนเป็นจำนวนมากๆอยู่ตลอดเวลา หรือแม้กระทั่งต้องทำงานที่เป็นช่วงเวลากลางคืน วันหยุด ก็ตาม ส่งผลให้ความเครียดเกิดขึ้นได้ง่ายมากๆ และตัวแปรในด้านค่าตอบแทนที่แตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัดเจนจากโรงพยาบาลในภาครัฐและภาคเอกชน ทำให้เป็นสาเหตุหนึ่งของความสุขต่อการทำงานได้เช่นกัน อีกทั้งสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมในองค์กร ล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานว่าจะมีความสุขหรือไม่ แต่สิ่งที่ขาดไม่ได้คือ ตัวผู้ปฏิบัติงาน เองนั้น มีความกระตือรือร้น หรือความรักในงานนั้น เช่นใด เพราะเป็นสิ่งที่ทำให้การทำงานเกิดทั้งความสุขและความทุกข์ตามมาได้

โรงพยาบาลภาครัฐ คือ โรงพยาบาลรัฐบาลสังกัด กระทรวงสาธารณสุข โดยโรงพยาบาลในส่วนภูมิภาคจะขึ้นตรงกับสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เป็นโรงพยาบาลประจำจังหวัดหรืออำเภอต่างๆ มีหลากหลาย ระดับตามขีดความสามารถ แต่สำหรับโรงพยาบาลใน

ส่วนกลาง(กรุงเทพมหานคร) จะขึ้นตรงกับกรมการแพทย์ เช่น โรงพยาบาลราชวิถี โรงพยาบาลเลิดสิน โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี โรงพยาบาลสงฆ์ เป็นต้น สำหรับโรงพยาบาลเฉพาะทางอื่นๆ ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขทั้งในส่วนกลาง และในส่วนภูมิภาคจะขึ้นตรงกับกรมการแพทย์ทั้งหมด เช่น สถาบันมะเร็งแห่งชาติ สถาบันโรคทรวงอก สถาบันประสาทวิทยา สถาบันโรคผิวหนัง สถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี เป็นต้น ยกเว้นโรงพยาบาลเฉพาะทางที่ดูแลรักษาผู้ป่วยทางด้านจิตเวชจะขึ้นตรงกับกรมสุขภาพจิต เช่น สถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จเจ้าพระยา โรงพยาบาลศรีธัญญา สถาบันกัลยาณ์ราชนครินทร์ สถาบันราชานุกูล เป็นต้น นอกเหนือจากโรงพยาบาลรัฐบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขแล้ว ในประเทศไทยยังมีโรงพยาบาลหรือสถานพยาบาลสังกัดหน่วยงานอื่นๆ เช่น สภาอากาศไทย กระทรวงกลาโหม กระทรวงศึกษาธิการ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งกรุงเทพมหานคร อีกด้วย โดยโรงพยาบาลหรือสถานพยาบาลรัฐบาลทั้งหมดจะให้บริการประชาชนตามสิทธิการรักษาในโครงการหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า โดยไม่คิดค่าใช้จ่าย

## 5. ข้อมูลเกี่ยวกับโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

### 5.1 โรงพยาบาลกุยบุรี

เดิมชื่อ “โรงพยาบาลกุยบุรี แห่งที่ 2” ต่อมาเมื่อวันที่ 18 ตุลาคม 2539 เปลี่ยนชื่อโรงพยาบาลเป็น โรงพยาบาลกุยบุรี ตั้งอยู่เลขที่ 41/1 หมู่ 5 ตำบลกุยบุรี อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยมี วิสัยทัศน์ คือ ให้ประชาชนทุกคนมีสุขภาพดี บริการอย่างประทับใจและพันธกิจของโรงพยาบาลกุยบุรี คือ

1. พัฒนาระบบคุณภาพบริการตามมาตรฐาน
2. พัฒนาโครงสร้างกายภาพ และสิ่งแวดล้อมให้มีประสิทธิภาพ
3. ส่งเสริมให้บุคลากรเป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมสุขภาพ
4. ส่งเสริมให้ประชาชนสามารถดูแลสุขภาพตนเองได้อย่างเหมาะสม
5. สร้างกลไกเพื่อส่งเสริมให้ประชาชนได้รับบริการที่มีคุณภาพ

พื้นที่รับผิดชอบ

สถานบริการสาธารณสุข อำเภอกุยบุรี

- |                                      |               |
|--------------------------------------|---------------|
| 1. โรงพยาบาลชุมชน (30 เตียง)         | จำนวน 1 แห่ง  |
| 2. สาธารณสุขอำเภอ                    | จำนวน 1 แห่ง  |
| 3. สถานีอนามัย                       | จำนวน 11 แห่ง |
| 4. ศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชน (ศสมช.) | จำนวน 47 แห่ง |

## เขตปกครอง

อำเภอกุยบุรี เขตการปกครองประกอบด้วย 6 ตำบล 47 หมู่บ้าน ได้แก่

1. ตำบลคอนยายหนู	จำนวน 4 หมู่บ้าน
2. ตำบลกุยบุรี	จำนวน 7 หมู่บ้าน
3. ตำบลกุยเหนือ	จำนวน 11 หมู่บ้าน
4. ตำบลหาดขาม	จำนวน 11 หมู่บ้าน
5. ตำบลเขาแดง	จำนวน 3 หมู่บ้าน
6. ตำบลสามกระชาย	จำนวน 11 หมู่บ้าน

อัตรากำลังเจ้าหน้าที่สาธารณสุขต่อประชากร (37,528 ราย)

1. ตำบลคอนยายหนู	จำนวน 4 หมู่บ้าน
2. ตำบลกุยบุรี	จำนวน 7 หมู่บ้าน
3. ตำบลกุยเหนือ	จำนวน 11 หมู่บ้าน
4. ตำบลหาดขาม	จำนวน 11 หมู่บ้าน
5. ตำบลเขาแดง	จำนวน 3 หมู่บ้าน
6. ตำบลสามกระชาย	จำนวน 11 หมู่บ้าน

### 5.2 โรงพยาบาลสามร้อยยอด

โรงพยาบาลสามร้อยยอด เดิมใช้ชื่อว่า “โรงพยาบาลกุยบุรี” แต่ต่อมาได้เปลี่ยนเป็นชื่อ “โรงพยาบาลสามร้อยยอด” ตามสถานที่ตั้งของกิ่งอำเภอสามร้อยยอด เมื่อเดือน ตุลาคม 2539

โรงโรงพยาบาลสามร้อยยอด ตั้งอยู่เลขที่ 51 หมู่ 6 ตำบลไร่ใหม่ กิ่งอำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีเนื้อที่ทั้งหมด 18 ไร่ 2 งาน วิสัยทัศน์ของโรงพยาบาลสามร้อยยอด คือ เป็นองค์กรดีเด่นด้านบริการ เป็นเลิศด้านบริการแบบองค์รวม พัฒนาวิชาการอย่างต่อเนื่อง เพื่อสุขภาพที่ดีของประชาชน

### 6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นันทรัตน์ อู่ประเสริฐ (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของ พนักงานบริษัท เฟิสท์ดรีก จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าพนักงานที่มีความสุขจะตั้งอยู่บนพื้นฐาน องค์ประกอบที่มีส่วนผสมผลักดันให้เกิดความสุขในกา รทำงานทั้งในด้านผู้นำ ด้านค่านิยมร่วมใน องค์กร ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านคุณภาพชีวิตในที่ทำงานซึ่ง องค์ประกอบทุกด้านต้องมีส่วนร่วมในการสร้างความสุขในการทำงานให้เกิดขึ้น โดยพนักงานที่มี



ความสุขในการทำงานจะมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีพฤติกรรมที่ เป็นไปในทางที่องค์กรต้องการ สามารถพัฒนาความรู้ ความสามารถพัฒนาสติปัญญา ตลอดจนดึงศักยภาพที่มีมาใช้ในการทำงานได้อย่างเต็มที่

อภิชาติ กูพานิช (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่องการใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ผลการศึกษา พบว่า ทิศนะของค่าเฉลี่ย 2.94 และด้านที่มีค่าน้อยที่สุดนั้น ได้แก่ด้านสวัสดิการที่มหาวิทยาลัยจัดให้มีค่าเฉลี่ย 2.67 และระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงาน อธิการบดีนั้น พบว่า ร้อยละ 93.0 อยู่ในระดับปานกลางรองลงมาร้อยละ 5.6 อยู่ในระดับมากและร้อยละ 1.4 อยู่ในระดับน้อยและการทดสอบสมมติฐาน พบว่าผู้ที่มีช่วงอายุที่แตกต่างกันจะมีทัศนคติต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน กล่าวคือ บุคลากรที่มีช่วงอายุระหว่าง 20-34 ปี จะมีทัศนคติต่อความสุขในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีช่วงอายุ 35-49 ปี นอกจากนี้ยังพบว่าเพศของบุคลากรที่แตกต่างกันจะมีระดับความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยเพศหญิงจะมีระดับความสุขมากกว่าเพศชาย

จิรัชชาติ เชื้อภักดี (2550) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรธานี พบว่า บุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดอุดรธานี ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลทาง เพศ อายุ สถานภาพ วิชาชีพ ระยะเวลาปฏิบัติงาน เงินเดือนและรายได้อื่นๆ ต่างกัน มีขวัญในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับบุคลากรทางการแพทย์ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันทาง จำนวนบุตร และภูมิลำเนาต่างกัน มีขวัญในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ทัณฑิกา เทพสุริวงค์ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค และความสุขในการทำงาน ศึกษาเฉพาะกรณีพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน และปัจจัยด้านการทำงานด้านการบริหารและการสนับสนุนในหน่วยงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ

นภัชชล รอดเที่ยง (2550) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัย ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัย ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความ สุข ในการทำงาน ได้แก่ อายุ สภาพสมรส ตำแหน่งทางการบริหาร ระยะเวลาการทำงาน สัมพันธภาพในครอบครัว นโยบายและการบริหารงาน ลักษณะงานสัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ขวัญกำลังใจในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการ ส่วนเพศ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สายการทำงาน โรคประจำตัว สภาพการจ้างงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

ปทุมทิพย์ สุภานันท์ และคณะ (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสุขของ บุคลากร โรงพยาบาลจิตเวชขอนแก่นราชนครินทร์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะสุขภาพจิตและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะสุขภาพจิตของบุคลากร เครื่องมือที่ใช้งานการวิจัย คือ ดัชนีชี้วัดความสุข คนไทยฉบับ 15 ข้อ ของอภิชัย มงคลและคณะ (2547) ผลการศึกษาพบว่าภาวะสุขภาพจิต หรือความสุขของบุคลากร พบว่า ส่วนใหญ่มีความสุขเท่ากับคนทั่วไป ร้อยละ 47.69 รองลงมา มีความสุขมากกว่าคนทั่วไป ร้อยละ 40.47 และมีความสุขต่ำกว่าคนทั่วไปร้อยละ 11.84 สำหรับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่เพศระดับการศึกษาหน้าที่ความรับผิดชอบในปัจจุบัน รายได้ ปัญหาสุขภาพและการมีเรื่องทุกข์ใจอย่างมาก

ภูเบศร์ ปิ่นแก้ว (2550) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของภาครัฐในจังหวัด เพชรบูรณ์ ผลการศึกษาพบว่า ความสุขของภาครัฐในจังหวัดเพชรบูรณ์เมื่อเปรียบเทียบพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ ลักษณะที่พักอาศัยต่างกัน มีความสุขแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

### บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรของ  
โรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยมีขั้นตอนและวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. ขั้นตอนในการรวบรวมข้อมูล
4. วิธีวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นบุคลากรที่ทำงานในโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัด  
ประจวบคีรีขันธ์ ผู้วิจัยได้สุ่มตัวอย่างมา 200 คน แบบเจาะจง ซึ่งกลุ่มตัวอย่างนั้นยังปฏิบัติงานอยู่  
ในช่วง การเก็บรวบรวมข้อมูลในเดือนกรกฎาคม 2554 การวัดตัวแปรในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีให้  
บุคลากร ได้แก่ แพทย์ พยาบาล ทันตแพทย์ เภสัชกร พนักงานเจ้าหน้าที่ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้าง  
ชั่วคราว นายช่างเทคนิค นักวิชาการสาธารณสุข เจ้าพนักงานสาธารณสุขที่ทำงานในโรงพยาบาลกุย  
บุรีและโรงพยาบาลสามร้อยยอดเป็นผู้ประเมิน เนื่องจากสถานที่ในการปฏิบัติงานในการแจกใบ  
สอบถามมีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างและผู้วิจัยมีเวลาจำกัดจึงทำการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ดังนี้

บุคลากรที่ทำงานในโรงพยาบาลกุยบุรี	จำนวน 120 คน
-----------------------------------	--------------

บุคลากรที่ทำงานในโรงพยาบาลสามร้อยยอด	จำนวน 80 คน
--------------------------------------	-------------

รวม	จำนวน 200 คน
-----	--------------

โดยผู้วิจัยต้องการเอกตัวอย่างที่ลักษณะคล้ายคลึงของประชากร โดยกำหนดแบบเจาะจงโดยรวมที่  
จะสุ่มจากประชากรทั้งหมดคือ 200 คน และกำหนดสัดส่วนของกลุ่มที่จะศึกษาซึ่งแบ่งเป็น 2  
ประเภท ผู้วิจัยจะเลือกสุ่มบุคลากรที่ทำงานในโรงพยาบาลกุยบุรี 120 คน และบุคลากรที่ทำงานใน  
โรงพยาบาลสามร้อยยอด 80 คน เนื่องจาก โรงพยาบาลกุยบุรีเป็นโรงพยาบาลที่มีผลการดำเนินงาน  
พัฒนาคุณภาพได้ตามนโยบายและเป้าหมายจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประจำปี งบประมาณ 2549-  
2550 ได้การรับรองผ่านการประเมินสถานที่ทำงานน่าอยู่ นำทำงานระดับทองจากกรมอนามัย  
กระทรวงสาธารณสุขปี 2548 และได้รับรางวัลโรงพยาบาลที่มีคุณภาพบริการตามมาตรฐานบริการ

สาธารณสุข ของกระทรวงสาธารณสุข ปี 2553 และโรงพยาบาลสามร้อยยอดได้มีนโยบาย เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีด้านคุณธรรมและจริยธรรมในโรงพยาบาล และได้ผ่านการประเมิน สถานที่ทำงานนำอยู่ นำทำงาน ระดับทอง ได้รับรางวัลการประกวดคนดีศรีสาธารณสุข ระดับเขต 5

## 2.เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามทั่วไปจะเป็นคำถามที่เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยคำถาม 8 คำถาม ดังนี้

- 1.เพศ
- 2.อายุ
- 3.รายได้ต่อเดือน
- 4.สถานภาพ
- 5.ระดับการศึกษา
- 6.ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โรงพยาบาล
- 7.ตำแหน่งหน้าที่
- 8.แผนกที่ปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 คำถามที่เป็นแบบสอบถาม แบบประเมินดัชนีชี้วัดความสุขคนไทยฉบับสั้น 15 ข้อ (The New Thai Happiness Indicator : THI-15) เป็นเครื่องมือที่สร้างเพื่อประเมินความสุขของบุคคล ซึ่งพัฒนาโดย อภิชัย มงคลและคณะ (2547) โดยได้ศึกษาจากความหมายและองค์ประกอบของสุภาพจิตและพัฒนากรอบแนวความคิดตามความหมายสุภาพจิตที่ว่า สุภาพจิต หมายถึงชีวิตที่เป็นสุข อันเป็นผลจากการมีความสามารถในการจัดการปัญหาในการดำเนินชีวิต มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี โดยครอบคลุมถึงความดีงามภายในจิตใจภายในสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีคำตอบเป็นทางเลือก 4 ระดับ

การให้คะแนนดัชนีชี้วัดความสุขคนไทยฉบับสั้น 15 ข้อ (THI-15) มีการให้คะแนนแบบประเมินโดย แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้  
 กลุ่มที่ 1 ได้แก่ 1, 2, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15  
 แต่ละข้อให้คะแนนดังต่อไปนี้

ไม่เลย	=	0	คะแนน
เล็กน้อย	=	1	คะแนน
มาก	=	2	คะแนน
มากที่สุด	=	3	คะแนน

กลุ่มที่ 2 ได้แก่ 3, 4, 5

แต่ละข้อให้คะแนนดังต่อไปนี้

ไม่เลย	=	3	คะแนน
เล็กน้อย	=	2	คะแนน
มาก	=	1	คะแนน
มากที่สุด	=	0	คะแนน

การแปลผล  
ดัชนีชี้วัดความสุขคนไทยฉบับสั้น 15 ข้อ (THI-15) มีคะแนนเต็ม 45 คะแนน เมื่อผู้ตอบได้ประเมินตนเองแล้ว และรวมคะแนนทุกข้อได้คะแนนเท่าไร สามารถเปรียบเทียบกับเกณฑ์ปกติที่กำหนดดังนี้

คะแนน 35-45 คะแนน หมายถึง มีความสุขมากกว่าคนทั่วไป (good)

คะแนน 28-34 คะแนน หมายถึง มีความสุขเท่ากับคนทั่วไป (fair)

27 คะแนนหรือน้อยกว่า หมายถึง มีความสุขน้อยกว่าคนทั่วไป (poor)

ในกรณีที่มีคะแนนอยู่ในกลุ่มที่มีความสุขน้อยกว่าคนทั่วไป อาจช่วยเหลือตนเองเบื้องต้น โดยขอรับบริการการปรึกษาจากสถานบริการสาธารณสุขใกล้บ้านได้

### 3. ขั้นตอนในการรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการ โดยการรวบรวมข้อมูลเป็น 2 ประเภท คือ

#### 3.1 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)

เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าและรวบรวมเกี่ยวกับเรื่องภาวะผู้นำ และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานในองค์กร จากหนังสือ วารสาร วิทยานิพนธ์ งานวิจัยตลอดจนทางเว็บไซต์ต่างๆที่เกี่ยวข้อง

#### 3.2 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยผู้วิจัยมีเครื่องมือในการทำวิจัย คือ แบบสอบถาม ซึ่งมีขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลดังต่อไปนี้

3.2.1 ผู้วิจัยทำหนังสือจากคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากรวิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี เพื่อนำหนังสือไปขอความอนุเคราะห์จากผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ที่จะทำการศึกษา เพื่อให้บุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม

3.2.2 ผู้วิจัยรับหนังสือพร้อมทั้งนำแบบสอบถามไปยังโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ที่จะทำการวิจัย เพื่อประสานงานกับหัวหน้าฝ่ายทรัพยากรบุคคลในเรื่องการนัดหมายในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล และการชี้แจงการตอบแบบสอบถาม

3.2.3 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลและติดตามรวบรวมแบบสอบถามคืนจากโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ที่ผู้วิจัยเข้าไปเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2.4 นำแบบสอบถามมาตรวจสอบ และวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงสถิติด้วยคอมพิวเตอร์ขั้นต่อไป

#### 4. วิธีวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ โดยนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (The Statistical Packages for the Social Sciences) โดยแยกการคำนวณดังนี้

4.1 วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา โดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ในการนำเสนอ และวิเคราะห์ข้อมูลทางประชากร ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ รายได้ต่อเดือน สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งหน้าที่ของท่าน แผนกที่ปฏิบัติงาน

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามแบบประเมินดัชนีชี้วัดความสุขคนไทยฉบับสั้น 15 ข้อ (THI-15) โดยนำคะแนนเฉลี่ยที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผลค่าปกติ

4.3 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยที่ได้จากแบบสอบถาม แบบประเมินดัชนีชี้วัดความสุขคนไทยฉบับสั้น 15 ข้อ (THI - 15) ของบุคลากรที่ทำงานในโรงพยาบาลกรุงเทพ โดยดูว่ามีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับใด ได้แก่ มีความสุขมากกว่าคนทั่วไป (good) มีความสุขเท่ากับคนทั่วไป (fair) และมีความสุขน้อยกว่าคนทั่วไป (poor) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญ (Level of Significance) ไว้ที่ระดับ 0.05

4.4 วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อหาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการปฏิบัติงาน กรณีที่ปัจจัยส่วนบุคคลหรือตัวแปรมี 2 กลุ่ม ใช้สถิติการทดสอบที (T-Test) และกรณีที่ปัจจัยส่วนบุคคลหรือตัวแปรมีมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้สถิติวิเคราะห์การผันแปรทางเดียว (One Way Analysis Of Variance : One Way ANOVA)



ผลงานวิทยานิพนธ์ ระดับปริญญาตรี

## บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาเรื่อง การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรของโรงพยาบาล  
ภาครัฐ ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาดังนี้

ประชากรที่ทำการศึกษาคือ บุคลากรที่ทำงานในโรงพยาบาลภาค รัฐในจังหวัด  
ประจวบคีรีขันธ์ โดยเก็บข้อมูลตัวอย่างมาจาก โรงพยาบาล กุญบุรีและโรงพยาบาลสามร้อยยอด  
ผู้วิจัยได้กำหนดเลือกเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยสุ่มตัวอย่าง แบบเจาะจงมา 200 คน ซึ่งยัง  
ปฏิบัติงานอยู่ในช่วง การเก็บรวบรวมข้อมูลในเดือน กรกฎาคม 2554 การวัดตัวแปรในครั้งนี้ ผู้วิจัย  
ใช้วิธีให้บุคลากร ได้แก่ แพทย์ พยาบาล พนักงานเจ้าหน้าที่ ทันตแพทย์ เภสัชกร ลูกจ้างประจำ  
ลูกจ้างชั่วคราว นายช่างเทคนิค นักวิชาการสาธารณสุข เจ้าพนักงานสาธารณสุขที่ ปฏิบัติการใน  
โรงพยาบาล กุญบุรีและ โรงพยาบาลสามร้อยยอด เป็นผู้ประเมิน และนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้  
คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ การนำเสนอและอธิบายผลข้อมูล จำแนกออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ  
รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติ งาน ตำแหน่งหน้าที่ของท่าน และแผนกที่  
ปฏิบัติงาน ของบุคลากรที่ทำงานใน โรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความสุขในการทำงาน จำนวน ค่าเฉลี่ย ส่วน  
เบี่ยงเบนมาตรฐาน ของบุคลากรที่ทำงานในโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ ของระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร ที่ทำงานใน  
โรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์โดยรวม

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ คุณลักษณะส่วนบุคคลกับข้อมูลด้านความสุข ในการทำงาน  
ของบุคลากรที่ทำงานใน โรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์



### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละ ข้อมูลส่วนบุคคล โดยจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ระยะเวลาในก ารปฏิบัติงาน ตำแหน่งหน้าที่ของท่าน และแผนกที่ปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำงานโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

n = 200

ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
<b>1.เพศ</b>		
ชาย	22	11.0
หญิง	178	89.0
<b>2.อายุ</b>		
น้อยกว่า 21 ปี	0	0
21 – 30 ปี	59	29.5
31 – 40 ปี	72	36.0
41 – 50 ปี	52	26.0
51 – 60 ปี	17	8.5
<b>3.สถานภาพ</b>		
โสด	78	39.0
สมรส	102	51.0
หม้าย/หย่า/แยก	20	10.0
<b>4.รายได้ต่อเดือน</b>		
ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 10,000 บาท	54	27.0
10,000 - 20,000 บาท	52	26.0
20,000 - 30,000 บาท	64	32.0
มากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป	30	15.0

## ตารางที่ 1 (ต่อ)

n = 200

ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
<b>5.ระดับการศึกษา</b>		
ประถมศึกษา	1	0.5
มัธยมต้น / มศ.3	6	3.0
มัธยมปลาย / ปวช.	24	12.0
อนุปริญญา / ปวส.	14	7.0
ปริญญาตรี	129	64.5
ปริญญาโท	25	12.5
สูงกว่าปริญญาโท	1	0.5
<b>6.ระยะเวลาในการปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลที่ท่านสังกัด</b>		
น้อยกว่า 1 ปี	18	9.0
1 – 10 ปี	92	46.0
11 – 20 ปี	45	22.5
21 – 30 ปี	36	18.0
30 ปีขึ้นไป	9	4.5
<b>7. ตำแหน่งหน้าที่</b>		
แพทย์	3	1.5
พยาบาล	91	45.5
พนักงานเจ้าหน้าที่	66	33.0
ทันตแพทย์	4	2.0
เภสัชกร	0	0
ลูกจ้างประจำ	12	6.0

## ตารางที่ 1 (ต่อ)

n = 200

ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
<b>7. ตำแหน่งหน้าที่</b>		
ลูกจ้างชั่วคราว	15	7.5
นายช่างเทคนิค	2	1.0
นักวิชาการสาธารณสุข	5	2.5
เจ้าพนักงานสาธารณสุข	2	1.0
<b>8. แผนกที่ปฏิบัติงาน</b>		
แผนกอายุรกรรม	21	10.5
แผนกศัลยกรรม	4	2.0
แผนกสูติ-นรีเวชกรรม	12	6.0
แผนกกุมารเวชกรรม	1	0.5
แผนกทันตกรรม	17	8.5
แผนกโรคระบบทางเดินปัสสาวะ	0	0
แผนกโรคระบบทางเดินอาหาร	0	0
แผนกโรคผิวหนัง	0	0
แผนกโรคหัวใจ	0	0
แผนกอุบัติเหตุและฉุกเฉิน	29	14.5
แผนกตา หู คอ จมูก	0	0
แผนกกระดูก ไขข้อและกล้ามเนื้อ	0	0
แผนกตรวจสุขภาพ	5	2.5
แผนกรังสีวิทยา	4	2.0
แผนกหน่วยกู้ชีพฉุกเฉินหลัก	2	1.0
ผู้ป่วยใน	11	5.5
ผู้ป่วยนอก	8	4.0

## ตารางที่ 1 (ต่อ)

n = 200

ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
<b>8. แผนกที่ปฏิบัติงาน</b>		
คลินิกบริการสุขภาพ	3	1.5
ควบคุมโรคติดต่อระบาดวิทยา	7	3.5
ควบคุมโรคติดเชื้อในโรงพยาบาล	1	0.5
แผนกงานประกันสุขภาพ	7	3.5
แผนกทำความสะอาด	1	0.5
แผนกงานพัสดุและครุภัณฑ์	1	0.5
แผนกการเงิน	1	0.5
แผนกจ่ายกลาง	3	1.5
แผนกซ่อมบำรุง	2	1.0
แผนกซักฟอก	7	3.5
แผนกผู้ป่วยหญิงและหลังคลอด	1	0.5
แผนกโภชนาการ	10	5.0
แผนกเภสัชกรรม	3	1.5
แผนกเวชปฏิบัติครอบครัวและชุมชน	2	1.0
แผนกสุขภาพจิตและจิตเวช	1	0.5
เวชทะเบียนและสถิติ	1	0.5
ห้องผ่าตัด	4	2.0
งานข้อมูลสารสนเทศ	1	0.5
แผนกบริหารทั่วไป	30	15.0

จากตารางที่ 1 พบว่า ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรที่ทำงานในโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 200 คน มีผลการสำรวจข้อมูล ดังนี้

เพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยเป็นเพศหญิง จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 89.0 และเป็นเพศชาย จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 11.0

อายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีอายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี มากที่สุด จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 36.0 รองลงมาคือ ช่วงอายุ 21-30 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 29.5 และกลุ่มตัวอย่างอายุ ในช่วง 51-60 ปี มีน้อยที่สุด จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 8.5

สถานภาพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสแล้วมากที่สุด จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 51.0 รองลงมา คือ สถานภาพโสด จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 39.0 และมี สถานภาพเป็นหม้ายหรือหย่าร้างน้อยที่สุด จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0

รายได้ต่อเดือน พบว่า รายได้ต่อเดือนของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เท่ากับ 20,000-30,000 บาท จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 32.0 รองลงมาคือ ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 10,000 บาท จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 27.0 และกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป มีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 15.0

ระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 64.5 รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 และกลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาระดับประถมศึกษาและระดับสูงกว่าปริญญาโท มีน้อยที่สุด จำนวนอย่างละ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาล พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระยะเวลาในการ ปฏิบัติงานอยู่ในช่วง 1-10 ปี มีมากที่สุด จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 46.0 รองลงมา คือ ช่วง 11-20 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 22.5 และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 30 ปีขึ้นไป มีน้อยที่สุด จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5

ตำแหน่งหน้าที่ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งพยาบาล จำนวน 91 คน คิด เป็นร้อยละ 45.5 รองลงมาคือ ตำแหน่งพนักงานเจ้าหน้าที่ จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 33.0 และ กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่ง นายช่างเทคนิค และเจ้าพนักงานสาธารณสุข มีน้อยที่สุด จำนวนอย่างละ 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0

แผนกที่ปฏิบัติงาน พบว่า แผนกปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ คือ แผนกบริหาร ทั่วไป จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 15.0 รองลงมาคือ แผนกอุบัติเหตุและฉุกเฉิน จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 14.5 และกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ แผนกกุมารเวชกรรม แผนกควบคุมโรคติดต่อใน โรงพยาบาล แผนกทำความสะอาด แผนกงานพัสดุและครุภัณฑ์ แผนกการเงิน แผนกผู้ป่วยหญิง และหลังคลอด แผนกสุขภาพจิตและจิตเวช แผนกเวชทะเบียนและสถิติ แผนกงานข้อมูล สารสนเทศ มีน้อยที่สุด แผนกละ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความสุขในการทำงาน จำนวน ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน  
 ของบุคลากรที่ทำงานในโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์  
 ตารางที่ 2 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการประเมินความสุขในการทำงาน  
 ของบุคลากรที่ทำงานในโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

n = 200

ความสุขในการทำงาน	ความสุขในการทำงาน					
	ไม่เคย	เล็กน้อย	มาก	มากที่สุด	( $\bar{X}$ )	(S.D.)
1.เจ้าหน้าที่รู้สึกพึงพอใจในชีวิต	2	16	128	54	2.17	0.60
	(1.0)	(8.0)	(64.0)	(27.0)		
2.เจ้าหน้าที่รู้สึกสบายใจ	3	37	119	41	1.99	0.67
	(1.5)	(18.5)	(59.5)	(20.5)		
3.เจ้าหน้าที่รู้สึกเบื่อหน่ายกับการใช้ชีวิตประจำวัน	1	23	101	75	2.25	0.67
	(0.5)	(11.5)	(50.5)	(37.5)		
4.เจ้าหน้าที่รู้สึกผิดหวังในตนเอง	1	13	70	116	2.51	0.64
	(0.5)	(6.5)	(35.0)	(58.0)		
5.เจ้าหน้าที่รู้สึกว่าชีวิตของท่านมีแต่ความทุกข์	0	12	82	106	2.47	0.61
	(0)	(6.0)	(41.0)	(53.0)		
6.เจ้าหน้าที่สามารถทำใจยอมรับได้สำหรับปัญหาที่ยากจะแก้ไข (เมื่อมีปัญหา)	7	60	114	19	1.73	0.68
	(3.5)	(30.0)	(57.0)	(9.5)		
7.เจ้าหน้าที่มั่นใจว่าจะสามารถควบคุมอารมณ์ได้เมื่อมีเหตุการณ์คับขันหรือร้ายแรงเกิดขึ้น	4	61	116	25	1.78	0.68
	(2.0)	(30.5)	(55.0)	(12.5)		
8.เจ้าหน้าที่มั่นใจที่จะเผชิญกับเหตุการณ์ร้ายแรงที่เกิดขึ้นในชีวิต	8	45	115	32	1.86	0.73
	(4.0)	(22.5)	(57.5)	(16.0)		
9.เจ้าหน้าที่รู้สึกเห็นอกเห็นใจเมื่อผู้อื่นมีทุกข์	1	14	138	47	2.16	0.55
	(0.5)	(7.0)	(69.0)	(23.5)		

## ตารางที่ 2 (ต่อ)

n = 200

ความสุขในการทำงาน	ความสุขในการทำงาน					
	ไม่เคย	เล็กน้อย	มาก	มากที่สุด	( $\bar{X}$ )	(S.D.)
10.เจ้าหน้าที่รู้สึกเป็นสุขในการช่วยเหลือผู้อื่นที่มีปัญหา	2 (1.0)	9 (4.5)	121 (60.5)	68 (34.0)	2.28	0.59
11.เจ้าหน้าที่ให้ความช่วยเหลือผู้อื่นเมื่อมีโอกาส	1 (0.5)	11 (5.5)	127 (63.5)	61 (30.5)	2.24	0.57
12.เจ้าหน้าที่รู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง	2 (1.0)	17 (8.5)	121 (60.5)	60 (30.0)	2.20	0.62
13.เจ้าหน้าที่รู้สึกมั่นคงปลอดภัย เมื่ออยู่ในครอบครัว	0 (0)	9 (4.5)	106 (53.0)	85 (42.5)	2.38	0.57
14.หากเจ้าหน้าที่ป่วยหนัก ท่านเชื่อว่าครอบครัวจะดูแลท่าน เป็นอย่างดี	0 (0)	15 (7.5)	100 (50.0)	85 (42.5)	2.35	0.62
15.สมาชิกในครอบครัวมีความรักและความผูกพันต่อกัน	0 (0)	7 (3.5)	102 (51.0)	91 (45.5)	2.42	0.56

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร ของโรงพยาบาลภาครัฐ ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยมีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านรู้สึกผิดหวังในตนเอง (ค่าเฉลี่ย 2.51) รองลงมา คือ ท่านรู้สึกว่าชีวิตของท่านมีแต่ความทุกข์ (ค่าเฉลี่ย 2.47) และสมาชิกในครอบครัวมีความรักและความผูกพันต่อกัน (ค่าเฉลี่ย 2.42) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ของระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร ของโรงพยาบาลภาครัฐใน  
จังหวัดประจวบคีรีขันธ์โดยรวม

ตารางที่ 3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขของบุคลากรใน  
โรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

(n=200)

ระดับความสุข	จำนวน (คน)	Mean	S.D.	การแปลผล
มีความสุขน้อยกว่าคนทั่วไป	34 (17.0)	2.21	0.71	มีความสุขเท่ากับคนทั่วไป*
มีความสุขเท่ากับคนทั่วไป	91 (45.5)			
มีความสุขมากกว่าคนทั่วไป	75 (37.5)			

\* การคำนวณได้ค่าคะแนน 28-34 คะแนน ตามเกณฑ์แบบประเมินดัชนีชี้วัดความสุขคนไทยฉบับ  
สิ้น 15 ข้อ

ตารางที่ 3 พบว่า ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรใน โรงพยาบาลภาครัฐใน  
จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยรวม มีความสุขเท่ากับคนทั่วไป มีค่าเฉลี่ย 2.21 และส่วนเบี่ยงเบน  
มาตรฐานเท่ากับ 0.71

เมื่อนำระดับความสุข มาวิเคราะห์ พบว่า บุคลากรของ โรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัด  
ประจวบคีรีขันธ์ ส่วนใหญ่มีความสุขเท่ากับคนทั่วไป รองลงมาคือ มีความสุขมากกว่าคนทั่วไป  
และความสุขน้อยกว่าคนทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 45.5, 37.5 และ 17.0 ตามลำดับ



**ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลกับข้อมูลด้านความสุขในการทำงานของ บุคลากรที่ทำงานในโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์**

การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่ทำงานในโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานดังนี้

**สมมติฐานข้อที่ 1** ปัจจัยส่วนบุคคลของ บุคลากรที่ทำงานในโรงพยาบาล ภาครัฐในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ ดังนี้

**สมมติฐานข้อที่ 1.1** เพศที่ต่างกันจะมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบค่า  $t$  โดยใช้ประชากรทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95%

$H_0$  : เพศที่ต่างกันจะมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : เพศที่ต่างกันจะมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

**ตารางที่ 4** การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับความสุขในการทำงานของบุคลากรที่ทำงานในโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

(n=200)

เพศ	ความสุขในการทำงาน		t	Sig.
	Mean	S.D.		
ชาย	1.91	0.68	-2.09	0.199
หญิง	2.24	0.71		

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05

จากตารางที่ 4 พบว่าบุคลากรที่ทำงานในโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (t = -2.09)

**สมมติฐานข้อที่ 1.2** อายุที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่า F-test โดยวิธี One Way ANOVA และใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งในการทดสอบด้านอายุ ได้จัดกลุ่ม กลุ่ม คือ กลุ่มประชากรที่มีกลุ่มอายุ 21 – 30 ปี กลุ่มอายุ 31 – 40 ปี กลุ่มอายุ 41 – 50 ปี และกลุ่มอายุ 51 – 60 ปี

$H_0$ : อายุที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : อายุที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

**ตารางที่ 5** การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับความสุขในการทำงานของบุคลากรที่ทำงานในโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

(n =200)

อายุ	ความสุขในการทำงาน		F	Sig.
	Mean	S.D.		
21 – 30 ปี	2.07	0.76	1.99	0.116
31 – 40 ปี	2.17	0.67		
41 – 50 ปี	2.35	0.74		
51 – 60 ปี	2.41	0.51		
รวม	2.21	0.71		

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05

จากตารางที่ 5 พบว่า บุคลากรที่ทำงานในโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ที่มีระดับอายุที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานที่ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (F =1.99)

**สมมติฐานข้อที่ 1.3** สถานภาพที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่า F-test โดยวิธี One Way ANOVA และใช้ระดับความเชื่อมั่น 95%

$H_0$ : สถานภาพที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : สถานภาพที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 6 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานภาพกับความสุขในการทำงานของบุคลากร  
ที่ทำงานในโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

(n=200)

สถานภาพ	ความสุขในการทำงาน		F	Sig.
	Mean	S.D.		
โสด	2.03	0.76	4.36	0.014*
สมรส	2.30	0.67		
หม้าย/หย่า/แยก	2.40	0.60		
รวม	2.21	0.71		

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05

จากตารางที่ 6 พบว่าบุคลากรที่ทำงานในโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ที่มีสถานภาพที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (F=4.36)

สมมติฐานข้อที่ 1.4 การมีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่า F-test โดยวิธี One Way ANOVA และใช้ระดับความเชื่อมั่น 95%

$H_0$  : รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 7 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างรายได้ต่อเดือนกับความสุขในการทำงานของ  
บุคลากรที่ทำงานในโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ผลงานวิทยานิพนธ์ ระดับปริญญาตรี

(n=200)

รายได้ต่อเดือน	ความสุขในการทำงาน		F	Sig.
	Mean	S.D.		
ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 10,000 บาท	2.20	0.68	1.92	0.128
10,000 - 20,000 บาท	2.33	0.65		
20,000 - 30,000 บาท	2.05	0.79		
มากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป	2.33	0.66		
รวม	2.21	0.71		

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05

จากตารางที่ 7 พบว่าบุคลากรที่ทำงานในโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ที่มีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ( $F = 1.92$ )

**สมมติฐานข้อที่ 1.5** ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันสำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่า F-test โดยวิธี One Way ANOVA และใช้ระดับความเชื่อมั่น 95%

$H_0$ : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

**ตารางที่ 8** การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับความสุขในการทำงานของบุคลากรที่ทำงานในโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

(n = 200)

ระดับการศึกษา	ความสุขในการทำงาน		F	Sig.
	Mean	S.D.		
ประถมศึกษา	3.00	-	0.75	0.608
มัธยมต้น / มศ.3	2.50	0.55		
มัธยมปลาย / ปวช.	2.25	0.61		
อนุปริญญา / ปวส.	2.21	0.58		
ปริญญาตรี	2.16	0.72		
ปริญญาโท	2.28	0.84		
สูงกว่าปริญญาโท	3.00	-		
รวม	2.21	0.71		

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05

จากตารางที่ 8 พบว่าบุคลากรที่ทำงานในโรงพยาบาลภาครัฐใน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ( $F = 0.75$ )

**สมมติฐานข้อที่ 1.6** ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันสำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่า F-test โดยวิธี One Way ANOVA และใช้ระดับความเชื่อมั่น 95%

$H_0$ : ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกันจะมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกันจะมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

**ตารางที่ 9** การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาล กับ ความสุขในการทำงานของบุคลากรที่ทำงานใน โรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัด ประจวบคีรีขันธ์

(n =200)

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ความสุขในการทำงาน		F	Sig.
	Mean	S.D.		
น้อยกว่า 1 ปี	1.83	0.71	2.37	0.054
1 – 10 ปี	2.21	0.72		
11 – 20 ปี	2.16	0.74		
21 – 30 ปี	2.44	0.65		
30 ปีขึ้นไป	2.22	0.44		
รวม	2.21	0.71		

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05

จากตารางที่ 9 พบว่าบุคลากรที่ทำงานในโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ที่มีระยะเวลาในการ ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลที่ต่างกัน มีความสุขในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $F = 2.37$ )

**สมมติฐานข้อที่ 1.7** ตำแหน่งหน้าที่ของท่าน ที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันสำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่า F-test โดยวิธี One Way ANOVA และใช้ระดับความเชื่อมั่น 95%

$H_0$ : ตำแหน่งหน้าที่ของท่านที่ต่างกันจะมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : ตำแหน่งหน้าที่ของท่านที่ต่างกันจะมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 10 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ตำแหน่งหน้าที่ของท่าน กับความสุขในการทำงานของบุคลากรที่ทำงานในโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

(n =200)

ตำแหน่งหน้าที่	ความสุขในการทำงาน		F	Sig.
	Mean	S.D.		
แพทย์	1.33	0.58	2.21	0.028*
พยาบาล	2.13	0.70		
พนักงานเจ้าหน้าที่	2.33	0.66		
ทันตแพทย์	2.00	1.15		
ลูกจ้างประจำ	1.92	0.79		
ลูกจ้างชั่วคราว	2.60	0.51		
นายช่างเทคนิค	2.50	0.71		
นักวิชาการสาธารณสุข	2.20	0.84		
เจ้าพนักงานสาธารณสุข	1.50	0.71		
รวม	2.21	0.71		

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05

จากตารางที่ 10 พบว่าบุคลากรที่ทำงานใน โรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดที่มีตำแหน่งหน้าที่ที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05(F =2.21)

### ผลงานวิทยานิพนธ์ ระดับปริญญาตรี

สมมติฐานข้อที่ 1.8 แผนกที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันสำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่า F-test โดยวิธี One Way ANOVA และใช้ระดับความเชื่อมั่น 95%

$H_0$ : แผนกที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : แผนกที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 11 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างแผนกที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล กับความสุขในการทำงานของบุคลากรที่ทำงานในโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

(n =200)

แผนกที่ปฏิบัติงาน	ความสุขในการทำงาน		F	Sig.
	Mean	S.D.		
แผนกอายุรกรรม	2.24	0.77	0.99	0.476
แผนกศัลยกรรม	1.50	0.58		
แผนกสูติ - นรีเวชกรรม	2.25	0.75		
แผนกกุมารเวชกรรม	2.00	-		
แผนกทันตกรรม	2.35	0.79		
แผนกอุบัติเหตุและฉุกเฉิน	2.00	0.80		
แผนกตรวจสุขภาพ	2.20	0.84		
แผนกรังสีวิทยา	2.00	0.00		
หน่วยกู้ชีพฉุกเฉินหลัก	2.00	1.41		
แผนกผู้ป่วยใน	2.09	0.70		
แผนกผู้ป่วยนอก	2.13	0.64		
คลินิกบริการสุขภาพ	2.00	1.00		
แผนกควบคุมโรคติดต่อระบาดวิทยา	1.71	0.49		
แผนกควบคุมโรคติดต่อในโรงพยาบาล	3.00	-		
งานประกันสุขภาพ	2.00	0.82		
แผนกทำความสะอาด	1.00	-		
แผนกงานพัสดุและครุภัณฑ์	2.00	-		
แผนกการเงิน	2.00	-		
แผนกจ่ายกลาง	2.33	0.58		
แผนกซ่อมบำรุง	2.50	0.71		
แผนกซักฟอก	2.86	0.38		
แผนกผู้ป่วยหญิงและหลังคลอด	3.00	-		
แผนกโภชนาการ	2.30	0.48		

## ตารางที่ 11 (ต่อ)

(n=200)

แผนกที่ปฏิบัติงาน	ความสุขในการทำงาน		F	Sig.
	Mean	S.D.		
แผนกเภสัชกรรม	2.67	0.58	0.99	0.476
แผนกเวชปฏิบัติครอบครัวและชุมชน	2.50	0.71		
แผนกสุขภาพจิตและจิตเวช	2.00	-		
เวชทะเบียนและสถิติ	2.00	-		
ห้องผ่าตัด	2.25	0.50		
งานข้อมูลสารสนเทศ	3.00	-		
แผนกบริหารทั่วไป	2.37	0.67		
รวม	2.21	0.71		

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05

จากตารางที่ 11 พบว่าบุคลากรที่ทำงานในโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ที่มี แผนกที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานที่ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $F=0.99$ )

ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี



## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรของโรงพยาบาลภาครัฐ ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ” การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับของความสุขในการทำงานของบุคลากรของโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ทำงาน ในโรงพยาบาลภาครัฐ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้แก่ แพทย์ พยาบาล ทันตแพทย์ เภสัชกร พนักงานเจ้าหน้าที่ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว นายช่างเทคนิค นักวิชาการสาธารณสุข เจ้าพนักงานสาธารณสุขที่ทำงานอยู่ในโรงพยาบาลกุยบุรีและโรงพยาบาลสามร้อยยอด โดยกลุ่มตัวอย่างที่ได้ มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ทั้งหมดจำนวน 200 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ โดยผู้ศึกษาทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ได้นำมาวิเคราะห์ ด้วยโปรแกรมประมวลผล SPSS โดยใช้วิธีการทางสถิติ คือ การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t-test และการทดสอบค่า F-test โดยวิธี One Way ANOVA

#### สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ทำให้ผู้ศึกษาทราบถึงระดับของความสุขในการทำงานของบุคลากรของโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ บุคลากรส่วนใหญ่ เป็นผู้ที่มีคะแนนความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปกติ (fair) คือ มีคะแนนความสุขเท่ากับคนทั่วไป สรุปได้ดังนี้

#### ส่วนที่ 1 ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรที่ทำงานในโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

กลุ่มประชากรที่ศึกษาคือ บุคลากรที่ทำงานในโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยเก็บข้อมูลมาจากบุคลากรที่ทำงานในโรงพยาบาลกุยบุรีและโรงพยาบาลสามร้อยยอด ได้แก่ แพทย์ พยาบาล พนักงานเจ้าหน้าที่ ทันตแพทย์ เภสัชกร ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว นายช่างเทคนิค นักวิชาการสาธารณสุข เจ้าพนักงานสาธารณสุข จำนวน 200 คน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 89.0 และเพศชาย จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ

ละ 11.0 ส่วนใหญ่มี อายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 36.0 มีสถานภาพการสมรสแล้ว จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 51.0 รายได้ต่อเดือน 20,000-30,000 บาท จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 32.0 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 64.5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาล 1 – 10 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 46.0 ตำแหน่งงานหน้าที่พยาบาล จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 45.5 แผนกที่ปฏิบัติงานแผนกบริหารทั่วไป จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 15.0

## ส่วนที่ 2 ข้อมูลด้านความสุขในการทำงานของบุคลากรที่ทำงานในโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

จากการศึกษาพบว่า ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรของโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยมีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ท่านรู้สึกผิดหวังในตนเอง (ค่าเฉลี่ย 2.51) รองลงมา คือ ท่านรู้สึกว่าชีวิตของท่านมีแต่ความทุกข์ (ค่าเฉลี่ย 2.47) และสมาชิกในครอบครัวมีความรักและความผูกพันต่อกัน (ค่าเฉลี่ย 2.42) ตามลำดับ

## ส่วนที่ 3 ข้อมูลของระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรของโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์โดยรวม

จากการศึกษาพบว่า บุคลากรของโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมมีความสุขอยู่ในเกณฑ์ระดับปกติ (Fair) เท่ากับคนทั่วไป โดยมีคะแนนอยู่ในเกณฑ์ปกติ (คะแนนเต็ม 45 คะแนน) จากดัชนีชี้วัดความสุขคนไทยฉบับสั้น 15 ข้อ (THI-15) จากการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยจำแนกตามเกณฑ์กรมสุขภาพจิต สามารถสรุปผลได้ว่า

..... บุคลากรในโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ส่วนใหญ่มีความสุขเท่ากับคนทั่วไป ร้อยละ 45.5 รองลงมาคือ มีความสุขมากกว่าคนทั่วไป ร้อยละ 37.5 และมีความสุขน้อยกว่าคนทั่วไป ร้อยละ 17.0

## ส่วนที่ 4 ข้อมูลการเปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลกับข้อมูลด้านความสุขในการทำงานของบุคลากรที่ทำงานในโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

จากการศึกษา พบว่า บุคลากรที่ทำงานในโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรที่ทำงานในโรงพยาบาลภาค รัฐในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ที่มีเพศแตกต่างกัน อายุแตกต่างกัน รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน ระดับการศึกษาแตกต่างกัน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน แผนกที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### การอภิปรายผล

จากการศึกษา เรื่อง “การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรของโรงพยาบาลภาค รัฐในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ” ผู้วิจัยได้ทำสรุปผลการศึกษาข้อมูลข้างต้นแล้ว จึงขอเสนอประเด็นสำคัญในการอภิปราย ดังต่อไปนี้

#### 1. ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลภาค รัฐในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

จากการศึกษาเรื่อง “ความสุขในการทำงานของบุคลากรของโรงพยาบาลภาค รัฐในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ” โดยส่วนใหญ่พบว่าบุคลากรที่ทำงานในโรงพยาบาลภาค รัฐในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มี ความสุขในระดับปกติ (Fair) คือ บุคลากรของโรงพยาบาลภาค รัฐในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์มีความสุขเท่ากับคนทั่วไป จากการวิเคราะห์ด้านความสุขในการทำงานของบุคลากร พบว่า ระดับค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานสูงที่สุดคือ ท่านรู้สึกผิดหวังในตนเอง รองลงมาคือ ท่านรู้สึกว่าชีวิตของท่านมีแต่ความทุกข์ และ สมาชิกในครอบครัวมีความรักความผูกพันต่อกัน ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าบุคลากรที่ทำงานในโรงพยาบาลภาค รัฐในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ส่วนมากยังมีความรู้สึกในทางที่ไม่ดี อย่างเช่น เกิดความสลดหดหู่ ความรู้สึกผิด เสรี วิตกกังวล ขาดความรู้สึกยินดีในชีวิต ความรู้สึกไม่ดีเหล่านี้ทำให้เกิดผลต่อการทำงานของบุคลากร และครอบครัวยังส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร เห็นได้จากค่าเฉลี่ยสูงอยู่ในอันดับที่ 3 คือ สมาชิกในครอบครัวมีความรักความผูกพันต่อกัน ซึ่งมีความสำคัญโดย การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับครอบครัว การได้รับความสนับสนุนช่วยเหลือจากครอบครัวทำให้มีความผูกพันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน จึงส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรของโรงพยาบาลภาค รัฐในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อยู่ในความสุกเกณฑ์ระดับปกติ (Fair) คือ มีความสุขเท่ากับคนทั่วไปตามเกณฑ์ดัชนีชี้วัดความสุขคนไทยฉบับสั้น 15 ข้อ

## 2. การเปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลกับข้อมูลด้านความสุขในการทำงานของ บุคลากรที่ทำงานในโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

จากผลการศึกษาค้นคว้าความแตกต่างระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับข้อมูลด้านความสุขในการทำงานของบุคลากรที่ทำงาน ในโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผู้วิจัยได้ทำสรุปผลการศึกษาข้อมูลข้างต้นแล้ว จึงขอเสนอประเด็นสำคัญในการอภิปราย ดังต่อไปนี้

**สมมติฐานข้อที่ 1** ปัจจัยส่วนบุคคลของ บุคลากรที่ทำงานในโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ที่แตกต่างกัน จะมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ประกอบด้วย

1.1 เพศที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรในโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ที่มีเพศแตกต่างกัน จะมีความสุขในการทำงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาในครั้งนี้ ส่วนใหญ่ร้อยละ 89.0 เป็นเพศหญิง อีกทั้งลักษณะงานของบุคลากรในโรงพยาบาลภาครัฐ ไม่เกี่ยวข้องกับความแตกต่างของเพศ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษานักวิชาการ รอดเที่ยง (2550) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่ สังกัดศูนย์อนามัย ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

1.2 อายุที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรในโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีความสุขในการทำงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษานักวิชาการ กิตติวงษ์ประทีป (2550) ได้ศึกษาเรื่องการรับรู้เศรษฐกิจพอเพียงกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการศึกษานักวิชาการ ศิวิมล คำานวล (2552) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมองโลกในแง่ดี ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค และความสุข : กรณีศึกษาพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุไม่มีผลต่อความสุข

1.3 สถานภาพที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันจากการ ทดสอบสมมติฐาน พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรในโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ที่มีสถานภาพที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษานักวิชาการ เชื้อภักดี (2550)

ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรดิตถ์ พบว่า บุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดอุดรดิตถ์ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลทาง ด้านสถานภาพ ต่างกัน มีขวัญในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.4 การมีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน จากการศึกษาทดสอบสมมติฐาน พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรในโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ที่มีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน จะมีความสุขในการทำงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรทุกคนในองค์กรต่างมีความรู้ความเข้าใจในระบบราชการ ว่าการปรับระดับตำแหน่งและการพิจารณาขึ้นเงินเดือนจะต้องเป็นไปตามระเบียบที่ ก.พ.กำหนดไว้ ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้อย่างชัดเจน ทำให้มีความสุขที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของอภิชาติ ภูพานิช (2551) ได้ศึกษาเรื่องการใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ผลการศึกษาความแตกต่างระหว่างรายได้ ต่อเดือนกับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดีไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของกัญญิกา กิตติวงษ์ประเสริฐ (2550) ได้ศึกษาเรื่องการรับรู้เศรษฐกิจพอเพียงกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเงินเดือนแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

1.5 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน จากการศึกษาทดสอบสมมติฐาน พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรในโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน จะมีความสุขในการทำงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาในครั้งนี้ ส่วนใหญ่ร้อยละ 64.5 มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับ ปริญญาตรี ในขณะที่ระดับอื่นๆมีเพียงบางส่วนเท่านั้น อีกทั้งบริบทงานมีความเหมาะสมกับระดับการศึกษาของบุคลากร สามารถนำความรู้มาปรับใช้กับการทำงานได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศิวิมล คำนวล (2552) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างกรมองโลกในแง่ดี ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคและความสุข : กรณีศึกษาพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษาไม่มีผลต่อความสุข และสอดคล้องกับผลการศึกษาของนภัชช รอดเที่ยง (2550) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัย ในเขตภาค

ตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

1.6 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรในโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน จะมีความสุขในการทำงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรของโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากจะมีประสบการณ์การทำงานในองค์กรสูง ย่อมต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชา ระบบและระเบียบงานที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติได้เป็นอย่างดี ส่วนบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลน้อยอาจไม่ต้องรับผิดชอบมากนัก จึงทำให้มีความสุขที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟูอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานการพยาบาลผ่าตัด : กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงานไม่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

1.7 ตำแหน่งหน้าที่ของท่าน ที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรในโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ที่มีตำแหน่งหน้าที่ที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้กล่าวคือ บุคลากรในโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์เกิดความไม่พึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานของตนเอง ทำให้มีระดับความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของนภัชพร รอดเที่ยง (2550) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัย ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ผลการศึกษาพบว่า ตำแหน่งทางการบริหารมีความสัมพันธ์อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติกับความสุขในการทำงาน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของภูเบศร์ ปิ่นแก้ว (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของภาครัฐในจังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการศึกษาพบว่า ความสุขของภาครัฐในจังหวัดเพชรบูรณ์เมื่อเปรียบเทียบ พบว่าลักษณะงานที่รับผิดชอบที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสุขที่แตกต่างกัน

1.8 แผนกที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรในโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ที่มีแผนกที่ปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรใน

โรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เกิดความพึงพอใจในแผนกที่ปฏิบัติงานของตนเอง ทำให้มีระดับความสุขในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ ผลการศึกษาของกรปรีชา วิจิตภาพ (2549) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กรุงเทพมหานคร จำกัด และบริษัทในเครือ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่สังกัดฝ่ายงานต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

### ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษา ความสุขของการ ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรของ โรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการศึกษาคั้งนี้จะเป็นข้อมูลเบื้องต้นแก่ผู้บริหาร โรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เพื่อนำไปประกอบการวางแผนบริหารงานในการ ปฏิบัติงาน ปรับปรุงสภาพแวดล้อมต่างๆให้เหมาะสมกับการป ฏิบัติงานและการใช้ชีวิตประจำวัน ของบุคลากรให้มากยิ่งขึ้น มีข้อเสนอแนะมีดังนี้

1. ระดับความสุข จากการศึกษา พบว่า บุคลากรที่ ทำงานใน โรงพยาบาลภาครัฐใน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีคะแนนความสุขอยู่ในระดับปกติ ถ้าต้องการให้มีระดับ ความสุขในการ ทำงานมากขึ้น ควรมียุทธวิธีในการส่งเสริมระดับความสุขของบุคลากรใน โรงพยาบาลภาครัฐจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ให้มีความสุขมากยิ่งขึ้น โดยส่งเสริมการจัดกิจกรรม นันทนาการให้มากขึ้น เช่นการส่งเสริมการออกกำลังกาย การแข่งกีฬาเชียร์หว่างบุคลากรใน โรงพยาบาล การศึกษาดูงานนอกสถานที่ การเล่นดนตรี เพื่อเป็นการผ่อนคลายความเครียดจากการ ทำงาน การปรับปรุงสภาพแวดล้อมต่างๆให้ดีขึ้น การส่งเสริมประกย่องคุณงามความดี มีการมอบ รางวัลแก่ผู้ที่มีความเหมาะสมที่ควรได้รับ เพื่อให้บุคลากรจากเดิมที่มีความสุขในระดับปกติเท่ากับ คนทั่วไป ให้มีความสุขเพิ่ม มากยิ่งขึ้นเพื่อเป็นประโยชน์ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพและมี คุณภาพมากยิ่งขึ้น

2. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้แสดงความคิดเห็น ความต้องการในด้านต่างๆ เพื่อผู้บริหารจะได้ทราบถึงความต้องการที่แท้จริง และสามารถนำไปปรับให้เข้ากับการทำงาน ควรจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในรูปแบบ ต่างๆที่แปลกใหม่ เพื่อดึงดูดความสนใจให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมนั้น เช่น จัด ประชุมสัมมนา การจัดฝึกอบรม เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความรู้ความสามารถ

### ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ของบุคลากรในโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอื่นด้วย เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับบุคลากรของโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์
2. เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ได้ผลการวิจัยที่มาจากการทำแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างในโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งผลที่ได้อาจเป็นเพียงมุมมองหนึ่งของความเป็นจริง ดังนั้นการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์ พูดคุยและสังเกตการณ์ในสถานการณ์จริงของบุคลากร เพื่อให้ทราบถึงปัญหาและปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้องให้มากกว่านี้

### ข้อจำกัดของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มีข้อจำกัดในการปฏิบัติงานคือ

1. อาจมีปัญหาบางประการที่ทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามไม่แสดงความรู้สึกที่แท้จริงออกมา เพราะการตอบความจริงออกมาอาจทำให้ถูกมองว่ามีระดับความสุขในการทำงานน้อย
2. โรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีกฎ ขอบบังคับ การมีความเป็นส่วนตัว ทำให้ผู้ศึกษาใช้เวลาในการเก็บข้อมูลนาน

ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี



### บรรณานุกรม

กรปรียา วิจิตภาพ . “ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท กรุงเทพมหานคร เอกสาร จำกัด และบริษัทในเครือ.” วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ, 2549.

กระทรวงสาธารณสุข . กรมการแพทย์ . กองสุขภาพจิต . สุขภาพจิต 7. นนทบุรี : กองสุขภาพจิต กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข, 2527.

กัญชิตา กติวงศ์ประทีป. “การรับรู้เศรษฐกิจพอเพียงกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค .” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2550.

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ.” วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2546.

จิรัชติ เชื้อภักดี . “ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุตรดิตถ์ .” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์, 2550.

ทัศนิกา เทพสุริวงศ์ . “ความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยด้านการทำงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค และความสุขในการทำงาน ศึกษาเฉพาะกรณี พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง .” งานวิจัยศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. 2550.

นภัชชล รอดเที่ยง. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข .” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเอกอนามัยครอบครัว บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2550.

นันทรัตน์ อยู่ประเสริฐ . “ความสุข ในการทำงานของพนักงานบริษัท เฟิสต์ดรัก จำกัด จังหวัดเชียงใหม่.” การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ , 2552.

ปทุมทิพย์ สุภานันท์ และคณะ . ความสุขของบุคลากรโรงพยาบาลจิตเวชขอนแก่นราชชนครินทร์ .

ขอนแก่น : โรงพยาบาลจิตเวชขอนแก่นราชชนครินทร์, 2550.

ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญ

และฟันฝ่าอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานการพยาบาลผ่าตัด :

กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง.” งานวิจัยส่วนบุคคล ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2551.

พรรณิภา สืบสุข . “ความสัมพันธ์ ระหว่างการรับรู้ลักษณะงาน ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของ

หัวหน้าหอผู้ป่วยกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล

มหาวิทยาลัยของรัฐ.” วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร

การพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2548.

พิสมัย วัฒนาวรสกุล. “ปัจจัยพยากรณ์ความสุขในชีวิต ของพนักงานองค์การรัฐบาลและเอกชนใน

เขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ .” การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขา

จิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2551.

ภูเบศร์ ปิ่นแก้ว . “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของภาครัฐ ในจังหวัดเพชรบูรณ์ .” วิทยานิพนธ์

ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัย

ราชภัฏเพชรบูรณ์, 2550.

ศิริมล คำนวล . “ความสัมพันธ์ ระหว่าง การมองโลกในแง่ดี ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่า

อุปสรรค และความสุข : กรณีศึกษาพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง.” บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2552.

สุธีรพันธ์ ทรัพย์ . กระบวนการ กลุ่มในวงการแนะแนวและการศึกษา กรุงเทพมหานคร :

ผลงานวิจัยนักศึกษาระดับปริญญาตรี

อภิชาติ ภูพานิช. “การใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงาน

อธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.” วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหา

บัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2551.

อภิชัย มงคล และคณะ. รายงานการวิจัย การพัฒนาและทดสอบดัชนีวัดความสุขสุขภาพจิตคนไทย

ฉบับใหม่. ขอนแก่น : พระธรรมจันต์, 2547.

Lama Dalai,H.H. & Howard C Cutler. The Art of Happiness at Work. London : Hodder and

Stoughton, 1998 : 188.

Manion Jo. Joy at Work: Creating a Positive Workplace. Journal of Nursing Administration.

33(12), 2003 : 652-659.

Orem, O.E. Nursing: Concepts of practice. 6th ed. St.Louis : Mosby Year Book, 1991.



ผลงานวิทยานิพนธ์ ระดับปริญญาตรี



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

## แบบสอบถามเพื่อการศึกษาวิจัย

เรื่อง การ ศึกษา ความสุขในการทำงานของบุคลากร ของ โรงพยาบาล ภาครัฐในจังหวัด  
ประจวบคีรีขันธ์

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ กระบวนการ จัดทำวิจัยในระดับปริญญาตรี  
หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาการ จัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิ ทยการจัดการ มหาวิทยาลัย  
ศิลปากร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษา ระดับของความสุขในการทำงานของ บุคลากร ของ  
โรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

แบบสอบถามนี้เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ  
ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 8 ข้อ  
ส่วนที่ 2 แบบประเมินดัชนีชี้วัดความสุขคนไทยฉบับสั้น 15 ข้อ จำนวน 15 ข้อ  
ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ  
โปรดตอบแบบสอบถาม ตามสภาพความเป็นจริงของท่านหรือตามความเห็นของท่าน  
ให้ครบทุกข้อ คำตอบของท่านจะมีคุณค่าต่อ งานวิจัยอย่างยิ่ง ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามในครั้งนี้  
ผู้วิจัยจะเก็บรักษาไว้เป็นความลับและนำไปใช้ทางวิชาการเท่านั้น จะไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบ  
แบบสอบถามแต่อย่างใด โดยจะนำไปสรุปผลการวิจัยเป็นภาพรวมเท่านั้น ข้อมูลที่ตรงกับความเป็น  
จริงและสมบูรณ์จะช่วยให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความถูกต้อง

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามและให้  
ความร่วมมือในการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดียิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

นางสาว จิรนนท์ สุวรรณสินชัย

นักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาการจัดการธุรกิจทั่วไป

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร



### ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล (ต่อ)

#### 7. ตำแหน่งหน้าที่ของท่าน

- |                            |                              |
|----------------------------|------------------------------|
| 1. ( ) แพทย์               | 2. ( ) พยาบาล                |
| 3. ( ) พนักงานเจ้าหน้าที่  | 4. ( ) ทันตแพทย์             |
| 5. ( ) เกษัชกร             | 6. ( ) ลูกจ้างประจำ          |
| 7. ( ) ลูกจ้างชั่วคราว     | 8. ( ) นายช่างเทคนิค         |
| 9. ( ) นักวิชาการสาธารณสุข | 10. ( ) เจ้าพนักงานสาธารณสุข |

#### 8. แผนกที่ปฏิบัติงาน

- |  |                                       |
|--|---------------------------------------|
| 1. ( ) แผนกอายุรกรรม                   | 2. ( ) แผนก ศัลยกรรม                  |
| 3. ( ) แผนกสูติ - นรีเวชกรรม           | 4. ( ) แผนกกุมารเวชกรรม               |
| 5. ( ) แผนกทันตกรรม                    | 6. ( ) แผนกโรคระบบทางเดิน<br>ปัสสาวะ  |
| 7. ( ) แผนกโรคระบบทางเดินอาหาร         | 8. ( ) แผนกโรคผิวหนัง                 |
| 9. ( ) แผนกโรคหัวใจ                    | 10. ( ) แผนกอุบัติเหตุและฉุกเฉิน      |
| 11. ( ) แผนกตา หู คอ จมูก              | 12. ( ) แผนกกระดูก ไขข้อและกล้ามเนื้อ |
| 13. ( ) แผนกตรวจสุขภาพ                 | 14. ( ) แผนกรังสีวิทยา                |
| 15. ( ) หน่วยกู้สัญญาณหลัก             | 16. ( ) แผนกผู้ป่วยใน                 |
| 17. ( ) แผนกผู้ป่วยนอก                 | 18. ( ) คลินิกบริการสุขภาพ            |
| 19. ( ) ควบคุมโรคติดต่อระดับวิทยา      | 20. ( ) ควบคุมโรคติดต่อในโรงพยาบาล    |
| 21. ( ) แผนกงานประกันสุขภาพ            | 22. ( ) แผนกทำความสะอาด               |
| 23. ( ) แผนกงานพัสดุและครุภัณฑ์        | 24. ( ) แผนกการเงิน                   |
| 25. ( ) แผนกจ่ายกลาง                   | 26. ( ) แผนกซ่อมบำรุง                 |
| 27. ( ) แผนกซักฟอก                     | 28. ( ) แผนกผู้ป่วยหญิงและหลังคลอด    |
| 29. ( ) แผนกโภชนาการ                   | 30. ( ) แผนกเภสัชกรรม                 |
| 31. ( ) แผนกเวชปฏิบัติครอบครัวและชุมชน | 32. ( ) แผนกสุขภาพจิตและจิตเวช        |
| 33. ( ) เวชทะเบียนและสถิติ             | 34. ( ) ห้องผ่าตัด                    |
| 35. ( ) งานข้อมูลสารสนเทศ              | 36. ( ) แผนกบริหารทั่วไป              |
| 37. ( ) อื่นๆระบุ.....                 |                                       |



## ส่วนที่ 2 แบบประเมินดัชนีชี้วัดความสุขคนไทยฉบับสั้น 15 ข้อ

**คำชี้แจง** กรุณาทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างที่มีข้อความตรงกับตัวท่านมากที่สุด และ ะขอความร่วมมือตอบคำถามทุกข้อ

คำถามต่อไปนี้จะถามถึงประสบการณ์ของท่านในช่วง 1 เดือนที่ผ่านมา ให้ท่านสำรวจตัวท่านเองและประเมินเหตุการณ์ อารมณ์ ความคิดเห็น และความรู้สึกต่อท่านว่าอยู่ในระดับใด และตอบลงในช่องคำตอบที่เป็นจริงกับตัวท่านมากที่สุด โดยคำตอบจะมี 4 คำตอบ คือ

**ไม่เคย** หมายถึง ไม่มีเหตุการ์ณ อารมณ์ ความรู้สึก หรือไม่เห็นด้วยกับเรื่องนั้นๆ

**เล็กน้อย** หมายถึง เคยมีเหตุการ์ณ อารมณ์ ความรู้สึกเรื่องนั้นๆ เพียงเล็กน้อยหรือเห็นด้วยกับเรื่องนั้นๆ เพียงเล็กน้อย

**มาก** หมายถึง เคยมีเหตุการ์ณ อารมณ์ ความรู้สึกเรื่องนั้นๆ มากหรือเห็นด้วยกับเรื่องนั้นๆ มาก

**มากที่สุด** หมายถึง เคยมีเหตุการ์ณ อารมณ์ ความรู้สึกเรื่องนั้นๆ มากที่สุดหรือเห็นด้วยกับเรื่องนั้นๆ มากที่สุด

ข้อ	คำถาม	ไม่เคย	เล็กน้อย	มาก	มากที่สุด
1	ท่านรู้สึกพึงพอใจในชีวิต				
2	ท่านรู้สึกสบายใจ				
3	ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายต่อแหล่งการค้า ในชีวิตประจำวัน				
4	ท่านรู้สึกผิดหวังในตัวเอง				
5	ท่านรู้สึกว่าชีวิตของท่านมีแต่ความทุกข์				
6	ท่านสามารถทำใจยอมรับได้สำหรับปัญหาที่ยาก จะแก้ไข (เมื่อมีปัญหา)				
7	ท่านมั่นใจว่าจะสามารถควบคุมอารมณ์ได้ เมื่อมี เหตุการณ์คับขันหรือร้ายแรงเกิดขึ้น				
8	ท่านมั่นใจที่จะเผชิญเหตุการณ์ร้ายแรงที่เกิดขึ้น ในชีวิต				
9	ท่านรู้สึกเห็นอกเห็นใจเมื่อผู้อื่นมีทุกข์				

ส่วนที่ 2 แบบประเมินดัชนีชี้วัดความสุขคนไทยฉบับสั้น 15 ข้อ (ต่อ)

ข้อ	คำถาม	ไม่เคย	เล็กน้อย	มาก	มากที่สุด
10	ท่านรู้สึกเป็นสุขในการช่วยเหลือผู้อื่นที่มีปัญหา				
11	ท่านให้ความช่วยเหลือแก่ผู้อื่นเมื่อมีโอกาส				
12	ท่านรู้สึกภูมิใจในตนเอง				
13	ท่านรู้สึกมั่นคง ปลอดภัยเมื่ออยู่ในครอบครัว				
14	หากท่านป่วยหนัก ท่านเชื่อว่าครอบครัวจะดูแลท่านเป็นอย่างดี				
15	สมาชิกในครอบครัวมีความรักและผูกพันต่อกัน				

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี



ภาคผนวก ข  
หนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลเพื่อการศึกษา

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ที่ ศธ 0520.303 / 1105

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร  
วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี

1 ม.3 ต.สามพระยา อ.ชะอำ จ.เพชรบุรี 76120

6 กรกฎาคม 2554

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ข้อมูลเพื่อการศึกษา

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาล  
โรงพยาบาลกุยบุรี

ด้วยคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี ได้เปิดสอนรายวิชา 761 427 สัมมนาปัญหาทางธุรกิจ (Seminar in Current Business Issues) ให้แก่นักศึกษาสาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป ชั้นปีที่ 4 มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้นักศึกษามีการวิเคราะห์ปัญหาธุรกิจที่เกิดขึ้นจริง แนวทางการแก้ปัญหา โอกาสและทางเลือกที่ควรตัดสินใจ พร้อมทั้งจำแนกข้อดี - ข้อเสียในการตัดสินใจ โดยนักศึกษามีความสนใจ เรื่อง “การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรของโรงพยาบาล บาลภาครัฐในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์” จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษา จำนวน 1 ราย เข้าสอบถามข้อมูล โดยขอความอนุเคราะห์เข้าสู่สอบถามข้อมูลในช่วงเดือนกรกฎาคม 2554 เพื่อนำข้อมูลมาประกอบในรายงาน ทั้งนี้ สำหรับรายละเอียดต่าง ๆ คณะฯ ใคร่ขออนุญาตให้ น.ส.จิรนนท์ สุวรรณสินชัย หมายเลขโทรศัพท์ 090-445-3742 เป็นผู้ประสานงานติดต่อโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ ทั้งนี้ คณะฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอบพระคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.ธนิษฐ์ รัตนพงษ์ปัญญา)

หัวหน้าสาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะวิทยาการจัดการ

คณะวิทยาการจัดการ

โทร.032-594043 ต่อ 41046

โทรสาร.032-594027



ที่ ศธ 0520.303 / 1106  
ศิลปากร

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัย  
วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี  
1 ม.3 ต.สามพระยา อ.ชะอำ จ.เพชรบุรี 76120  
6 กรกฎาคม 2554

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ข้อมูลเพื่อการศึกษา

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาล  
โรงพยาบาลสามร้อยยอด

ด้วยคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี ได้เปิดสอนรายวิชา 761 427 สัมมนาปัญหาทางธุรกิจ (Seminar in Current Business Issues) ให้แก่นักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป ชั้นปีที่ 4 มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้นักศึกษามีทราวิเคราะห์ปัญหาธุรกิจที่เกิดขึ้นจริง แนวทางการแก้ปัญหา โอกาสและทางเลือกที่ควรตัดสินใจ พร้อมทั้งจำแนกข้อดี - ข้อเสียในการตัดสินใจ โดยนักศึกษามีความสนใจ เรื่อง “การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรของโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์” จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษา จำนวน 1 ราย เข้าสอบถามข้อมูล โดยขอความอนุเคราะห์เข้าสอบถามข้อมูลในช่วงเดือนกรกฎาคม 2554 เพื่อนำข้อมูลมาประกอบในรายงาน ทั้งนี้ สำหรับรายละเอียดต่าง ๆ คณะฯ ใคร่ขออนุญาตให้ น.ส.จirnันท์ สุวรรณสินชัย หมายเลขโทรศัพท์ 090-445-3742 เป็นผู้ประสานงานติดต่อโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ ทั้งนี้ คณะฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอบพระคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

**ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี**

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.ธนิษฐ์ รัตนพงศ์ปัญญา)

หัวหน้าสาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะวิทยาการจัดการ

คณะวิทยาการจัดการ  
โทร.032-594043 ต่อ 41046  
โทรสาร.032-594027

## ประวัติผู้ทำวิจัย

ชื่อ-สกุล นางสาวจิรนนท์ สุวรรณสินชัย

ที่อยู่ 223/1 หมู่ 8 ตำบลไร่เก่า อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์  
77180

ประวัติการศึกษา

พ.ศ.2542 สำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษา โรงเรียนอุดมศึกษา  
จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

พ.ศ.2548 สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนสามร้อยยอดวิทยาคม  
จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

พ.ศ.2551 ศึกษาต่อระดับปริญญาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป  
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี