

ปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศรีสังวร จังหวัดสุโขทัย

The Environment factors Affecting of Operation Happiness in Srisungworn Hospital

Sukkothai, Province

สุนทรี กิจการ บธ.ม.

Soonthree Kitjakarn M.B.A.

โรงพยาบาลศรีสังวร จังหวัดสุโขทัย

SRISANGWORN SUKHOTHAI HOSPITAL

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อค้นหาปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศรีสังวร จังหวัดสุโขทัย รูปแบบการศึกษาเป็นแบบวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรในการศึกษา คือบุคลากรของโรงพยาบาลศรีสังวร จังหวัดสุโขทัย เก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนมกราคม ถึง มีนาคม พ.ศ. 2560 กลุ่มตัวอย่างได้มาจากการสุ่มจำนวน 242 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 41 ถึง 50 ปี อายุเฉลี่ย 43 ปี ประสบการณ์ในตำแหน่ง เฉลี่ย 17 ปี 9 เดือน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,834 บาท ส่วนใหญ่การศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป และ ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ไม่ใช่สายงานหลัก ปัจจัยสภาพแวดล้อมมีค่าเฉลี่ย ระดับปานกลาง ถึงมาก มีความสุขในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง ถึงมาก ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.39 ถึง 2.66 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ พบว่า ระดับการศึกษา การปฏิบัติงานในตำแหน่ง สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การติดต่อสัมพันธ์ และการเป็นที่ยอมรับ มีความสัมพันธ์ทางบวก กับระดับของความสุขในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ $p - value < 0.05$ โดยพบว่า บรรยากาศในโรงพยาบาล การมีวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานทันสมัยเพียงพอ เหมาะสม และห้องน้ำของโรงพยาบาลมีคนทำ ความสะอาดอยู่เสมอร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงานร้อยละ 27.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ $p - value < 0.05$ ข้อเสนอแนะจากการวิจัย ผู้รับผิดชอบงานและผู้บริหารควรนำผลที่ได้จากการศึกษาไปพัฒนาปรับปรุงงานด้านสิ่งแวดล้อมของโรงพยาบาล โดยเน้นตัวแปรที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้

Abstract

The purpose of this research was to investigate the environmental factors affecting the happiness of staffs in Srisangworn Hospital, Sukhothai Province. The study design was a cross-sectional study. Two hundred and forty-two samples were collected by simple random sampling. The data were analyzed using descriptive statistics correlation analysis and multiple regression analysis. The study indicated that most of samples were females between 41 to 50 years of age that the ranging from the age of and average age are between the ages average age is 43 years old, lower 22 years old and upper 59 years old, the bachelor degree is up to 75.2 percent, the position up to 47.5 percent don't come from health science, the

experiences in average position 17 years 9 months, and the average monthly income 25,834 baht. The environmental factors are average in average to very happy in the operation level medium to large with an average of 2.39 to 2.66. The result showed that the level of education, performance in position, environmental factors in work, Love of the Work, Work Achievement, Connection and Recognition there was a statistically significant relationship with the level of happiness in $p\text{-value} < 0.05$. The availability of materials and facilities for proper modern operation, and the bathrooms of the hospital cleanliness was always predictive of happiness in work performance 27.3 percentile in $p\text{-value} < 0.05$. The equation predictive happiness (Y) (the happiness of the staffs) = 0.237 (the climate in the hospital) + $.228$ (the bathrooms of the hospital cleanliness was always) + $.154$ (The availability of materials and facilities for proper modern operation). The result were suggestive the person responsible for the task and the management should bring the results of the study to the improvement of the environmental work of the hospital emphasize on the variables derived from this study.

ประเด็นสำคัญ

ปัจจัย

สิ่งแวดล้อม

ความสุขในการปฏิบัติงาน

Key Word

Factors

Environmental

Operation Happiness

บทนำ

การสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อม (Environmental Sanitation) คืองานที่กระทำเพื่อควบคุมสิ่งปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ที่เป็นองค์ประกอบทางกายภาพทั้งหมดที่มนุษย์กระทำ ซึ่งทำให้เกิดผลกระทบที่เป็นอันตรายต่อการพัฒนาทางด้านสุขภาพร่างกาย และการดำรงชีวิตอยู่รอดของมนุษย์) ดังนั้น การดำเนินการพัฒนางานด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมในโรงพยาบาล จึงเป็นการพัฒนาด้านสถานที่ องค์ประกอบทางกายภาพ รวมทั้งกิจกรรมของโรงพยาบาลที่คาดว่าจะส่งผลกระทบต่อสุขภาพอนามัยของ ผู้รับบริการผู้ให้บริการ และประชาชนหรือชุมชนใกล้เคียงเพื่อควบคุมป้องกันไม่ให้สิ่งแวดล้อมที่เป็นองค์ประกอบทางกายภาพมีผลกระทบต่อมนุษย์

ความสุขเป็นสถานการณ์ทางอารมณ์ที่แสดงความรู้สึกสนุกสนาน ความยินดี และพึงพอใจ ความสุขอาจจะรวมไปถึงการมีสุขภาพดี ความปลอดภัยในชีวิตและความรัก ความสุขอาจจะเกี่ยวข้องกับ ความสำราญใจ การมีชีวิตครอบครัวที่ดี สุขภาพของชีวิตคู่ และ ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ดังนั้นความสุขในการทำงาน หมายถึงการรับรู้ในทางบวกของพนักงาน ในด้านสัมพันธภาพที่ดีของคนในองค์กร ความรัก ความภาคภูมิใจ ความเพลิดเพลินในการทำงาน ของคนในองค์กร ความรู้สึกที่ดีของงานที่ได้รับมอบหมาย นำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ประสบความสำเร็จในการทำงาน ได้รับรางวัลเป็นผลตอบแทน จากการทำงาน อีกทั้งการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานที่ทำงานร่วมกันในองค์กร¹ วามสุขในการทำงาน

คือปัจจัยในความสำเร็จขององค์กรประการหนึ่ง ถ้าบุคลากรทำงานอย่างมีความสุขก็จะส่งผลสำเร็จต่องานที่รับผิดชอบ องค์กรก็จะบรรลุเป้าหมายความสำเร็จในทางตรงกันข้าม ถ้าบุคลากรไม่มีความสุข ก็ปฏิบัติงานอย่างไม่ตั้งใจ โอกาสการบรรลุความสำเร็จในงานก็จะน้อยลงตามไปด้วย

ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่าสิ่งแวดล้อมภายในหน่วยงานจะเป็นปัจจัยนำที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของบุคลากร ความสุขของคนในองค์กรจะนำไปสู่ความสำเร็จในงานทั้งในบุคคล และในระดับองค์กร อย่างไรก็ตามยังไม่มีคำตอบที่ชัดเจนในโรงพยาบาลศรีสังวร ว่ามีปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรเป็นเช่นไร มีปัจจัยสิ่งแวดล้อมด้านใดบ้างที่ส่งผลต่อการทำงานอย่างมีความสุขของบุคลากร โดยคาดหวังว่าผลของการศึกษานี้จะนำไปเป็นข้อพิจารณาในการพัฒนาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข

วัตถุประสงค์

เพื่อค้นหาปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลศรีสังวร จังหวัดสุโขทัย

วัสดุและวิธีการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นรูปแบบการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive Study) โดยการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเพียงครั้งเดียว (Cross – sectional Study)

ประชากรในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรของโรงพยาบาลศรีสังวร จังหวัดสุโขทัย

กลุ่มตัวอย่าง ได้มาจากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของทาโรยามาเน่ (Taro Yamane)² ได้ขนาดตัวอย่างเท่ากับ 242 คน การคัดเลือกมาจากการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นประกอบด้วย แบบสอบถามด้านประชากร สังคม และเศรษฐกิจ ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านความสุขในการปฏิบัติงาน การตรวจสอบความตรงของเครื่องมือ (Validity) ด้วยวิธีการหาความสอดคล้องของเนื้อหา (Item of Concurrent: IOC)) โดยผ่านผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน มีค่า IOC เท่ากับ 0.80³ หาความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability) โดยการไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริงจำนวน 30 คน จากนั้นนำมาคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ด้วยวิธีการหาค่าอัลฟาของเพียร์สัน (Alpha Coefficient) มีค่าความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ 0.75

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลความสุขในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติ ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Movement Correlation) และ สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษา

1. ข้อมูลด้านประชากร สังคม และเศรษฐกิจ ผลการศึกษาพบว่ามากกว่าครึ่งหนึ่งเป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 41 ถึง 50 ปี โดยมีอายุต่ำสุด 22 ปี อายุมากที่สุด 59 ปี อายุเฉลี่ย 43 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปมากถึงร้อยละ 75.2 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ไม่ใช่สายงานหลักร้อยละ 47.5 รองลงมาปฏิบัติงานในสายงานพยาบาล ประสบการณ์ในตำแหน่งน้อยสุดเพียง 4 เดือน มากสุด 38 ปี ประสบการณ์ทำงานเฉลี่ย 17 ปี 9 เดือน ส่วนมากมีประสบการณ์ระหว่าง 20 ปีขึ้นไปร้อยละ 40.1 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,834 บาท ต่ำสุด 8,596 บาท และมากที่สุด 55,000 บาท รายละเอียดของผลการศึกษาข้อมูลด้านประชากร สังคม และเศรษฐกิจนำเสนอตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ข้อมูลด้านประชากร สังคม และเศรษฐกิจของกลุ่มตัวอย่าง (n=242)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
เพศ		
ชาย	32	13.2
หญิง	210	86.8
อายุ		
<30 ปี	20	8.3
31 – 40 ปี	79	32.6
41 – 50 ปี	95	39.3
51 ปีขึ้นไป	48	19.8
อายุต่ำสุด 22 ปี อายุมากที่สุด 59 ปี อายุเฉลี่ย 43 ปี		
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	60	24.8
ปริญญาตรีขึ้นไป	182	75.2
ปฏิบัติงานในตำแหน่ง		
พยาบาล	98	40.5
เภสัช/จนท.รังสี/	5	2.1
ลูกจ้างประจำ	24	9.9
อื่นๆ	115	47.5
ประสบการณ์		
1 – 5 ปี	33	14.6
6 -10 ปี	40	16.5
11 -15 ปี	27	11.2
16 – 20 ปี	45	18.6
20 ปีขึ้นไป	97	40.1
ประสบการณ์น้อยสุด 4 เดือน ประสบการณ์มากที่สุด 38 ปี ประสบการณ์เฉลี่ย 17 ปี 9 เดือน		

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
น้อยกว่า 15,000 บาท	59	24.4
15,001 – 30,000 บาท	115	47.5
มากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป	68	28.1
รายได้น้อยสุด 8,596 บาท มากสุด 55,000 บาท รายได้เฉลี่ย 25,834 บาท		

2. ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากร ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ถึงมาก พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมดี 3 ลำดับแรก ได้แก่ สภาพแวดล้อมภายในโรงพยาบาล มีภูมิทัศน์ที่สวยงาม ร่มรื่น มีค่าเฉลี่ย 3.83 มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมต่างได้อย่างเพียงพอเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 3.83 และ มีแสงสว่างเพียงพอ เหมาะแก่การปฏิบัติงาน ตามลำดับ เมื่อพิจารณาปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ เรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ บริเวณในโรงพยาบาลมีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น โรงอาหารหรือร้านสะดวกซื้อที่ เหมาะสม ร้อยละ 16.9 มีแสงสว่างเพียงพอ เหมาะแก่การปฏิบัติงาน ร้อยละ 16.1 และ สภาพแวดล้อมภายในโรงพยาบาล มีภูมิทัศน์ที่สวยงาม ร่มรื่น ร้อยละ 15.7 ตามลำดับ ส่วนลำดับน้อยเรียงจากน้อยสุด จำนวน 3 ลำดับ พบว่า มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมต่างได้อย่างเพียงพอ เหมาะสม ร้อยละ 6.2 ไม่มีฝุ่นละออง เหมาะแก่การปฏิบัติงาน ร้อยละ 6.6 และ บรรยากาศในโรงพยาบาลทำให้ปฏิบัติงาน ได้อย่างมีความสุข ร้อยละ 7.4 ตามลำดับ รายละเอียดนำเสนอตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน (n = 242)

ลำดับที่	ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					ค่าเฉลี่ย	S.D
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด		
1	บริเวณในโรงพยาบาลมีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น โรงอาหารหรือร้านสะดวกซื้อที่เหมาะสม	16.9	45.9	31.8	4.5	0.8	3.74	0.82
2	มีแสงสว่างเพียงพอ เหมาะแก่การปฏิบัติงาน	16.1	52.5	25.2	3.7	2.5	3.76	0.86
3	สภาพแวดล้อมภายในโรงพยาบาล มีภูมิทัศน์ที่สวยงาม ร่มรื่น	15.7	53.7	28.5	2.1	0.0	3.83	0.71
4	ไม่มีกลิ่นเหม็นอับ เหมาะแก่การปฏิบัติงาน	15.7	40.9	35.1	7.4	0.8	3.63	0.87
5	ขนาดพื้นที่ ห้องทำงานกว้างขวางสะดวกในการปฏิบัติงาน	11.2	34.3	35.5	11.2	7.9	3.30	1.06

ลำดับที่	ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					ค่าเฉลี่ย	S.D
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด		
6	บริเวณที่ท่านทำงาน สะอาดเหมาะสมต่อ การปฏิบัติงาน	9.9	53.7	28.1	5.4	2.9	3.62	0.77
7	ห้องน้ำของโรงพยาบาลมีคนทำความสะอาดอยู่เสมอ	9.1	42.6	40.5	7.9	0.0	3.53	0.77
8	วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานทันสมัย เพียงพอเหมาะสม	7.9	37.2	33.9	18.2	2.9	3.29	0.96
9	อุณหภูมิภายในบริเวณที่ท่านทำงานเหมาะสม ในการปฏิบัติงาน	7.4	45.5	40.1	5.0	2.1	3.51	0.79
10	บรรยากาศในโรงพยาบาลทำให้ปฏิบัติงาน ได้อย่างมีความสุข	7.4	43.0	41.7	4.5	3.3	3.47	0.83
11	ไม่มีฝุ่นละออง เหมาะแก่การปฏิบัติงาน	6.6	42.1	33.9	14.0	3.3	3.35	0.92
12	มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมต่างได้ อย่างเพียงพอ เหมาะสม	6.2	48.8	39.3	4.5	1.2	3.83	0.74

3. ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร ผลการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีความสุขในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ถึง มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 3.17 ถึง 4.26 คะแนน มีความสุขมากที่สุด ได้แก่ มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จ ร้อยละ 40.9 รองลงมา คือ จะกระทำทุกอย่างเพื่อให้งานที่รับผิดชอบประสบความสำเร็จ ร้อยละ 37.6 และ มีความสุขที่เห็นบุคลากรภายในหน่วยงานมีความรัก ผูกพันซึ่งกันและกัน ร้อยละ 35.1 ตามลำดับ มีความสุขน้อย ได้แก่ ได้รับรางวัลตอบแทนเมื่อทำงานได้สำเร็จ ร้อยละ 2.9 มีอิสระในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 12.0 และมีความสุขจากการได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน ร้อยละ 12.4 ตามลำดับ ผลการศึกษานำเสนอตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ระดับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร (n = 242)

ลำดับที่	ความสุขในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					ค่าเฉลี่ย	S.D
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด		
1	มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จ	40.9	52.9	4.5	0.8	0.8	4.32	0.68
2	จะกระทำทุกอย่างเพื่อให้งานที่รับผิดชอบประสบความสำเร็จ	37.6	52.8	8.7	1.2	0.0	4.26	0.67
3	มีความสุขที่เห็นบุคลากรภายในหน่วยงานมีความรัก ผูกพันซึ่งกันและกัน	35.1	49.6	12.0	3.3	0.0	4.17	0.76
4	ความตั้งใจ กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	34.7	53.7	9.1	2.1	0.4	4.20	0.68
5	รัก ผูกพัน ต่องานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน	31.8	52.1	11.6	2.5	2.1	4.09	0.85
6	เพื่อนร่วมงาน จะแสดงความยินดี ยกย่อง ให้เกียรติต่อบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น	26.9	62.8	9.9	0.4	0.0	4.16	0.60
7	รู้สึกภูมิใจ มีคุณค่าเมื่อได้เป็นส่วนหนึ่งของ การเปลี่ยนแปลงหน่วยงานไปสู่ความสำเร็จ	26.9	56.2	13.2	3.7	0.0	4.06	0.74
8	มีความสุขเมื่อได้ช่วยเหลือผู้ร่วมงาน	26.4	62.4	10.3	0.8	0.0	4.14	0.62
9	มีความสุขเมื่อผู้ร่วมงานให้ความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหา	25.6	59.9	13.6	0.8	0.0	4.10	0.65
10	รู้สึกมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้ร่วมงานภายในหน่วยงาน	21.1	55.5	21.9	2.1	0.0	3.95	0.72
11	มีความสุขที่ได้พูดคุยกับเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นมิตรในระหว่างปฏิบัติงาน	20.7	57.9	19.8	1.7	0.0	3.98	0.69
12	ได้ใช้ความรู้ ประสบการณ์เพื่อพัฒนางานให้ประสบความสำเร็จอย่างสม่ำเสมอ ต่อเนื่อง	19.8	60.3	15.3	3.7	0.8	3.95	0.76

4. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษา พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่ ระดับการศึกษา การปฏิบัติงานในตำแหน่ง ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การติดต่อสัมพันธ์ และการเป็นที่ยอมรับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 และ 0.01 (p – value < 0.05, p – value < 0.01) รายละเอียดนำเสนอตามตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับ ระดับของความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ปัจจัย	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)
เพศ	-.072
อายุ	.093
ระดับการศึกษา	-.148*
ปฏิบัติงานในตำแหน่ง	.200**
ประสบการณ์	-.109
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	-.036
ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน	.413**
ความรักในงาน	.565**
ความสำเร็จในงาน	.535**
การติดต่อสัมพันธ์	.633**
การเป็นที่ยอมรับ	.743**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ < 0.05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ < 0.01

5. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อระดับความสุขในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษา พบว่า มีตัวแปรอิสระ 3 ตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่ บรรยากาศในโรงพยาบาลทำให้ปฏิบัติงาน ได้อย่างมีความสุข, ห้องน้ำของโรงพยาบาลมีคนทำ ความสะอาดอยู่เสมอ และวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานทันสมัยเพียงพอ เหมาะสม โดยสามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรได้ร้อยละ 27.3 ร่วมกันพยากรณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตารางที่ 5 4

ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรกับระดับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ตัวแปรพยากรณ์	b	SEb	β	t	P	95% CI	
						Lower	Upper
1. บรรยากาศในโรงพยาบาลทำให้ปฏิบัติงาน ได้อย่างมีความสุข	.148	.046	.237	3.230	.001	.058	.239
2. ห้องน้ำของโรงพยาบาลมีคนทำ ความสะอาดอยู่เสมอ	.160	.049	.228	3.277	.001	.064	.256
3. วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานทันสมัยเพียงพอ เหมาะสม	.096	.049	.154	1.972	.05	.000	.192

a. Dependent Variable: ระดับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลศรีสังวร จังหวัดสุโขทัย

อภิปรายและสรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาพบว่ารายได้ไม่ได้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข แต่งานวิจัยที่ผ่านกลับพบว่า โอกาสก้าวหน้าในงาน หรือค่าตอบแทนที่ยุติธรรม เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีความสุข^{4,5,6} รายได้จึงเป็นตัวบ่งชี้ทางอ้อมในการพัฒนาความก้าวหน้าของงาน เพราะค่าตอบแทนที่ดีมาจากตำแหน่งงานที่ดีร่วมกันไปด้วย ดังนั้นผู้บริหารที่ดีต้องสอดคล้องดูแลบุคลากร โดยเฉพาะการดูแลค่าตอบแทน และรายได้ เพราะเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตราชการ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นส่วนหนึ่งของความสุขของครอบครัว (Happy Family) ครอบครัวเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ดังนั้นการดูแลเรื่องรายได้ เนื่องกับการดูแลผู้บังคับบัญชาที่ได้ทั้งกาย และใจ

การศึกษาผู้ที่จบปริญญาตรี กับผู้ที่จบการศึกษาต่ำกว่ามีความสุขที่แตกต่างกัน ซึ่งขัดแย้งกับการศึกษาที่ผ่านมา ที่พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีผลต่อความสุข⁷ อย่างไรก็ตามระดับการศึกษามีผลต่อรายได้ มีผลต่อตำแหน่ง ตำแหน่งงานอาจส่งผลต่อค่าตอบแทน ค่าตอบแทนส่งผลต่อความสุข ด้วยความเป็นเหตุเป็นผล ดังกล่าว ผู้บริหารพึงตระหนักว่าองค์กรนี้ผู้ที่มีระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันก็ต้องดูแลเอาใจใส่ในระดับเดียวกัน ไม่เช่นนั้นจะเกิดการแยกส่วนของผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในโรงพยาบาล มีภูมิทัศน์ที่สวยงาม ร่มรื่น มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมต่างได้อย่างเพียงพอ เหมาะสม และมีแสงสว่างเพียงพอ เหมาะแก่การปฏิบัติงาน เป็น 3 ลำดับแรกที่บุคลากรเห็นด้วยมากที่สุด และพบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่ ระดับการศึกษา การปฏิบัติงานในตำแหน่ง ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การติดต่อสัมพันธ์ และการเป็นที่ยอมรับ โดยพบว่าบรรยากาศในโรงพยาบาลทำให้ปฏิบัติงาน ได้อย่างมีความสุข วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานทันสมัยเพียงพอ เหมาะสม และห้องน้ำของโรงพยาบาลมีคนทำ ความสะอาดอยู่เสมอ ทั้ง 3 ตัวแปรร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลศรีสังวร จังหวัดสุโขทัย ได้ร้อยละ 27.3 สิ่งที่ควรพิจารณาจากผลการศึกษา ครั้งนี้ คือการพัฒนาปรับปรุงใน 3 เรื่องนี้ก่อนเป็นลำดับต้นๆ ได้แก่ บรรยากาศในโรงพยาบาล, วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานทันสมัยเพียงพอ เหมาะสม และห้องน้ำของโรงพยาบาลมีคนทำ ความสะอาดอยู่เสมอ เพราะผลการศึกษาครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่าจะช่วยทำให้บุคลากรมีความสุขเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 27.3

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

1. ผลการศึกษา ครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่ามีจุดเด่นที่บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้มีความสำเร็จ แม้ว่าจะเหน็ดเหนื่อย ยากลำบากเพียงใด ก็ยังมีความสุขที่จะปฏิบัติ ดังนั้นหน่วยงาน ควรนำจุดเด่นด้านนี้ ไปสร้างเป็นค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์กร เพื่อเป็นพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่จะทำให้บุคลากรทุกคนนำไปปฏิบัติจะทำให้องค์กรมีความสำเร็จในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

2. ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า มี 3 ตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงาน ได้แก่ บรรยากาศในโรงพยาบาล วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการปฏิบัติงานทันสมัย เพียงพอเหมาะสม และห้องน้ำของโรงพยาบาลมีคนทำ ความสะอาดอยู่เสมอ ดังนั้นสิ่งที่จะดำเนินการภายใต้ข้อจำกัดด้านทรัพยากร ควรพิจารณาปัจจัย 3 ตัวแปรนี้เป็นลำดับแรกๆ เพราะผลการศึกษาครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่าจะช่วยให้บุคลากรมีความสุขเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 27.3

3. การศึกษาครั้งต่อไปควรนำผลการศึกษาครั้งนี้สังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องไปศึกษาเชิงทดลอง โดยกำหนดเป็น Intervention เพื่อยืนยันประสิทธิผล และนำไปสู่ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบคุณ นายแพทย์เกรียงศักดิ์ คำอ้อม ผู้อำนวยการโรงพยาบาลศรีสวรรค์สุโขทัย จังหวัดสุโขทัย นายปิยะพงศ์ ภูมิประพัทธ์ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ที่ให้การสนับสนุน และขอบคุณ ดร.สำราญ สิริภคมงคล จากสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 3 จังหวัดนครสวรรค์ ที่ให้ความช่วยเหลือคำแนะนำในการวิเคราะห์ข้อมูล และขอบคุณกลุ่มตัวอย่างที่ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับการวิจัยครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

1. ฌานิกา วงษ์สุริรัตน์, 2554. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความสุขในการทำงาน โดยมีความพึงพอใจเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์: กรณีศึกษาบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์.
2. Yamane, Taro. 1967. Statistics, An Introductory Analysis, 2nd Ed., New York: Harper and Row.
3. สิริชัย กาญจนวาสี, 2554. ทฤษฎีการประเมิน. พิมพ์ครั้งที่ 7. ปีที่พิมพ์ 8/2554. โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ.
4. นฤมล แสงผล, 2554. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี คณะบริหารธุรกิจ วิชาเอกการจัดการทั่วไป.
5. ชุตติกาญจน์ เปาทุย, 2553. ระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล: กรณีศึกษาพยาบาลในโรงพยาบาลศิริราช. งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร สาขาวิชาจัดการภาครัฐและภาคเอกชน.
6. ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญ และพึงพอใจอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานการพยาบาลผ่าตัด: กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง. งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ คณะศิลปศาสตร สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม และองค์การ.

7. กัลยารัตน์ อึ้งคณา, 2549. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตนเอง
สภาพแวดล้อมในงาน กับความสุขการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขต
กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย คณะพยาบาลศาสตร์ สาขาการ
พยาบาล.