

ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมกับความสุข
ของบุคลากรโรงพยาบาลสวนปรุง

นิกร เปลี่ยววิญญา

กลุ่มภารกิจอำนวยการ โรงพยาบาลสวนปรุง
กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข

2567

คำนำ

การพัฒนาคุณภาพงานด้านสิ่งแวดล้อมของโรงพยาบาลสวนปรุง เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมกับความสุขของบุคลากรโรงพยาบาลสวนปรุง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมกับความสุขของบุคลากร โรงพยาบาลสวนปรุง โดยทำการศึกษาระดับความพึงพอใจต่อสิ่งแวดล้อมในโรงพยาบาล ศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร และเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของสิ่งแวดล้อมกับความสุขของบุคลากรโรงพยาบาลสวนปรุง กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสวนปรุง จำนวน 463 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามแบ่ง 3 ส่วน ได้แก่ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล 2) ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน 3) ความสุขในการปฏิบัติงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยใช้สถิติ T-Test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีแอลเอสดีของฟิชเชอร์ (Fisher's LSD test) และวิเคราะห์หาความสัมพันธ์โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation)

ผลการศึกษาพบว่า 1) บุคลากรโรงพยาบาลสวนปรุง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.35$) 2) บุคลากรโรงพยาบาลสวนปรุง มีความสุขในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.35$) และ 3) สิ่งแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานโดยรวมในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.789$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การศึกษานี้ พบว่าโรงพยาบาลควรพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อความสุขของบุคลากร ดังนี้ 1) ควรมีการดำเนินการปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้ดียิ่งขึ้นโดยเฉพาะในเรื่องของอุณหภูมิภายในบริเวณที่ทำงาน การป้องกันแก้ไขปัญหามอกคว้น การปรับปรุงป้ายบอกทางให้ชัดเจน การจัดการจราจรภายในโรงพยาบาลให้มีความสะดวกยิ่งขึ้น และการจัดที่จอดรถให้เพียงพอ 2) ควรพัฒนาระบบการติดตามตรวจสอบบำรุงรักษา ครุภัณฑ์สำนักงานที่เป็นระบบมากขึ้น เช่น เครื่องปรับอากาศ เครื่องฟอกอากาศ ฯลฯ 3.) ควรมีการสำรวจสิ่งแวดล้อมภายในโรงพยาบาลอย่างสม่ำเสมอ และนำผลที่ได้มาวางแผนปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

ขอขอบคุณผู้บริหาร คณะกรรมการสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย และบุคลากรทุกท่านที่ทำแบบสำรวจและให้ข้อเสนอแนะในการศึกษานี้

นายนิกร เปลี่ยววิญญา

ผู้จัดทำ

สารบัญ

หน้า

คำนำ	ข
สารบัญ	ค
สารบัญตาราง	จ
บทที่ 1 บทนำ	
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา	2
ขอบเขตการศึกษา	3
นิยามศัพท์	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
บทที่ 2 การพัฒนาคุณภาพงานด้านสิ่งแวดล้อมของโรงพยาบาลสวนปรุง	
แนวคิด ทฤษฎีสิ่งแวดล้อมในการทำงาน	6
แนวคิด ทฤษฎี ความสุขในการปฏิบัติงาน	10
การศึกษาที่เกี่ยวข้อง	17
กรอบแนวคิดการศึกษา	20
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา	
ประชากรในการศึกษา	21
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	21
การเก็บรวบรวมข้อมูล	23
การวิเคราะห์ข้อมูล	23
สถิติที่ใช้ในการศึกษา	23

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	24
ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	25
ส่วนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงาน	27
ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลสวนปรุง จำแนกตามบุคคล	30
ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน	42
ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมกับความสุข ในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลสวนปรุง	43
 บทที่ 5 การสรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
ประชากรในการศึกษา	44
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	44
สถิติที่ใช้ในการศึกษา	44
สรุปผลการศึกษา	45
อภิปรายผลและสรุป	47
ข้อเสนอแนะ	49
เอกสารอ้างอิง	50
ภาคผนวก	54

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
1	แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล	25
2	แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากร โรงพยาบาลสวนปรุง เกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงาน	27
3	3.1 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสุขของบุคลากร โรงพยาบาลสวนปรุง จำแนกตามเพศ	30
	3.2 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสุขของบุคลากร โรงพยาบาลสวนปรุง จำแนกตามอายุ	31
	3.3 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสุขของบุคลากร โรงพยาบาลสวนปรุง จำแนกตามระดับการศึกษา	32
	3.4 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสุขของบุคลากร โรงพยาบาลสวนปรุง จำแนกตามสถานภาพสมรส	33
	3.5 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสุขของบุคลากร โรงพยาบาลสวนปรุง จำแนกตามประเภทบุคลากร	34
	3.6 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสุขของบุคลากร โรงพยาบาลสวนปรุง จำแนกตามตำแหน่ง	35
	3.7 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสุขของบุคลากร โรงพยาบาลสวนปรุง จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	37
	3.8 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสุขของบุคลากร โรงพยาบาลสวนปรุง จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	38
	3.9 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสุขของบุคลากรด้านความรักในงาน ของบุคลากรโรงพยาบาลสวนปรุง จำแนกตามตำแหน่ง เป็นรายคู่ (Post-hoc test) ด้วยวิธีแอลเอสดีของฟิชเชอร์ (Fisher's LSD test)	39
	3.10 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสุขของบุคลากรโรงพยาบาลสวนปรุง โรงพยาบาลสวนปรุง จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ (Post-hoc test) ด้วยวิธีแอลเอสดีของฟิชเชอร์ (Fisher's LSD test)	40
	3.11 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสุขของบุคลากร โรงพยาบาลสวนปรุง จำแนกตามสถานภาพสมรส เป็นรายคู่ (Post-hoc test) ด้วยวิธีแอลเอสดีของฟิชเชอร์ (Fisher's LSD test)	41

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
3.12 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสุขของบุคลากร โรงพยาบาลสวนปรุง จำแนกตามประเภทบุคลากร เป็นรายคู่ (Post-hoc test) ด้วยวิธีแอลเอสดีของฟิชเชอร์ (Fisher's LSD test)	41
4 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็น ของบุคลากรโรงพยาบาลสวนปรุง เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน	42
5 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ (Correlation) ของสิ่งแวดล้อม ในการทำงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลสวนปรุง	43

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ภายใต้แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้านการสาธารณสุข ในยุทธศาสตร์ความเป็นเลิศด้านการป้องกันโรค (Promotion & Prevention Excellence) การพัฒนาอนามัยสิ่งแวดล้อมในโรงพยาบาลให้เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ถูกต้องตามหลักวิชาการนั้นเป็นสิ่งที่จำเป็นเพราะมีผลต่อสุขภาพกาย จิตใจ และสังคม ทั้งต่อผู้ป่วย ญาติ ผู้มาติดต่อราชการและบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน เช่นเดียวกับนโยบาย Green & Clean ของกระทรวงสาธารณสุข ที่กำหนดหัวข้อ E: Environment ให้โรงพยาบาลมีการจัดสภาพแวดล้อมทั่วไป ทั้งภายในและภายนอกอาคารโดยเพิ่มพื้นที่สีเขียวและพื้นที่พักผ่อนที่สร้างความรู้สึกผ่อนคลาย สอดคล้องกับชีวิตและวัฒนธรรมท้องถิ่นของผู้ป่วย รวมทั้งผู้มารับบริการ อีกทั้งนโยบายการสร้างสุขของบุคลากร (Happy 8) การจัดสิ่งแวดล้อมจะส่งผลในประเด็นของ Happy work place นอกจากนี้ นโยบายงานสุขภาพจิตประจำปีงบประมาณ 2563 ของอธิบดีกรมสุขภาพจิต ในประเด็นการพัฒนาระบบบริการให้มีมาตรฐานและมาตรฐานสูงตามแนวทาง Service Plan ของกระทรวงสาธารณสุขก็ได้กำหนดให้หน่วยบริการจิตเวชต้องลดความแออัด ลดระยะเวลาการรอคอยตามหลักการ EMS ในด้าน E: Environment สร้างสิ่งแวดล้อมบรรยากาศให้น่าอยู่สวยงาม กล่าวคือให้หน่วยบริการด้านหน้าเพิ่มพื้นที่สีเขียว เพื่อให้มีความร่มรื่น จัดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจเพื่อให้ญาติผู้ป่วยและผู้รับบริการอื่น ๆ ได้รับความสะดวกสบาย ไม่แออัด ซึ่งการสร้างสิ่งแวดล้อมเป็นหนึ่งในบริการที่ต้องจัดให้กับผู้ป่วยและญาติให้เป็นที่พักผ่อนระหว่างการรอรับบริการเช่นเดียวกับมาตรฐานระบบบริการสุขภาพ ปี 2563 (กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ) หมวดงานภูมิทัศน์ ข้อ 14.1 บริเวณพักผ่อน มีพื้นที่รองรับเพียงพอต่อผู้ใช้บริการ มีความร่มรื่น สวยงาม สงบ มีอากาศถ่ายเทที่ดี และเหมาะสมกับผู้ใช้แต่ละวัยทั้งเด็กและผู้สูงอายุ นอกจากนี้ สมจิตร โยธะคง (2541) กล่าวว่าสิ่งแวดล้อมที่ดีสามารถทำให้ผู้อาศัยมีชีวิตที่ดี มีความสุข

คนเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กร เนื่องจากคนทำให้เกิดการพัฒนางานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ หากองค์กรสามารถหาคนที่มีความรู้ความสามารถเข้าปฏิบัติงานและสามารถดึงดูดสร้างแรงจูงใจในงานให้อยู่ปฏิบัติงานได้นานที่สุดเท่าที่สามารถจะทำได้ ย่อมทำให้ลดอัตราการลาออกโยกย้ายงาน (Tzeng,2002; Manion, 2003) ความสุขในการทำงานเป็นอารมณ์ทางบวกส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ บูรณาการ การตัดสินใจใช้กลยุทธ์ในการเจรจาต่อรอง ทำงานอย่างมีสติ (Manion,2003) ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ใช้เวลาในการทำงานไม่น้อยกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน หรือเรียกได้ว่าที่ทำงานเปรียบเสมือนบ้านหลังที่ 2 ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการเอาใจใส่ต่อสถานที่ทำงานให้มีบรรยากาศและมีสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน การจัดการสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยในองค์กรเป็นการลงทุนเพื่อสร้างบรรยากาศให้คนทำงานมีความสุขถือเป็นการลงทุนที่ให้ผลตอบแทนที่คุ้มค่า โดยเชื่อว่าคนที่มี

ความสุขหรือองค์กรที่มีบรรยากาศแห่งความสุข จะมีพลังอันยิ่งใหญ่ในการสร้างสรรค์ผลงานในทุกมิติ เช่น การเพิ่มผลผลิต การเพิ่มคุณภาพ เพิ่มยอด ความพึงพอใจของลูกค้า สร้างสรรค์และนวัตกรรม สามารถปรับตัวได้ดี มีความยืดหยุ่นสูง ลดความสูญเสีย ลดการขาดหรือลางาน ลดความเครียดของ คนงาน ลดอุบัติเหตุและโรคจากการทำงาน (บุญจง ขวศิริวงศ์, 2550)

โรงพยาบาลสวนปรุง เป็นโรงพยาบาลจิตเวช 315 เตียง ให้บริการสุขภาพในระดับตติยภูมิ มีบุคลากร รวมทั้งสิ้น จำนวน 578 คน (ข้อมูลเดือนพฤษภาคม กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล, 2564) และ จากข้อมูลพบว่าอัตราคุณภาพชีวิต และความสุขของคนทำงาน มีเพียงร้อยละ 61.39 (สำนักงานพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลสวนปรุง, 2560) ซึ่งเหตุผลอาจมาจากบุคลากรขาดความพึงพอใจในการทำงานและ ประสบปัญหาที่บั่นทอนความตั้งใจในการปฏิบัติงานให้ได้ดี เช่น อัตราค่าครองชีพทำให้รายได้ของ บุคลากรไม่เพียงพอกับรายจ่าย อีกทั้งภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบในการปฏิบัติงานเป็นต้น ซึ่งการศึกษา ที่เกี่ยวข้อง พบว่าปัจจัยด้านตัวบุคคล สัมพันธภาพระหว่างบุคคล และสภาพแวดล้อมมีผลต่อความสุข ของบุคลากร (สุชาติ นิมวัฒนากุล, 2561) สอดคล้องกับการศึกษาของ นภัชชล รอดเที่ยง, 2550 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการ ทำงาน สัมพันธภาพในการทำงาน นอกจากนี้ยังพบว่าสิ่งแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรทาง การแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ประกอบด้วยด้านกายภาพในการทำงาน ด้านเวลาในการ ทำงาน และด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานในทิศทางเดียวกัน (ณัฐฐาสิริ ยิ่งรู้, 2555) ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่าสิ่งแวดล้อมภายในหน่วยงานจะเป็นปัจจัยนำที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมี ความสุขของบุคลากร ความสุขของคนในองค์กรจะนำไปสู่ความสำเร็จในงานทั้งบุคคล และระดับองค์กร

การศึกษาครั้งนี้ จึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมกับความสุขของบุคลากร โรงพยาบาลสวนปรุงเพื่อนำผลการศึกษาไปเป็นข้อพิจารณาในการพัฒนาปรับปรุงเปลี่ยนแปลง สิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมและช่วยเสริมสร้างให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข มีประสิทธิภาพ ทำให้การดำเนินงานขององค์กรดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขของบุคลากร โรงพยาบาลสวนปรุง
2. เพื่อเปรียบเทียบความสุขของบุคลากร โรงพยาบาลสวนปรุง จำแนกตามข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประเภทบุคลากร ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมกับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลสวนปรุง

ขอบเขตของการศึกษา

1. ขอบเขตด้านประชากร

การศึกษาครั้งนี้ ทำการศึกษาในบุคลากรที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลสวนปรุง ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างรายเดือน และลูกจ้างรายวัน รวมทั้งสิ้น จำนวน 578 คน (ข้อมูลเดือนพฤษภาคม กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล, 2565)

2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล และสิ่งแวดล้อม

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความสุขในการปฏิบัติงานประกอบด้วยปัจจัย 4 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (Connection)
- 2) ด้านความรักในงาน (Love of the Work)
- 3) ด้านความสำเร็จในงาน (Work Achievement)
- 4) ด้านการเป็นที่ยอมรับ (Recognition)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ ใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งคำถามออกเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประเภทบุคลากร ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 2 สิ่งแวดล้อมในการทำงานประกอบด้วยข้อคำถามเชิงบวก จำนวน 12 ข้อคำถาม เป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale) มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
ไม่เห็นด้วยน้อยที่สุด	1
ไม่เห็นด้วย	2
เห็นด้วยปานกลาง	3
เห็นด้วยมาก	4
เห็นด้วยมากที่สุด	5

และใช้วิธีการอิงเกณฑ์ในการวิเคราะห์แปรผลข้อมูลเพียง 3 ระดับ คือ

ค่าเฉลี่ยของคะแนน	การแปลความหมายของคะแนน
3.68-5.00 คะแนน	สิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับดี
2.34-3.67 คะแนน	สิ่งแวดล้อมระดับปานกลาง
1.00-2.33 คะแนน	สิ่งแวดล้อมระดับต้องปรับปรุงแก้ไข

ส่วนที่ 3 ความสุขในการปฏิบัติงาน มีจำนวน 30 ข้อคำถาม ประกอบด้วยปัจจัย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ เป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale) มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
ไม่เห็นด้วยน้อยที่สุด	1
ไม่เห็นด้วย	2
เห็นด้วยปานกลาง	3
เห็นด้วยมาก	4
เห็นด้วยมากที่สุด	5

และใช้วิธีการอิงเกณฑ์ในการวิเคราะห์แปลผลข้อมูลเพียง 3 ระดับ คือ

ค่าเฉลี่ยของคะแนน	การแปลความหมายของคะแนน
3.68-5.00 คะแนน	มีความสุขในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี
2.34-3.67 คะแนน	มีความสุขในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง
1.00-2.33 คะแนน	มีความสุขในการปฏิบัติงานระดับ ต้องปรับปรุงแก้ไข

นิยามคำศัพท์

1. สิ่งแวดล้อม หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ ที่อยู่รอบตัวของเจ้าหน้าที่ขณะปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลได้แก่ แสง สี เสียง หรือธรรมชาติต่าง ๆ ที่เหมาะสมในดำเนินงานและยังเป็นการให้ความสบาย สะดวกในการทำงาน เช่น มีอากาศปลอดโปร่ง มีแสงสว่างเหมาะสม ไม่มีกลิ่นเสียงที่รบกวนในการปฏิบัติงาน อุณหภูมิภายในหน่วยงานเหมาะสมไม่ร้อนหรือเย็นจนเกินไป และเป็นสิ่งที่บ่งชี้ถึงความรู้สึกของเจ้าหน้าที่ต่องานที่ทำ อาจทำให้รู้สึกกดดัน เหนื่อยล้า หรือมีความรู้สึกที่ดีทางกายใจ และความคิดในการปฏิบัติงาน

2. ความสุขในการปฏิบัติงาน หมายถึง การรับรู้ความรู้สึกทางอารมณ์ มีลักษณะทางบวกของบุคลากร อันเนื่องมาจากการปฏิบัติงาน มีการตอบสนองต่อความต้องการของตนเอง มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย นำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น ประกอบด้วยปัจจัย 4 ด้าน ได้แก่

1) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (Connection) หมายถึง เจ้าหน้าที่สามารถรับรู้ความรู้สึกถึงสัมพันธ์ภาพที่ดี กับกลุ่มผู้ร่วมงาน โดยการให้การดูแล ช่วยเหลือ สนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร ทำให้เกิดมิตรภาพ และความรู้สึกเป็นสุขที่ได้อยู่ท่ามกลางผู้ร่วมงาน ที่มีความปรารถนาที่ดีต่อกัน

2) ด้านความรักในงาน (Love of the Work) หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่รับรู้ว่าตนเองมีความรักและผูกพันในงานที่ได้รับผิดชอบ รู้ว่าตนเองมีภารกิจที่ต้องปฏิบัติงานให้สำเร็จมีความยินดีที่จะ

ปฏิบัติตามองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้น ในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ มีความภาคภูมิใจในงานที่รับผิดชอบ

3) ด้านความสำเร็จในงาน (Work Achievement) หมายถึง เจ้าหน้าที่รับรู้ว่าตนเองปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด งานสำเร็จ มีอิสระต่อการปฏิบัติงานเกิดผลลัพธ์ทางบวกต่อการปฏิบัติงานรู้สึกมีคุณค่า ภาคภูมิใจในการพัฒนาเปลี่ยนแปลงเพื่อให้งานสำเร็จ มีความก้าวหน้าในอาชีพ ได้รับรางวัลตอบแทนเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ ทำให้องค์กรพัฒนาไปข้างหน้า

4) ด้านการเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง เจ้าหน้าที่ได้รับการยอมรับ และนับถือจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ป่วยญาติที่มาใช้บริการ ได้รับการยอมรับ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ ทำให้สามารถใช้ความรู้ที่มีอย่างต่อเนื่อง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ในการวางแผนเพื่อพัฒนาสิ่งแวดล้อมของโรงพยาบาล เพื่อช่วยเสริมสร้างให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข มีประสิทธิภาพทำให้การดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น มีความรักความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การพัฒนาคุณภาพงานด้านสิ่งแวดล้อมของโรงพยาบาลสวนปรุง เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมกับความสุขของบุคลากรโรงพยาบาลสวนปรุง มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาระดับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลสวนปรุง 2) เปรียบเทียบความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลสวนปรุง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประเภทบุคลากร ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมกับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลสวนปรุง ประชากรที่ศึกษาทั้งหมด 578 คน ผู้พัฒนาบททวนวรรณกรรม ทฤษฎี เอกสารที่เกี่ยวข้อง ตามประเด็นดังนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีสิ่งแวดล้อมในการทำงาน
2. แนวคิด ทฤษฎี ความสุขในการปฏิบัติงาน
3. การศึกษาที่เกี่ยวข้อง
4. กรอบแนวคิดการศึกษา

1.แนวคิด ทฤษฎีสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

1.1 ความหมายของสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

สิ่งแวดล้อมคือทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัวมนุษย์ทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิตรวมทั้งที่เป็นรูปธรรม (สามารถจับต้องและมองเห็นได้) และนามธรรม (เช่นวัฒนธรรมแบบแผนประเพณีความเชื่อ) มีอิทธิพลเกี่ยวข้องถึงกันเป็นปัจจัยในการเกื้อหนุนซึ่งกันและกันสิ่งแวดล้อมในการทำงาน อาจหมายถึง สิ่งที่อยู่รอบตัวผู้ทำงานภายในองค์กร เป็นสิ่งสะท้อนถึงความรู้สึกของคนทำงานที่มีต่อการปฏิบัติงานและบุคลากรผู้ร่วมงาน โดยทุกคนมีความรู้สึกที่อยากปฏิบัติงาน ทุ่มเทกำลังใจกำลังกายและความคิดร่วมกันช่วยกันแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน ทำให้ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพภาพเพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตามสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงานอาจเป็นปัจจัย ส่งผลให้เกิดภาวะกดดัน และความเหนื่อยล้าในการปฏิบัติงาน (ศิริอนันต์ จูฑะเตมีย์, 2529) ทั้งนี้สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน อาจรวมถึง สิ่งที่อยู่ล้อมรอบคนปฏิบัติงานในขณะที่ทำงาน เช่น หัวหน้าผู้ปฏิบัติงาน หรือเพื่อนร่วมงาน เป็นสิ่งของ เช่น เครื่องกล เครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ต่าง ๆ เป็นพลังงาน เป็นสารเคมี เช่น แสงสว่าง เสียง ความร้อน อากาศที่หายใจ และเป็นเหตุปัจจัยทางจิตวิทยาสังคม เช่น ชั่วโมงในการทำงาน ค่าตอบแทน (สกุลนารี กาแก้ว, 2546) หรือ สิ่งที่อยู่รอบตัวและเอื้ออำนวยให้คนทำงานได้อย่างมีคุณภาพ ส่วนที่สำคัญคือสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ แสง สถานที่ในการทำงาน เสียง อุณหภูมิวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน และสภาพแวดล้อมทางสังคมและเศรษฐกิจ ซึ่งได้แก่ การจัดการสวัสดิการค่าตอบแทนความสัมพันธ์กับผู้ควบคุมงานและสภาพแวดล้อมต่าง ๆ (เยาวลักษณ์ กุลพานิช, 2533) จากความหมายของสิ่งแวดล้อม

ผู้ศึกษาสรุปความหมายว่า สิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพเป็นสิ่งที่อยู่รอบตัวเราทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต หรือที่สามารถจับต้องได้และไม่สามารถจับต้องได้ทั้งที่เป็นรูปธรรมและที่เป็นนามธรรม สภาพปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลให้เกิดภาวะกดดัน เหนื่อยล้า หรือมีความสุข ซึ่งมีผลต่อผู้ปฏิบัติงานในขณะที่ทำงาน

1.2 สิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

Moos (1986) ได้ศึกษาเรื่อง สิ่งแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมของมนุษย์โดยแบ่งมิติสิ่งแวดล้อมในการทำงานออกเป็น 3 มิติ ได้แก่

1. มิติสัมพันธภาพ (Relationship Dimension) หมายถึง การรับรู้ในการมีความเกี่ยวข้องในการมีส่วนร่วม และมีความรักใคร่ของคนทำงานโรงงานต่องาน ความเป็นมิตรและการสนับสนุนในระหว่างเพื่อนร่วมปฏิบัติงาน และการที่หน่วยงานให้การสนับสนุนบุคลากร และกระตุ้นให้บุคลากรสนับสนุนซึ่งกันและกัน มิติดังนี้ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านการมีความเกี่ยวข้องในงานด้านความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน และด้านการสนับสนุนจากหน่วยงาน ดังนี้

1.1 ด้านการมีความเกี่ยวข้องในงาน (Involvement) หมายถึง การที่บุคลากรรับรู้ว่าเป็นตนเองและเพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในงาน เช่น ได้มีส่วนในการเข้าร่วมประชุม ได้ร่วมเสนอความคิดหรือปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน และได้แสดงตนยอมเป็นอาสาสมัครหรือยอมปฏิบัติงานล่วงเวลาในหน่วยงาน

1.2 ด้านความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน (Peer Cohesion) หมายถึง การรับรู้ถึงความเป็นมิตรระหว่างบุคคลร่วมงานของคนทำงานและการให้แรงสนับสนุนซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน

1.3 ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน (Supervisor Support) หมายถึง การรับรู้ที่หัวหน้างานให้การส่งเสริมในด้านใดและการยกย่องชมเชยให้กำลังใจบุคลากรประจำการและกระตุ้นให้บุคลากรให้การสนับสนุนต่อเพื่อนร่วมงาน

2. มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Personal Growth Dimension) หมายถึง การรับรู้ในการจัดการในสภาพแวดล้อมของการทำงานและความก้าวหน้า ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้านย่อย ได้แก่ การสนับสนุนความเสรีในการทำงาน การมุ่งมั่นในการทำงาน และความกดดันในการทำงาน มีองค์ประกอบดังนี้

2.1 การสนับสนุนความมีเสรีในการทำงาน (Autonomy) หมายถึง การรับรู้ที่หน่วยงานส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรให้มีเสรีในการตัดสินใจหรือปฏิบัติด้วยตนเอง ทำให้มีโอกาสใช้ความรู้ใช้ทักษะส่วนตัวและทักษะการทำงานที่ทำให้สามารถนำมาพัฒนาการตนเองแต่สภาพแวดล้อมของการทำงานที่ขาดสนับสนุนความเสรีในการทำงาน จะทำให้เกิดความคับข้องใจและอาจทำให้รู้สึกที่ตนเองล้มเหลวในการทำงาน และเกิดความเหนื่อยหน่ายได้

2.2 การมุ่งมั่นในการทำงาน หมายถึง การได้รู้ในการเข้าใจพร้อมให้ความสำคัญ ความสำเร็จของงาน โดยยึดหลักในการวางแผนที่ดีมีคุณภาพ และปฏิบัติงานตามแผนงานที่กำหนดไว้ โดยหน่วยงานมีความมุ่งมั่นในการวางแผนขั้นตอนการทำงาน

2.3 ความกดดันในการทำงาน หมายถึง การได้รู้ถึงการมีการทำงานที่เร่งรีบที่จะต้อง ปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์แม้กระทั่งการที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ให้ทันตามกำหนดเวลาของหัวหน้างาน และตามกำหนดระยะเวลา

3. มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน (System Maintenance and Change Dimensions) หมายถึง การรับรู้ที่โครงสร้างของหน่วยงานมีความชัดเจน 4 ด้าน คือ

3.1 ด้านความชัดเจนของงาน (Clarity) หมายถึง การรู้ความชัดเจนของการทำงาน ประจำวัน โดยในหน่วยงานมีการประกาศ หรือแจ้งให้บุคลากรทราบถึงความคาดหวังของผู้บริหารหรือ ความคาดหวังของหน่วยงานในการปฏิบัติงานประจำวัน และมีการสื่อสารเกี่ยวกับกฎระเบียบต่าง ๆ ภายในหน่วยงานอย่างชัดเจน มีการวางมาตรฐานและแบบแผนในดำเนินงาน

3.2 ด้านการควบคุม (Control) หมายถึง การรับรู้ที่หน่วยงานมีกฎเกณฑ์หลักการ หรือแนวทางในการควบคุมและตรวจสอบการทำงานของคนในองค์กรโดยหัวหน้าเป็นผู้ดูแลให้คนทำงาน ๆ ภายใต้กฎเกณฑ์ระเบียบมาตรฐานที่กำหนดไว้ซึ่งถ้าผู้บริหารหรือหัวหน้าควรให้ความสนใจต่อ กฎเกณฑ์หลักการอย่างเคร่งครัดมากกว่าการคำนึงถึงความเป็นบุคคลากรเกิดความไม่พึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน ดังนั้นการควบคุมงานควรมีการทำงานที่เหมาะสม

3.3 ด้านการนำนวัตกรรมมาใช้ในการทำงาน (Innovation) หมายถึง การรับรู้ที่ หน่วยงานมีการส่งเสริมการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในหน่วยงาน โดยเน้นที่วิธีการแปลกใหม่มีความ หลากหลายและมีการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น

3.4 ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Comfort) หมายถึง การที่หน่วยงานจัด สิ่งแวดล้อมของสถานที่ทำงาน ได้แก่ แสง สี เสียง หรือธรรมชาติต่าง ๆ ให้เหมาะสมในดำเนินงานและ ยังเป็นการให้ความสบาย สะดวกในการทำงาน เช่น มีอากาศปลอดโปร่งได้สะดวก มีแสงสว่างเหมาะสม ไม่มีกลิ่นเสียงที่รบกวนในการปฏิบัติงาน อุณหภูมิภายในหน่วยงานเหมาะสมไม่ร้อนหรือเย็นจนเกินไป จะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีได้ของงานนั้น ๆ

ในขณะที่ Gilmer (1973) (อ้างใน รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง, 2547) ได้แบ่งสภาพแวดล้อม ในการทำงานที่เป็นองค์ประกอบที่จะเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานไว้ 10 ด้าน ดังนี้

1) ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การที่ได้รับความ ยุติธรรมจากหัวหน้างาน ทำให้ผู้คนทำงานเกิดความอบอุ่นใจ และความปลอดภัยที่จะได้ทำงานใน องค์กร ซึ่งจากการศึกษาพบว่า คนที่ขาดความรู้หรือมีพื้นฐานความรู้น้อยต้องเห็นว่าความมั่นคงในงานนี้มี ความสำคัญมากแต่คนที่มีการศึกษาสูงจะไม่เห็นความสำคัญมากนัก

2) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) ได้แก่ การได้รับโอกาสเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น องค์การสนับสนุนให้คนในองค์กรมีความก้าวหน้าในการทำงานโดยการเลื่อนขั้น เงินเดือนอย่างเป็นธรรม พิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม ให้บำเหน็จรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดี ให้การยอมรับและยกย่องชมเชยคนทำงานเมื่อทำงานได้ดี ส่งเสริมสนับสนุนพนักงานให้ศึกษาต่อ และมีการฝึกอบรมให้เรียนรู้งานมากขึ้น

3) องค์การและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ ลักษณะการสร้างโครงสร้างขององค์กร การวางนโยบาย แนวทางวิธีปฏิบัติภายในองค์กร ชื่อเสียงและการดำเนินงานขององค์กร

4) ค่าจ้าง (Wages) ได้แก่ เงินเดือนซึ่งเป็นค่าตอบแทนการทำงาน โดยพิจารณาในเรื่องของจำนวนค่าจ้างที่เหมาะสมกับปริมาณของผลงาน และมีวิธีการจ่ายค่าจ้างที่ยุติธรรมเสมอภาค

5) คุณลักษณะเฉพาะของงาน (Intrinsic Aspects of the Jobs) เป็นเรื่องของงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำให้รู้สึกว่ามีคุณค่า มีความภาคภูมิใจ มีสถานภาพ มีศักดิ์ศรี และได้รับการยอมรับนับถือ เป็นงานบริการสาธารณะ เป็นงานที่ตรงตามคุณภาพของพนักงาน เป็นงานที่ส่งเสริมความคิดริเริ่มเป็นงานท้าทาย และทำให้เกิดมีการเปลี่ยนแปลง

6) การนิเทศงาน (Supervision) คือ การได้รับความเอาใจใส่ได้รับการตรวจแนะนำงานอย่างใกล้ชิด และได้รับทราบการทำงานที่ถูกต้องจากหัวหน้างาน การนิเทศงานมีความสำคัญที่จะทำให้คนทำงานเกิดความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานที่ทำได้ การนิเทศงานไม่ดีอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เขาตัดสินใจเปลี่ยนงานหรือออกจากงาน

7) คุณลักษณะทางสังคมของงาน (Social Aspects of the Jobs) คือ การได้ทำงานอยู่ในกลุ่มที่มีเหมือนกับตน ได้รับการยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทำงาน มีความสามัคคีรู้จักหน้าที่ของตน มีกลุ่มทำงานที่ฉลาดมีประสิทธิภาพ

8) การติดต่อสื่อสาร (Communication) คือ การให้ข่าวสารในองค์กร เช่น ข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาและความก้าวหน้าขององค์กร ข่าวข้อมูลเกี่ยวกับแผนงานที่องค์กรกำลังทำอยู่และกำลังจะทำในอนาคต การรับรู้เกี่ยวกับสายการทำงานและอำนาจบังคับบัญชา การรับรู้ข่าวสารด้านนโยบายและขั้นตอนการทำงาน และข่าวสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการทำงานขององค์กรและบุคคลต่าง ๆ ในองค์กร

9) สภาพการทำงาน (Working Conditions) คือ สภาพที่มีความสะอาด มีระเบียบ มีความปลอดภัย เครื่องมือเครื่องจักรจัดไว้อย่างเหมาะสมและเตรียมพร้อมที่จะใช้เสมอ มีอากาศถ่ายเทดี ไม่มีเสียงรบกวนและแสงสว่างพอเหมาะ ระยะเวลาทำงานแต่ละวันเหมาะสม มีสถานที่ให้ออกกำลังกาย มีโรงอาหารใกล้ ๆ มีศูนย์นันทนรมย์ มีสถานที่จอดรถ

10) สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ (Benefits) คือ สิทธิประโยชน์และสวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือไปจากค่าจ้างที่บุคคลได้รับ ได้แก่ เบี้ยบำเหน็จบำนาญ วันหยุดพักผ่อนประจำปีการลาป่วย ค่ารักษาสุขภาพ การจัดประกันภัย เป็นต้น

สำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษา ได้ประยุกต์ใช้แนวคิดทั้งของ Gilmer (1973) Moos (1986) และการศึกษาของ วรันธร ทรงเกียรติศักดิ์, 2558 ใช้เป็นกรอบในการกำหนดตัวแปรอิสระที่เป็นปัจจัยสิ่งแวดล้อมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลสวนปรุงต่อไป

2. แนวคิด ทฤษฎี ความสุขในการปฏิบัติงาน

2.1 ความหมายของความสุข

พจนานุกรมไทยฉบับบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 ได้ให้ความหมายของคำว่า “ความ” หมายถึง สถานภาพหรือการแสดงสถานภาพ คำว่า “สุข” หมายถึง ความสบาย ความสำราญ ความปราศจากโรค ดังนั้น ความสุข ตามตามพจนานุกรมไทย จึงหมายถึง สถานภาพของความสำราญ ความสบาย ความสุข “Happiness” มาจากรากศัพท์ภาษากรีกคำว่า “Euadimoria” คำว่า “eu” หมายถึงความดี ความผาสุก คำว่า “daimon” หมายถึงจิตวิญญาณที่แสดงถึงความมั่งคั่ง ความร่ำรวย (Waterman, 1984:16) ดังนั้น ความสุขในภาษากรีกหมายถึง ความผาสุกที่เกิดจากความมั่งคั่งร่ำรวย

ความสุขเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการและแสวงหาเป็นผลมาจากการตอบสนองต่อความคิด และการกระทำของตนเอง ความสุขเป็นอารมณ์ที่แสดงความรู้สึกสนุกสนานความยินดีและพึงพอใจ ความสุขอาจจะรวมไปถึงการมีสุขภาพดี ความปลอดภัยในชีวิตและความรัก ความสุขอาจจะเกี่ยวข้องกับความสำเร็จใจ การมีชีวิตครอบครัวที่ดี ความสุขของชีวิตคู่ และ ความมั่นคงทางเศรษฐกิจนักจิตวิทยาให้ความหมายของความสุขว่า เป็นจิตวิทยาทางบวก กล่าวคือ มีความรู้สึกทางอารมณ์ ความสดชื่น สะดวกสบาย และ ปฏิกริยา ที่แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นนายแพทย์ประเวศ วสี (2548) ได้เสนอแนวคิดความสุข คือความอยู่เย็นเป็นสุขของสังคมไทย ซึ่งรวมมิติทางด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และจิตใจ โดยที่มุมมองทางเศรษฐกิจ เน้นไปที่ปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตแบบพอเพียง ด้านความสุขเน้นไปที่การสร้างความสุขด้วยการพัฒนาจิตใจด้วยการยกระดับจิตใจตามหลักการของศาสนาพุทธ ความสุขในความหมายดังกล่าวจึงหมายถึงความสุขที่เกิดจากการฝึกฝน และพัฒนาได้ ดังนั้นอาจกล่าวโดยสรุปได้ว่าความสุขเป็นความปรารถนาของบุคคลทุกเพศ ทุกวัย ความสุขทำให้คุณภาพชีวิตของคนดีขึ้น มีอายุยืนยาวมากขึ้น อย่างไรก็ตาม ความสุขทางกาย และความสุขทางใจไม่สามารถแยกจากกันให้เห็นได้ชัดเจน ความสุขจึงเป็นความรู้สึกองค์รวมเชิงอัตวิสัย (Subjective) เปลี่ยนแปลงได้ตามกาลเวลา เป็นผลมาจากปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก ปัจจัยภายในเป็นเรื่องของจิตใจ เช่น การมีความสุข เกิดจากการมีศีลธรรม สมาธิ หรือปัญญา ความรู้สึกพอเพียง ไม่โลภ (พระธรรมปิฎก มปป.) และความสุขจากปัจจัยภายนอก เช่น มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และสังคม มีครอบครัวอบอุ่น และมีสุขภาพดี (ประเวศ วสี, 2548) ความสุขจากการทำงาน สโตน (Stone, 2005) ความสุขจากการทำงาน คือความพึงพอใจในการทำงานนั่นเอง บุคลากรจะมีความสุขจากการทำงานได้มาจากทัศนคติทางบวกกับการทำงาน อาจได้มา

จาก ปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ อาทิเช่น เงินเดือน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง เพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน ลักษณะงาน และการสื่อสารภายในหน่วยงาน เช่นเดียวกับ มาเนียน (Manion, 2003) ความสุขจากการปฏิบัติงาน มาจาก ความรัก ความผูกพันในงาน ความผูกพันของคนในองค์กร ความมุ่งมั่น ที่จะทำงานให้บรรลุความสำเร็จ อาจกล่าวได้ว่าความสุขในการปฏิบัติงานนอกจากมีทัศนคติทางบวกในงานที่รับผิดชอบแล้ว ปัจจัยสำคัญต้องมาจาก ความรักในงานที่กระทำ ความผูกพันของคนในองค์กร ความมีอิสระในการทำงาน ความมั่นคงในงาน การสื่อสารที่ดีภายในองค์กร ค่าตอบแทนที่ดี (Spector, 1997 Weiten & Lloyd, 2003) ซึ่งเมื่อพิจารณาแล้วพบว่าความสุขจากการทำงานนั้นล้วนมีแนวคิดมาจากความสุขที่เกิดจากสิ่งแวดล้อมของการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตามสิ่งแวดล้อมเป็นเพียงปัจจัยภายนอกเท่านั้น ความสุขที่แท้จริงจึงน่าจะเกิดจาก “ใจ” ทั้งนี้ พระพรมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุต.โต) ได้ให้ความหมายของความสุขที่มาจากใจไว้ 5 ระดับ ดังนี้

ความสุขระดับที่ 1 ความสุขจากการเสพวัตถุที่มาจากภายนอก ได้แก่ความสุขที่เกิดจากประสาทสัมผัสทั้ง 5 ได้แก่ ตา หู จมูก ลิ้น และกายสัมผัส ความสุขเช่นนี้ จะทำให้บุคคลเต็มไปด้วยความอยากไม่สิ้นสุดขาดความพอดีห่างไกลจากความเป็นสายกลางซึ่งเป็นความสมดุลของชีวิตจึงไม่สามารถพัฒนาความสุขเป็นของตนเองได้เมื่อมีอายุมากขึ้นจะยิ่งกลายเป็นคนที่มีความสุขยากขึ้น แต่ถ้ามีการฝึกฝนพัฒนาตนเองเช่นการรักษาศีล ชีวิตก็จะมีสุขมากขึ้น เมื่อรักษาสอดคล้อง ระหว่างศีล กับ วัตถุ ก็จะเริ่มมีความสุขมากขึ้น ไม่ยึดติด เบาใจ เป็นอิสระ

ความสุขระดับที่ 2 เป็นความสุขที่พัฒนาขึ้นจากระดับที่ 1 ได้แก่การบำเพ็ญประโยชน์ การกระทำดี การเจริญคุณธรรมในการกระทำดี การกระทำดังกล่าว ประกอบด้วย การให้ การมีเมตตา ความรักในผู้อื่น การกระทำให้ผู้อื่นมีความสุข แล้วตนเองจะมีความสุขไปด้วยกัน

ความสุขระดับที่ 3 คือการดำรงชีวิตที่แท้จริงสอดคล้องกับความเป็นจริงของธรรมชาติ ไม่หลงอยู่กับโลกของสมมติ กล่าวคือบางครั้งชีวิตอยู่ด้วยความคาดหวัง ซึ่งเป็นสมมติที่ไม่จริงยั่งยืน เช่น คาดหวังว่าจะได้ค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นจากการที่ตนเองทำงานหนัก ดังนั้นผู้ที่คาดหวังจากค่าตอบแทนที่เป็นเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นจึงมีความทุกข์ เนื่องจากเป็นความสุขที่อยู่ข้างหน้าและยังมาไม่ถึง และเป็นความสุขที่คิดเฉพาะตัวเงินอย่างเดียว ถ้าปรับมุมมองเสียใหม่ว่าความสุขเกิดจากงานที่เราทำ เข้าใจในงานที่ปฏิบัติ มีความสุขกับการทำงานให้สำเร็จในแต่ละขั้นตอน ก็จะทำให้ชีวิตมีความสุขมากขึ้น

ความสุขระดับที่ 4 ความสุขที่เกิดจากการปรุงแต่งขึ้นเอง เนื่องจากมนุษย์ เป็นนักปรุงแต่ง นักคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม เทคโนโลยี ขึ้นมาได้เองจึงมีความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งปรุงแต่งเหล่านี้ แต่บางครั้งก็ยังมีความรู้สึกเป็นทุกข์ไปด้วยกัน เนื่องจากปรุงแต่งในความตรงกันข้าม พระพุทธเจ้าจึงทรงแนะนำให้รู้จักฝึกสภาพจิต 5 ประการเพื่อให้รู้จักข่มจิตใจตนเอง ประกอบด้วย 1) ปราโมทย์ ความร่าเริงบานใจ 2) ปีติ ความอิ่มใจ 3) ปัสสัทธิ ความสงบเย็น ไม่เครียด 4) ความสุข ความโปร่งใจ สงบใจ และ 5) สมาธิ สภาวะที่จิตอยู่กับสิ่ง ที่ต้องการ ไม่มีอะไรมารบกวน ให้จิตอยู่ที่ตัวของมัน ถ้าฝึกฝนได้ก็จะทำให้ตนเองมีความสุขจากสิ่งปรุงแต่ง

ความสุขระดับที่ 5 ความสุขเหนือการปรุงแต่ง หมายถึงความสุขที่อยู่ได้ด้วยปัญญา รู้เท่าทันความจริงของโลก และชีวิต เป็นตัวของตัวเอง มีความสุขอยู่ตลอดเวลา มองโลกด้วยปัญญาที่รู้ความจริง มีจิตใจที่กว้างขวาง และเกื้อกูล ดังนั้นมนุษย์ควรพัฒนาตนเอง เพื่อจะได้รับความสุขได้หลายทาง มีความสุขจากจิตใจที่พัฒนาขึ้น และรับรู้สัจของความสุขได้อย่างเต็มที่

อย่างไรก็ตามมนุษย์นั้นเป็นสัตว์สังคม กล่าวคือต้องมีการอยู่ร่วมกันเป็นสังคม และองค์กร สิ่งแวดล้อมจึงเข้ามามีอิทธิพล ต่อการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ทั้งนี้ จึงมีการคิดค้นพัฒนาการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข หรือการพัฒนาองค์กรให้มีความสุขโดยเริ่มจากตัวพนักงานเอง สู่สังคม และครอบครัว มีชื่อเรียกว่า การพัฒนาองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ประกอบด้วย 8 หมวดหมู่ ดังนี้ (ชาญวิทย์ วสันธธนารัตน์ และคณะ, 2551)

- 1) การมีสุขภาพดี (Happy Body) หมายถึง การมีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและใจ
- 2) การมีน้ำใจ (Happy Heart) การมีน้ำใจเอื้ออาทร ต่อกันและกัน
- 3) การรู้จักผ่อนคลาย (Happy Relax) การรู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆในการดำเนินชีวิต
- 4) การมีคุณธรรม ศาสนา (Happy Soul) การศรัทธาในศาสนา และมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต
- 5) การมีเศรษฐกิจที่ดี (Happy Money) การรู้จักใช้เงิน รู้จักเก็บ ไม่เป็นหนี้
- 6) การพัฒนาความรู้ (Happy Brain) การพัฒนาตนเอง ศึกษาหาความรู้อยู่ตลอดเวลาจากแหล่งต่างๆ นำไปสู่การพัฒนาเป็นมืออาชีพ และมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- 7) การมีครอบครัวดี (Happy Family) การมีครอบครัวอบอุ่น และมั่นคง
- 8) การมีสังคมดี (Happy Society) การมีความรักสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงานและพักอาศัย มีสังคม และสภาพแวดล้อมที่ดี

2.2 องค์ประกอบของความสุข(กรมสุขภาพจิต,2553) ปัจจัยหลายอย่างทั้งภายในและภายนอกมีผลต่อความสุขของบุคคล อาจมีปัจจัยมากกว่าเรื่องเงินและความมีเสรีภาพ ดังนี้

1) ความสุขเป็นประสบการณ์ที่เป็นรูปธรรมและสามารถวัดได้ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การสอบถาม การวัดกระแสคลื่นไฟฟ้าในสมอง เป็นต้น นอกจากนั้นความสุขคือสิ่งที่ผูกพันโดยตรงกับความทุกข์เมื่อความสุขมากขึ้นความทุกข์ลดลง

2) การแสวงหาความสุขเป็นธรรมชาติของคน โดยคนจะหาวิธีการสร้างความสุขโดยเปรียบเทียบต้นทุนและผลที่จะได้รับจากวิธีการต่าง ๆ

3) สังคมที่ดีที่สุดคือสังคมที่มีความสุข ดังนั้น นโยบายสาธารณะควรมีเป้าหมายร่วมกันว่าต้องการให้สังคมมีความสุขและลดความทุกข์ให้มากที่สุด

4) สังคมจะไม่มีมีความสุขเพิ่มขึ้นยกเว้นคนในสังคมมีเป้าหมายร่วมกันว่าต้องการให้สังคมมีความสุขเพิ่มขึ้นเนื่องจากความสุขของคนขึ้นกับพฤติกรรมของผู้อื่นๆ ถ้าทุกคนยอมรับเป้าหมาย

ของความสุขในสังคม จึงจะสามารถร่วมกันจัดระบบของสังคม ให้เกิดประโยชน์สาธารณะ (Common good) ขึ้นได้

5) มีเพื่อน มีครอบครัว มีงานทำ เป็นความสุขที่นอกเหนือจากเรื่องเงิน ดังนั้น ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไม่ใช่เป็นเพียงกระบวนการสู่เป้าหมายแต่เป็นสิ่งที่สร้างความสุขให้คนอื่นด้วย

6) ความเชื่อในศาสนา นโยบายที่สามารถส่งเสริมความไว้วางใจให้เกิดขึ้นในสังคมจึงเป็นสิ่งสำคัญมาก นโยบายดังกล่าว ได้แก่การให้การศึกษาด้านจริยธรรม การสร้างครอบครัว ชุมชน และที่ทำงานที่อบอุ่นมั่นคง

7) คนที่มีความทุกข์กับสิ่งที่สูญเสียไปง่ายกว่าการดีใจกับสิ่งที่ได้มาใหม่ ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ต้องคำนึงเพราะคนมีความยึดติดกับสถานภาพปัจจุบันนอกจากนั้นคนชอบสภาพแวดล้อมที่คุ้นเคย เพราะข้อเท็จจริงชี้ว่าความปลอดภัยในสังคมและสุขภาพจิตจะด้อยลงในสภาพสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงสูง

8) คนใส่ใจกับสถานะทางสังคมอย่างยิ่งคนมีธรรมชาติที่ต้องการจะดีกว่าคนอื่นนี่คือสาเหตุสำคัญ ที่ทำให้สังคมไม่ได้มีความสุขเพิ่มขึ้นถึงแม้จะมีความก้าวหน้าในการพัฒนาไปมาก

9) คนมีการปรับตัวกับสิ่งใหม่อยู่เสมอเมื่อได้สิ่งที่ดีขึ้นแล้วระยะหนึ่งก็จะรู้สึกเคยชิน ดังนั้นการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจจึงไม่ทำให้คนรู้สึกมีความสุขยาวนาน รายได้ในปีต่อไปจะต้องเพิ่มขึ้นมากกว่าที่เคยได้รับคนจึงจะรู้สึกมีความสุข

10) คนยิ่งรวยยิ่งมีความสุขกับเงินน้อยลง เงินจำนวนเท่ากันจะสร้างความสุขให้กับคนจนมากกว่าคนรวย ดังนั้นนโยบายลดช่องว่างของรายได้ระหว่างชนชั้นในสังคม และระหว่างประเทศ ร่ำรวยกับ ประเทศยากจน จะช่วยเพิ่มความสุขของสังคมโดยรวม

11) ความสุขขึ้นอยู่กับปัจจัยภายในของบุคคลมากพอกับปัจจัยภายนอก ระบบการศึกษาควรมุ่งเพิ่มปัจจัยภายในตัวคน

12) นโยบายสาธารณะมีผลต่อการลดความทุกข์ได้ง่ายกว่าการสร้างความสุขเนื่องจากสาเหตุของความทุกข์และการขจัดทุกข์ เห็นได้ง่ายกว่า นโยบายสาธารณะจึงควรมุ่งไปที่กลุ่มคนที่มีความทุกข์ในสังคมอภิสิทธิ์ธำรงวารงกูร(2553) ได้กล่าวว่า ความสุขกับสุขภาพดีนั้นมีความหมายคล้ายคลึงกัน ความสุขประกอบด้วย ภาวะร่างกายและจิตใจที่สมบูรณ์โดยสิ่งแวดล้อมที่อยู่อาศัยก็เป็นปัจจัยสำคัญมีสิ่งแวดล้อมที่ดีไม่มีมลภาวะประพันธ์ ผาสุกยิต (2549) ได้แสดงความคิดเห็นไว้ว่าปัจจัยหลักที่ทำให้คนทำงานได้อย่างมีความสุข มี 4 ปัจจัยคือ 1) งานที่ทำมีความท้าทายหรือไม่ เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงศักยภาพอย่างเต็มที่หรือไม่ ทำให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกมีคุณค่าหรือไม่ เพียงใด 2) วัฒนธรรมการทำงาน เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ตัดสินใจ มีส่วนรวม มีความรู้สึกเป็นเจ้าของหรือไม่ เพียงใด 3) ปัจจัยแวดล้อม สภาพแวดล้อมในที่ทำงานส่งเสริมหรือเอื้ออำนวยต่อการทำงานหรือไม่ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างไร 4) ภาวะผู้นำ ผู้นำส่งเสริมการทำงานหรือไม่ มีการให้ทิศทางที่ชัดเจนในการทำงานหรือไม่สามารถสร้างขวัญกำลังใจได้ดีเพียงใดองค์ประกอบของความสุขที่สำคัญ คือ ความสุขจากการมี

หลัก ประกันในชีวิต ความสุขจากการมีสุขภาพกายและใจดี ความสุขจากการที่มีครอบครัวอบอุ่น ความสุขจากการมีชุมชนเข้มแข็ง ความสุขจากการมีความภาคภูมิใจ ความสุขจากการมีอิสรภาพ ความสุขจากการมีสภาพแวดล้อมที่ดี

2.3 การเสริมสร้างความสุขในที่ทำงาน

ความสุข ในการทำงานถือเป็นสิ่งที่น่าสนใจประสงค์ของคนทุกระดับในองค์การผู้บริหาร จนถึงพนักงาน เพราะในแต่ละวันนั้น คนส่วนใหญ่ใช้เวลาหมดไปกับการทำงาน มีปัจจัยตั้งแต่หลายประการที่เป็นปัจจัยที่สร้าง ให้คนในองค์การมีความสุขได้ ซึ่งที่ผ่านมานั้นมีการศึกษาในต่างประเทศได้สะท้อนให้เห็นถึงค่านิยมในการมองความสุขในองค์การที่ต่างกัน เช่น องค์การแห่งสุขภาพที่ดี (Healthy Organization) องค์การแห่งความสุข (Happy Workplace) จิตวิญญาณแห่งองค์การ (Spirituality Organization) คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work life) ภาวะอยู่เย็นเป็นสุข (Well-being) การจัดการกับความเครียด (Stress Management) ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การ (Employee Engagement ความพึงพอใจในงาน (Satisfaction) องค์การที่มีความยืดหยุ่น (Flexible Organization) และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work-life Balance) จากการศึกษาในอดีตนับตั้งแต่ Hawthorn studies ที่ Western electric เมืองชิคาโก ซึ่งเป็นช่วงเริ่มต้นของการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของมนุษย์ มาจนถึงปัจจุบันซึ่งมีผลการศึกษา สํารวจของหลายสถาบัน เช่น การสํารวจของเอแบคโพล ระหว่างวันที่ 1-18 สิงหาคม 2551 เรื่อง "ประเมินความสุขของคนทำงาน (Happiness at Workplace) : กรณีศึกษาประชาชนอายุ 18 - 60 ปีที่ทำงานในสถานประกอบการและองค์กรธุรกิจในเขตกรุงเทพมหานคร ล้วนสะท้อนให้เห็นว่า สิ่งที่ทำให้คนทำงานมีความสุขหรือความทุกข์จากการทำงานนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ไม่ได้ขึ้นอยู่กับเงินเดือน รายได้ หรือสถานะเศรษฐกิจ และปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตเพียงอย่างเดียว แต่ปัจจัยด้านอื่น ๆ เช่นความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีหัวหน้าที่เข้าถึงได้ สุขภาพกาย ใจ และอารมณ์ รวมถึงสภาพแวดล้อมที่ทำงานที่ดีและยังมีปัจจัยด้านอื่น ๆ อีกที่อาจจะเป็นปัจจัยที่สร้างความสุขให้กับคนในองค์การได้ (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2552) องค์การที่ประสบความสำเร็จได้ ปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่เป็นตัวผลักดันและมองข้ามไม่ได้เลย ก็คือ ปัจจัยแห่งความสุข "ชีวิตคนทำงานไม่มีใครที่ไม่ต้องการความสุข เพราะความสุขที่เกิดขึ้นเป็นเสมือนน้ำหล่อเลี้ยงให้พฤติกรรมคนปรับเปลี่ยนและพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น อันนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานตามที่องค์กรต้องการ ดังนั้นความสุขจึงเป็นสิ่งที่ทุกคนแสวงหา" (อาภรณ์ ภูววิทย์พันธุ์, 2553) ดังนั้น องค์การที่ต้องการจะประสบความสำเร็จ ก็ต้องสามารถบริหารและทราบถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานของคนทำงานที่อยู่ในองค์การให้ได้ด้วย ถ้าบุคลากรในองค์การมีความสุขในการทำงานจะส่งผลดีต่อทั้งตนเอง ต่องานและต่อองค์กร กล่าวคือ บุคลากรที่มีความสุขทำให้มีสุขภาพจิตที่ดี ส่งผลให้มีความพร้อมและมีประสิทธิภาพในการทำงาน นำไปสู่การพัฒนาขององค์กรต่อไป ปัจจุบันได้มีสถาบันต่างๆ สํารวจ การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของมนุษย์เช่นเอแบคโพล พบว่าความสุขหรือความทุกข์จากการทำงานนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ไม่ได้ขึ้นอยู่กับเงินเดือน

รายได้ หรือสภาวะเศรษฐกิจ และปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตเพียงอย่างเดียว แต่ปัจจัยอื่นๆ เช่น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การมีหัวหน้าที่สามารถเข้าถึงได้สุขภาพกายใจและอารมณ์รวมไปถึง สภาพแวดล้อมที่ทำงานที่ดีอาจจะเป็นปัจจัยที่สร้างความสุขให้คนในองค์กร ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้ จึงศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสวนปรุง

ประเวศ วะสี (2553) ได้เสนอวิธีการที่จะเสริมสร้างความสุขในการทำงานยังสามารถประยุกต์ใช้ความเป็นนามธรรมของแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานประกอบด้วย ส่วนประกอบที่สำคัญ 3 ประการได้แก่ 1) แรงจูงใจจะเกี่ยวข้องกับการผลักดันการกระตุ้นให้บุคคลมีพฤติกรรมตามที่ต้องการ 2) แรงจูงใจเกี่ยวข้องกับการผลักดันให้เกิดพฤติกรรมตามที่ต้องการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ 3) แรงจูงใจจะบอกให้ผู้บริหารทราบได้ว่าพฤติกรรมดังกล่าวที่ต้องการให้เกิดขึ้นนั้นจะต้องได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างไรบ้างการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ควรประกอบจากแรงกระตุ้น 2 ด้าน คือ แรงกระตุ้นจากภายในและแรงกระตุ้นจากภายนอก ดังนี้

แรงกระตุ้นภายใน (Internal inspiration) ได้แก่

- 1) การตั้งเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจนเพื่อกำหนดอนาคตและความก้าวหน้าในอาชีพการงาน
- 2) ความท้าทาย (Challenge) เป้าหมายที่เราตั้งเอาไว้จะกลายเป็นความท้าทายที่ทำให้เราก้าวไปจนประสบความสำเร็จแต่ที่สำคัญเป้าหมายจะต้องไม่ไกลเกินตัวเพราะจะกลายเป็นความเพ้อฝันไม่มีวันจบสิ้น
- 3) ความมั่นใจ (Confident) เราต้องมั่นใจในตัวเอง มั่นใจในความสามารถความพยายาม ความพากเพียรและความอดทน ซึ่งจะนำมาสู่ความสำเร็จได้
- 4) คำมั่นสัญญา (Commitment) เราต้องมีคำมั่นสัญญากับตัวเราในการที่จะทำให้เป้าหมายที่วางเอาไว้ประสบความสำเร็จให้ได้คำมั่นสัญญานี้จะเป็นตัวกระตุ้น ให้เราสร้างวินัยในตัวเอง เพื่อความสำเร็จที่ตั้งเอาไว้อาจจะสรุปได้ว่า เราจำเป็นต้องอย่างยิ่งจะต้องวางเป้าหมายในการทำงานให้ชัดเจน มีใช้การทำงานแบบวันต่อวันเพื่อสร้างแรงจูงใจที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางเอาไว้

แรงกระตุ้นภายนอก(External inspiration) ได้แก่

- 1) สถานที่ทำงาน บรรยากาศ สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย
- 2) เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานผู้บริหาร
- 3) กฎ กติกา ระเบียบ และการลงโทษ
- 4) การให้คำชมเชย หรือของรางวัลในความสำเร็จ
- 5) คำตำหนิหรือการสอนสั่งต่างๆ เพื่อกระตุ้นให้เราประสบความสำเร็จ

6) สิทธิผลประโยชน์รายได้หรือสวัสดิการต่างๆ ที่พอเหมาะพอเพียงแรงกระตุ้นจากภายนอกเป็นสิ่งที่เราไม่สามารถควบคุมได้แต่ให้เราพยายามมองมุมบวกให้มากที่สุด เพื่อที่จะทำให้เราสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข

จากข้อมูล อาจสรุปเบื้องต้น ได้ว่า การปฏิบัติงานอย่างมีความสุขต้องประกอบด้วยปัจจัยภายในตนเอง ปัจจัยสิ่งแวดล้อม มาประกอบด้วยกัน ดังนั้นการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุข สามารถสรุปได้ 6 ประการ ดังนี้ (พรนิภา สืบสุข, 2548)

1) การปฏิบัติงานที่ท้าทายความสามารถ จะทำให้เกิดการพัฒนาตนเอง ไม่รู้สึกเบื่อหน่ายเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น ทำให้มีความสุข และความสำเร็จในงาน

2) บรรยากาศในการทำงานทำให้ส่งเสริมความสุขในการปฏิบัติงาน ดังนั้นบรรยากาศของความร่วมมือ สิ่งแวดล้อมที่ไม่อึดอัด จะส่งเสริมความรู้สึกให้บุคลากรอยากทำงาน

3) สัมพันธภาพที่ดี ช่วยทำให้เกิดการติดต่อ ปฏิสัมพันธ์ที่ดี เกิดความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความสามัคคีในหน่วยงาน เกิดความสุขในการปฏิบัติงาน

4) การมีส่วนร่วมในงาน การมีโอกาสร่วมตัดสินใจ และทำกิจกรรมร่วมกันทำให้รู้สึกว่าคุณค่าในงาน เกิดความรู้สึก มุ่งมั่นในงาน อยากปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จ นำมาซึ่งความสุขในการปฏิบัติงาน

5) การมีโอกาสดำเนินงาน ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการตอบสนองความต้องการของตน เกิดความพึงพอใจ และมีความสุข

6) คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ช่วยเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความพึงพอใจ ความผูกพันในองค์กร

การศึกษาครั้งนี้ ได้แบ่งความสุขในการปฏิบัติงาน ออกเป็น 4 ด้าน (ฉานิกา วงษ์สุรีย์รัตน์, 2554) โดยประยุกต์จากแนวคิดความสุขจากการปฏิบัติงานของมานิเยน (Manion, 2003) ได้แก่

1) ปัจจัยด้านการติดต่อสัมพันธ์ (Connection) การที่บุคลากรมาปฏิบัติงานร่วมกันทำให้เกิดสังคมการทำงาน ดังนั้นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในที่เดียวกันควรมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ในความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สนทนาพูดคุยอย่างมิตร ได้รับความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานทำให้เกิดมิตรภาพ ความรักและความปรารถนาดีซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน

2) ปัจจัยด้านความรักในงาน (Love of the Work) คือการรู้จักและผูกพันกับงาน รับรู้ว่าคุณค่ามีพันธกิจในการปฏิบัติงาน มีความยินดี เต็มใจ มีความสุขในการปฏิบัติงาน กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มีความภูมิใจต่อหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน

3) ปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน (Work Achievement) บุคลากรจะรับรู้ว่าคุณค่าได้ปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ได้รับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนา และเปลี่ยนแปลงทำให้งานสำเร็จ องค์กรพัฒนาขึ้น

4) ปัจจัยด้านการเป็นที่ยอมรับ (Recognition) การได้รับการยอมรับ การไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน หรือผู้รับบริการ ทำให้เกิดการพัฒนางานอยู่ตลอดเวลา ได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในหน้าที่ และความสุขจากการปฏิบัติงาน

3. การศึกษาที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนการศึกษาที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมและความสุขในการปฏิบัติงาน พบว่ามีการศึกษาที่หลากหลาย ทั้งใน และต่างประเทศ โดยพบว่าการศึกษาส่วนใหญ่ใช้กรอบแนวคิดปัจจัยสิ่งแวดล้อมต่อความสุขในการปฏิบัติงานของ Manion, 2003 โดยพบว่า การมุ่งมั่นปฏิบัติงานให้สำเร็จ ความก้าวหน้าในอาชีพ มีความสัมพันธ์ทางบวก กับความสุขในการปฏิบัติงาน (ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551) (ชุดิกาญจน์ เปาทุย, 2553) โดยเฉพาะด้านรายได้ และค่าตอบแทนที่เหมาะสม อย่างไรก็ตาม Manion, 2003 ผลการศึกษา ยังให้ข้อค้นพบเพิ่มเติมว่า การที่บุคลากร จะได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม นั้น ต้องมีการรับรู้ลักษณะของงาน มีความเข้าใจและมุ่งมั่นที่จะทำงานในหน้าที่ให้บรรลุตามเป้าหมาย จึงจะแสดงให้เห็นว่ามีความสุขกับการปฏิบัติงาน (ฉานิกา วงษ์สุริยรัตน์, 2554) และค่าตอบแทนที่ได้รับ ต้องมีความเพียงพอ และยุติธรรม จึงจะทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ผลการศึกษาดังกล่าวถูกยืนยัน จากข้อค้นพบของนฤมล แสงผล, 2554 ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่พบว่า ปัจจัยด้านความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ การติดต่อสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการปฏิบัติงาน อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่าการศึกษาที่ผ่านมาข้างต้น ความสุขของการปฏิบัติงานมาจากปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม เป็นที่น่าสังเกตว่าปัจจัยด้านประชากร สังคม และเศรษฐกิจผลการศึกษาส่วนใหญ่ที่ผ่านมา พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงาน (กัลยารัตน์ อ่องคณา, 2549, ศิวิมล คำนวล, 2552, ชินกร น้อยคำยาง และ ปภาดา น้อยคำยาง, 2555, จุฑาทิพย์ วีระมโนกุล, 2557) ดังนั้นการศึกษาที่ผ่านมาจึงพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานนั้นมีตัวแปรเข้ามาเกี่ยวข้องแตกต่างกันออกไปตามกรอบแนวคิดที่ผู้ศึกษากำหนดขึ้นมา รายละเอียดจำแนกตามประเด็นที่สำคัญโดยสรุปพอสังเขปได้ดังต่อไปนี้

ปัจจัยด้านการติดต่อสัมพันธ์ ส่งผลต่อความสุขด้านการปฏิบัติงานตามแนวคิดของ Moos (1986) ที่อ้างถึงความสุขในการปฏิบัติงานมาจาก มิติสัมพันธ์ภาพ (Relationship Dimension) คือ การรับรู้ในการมีความเกี่ยวข้องในการมีส่วนร่วม และมีความรักใคร่ของคนทำงานต่องาน ความเป็นมิตรและการสนับสนุนในระหว่างเพื่อนร่วมปฏิบัติงาน และการที่หน่วยงานให้การสนับสนุนบุคลากร และกระตุ้นให้บุคลากรสนับสนุนซึ่งกันและกันคุณลักษณะนี้จะปรากฏให้เห็นถึงการที่บุคลากรรับรู้ว่าคุณเองและเพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในงาน เช่น ได้มีส่วนในการเข้าร่วมประชุม ได้ร่วมเสนอความคิดหรือปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน และได้แสดงตนยอมเป็นอาสาสมัครหรือยอมปฏิบัติงานล่วงเวลาในหน่วยงาน เช่นเดียวกันกับการศึกษาของชุดิกาญจน์ เปาทุย, 2553 ที่ศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช พบว่า ความสัมพันธ์ทางสังคม มีความสัมพันธ์

กับความสุขในการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นว่าการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างทางการและไม่เป็นทางการระหว่างหน่วยงานภายใน และภายนอก (ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551) เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้บุคลากรเสริมสร้างการยอมรับไว้วางใจ ทำให้ปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจ เกิดแรงจูงใจที่ดี (สพลกิตต์ สังข์ทิพย์, 2554) เป็นส่วนหนึ่งของการสร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่มีความสุข

ปัจจัยด้านความรักในงานการรู้จักและผูกพันกับงาน ระบุว่าตนเองมีพันธกิจในการปฏิบัติงาน มีความยินดี เต็มใจ มีความสุขในการปฏิบัติงาน กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มีความภูมิใจต่อหน้าที่ความรับผิดชอบในงานข้อค้นพบจากการศึกษาสนับสนุนแนวคิดนี้อย่างกว้างขวาง

ปัจจัยด้านความสำเร็จในงานระบุว่าตนได้ปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ได้รับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนา และเปลี่ยนแปลงทำให้งานสำเร็จองค์กรพัฒนาขึ้น ผู้ปฏิบัติงานจะรู้สึกความมีคุณค่าในงาน รักในงานที่ทำ (ฉานิกา สุริย์รัตน์, 2554) ความสำเร็จในงานจะมีคุณค่ามากขึ้นเมื่อได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และเหมาะสม และนำไปสู่ความก้าวหน้าในอาชีพ (ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551) ความสำเร็จในงานจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร (นฤมล แสงผล, 2554)

ปัจจัยด้านการเป็นที่ยอมรับการได้รับการยอมรับ การไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน หรือผู้รับบริการ ทำให้เกิดการพัฒนางานอยู่ตลอดเวลา ได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในหน้าที่ และความสุขจากการปฏิบัติงาน(จุฑาทิพย์ วีระมโนกุล, 2557) นอกจากนี้การยอมรับในความสามารถเป็นการสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้การปฏิบัติงานมีความสุข (ชินกร น้อยคำยาง และ ปภาดา น้อยคำยาง, 2553) และยังส่งผลกระทบไปถึงการป้องกันปรากฏการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ของหน่วยงาน อาทิเช่นการร้องเรียนจากการให้บริการ ดังนั้นเพื่อการป้องกันสาเหตุปัญหาการสร้างสภาพแวดล้อมการเป็นที่ยอมรับของบุคลากรซึ่งกันและกัน เป็นการสร้างความสุขให้กับผู้ปฏิบัติงาน และป้องกันสิ่งที่ไม่พึงประสงค์ไปด้วยกัน (อภิรดี นันทศุภวัฒน์, เรมवल นันทศุภวัฒน์ และ วิภาดา คุณวรกิจกุล, 2557)

ความสุขในการปฏิบัติงาน หมายถึง การรับรู้ความรู้สึกทางอารมณ์ มีลักษณะทางบวกของบุคลากร อันเนื่องมาจากการปฏิบัติงาน มีการตอบสนองต่อความต้องการของตนเอง มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย นำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น ประกอบด้วยปัจจัย 4 ด้าน ได้แก่

1) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (Connection) หมายถึง เจ้าหน้าที่สามารถรับรู้ความรู้สึกถึงสัมพันธ์ภาพที่ดี กับกลุ่มผู้ร่วมงาน โดยการให้การดูแล ช่วยเหลือ สนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร ทำให้เกิดมิตรภาพ และความรู้สึกเป็นสุขที่ได้อยู่ท่ามกลางผู้ร่วมงาน ที่มีความปรารถนาที่ดีต่อกัน

2) ด้านความรักในงาน (Love of the Work) หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่รับรู้ว่าคุณค่าตนเองมีความรักและผูกพันในงานที่รับผิดชอบ ระบุว่าตนเองมีภารกิจที่ต้องปฏิบัติงานให้สำเร็จมีความยินดีที่จะ

ปฏิบัติตามองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้น ในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีความภาคภูมิใจในงานที่รับผิดชอบ

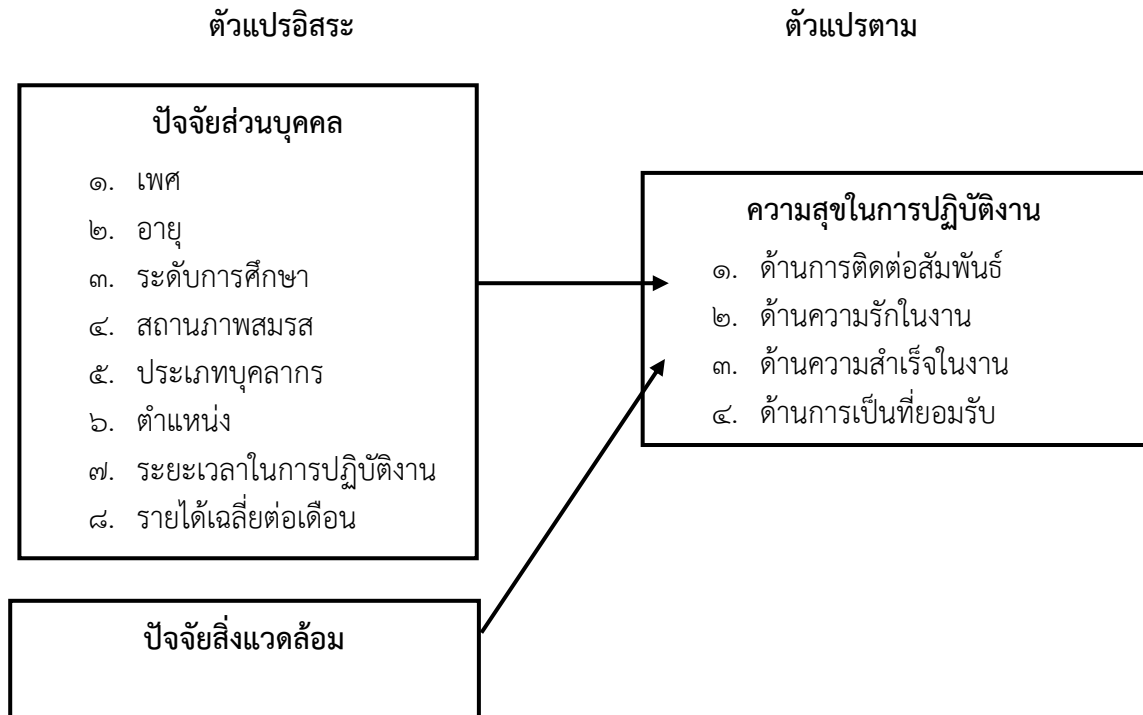
3) ด้านความสำเร็จในงาน (Work Achievement) หมายถึง เจ้าหน้าที่ที่รับรู้ว่าคุณค่าของตนเองปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด งานสำเร็จ มีอิสระต่อการปฏิบัติงานเกิดผลลัพธ์ทางบวกต่อการปฏิบัติงานรู้สึกมีคุณค่า ภาคภูมิใจในการพัฒนาเปลี่ยนแปลงเพื่อให้งานสำเร็จ มีความก้าวหน้าในอาชีพ ได้รับรางวัลตอบแทนเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ ทำให้องค์กรพัฒนาไปข้างหน้า

4) ด้านการเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง เจ้าหน้าที่ที่ได้รับการยอมรับ และนับถือจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ป่วย ญาติที่มาใช้บริการ ได้รับการยอมรับ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ ทำให้สามารถใช้ความรู้ที่มีอย่างต่อเนื่อง

จากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิดทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่าองค์กรที่ต้องการจะประสบความสำเร็จ ก็ต้องสามารถบริหารและทราบถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานของคนทำงานที่อยู่ในองค์กรให้ได้ด้วย ถ้าบุคลากรในองค์กรมีความสุขในการทำงานจะส่งผลดีต่อทั้งตนเอง ต่องานและต่อองค์กร กล่าวคือ บุคลากรที่มีความสุขทำให้มีสุขภาพจิตที่ดี ส่งผลให้มีความพร้อมและมีประสิทธิภาพในการทำงาน นำไปสู่การพัฒนาขององค์กรต่อไป ปัจจุบันได้มีสถาบันต่างๆ สํารวจ และศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของมนุษย์เช่นแอแบคโพลล์ พบว่าความสุขหรือความทุกข์จากการทำงานนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ไม่ได้ขึ้นอยู่กับเงินเดือน รายได้ หรือสถานะเศรษฐกิจ และปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตเพียงอย่างเดียว แต่ปัจจัยอื่นๆ เช่น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การมีหัวหน้าที่สามารถเข้าถึงได้สุขภาพกายใจและอารมณ์รวมไปถึงสภาพแวดล้อมที่ทำงานที่ดีอาจจะเป็นปัจจัยที่สร้างความสุขให้คนในองค์กร ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้ จึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมกับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลสวนปรุง โดยให้ความหมายของสิ่งแวดล้อมหมายถึงสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ ได้แก่ แสง สี เสียง หรือธรรมชาติต่าง ๆ ที่เหมาะสมในดำเนินงานและยังเป็นการให้ความสบาย สะดวกในการทำงาน เช่น มีอากาศปลอดโปร่ง มีแสงสว่างเหมาะสม ไม่มีกลิ่นเสียงที่รบกวนในการปฏิบัติงาน อุณหภูมิภายในหน่วยงานเหมาะสม ไม่ร้อนหรือเย็นจนเกินไป (Moos ,1986) และผู้ศึกษาได้กำหนดความสุขออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงานด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับเพื่อนำผลการศึกษาไปเป็นข้อพิจารณาในการพัฒนาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมและช่วยเสริมสร้างให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข มีประสิทธิภาพทำให้การดำเนินงานขององค์กรดียิ่งขึ้น

4.กรอบแนวคิดการศึกษา

จากการทบทวนเอกสาร ที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังต่อไปนี้



บทที่ 3

วิธีดำเนินการ

การพัฒนางานเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมกับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลสวนปรุง มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลสวนปรุง 2) เปรียบเทียบความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลสวนปรุง จำแนกตามข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประเภทบุคลากร ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมกับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลสวนปรุง

1. ประชากรในการศึกษา

การศึกษานี้ ทำการศึกษาในบุคลากรที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลสวนปรุง ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข รวมทั้งสิ้น จำนวน 578 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษานี้เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจาก ตำรา และเอกสารวิชาการที่เกี่ยวข้องร่วมกับนำแบบสอบถามที่มีอยู่มาใช้ โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประเภทบุคลากร ตำแหน่งระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 2 สิ่งแวดล้อมในการทำงาน

ผู้พัฒนาได้ใช้แบบสอบถามสิ่งแวดล้อมในการทำงานของ สุนทรี กิจการ ซึ่งพัฒนามาจากแนวคิดทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้องด้วยวิธีการหาค่าความตรงของแบบสอบถาม (Content Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่านพิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหาและคำนวณหาค่าความสอดคล้องของข้อคำถาม จากนั้นปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ นำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.75 ซึ่งแบบสอบถามประกอบด้วยข้อคำถามเชิงบวก จำนวน 12 ข้อ เป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale) มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
ไม่เห็นด้วยน้อยที่สุด	1
ไม่เห็นด้วย	2
เห็นด้วยปานกลาง	3
เห็นด้วยมาก	4
เห็นด้วยมากที่สุด	5

และใช้วิธีการอิงเกณฑ์ในการวิเคราะห์แปลผลข้อมูลเพียง 3 ระดับ ซึ่งเดิมศักดิ์ สุขวิบูลย์, 2552 กล่าวว่าผู้ศึกษาสามารถแปลงคะแนนต่างๆเป็นจำนวนช่วงคืออยู่ระดับจาก 5 ระดับเป็นการแปลผลเพียง 3 ระดับ โดยการหาค่าพิสัย แล้วหารด้วยจำนวนช่วงที่ต้องการ และนำไปจัดช่วงคะแนนเพื่อให้สอดคล้องกับการศึกษา(เดิมศักดิ์ สุขวิบูลย์, 2552) ดังนี้

ค่าเฉลี่ยของคะแนน	การแปลความหมายของคะแนน
3.68-5.00 คะแนน	สิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับดี
2.34-3.67คะแนน	สิ่งแวดล้อมระดับปานกลาง
1.00-2.33 คะแนน	สิ่งแวดล้อมระดับต้องปรับปรุงแก้ไข

ส่วนที่3 ความสุขในการปฏิบัติงาน

แบบสอบถามความสุขในการปฏิบัติงานมีจำนวน 30 ข้อคำถาม ประกอบด้วยปัจจัย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (ข้อ1-9) ด้านความรักในงาน (ข้อ10-16) ด้านความสำเร็จในงาน (ข้อ17-23) และด้านการเป็นที่ยอมรับ (ข้อ24-30) เป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งผู้ศึกษาได้พัฒนามาจาก Manion สนธิ์ กิจการ และกัลยารัตน์ อ่องคณา โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหาและข้อคำถาม จากนั้นปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ นำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 ซึ่งด้านการติดต่อสัมพันธ์มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.86 ด้านความรักในงานมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.84 ด้านความสำเร็จในงานมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.83 และด้านการเป็นที่ยอมรับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
ไม่เห็นด้วยน้อยที่สุด	1
ไม่เห็นด้วย	2
เห็นด้วยปานกลาง	3
เห็นด้วยมาก	4
เห็นด้วยมากที่สุด	5

ใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์แปลผลเกณฑ์เดียวกันกับแบบสอบถามสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ดังนี้

ค่าเฉลี่ยของคะแนน	การแปลความหมายของคะแนน
3.68-5.00 คะแนน	มีความสุขในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี
2.34-3.67คะแนน	มีความสุขในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง
1.00-2.33 คะแนน	มีความสุขในการปฏิบัติงานระดับ
	ต้องปรับปรุงแก้ไข

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การดำเนินการศึกษาในครั้งนี้ ผู้ศึกษาเป็นผู้รวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยดำเนินการดังนี้

- 1) ผู้ศึกษาประสานงานกับเจ้าหน้าที่กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาล ในการแจกแบบสอบถามไปยังทุกแผนกของโรงพยาบาลแจ้งข้อมูลและให้สิทธิ์ในการรับหรือปฏิเสธเข้าร่วมการศึกษาได้และการรักษาความลับของข้อมูลส่วนบุคคลซึ่งจะเสนอผลการศึกษาในภาพรวม
- 2) เก็บและตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลทำได้โดยนำแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับมามาตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของข้อมูลและนำข้อมูลที่ได้มาประมวลผลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์

5. สถิติที่ใช้ในการศึกษา

ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation:SD) การทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว(One way analysis of variance) การทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ (Post-hoc test) ด้วยวิธีแอลเอสดีของฟิชเชอร์(Fisher's LSD test) และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation coefficient)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาคุณภาพงาน

การพัฒนางานด้านสิ่งแวดล้อมเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมกับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลสวนปรุง มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลสวนปรุง 2) เปรียบเทียบความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลสวนปรุง จำแนกตามข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประเภทบุคลากร ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมกับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลสวนปรุง ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรการศึกษา จำนวน 578 คน ซึ่งผู้ศึกษาได้คัดเลือกแบบสอบถามที่ตอบครบถ้วนและสมบูรณ์เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล จำนวน 463 ชุด คิดเป็นร้อยละ 80.1 ของจำนวนประชากรทั้งหมดและนำข้อมูลที่ได้มาประมวลผลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งเป็น 5 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลสวนปรุง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมกับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลสวนปรุง

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง (n=463)

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 58.5 เพศชาย ร้อยละ 41.5 มีอายุเฉลี่ย 42.1 ปี (SD=9.3) ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 34.8 รองลงมาคือปริญญาโทหรือสูงกว่า ร้อยละ 30.0 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 71.9 รองลงมาคือโสด ร้อยละ 25.1 ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ ร้อยละ 50.8 รองลงมาคือพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ร้อยละ 30.5 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพยาบาลวิชาชีพ รองลงมาคือพนักงานช่วยเหลือคนไข้ คิดเป็นร้อยละ 34.8 และ 28.9 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานมานานมากกว่า 20 ปี ร้อยละ 25.7 และส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยอยู่ในช่วง 10,000–19,999 บาท คิดเป็นร้อยละ 35.4 รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	192	41.5
หญิง	271	58.5
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	35	7.6
30–39 ปี	186	40.2
40–49 ปี	118	25.5
50 ปีขึ้นไป	124	26.8
$\bar{X} \pm SD$	42.1 $\pm$ 9.3	
Max, Min	25, 60	
ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษา/มัธยมศึกษา/ปวช	69	14.9
อนุปริญญา/ปวส.	94	20.3
ปริญญาตรี	161	34.8
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	139	30.0
สถานภาพสมรส		
โสด	116	25.1
สมรส	333	71.9
หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	14	3.0
ประเภทบุคลากร		
ข้าราชการ	235	50.8
พนักงานราชการ	52	11.2
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	141	30.5
ลูกจ้างประจำ	35	7.6

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ตำแหน่งวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน		
แพทย์	2	0.4
ทันตแพทย์	1	0.2
เภสัชกร	11	2.4
พยาบาลวิชาชีพ	161	34.8
นักจิตวิทยา	7	1.5
นักสังคมสงเคราะห์	5	1.1
นักเทคนิคการแพทย์	3	0.6
นักวิชาการสาธารณสุข	8	1.7
บุคลากรสายสนับสนุน	126	27.2
พนักงานช่วยเหลือคนไข้	134	28.9
นักกิจกรรมบำบัด	3	0.6
นักรังสีการแพทย์	2	0.4
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน		
0-5 ปี	106	22.9
6-10 ปี	93	20.1
11-15 ปี	75	16.2
16-20 ปี	70	15.1
มากกว่า 20 ปี	119	25.7
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	10	2.2
10,000–19,999 บาท	164	35.4
20,000 – 29,999 บาท	122	26.3
30,000–39,999บาท	40	8.6
40,000 บาทขึ้นไป	127	27.4

ส่วนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงาน

บุคลากรโรงพยาบาลสวนปรุง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงานภาพรวม อยู่ในระดับดี ($\bar{X}=4.35$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีทั้ง 4 ด้าน โดยความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงาน ด้านความรักในงาน สูงที่สุด ($\bar{X}=4.39$) รองลงมาด้านการติดต่อสัมพันธ์ ($\bar{X}=4.38$) ด้านการเป็นที่ยอมรับ ($\bar{X}=4.35$) และด้านความสำเร็จในงาน ($\bar{X}=4.31$) ตามลำดับ รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรโรงพยาบาลสวนปรุง เกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงาน

ความสุขในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\bar{X}$	SD	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ด้านการติดต่อสัมพันธ์								
1. ท่านมีความสุขจากการได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน	51.20	38.90	8.20	1.50	0.20	4.39	0.72	ระดับดี
2. ท่านมีความสุขที่ได้รับการดูแลจากผู้ร่วมงานเมื่อไม่สบาย	54.40	38.00	6.30	0.90	0.40	4.45	0.69	ระดับดี
3. ท่านมีความสุขที่ได้พูดคุยกับเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นมิตรในระหว่างปฏิบัติงาน	44.30	44.90	9.90	0.40	0.40	4.32	0.70	ระดับดี
4. ท่านมีความสุขที่ได้สังสรรค์ร่วมกับผู้ร่วมงานในเวลาพัก	46.70	43.20	8.90	0.60	0.60	4.35	0.72	ระดับดี
5. ท่านมีความสุขเมื่อได้ช่วยเหลือผู้ร่วมงาน	53.20	40.00	6.70	0.00	0.20	4.46	0.64	ระดับดี
6. ท่านมีความสุขเมื่อผู้ร่วมงานให้ความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหา	49.90	40.80	8.40	0.60	0.20	4.40	0.69	ระดับดี
7. ท่านรู้สึกมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้ร่วมงานภายในหน่วยงาน	44.10	44.10	11.20	0.40	0.20	4.31	0.70	ระดับดี
8. ท่านมีความสุขที่เห็นบุคลากรภายในหน่วยงานมีความรัก ผูกพันซึ่งกันและกัน	46.70	45.10	7.80	0.20	0.20	4.38	0.66	ระดับดี
9. ท่านและเพื่อนร่วมงาน จะแสดงความยินดี ยกย่อง ให้เกียรติต่อบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น	47.10	42.30	10.20	0.20	0.20	4.36	0.69	ระดับดี
รวมด้านติดต่อสัมพันธ์	48.62	41.92	8.62	0.53	0.29	4.38	0.69	ระดับดี

ตารางที่ 2 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากร
โรงพยาบาลสวนปรุง เกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ความสุขในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					X̄	SD	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ด้านความรักในงาน								
10. ท่านรัก ผูกพัน ต่องานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน	48.80	41.90	8.40	0.60	0.20	4.38	0.69	ระดับดี
11. ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จ	52.70	39.30	7.80	0.00	0.20	4.44	0.66	ระดับดี
12. ท่านจะกระทำทุกอย่างเพื่อให้งานที่รับผิดชอบประสบความสำเร็จ	51.80	42.30	5.40	0.20	0.20	4.45	0.63	ระดับดี
13. ท่านมีความตั้งใจ กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	51.60	39.50	8.40	0.20	0.20	4.42	0.67	ระดับดี
14. ท่านมีความสุขกับตำแหน่งงานที่ได้รับในปัจจุบัน	48.80	39.70	10.40	0.60	0.40	4.36	0.73	ระดับดี
15. ท่านมีความเพลิดเพลินในการปฏิบัติ งานจนรู้สึกเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว	44.90	41.90	12.10	0.40	0.60	4.30	0.75	ระดับดี
16. ท่านภูมิใจต่อหน้าที่รับผิดชอบในปัจจุบัน	48.20	42.80	8.20	0.20	0.60	4.38	0.70	ระดับดี
รวมด้านความรักในงาน	49.54	41.06	8.67	0.31	0.34	4.39	0.69	ระดับดี
ด้านความสำเร็จในงาน								
17. ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงาน	44.30	42.80	11.20	1.30	0.40	4.29	0.75	ระดับดี
18. ท่านได้รับรางวัลตอบแทนเมื่อทำงานได้สำเร็จ	39.70	41.50	14.70	2.20	1.90	4.15	0.89	ระดับดี
19. ท่านรู้สึกภูมิใจ มีคุณค่าเมื่อได้เป็นส่วนหนึ่งของการเปลี่ยนแปลงหน่วยงานไปสู่ความสำเร็จ	45.80	42.80	9.90	0.90	0.60	4.32	0.74	ระดับดี
20. ท่านมีความก้าวหน้าในการทำงาน	46.20	38.00	14.00	1.30	0.40	4.28	0.78	ระดับดี
21. ท่านทำงานจนบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้	49.00	42.10	8.60	0.00	0.20	4.40	0.66	ระดับดี
22. ท่านทำงานที่ท้าทายได้สำเร็จ	46.40	45.60	7.80	0.00	0.20	4.38	0.65	ระดับดี
23. งานที่ท่านทำมีส่วนทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา	44.30	48.60	6.70	0.20	0.20	4.37	0.64	ระดับดี
รวมด้านความสำเร็จในงาน	45.10	43.06	10.41	0.84	0.56	4.31	0.73	ระดับดี

ตารางที่ 2 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากร
โรงพยาบาลสวนปรุง เกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ความสุขในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\bar{X}$	SD	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ด้านการเป็นที่ยอมรับ								
24. ท่านได้ใช้ความรู้ประสบการณ์เพื่อพัฒนางานให้ประสบความสำเร็จอย่างสม่ำเสมอ ต่อเนื่อง	44.70	45.60	9.30	0.20	0.20	4.34	0.67	ระดับดี
25. เพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถของท่าน	46.40	43.00	9.30	0.90	0.40	4.34	0.72	ระดับดี
26. ท่านได้รับความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน	48.40	41.30	8.90	1.10	0.40	4.36	0.72	ระดับดี
27. เพื่อนร่วมงานรับรู้ถึงความพยายามของท่าน	48.20	41.00	9.70	0.40	0.60	4.36	0.73	ระดับดี
28. เพื่อนร่วมงานแสดงความประทับใจเมื่อท่านทำงานสำเร็จ	46.40	42.30	9.70	0.90	0.60	4.33	0.74	ระดับดี
29. ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานเพิ่มขึ้นเนื่องจากผู้บังคับบัญชาเห็นความสามารถของท่าน	44.10	43.60	11.70	0.40	0.20	4.31	0.71	ระดับดี
30. ท่านได้รับมอบหมายให้ทำโครงการพิเศษต่างๆของหน่วยงาน นอกเหนือจากงานประจำ	38.70	47.70	11.20	1.70	0.60	4.22	0.76	ระดับดี
รวมด้านการเป็นที่ยอมรับ	45.27	43.50	9.97	0.80	0.43	4.32	0.72	ระดับดี
รวม 4 ด้าน	47.13	42.38	9.42	0.62	0.40	4.35	0.71	ระดับดี

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร

โรงพยาบาลสวนปรุง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลสวนปรุง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประเภทบุคลากร ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เสนอผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางที่ 3.1-3.8

ตารางที่ 3.1 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลสวนปรุง จำแนกตามเพศ

ความสุขในการปฏิบัติงาน	ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	t	df	P-value
1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์	ชาย	4.42	1.373	378.927	0.171
	หญิง	4.35			
2. ด้านความรักในงาน	ชาย	4.48	3.030	409.774	0.003*
	หญิง	4.33			
3. ด้านความสำเร็จในงาน	ชาย	4.41	2.928	400.960	0.004*
	หญิง	4.25			
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ	ชาย	4.36	1.065	377.129	0.287
	หญิง	4.30			
รวม	ชาย	4.42	2.175	385.103	0.030*
	หญิง	4.31			

$P < 0.05$

จากตารางพบว่า บุคลากรชายและหญิง โรงพยาบาลสวนปรุง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกัน โดยเพศชายมีค่าเฉลี่ยความสุขในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านความรักในงาน และด้านความสำเร็จในงาน เพศชายมีค่าเฉลี่ยความสุขในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศหญิง ส่วนด้านการติดต่อสัมพันธ์และด้านการเป็นที่ยอมรับ ค่าเฉลี่ยความสุขไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3.2 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลสวนปรุง จำแนกตามอายุ

ความสุขในการปฏิบัติงาน	กลุ่มอายุ	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์	<30ปี	ระหว่าง	1.924	3	0.641	2.230	0.084
	30-39ปี	กลุ่ม	131.982	459	0.288		
	40-49ปี	ภายในกลุ่ม	133.906	462			
	50 ปีขึ้นไป	รวม					
2. ด้านความรักในงาน	<30ปี	ระหว่าง	0.292	3	0.097	0.331	0.803
	30-39ปี	กลุ่ม	134.589	459	0.293		
	40-49ปี	ภายในกลุ่ม	134.881	462			
	50 ปีขึ้นไป	รวม					
3. ด้านความสำเร็จ ในงาน	<30ปี	ระหว่าง	0.388	3	0.129	0.382	0.766
	30-39ปี	กลุ่ม	155.748	456	0.339		
	40-49ปี	ภายในกลุ่ม	156.136	462			
	50 ปีขึ้นไป	รวม					
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ	<30ปี	ระหว่าง	1.769	3	0.590	1.689	0.168
	30-39ปี	กลุ่ม	160.240	459	0.349		
	40-49ปี	ภายในกลุ่ม	162.009	462			
	50 ปีขึ้นไป	รวม					
รวม	<30ปี	ระหว่าง	0.921	3	0.307	1.133	0.335
	30-39ปี	กลุ่ม	124.386	459	0.271		
	40-49ปี	ภายในกลุ่ม	125.307	462			
	50 ปีขึ้นไป	รวม					

จากตารางพบว่า บุคลากรโรงพยาบาลสวนปรุง ที่กลุ่มอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ และในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3.3 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลสวนปรุง
จำแนกตามระดับการศึกษา

ความสุขในการปฏิบัติงาน	กลุ่มอายุ	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์	ประถมฯ/มัธยมฯ/ ปวช. อนุปริญญา/ปวส. ปริญญาตรี ปริญญาโท/สูงกว่า	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	5.691 128.215 133.906	3 459 462	1.897 0.279	6.792	<0.001**
2. ด้านความรักในงาน	ประถมฯ/มัธยมฯ/ ปวช. อนุปริญญา/ปวส. ปริญญาตรี ปริญญาโท/สูงกว่า	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	5.898 128.983 134.881	3 459 462	1.966 0.281	6.996	<0.001**
3. ด้านความสำเร็จในงาน	ประถมฯ/มัธยมฯ/ ปวช. อนุปริญญา/ปวส. ปริญญาตรี ปริญญาโท/สูงกว่า	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	5.383 150.753 156.136	3 459 462	1.794 0.328	5.463	0.001*
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ	ประถมฯ/มัธยมฯ/ ปวช. อนุปริญญา/ปวส. ปริญญาตรี ปริญญาโท/สูงกว่า	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	5.409 156.600 162.009	3 459 462	1.803 0.341	5.285	0.001*
รวม	ประถมฯ/มัธยมฯ/ ปวช. อนุปริญญา/ปวส. ปริญญาตรี ปริญญาโท/สูงกว่า	ระหว่าง กลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	5.259 120.048 125.307	3 459 462	1.753 0.262	6.703	<0.001**

*P<0.05, **P<0.01

จากตารางพบว่า บุคลากร โรงพยาบาลสวนปรุง ที่มีการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงานด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ และในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 3.4 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลสวนปรุง
จำแนกตามสถานภาพสมรส

ความสุขในการ ปฏิบัติงาน	กลุ่มอายุ	ความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์	โสด สมรส หม้าย/หย่า/ แยกกันอยู่	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	4.493 129.413 133.906	2 460 462	2.246 0.281	7.985	<0.001**
2. ด้านความรักในงาน	โสด สมรส หม้าย/หย่า/ แยกกันอยู่	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	3.505 131.375 134.881	2 460 462	1.753 0.286	6.137	0.002*
3. ด้านความสำเร็จในงาน	โสด สมรส หม้าย/หย่า/ แยกกันอยู่	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	5.010 151.127 156.136	2 460 462	2.505 0.329	7.624	0.001*
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ	โสด สมรส หม้าย/หย่า/ แยกกันอยู่	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2.906 159.103 162.009	2 460 462	1.453 0.346	4.201	0.016*
รวม	โสด สมรส หม้าย/หย่า/ แยกกันอยู่	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	3.867 121.440 125.307	2 460 462	1.933 0.264	7.323	0.001*

*P<0.05, **P<0.01

จากตารางพบว่า บุคลากร โรงพยาบาลสวนปรุง ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงานด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ และในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 3.5 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลสวนปรุง
จำแนกตามประเภทบุคลากร

ความสุขในการปฏิบัติงาน	ประเภทบุคลากร	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์	ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงฯ ลูกจ้างประจำ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	22.982 110.924 133.906	3 459 462	7.661 0.242	31.699	<0.001*
2. ด้านความรักในงาน	ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงฯ ลูกจ้างประจำ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	27.476 134.533 162.009	3 459 462	9.159 0.293	31.247	<0.001*
3. ด้านความสำเร็จในงาน	ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงฯ ลูกจ้างประจำ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	21.496 134.641 156.136	3 459 462	7.165 0.293	24.427	<0.001*
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ	ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงฯ ลูกจ้างประจำ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	27.476 134.533 162.009	3 459 462	9.159 0.293	31.247	<0.001*
รวม	ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงฯ ลูกจ้างประจำ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	23.991 101.316 125.307	3 459 462	7.997 0.221	36.230	<0.001*

*P<0.05, **P<0.01

จากตารางพบว่า บุคลากร โรงพยาบาลสวนปรุง ที่ประเภทบุคลากรต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงานด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ และในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 3.6 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลสวนปรุง
จำแนกตามตำแหน่ง

ความสุขในการ ปฏิบัติงาน	ตำแหน่ง	ความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	P- value
1. ด้านการติดต่อ สัมพันธ์	แพทย์/ทันตแพทย์/ เภสัชกร พยาบาลวิชาชีพ นักจิตวิทยา/นักสังคม สงเคราะห์/นักวิชาการ สาธารณสุข/ นักกิจกรรมบำบัด/นัก เทคนิคการแพทย์/นัก รังสีการแพทย์ พนักงานช่วยเหลือ คนไข้/ บุคลากรสายสนับสนุน	ระหว่าง กลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	0.444 133.459 133.902	3 458 461	0.148 0.291	0.507	0.677
2. ด้านความรักใน งาน	แพทย์/ทันตแพทย์/ เภสัชกร พยาบาลวิชาชีพ นักจิตวิทยา/นักสังคม สงเคราะห์/นักวิชาการ สาธารณสุข/ นักกิจกรรมบำบัด/นัก เทคนิคการแพทย์/นัก รังสีการแพทย์ พนักงานช่วยเหลือ คนไข้/ บุคลากรสายสนับสนุน	ระหว่าง กลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	3.083 131.766 134.849	3 458 461	1.028 0.288	3.572	0.014*
3. ด้านความสำเร็จ ในงาน	แพทย์/ทันตแพทย์/ เภสัชกร พยาบาลวิชาชีพ นักจิตวิทยา/นักสังคม สงเคราะห์/นักวิชาการ สาธารณสุข/ นักกิจกรรมบำบัด/นัก เทคนิคการแพทย์/นัก รังสีการแพทย์ พนักงานช่วยเหลือ คนไข้/ บุคลากรสายสนับสนุน	ระหว่าง กลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2.283 153.839 156.123	3 458 461	0.761 0.336	2.266	0.080

ความสุขในการปฏิบัติงาน	ตำแหน่ง	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ	แพทย์/ทันตแพทย์/ เภสัชกร พยาบาลวิชาชีพ นักจิตวิทยา/นักสังคม สงเคราะห์/นักวิชาการ สาธารณสุข/ นักกิจกรรมบำบัด/นัก เทคนิคการแพทย์/นัก รังสีการแพทย์ พนักงานช่วยเหลือ คนไข้/ บุคลากรสายสนับสนุน	ระหว่าง กลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	0.511 161.348 161.859	3 458 461	0.170 0.352	0.484	0.694
รวม	แพทย์/ทันตแพทย์/ เภสัชกร พยาบาลวิชาชีพ นักจิตวิทยา/นักสังคม สงเคราะห์/นักวิชาการ สาธารณสุข/ นักกิจกรรมบำบัด/นัก เทคนิคการแพทย์/นัก รังสีการแพทย์ พนักงานช่วยเหลือ คนไข้/ บุคลากรสายสนับสนุน	ระหว่าง กลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	1.009 124.266 125.276	3 458 461	0.336 0.271	1.240	0.295

*P<0.05, **P<0.01

จากตารางพบว่า บุคลากร โรงพยาบาลสวนปรุง ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความสำเร็จในงานด้านการเป็นที่ยอมรับ และในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านความรักในงาน พบว่า บุคลากรโรงพยาบาลสวนปรุง ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 3.7 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลสวนปรุง
จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ความสุขในการ ปฏิบัติงาน	ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน	ความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
1. ด้านการติดต่อ สัมพันธ์	0-5 ปี	ระหว่าง	2.698	4	0.675	2.355	0.053
	6-10 ปี	กลุ่ม	131.208	458	0.286		
	11-15 ปี	ภายใน	133.906	462			
	16-20 ปี	กลุ่ม					
	มากกว่า 20 ปี	รวม					
2. ด้านความรักใน งาน	0-5 ปี	ระหว่าง	1.114	4	0.279	0.954	0.433
	6-10 ปี	กลุ่ม	133.766	458	0.292		
	11-15 ปี	ภายใน	134.881	462			
	16-20 ปี	กลุ่ม					
	มากกว่า 20 ปี	รวม					
3. ด้าน ความสำเร็จในงาน	0-5 ปี	ระหว่าง	2.018	4	0.504	1.499	0.201
	6-10 ปี	กลุ่ม	154.118	458	0.337		
	11-15 ปี	ภายใน	156.136	462			
	16-20 ปี	กลุ่ม					
	มากกว่า 20 ปี	รวม					
4. ด้านการเป็นที่ ยอมรับ	0-5 ปี	ระหว่าง	2.582	4	0.645	1.854	0.117
	6-10 ปี	กลุ่ม	159.427	458	0.348		
	11-15 ปี	ภายใน	162.009	462			
	16-20 ปี	กลุ่ม					
	มากกว่า 20 ปี	รวม					
รวม	0-5 ปี	ระหว่าง	1.973	4	0.493	1.831	0.122
	6-10 ปี	กลุ่ม	123.334	458	0.269		
	11-15 ปี	ภายใน	125.307	462			
	16-20 ปี	กลุ่ม					
	มากกว่า 20 ปี	รวม					

จากตาราง พบว่า บุคลากรโรงพยาบาลสวนปรุง ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ และในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3.8 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลสวนปรุง
จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ความสุขในการปฏิบัติงาน	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์	ต่ำกว่า 10,000 บาท	ระหว่างกลุ่ม	1.803	4	0.451	1.563	0.183
	10,000-19,999 บาท	ภายในกลุ่ม	132.103	458	0.288		
	20,000-29,999 บาท	รวม	133.906	462			
	30,000-39,999 บาท						
	40,000 บาทขึ้นไป						
2. ด้านความรักในงาน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	ระหว่างกลุ่ม	1.834	4	0.458	1.578	0.179
	10,000-19,999 บาท	ภายในกลุ่ม	133.047	458	0.290		
	20,000-29,999 บาท	รวม	134.881	462			
	30,000-39,999 บาท						
	40,000 บาทขึ้นไป						
3. ด้านความสำเร็จในงาน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	ระหว่างกลุ่ม	2.343	4	0.586	1.745	0.139
	10,000-19,999 บาท	ภายในกลุ่ม	153.793	458	0.336		
	20,000-29,999 บาท	รวม	156.136	462			
	30,000-39,999 บาท						
	40,000 บาทขึ้นไป						
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ	ต่ำกว่า 10,000 บาท	ระหว่างกลุ่ม	2.108	4	0.527	1.509	.0198
	10,000-19,999 บาท	ภายในกลุ่ม	159.902	458	0.349		
	20,000-29,999 บาท	รวม	162.009	462			
	30,000-39,999 บาท						
	40,000 บาทขึ้นไป						
รวม	ต่ำกว่า 10,000 บาท	ระหว่างกลุ่ม	1.653	4	0.413	1.531	0.192
	10,000-19,999 บาท	ภายในกลุ่ม	123.654	458	0.270		
	20,000-29,999 บาท	รวม	125.307	462			
	30,000-39,999 บาท						
	40,000 บาทขึ้นไป						

จากตารางพบว่า บุคลากร โรงพยาบาลสวนปรุง ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงานด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ และในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลสวนปรุง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way analysis of variance) พบว่า เพศ กลุ่มอายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีค่าเฉลี่ยของคะแนนความสุขของการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน พบว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีค่าเฉลี่ยความสุขในการปฏิบัติงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ และในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่ด้านความรักในงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยของคะแนนความสุขของการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อวิเคราะห์การทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ (Post-hoc test) ด้วยวิธีแอลเอสดีของฟิชเชอร์ (Fisher's LSD test) พบว่า บุคลากรตำแหน่งพนักงานผู้ช่วยเหลือคนไข้และบุคลากรสายสนับสนุน มีความสุขในการปฏิบัติงานด้านความรักในงาน แตกต่างกับบุคลากรตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง ดังแสดงในตารางที่ 3.9

ตารางที่ 3.9 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสุขในการปฏิบัติงานด้านความรักในงาน ของบุคลากร โรงพยาบาลสวนปรุง จำแนกตามตำแหน่ง เป็นรายคู่ (Post-hoc test) ด้วยวิธีแอลเอสดีของฟิชเชอร์ (Fisher's LSD test)

ตำแหน่ง	แพทย์/ทันตแพทย์/เภสัชกร	พยาบาลวิชาชีพ	นักจิตวิทยา/นักสังคมสงเคราะห์/นักวิชาการสาธารณสุข/นักกิจกรรมบำบัด/นักเทคนิคการแพทย์/นักรังสีการแพทย์	พนักงานช่วยเหลือคนไข้/บุคลากรสายสนับสนุน
แพทย์/ทันตแพทย์/เภสัชกร	-			
พยาบาลวิชาชีพ	0.359	-		
นักจิตวิทยา/นักสังคมสงเคราะห์/นักวิชาการสาธารณสุข/นักกิจกรรมบำบัด/นักเทคนิคการแพทย์/นักรังสีการแพทย์	0.812	0.386	-	
พนักงานช่วยเหลือคนไข้/บุคลากรสายสนับสนุน	0.793	0.001*	0.451	-

*P<0.05

และบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของคะแนนความสุขของการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อวิเคราะห์การทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ (Post-hoc test) ด้วยวิธีแอลเอสดีของฟิชเชอร์ (Fisher's LSD test) พบว่า

- 1) บุคลากรที่จบการศึกษาระดับประถมศึกษา/มัธยมศึกษา/ปวช. มีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกับบุคลากรที่จบการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
 - 2) บุคลากรที่จบการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. มีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกับบุคลากรที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
 - 3) บุคลากรที่จบการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. มีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกับบุคลากรที่จบการศึกษาระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
- ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง ดังแสดงในตารางที่ 3.10

ตารางที่ 3.10 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลสวนปรุง จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ (Post-hoc test) ด้วยวิธีแอลเอสดีของฟิชเชอร์ (Fisher's LSD test)

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ประถมศึกษา/ มัธยมศึกษา/ปวช.	อนุปริญญา/ ปวส.	ปริญญาตรี	ปริญญาโท หรือสูงกว่า
ประถมศึกษา/ มัธยมศึกษา/ปวช.	-			
อนุปริญญา/ปวส.	<0.001**	-		
ปริญญาตรี	0.201	<0.001**	-	
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	0.126	0.002*	0.718	-

*P<0.05, **P<0.01

และบุคลากรที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของคะแนนความสุขของการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อวิเคราะห์การทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ (Post-hoc test) ด้วยวิธีแอลเอสดีของฟิชเชอร์ (Fisher's LSD test) พบว่า

- 1) บุคลากรที่สถานภาพโสด มีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกับบุคลากรที่มีสถานภาพสมรส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
 - 2) บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส มีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกับบุคลากรที่มีสถานภาพหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
- ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง ดังแสดงในตารางที่ 3.10

ตารางที่ 3.11 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลสวนปรุง จำแนกตามสถานภาพสมรส เป็นรายคู่ (Post-hoc test) ด้วยวิธีแอลเอสดีของฟิชเชอร์ (Fisher's LSD test)

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	โสด	สมรส	หม้าย/หย่า/ แยกกันอยู่
โสด	-		
สมรส	0.001*	-	
หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	0.270	0.016*	-

*P<0.05

และประเภทบุคลากรที่ต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของคะแนนความสุขของการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อวิเคราะห์การทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ (Post-hoc test) ด้วยวิธีแอลเอสดีของฟิชเชอร์ (Fisher's LSD test) พบว่า

- 1) บุคลากรที่เป็นข้าราชการ มีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกับบุคลากรที่เป็นพนักงานราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
 - 2) บุคลากรที่เป็นข้าราชการ มีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกับบุคลากรที่เป็นพนักงานกระทรวงฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
 - 3) บุคลากรที่เป็นพนักงานราชการ มีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกับบุคลากรที่เป็นพนักงานกระทรวงฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
 - 4) บุคลากรที่เป็นพนักงานราชการ มีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกับบุคลากรที่เป็นลูกจ้างประจำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
 - 5) บุคลากรที่เป็นพนักงานกระทรวงฯ มีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกับบุคลากรที่เป็นลูกจ้างประจำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
 - 6) บุคลากรที่เป็นข้าราชการและลูกจ้างประจำมีความสุขในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน
- ดังแสดงในตารางที่ 3.12

ตารางที่ 3.12 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลสวนปรุง จำแนกตามประเภทบุคลากร เป็นรายคู่ (Post-hoc test) ด้วยวิธีแอลเอสดีของฟิชเชอร์ (Fisher's LSD test)

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ข้าราชการ	พนักงานราชการ	พนักงาน กระทรวงฯ	ลูกจ้างประจำ
ข้าราชการ	-			
พนักงานราชการ	<0.001**	-		
พนักงานกระทรวงฯ	<0.001**	<0.001**	-	
ลูกจ้างประจำ	0.969	<0.001**	<0.001**	-

*P<0.05

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

บุคลากรโรงพยาบาลสวนปรุง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับดี ($\bar{x} = 4.35$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า บุคลากร มีความคิดเห็นว่าแสงสว่างเพียงพอ เหมาะแก่การปฏิบัติงานสูงสุด ($\bar{x} = 4.51$) รองลงมา มีความคิดเห็นว่ามีกลิ่นเหม็นอับ เหมาะแก่การปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.48$) รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากร โรงพยาบาลสวนปรุง เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

สิ่งแวดล้อมในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\bar{X}$	SD	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. มีแสงสว่างเพียงพอ เหมาะแก่การปฏิบัติงาน	60.50	31.10	7.10	1.10	0.20	4.51	0.70	ระดับดี
2. ไม่มีกลิ่นเหม็นอับ เหมาะแก่การปฏิบัติงาน	60.90	28.10	9.30	1.70	0.00	4.48	0.74	ระดับดี
3. ไม่มีฝุ่นละออง เหมาะแก่การปฏิบัติงาน	51.20	33.30	14.00	1.10	0.40	4.34	0.79	ระดับดี
4. วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการปฏิบัติงานทันสมัย เพียงพอ เหมาะสม	44.10	38.70	14.50	2.20	0.60	4.23	0.82	ระดับดี
5. ขนาดพื้นที่ ห้องทำงาน กว้างขวางสะดวกในการปฏิบัติงาน	52.10	32.80	12.30	2.40	0.40	4.34	0.82	ระดับดี
6. สภาพแวดล้อมในโรงพยาบาล มีภูมิทัศน์ที่สวยงามร่มรื่น	54.00	34.60	11.00	0.20	0.20	4.42	0.71	ระดับดี
7. มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมได้อย่างเพียงพอเหมาะสม	50.30	34.80	13.40	1.50	0.00	4.34	0.76	ระดับดี
8. บรรยากาศในโรงพยาบาลทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข	47.50	39.30	10.60	1.70	0.90	4.31	0.80	ระดับดี
9. อุณหภูมิภายในบริเวณที่ทำงานเหมาะสมในการปฏิบัติงาน	35.00	46.00	17.30	1.10	0.60	4.14	0.78	ระดับดี
10. บริเวณในโรงพยาบาลมีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น โรงอาหารหรือร้านสะดวกซื้อที่เหมาะสม	49.70	30.90	15.60	2.80	1.10	4.25	0.89	ระดับดี
11. บริเวณที่ท่านทำงานสะอาดเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	56.40	32.80	9.10	1.30	0.40	4.43	0.75	ระดับดี
12. ห้องน้ำของโรงพยาบาลมีคนทำความสะอาดอยู่เสมอ	55.10	36.10	6.00	1.90	0.90	4.43	0.77	ระดับดี
ภาพรวม	51.40	34.88	11.68	1.58	0.48	4.35	0.62	ระดับดี

**ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมกับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร
โรงพยาบาลสวนปรุง**

ผลการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ (Correlation) ระหว่างสิ่งแวดล้อมกับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลสวนปรุง พบว่าสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานโดยรวมในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.789$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน เรียงตามค่าความสัมพันธ์จากมากไปน้อยดังนี้ ด้านความสำเร็จในงาน ($r = 0.774$) ด้านความรักในงาน ($r = 0.760$) ด้านการเป็นที่ยอมรับ ($r = 0.760$) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ($r = 0.723$) ซึ่งทุกด้านมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ (Correlation) ของสิ่งแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลสวนปรุง

ตัวแปร	สิ่งแวดล้อม ในการ ทำงาน	ความสุขในการทำงาน				
		ด้านการ ติดต่อ สัมพันธ์	ด้าน ความรัก ในงาน	ด้าน ความ สำเร็จ ในงาน	ด้านการ เป็นที่ยอมรับ	ภาพรวม
สิ่งแวดล้อมในการทำงาน Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	1					
ความสุขในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	0.723**	1				
ความสุขในการทำงาน ด้านความรักในงาน Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	0.760**	0.845**	1			
ความสุขในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงาน Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	0.774**	0.785**	0.844**	1		
ความสุขในการทำงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	0.760**	0.845**	0.773**	0.844**	1	
ความสุขในการทำงาน(ภาพรวม) Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	0.789**	0.936**	0.934**	0.925**	0.934**	1

**ระดับนัยสำคัญ 0.01

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมกับความสุขของบุคลากรโรงพยาบาลสวนปรุง เป็น การสำรวจข้อมูล มีวัตถุประสงค์เพื่อ

- 1) ศึกษาระดับความสุขของบุคลากร โรงพยาบาลสวนปรุง
- 2) เปรียบเทียบความสุขของบุคลากร โรงพยาบาลสวนปรุง จำแนกตามข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประเภทบุคลากร ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ เฉลี่ยต่อเดือน
- 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมกับความสุขของบุคลากร โรงพยาบาลสวนปรุง

ประชากรในการศึกษา

การศึกษานี้ ทำการศึกษาในบุคลากรที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลสวนปรุง ประกอบด้วยข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข รวมทั้งสิ้น จำนวน 578 คน ซึ่งผู้ศึกษาได้ คัดเลือกแบบสอบถามที่ตอบครบถ้วนและสมบูรณ์เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล จำนวน 463 ชุด คิดเป็นร้อยละ 80.1 ของจำนวนประชากรทั้งหมดและนำข้อมูลที่ได้มาประมวลผลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษานี้เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากตำรา เอกสารวิชาการและการศึกษาที่เกี่ยวข้องร่วมกับนำแบบสอบถามที่มีอยู่มาประยุกต์ใช้ โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประเภทบุคลากร ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 2 สิ่งแวดล้อมในการทำงาน

ส่วนที่ 3 ความสุขในการปฏิบัติงาน

สถิติที่ใช้ในการศึกษา

ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation:SD) การทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One way analysis of variance) การทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ (Post-hoc test) ด้วยวิธีแอลเอสดีของฟิชเชอร์ (Fisher's LSD test) และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation coefficient)

สรุปผลการศึกษา

1. **ปัจจัยส่วนบุคคล** พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 58.5 เพศชาย ร้อยละ 41.5 มีอายุเฉลี่ย 42.1 ปี ($SD=9.3$) ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 34.8 รองลงมาคือปริญญาโทหรือสูงกว่า ร้อยละ 30.0 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 71.9 รองลงมาคือโสด ร้อยละ 25.1 ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ ร้อยละ 50.8 รองลงมาคือพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ร้อยละ 30.5 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพยาบาลวิชาชีพ รองลงมาคือพนักงานช่วยเหลือคนไข้ คิดเป็นร้อยละ 34.8 และ 28.9 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานมานานกว่า 20 ปี ร้อยละ 25.7 และส่วนใหญ่มียาได้เฉลี่ยอยู่ในช่วง 10,000–19,999 บาท คิดเป็นร้อยละ 35.4

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงาน

บุคลากรโรงพยาบาลสวนปรุง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงานภาพรวม อยู่ในระดับดี ($\bar{X}=4.35$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับดีทั้ง 4 ด้าน โดยความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงาน ด้านความรักในงาน สูงที่สุด ($\bar{X}=4.39$) รองลงมาด้านการติดต่อสัมพันธ์ ($\bar{X}=4.38$) ด้านการเป็นที่ยอมรับ ($\bar{X}=4.35$) และด้านความสำเร็จในงาน ($\bar{X}=4.31$) ตามลำดับ

3. **การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลสวนปรุง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล** พบว่า บุคลากรที่มีกลุ่มอายุ ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงานด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ และในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

แต่เพศของบุคลากรที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกัน โดยเพศชายมีค่าเฉลี่ยความสุขในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านความรักในงานและด้านความสำเร็จในงาน เพศชายมีค่าเฉลี่ยความสุขในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศหญิง ส่วนด้านการติดต่อสัมพันธ์และด้านการเป็นที่ยอมรับ ค่าเฉลี่ยความสุข ไม่แตกต่างกัน

บุคลากรโรงพยาบาลสวนปรุง ที่มีการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงานด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ และในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อวิเคราะห์การทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ (Post-hoc test) ด้วยวิธีแอลเอสดีของฟิชเชอร์ (Fisher's LSD test) พบว่า

1) บุคลากรที่จบการศึกษาระดับประถมศึกษา/มัธยมศึกษา/ปวช. มีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกับบุคลากรที่จบการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2) บุคลากรที่จบการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. มีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกับบุคลากรที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3) บุคลากรที่จบการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. มีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกับบุคลากรที่จบการศึกษาระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

บุคลากรโรงพยาบาลสวนปรุง ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงานด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ และในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อวิเคราะห์การทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ (Post-hoc test) ด้วยวิธีแอลเอสดีของฟิชเชอร์ (Fisher's LSD test) พบว่า

1) บุคลากรที่มีสถานภาพโสด มีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกับบุคลากรที่มีสถานภาพสมรส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2) บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส มีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกับบุคลากรที่มีสถานภาพหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

บุคลากรโรงพยาบาลสวนปรุง ที่ประเภทบุคลากรต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงานด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ และในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อวิเคราะห์การทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ (Post-hoc test) ด้วยวิธีแอลเอสดีของฟิชเชอร์ (Fisher's LSD test) พบว่า

1) บุคลากรที่เป็นข้าราชการ มีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกับบุคลากรที่เป็นพนักงานราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2) บุคลากรที่เป็นข้าราชการ มีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกับบุคลากรที่เป็นพนักงานกระทรวงฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3) บุคลากรที่เป็นพนักงานราชการ มีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกับบุคลากรที่เป็นพนักงานกระทรวงฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4) บุคลากรที่เป็นพนักงานราชการ มีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกับบุคลากรที่เป็นลูกจ้างประจำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5) บุคลากรที่เป็นพนักงานกระทรวงฯ มีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกับบุคลากรที่เป็นลูกจ้างประจำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6) บุคลากรที่เป็นข้าราชการและลูกจ้างประจำมีความสุขในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

4. การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน พบว่า บุคลากรโรงพยาบาลสวนปรุง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับดี ($\bar{X}$ = 4.35) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า บุคลากร มีความคิดเห็นว่าแสงสว่างเพียงพอ เหมาะแก่การปฏิบัติงานสูงที่สุด ($\bar{X}$ = 4.51) รองลงมา มีความคิดเห็นว่ามีกลิ่นเหม็นอับ เหมาะแก่การปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 4.48)

5. การวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ (Correlation) ระหว่างสิ่งแวดล้อมกับความสุขของบุคลากร โรงพยาบาลสวนปรุง

ผลการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ (Correlation) ระหว่างสิ่งแวดล้อมกับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลสวนปรุง พบว่าปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานโดยรวมในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.789$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านเรียงตามค่าความสัมพันธ์จากมากไปน้อยดังนี้ ด้านความสำเร็จในงาน ($r = 0.774$) ด้านความรักในงาน ($r = 0.760$) ด้านการเป็นที่ยอมรับ ($r = 0.760$) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ($r = 0.723$) ซึ่งทุกด้านมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผลและสรุป

การวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาอภิปรายผลการศึกษาในประเด็นที่สำคัญ ดังนี้

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรโรงพยาบาลสวนปรุง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X}=4.35$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับดีทั้ง 4 ด้าน โดยด้านความรักในงาน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.39$) รองลงมาด้านการติดต่อสัมพันธ์ ($\bar{X}=4.38$) ด้านการเป็นที่ยอมรับ ($\bar{X}=4.35$) และด้านความสำเร็จในงาน ($\bar{X}=4.31$) ตามลำดับ นับว่าเป็นต้นทุนที่ดีขององค์กรในการพัฒนาเสริมสร้างให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมาย ซึ่งการศึกษาของอุษณีย์ ผ่องใส (2556) และแสงเพ็ญ คุณภักทสรกุล (2557) พบว่าความสุขในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิผลของงาน

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน พบว่า

บุคลากรโรงพยาบาลสวนปรุง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X}= 4.35$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นว่าแสงสว่างเพียงพอเหมาะแก่การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}= 4.51$) รองลงมาที่มีความคิดเห็นว่าไม่มีกลิ่นเหม็นอับเหมาะแก่การปฏิบัติงาน ($\bar{X}= 4.48$) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อย 3 ลำดับสุดท้าย ได้แก่ มีความเห็นว่าอุณหภูมิภายในบริเวณที่ทำงานเหมาะสมในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}= 4.14$) มีความเห็นว่าวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานทันสมัย เพียงพอ เหมาะสม ($\bar{X}= 4.23$) และมีความเห็นว่าบริเวณในโรงพยาบาลมีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น โรงอาหารหรือร้านสะดวกซื้อที่เหมาะสม ($\bar{X}= 4.25$)

จะเห็นได้ว่าบุคลากรโรงพยาบาลสวนปรุง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับดีทุกข้อ และมีความสุขในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับดี ซึ่งบุคลากรจะกระทำทุกอย่างและมีความมุ่งมั่นเพื่อให้งานที่รับผิดชอบประสบความสำเร็จมีความตั้งใจกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และมีความสุขที่ได้ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับการศึกษาของสุนทรี กิจการ (2561) พบว่าในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อความสุขในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางถึงมากที่สุด โดยมีความสุขมากที่สุดในการมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จ และจะกระทำทุกอย่างเพื่อให้

งานที่รับผิดชอบประสบความสำเร็จ ซึ่งฉานิกา วงษ์สุริรัตน์ (2554) และผลการศึกษาเช่นเดียวกัน คือ ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร มาจากปัจจัยความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จกระทำทุกอย่างเพื่อให้งานที่รับผิดชอบประสบความสำเร็จจึงเป็นจุดเด่นขององค์กรที่มุ่งพัฒนาระดับความสำเร็จของหน่วยงาน สิ่งที่ทำหายสำหรับผู้บริหาร และผู้รับผิดชอบในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้มีความมุ่งมั่นในสิ่งที่ตนเองคิดเห็น และแสดงพฤติกรรมการทำงานอย่างต่อเนื่อง และมุ่งเน้นการพัฒนาปรับปรุงสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานโดยเฉพาะในเรื่องของอุณหภูมิภายในบริเวณที่ทำงาน การป้องกันแก้ไขปัญหามลพิษ การปรับปรุงป้ายบอกทางให้ชัดเจน การจัดการจราจรภายในโรงพยาบาลให้มีความสะดวกยิ่งขึ้น และการจัดที่จอดรถให้เพียงพอ สอดคล้องกับการศึกษาของ จินดาวรรณ รามทอง (2558) ที่พบว่าความสุขของบุคลากรสายสนับสนุนได้รับอิทธิพลจากครอบครัว สุขภาพ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการปฏิบัติงาน พบว่า สิ่งแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานโดยรวมในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.789$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านเรียงตามค่าความสัมพันธ์จากมากไปน้อยดังนี้ ด้านความสำเร็จในงาน ($r = 0.774$) ด้านความรักในงาน ($r = 0.760$) ด้านการเป็นที่ยอมรับ ($r = 0.760$) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ($r = 0.723$) ซึ่งทุกด้านมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่าถ้าสิ่งแวดล้อมในการทำงานดีจะส่งผลให้บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของณัฐาสิริ ยิ่งรู้ (2555) พบว่าสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูงในทิศทางเดียวกันโดยเฉพาะสิ่งแวดล้อมด้านจิตใจและด้านกายภาพ นั้นแสดงว่าเมื่อบุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ในแต่ละวันที่สูงขึ้นก็จะส่งผลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ดีขึ้น สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตรงตามมาตรฐานทางหน่วยงานกำหนดให้มีประสิทธิภาพที่สูงขึ้นหรือดีขึ้นตาม ซึ่ง Hackman and Oldman (1980) ได้กล่าวไว้ว่าสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี มีความเหมาะสม และการสร้างสถานที่ทำงานให้เหมาะสมจะสามารถส่งเสริมแรงจูงใจในบุคคลให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นได้ นอกจากนั้น การศึกษาของ สุนทรี กิจการ (2561) ยังพบว่า สิ่งแวดล้อมที่ร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงาน ได้แก่ บรรยากาศในโรงพยาบาล วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการปฏิบัติงานทันสมัย เพียงพอเหมาะสม และห้องน้ำของโรงพยาบาลมีคนทำความสะอาดอยู่เสมอ จะช่วยให้บุคลากรมีความสุขเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 27.30

ข้อเสนอแนะ

1. จากผลการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน พบว่า บุคลากรโรงพยาบาลสวนปรุงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี และพบว่าสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานโดยรวมในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างสูง ดังนั้นโรงพยาบาลสวนปรุงควรมีการดำเนินการปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้ดียิ่งขึ้นโดยเฉพาะในเรื่องของอุณหภูมิภายในบริเวณที่ทำงาน การป้องกันแก้ไขปัญหามลพิษ การปรับปรุงป้ายบอกทางให้ชัดเจน การจัดการจราจรภายในโรงพยาบาลให้มีความสะดวกยิ่งขึ้น และการจัดที่จอดรถให้เพียงพอ พัฒนาระบบการติดตามตรวจสอบบำรุงรักษาเครื่องมือแพทย์ ครุภัณฑ์สำนักงานที่เป็นระบบมากขึ้น เช่น เครื่องปรับอากาศ เครื่องฟอกอากาศ ฯลฯ

2.) ควรมีการสำรวจสิ่งแวดล้อมภายในโรงพยาบาลอย่างสม่ำเสมอ และนำผลที่ได้มาวางแผนปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

เอกสารอ้างอิง

กัลยารัตน์ อ่องคณา, 2549. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตนเอง

สภาพแวดล้อมในงาน กับความสุขการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขต
กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย คณะพยาบาลศาสตร์
สาขาการพยาบาล.

กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข, 2553. คู่มือสถานที่ทำงานน่าอยู่ นำทำงาน “สะอาด ปลอดภัย
สิ่งแวดล้อมดีมีชีวิตชีวา”.นนทบุรี: โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.

กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล, 2563. รายงานสรุปจำนวนบุคลากร และประเภทตำแหน่ง.โรงพยาบาล
สวนปรุง.

จุฑาทิพย์ วีระมโนกุล, 2557. แรงจูงใจ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร:
กรณีศึกษา บริษัท พี.วาย.ฟู้ดส์ จำกัด. งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

จินดาวรรณ รามทอง, 2558. ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่: การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุ. (วิทยานิพนธ์
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). สงขลา:มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ชินกร น้อยคำยาง และ ปภาดา น้อยคำยาง, 2555. ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของ
บุคลากรในสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.

ชุดิกาญจน์ เปาทุย, 2553. ระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล: กรณีศึกษาพยาบาลในโรงพยาบาลศิริ
ราช. งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปกร
สาขาวิชาจัดการภาครัฐและภาคเอกชน.

ชาญวิทย์วสันต์ธนารัตน์ และคณะ, 2551. HR & happy workplace. กรุงเทพฯ: แผนงานสุขภาวะองค์กร
ภาคเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนสร้างเสริมสุขภาพ.

ฉานิกา วงษ์สุริรัตน์, 2554. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความสุขในการทำงาน โดยมี
ความเพลิตเพลินเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์: กรณีศึกษาบริษัทวิศวกรรมก่อสร้าง นอกชายฝั่ง
แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
คณะศิลปศาสตร์.

ณัฐาสิริ ยิ่งรู้, 2555. ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมในการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรทางการแพทย์ : กรณีศึกษาโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช. คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

เต็มศักดิ์ สุขวิบูลย์, (2552). ข้อคำนึงในการสร้างเครื่องมือประเภทมาตรประมาณค่า (Rating Scale) เพื่องานวิจัย. ค้นเมื่อ 15มิถุนายน 2563 จาก <http://www.ms.src.ku.ac.th>.

นฤมล แสงผล, 2554. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี คณะบริหารธุรกิจ วิชาเอกการจัดการทั่วไป

บุญจง ขวศิริวงศ์, 2550. Happy Workplace.วารสารพัฒนาสังคม. 9 (2) : 61-93.

ประเวศ วะสี. 2548. ผู้ประเทศไทยอยู่เย็นเป็นสุขก็ต้องใช้ดัชนีวัดความอยู่เย็นเป็นสุขสำนักงานปฏิรูป
ระบบสุขภาพแห่งชาติและสำนักงานกองทุนสนับสนุนและสร้างเสริมสุขภาพแห่งชาติ. กรุงเทพฯ

ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญ
และฟันฝ่าอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานการพยาบาลผ่าตัด: กรณีศึกษา
โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง. งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ คณะ
ศิลปศาสตร์ สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม และองค์การ.

พรธนิภา สืบสุข, 2548. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
หัวหน้าหอผู้ป่วยกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย
ของรัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย คณะพยาบาลศาสตร์ สาขาการ
พยาบาล.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ปอ.ปยุตต์), ชีวิตนั้นสำคัญที่ใจ: สู่ความเกษมสันต์นิรันดร์กาล. วัดญาณเวศกวัน
นครปฐม.ธรรมสภา.

เยาวลักษณ์ กุลพานิช. 2533. สภาพแวดล้อมกับประสิทธิภาพของงาน. ข้าราชการ, 35, 16–18.

รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง, 2547. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานความเหนื่อยล้าทาง
จิตใจและสุขภาพของพนักงานโรงงานผลิตเลนส์. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาลัย
เกษตรศาสตร์.

วรินทร์ ทรงเกียรติศักดิ์, 2558. ปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยความปลอดภัย และปัจจัยแรงจูงใจในการ
ทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุนของโรงงาน
น้ำตาล สหเรือ่ง จำกัด จังหวัดมุกดาหาร. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ศิริชัย กาญจนวาสี, 2554. ทฤษฎีการประเมิน. พิมพ์ครั้งที่ 7. ปีที่พิมพ์ 8/2554. โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ.

ศิริอนันต์ จูทะเตมีย์, 2529. ความเครียดหรือสนุกกับงาน. พยาบาลสาร, 13, 53–55.

ศิริมล คำนวล, 2552. **ความสัมพันธ์ระหว่างการมองโลกในแง่ดี ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่า**

อุปสรรคและความสุข: กรณีศึกษาพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. งานวิจัย

ส่วนบุคคลปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ สาขาจิตวิทยา

อุตสาหกรรม และองค์การ.

สำนักงานพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลสวนปรุง, 2556. **สรุปผลการสำรวจความพึงพอใจในงาน ความสมดุล**

ระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสุขภาพ. โรงพยาบาลสวนปรุง.

สกุลนารี กาแก้ว, 2546, **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานกับการ**

ปฏิบัติงานของพยาบาลตำรวจ. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุชาดา นิ่มวัฒนากุล และคณะ, 2561. **ความสุขของนักศึกษาและบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า**

จันทบุรีและความคิดเห็นในการสร้างองค์กรแห่งความสุข. วารสารวิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า

จันทบุรี 29 (1) :138-147.

สพลกิตต์ สังข์ทิพย์, 2554. **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ**

การศึกษาขั้นพื้นฐาน: การประยุกต์ใช้โมเดลสมการโครงสร้าง. OJED, Vol. 6, No. 1, 2011, pp.

2563-2577.

เสรี ลาขโรจน์, 2537. **หลักเกณฑ์และวิธีการวัดประเมินผลการศึกษาในโรงเรียน.** เอกสารการสอนชุด

วิชาการบริหารและการจัดการ การวัดและประเมินผลการศึกษา หน่วยที่ 1 -7.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. นนทบุรี.

แสงเพ็ญ คุณภัทรสกุล, 2557. **อิทธิพลของการประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการดำเนิน**

ชีวิตที่มีต่อความสุขในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของ

พนักงานบริษัทบารูม ดีไซด์ จำกัด. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : บัณฑิต

วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สุนทรี กิจการ, 2561. **ปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อความสุขของบุคลากรโรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย.**

อภิรดี นันทศุภวัฒน์, เรมवल นันทศุภวัฒน์ และ วิภาดา คุณวรกิจกุล, 2557. **ความสัมพันธ์ระหว่าง**

สิ่งแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลกับผลลัพธ์ของผู้ป่วยและพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน

ในประเทศไทย. คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

อุษณีย์ ฝ่องใส, 2556. **อิทธิพลของการรับรู้นโยบายการบริหารองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร**

และประสิทธิผลของงานผ่านความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน

คณะแพทยศาสตร์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ :

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

Jossey-Bass, Hackman, J.R. and G.R. Oldman, 1980. **Work Redesign.** Massachusetts: Addison-

Wesley.

- Manion, J. Joy at Work, **creating a positive workplace**. Journal of Nursing Administration. 33(12) 652 – 659, 2003.
- Moos, R. H. 1986. **The human context environmental determinants of behavior**. New York: Wiley & Sons.
- Spector, P. E. 1997. **Job satisfaction: application, Assessment, causes and consequence**. Thousand Oaks, California: Sage Publication.
- Stone, R. J. 2005. **Human resource management (5th ed)**. Milton, Qld. ; Wiley.
- Weiten, W., Lloyd, M. A. 2003. **Psychology applied to modern life: Adjustment in the 21st century (7th ed)**. Belmont, California: Wadworth Thomson Learning Inc.

ภาคผนวก

**แบบสอบถาม เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมกับความสุขในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรโรงพยาบาลสวนปรุง**

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามมีจำนวน 50 ข้อ แบ่งเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย
 - ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล
 - ส่วนที่ 2 สิ่งแวดล้อมในการทำงาน
 - ส่วนที่ 3 ระดับความสุขในการปฏิบัติงาน
2. ขอให้ท่านตอบแบบสอบถามโดยการทำเครื่องหมาย ✓ และเติมข้อความในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ (1) ☐ ชาย (2) ☐ หญิง
2. อายุ.....ปี (เศษของอายุมากกว่า 6 เดือน คิดเป็น 1 ปี)
3. ระดับการศึกษา
 - (1) ☐ ประถมศึกษา/มัธยมศึกษา/ปวช. (2) ☐ อนุปริญญา/ปวส.
 - (3) ☐ ปริญญาตรี (4) ☐ ปริญญาโท หรือ สูงกว่า
4. สถานภาพสมรส
 - (1) ☐ โสด (2) ☐ สมรส (3) ☐ หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่
5. ประเภทบุคลากร
 - (1) ☐ ข้าราชการ (2) ☐ พนักงานราชการ (3) ☐ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข
 - (4) ☐ ลูกจ้างประจำ (5) ☐ ลูกจ้างชั่วคราว

6. ตำแหน่ง

- | | |
|--|--|
| (1) ☐ แพทย์ | (2) ☐ ทันตแพทย์ |
| (3) ☐ เภสัชกร | (4) ☐ พยาบาลวิชาชีพ |
| (5) ☐ นักเทคนิคการแพทย์ | (6) ☐ นักรังสีการแพทย์ |
| (7) ☐ นักกายภาพบำบัด | (8) ☐ อื่นๆ(โปรดระบุ) (.....) |

7.ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

- | | | |
|---------------------------------------|--|---------------------------------------|
| (1) ☐ 0-5 ปี | (2) ☐ 6-10 ปี | (3) ☐ 11-15 ปี |
| (4) ☐ 16-20 ปี | (5) ☐ มากกว่า 20 ปี | |

8.รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

- | | | |
|---|--|--|
| (1) ☐ ต่ำกว่า 10,000 บาท | (2) ☐ 10,000 – 19,999 บาท | (3) ☐ 20,000 – 29,999 บาท |
| (4) ☐ 30,000–39,999บาท | (5) ☐ 40,000 บาทขึ้นไป | |

ส่วนที่ 2 สิ่งแวดล้อมในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

ระดับความคิดเห็น

5	หมายถึง	มีความคิดเห็นด้วยมากที่สุด
4	หมายถึง	มีความคิดเห็นด้วยมาก
3	หมายถึง	มีความคิดเห็นด้วยปานกลาง
2	หมายถึง	มีความคิดเห็นด้วยน้อย
1	หมายถึง	มีความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อที่	สิ่งแวดล้อมในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย มากที่สุด (5)	เห็นด้วย มาก (4)	เห็นด้วย ปานกลาง (3)	เห็นด้วย น้อย (2)	เห็นด้วย น้อยที่สุด (1)
1	มีแสงสว่างเพียงพอ เหมาะแก่การปฏิบัติงาน					
2	ไม่มีกลิ่นเหม็นอับ เหมาะแก่การปฏิบัติงาน					
3	ไม่มีฝุ่นละออง เหมาะแก่การปฏิบัติงาน					
4	วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการ ปฏิบัติงานทันสมัย เพียงพอ เหมาะสม					
5	ขนาดพื้นที่ ห้องทำงานกว้างขวางสะดวกในการปฏิบัติงาน					
6	สภาพแวดล้อมภายในโรงพยาบาล มีภูมิทัศน์ที่สวยงามร่มรื่น					
7	มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมต่างได้อย่างเพียงพอ เหมาะสม					
8	บรรยากาศในโรงพยาบาลทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข					
9	อุณหภูมิภายในบริเวณที่ทำงานเหมาะสมในการปฏิบัติงาน					
10	บริเวณในโรงพยาบาลมีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น โรง อาหารหรือร้านสะดวกซื้อที่เหมาะสม					
11	บริเวณที่ท่านทำงานสะอาดเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน					
12	ห้องน้ำของโรงพยาบาลมีคนทำความสะอาดอยู่เสมอ					

ส่วนที่ 3 ความสุขในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้สึก เมื่อพิจารณาจากสถานการณ์ในข้อความต่อไปนี้

ข้อที่	ความสุขในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด (5)	เห็นด้วยมาก (4)	เห็นด้วยปานกลาง (3)	เห็นด้วยน้อย (2)	เห็นด้วยน้อยที่สุด (1)
	ด้านการติดต่อสัมพันธ์					
1	ท่านมีความสุขจากการได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน					
2	ท่านมีความสุขที่ได้รับการดูแลจากผู้ร่วมงานเมื่อไม่สบาย					
3	ท่านมีความสุขที่ได้พูดคุยกับเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นมิตรในระหว่างปฏิบัติงาน					
4	ท่านมีความสุขที่ได้สังสรรค์ร่วมกับผู้ร่วมงานในเวลาพัก					
5	ท่านมีความสุขเมื่อได้ช่วยเหลือผู้ร่วมงาน					
6	ท่านมีความสุขเมื่อผู้ร่วมงานให้ความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหา					
7	ท่านรู้สึกมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้ร่วมงานภายในหน่วยงาน					
8	ท่านมีความสุขที่เห็นบุคลากรภายในหน่วยงานมีความรักผูกพันซึ่งกันและกัน					
9	ท่านและเพื่อนร่วมงาน จะแสดงความยินดี ยกย่อง ให้เกียรติต่อบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น					
	ด้านความรักในงาน					
10	ท่านรัก ผูกพัน ต่องานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน					
11	ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จ					
12	ท่านจะกระทำทุกอย่างเพื่อให้งานที่รับผิดชอบประสบความสำเร็จ					
13	ท่านมีความตั้งใจ กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน					
14	ท่านมีความสุขกับตำแหน่งงานที่ได้รับในปัจจุบัน					
15	ท่านมีความเพลิดเพลินในการปฏิบัติงานจนรู้สึกว่าการผ่านไปอย่างรวดเร็ว					

ข้อที่	ความสุขในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย มากที่สุด (5)	เห็นด้วย มาก (4)	เห็นด้วย ปานกลาง (3)	เห็นด้วย น้อย (2)	เห็นด้วย น้อยที่สุด (1)
16	ท่านภูมิใจต่อหน้าที่รับผิดชอบในปัจจุบัน					
	ด้านความสำเร็จในงาน					
17	ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงาน					
18	ท่านได้รับรางวัลตอบแทนเมื่อทำงานได้สำเร็จ					
19	ท่านรู้สึกภูมิใจมีคุณค่าเมื่อได้เป็นส่วนหนึ่งของการ เปลี่ยนแปลงหน่วยงานไปสู่ความสำเร็จ					
20	ท่านมีความก้าวหน้าในการทำงาน					
21	ท่านทำงานจนบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้					
22	ท่านทำงานที่ท้าทายได้สำเร็จ					
23	งานที่ท่านทำมีส่วนทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา					
	ด้านการเป็นที่ยอมรับ					
24	ท่านได้ใช้ความรู้ประสบการณ์เพื่อพัฒนางานให้ประสบ ความสำเร็จอย่างสม่ำเสมอ ต่อเนื่อง					
25	เพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถของท่าน					
26	ท่านได้รับความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน					
27	เพื่อนร่วมงานรับรู้ถึงความพยายามของท่าน					
28	เพื่อนร่วมงานแสดงความประทับใจเมื่อท่านทำงานสำเร็จ					
29	ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานเพิ่มขึ้นเนื่องจาก ผู้บังคับบัญชาเห็นความสามารถของท่าน					
30	ท่านได้รับมอบหมายให้ทำโครงการพิเศษต่างๆของ หน่วยงานนอกเหนือจากงานประจำ					

ขอขอบคุณที่ตอบแบบสอบถาม

.....