

## ๒ ด้านการศึกษาและวัฒนธรรม ๓

**ปัจจัยภายในโรงพยาบาล และปัจจัยด้านสุขภาพที่มีผลกระทบต่อความสุขในการทำงาน  
ของบุคลากรทางสุขภาพ : โรงพยาบาลรัฐบาล A จังหวัดนครราชสีมา**

**The study of internal factors and health factors affecting work happiness  
of health personnel: government hospital, A,  
Nakhon Ratchasima province.**

สมทรง คันธนที<sup>1</sup>

**บทคัดย่อ**

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยภายในโรงพยาบาล และปัจจัยด้านสุขภาพที่มีผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรทางสุขภาพ : โรงพยาบาลรัฐบาล A จังหวัดนครราชสีมา มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาระดับของความสุขในการทำงานของบุคลากรทางสุขภาพ 2) ปัจจัยภายในโรงพยาบาลที่มีผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรทางสุขภาพ 3) ปัจจัยด้านสุขภาพที่มีผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรทางสุขภาพ โดยใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 306 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และวิเคราะห์การถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) ผลการศึกษาสรุปได้ ดังนี้

บุคลากรทางสุขภาพส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นตามความเป็นจริงเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความรู้สึกเชิงบวก ด้านความพึงพอใจในชีวิต และด้านความพึงพอใจในงานตามลำดับ ส่วนด้านความรู้สึกเชิงลบอยู่ในระดับปานกลาง

ปัจจัยภายในโรงพยาบาลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในงาน ด้านคุณลักษณะของงาน และด้านผลลัพธ์ที่คาดหวัง

ปัจจัยด้านสุขภาพโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพทางใจ ด้านสุขภาพทางสังคม และด้านสุขภาพทางกาย

ปัจจัยด้านความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความรู้สึกเชิงบวก ด้านความพึงพอใจในชีวิต และด้านความพึงพอใจในงาน ส่วนด้านความรู้สึกเชิงลบอยู่ในระดับปานกลาง

ปัจจัยภายในโรงพยาบาลด้านผลลัพธ์ที่คาดหวังและด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรทางสุขภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.624 โดยส่งผลถึงร้อยละ 38.50

ปัจจัยด้านสุขภาพด้านสุขภาพทางกาย ด้านสุขภาพทางสังคม และด้านสุขภาพทางใจ มีผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรทางสุขภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.586 โดยส่งผลถึงร้อยละ 33.50

**คำสำคัญ :** ความสุข, บุคลากรทางสุขภาพ

<sup>1</sup> อาจารย์ประจำ สาขาวิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล. [Somhunne@gmail.com](mailto:Somhunne@gmail.com) โทร 091-018-2983

## Abstract

The study of internal factors and health factors affecting work happiness of health personnel: government hospital, A, Nakhon Ratchasima province. The purpose of 1) study the level of happiness in the work of the health personnel, 2) internal factors affecting the happiness of health personnel, 3) health factors affecting work happiness of health personnel using the questionnaire. A sample of 306 people by the random stratified sampling proportionally. The statistical analyses were frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis. The results were as follows:

Most of health personnel had positive opinions about factors of happiness in working at a high level including positive feelings, life satisfaction, and job satisfaction, respectively, while the negative feelings were in a moderate level.

Internal factors were in a high level. If considering each aspect, it was found that the level was high in all aspects including working environment, features of task, and expected results.

Health factors were in a high level. If considering each aspect, it was found that the level was high in all aspects including mental health, social health, and physical health.

The factors of work happiness were in a high level. If considering each aspect, it was found that the level was high including positive feelings, life satisfaction, and job satisfaction, respectively, while the negative feelings were in a moderate level.

Internal factors which consist of the expected results and the interpersonal relationships affected the work happiness of health personnel with a statistically significant level of 0.05, a correlation coefficient of 0.624 which resulted by 38.50 percent.

Health factors which consist of physical health, social health, and mental health affected the work happiness of health personnel with a statistically significant level of 0.05, a correlation coefficient of 0.586 which resulted by 33.50 percent.

**Keywords:** happiness, health professionals

## บทนำ

การทำงานมีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์เป็นอย่างมาก เพื่อการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข เป็นการเปิดโอกาสให้แสดงออกถึงสติปัญญา ทักษะ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การแก้ไขปัญหา อันนำไปสู่ความสำเร็จในงาน ที่รับผิดชอบ เป็นที่ยอมรับนับถือซึ่งเกียรติภูมิ และความพึงพอใจในหน้าที่ตำแหน่งการงาน รวมไปถึงการมีคุณภาพชีวิต และฐานะทางสังคมที่ดีให้กับตนเองและครอบครัว จึงทำให้คนส่วนมากมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน

โรงพยาบาลเป็นหนึ่งในหลายหน่วยงานที่มีคนทำงานจำนวนมาก และเป็นองค์กรให้บริการด้านสุขภาพ มีการพัฒนาคุณภาพของการบริการเพื่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ผู้ที่มีรับบริการซึ่งเป็นที่สำคัญของโรงพยาบาล โดยเฉพาะในโรงพยาบาลของรัฐซึ่งเป็นสวัสดิการทางสังคม ที่มีผู้มารับบริการเป็นจำนวนมากมาย ในขณะที่ปัญหาความขาดแคลนกำลังคนด้านสุขภาพ เป็นปัญหาที่สะสมมานานในวงการสุขภาพ เมื่อเทียบกับจำนวนประชากรในพื้นที่ของการให้บริการ (อิติกมล สุขเย็น, 2551) อัตรากำลังคนด้านสุขภาพก็ยังเป็นวิกฤติปัญหาที่สำคัญของระบบสาธารณสุขของ

ประเทศไทย (สำนักข่าว H focus. 2559) ความคาดหวังของผู้รับบริการที่จะได้รับบริการที่ดียอมส่งผลให้บุคลากรทางสุขภาพในโรงพยาบาลของรัฐ มีความเครียดสะสมจากการทำงานยากที่จะหลีกเลี่ยง และเป็นกลุ่มบุคลากรที่ต้องให้บริการโดยตรงต่อผู้ป่วย ส่งผลให้สภาพร่างกายและจิตใจอ่อนล้า ซึ่งได้รับผลกระทบจากปัญหาในการทำงานต่างๆ เช่น ผู้ป่วย เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา สังคม เป็นต้น

ดังนั้น การส่งเสริมความสุขของบุคลากรทางสุขภาพจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งจะทำให้การดำเนินชีวิตเป็นไปด้วยความราบรื่น ส่งผลดีต่อการทำงานและครอบครัว ในสภาวะการเปลี่ยนแปลงของโลกแบบไร้ขอบเขตในยุคดิจิทัล กรอบทั้งนโยบายของรัฐบาลคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) มีความต้องการให้ประชาชนมีความสุข ผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษา ปัจจัยภายในโรงพยาบาล และปัจจัยด้านสุขภาพที่มีผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรทางสุขภาพของโรงพยาบาลรัฐบาล จังหวัดนครราชสีมา เนื่องจากเป็นโรงพยาบาลที่มีประชาชนทั่วไปเข้าไปรับบริการจำนวนมาก บุคลากรทางสุขภาพต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่นำไปสู่ความเครียดอยู่เสมอ จะมีสภาวะของความสุขมากน้อยเพียงใด รวมทั้งองค์ประกอบของความสุขมีอะไรบ้าง และการที่จะสร้างความสุขให้แก่บุคลากรทางสุขภาพในโรงพยาบาลของรัฐจะต้องทำอย่างไร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการรักษาบุคลากรทางสุขภาพให้คงอยู่ และมีการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข เพื่อยังประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติสืบไป

#### วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับของความสุขในการทำงานของบุคลากรทางสุขภาพของโรงพยาบาลรัฐบาล A จังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยภายในโรงพยาบาลที่มีผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรทางสุขภาพของโรงพยาบาลรัฐบาล A จังหวัดนครราชสีมา
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านสุขภาพที่มีผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรทางสุขภาพของโรงพยาบาลรัฐบาล A จังหวัดนครราชสีมา

#### สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยภายในโรงพยาบาลมีผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรทางสุขภาพ ของโรงพยาบาลรัฐบาล A จังหวัดนครราชสีมา
2. ปัจจัยด้านสุขภาพมีผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรทางสุขภาพของโรงพยาบาลรัฐบาล A จังหวัดนครราชสีมา

#### ขอบเขตของการศึกษาวิจัย

1 ด้านเนื้อหา ประเด็นที่ทำการศึกษา คือ ปัจจัยภายในโรงพยาบาล และปัจจัยด้านสุขภาพที่มีผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรทางสุขภาพของโรงพยาบาลรัฐบาล A จังหวัดนครราชสีมา

##### 1.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว

2) ปัจจัยภายในโรงพยาบาล มี 4 ด้าน คือ

(1) ด้านสภาพแวดล้อมในงาน ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารงาน สภาพแวดล้อม และสภาพการทำงาน

(2) คุณลักษณะของงาน ประกอบด้วย ความสำคัญของงาน ความเหมาะสมของปริมาณงานและการทราบผลสะท้อนกลับจากงาน

(3) ผลลัพธ์ที่คาดหวัง ประกอบด้วย ความสำเร็จในงาน และการพัฒนาความสามารถ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

(4) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ประกอบด้วย ความสัมพันธ์กับผู้อื่น การได้รับการยอมรับนับถือ

3) ปัจจัยด้านสุขภาพ ประกอบด้วย สุขภาพทางใจ สุขภาพทางกาย สุขภาพทางสังคม

1.2 ตัวแปรตาม คือ ความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน ความรู้สึกเชิงบวก ความรู้สึกเชิงลบ

2. ด้านบุคคล โดยทำการศึกษานักบุคลากรทางสุขภาพของโรงพยาบาลรัฐบาล A จังหวัดนครราชสีมา ตามลักษณะโดยรวมของบุคลากร แบ่งงานเป็นสายการบริหาร และสายงานหลัก จำนวน 1,287 คน (ลักษณะโดยรวมของบุคลากร (โรงพยาบาลรัฐบาล A พ.ย. 2557) ด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 306 คน

## วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ บุคลากรที่ทำงานอยู่ที่โรงพยาบาลรัฐบาล A จังหวัดนครราชสีมา ได้แก่บุคลากรสายการบริหาร จำนวน 11 คน และสายงานหลัก จำนวน 1,276 คน รวมประชากรทั้งสิ้น จำนวน 1,287 คน (โรงพยาบาลรัฐบาล A พ.ย. 2557. สืบค้นข้อมูล 2559.)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ตามหลักการแปรผันร่วมกันระหว่างขนาดของกลุ่มตัวอย่าง กับความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการสุ่มตัวอย่าง ในระดับความเชื่อมั่น 95 % โดยกำหนดให้ขนาดกลุ่มตัวอย่างมีค่าความคลาดเคลื่อนได้ไม่เกิน 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 306 คน โดยทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยการเทียบสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างจากประชากรทั้งสิ้น จำนวน 1,287 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณจำนวน 306 คน (ฮานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557.)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลในการศึกษาเชิงปริมาณในภาคสนาม ซึ่งประกอบด้วย 5 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามด้านปัจจัยภายในโรงพยาบาล ประกอบด้วย

1. ด้านสภาพแวดล้อมในงาน

1.1 นโยบายและการบริหารงาน

1.2 สภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน

2. คุณลักษณะของงาน

2.1 ความสำคัญของงาน

2.2 ความเหมาะสมของปริมาณงานและการทราบผลสะท้อนกลับจากงาน

3. ผลลัพธ์ที่คาดหวัง

3.1 ความสำเร็จในงาน และการพัฒนาความสามารถ

3.2 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

4.1 ความสัมพันธ์กับผู้อื่น

4.2 การได้รับการยอมรับนับถือ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามปัจจัยด้านสุขภาพ

1. สุขภาพทางใจ

2. สุขภาพทางกาย

3. สุขภาพทางสังคม

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน

1. ความพึงพอใจในชีวิต

2. ความพึงพอใจในงาน

3. ความรู้สึกเชิงบวก

4. ความรู้สึกเชิงลบ

แบบสอบถามในส่วนที่ 2, 3, 4 มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด (Closed End) มีมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามมาตรวัดแบบ Likert Scaled (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557: 75)

ส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามให้แสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ ปัจจัยภายในโรงพยาบาล ปัจจัยด้านสุขภาพ และปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน โดยมีลักษณะคำถามเป็นแบบปลายเปิด (Open End)

3. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

หลังจากได้แบบสอบถาม ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามนี้ไปทำการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ในการวิจัย มีการดำเนินการดังนี้

3.1 การหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยคำนวณหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา หรือจุดประสงค์ (Item Objective Congruence : IOC) ได้ค่า IOC > 0.50 ถือว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ สอดคล้องกับเนื้อหาหรือจุดประสงค์ จำนวน 85 ข้อ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557: 95)

3.2 การหาความเชื่อมั่นหรือความเที่ยง (Reliability) นำแบบสอบถามมาประมวลผลหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (Cronbach , 1990 : 204) ซึ่งผลการวิเคราะห์ได้ค่าความเชื่อมั่นหรือความเที่ยง จำแนกแต่ละรายด้าน โดยค่าของ Alpha มีค่าเกิน 0.80 ขึ้นไป ซึ่งเป็นค่าที่เชื่อถือได้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557: 419)

4. สถิติที่ใช้ในการวิจัย และการวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อหาค่าทางสถิติคือ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยค่าทางสถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis)

## ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายในโรงพยาบาล ปัจจัยด้านสุขภาพ และปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน ส่วนใหญ่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีปัจจัยด้านสุขภาพ ปัจจัยภายในโรงพยาบาล และปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน ตามลำดับ

### 1. ปัจจัยภายในโรงพยาบาล

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายในโรงพยาบาล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านสภาพแวดล้อมในงาน ด้านคุณลักษณะของงาน ด้านผลลัพธ์ที่คาดหวัง เมื่อพิจารณาผลสรุปเป็นรายด้าน มีดังต่อไปนี้

#### 1.1 ด้านสภาพแวดล้อมในงาน

1) ด้านสภาพแวดล้อมในงาน เกี่ยวกับนโยบาย และการบริหารงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า หัวหน้างานมีความสามารถในการทำงานและแก้ไขปัญหาในงานได้ดี และหัวหน้างานให้คำแนะนำหรือสอนงานอย่างมีประสิทธิภาพเสมอ หัวหน้างานปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียม

2) ด้านสภาพแวดล้อมในงาน เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สถานที่ทำงานมีสุขอนามัยและปลอดภัยต่อสุขภาพ มีเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยและสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเพียงพอ

#### 1.2 ด้านคุณลักษณะของงาน

1) ด้านคุณลักษณะของงาน เกี่ยวกับความสำคัญของงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า งานมีความท้าทาย และต้องใช้ความรู้ทักษะเฉพาะด้าน มีโอกาสนำความรู้ไปปรับปรุงในงานได้อย่างอิสระ

2) ด้านคุณลักษณะของงาน เกี่ยวกับความเหมาะสมของปริมาณงาน และผลสะท้อนกลับจากงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีโอกาสทราบถึงผลการปฏิบัติงานของตนเอง ทราบข้อดีข้อบกพร่องในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานเสมอ

#### 1.3 ด้านผลลัพธ์ที่คาดหวัง

1) ด้านผลลัพธ์ที่คาดหวัง เกี่ยวกับประสบผลสำเร็จในงาน และการพัฒนาความสามารถโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผลสำเร็จในงานทำให้มีกำลังใจที่จะพัฒนางาน ได้พัฒนาความสามารถในการทำงาน จากความรับผิดชอบในงานที่สูงขึ้น

2) ด้านผลลัพธ์ที่คาดหวัง เกี่ยวกับความก้าวหน้าและความมั่นคงในอนาคตโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ตำแหน่งหน้าที่การงานมีความมั่นคง มีความมั่นใจว่าจะสามารถยึดอาชีพที่ทำงานอยู่ เพื่อการดำรงชีพโดยไม่ต้องพะวงกับการหางานใหม่

#### 1.4 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

1) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เกี่ยวกับความสัมพันธ์กับผู้อื่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า รู้สึกมีความสุขที่ได้ช่วยเหลือผู้ป่วยหรือผู้มารับบริการ มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ป่วยหรือผู้มารับบริการ

2) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เกี่ยวกับการให้การยอมรับนับถือโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรทุกคนในองค์กรให้เกียรติและให้ความเคารพนับถือ ความคิดเห็นของท่านมักเป็นที่ยอมรับจากผู้ร่วมงาน

## 2. ปัจจัยด้านสุขภาพ

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านสุขภาพโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านสุขภาพทางใจ ด้านสุขภาพทางสังคม และด้านสุขภาพทางกาย ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีผลสรุปดังต่อไปนี้

2.1 ด้านสุขภาพทางใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สมาชิกในครอบครัว เป็นกำลังใจให้ในการทำงานเสมอ การเอาชนะกับปัญหาความยากลำบากต่างๆ ได้

2.2 ด้านสุขภาพทางกายโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีกิจกรรมร่วมกับเครือญาติ / ครอบครัว ความพอใจกับสภาวะสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงในขณะนี้

2.3 ด้านสุขภาพทางสังคมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนบ้าน ความรู้สึกปลอดภัยเกี่ยวกับชีวิตและทรัพย์สิน และมีเพื่อนหรือญาติมิตรคอยช่วยเหลือและให้คำปรึกษา

## 3. ปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความรู้สึกเชิงบวก ด้านความพึงพอใจในชีวิต และด้านความพึงพอใจในงาน ส่วนด้านความรู้สึกเชิงลบ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีผลสรุปดังต่อไปนี้

3.1 ด้านความพึงพอใจในชีวิตโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกในครอบครัว มีเวลาพักผ่อน/มีเวลาให้กับครอบครัว

3.2 ด้านความพึงพอใจในงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า รู้สึกรักผูกพันและเอาใจใส่กับงานที่ทำอยู่เสมอ ความพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการทำงาน เช่น แสง เสียง กลิ่น โต๊ะ เก้าอี้ อุปกรณ์ พื้นที่ส่วนตัวในที่ทำงาน ฯลฯ

3.3 ด้านความรู้สึกเชิงบวกโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สามารถยิ้มแย้มแจ่มใสได้เสมอขณะทำงาน และมีความสุขกับกิจกรรมในชีวิตประจำวันตามปกติได้ รู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่าเมื่อได้ทำงาน

3.4 ด้านความรู้สึกเชิงลบโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า รู้สึกซึมเศร้าจิตใจหดหู่ในที่ทำงานอยู่บ่อยครั้ง รู้สึกวิตกกังวลต่อการเล่นพรรคเล่นพวกในองค์กรที่มีมากเกินไป

4. ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความสุขในการทำงาน โดยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย สรุปผลดังนี้

ตัวแปรอิสระของปัจจัยภายในโรงพยาบาล และปัจจัยด้านสุขภาพแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งอาจเกิดปัญหา Multicollinearity ผู้ศึกษาจึงทำการทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า VIF ซึ่ง VIF ต้องมีค่าไม่เกิน 10 จึงจะแสดงว่าไม่มีปัญหา Multicollinearity (Hair JF, Anderson R, Tatham RL and Black WC. 2006: 585) จึงจะสามารถนำตัวแปรเหล่านี้ไปวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณได้ ซึ่งสามารถเขียนสมการโครงสร้าง ดังนี้

$$HIW = C_1 + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + B_4X_4$$

$$HIW = C_2 + B_5Y_1 + B_6Y_2 + B_7Y_3$$

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระคือตัวแปรปัจจัยภายในโรงพยาบาล ปัจจัยด้านสุขภาพ ผลปรากฏดังตารางที่ 1



ตารางที่ 1 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ

ตัวแปร	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>	Y <sub>1</sub>	Y <sub>2</sub>	Y <sub>3</sub>	VIF
X <sub>1</sub>		0.767**	0.686**	0.690**	0.489**	0.484**	0.497**	2.175
X <sub>2</sub>			0.742**	0.764**	0.629**	0.563**	0.605**	2.843
X <sub>3</sub>				0.751**	0.518**	0.560**	0.587**	2.294
X <sub>4</sub>					0.686**	0.553**	0.645**	2.294
Y <sub>1</sub>						0.614**	0.708**	2.232
Y <sub>2</sub>							0.618**	1.799
Y <sub>3</sub>								2.251

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 1 พบว่า ผลการทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า VIF ปรากฏว่าค่า VIF ของตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยภายในโรงพยาบาล ปัจจัยด้านสุขภาพ แต่ละด้านมีค่าตั้งแต่ 1.799 – 2.843 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่ถึงขั้นก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity (Black, 2006: 585) สามารถนำไปวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ได้ในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรทางสุขภาพ

ลำดับที่	ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน	B	Std.Error	Beta	t	P-value
<b>ปัจจัยภายในโรงพยาบาล</b>						
1	ด้านผลลัพธ์ที่คาดหวัง (X <sub>3</sub> )	0.309	0.061	0.365	5.057*	0.000
2	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (X <sub>4</sub> )	0.282	0.067	0.302	4.181*	0.000
n=272, Constant = 1.442, R = 0.624, R <sup>2</sup> = 0.390, R <sup>2</sup> adj = 0.385, S.E. <sub>est</sub> =0.175, F = 85.816						
<b>ปัจจัยด้านสุขภาพ</b>						
1	สุขภาพทางกาย (Y <sub>2</sub> )	0.236	0.055	0.287	4.324*	0.000
2	สุขภาพทางสังคม (Y <sub>3</sub> )	0.181	0.062	0.218	2.936*	0.004
3	สุขภาพทางใจ (Y <sub>1</sub> )	0.142	0.064	0.164	2.215*	0.028
n=272, Constant = 1.538, R = 0.586, R <sup>2</sup> = 0.343, R <sup>2</sup> adj = 0.335, S.E. <sub>est</sub> = 0.185, F = 46.602						

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Regression) พบว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรทางสุขภาพ ของโรงพยาบาลรัฐบาล A จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งประกอบด้วย 2 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยภายในโรงพยาบาล มี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านผลลัพธ์ที่คาดหวัง (X<sub>3</sub>) และ ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง

บุคคล ( $X_4$ ) มีผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรทางของโรงพยาบาลรัฐบาล A จังหวัดนครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.624 โดยส่งผลถึงร้อยละ 38.50 ( $R^2_{adj} = 0.385$ ) มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานการพยากรณ์  $S.E._{est} = 0.175$

#### ผลการวิเคราะห์สามารถนำมาเขียนเป็นสมการโครงสร้างได้ ดังนี้

$$HIW = 1.442 + 0.309X_3 + 0.282X_4 \dots\dots\dots 1 \quad \text{หรือ}$$

$$\begin{aligned} \text{ความสุขในการทำงาน} &= 1.442 + 0.309 \text{ ด้านผลลัพธ์ที่คาดหวัง} \\ &+ 0.282 \text{ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล} \dots\dots\dots 1 \end{aligned}$$

จากสมการ พบว่า ปัจจัยภายในโรงพยาบาล ด้านผลลัพธ์ที่คาดหวัง ( $X_3$ ) มีผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรทางสุขภาพของโรงพยาบาลรัฐบาล A จังหวัดนครราชสีมา มากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.309 รองลงมาได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ( $X_4$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.282

2. ปัจจัยด้านสุขภาพ มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพทางกาย ( $Y_2$ ) ด้านสุขภาพทางสังคม ( $Y_3$ ) และด้านสุขภาพทางใจ ( $Y_1$ ) มีผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรทางสุขภาพ ของโรงพยาบาลรัฐบาล A จังหวัดนครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.586 โดยส่งผลถึงร้อยละ 33.50 ( $R^2_{adj} = 0.335$ ) มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานการพยากรณ์  $S.E._{est} = 0.185$

#### ผลการวิเคราะห์สามารถนำมาเขียนเป็นสมการโครงสร้างได้ ดังนี้

$$HIW = 1.538 + 0.236Y_2 + 0.181Y_3 + 0.142Y_1 \dots\dots\dots 2 \quad \text{หรือ}$$

$$\begin{aligned} \text{ความสุขในการทำงาน} &= 1.538 + 0.236 \text{ สุขภาพทางกาย} + 0.181 \text{ สุขภาพทางสังคม} \\ &+ 0.142 \text{ สุขภาพทางใจ} \dots\dots\dots 2 \end{aligned}$$

จากสมการ พบว่า ปัจจัยด้านสุขภาพ ด้านสุขภาพทางกาย ( $Y_2$ ) มีผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรทางสุขภาพ ของโรงพยาบาลรัฐบาล A จังหวัดนครราชสีมา มากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.236 รองลงมาได้แก่ ด้านสุขภาพทางสังคม ( $Y_3$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.181 และด้านสุขภาพทางใจ ( $Y_1$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.142 ตามลำดับ

#### อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยภายในโรงพยาบาล และปัจจัยด้านสุขภาพที่มีผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรทางสุขภาพของโรงพยาบาลรัฐบาล A จังหวัดนครราชสีมา สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ปัจจัยภายในโรงพยาบาล ด้านผลลัพธ์ที่คาดหวัง และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรทางสุขภาพของโรงพยาบาลรัฐบาล A จังหวัดนครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.624 โดยส่งผลถึงร้อยละ 38.50 มีความสอดคล้องกับ Layard (2007 อ้างถึงใน รักติ โชติจินดา และ เจริญเกียรติ ธนสุขถาวร, 2550: 76-86) ได้ทำการศึกษาค้นพบที่มาของปัจจัยที่มีผลต่อความสุข พบว่า ความสัมพันธ์ในครอบครัว สังคมและเพื่อนฝูง กล่าวคือ มิตรภาพเป็นสิ่งที่ดีที่สุดในชีวิต เป็นสิ่งสะท้อนความเชื่อใจ และความรู้สึกปลอดภัย ซึ่งมีผลต่อความสุข

2. ปัจจัยด้านสุขภาพ ในการทำงานของบุคลากรทางสุขภาพของโรงพยาบาล A จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านสุขภาพทางใจ ด้านสุขภาพทางสังคม และด้านสุขภาพทางกาย ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ชูติกาญจน์ เปาทุย (2553) วิจัยเรื่อง ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล กรณีศึกษาพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช พบว่า ระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสุขทางใจ ลำดับแรก รองลงมาคือ ด้านความสุขทางกาย และด้านความสุขทางสังคม และมีความสอดคล้องกับ Layard (2007 อ้างถึงใน รักดี โชติจินดา และ เจริญเกียรติ ธนสุขถาวร, 2550: 76-86) ได้ทำการศึกษาค้นพบที่มาของปัจจัยที่มีผลต่อความสุข พบว่า สุขภาพคือ การมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตดีนั้นสำคัญต่อการเกิดความสุข และค่านิยมส่วนบุคคลกล่าวคือ ความสุขขึ้นอยู่กับปรัชญาชีวิต การควบคุมอารมณ์ของตนเอง การเอาใจใส่ผู้อื่น การทำดีเพื่อส่วนรวม ก็ทำให้เกิดความสุขทางใจ

3. ปัจจัยด้านความสุขในการทำงานของบุคลากรทางสุขภาพ ของโรงพยาบาล A จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความรู้สึกเชิงบวก ด้านความพึงพอใจในชีวิต และด้านความพึงพอใจในงาน ตามลำดับ ส่วนด้านความรู้สึกเชิงลบ อยู่ในระดับปานกลาง ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของเมธี วงศ์วีระพันธุ์ ศึกษาเรื่อง ความสุขของบุคลากรทางสุขภาพในโรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า บุคลากรทางสุขภาพเกือบครึ่งหนึ่งมีความสุขระดับปานกลาง (ร้อยละ 47.1) รองลงมาคือ ระดับน้อย (ร้อยละ 27.8) และระดับมาก (ร้อยละ 25.1) ตามลำดับ แต่สอดคล้องกับทฤษฎีของ Diener (2000) พบว่า ความสุขประกอบด้วย การประเมินความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction Judgments) ความรู้สึกทางบวก (Positive Affect) และความรู้สึกทางลบ (Negative Affect)

#### ข้อเสนอแนะ

##### 1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา ครั้งนี้

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยภายในโรงพยาบาล และปัจจัยด้านสุขภาพที่มีผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรทางสุขภาพ ของโรงพยาบาล A จังหวัดนครราชสีมา มีข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา ดังนี้

1.1 ควรเพิ่มโอกาสร่วมแสดงความคิดเห็นต่อการกำหนดนโยบาย หรือเสนอข้อมูลต่อผู้บริหารในการพัฒนา และปรับปรุงการบริหารงานในหน่วยงาน

1.2 ปรับปรุงหรือทบทวนเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่านที่ทุ่มเท

1.3 เพิ่มขวัญ และกำลังใจ เพื่อได้รับการยกย่องว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าจากองค์กร มีการจัดกิจกรรมรณรงค์การทำงานที่โปร่งใส ตรวจสอบได้

##### 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้างต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรทางสุขภาพของโรงพยาบาล A กับโรงพยาบาลเอกชน เพื่อนำผลมาเปรียบเทียบกัน ว่ามีความแตกต่างในด้านใดบ้าง และนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ตามที่ต้องการขององค์กร

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นที่มีผลกระทบต่อความสุขในการทำงาน เช่น ความผูกพันในองค์กร การเบื่อหน่ายของการทำงาน ความเครียด และประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรทางสุขภาพของโรงพยาบาล เพื่อนำผลที่ได้มาใช้เป็นนโยบายขององค์กร

## เอกสารอ้างอิง

- ชุดิกาญจน์ เปาทุย. (2553). **ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล กรณีศึกษาพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช**. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ปีการศึกษา 2553.
- เมธี วงศ์วีระพันธ์. (2556). **ความสุขของบุคลากรทางสุขภาพในโรงพยาบาลของรัฐจังหวัดเชียงใหม่**. วารสาร จิตวิทยาคลินิก 44(1) : มกราคม-มิถุนายน 2556. หน้า 3.
- ชานินทร์ ศิลป์จารุ. (2557). **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย Spss และ AMOS**. พิมพ์ครั้งที่ 15 ปรับปรุงใหม่ล่าสุด. บริษัท เอส. อาร์. พรินติ้ง แมสโปรดักส์ จำกัด. นนทบุรี.
- ธิดิกมล สุขเย็น. (2551). **FTA จุดเปลี่ยนจิตวิญญาณสาธารณสุขไทย**. [ออนไลน์]. สืบค้นจาก : <http://www.ftawatch.org/news/view.php?id=6036>. [8 มิถุนายน 2559.]
- สำนักข่าว Hfocus. (2559). **ขาดแคลนบุคลากรทางการแพทย์ อดีตถึงปัจจุบัน ปัญหาที่แก้ไม่ตก**. เจาะลึกระบบสุขภาพ.วันจันทร์ ที่ 22 กุมภาพันธ์ 2559. สัมภาษณ์ นพ.พงษ์พิสุทธิ์ จงอุดมสุข อดีตผู้อำนวยการสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส.). [ออนไลน์]. สืบค้นจาก : <http://www.hfocus.org/content/2014/06/7340>. [22 กุมภาพันธ์ 2559.]
- Andrews, F.M.; Withey, (1976). **Social Indicators of Well-Being. Americans Perceptions of Life Quality**. Plenum Press, 1976, New York, USA.
- Diener E. (2000). **Subjective Well-Being: The Science of Happiness and a Proposal for a National Index**. *American Psychologist*. 55 (1): 34-43.
- Diener E.; Emmons, Robert A.; Larsen, Randy J. and Griffin, Sharon. (1985). **The Satisfaction With Life Scale**. *Journal of Personality Assessment*. 49 (1): 71-75.
- Diener, E. (2010). **Frequently Answered Questions: A Primer for Reporters and Newcomers**. [ออนไลน์]. สืบค้นจาก : <http://www.psych.illinois.edu/~ediener/faq.html> [2010, 2 April]
- Diener, E. (1984). **Subjective Well-Being**. *Psychological Bulletin*. 95 (3): 542-575.
- David McClelland. (1961). **motivational needs theory**. Employee motivation ebook. review and contextual material Alan Chapman 2000-2009. [ออนไลน์]. สืบค้นจาก. <http://www.yourcoach.be/en/employee-motivation-theories/mcclelland-achievement-and-acquired-needs-motivation-theory.php> [2559, 19 December]
- Hackman and Oldham (1980). **แบบจำลองคุณลักษณะของงาน (Job Characteristics Model)**. งานวิจัย **Motivating by Enriching Jobs to Make Them More Interesting and Challenging**. Fred C. Lunenburg Sam Houston State University. *INTERNATIONAL JOURNAL OF MANAGEMENT, BUSINESS, AND ADMINISTRATION*. VOLUME 15, NUMBER 1, 2011.
- Hackman, J.Richard and Oldham, Greg R. (1980). **Work Redesign**. Massachusetts: Addison-Wesley.
- Huse, Edgar F. (1980). **Organization Development and Change**. 2nd ed. St.Paul: West Publishing.
- Hair JF, Anderson R, Tatham RL and Black WC. (2006). **Multivariate Data Analysis**. Prentice Hall: Upper Saddle River, N.J.

Layard, Richard. (2007). **ความสุข : หลากหลายข้อค้นพบของศาสตร์ใหม่แห่งความสุข**. แปลจาก Happiness : Lessons from a New Science. โดย รักดี โชติจินดา และเจริญเกียรติ ธนสุข. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์จิตตปัญญาศึกษา และสำนักพิมพ์สวนเงินมีมา.