

การศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงาน
กรณีศึกษา แผนกเวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลศิริราช



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ. 2561

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

สารนิพนธ์

เรื่อง

การศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงาน
กรณีศึกษา แผนกเวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลศิริราช

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วันที่ 2 กันยายน พ.ศ. 2561



.....
นางสาวปิ่นมณี ชำนาญกิจ
ผู้วิจัย

.....
ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรเกษม กันตามระ,

Ed.D.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....
สุภรักษ์ สุริยันเกียรติแก้ว,

Ph.Ds.

ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์

.....
ดวงพร อาภาศิลป์,

Ph.D.

คณบดีวิทยาลัยการจัดการ

มหาวิทยาลัยมหิดล

.....
รองศาสตราจารย์จุฑามาศ แก้วพิจิตร,

Ph.D.

กรรมการสอบสารนิพนธ์

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์เรื่อง การศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา แผนกเวช ศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลศิริราช ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความกรุณาจากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัย ขอ กราบขอบพระคุณทุกท่าน ในการชี้แนะที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งจากอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วย ศาสตราจารย์ พรเกษม กันตามระ ที่กรุณาแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ รวมทั้งได้ตรวจสอบแก้ไข สารนิพนธ์ฉบับนี้และให้ความรู้เกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ ตลอดจนเสียสละ เวลาในการชี้แนะ ให้คำปรึกษา รวมถึงคณาจารย์ของวิทยาลัยการจักษุการ มหาวิทยาลัยมหิดล ที่ได้ให้ ความรู้ในด้านต่างๆตลอดหลักสูตรการศึกษาที่เป็นพื้นฐานความรู้สำคัญ ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ ในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ และขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ที่ให้คำชี้แนะ จนทำ ให้สารนิพนธ์เล่มนี้สำเร็จโดยสมบูรณ์

ผู้วิจัยขอขอบคุณกัลยาณมิตรของผู้เขียนทุกท่าน ที่ได้ให้ความช่วยเหลือและเป็น กำลังใจให้ผู้ศึกษาตลอดมา เพื่อนๆ BM รุ่น 19C ทุกคนที่ได้ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ตลอดเวลาการเรียน ความเอื้ออาทร มิตรภาพที่จริงใจ ความเป็นกันเอง และช่วยสร้างบรรยากาศใน การศึกษาให้เป็นที่ไปอย่างสนุกสนาน ตลอดจนเพื่อนร่วมงานในองค์กรที่ให้ความร่วมมือในการ สัมภาษณ์อย่างตรงไปตรงมา รวมถึงทุกๆท่านที่คอยแนะนำและช่วยเหลือในการทำสารนิพนธ์ฉบับ นี้ ให้สำเร็จ

ขอขอบพระคุณ มารดา และสมาชิกในครอบครัวทุกท่านที่ให้การสนับสนุนใน การศึกษา ตลอดจนเป็นกำลังใจและให้คำแนะนำที่ดีมีคุณค่า ทำให้ผู้วิจัยสามารถจัดการศึกษาสาร นิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงได้ดี คุณค่าทั้งหมดที่เกิดขึ้นจากการศึกษาสารนิพนธ์นี้ ผู้วิจัยขอน้อมรำลึกและ บูชาพระคุณแก่บุพการีของผู้ศึกษา และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่อยู่เบื้องหลังในการวางรากฐาน การศึกษาให้กับผู้ศึกษา และขอขอบพระคุณเจ้าของเอกสารและงานวิจัยทุกท่าน ที่ผู้วิจัยค้นคว้าได้ นำมาอ้างอิงในการทำวิจัย จนกระทั่งงานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าสารนิพนธ์ฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่สนใจ หากมีข้อผิดพลาดประการใด ขออภัยไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ปิ่นมณี ชำนาญกิจ

การศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา แผนกเวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลศิริราช
A STUDY OF HAPPINESS IN WORKPLACE : REHABILITATION CENTER SIRIRAJ
HOSPITAL

ปิ่นมณี ชำนาญกิจ 5950350

กจ.ม.

คณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรเกษม กันตามระ, Ed.D.,
สุภรัักษ์ สุริยันเกียรติแก้ว, Ph.Ds., รองศาสตราจารย์จุฑามาศ แก้วพิจิตร, Ph.D.

บทคัดย่อ

การศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา แผนกเวชศาสตร์ฟื้นฟู
โรงพยาบาลศิริราชครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสาเหตุที่ทำให้เกิด
ความสุขในการทำงานของพนักงานแผนกเวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลศิริราช เพื่อเสนอแนวทางใน
การเพิ่มความสุขในการทำงานและคุณภาพชีวิตของพนักงาน ซึ่งอาจจะนำไปสู่การลดอัตราการ
ลาออกของพนักงานของโรงพยาบาล

วิธีการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก ด้วยคำถามปลายเปิด กำหนดลักษณะการ
สัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานภายในแผนกเวชศาสตร์ฟื้นฟู
โรงพยาบาล ศิริราช จำนวนทั้งสิ้น 20 คน เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลอันเป็นประโยชน์ครบถ้วนเป็นที่
เรียบร้อยแล้ว จึงนำมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ซึ่งมีระยะเวลาในการศึกษาระหว่างเดือน มิถุนายน –
กรกฎาคม 2561

ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานแผนกเวชศาสตร์ฟื้นฟู
โรงพยาบาลศิริราช มาจากการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงาน ความสำเร็จ
ในงานที่ทำ ลักษณะงานที่เหมาะสมกับตนเอง และค่าตอบแทนกับสวัสดิการที่เหมาะสม

คำสำคัญ : ความสุขในการทำงาน / แผนกเวชศาสตร์ฟื้นฟู/พนักงาน

การศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา แผนกเวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลศิริราช
A STUDY OF HAPPINESS IN WORKPLACE : REHABILITATION CENTER SIRIRAJ
HOSPITAL

ปิ่นมณี ชำนาญกิจ 5950350

กจ.ม.

คณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรเกษม กันตามระ, Ed.D.,
สุภรัักษ์ สุริยันเกียรติแก้ว, Ph.Ds., รองศาสตราจารย์จุฑามาศ แก้วพิจิตร, Ph.D.

บทคัดย่อ

การศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา แผนกเวชศาสตร์ฟื้นฟู
โรงพยาบาลศิริราชครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสาเหตุที่ทำให้เกิด
ความสุขในการทำงานของพนักงานแผนกเวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลศิริราช เพื่อเสนอแนวทางใน
การเพิ่มความสุขในการทำงานและคุณภาพชีวิตของพนักงาน ซึ่งอาจจะนำไปสู่การลดอัตราการ
ลาออกของพนักงานของโรงพยาบาล

วิธีการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก ด้วยคำถามปลายเปิด กำหนดลักษณะการ
สัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานภายในแผนกเวชศาสตร์ฟื้นฟู
โรงพยาบาล ศิริราช จำนวนทั้งสิ้น 20 คน เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลอันเป็นประโยชน์ครบถ้วนเป็นที่
เรียบร้อยแล้ว จึงนำมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ซึ่งมีระยะเวลาในการศึกษาระหว่างเดือน มิถุนายน –
กรกฎาคม 2561

ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานแผนกเวชศาสตร์ฟื้นฟู
โรงพยาบาลศิริราช มาจากการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงาน ความสำเร็จ
ในงานที่ทำ ลักษณะงานที่เหมาะสมกับตนเอง และค่าตอบแทนกับสวัสดิการที่เหมาะสม

คำสำคัญ : ความสุขในการทำงาน / แผนกเวชศาสตร์ฟื้นฟู/พนักงาน

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ข
บทคัดย่อ	ค
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญรูปภาพ	ช
บทที่ 1 บทนำ	1
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	5
2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับโรงพยาบาลศิริราช	5
2.2 ความหมายของความสุขในการทำงาน	8
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน	9
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	17
บทที่ 3 วิธีดำเนินงานวิจัย	26
3.1 รูปแบบของงานวิจัย	26
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	26
3.3 เครื่องมือและอุปกรณ์ที่ใช้ในการวิจัย	27
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	28
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	28
บทที่ 4 ผลการวิจัย	30
4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	30
4.2 การประเมินความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความหมายของคำว่า ความสุขในการทำงาน	33
4.3 สิ่งที่น่าทึ่งเมื่อกล่าวถึง ความสุขในการทำงาน	33
4.4 การสำรวจสาเหตุที่ทำให้มีความสุขในการทำงาน	34
4.5 สิ่งที่ต้องการให้ปรับปรุงเพื่อให้มีความสุขในการทำงานมากขึ้น	44

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	46
5.1 อภิปรายผลการวิจัย	46
5.1.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	46
5.1.2 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความหมายของความสุขในการทำงาน	47
5.1.3 สิ่งที่น่าทึ่งเมื่อกล่าวถึง ความสุขในการทำงาน	47
5.1.4 สาเหตุที่ทำให้มีความสุขในการทำงาน	49
5.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร (Managerial Implication)	53
5.3 ข้อจำกัดในงานวิจัยและข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	55
บรรณานุกรม	56
ภาคผนวก	59
ภาคผนวกแบบ ก คำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง	60
ประวัติผู้วิจัย	63

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
2.4 ตารางสรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	20
4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของพนักงาน จำนวน 20 คน	30
4.4 ตารางสรุปสาเหตุที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานของพนักงานแผนกเวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลศิริราช (เรียงลำดับจากการแสดงความคิดเห็นมากไปน้อย)	43



สารบัญญรูปภาพ

รูปภาพ

หน้า

2.3 แสดงลำดับชั้นความต้องการของ Maslow (Maslow's Hierarchy of Needs)

10



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหา

สภาพสังคมไทยในปัจจุบันเป็นสังคมที่มีการแข่งขันสูงอันเนื่องมาจากการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยี ทำให้การดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคลเปลี่ยนแปลงไป มีการปรับตัวอยู่ตลอดเวลา เพื่อความอยู่รอดของชีวิต ส่งผลให้คนจำนวนมากเกิดความเครียดในการที่ต้องเผชิญกับเหตุการณ์และปัญหาต่างๆจนทำให้ความสุขในการดำเนินชีวิตลดลง ทำให้เป็นปัญหาทางสุขภาพจิต จนอาจเกิดการเจ็บป่วยทางจิตได้ ดังนั้นความสุขของคนจึงมีความสำคัญและมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการดูแลให้ได้อยู่เสมอ ซึ่งจะทำการดำเนินชีวิตเป็นไปอย่างราบรื่น แม้ว่าจะประสบกับความยากลำบากหรือการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ก็สามารถรับมือกับภาวะของความยุ่งยากที่ไม่คาดคิดมาก่อนได้อย่างสบาย ดังนั้นการที่คนเราจะมีความสุขได้นั้นมีปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง คือการเป็นผู้ที่มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่สมบูรณ์แข็งแรง

ความสุขนั้นมีความสำคัญต่อสภาพจิตใจ และร่างกายของคนเราได้ เมื่อเกิดความสุข พลังงานในร่างกายจะเพิ่มขึ้นกว่าเดิม การสั่งการไปยังระบบประสาทจะดี เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน รวมถึงจิตอาสาที่จะช่วยเหลือสังคมหรือองค์กรก็จะตามมา (ชนิกา ผู้จินดา, 2552) สอดคล้องกับผลวิจัยเรื่องการเรียนรู้อย่างมีความสุข สารเคมีในสมองกับความสุขและการเรียนรู้ (สันสนีย์ ฉัตรคุปต์และคณะ, 2554: 14-17) ได้นำเสนอองค์ความรู้เกี่ยวกับภาวะทางจิตใจต่างๆที่มีผลต่อการเรียนรู้ของมนุษย์ ตั้งแต่อารมณ์ ความรู้สึก ความสุข ความเศร้า ความเหนื่อยล้า ความเครียด ความจำ และการเรียนรู้ ซึ่งการมีความสุขทำให้ร่างกายผลิตสารเอนดอร์ฟิน ช่วยในเรื่องการตื่นตัว ลดความเครียด เพิ่มความมีชีวิตชีวาและความสุข นึกคิดในเชิงบวก และเป็นการสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้

การสร้างสุขภาพที่ดีในองค์กรหรือการเป็นองค์กรแห่งความสุขนั้น ไม่เพียงแต่สร้างความพึงพอใจในการทำงาน ลดอัตราการขาดงาน และการลาออกแล้ว ยังเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญของการแข่งขันระหว่างองค์กรเพื่อช่วงชิงบุคลากรที่มีความเป็นเลิศ (War of Talent) ให้มาร่วมงานกับองค์กร ด้วยเหตุนี้เอง หลายองค์กรจึงมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน (Martin, Jones and Callan, 2005) จากรายงานธุรกิจนานาชาติ (International Business Report: IBR) ประจำปี ค.ศ. 2008 โดย Grant Thomson พบว่าร้อยละ 59 ของธุรกิจทั่วโลกให้ความสำคัญในการ

รับสมัครพนักงานและดูแลพนักงานมากกว่าปีที่ผ่านมา ระบุว่า การจูงใจและดูแลพนักงานเป็นหัวใจของความสำเร็จของธุรกิจ (บิสิเนสไทย, 2551) จากผลการศึกษาของ Gray (2007:41) พบว่า การสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เต็มไปด้วยความสุขนั้น เป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความสำเร็จของผลการปฏิบัติงาน เมื่อพนักงานเกิดความรู้สึกสบายใจ ก็จะสามารถสร้างผลงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ดังนั้น ความสุขกับผลประกอบการเป็นสิ่งที่ไล่กวดตามกัน

โรงพยาบาลศิริราชได้ตระหนักถึงความสุขของพนักงานในโรงพยาบาลตลอดเวลา และเป็นความมุ่งหวังของผู้บริหารในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีนโยบายที่สอดคล้องกับคณะแพทยศาสตร์ ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล โดยมีโครงการพัฒนาส่งเสริมในทุกๆด้านทั้งการศึกษา การวิจัยและวิชาการ การอบรมดูงาน ด้านสิทธิประโยชน์ต่างๆค่าตอบแทนสวัสดิการด้านสุขภาพ เพื่อหวังให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในการทำงาน เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินการของโรงพยาบาลศิริราชให้บรรลุเป้าหมายตามคณะแพทยศาสตร์ ศิริราชพยาบาลที่มีวิสัยทัศน์ว่า จะเป็นองค์กรชั้นนำในเอเชียอาคเนย์ เพื่อคุณภาพการบริการที่เป็นเลิศสู่มาตรฐานการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (Hospital Accreditation) ทางคณะผู้บริหารของโรงพยาบาลมุ่งหวังพัฒนาคุณภาพคนเพื่อพัฒนาคุณภาพงาน โดยนำแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมาใช้ในการบริหารจัดการ ท่ามกลางกระแสการพัฒนาปรับปรุง เปลี่ยนแปลงที่เป็นพลวัตในทุกด้าน ทั้งในด้านการออกนอกระบบราชการมาเป็นองค์กรในการกำกับของรัฐ การแข่งขันด้านวิชาการ การวิจัย การบริการทางสาธารณสุข วิกฤติเศรษฐกิจโลก และทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ส่งผลให้พนักงานในโรงพยาบาลต้องรับภาระงานที่มากขึ้น ก่อให้เกิดความเหนื่อยล้า เบื่อหน่าย มีความคับข้องใจ ความไม่พอใจในการทำงาน การถูกคาดหวังในหน้าที่การงาน ปัจจัยเหล่านี้ก่อให้เกิดความเครียดมากขึ้นและนำมาซึ่งเหตุผลหนึ่งในการลาออก โอนย้าย และเปลี่ยนสายงาน เพิ่มมากขึ้น

โดยกลุ่มเป้าหมายของการศึกษานี้ เป็นพนักงานจากแผนกเวชศาสตร์ฟื้นฟูในโรงพยาบาลศิริราช ซึ่งเป็นแผนกที่ให้การบริการต่อผู้ป่วยโดยตรง ต้องเผชิญกับลักษณะงานที่ให้บริการกับผู้ป่วยหลากหลายโรค หลากรูปแบบ มีหลายอาชีพและหลายตำแหน่งที่ต้องทำงานร่วมกัน มีการทำงานประสานงานกับทุกแผนกให้การบริการดำเนินไปอย่างราบรื่นและต้องทำงานให้เกิดความพึงพอใจแก่ผู้ป่วยเพื่อส่งผลถึงรายได้ของโรงพยาบาล จึงอาจส่งผลต่อความสุขในการทำงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

จากเหตุผลที่ได้กล่าวมานั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษาแผนกเวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลศิริราช โดยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ และเพื่อสร้างกรอบแนวคิดด้านความสุขในการทำงาน ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารและนัก

ทรัพยากรบุคคลเข้าใจรูปแบบความสุขในการทำงานของกลุ่มพนักงาน และสามารถนำผลการศึกษาค้นคว้ามาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อส่งเสริมให้พนักงาน มีความสุข มีชีวิตชีวาในการทำงาน กระตือรือร้นที่จะพัฒนางานและเพิ่มผลผลิตหรือมีคุณภาพดีขึ้น ทำให้พนักงานทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพของตน มีขวัญกำลังใจที่จะปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท ส่งผลให้เกิดความสุขและรักในการทำงานทำให้พนักงานคงอยู่กับองค์กรต่อไป (ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551:1)

1.2 คำถามของงานวิจัย

สาเหตุที่ทำให้พนักงานแผนกเวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลศิริราชมีความสุขในการทำงานคืออะไร

1.3 วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาสาเหตุที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานของพนักงาน แผนกเวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลศิริราช
2. เพื่อเสนอแนวทางในการเพิ่มความสุขในการทำงานและคุณภาพชีวิตของพนักงาน ซึ่งอาจนำไปสู่การลดอัตราการลาออกของพนักงานของโรงพยาบาล

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ Qualitative research มีขอบเขตของการวิจัยดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาเกี่ยวกับสาเหตุที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานของพนักงานแผนกเวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลศิริราช เพื่อให้องค์กรนำไปเป็นแนวทางในการรักษาทรัพยากรบุคคลให้อยู่กับองค์กรไว้ได้

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากร

ศึกษาและเก็บข้อมูลจากพนักงานเวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลศิริราช จำนวน 20 คน ในทุกตำแหน่งหน้าที่

1.4.3 ขอบเขตด้านระยะเวลาการวิจัย

เก็บข้อมูลตั้งแต่เดือน 20 มิถุนายน –20 กรกฎาคม 2561

1.5 ข้อจำกัดของงานวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างที่นัดสัมภาษณ์ไม่สามารถมาตามที่นัดหมายไว้ จึงทำให้ข้อมูลที่ได้ อาจไม่ครบถ้วน
2. เนื่องจากประชากรที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้เป็นประชากรของโรงพยาบาลศิริราช ข้อมูลจึงเป็นข้อมูลเฉพาะซึ่งหากผู้ทดลองอื่นทำการทดลองอาจจะทำให้ได้ข้อมูลที่ไม่ตรงกัน

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานของพนักงาน แผนกเวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลศิริราช
2. สามารถนำผลการศึกษามาวางแผนกลยุทธ์หรือแนวทางมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงาน
3. เพื่อเป็นประโยชน์ในการส่งเสริมการสร้างองค์กรแห่งความสุขให้เพิ่มขึ้นในสังคมยุคปัจจุบัน

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง “การศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา แผนกเวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลศิริราช” ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับ โรงพยาบาลศิริราช
2. ความหมายของความสุขในการทำงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับโรงพยาบาลศิริราช

วิสัยทัศน์

เป็นโรงพยาบาลที่มีคนศรัทธามากที่สุดในประเทศไทย ในปี 2563

พันธกิจ

เป็นโรงพยาบาลที่ให้บริการทางการแพทย์ที่เป็นเลิศ เพื่อนำประโยชน์คืนกลับสู่ศิริราช และสังคม

ความเป็นมา

คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มีภาวะหลักในการผลิตบัณฑิตให้มีความรู้ความสามารถส่งเสริมงานวิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม พัฒนาการบริการทางการแพทย์ โดยใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนอนุรักษ์และเผยแพร่กิจกรรม เพื่อทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของชาติอีกด้วย วิชาการเถิดคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มีภาวะหลักในการผลิตบัณฑิตให้มีความรู้ ความสามารถส่งเสริมงานวิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม พัฒนาการ

บริการทางการแพทย์ โดยใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนอนุรักษ์และเผยแพร่กิจกรรม เพื่อทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของชาติอีกด้วย

โรงพยาบาลศิริราช ปิยมหาราชจตุรณย์

ในปี 2546 คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล เริ่มโครงการสถาบันการแพทย์สยามินทราธิราช ตั้งเป็นโครงการพัฒนาศิริราชสู่การเป็นสถาบันการแพทย์ชั้นนำในระดับเอเชียอาคเนย์ โดยมีมติให้จัดตั้งโรงพยาบาลศิริราชปิยมหาราชจตุรณย์ เพื่อเป็นการเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ผู้พระราชทานกำเนิดคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล เฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระมหิตลาธิเบศรอดุลยเดชวิกรมพระบรมราชชนกและเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ที่ทรงมีพระมหากรุณาธิคุณต่อคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล เพื่อให้เป็นศูนย์กลางการแพทย์ที่ให้บริการดูแล รักษาและให้คำปรึกษาอย่างครบวงจร ด้วยมาตรฐานระดับสากล JCI (Joint Commission International) และเป็นต้นแบบสำหรับโรงพยาบาลรัฐ ในการบริหารจัดการที่เป็นเลิศ ด้วยรูปแบบวิธีการบริหารพิเศษเพื่อให้มีรายได้ที่เลี้ยงตัวเองอย่างยั่งยืน โดยเป้าหมายทางการสร้างรายได้นั้นมีขึ้นเพื่อเพิ่มผลประโยชน์ของสังคมนั่นคือการมอบรายได้คืนกลับคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล เพื่อนำไปใช้ในการยกระดับคุณภาพชีวิต เพิ่มการเข้าถึงบริการทางการแพทย์และสาธารณสุข แก่ประชาชนทั่วไปของโรงพยาบาลศิริราชสนับสนุนการดำเนินงานของคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล ยกย่องการแพทย์ไทยให้เป็นเลิศในระดับเอเชียอาคเนย์

วัตถุประสงค์ของการก่อตั้ง

1. เพื่อเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ผู้พระราชทานกำเนิดคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล เฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระมหิตลาธิเบศร อดุลยเดชวิกรมพระบรมราชชนกและเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชผู้ทรงมีพระมหากรุณาธิคุณต่อคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล
2. เพื่อเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์ ในการให้บริการดูแล รักษา และให้คำปรึกษา ผู้ป่วยอย่างครบวงจร มุ่งเน้นการบริการที่เป็นเลิศและมีมาตรฐานที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล
3. สามารถดำเนินการเลี้ยงตัวเองได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน
4. นำรายได้จากการดำเนินงานกลับคืนคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลเพื่อช่วยเหลือผู้ป่วยและ ช่วยเหลือกิจการของคณะฯ

5. เพื่อเป็นต้นแบบสำหรับโรงพยาบาลรัฐในการบริหารจัดการที่เป็นเลิศ โดยใช้ประสบการณ์และองค์ความรู้ของศิริราชเป็นพื้นฐานสำคัญและในการดำเนินการเชื่อมโยงบูรณาการกับโรงพยาบาลศิริราชรวมทั้งสนับสนุนพันธกิจของคณะฯ

6. เพื่อเพิ่มแรงจูงใจ และธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรทางการแพทย์

แนวคิด "ผู้รับ" และ "ผู้ให้"

ที่นี้คุณจะเป็นทั้ง "ผู้รับ" และ "ผู้ให้" ในเวลาเดียวกันผู้รับ บริการทางการแพทย์ที่เป็นเลิศ ด้วยคุณภาพศิริราช มาตรฐานระดับสากล โดยทีมแพทย์ศิริราช พยาบาล และผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง พร้อมเทคโนโลยีทันสมัย ปลอดภัย มีประสิทธิภาพสูง รายได้ส่วนหนึ่งจากการรักษาจะคืนกลับสู่คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล เพื่อนำไปช่วยเหลือผู้ป่วยด้อยโอกาสโรงพยาบาลศิริราช และกิจการต่างๆของคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล เพื่อยกระดับมาตรฐานการแพทย์ไทยสู่ระดับเอเชียอาคเนย์ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าโปรดกระหม่อมให้สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี เสด็จพระราชดำเนินแทนพระองค์ทรงประกอบพิธีวางศิลาฤกษ์อาคาร "โครงการพัฒนาศิริราชสู่สถาบันการแพทย์ชั้นเลิศในเอเชียอาคเนย์" ณ บริเวณสถานีรถไฟธนบุรี เขตบางกอกน้อย ในวันที่ 17 มีนาคม 2551 และพระราชทานนามอาคารโรงพยาบาลว่า อาคารปิยมหาราชากรุณย์ (Piyamaharajkarun Building) ต่อมาได้มีมติจากกรรมการคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ให้จัดตั้งเป็น "โรงพยาบาลศิริราชปิยมหาราชากรุณย์" (Siriraj Piyamaharajkarun Hospital หรือ SiPH) เมื่อวันที่ 6 กรกฎาคม 2553 โรงพยาบาล ศิริราช ปิยมหาราชากรุณย์ ยึดมั่นในมาตรฐานการรักษาที่เน้นคุณธรรม จริยธรรมและความถูกต้องในการรักษาผู้ป่วยเป็นสำคัญพร้อมทั้งคำนึงถึงความคุ้มค่าของผู้รับบริการ ขณะเดียวกันยังดำรงไว้ซึ่งแนวคิดในการเป็น "ผู้รับ" บริการทางการแพทย์ที่เป็นเลิศ และ "ผู้ให้" นำประโยชน์คืนกลับสู่ ศิริราชและสังคมส่วนรวมอย่างแท้จริง

ศูนย์เวชศาสตร์ฟื้นฟู

เรามีบริการอย่างครบวงจร สำหรับการตรวจประเมิน การรักษา ป้องกันและการฟื้นฟูสมรรถภาพ แก่ท่านที่มีปัญหาภาวะโรคต่างๆ หรือปัญหาอวัยวะของร่างกายเสื่อมสมรรถภาพ อันส่งผลต่อการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ลดลง ผู้ป่วยกลุ่มอาการปวดระบบกระดูก กล้ามเนื้อ และเส้นประสาท เช่น ปวดหลัง ปวดคอ ออฟฟิศซินโดรมโดยวิธีไม่ผ่าตัด บำบัดฟื้นฟูผู้ป่วยอัมพฤกษ์ อัมพาต ร่างกายเสื่อมสมรรถภาพ ฟื้นฟูสมรรถภาพหัวใจและปอด ผู้สูงอายุ ผู้ที่มีปัญหาการเดิน เท้า

ผิรูปร่าง โดยทีมแพทย์เวชศาสตร์ฟื้นฟู นักกายภาพบำบัด และนักกิจกรรมบำบัดด้วยวิธีใช้ยา การฟื้นฟู และบำบัดด้วยเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัย ร่วมกับการออกกำลังกาย ฟังเพลง เพื่อช่วยให้ผู้ป่วย กลับไปใช้ชีวิตได้ตามปกติ เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

2.2 ความหมายของความสุขในการทำงาน

พจนานุกรมไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542) ได้ให้ความหมายของคำว่าความสุข คือความรู้สึกหรืออารมณ์ประเภทหนึ่ง ความสุขมีหลายระดับ ตั้งแต่ความสบายใจเล็กน้อยหรือความ พอใจจนถึงความเพลิดเพลินหรือเต็มไปด้วยความสนุก สิ่งที่ทำให้เกิดความสุข คำว่า “สุข” คือความ สบายกายสบายใจ มักใช้เข้ากับคำ เช่น อยู่ดีมีสุข อยู่เย็นเป็นสุข สบายกายสบายใจ

องค์การอนามัยโลก (WHO,1996) ได้ให้นิยามความสุขในทางจิตวิทยา โดยมักใช้คำว่า “สุขภาวะ” (Subjective well-being) หมายถึง สุขภาวะที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ และสังคม และมีได้หมายความเพียงการปราศจากโรคและความพิการเท่านั้น สอดคล้องกับพระธรรมปิฎก (ป.อ.ป ยุตโต,2552)ที่กล่าวว่าความสุขเป็นความรู้สึกองค์รวมเชิงอัตวิสัย (Subjective) อาจเปลี่ยนแปลง ตามกาลเวลา ความสุขเป็นผลมาจากปัจจัยเรื่องของจิตใจ เช่นการมีความสุขจากการนำธรรมะมา ปฏิบัติ มีคุณธรรม มีความเมตตา กรุณา ศีลธรรม สมาธิ หรือปัญญา ความรู้สึกพอใจเพียง ในทางตรงกัน ข้ามประเวศ วะสี (2548:47) มองว่าความสุขเป็นผลพวงมาจากปัจจัยภายนอก เช่น ความมั่นคงทาง เศรษฐกิจ สังคมชุมชนเข้มแข็ง มีครอบครัวอบอุ่น การมีสุขภาพดี

Manion (2003 อ้างถึงในวิริญา ศิริจรยาพงษ์,2556:28) ความสุขในการทำงาน คือการ เรียนรู้จากการกระทำและการสร้างสรรค์ด้วยตนเอง แสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลาบ ปลื้มใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงการรับรู้ การแสดงออก การ ปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน บุคลากรมีความผูกพันกันและมีความพึงพอใจที่ได้ ปฏิบัติงานร่วมกัน

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546:11) ความสุขในการทำงาน คือ การที่บุคคลได้กระทำใน สิ่งที่ตนเองรักและพึงพอใจ ชอบและศรัทธาในงานที่ทำ พึงพอใจในการทำงานและประสบการณ์ ชีวิตที่ตนเองได้รับ ซึ่งประสบการณ์เหล่านี้ส่งผลกระทบต่ออารมณ์ความรู้สึกทางบวกมากกว่าทาง ลบ ทำให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงาม บนพื้นฐานเชิงเหตุผลและศีลธรรม ซึ่งสอดคล้องกับประทุม เกตุแก้ว (2551) ได้ให้ความหมายของความสุขในการทำงานว่า เป็นผลจากการที่บุคคลรับรู้ พฤติกรรมการทำงาน สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ทำให้แสดงอารมณ์ในทางบวก มีความรัก ชอบ ผูกพันในงานที่ตนทำ ยินดีที่ได้กระทำในงานที่ตนเองรัก ทำให้งานประสบความสำเร็จ เกิดความ

พยายามและความรับผิดชอบในการทำงานมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับ Gavin & Mason (2004) ได้ให้ความหมายว่า ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกอารมณ์ในทางบวก ซึ่งเป็นความรู้สึกภายในของแต่ละบุคคล โดยที่อารมณ์ความรู้สึกทางบวกดังกล่าวตอบสนองต่อปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับรัสมิ รัชชธร (2550) ได้ให้ความหมายว่า ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกมีความสุขที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เป็นอารมณ์ในทางบวก ทางดีเกิดจากการรับรู้ข้อมูลการทำงานในแต่ละวัน

จากความหมายข้างต้นผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ความสุขในการทำงาน เป็นความรู้สึกในทางบวกของแต่ละบุคคลในการทำงาน ได้ทำในสิ่งที่ตนเองรัก พึงพอใจ และศรัทธาในงานที่ทำ ทำให้เกิดความพยายามและรับผิดชอบในงานมากขึ้น จนงานประสบความสำเร็จ

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

แนวคิดของ Manion (2003) ความสุขในการทำงาน (Joy of work) อธิบายด้วยองค์ประกอบของความสุข 4 องค์ประกอบ คือ การติดต่อความสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงานและการเป็นที่ยอมรับ

1.การติดต่อสัมพันธ์ (Connection) เป็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคลากรร่วมกันทำงานเกิดสังคมการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธ์ภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนา พูดคุยอย่างเป็นมิตร ให้การช่วยเหลือ และได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน เกิดมิตรภาพระหว่างการปฏิบัติงานกับบุคลากรต่างๆ

2.ความรักในงาน (Love of the work) เป็นการรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน รับรู้ว่าตนมีภาระในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้นในการทำงาน เกิดความรู้สึกในทางบวกที่ได้ทำงาน สนุกสนาน รู้สึกภูมิใจในงานที่ทำ

3.ความสำเร็จในงาน (Work achievement) เป็นการรับรู้ว่าได้ทำงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ เกิดความรู้สึกว่ามีคุณค่าในชีวิต

4.การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) รับรู้ว่าตนเองได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาในการทำงาน ได้รับความคาดหวังที่ดี และความไว้วางใจในการทำงาน

แนวคิดความสุขในการทำงานของ War (2007) มองว่า ความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย

1. ความรื่นรมย์ในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับการทำงาน และไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใดๆในการทำงาน

2. ความรู้สึกกระตือรือร้น เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน

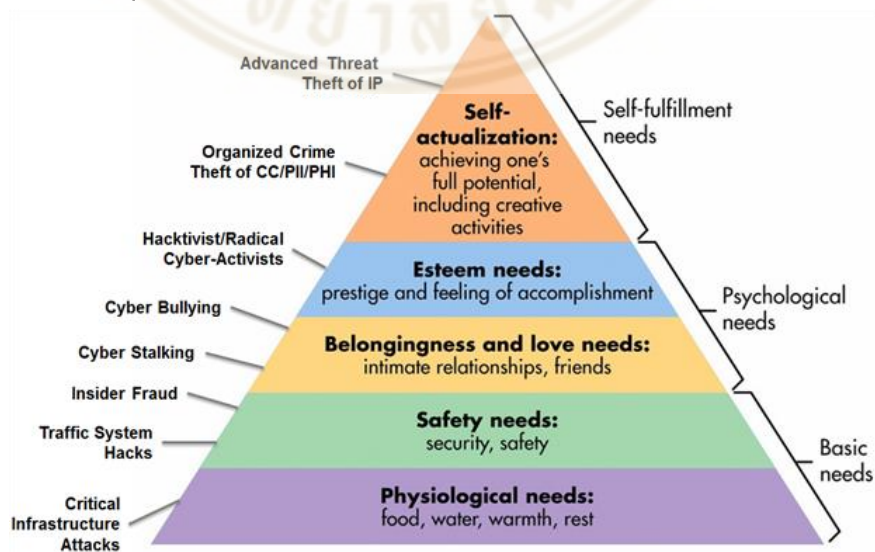
3. ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบ สนใจ พอใจ และยินดีในการปฏิบัติงานของตน

โดยความรู้สึกทั้ง 3 มีความสัมพันธ์กัน เนื่องจากเป็นความรู้สึกที่มีฐานจากความพอใจ และเป็นผลเกี่ยวเนื่องกับอารมณ์ซึ่งมาจากที่ต่างกันของลักษณะสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

จากแนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานข้างต้น สรุปได้ว่า ความสุขในการทำงาน เกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่บุคคลมีต่อลักษณะงานของตนเอง ว่าเกิดความพึงพอใจหรือไม่ โดยบุคคลากรจะเกิดความพึงพอใจในงานมากน้อยเพียงใดนั้นต้องขึ้นอยู่กับแรงจูงใจ หากองค์กรมีแรงจูงใจที่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลากรได้ บุคคลากรก็จะมีความรัก ความกระตือรือร้น ตั้งใจทำงาน ส่งผลิให้งานประสบความสำเร็จด้วยดี

ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจเป็นเครื่องมือที่ใช้เพื่อวิเคราะห์ระบบการจูงใจขององค์กรที่เป็นอยู่เห็นว่าเหมาะสมกับความต้องการของพนักงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงานหรือไม่ ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีและแนวคิดแรงจูงใจมา 5 ทฤษฎี ดังนี้

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (Maslow's Hierarchy of Needs)



รูปภาพ 2.3 แสดงลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (Maslow's Hierarchy of Needs)

Maslow (1954:80-92) ได้ตั้งทฤษฎีการจูงใจหรือกระตุ้นจากความปรารถนาที่อยู่ภายในเพื่อตอบสนองความต้องการ เป็นลำดับชั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs) ซึ่งประกอบด้วยความต้องการ 5 ระดับ คือ

1. ความต้องการทางด้านกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตเพื่อความอยู่รอด เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น

2. ความต้องการทางด้านความปลอดภัยมั่นคง (Security Needs) มนุษย์ปรารถนาให้มีความปลอดภัย และความมั่นคงในการดำรงชีวิต เช่น ปลอดภัยจากภัยอันตรายที่จะเกิดขึ้นกับร่างกาย ปลอดภัยจากภาวะคุกคาม ความเจ็บป่วย และความมั่นคงในหน้าที่การงาน

3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการที่จะเข้าร่วมและได้รับการยอมรับจากสังคม ต้องการความเป็นมิตรและความรักจากเพื่อนร่วมงาน โดยมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

4. ความต้องการได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem Needs) เป็นความต้องการเกี่ยวกับความมั่นใจในความรู้ความสามารถของตนเอง ต้องการให้ผู้อื่นยกย่องสรรเสริญ และต้องการชื่อเสียงเกียรติยศ

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ ที่ต้องการความสำเร็จในทุกสิ่งตามความนึกคิดของตน ซึ่งต้องพิจารณาถึงสมรรถนะที่เป็นไปได้กับเป้าหมายที่ตนต้องการ เมื่อบุคคลมีการพิจารณาถึงบทบาทชีวิตของตนว่าเป็นอย่างไร บุคคลนั้นจะพยายามผลักดันชีวิตให้เป็นไปในทางที่ดีที่สุดตามที่ได้คาดหมายไว้

ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของ Maslow เป็นความต้องการของมนุษย์ที่เรียงเป็นลำดับตามความสำคัญจากความต้องการขั้นต่ำไปสู่ความต้องการขั้นสูง เมื่อความต้องการขั้นแรกได้รับการตอบสนองแล้วก็จะเกิดความต้องการระดับที่สูงขึ้นตามมา เช่นเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการทางกายภาพ คือ อาหาร ความต้องการขั้นสูงขึ้นก็จะตามมา คือ ความต้องการความปลอดภัย การได้รับการยอมรับจากสังคม เป็นต้น

2. ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's two-factor theory)

Herzberg (1991:5-7) กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจและส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งเกิดจากปัจจัย 2 ลักษณะนั้นคือ ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) และปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาการทำงาน (Job Content) และการปฏิบัติงาน โดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจพนักงานให้เกิดแรงจูงใจ ทำงานอย่างมีความสุข นำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่

1. ความสำเร็จของงาน (Achievement) คือ การที่บุคคลทำงานประสบความสำเร็จ สามารถแก้ไขและป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจ และปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงาน

2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) คือ การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งแสดงออกที่เป็นการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งบรรลุสำเร็จ

3. ความก้าวหน้าในงาน (Advancement) คือ การที่บุคคลได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

4. ลักษณะงาน (Work Itself) คือ งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะซึ่งบุคคลสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

5. โอกาสที่จะก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of growth) คือการที่บุคคลมีโอกาสได้ก้าวหน้า ได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่ง และได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

6. ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆและมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดี โดยไม่ได้มีการตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

ปัจจัยสุขอนามัย เป็นปัจจัยที่อยู่ล้อมรอบงาน (Job Context) ซึ่งไม่เกี่ยวกับตัวงาน โดยตรง ปัจจัยสุขอนามัยไม่ใช่สิ่งจูงใจ แต่ทำให้บุคคลพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจที่จะปฏิบัติงานได้ ซึ่งมีอยู่ 10 ประการคือ

1. การบังคับบัญชา (Supervision) คือ ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน และมีความยุติธรรมในการบริหาร

2. นโยบายการบริหาร (Policy and administration) คือ การจัดการและการบริหารองค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

3. สภาพการทำงาน (Working condition) คือสภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆมีเพียงพอ

4. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relations with superiors) คือการติดต่อสื่อสารกับผู้บังคับบัญชาด้วยความสัมพันธ์อันดี การทำงานร่วมกันด้วยความเข้าใจ

5. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relations with subordinates) คือการติดต่อสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความสัมพันธ์อันดี การทำงานร่วมกันด้วยความเข้าใจ

6. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relations with peers) คือการติดต่อสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานด้วยความสัมพันธ์อันดี สามารถทำงานอันดี สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

7. ตำแหน่งในบริษัท (Status) คือตำแหน่งงานเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

8. ความมั่นคงในงาน (Job security) คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

9. เงินเดือน (Salary) คือ ค่าจ้างที่องค์กรจ่ายเป็นรายเดือน

10. ชีวิตส่วนตัว (Personal life) คือความรู้สึกดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานของบุคคล

3. ทฤษฎีความต้องการ 3 อย่าง (Three Needs Theory)

McClelland (quoted in Reeve, 1992) ได้ศึกษาพบว่าในสังคมที่เจริญแล้ว จะมีความต้องการที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need of Achievement) เป็นความต้องการความสำเร็จในงานที่ทำ จึงทำให้เกิดพลังขับเคลื่อนให้เกิดความมุ่งมั่นทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่ได้ตามมาตรฐานคุณภาพงานสูง สามารถแก้ไขปัญหาในงานได้ดี และพอใจในการทำงานที่รับผิดชอบคนเดียว สามารถทำงานที่ยากและท้าทาย ซึ่งบุคคลที่ต้องการความสำเร็จในระดับที่สูง มักจะเป็นผู้ที่มีความสามารถเฉพาะตัวจึงอาจไม่สามารถเป็นผู้บริหารที่ดีได้ เนื่องจากผู้บริหารจำเป็นต้องทำงานร่วมกับผู้อื่น รับผิดชอบความคิดเห็นจากผู้อื่น เน้นให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมและต้องมีมนุษยสัมพันธ์สูง

2. ความต้องการอำนาจ (Need for Power) เป็นความต้องการมีอิทธิพลหรือควบคุมพฤติกรรมผู้อื่น หรือจูงใจให้ผู้อื่นมีพฤติกรรมที่ตนต้องการ ซึ่งความต้องการในอำนาจแบ่งได้เป็น 2 แบบคือ ความต้องการอำนาจเพื่อตนเอง คือการใช้อำนาจเพื่อควบคุมใช้ประโยชน์จากคนอื่นเพื่อผลประโยชน์ขององค์กรหรือส่วนรวม และเพื่อต้องการให้สังคมยอมรับและชื่นชม

3. ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (Need for Affiliation) เป็นความต้องการมีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้อื่นต้องการเพื่อนและมนุษยสัมพันธ์ บุคคลที่มีความต้องการมิตรสัมพันธ์ในระดับสูง จะทำงานร่วมกับคนอื่นได้ดี เป็นมิตร มีความร่วมมือที่ดีและหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง แต่บุคคลที่มีความต้องการมิตรสัมพันธ์ในระดับสูงมักจะไม่ค่อยประสบความสำเร็จในการบริหารมากนัก เพราะการมุ่งมนุษยสัมพันธ์จะทำให้เกิดความยุ่งยากในการตัดสินใจ เช่นการเกรงใจกัน

McClelland กล่าวว่า ความต้องการทั้ง 3 ด้านสามารถเกิดขึ้นได้ในเวลาเดียวกัน โดย
สัดส่วนในแต่ละด้านจะแตกต่างกัน

จากในทฤษฎีแรงจูงใจการทำงานดังกล่าว ผู้วิจัยได้สรุปเป็น 16 องค์ประกอบย่อยที่
เป็นปัจจัยในการสร้างความสุขในการทำงานดังนี้

1. การบังคับบัญชา
2. นโยบายและการบริหาร
3. สภาพการทำงาน
4. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
5. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา
6. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
7. ตำแหน่งในบริษัท
8. ความมั่นคงในงาน
9. เงินเดือน
10. ชีวิตส่วนตัว
11. ความสำเร็จของงาน
12. การได้รับการยอมรับนับถือ
13. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
14. ลักษณะของงาน
15. ความรับผิดชอบ
16. ความต้องการมีอำนาจ

4. Happinometer (2554) เครื่องมือสำรวจตนเองของพนักงานในองค์กร เพื่อบอก

สถานภาพปัจจุบัน และสิ่งที่สามารถปรับปรุงให้ดีขึ้นได้ของพนักงานที่อยู่ในองค์กร ที่มาของ
HAPPINOMETER พัฒนามาจากเครื่องมือที่ใช้วัดคุณภาพชีวิตคนทำงาน เป็นแบบสอบถามที่
ประกอบด้วย ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตคนทำงานที่พัฒนาขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2551 โดย “โครงการวิจัย
คุณภาพชีวิตคนทำงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมและบริการ” ดำเนินการโดย
สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ภายใต้การสนับสนุนของสำนักงานกองทุน
สนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตและความสุขคนทำงานในองค์กรนี้ จึง
เหมาะสมอย่างยิ่งในการนำมาใช้เป็นปรอทวัดความสุขด้วยตนเองของคนทำงาน ซึ่งสามารถนำผลที่
ได้มาสร้างเสริมคุณภาพชีวิตและความสุขของตนเองได้ทันที Happinometer ปรอทวัดความสุขด้วย

ตนเอง มุ่งเน้น คนทำงานในองค์กรทุกภาคส่วน ประกอบด้วยข้อคำถามเพื่อสำรวจความสุข
คนทำงาน Happy 8 plus ใน 9 มิติ ประกอบด้วย

- 1.Happy Body ร่างกายดี
- 2.Happy Relax ผ่อนคลายดี
- 3.Happy Heart น้ำใจดี
- 4.Happy Soul จิตวิญญาณดี
- 5.Happy Family ครอบครัวดี
- 6.Happy Society สังคมดี
- 7.Happy Brain ใฝ่รู้ดี
- 8.Happy Money สุขภาพเงินดี
- 9.Happy Work Life การงานดี

5.พนักงานที่มีความสุข (Happy Employee) (จุฑามาศ แก้วพิจิตร,2556) นำเสนอ
โมเดลความสุขเชิง พฤติกรรมศาสตร์“กุญแจความสุข - หมุนรหัส ขจัดทุกข์ บำรุงสุข” “สุขอยู่ที่ใด”
เป็นคำถามที่คุ้นหูคนไทยโดยส่วนใหญ่ โมเดลความสุขเชิงพฤติกรรมศาสตร์นี้สามารถตอบคำถาม
“สุขของคนทำงานอยู่ที่ใด”นี้ได้เป็นอย่างดีโดยนำเสนอองค์ประกอบสำคัญ 7 ประการ ที่คนทำงาน
จะรับรู้ได้ตั้งรูปภาพกุญแจความสุข - หมุนรหัส ขจัดทุกข์ บำรุงสุข

ปัจจัยที่ 1 พื้นฐานความคิด ความเชื่อ ทักษะสติปัญญา และการฝึกฝน การรับรู้ความสุข
ของคนทำงานมีปัจจัยพื้นฐานมาจากวิธีคิดหรือมุมมองที่มีของแต่ละคน บางคนรับรู้ความสุขที่
เกิดขึ้นได้จากวิธีคิดของตนเองไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใด ก็สามารถรับรู้ความสุขที่เกิดขึ้นในจิตใจ
ของตนเองได้ ในทางตรงกันข้ามคนบางคนไม่สามารถรับรู้ความสุขที่เกิดขึ้นกับตนเองได้เลยไม่ว่า
ตนจะตกอยู่ในสถานการณ์ที่คนอื่นอาจมองได้ว่าน่าจะมีความสุขแต่คนๆนั้นกลับไม่สามารถสัมผัส
ได้ถึงความสุขเหล่านั้น หากคนๆนั้นเข้าใจธรรมชาติของชีวิตที่ต้องประสบกับเหตุการณ์ต่างๆ
หลากหลายและแตกต่างที่อาจนำมาซึ่งสิ่งที่พึงปรารถนาและไม่พึงปรารถนาส่งผลต่อการรับรู้
ความสุขของเรา

ปัจจัยที่ 2 ลักษณะงาน ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานนี้สามารถแบ่งได้เป็น 2 ส่วนคือ

- ส่วนแรก เกี่ยวข้องกับลักษณะของงานโดยตรงซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ลักษณะของ
งานที่ทำ สามารถสร้างแรงจูงใจให้กับคนทำงานได้โดยเฉพาะเมื่อคนทำงานมีโอกาสได้เลือกงานที่
ตนชอบและถนัด เมื่องานนั้นเป็นงานที่ตนและบุคคลอื่นเห็นว่าเป็นงานที่มีคุณค่าและความสำคัญ
และเป็นงานที่ทำแล้วมีความก้าวหน้าและคนทำงานได้เห็นพัฒนาการด้านความสามารถของตน
นำมาซึ่งความพึงพอใจในการทำงานส่งผลต่อการรับรู้ความสุขของคนทำงานคนนั้น

- ส่วนที่ 2 เกี่ยวข้องกับกระบวนการทำงานและปัจจัยสนับสนุนต่างๆ โดยสามารถอธิบายได้ว่ากระบวนการทำงานสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับคนทำงานได้ถ้าหากเป็นกระบวนการที่มีความน่าสนใจ มีความท้าทาย มีความยากง่ายในระดับที่เหมาะสม มีเป้าหมายปลายทางหรือผลสัมฤทธิ์ของกระบวนการที่ชัดเจน คนทำงานมีโอกาสได้รับทราบความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปรับปรุงกระบวนการทำงานของตนเองและการได้รับผลตอบแทนที่สอดคล้องกับผลการทำงานและอยู่ในระดับที่พอเหมาะ ตลอดจนองค์กรมีปัจจัยสนับสนุนการทำงานอย่างเหมาะสม องค์กรประกอบเหล่านี้มีความสำคัญต่อการรับรู้ความสุขของคนทำงานทั้งสิ้น

ปัจจัยที่ 3 หัวหน้า เพื่อนร่วมงาน ลูกค้า และบุคคลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ปัจจัยที่เกี่ยวกับคนเป็นตัวแปรสำคัญอีกตัวแปรหนึ่งที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสุขของคนทำงานและอาจกล่าวได้ว่าเป็นตัวแปรที่มีความแปรปรวนไม่อยู่นิ่งอันเป็นผลมาจากพฤติกรรมของคนแต่ละคนที่แสดงออกมาตามความคิดความเชื่อ อารมณ์และความรู้สึกที่มีความไม่แน่นอน ขึ้นอยู่กับปัจจัยแวดล้อมที่มากระทบในแต่ละช่วงเวลา หัวหน้าเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อการรับรู้ความสุขในการทำงานของคนในองค์กร เพราะเป็นบุคคลที่คนทำงานทุกคนต้องมีปฏิสัมพันธ์ด้วยอย่างสม่ำเสมอและเป็นผู้ที่มีอำนาจในการให้คุณให้โทษตามสายการบังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานเป็นบุคคลที่คนทำงานติดต่อสื่อสารประสานงานด้วยเพื่อให้งานเสร็จสิ้นบรรลุเป้าหมายตามกำหนดเวลา ลูกค้าเป็นกลุ่มคนที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จและความอยู่รอดขององค์กรและบุคคลอื่นๆ ที่คนทำงานต้องมีส่วนเกี่ยวข้องด้วยเพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ

ปัจจัยที่ 4 วัฒนธรรมองค์กร และบรรยากาศในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กรเป็นกรอบในการแสดงออกของพฤติกรรมในการทำงานของคนในองค์กรเปรียบเสมือนเป็นมาตรฐานกลางที่คนส่วนใหญ่ยึดถือปฏิบัติทำให้ทุกคนสามารถแสดงบทบาทของตนเองในการทำงานได้อย่างสอดคล้องกับความคาดหวังขององค์กร เมื่อวัฒนธรรมองค์กรเป็นวัฒนธรรมสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่สร้างความสำเร็จ พัฒนาความรู้ความสามารถและความคิดสร้างสรรค์ มีบรรยากาศของการทำงานเป็นทีม ช่วยเหลือเกื้อกูลกันและสร้างความรู้สึกร่วมกัน เป็นครอบครัวเดียวกันเมื่อนั้นคนในองค์กรส่วนใหญ่อีกจะสามารถรับรู้ได้ถึงความสุขที่เกิดขึ้นจากการทำงาน นอกจากนี้สภาพแวดล้อมในการทำงานนับเป็นปัจจัยที่มีส่วนสำคัญยิ่งในการสร้างความสุขให้กับคนทำงาน โดยสภาพแวดล้อมที่ดีควรเอื้อให้คนในองค์กรสามารถทำงานได้อย่างสะดวกสบายและปลอดภัย

ปัจจัยที่ 5 รูปแบบการใช้ชีวิต ปัจจัยนี้เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะกิจกรรมในการดำเนินชีวิตของแต่ละคน ตั้งแต่พฤติกรรมกรบริโภคและอุปโภคจนถึงการดูแลสุขภาพกายและใจ

เพราะชีวิตของคนทำงานไม่ได้มีแต่มีดีเรื่องงานเพียงอย่างเดียว หากยังมีเรื่องส่วนบุคคลที่แต่ละคนต้องเผชิญในแต่ละวันรูปแบบการใช้ชีวิตจึงส่งผลต่อการรับรู้ความสุขของคนทำงานด้วยเช่นกัน ถ้าคนทำงานมีรูปแบบการใช้ชีวิตที่น่ามาซึ่งความเครียดทำให้คนๆนั้นเกิดความทุกข์และส่งผลกระทบต่อพฤติกรรม การทำงานและการรับรู้ความสุขในการทำงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ แต่ในทางตรงข้าม หากคนทำงานมีรูปแบบการใช้ชีวิตที่มีคุณภาพจะทำให้คนๆนั้นรู้สึกผ่อนคลายไม่เกิดความเครียดจากภาระหนี้สินหรือการพึ่งพาคนอื่น สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลต่อการรับรู้ความสุขได้ในชีวิตส่วนตัว

ปัจจัยที่ 6 ครอบครัว ครอบครัวเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญ ที่เกี่ยวข้องกับ การดำเนินชีวิตของทุกคน โดยตรง เมื่อเสร็จสิ้นภารกิจการทำงานในแต่ละวัน คนทำงานทุกคนกลับบ้านหากครอบครัวของคนทำงานมีความรักใคร่กลมเกลียว เต็มไปด้วยความอบอุ่นห่วงใยกันก็จะส่งผลให้เป็นพลังและกำลังใจที่เข้มแข็งในการทำงานของคนๆนั้นและในทางตรงกันข้ามหากครอบครัวของคนทำงานขาดความผูกพันห่างเหินหมองมืด ไม่มีความใกล้ชิดกันก็น่าเสียดายที่คนๆนั้นอาจจะไม่ได้รับกำลังใจและการสนับสนุนที่สำคัญในการ ปฏิบัติภารกิจงานให้ประสบความสำเร็จ

ปัจจัยที่ 7 สังคม สถานการณ์/ปัจจัยแวดล้อม เราอาศัยอยู่ในสังคมจึงเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ที่วิถีและความเปลี่ยนแปลงเป็นไปในสังคมส่งผลกระทบต่อ การดำเนินชีวิตของคนทำงานทุกคน รวมถึงสถานการณ์และปัจจัยแวดล้อมต่างๆทางเศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยีและธรรมชาติด้วย เพราะการรับรู้ความสุขในการทำงานนั้นไม่อาจแยกออกจากอารมณ์ความรู้สึกในการดำเนินชีวิตประจำวันได้ประสบการณ์หรือเหตุการณ์ต่างๆที่คนทำงานต้องประสบพบเจอในการใช้ชีวิตในวันหนึ่งๆ จึงมีส่วนสำคัญต่อความสุขที่จะเกิดขึ้นกับคนๆนั้น ปัจจัยสุดท้ายปัจจัยนี้สามารถกล่าวได้ว่าเป็นปัจจัยที่ตัวบุคคลมีอำนาจในการควบคุมและกำหนดความเป็นไปได้ในน้อยที่สุด

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สิรินทร แซ่จั่ว (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ : กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน โดยใช้แบบสอบถามศึกษาจากบุคลากรจากอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์ จำนวน 164 คน ผลการศึกษาเชิงปริมาณพบว่า ปัจจัยภายในองค์กรซึ่งได้แก่ ลักษณะงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผลลัพธ์ที่คาดหวัง และสภาพแวดล้อมในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ผลการศึกษาเชิงคุณภาพ พบว่าบุคลากรเชิงสร้างสรรค์มีความสุขจากการได้ทำงานที่ตนรัก งานมีความอิสระ กฎระเบียบและเวลางานที่ยืดหยุ่น การได้รับคำชมเชยและยอมรับ

มีความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างานเป็นสิ่งสำคัญมากต่อความสุขในการทำงาน ขณะที่การจ่ายค่าตอบแทน ปริมาณงาน ยังมีในระดับที่ค่อนข้างน้อยเมื่อเทียบกับปัจจัยอื่น

นฤมล แสงผล (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ศึกษาจากบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ จำนวน 128 คน พบว่า การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงาน

อรรรพร คงเขียว (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน:กรณีศึกษา บริษัท ดี.อี.เอ็ม คอนฟีแดนท์ จำกัด พบว่าปัจจัยการปฏิบัติงานในด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านนโยบายและการบริหาร มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับระดับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง นอกจากนั้น พบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับระดับความสุขในการทำงานระดับต่ำ

ชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จากพนักงานจำนวน 104 คน พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน ได้แก่ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการสัมฤทธิ์ผล คุณลักษณะงาน สัมพันธภาพในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รัชมน วรรณพิณ (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยโรงพยาบาล พยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยโรงพยาบาล มหาวิทยาลัยภายใต้กำกับของรัฐ จำนวน 12 คน โดยเป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่าความสุขในการทำงานพยาบาลมาจาก 6 ประเด็นหลัก ดังนี้ 1.ความสุขจากการทำงานด้วยหัวใจ 2.ความสุขเมื่อสามารถปรับตัวได้ 3.ได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดี อบอุ่น ปลอดภัย 4.มีอิสระในงานที่ทำ 5.ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานผู้ป่วย 6.สุขที่ได้พัฒนาตน พัฒนางานด้วยการได้รับการส่งเสริมให้มีความรู้ความสามารถ

นุรินทร์ภักดิ์ พรหมมาศ และคณะ (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาของ เทศบาลนครศรีธรรมราช โดยศึกษาจากบุคลากรในสถานศึกษาจำนวน 258 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุดคือ ด้านค่านิยมส่วนบุคคล โดยการมีนโยบายสร้างความสุข บริหารตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง กระตุ้นให้บุคลากรรักในอาชีพ มีสวัสดิการที่เป็นธรรม รongลงมา คือด้านงาน ซึ่งได้แก่ การจัดบรรยากาศ มี

เครื่องมือ เทคโนโลยีให้เหมาะสม และจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร

วีรญา ศิริจรรยาพงษ์ (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยโรงพยาบาลรามาริบัติ ศึกษาจากพยาบาลจำนวน 295 คน ผลการศึกษาพบว่าการได้เป็นที่ยอมรับ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อความสุขในการทำงาน ในส่วนปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

กมลวรรณ โพธิ์วิทยากร (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารา จังหวัดยะลา โดยศึกษาจากพนักงานในโรงงานจำนวน 108 คน ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล พบว่า คุณภาพชีวิต ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ยังพบว่าสิทธิการลาพักผ่อนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน

ธนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวง สายงานบริการ โดยการศึกษาจากบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการจำนวน 332 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายงานบริการแตกต่างกัน และปัจจัยด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพ ด้านการลาพักผ่อนระหว่างการทำงานและด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวง สายงานบริการ อย่างมีนัยสำคัญ

อรอุมา รัตนบุรี (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาความสุขในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา : ฝ่ายวิเทศพาณิชย์ ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) พบว่าแนวทางการพัฒนาความสุขในการทำงานของพนักงานสามารถแบ่งออกเป็น 4 ปัจจัยหลักได้ดังนี้คือ สภาพแวดล้อมในงาน คุณลักษณะของงาน ผลลัพธ์ที่คาดหวัง และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งองค์กรควรส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานแต่ละปัจจัยดังกล่าว เพื่อเป็นการสร้างและเพิ่มความสุขให้แก่พนักงาน ให้พนักงานพร้อมที่จะทุ่มเทและตั้งใจทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จในที่สุด

จินดาวรรณ รามทอง (2558) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ :การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุตามกลุ่มประสบการณ์การทำงาน โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 313 คน พบว่า ตัวแปรลักษณะงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา มีอิทธิพลโดยตรงต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน

จิรนนท์ ศรีภิรมย์ (2559) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพาณิชยศาสตร์และบริหารธุรกิจ โดยมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 68 คน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์และบริหารธุรกิจอยู่ในระดับมากคือด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่วนระดับต่ำ คือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ตารางที่ 2.1 ตารางสรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชื่อผู้วิจัย	ชื่องานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
สิรินทร แซ่ฉั่ว (2553)	ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ : กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน	บุคลากรจากอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์จำนวน 164 คน	-การศึกษาเชิงปริมาณพบว่า ปัจจัยภายในองค์กรซึ่งได้แก่ ลักษณะงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผลลัพธ์ที่คาดหวัง และสภาพแวดล้อมในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ -การศึกษาเชิงคุณภาพ พบว่าความสุขจากการได้ทำงานที่ตนรักงานมีความอิสระ เวลางานที่ยืดหยุ่น การได้รับคำชมเชยและยอมรับ มีความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างานเป็นสิ่งสำคัญมากต่อความสุขในการทำงาน ขณะที่การจ่ายค่าตอบแทน ปริมาณงาน ยังมีในระดับที่ค่อนข้างน้อยเมื่อเทียบกับปัจจัยอื่น

ตารางที่ 2.1 ตารางสรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ชื่องานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
นฤมล แสงผล (2554)	ปัจจัยที่มีผลต่อ ความสุขในการทำงาน ของบุคลากรคณะ บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคล ธัญบุรี	บุคลากรคณะ บริหารธุรกิจ จำนวน 128 คน	การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ ยอมรับ มีความสัมพันธ์ในทิศทาง เดียวกันกับความสุขในการทำงาน
อรรณพร คง เจียว (2554)	ปัจจัยที่มีผลต่อระดับ ความสุขในการ ทำงาน:กรณีศึกษา บริษัท ดี.อี.เอ็ม คอนฟี แดนซ์ จำกัด	พนักงานจาก บริษัท ดี.อี.เอ็ม คอนฟีแดนซ์ จำกัด จำนวน 95 คน	ปัจจัยในด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้าน นโยบายการบริหาร มี ความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน กับระดับความสุขในการทำงานใน ระดับปานกลาง และยังพบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน การ ยอมรับนับถือ ด้านความ รับผิดชอบ ด้านเงินเดือนและ ค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ใน ทิศทางเดียวกันกับระดับความสุข ในการทำงานระดับต่ำ
ชินกร น้อยคำ ยาง และปภาดา น้อยคำยาง (2555)	ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนี ความสุขในการทำงาน ของบุคลากรสำนัก หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนคริน ทรวิโรฒ	บุคลากรสำนัก หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรี นครินทรวิโรฒ จำนวน 104 คน	ความสุขในการทำงานของ บุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ ทางบวกกับความสุขในการทำงาน ได้แก่ แรงจูงใจในการสัมฤทธิ์ผล ลักษณะงาน สัมพันธภาพในการ ทำงาน การได้รับการยอมรับนับ ถือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตารางที่ 2.1 ตารางสรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ชื่องานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
รัชมน วรรณพิณ (2555)	ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาล มหาวิทยาลัยภายใต้กำกับของรัฐ	พยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาล มหาวิทยาลัยภายใต้กำกับของรัฐ จำนวน 12 คน	ความสุขในการทำงานพยาบาลมาจาก 6 ประเด็นหลัก ดังนี้ 1. ความสุขจากการทำงานด้วยหัวใจ 2.ความสุขเมื่อสามารถปรับตัวได้ 3.ได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดี อบอุ่น ปลอดภัย 4.มีอิสระในงานที่ทำ 5.ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน,ผู้ป่วย 6.สุขที่ได้พัฒนาตน พัฒนางานด้วยการได้รับการส่งเสริมให้มีความรู้ความสามารถ
บุรินทร์ภักดิ์ พรหมมาศ และคณะ (2556)	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรภายในสถานศึกษาเทศบาลนครศรีธรรมราช	บุคลากรในสถานศึกษาของเทศบาลนครศรีธรรมราช จำนวน 258 คน	ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุดคือด้านค่านิยมส่วนบุคคล โดยการมีนโยบายสร้างความสุข บริหารตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง กระตุ้นให้บุคลากรรักในอาชีพ มีสวัสดิการที่เป็นธรรม รองลงมาคือด้านงาน ได้แก่ การจัดบรรยากาศ มีเครื่องมือ เทคโนโลยีเหมาะสม และจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน
วีรญา ศิริจรรยาพงษ์ (2556)	ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วย โรงพยาบาลรามธิบดี	พยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วย โรงพยาบาลรามธิบดี จำนวน 295 คน	การได้เป็นที่ยอมรับ การติดต่อสัมพันธ์ ความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อความสุขในการทำงาน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

ตารางที่ 2.1 ตารางสรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ชื่องานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
กมลวรรณ โพธิ์ วิทยาการ (2557)	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ความสุขในการทำงาน ของพนักงาน โรงงาน อุตสาหกรรมแปรรูป ไม้ยางพารา จังหวัด ยะลา	พนักงาน โรงงาน อุตสาหกรรม แปรรูปไม้ ยางพารา จังหวัดยะลา จำนวน 108 คน	คุณภาพชีวิต ความปลอดภัยและ สภาพแวดล้อมในการทำงานมี ความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุข ในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ยังพบว่าสิทธิการลา พักผ่อนมีความสัมพันธ์ทางบวก กับความสุขในการทำงาน
ธนวรรณ ตั้ง เจริญกิจสกุล (2557)	ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความสุขในการทำงาน ของบุคลากร ประปานครหลวง สาย งานบริการ	บุคลากรการ ประปานคร หลวงสายงาน บริการจำนวน 332 คน	ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมี ผลต่อความสุขในการทำงานของ บุคลากรสายงานบริการแตกต่าง กัน และปัจจัยด้านการรับรู้ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้าน สัมพันธภาพ ด้านการลาพักผ่อน ระหว่างการทำงานและด้าน ผลตอบแทนและสวัสดิการ มีผล ต่อความสุขในการทำงานของ บุคลากรการประปานครหลวง สายงานบริการ อย่างมีนัยสำคัญ
อรอุมา รัตนบุรี (2557)	แนวทางการพัฒนา ความสุขในการทำงาน ของพนักงาน กรณีศึกษา : ฝ่ายวิเทศ พาณิชย์ ธนาคาร กสิกรไทย จำกัด (มหาชน)	พนักงานฝ่าย วิเทศพาณิชย์ ธนาคารกสิกร ไทย จำกัด (มหาชน) จำนวน 231 คน	แนวทางการพัฒนาความสุขใน การทำงานของพนักงานสามารถ แบ่งออกเป็น 4 ปัจจัยหลักได้ ดังนี้คือ สภาพแวดล้อมในงาน คุณลักษณะของงาน ผลลัพธ์ที่ คาดหวัง และความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล

ตารางที่ 2.1 ตารางสรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ชื่องานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
จินดาวรรณ รามทอง (2558)	ความสุขในการทำงาน ของบุคลากรสาย สนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขต หาดใหญ่ : การ วิเคราะห์ปัจจัยเชิง สาเหตุตามกลุ่ม ประสบการณ์การทำงาน	บุคลากรสาย สนับสนุน มหาวิทยาลัย สงขลา นครินทร์ วิทยา เขตหาดใหญ่ โดยสุ่มกลุ่ม ตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 313 คน	ตัวแปรลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน สัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา มีอิทธิพล โดยตรงต่อความสุขในการทำงาน ของพนักงาน
จิรนนท์ ศรีภิรมย์ (2559)	ปัจจัยที่มีผลต่อ ความสุขในการทำงาน ของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยี พาชีพและ บริหารธุรกิจ	ครูและบุคลากร วิทยาลัย เทคโนโลยี พาชีพและ บริหารธุรกิจ จำนวน 68 คน	ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการ ทำงานของครูและบุคลากร วิทยาลัยพาชีพและบริหารธุรกิจ อยู่ในระดับมากคือด้าน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่วนระดับต่ำ คือ ค่าตอบแทนและ สวัสดิการ

สรุปผลการวิเคราะห์ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ผลงานวิจัยของ สิรินทร แซ่ฉั่ว (2553) ที่กล่าวว่าปัจจัยภายในองค์กรซึ่งได้แก่ ลักษณะงานที่เหมาะสม การได้ทำงานที่รัก ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผลลัพธ์ที่คาดหวัง และสภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงาน การได้รับการยอมรับและคำชมเชย มีความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างานเป็นสิ่งสำคัญมากต่อความสุขในการทำงาน ขณะที่การจ่ายค่าตอบแทน ปริมาณงาน ยังมีในระดับที่ค่อนข้างน้อยเมื่อเทียบกับปัจจัยอื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ได้แก่ ชินกร น้อยคำยาง กับปภาดา น้อยคำยาง(2555) และรัชมน วรรณพิณ(2555) โดยของชินกร น้อยคำยาง กับปภาดา น้อยคำยาง (2555) ได้กล่าวว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน ได้แก่ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการสัมฤทธิ์ผล คุณลักษณะงาน สัมพันธภาพในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ สภาพแวดล้อมในการ

ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่วนของรัชมน วรรณพิน (2555) ได้กล่าวว่า ความสุขในการทำงานพยาบาลมาจาก 6 ประเด็นหลัก ดังนี้ 1.ความสุขจากการทำงานด้วยหัวใจ 2.ความสุขเมื่อสามารถปรับตัวได้ 3.ได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดี อบอุ่น ปลอดภัย 4.มีอิสระในงานที่ทำ 5.ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานผู้ป่วย 6.สุขที่ได้พัฒนาตน พัฒนางานด้วยการได้รับการส่งเสริมให้มีความรู้ความสามารถ สอดคล้องกับ อรุมา รัตนบุรี (2557) ที่กล่าวว่า แนวทางการพัฒนาความสุขในการทำงานของพนักงานสามารถแบ่งออกเป็น 4 ปัจจัยหลักได้ดังนี้คือ สภาพแวดล้อมในงาน คุณลักษณะของงาน ผลลัพธ์ที่คาดหวัง และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สอดคล้องกับ อรรถพร คงเขียว (2554)กล่าวไว้ว่า ปัจจัยในด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านนโยบายการบริหาร มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับระดับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง และยังพบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับระดับความสุขในการทำงานระดับต่ำ และนอกจากนี้บางปัจจัยที่กล่าวแล้วข้างต้นยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยในอีก 7 งานวิจัยของ นฤมล แสงผล (2554)บุรินทร์ภักดิ์ พรหมมาศ และคณะ(2556) วีรญา ศิริจรรยาพงษ์ (2556) กมลวรรณ โพธิ์วิทยาการ (2557) ธนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล (2557) จินดาวรรณ งามทอง (2558) และจิรนนท์ ศรีภิรมย์ (2559)

บทที่ 3

วิธีดำเนินงานวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงาน แผนกเวชศาสตร์
ฟื้นฟู โรงพยาบาลศิริราช” มีจุดประสงค์ที่จะศึกษาถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน
เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด จึงดำเนินการตามขั้นตอนต่างๆ
ดังต่อไปนี้

- 3.1 รูปแบบของงานวิจัย
- 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือและอุปกรณ์ที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 รูปแบบของงานวิจัย

การดำเนินวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีจุดประสงค์ใน
การศึกษสาเหตุของความสุขในการทำงาน เพื่อเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับ
การวิจัยอย่างครบถ้วน จึงเลือกวิธีเก็บรวบรวมข้อมูลเป็น 2 ประเภท ดังนี้

- ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยการสัมภาษณ์ (Interview) ในการสำรวจความสุข
ในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาล จำนวนทั้งสิ้น 20 คน

- ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยการศึกษาจากแหล่งข้อมูลเอกสารต่างๆ ได้แก่
วารสารที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดและทฤษฎีเรื่องความสุขในการทำงาน และสาเหตุต่างๆที่ทำให้เกิด
ความสุขในการทำงาน รวมไปถึงข้อมูลอื่นๆที่เป็นประโยชน์ต่อการเขียนเค้าโครงงานวิจัย

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

ประชากรที่เลือกศึกษาครั้งนี้เป็นพนักงาน แผนกเวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลศิริราช จำนวนทั้งสิ้น 20 คน ผู้วิจัยใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งใช้ดุลยพินิจและการตัดสินใจของผู้วิจัยเป็นหลัก โดยผ่านการพิจารณาให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย มีข้อดีคือ เป็นวิธีที่มีความสะดวก รวดเร็ว และประหยัดค่าใช้จ่าย ส่วนข้อเสียคือ การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงต้องอาศัยความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ในเรื่องนั้นๆของผู้ทำวิจัย

ดังนั้นจึงไม่มีวิธีการทางสถิติที่จะมาคำนวณความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการสุ่มตัวอย่างได้ (หทัยชนก พรรคเจริญ, 2555 อ้างถึงในเบญจรัตน์ เวชมนัส, 2560) โดยผู้วิจัยได้เลือกพนักงานจากหลากหลายตำแหน่ง หน้าที่ ดังนี้

- แพทย์	1	คน
- นักกายภาพบำบัด	10	คน
- นักกิจกรรมบำบัด	2	คน
- พยาบาล	2	คน
- ผู้ช่วยนักกายภาพ	2	คน
- ผู้ช่วยพยาบาล	1	คน
- พนักงานธุรการ	1	คน
- แม่บ้าน	1	คน

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

จากการกำหนดกระบวนการวิธีวิจัย (methodology) เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) เป็นเครื่องมือในการศึกษางานวิจัยในครั้งนี้ โดยออกแบบคำถามในการสัมภาษณ์เป็นคำถามปลายเปิด (Open Ended Question) และเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ (Informal Interview) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างสามารถแสดงความคิดเห็น ถึงสาเหตุที่ทำให้ทำงานอย่างมีความสุขได้อย่างเต็มที่ โดยที่ผู้วิจัยมีการจัดทำหัวข้อเพื่อเป็นแนวทางในการสัมภาษณ์ก่อนที่จะลงเก็บข้อมูล ซึ่งมีการแบ่งรูปแบบการสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของพนักงาน
- ส่วนที่ 2 คำถามสำรวจความรู้สึกความเข้าใจเกี่ยวกับความหมายของความสุข

ในการทำงาน

- ส่วนที่ 3 คำถามสำรวจสาเหตุที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน

3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

หลังจากที่ได้ประชากรที่ต้องการจะสัมภาษณ์เรียบร้อยแล้ว ทางผู้ศึกษางานวิจัยจึงได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. เมื่อได้กลุ่มประชากรที่ต้องการจะสัมภาษณ์รวมทั้งสิ้น 20 คน ก็ได้ติดต่อนัดหมาย วัน เวลา สถานที่สัมภาษณ์ตามคำถามที่ได้เตรียมไว้ ซึ่งช่วงวัน เวลาที่จะสัมภาษณ์ก็จะขึ้นอยู่กับความสะดวกของผู้ให้สัมภาษณ์เป็นหลัก
2. ดำเนินการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In-depth Interview) ตามกำหนด วัน เวลา สถานที่ที่ทางผู้สัมภาษณ์และผู้ให้สัมภาษณ์ตกลงกันไว้ ทั้งนี้ก่อนการสัมภาษณ์ผู้ศึกษาจะต้องขออนุญาตผู้ให้สัมภาษณ์ เกี่ยวกับการจดบันทึกข้อมูลขณะสัมภาษณ์ และอาจจะมีการใช้เครื่องบันทึกเสียงเพื่อเก็บข้อมูลให้รอบคอบ เป็นประโยชน์ต่อการวิเคราะห์การศึกษาในครั้งนี้
3. เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เป็นประเด็นตามที่ได้กำหนดเป็นคำถามให้กับผู้ให้สัมภาษณ์แสดงความคิดเห็น
4. นำข้อมูลที่ได้จากแหล่งข้อมูล ทั้งแบบปฐมภูมิ คือ ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์และข้อมูลทุติยภูมิ คือข้อมูลที่ได้จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาวิเคราะห์ เพื่อให้เข้าใจถึงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากที่ได้ทำการสัมภาษณ์ก็มีการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบปฐมภูมิจากผู้ถูกสัมภาษณ์ทั้ง 20 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยมีการเขียนนำเสนอผลการศึกษาระบบพรรณนา ทั้งนี้จะนำข้อมูลแบบทุติยภูมิที่ได้เก็บรวบรวมมาจากบทที่ 2 ในส่วนของแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาใช้อ้างอิงว่าผลการศึกษามีความสอดคล้องหรือแตกต่างจากข้อมูลแบบทุติยภูมิที่ได้เก็บรวบรวมมา

ทั้งนี้เมื่อได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาแล้ว จะสามารถทราบถึงลักษณะความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาล ถ้าองค์กรเล็งเห็นถึงความสำคัญของทรัพยากรบุคคล การส่งเสริมและสนับสนุนในสิ่งที่ส่งผลให้เกิดความสุขตามความต้องการของพนักงาน ก็จะทำให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น มีประสิทธิภาพ และสามารถรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรต่อไป



บทที่ 4

ผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง “การศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานแผนกเวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลศิริราช ” ซึ่งเป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลโดยการใช้วิธีสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In Depth Interview) จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานแผนกเวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลศิริราช ซึ่งได้ผลการวิจัยดังนี้

4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

คือการวิเคราะห์ข้อมูลขั้นพื้นฐานของผู้ถูกสัมภาษณ์ ซึ่งมีรายละเอียดเกี่ยวกับ เพศ,อายุ ,สถานภาพ,ระดับการศึกษาสูงสุด,ตำแหน่งงาน,ประสบการณ์การทำงานที่โรงพยาบาลศิริราช ซึ่งสรุปตามตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของพนักงาน จำนวน 20 คน

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ค่าร้อยละ	
เพศ			
ชาย	5	25	
หญิง	15	75	
รวม	20	100	
อายุ			
21-30 ปี	14	70	
31-40 ปี	5	25	
41-50 ปี	0	0	
51-60 ปี	1	5	
รวม	20	100	

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของพนักงาน จำนวน 20 คน (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ค่าร้อยละ
สถานภาพ		
โสด	15	75
สมรส	5	25
รวม	20	100
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2	10
ปริญญาตรี	16	80
ปริญญาโท	2	10
รวม	20	100
อาชีพ		
แพทย์	1	5
นักกายภาพบำบัด	10	50
นักกิจกรรมบำบัด	2	10
พยาบาล	1	5
ผู้ช่วยนักกายภาพบำบัด	2	10
ผู้ช่วยพยาบาล	1	5
เจ้าหน้าที่ธุรการ	2	10
พนักงานทำความสะอาด	1	5
รวม	20	100
ประสบการณ์ในการทำงาน		
1-5 ปี	14	70
6-10 ปี	5	25
>10 ปี	1	5
รวม	20	100

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของพนักงาน จำนวน 20 คน (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ค่าร้อยละ
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
< 10,000 บาท	1	5
10,001-20,000 บาท	3	15
20,001 - 30,000 บาท	10	50
30,001 – 40,000 บาท	5	25
4,0001 – 50,000 บาท	1	5
รวม	20	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่าผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 75 และเป็นเพศชาย จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 25 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 70 รองลงมา อายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 25 และอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 5 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 75 และสถานภาพสมรส จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 25 ระดับการศึกษาของพนักงานถูกแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 80 และระดับปริญญาโทและต่ำกว่าปริญญาตรีอีกกลุ่มละ 2 คน คิดเป็นร้อยละ 10 อาชีพของกลุ่มตัวอย่างประกอบไปด้วย แพทย์ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 5 นักกายภาพบำบัด จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 50 นักกิจกรรมบำบัด จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 10 พยาบาล จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 5 ผู้ช่วยนักกายภาพบำบัด จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 10 ผู้ช่วยพยาบาลจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 5 เจ้าหน้าที่ธุรการ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 10 และพนักงานทำความสะอาด จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 5 กลุ่มตัวอย่างมีประสบการณ์ในการทำงานที่โรงพยาบาล ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 70 รองลงมา มีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 25 และประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 5 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 50 รองลงมา มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-40,000 บาท จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 25 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 15 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท กับ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001-50,000 บาท มีจำนวนเท่ากันคือ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 5

4.2 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ ความหมายของคำว่าความสุขในการทำงาน

- คำถามปลายเปิด เกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ ความหมายของคำว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานแผนกเวชศาสตร์ฟื้นฟู ในโรงพยาบาล

จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด พบว่า พนักงานได้ให้ความหมายของความสุขในการทำงาน ว่า ความสุขในการทำงานคือการที่ทำงานด้วยใจ ได้ทำงานที่รัก และชอบ มีเพื่อนร่วมงานที่ดีคอยช่วยเหลือกัน นอกจากทำให้ผลงานออกมาดีแล้ว ยังทำให้ทำงานอย่างสนุกสนาน มีความสุข และอยากมาทำงานในทุกๆวัน ซึ่งสอดคล้องกับวจนจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546:11) ที่กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรักและพึงพอใจ ชอบและศรัทธาในงานที่ทำ พึงพอใจในการทำงานและประสบการณ์ชีวิตที่ตนเองได้รับ ซึ่งประสบการณ์เหล่านี้ส่งผลกระทบต่ออารมณ์ความรู้สึกทางบวกมากกว่าทางลบ ทำให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงาม และสอดคล้องกับประทุม เกตุแก้ว (2551) ซึ่งได้ให้ความหมายของความสุขในการทำงานว่า เป็นผลจากการที่บุคคลรับรู้พฤติกรรมการทำงาน สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ทำให้แสดงอารมณ์ในทางบวก มีความรัก ชอบ ผูกพัน ในงานที่ตนทำ ยินดีที่ได้กระทำในงานที่ตนเองรัก ทำให้งานประสบความสำเร็จ เกิดความพยายามและความรับผิดชอบในการทำงานมากยิ่งขึ้น และยังสอดคล้องกับ Manion (2003 อ้างถึงในวีรญา ศิริจรยาพงษ์, 2556:28) ที่กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือการเรียนรู้จากการกระทำและการสร้างสรรค์ด้วยตนเอง แสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลาบปลื้มใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน บุคลากรมีความผูกพันกันและมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน

4.3 สิ่งที่น่าคิดถึงเมื่อกล่าวถึง ความสุขในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 20 คนให้ความสำคัญกับเพื่อนร่วมงาน และการได้ทำงานที่รัก รวมถึงคำตอบที่เป็นที่น่าพอใจ คือสิ่งที่ทำให้ทำงานอย่างมีความสุข

“ความสุขในการทำงานส่วนใหญ่มาจากเพื่อนร่วมงานเป็นลำดับแรกเลยคะ อีกร่างก็คงเป็นเงินเดือน โอเคคะ” (นักกายภาพบำบัด 2)

“ ที่อยากมาทำงานที่นี้ในทุกๆวันเพราะน้องๆที่ทำงานน่ารัก ตัวเองก็เป็นคนชอบช่วยเหลือคนด้วย”(พยาบาล 1)

“ ขอสารภาพว่านอกจากเพื่อนร่วมงานที่ดีแล้ว เงินก็เป็นปัจจัยหลักที่ทำให้ยังอยากมาทำงานทุกวันคะ ” (นักกายภาพบำบัด 4)

“ ถ้านึกถึงความสุขในการทำงานตอนนี้ คงเป็นเพื่อนร่วมงาน เวลามีปัญหาอะไรก็คอยรับฟังเสมอ” (ผู้ช่วยนักกายภาพบำบัด 2)

“ ทำงานที่ตัวเองรักก็เลยมีความสุข หายเหนื่อยเวลาคนไข้อาการดีขึ้น ” (นักกิจกรรมบำบัด)

“ ความสุขในการทำงานสิ่งแรกที่นึกถึงเลยคือ มีเพื่อนร่วมงานดี ช่วยเหลือเกื้อกูลกันตลอด งานที่ทำก็มีความสุขนะได้ช่วยเหลือคนอื่น ” (นักกายภาพบำบัด 6)

“ ถ้าพูดถึงความสุขในการทำงาน ก็คงมาจากเพื่อนร่วมงานเป็นส่วนใหญ่ เพื่อนร่วมงานที่นี้ทำงานด้วยกันสนุกดี ” (แพทย์)

4.4 สาเหตุที่ทำให้มีความสุขในการทำงาน

- คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับสาเหตุที่ทำให้มีความสุขในการทำงาน ที่แผนกเวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลศิริราช

จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างพนักงานที่ทำงานในแผนกเวชศาสตร์ฟื้นฟู ทั้ง 20 คน ได้วิเคราะห์ถึงสาเหตุที่ทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน อยากมาทำงานในทุกวัน มีเหตุผลที่แตกต่างกัน ได้แก่ ลักษณะของงาน, ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, ค่าตอบแทนและสวัสดิการ, ชีวิตส่วนตัว, ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน, ระบบการทำงาน, สภาพแวดล้อมในการทำงาน, ความสำเร็จของงาน, ความมั่นคงในงาน, ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

4.4.1 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

1. ค่าตอบแทนและสวัสดิการเหมาะสม

กลุ่มตัวอย่างจำนวน 13 คนจากทั้งหมด 20 คนมีความคิดเห็นว่าค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายในอาชีพที่ตนทำ เพียงพอกับค่าใช้จ่ายของตนเอง

“ รายได้ที่นี่ถือว่าดี ถ้าเปรียบเทียบกับโรงพยาบาลอื่น เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือน และก็พอมีเงินเก็บ ” (ผู้ช่วยนักกายภาพ 1)

“ ค่าตอบแทนที่นี่เป็นปัจจัยหลักๆเลยที่ทำให้อยากมาทำงานทุกวัน งานก็ไม่หนักไปทำงานที่นี้ทำให้มีเงินเก็บมากขึ้น ” (นักกายภาพบำบัด 6)

“ เงินเดือนที่นี่ดีนะ รวมโอทีแล้วก็เพียงพอ เก็บตังค์ได้ ปริมาณงานก็ไม่มากไม่น้อยเกินไป เหมาะสมกับเงินเดือน ” (นักกิจกรรมบำบัด 2)

“รายได้ที่นี้ดี ถ้าเปรียบเทียบกับที่อื่น พี่ว่าเราทำอาชีพนี้ ได้เงินเดือนเท่านี้ ถือว่าโอเคเลยแหละ งานที่นี้ก็ไม่หนักมากเท่ากับบางแห่ง แล้วได้เงินเดือนประมาณนี้ถือว่าโอเค ” (แม่บ้าน)

2. ค่าตอบแทนและสวัสดิการไม่เหมาะสม

อย่างไรก็ตามกลุ่มตัวอย่างจำนวน 7 คนจากทั้งหมด 20 คน มีความคิดเห็นว่า ค่าตอบแทนที่ได้รับยังน้อยไป ไม่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย ต้องการให้ปรับโบนัส และค่าล่วงเวลามากขึ้น จะทำให้มีกำลังใจในการมาทำงานมากขึ้น

“ค่าตอบแทนที่นี้ คิดว่าถ้าเปรียบเทียบกับปริมาณงานแล้ว อยากให้ปรับโอทีขึ้น เหมือนกับหลายๆ โรงพยาบาล จะทำให้รู้สึกดีมาก และเพียงพอกับค่าใช้จ่าย ไม่ต้องไปหางานเสริมข้างนอก” (นักกายภาพบำบัด 3)

“ค่าตอบแทนเงินเดือนโอเคมาตรฐานแต่โอทีอยากให้ปรับเรทสูงขึ้น แล้วก็เวลาปรับตำแหน่งก็อยากให้เพิ่ม เพราะถ้าเทียบกับบริษัทอื่นเราได้น้อยมาก” (นักกายภาพบำบัด 7)

“อยากให้ปรับโอทีให้เพิ่มสูงขึ้น คิดว่าน่าจะทำให้เราและเพื่อนอีกหลายๆคนทุ่มเทกับงานมากกว่านี้ ส่วนสวัสดิการเวลาเจ็บป่วยก็เบิกได้ไม่เต็มจำนวน ไม่ครอบคลุมถึงพ่อแม่ด้วย อยากให้เพิ่มส่วนนี้ลงไป ” (นักกายภาพบำบัด 1)

“ คิดว่าเงินเดือนกับสวัสดิการที่นี้ยังน้อยไป น่าจะมีค่าตอบแทนอื่นๆ เช่น ความสามารถในการสื่อสารภาษาอังกฤษบวกเพิ่มให้ หรือบางคนที่จบป.โทมาก็ควรเพิ่มเงินเดือนให้ โบนัสก็ยังน้อยไป คิดว่าอยากให้ปรับเพิ่ม คิดว่าพนักงานที่นี้จะมีกำลังใจในการมาทำงานมากขึ้น ” (นักกายภาพบำบัด 2)

4.4.2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

1. สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ดี

กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด มีความคิดเห็นแบ่งออกเป็น 2 มุมมองที่แตกต่างกัน จะเห็นได้ว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จำนวน 16 คนจากทั้งหมด 20 คน มีความคิดเห็นว่า สภาพแวดล้อมของที่ทำงานยังไม่ดี เนื่องจากยังขาดอุปกรณ์ เครื่องมือ ห้องรักษาและห้องพักรักษาไม่เพียงพอ

“ คิดว่าสภาพแวดล้อมของแผนกควรปรับปรุง เพราะแผนกเคืบโตะเร็วมาก เมื่อมีปริมาณคนไข้ที่เพิ่มมากขึ้น แต่ห้องสำหรับการรักษาอย่างน้อยอยู่ จึงทำให้ไม่สามารถทำตามเป้าหมายของโรงพยาบาลที่ต้องการเพิ่มรายได้เข้าแผนกได้ อุปกรณ์บางอย่างก็ไม่พร้อมใช้งาน ” (นักกายภาพบำบัด 7)

“ คิดว่าสภาพแวดล้อมไม่โอเคค่ะ เป็นโรงพยาบาลใหญ่ แต่เครื่องมือไม่พร้อมพอ บางอย่างก็ไม่พร้อมใช้งาน ห้องพัคนักงานก็ไม่เพียงพอกับจำนวนคน ห้องน้ำน้อยมีแค่ 2 ห้องแต่พนักงานเกือบ 100 คน พี่ว่าไม่โอเค ” (ผู้ช่วยนักกายภาพ 2)

“ คิดว่าควรซื้อเครื่องมือที่มีคุณภาพเข้ามา ไม่ใช่คิดแต่ราคาถูกแล้วซำรูดง่าย มันส่งผลต่อคุณภาพในการรักษาผู้ป่วย ” (นักกายภาพบำบัด 5)

“ แผนกเราแคนมาก ถ้าเทียบกับปริมาณคนไข้และ เจ้าหน้าที่ ห้องเบรกเล็กไป ไม่มีที่ให้พัก ห้องน้ำก็น้อยมาก ต้องไปเข้าที่อื่น ” (ผู้ช่วยพยาบาล)

2. สภาพแวดล้อมโดยรวมดี

อย่างไรก็ตามยังมีกลุ่มตัวอย่าง 4 คน จากทั้งหมด 20 คน มองว่าสภาพแวดล้อมโดยรวมของแผนกจัดอยู่ในระดับดี

“ สภาพแวดล้อมโดยรวมโอเคอยู่ค่ะ คิดว่าเครื่องมือก็ทันสมัยดีนะคะ ” (นักกิจกรรมบำบัด)

“ ที่ทำงานโอเคดีค่ะ มีเครื่องมือครบครัน เทคโนโลยีทันสมัย ” (นักกายภาพบำบัด 5)

4.4.3. ระบบการทำงาน

1. ระบบการทำงานไม่ดี

กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด มีความคิดเห็นแบ่งออกเป็น 2 มุมมองที่แตกต่างกัน จะเห็นได้ว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จำนวน 15 คน จากทั้งหมด 20 คน มองว่าระบบการทำงานของแผนกไม่ดี ยังไม่เป็นระบบระเบียบชัดเจน มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทำให้การทำงานไม่ต่อเนื่อง

“ ผมคิดว่าด้วยความที่ตึกของเราเพิ่งเปิดมาไม่นาน ทำให้อะไรๆก็ยังไม่เสถียร ระบบยังต้องปรับปรุงแก้ไขอีกเยอะ บางครั้งเราก็ปรับกันไม่ทัน ทำให้เวลาทำงานเกิดข้อผิดพลาดได้ง่าย ” (แพทย์)

“ ระบบเปลี่ยนแปลงบ่อยมาก ทำงานยากครับ รู้สึกทำงานไม่ต่อเนื่อง ” (นักกายภาพบำบัด 10)

“ ระบบการทำงานยังไม่เป็นระบบดี แบ่งงานกันไม่ยุติธรรม รุ่นพี่ก็จะได้งานเขาไป ส่วนรุ่นน้องก็โยนงานหนักกว่ามาให้ ” (นักกายภาพบำบัด 4)

“ รู้สึกยังทำงานกันไม่เป็นระบบ การประสานงานกับแผนกอื่นๆยังมีปัญหาอยู่ บางครั้งติดขัด แต่ก็พยายามแก้ปัญหาเฉพาะหน้าเป็นวันๆไป ” (นักกายภาพบำบัด 7)

2. ระบบการทำงานดี

ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 5 คนจากทั้งหมด 20 คน มองว่า ระบบการทำงานของแผนกดี มีขั้นตอนในการทำงาน สามารถทำงานได้ไม่เดือดร้อน

“ คิดว่าก็เป็นระบบอยู่นะคะ ถือว่าโอเคมีลำดับขั้นตอนอยู่ ” (นักกิจกรรมบำบัด)

“ คิดว่าสำหรับแผนกที่เปิดมาไม่ถึง 10 ปี แล้วระบบได้เท่านี้ก็ถือว่าดี ทำงานได้ ไม่มีปัญหา ” (ผู้ช่วยพยาบาล)

4.4.4 ความมั่นคงในงาน

1. งานมีความมั่นคง

กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด มีความคิดเห็นแบ่งออกเป็น 2 มุมมองที่แตกต่างกัน จะเห็นได้ว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จำนวน 18 คนจากทั้งหมด 20 คน มีความคิดเห็นว่า งานมีความมั่นคง การทำงานที่โรงพยาบาลแห่งนี้มีความมั่นคงดี รู้สึกปลอดภัยที่ได้ทำงานที่นี่

“ ผมคิดว่างานที่ทำอยู่มีความมั่นคงมากนะ เราเป็นพนักงาน full time โรงพยาบาลก็น่าเชื่อถือ คิดว่าเราฝากชีวิตไว้ได้จนถึงวัยเกษียณเลยแหละ ” (แพทย์)

“ ทำงานที่โรงพยาบาลนี้คิดว่ามั่นคงดีครับ ด้วยความเป็นศิริราช ชื่อเสียง แล้วก็จะไรหลายๆอย่าง คิดว่าโรงพยาบาลไม่มีทางเจ๊งแน่นอน ” (นักกายภาพบำบัด 8)

“ เราได้เป็นพนักงานประจำ อยู่ในโรงพยาบาลนี้ คิดว่ามั่นคงค่ะ สามารถทำงานได้นานๆเลย ” (พยาบาล1)

“ คิดว่ามั่นคง เพราะเราก้ทำงานให้ดี คนไข้ไม่ complaint บ่อย ไม่สร้างปัญหาอะไรร้ายแรง ก็น่าจะอยู่ที่นี้ยาวเลยคะ ” (พยาบาล2)

2. งานไม่มีความมั่นคง

อย่างไรก็ตามมีกลุ่มตัวอย่าง 2 คน จากทั้งหมด 20 คน คิดเห็นว่างานที่ตนทำไม่มีมั่นคง อาจโดนปลดจากการเป็นพนักงานได้

“ คิดว่างานไม่มั่นคงครับอะไรๆก็เกิดขึ้นได้ บางทีเราเป็นผู้ช่วย ต่อไปเขาอาจจะมียุทธศาสตร์พนักงานที่ไม่จำเป็น เราอาจจะโดนบีบให้ออกก็ได้ครับ ” (ผู้ช่วยพยาบาล)

“ คิดว่าอาชีพนี้ไม่ค่อยมั่นคง เพราะว่าเป็นอาชีพที่ไม่ต้องใช้ความรู้อะไรมาก ส่วนใหญ่ใช้กำลังในการทำงาน ยกคนไข้ สามารถโดนออกได้ทุกเมื่อ ถ้าไม่จำเป็น ” (ผู้ช่วยนักกายภาพ2)

4.4.5 ชีวิตส่วนตัว

1. ชีวิตส่วนตัวไม่ดี

กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด มีความคิดเห็นแบ่งออกเป็น 2 มุมมองที่แตกต่างกัน จะเห็นได้ว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ 13 คนจากทั้งหมด 20 คนมีความคิดเห็นว่า ชีวิตส่วนตัวไม่ดี เมื่อมาทำงานที่นี่ ทำให้คุณภาพชีวิตแย่ลง มีเวลาในการดูแลตัวเองและครอบครัวน้อยลง

“ ทำงานโรงพยาบาล เวลาชดหย่นค่อนข้างยาก วันหยุดที่นี่ก็จะไม่ตรงกับคนที่บ้าน เพราะไม่ได้หยุดเสาร์อาทิตย์ ที่มีลูกแต่ไม่ค่อยได้ดูแลเขาต้องฝากแม่ช่วยเหลือให้ เพราะกลับถึงบ้านก็เด็กแล้ว ”(แม่บ้าน)

“ ทำงานที่นี่ก็จะไม่ค่อยได้มีเวลาดูแลตัวเองซักเท่าไร บางทีทำติดกัน 8-10 วันค่อนข้างหนัก กลับไปก็เหนื่อยเวลาออกกำลังกายก็ไม่มี กับพ่อแม่ก็ไม่ค่อยได้คุย แต่พวกเขาเข้าใจ ”(นักกายภาพบำบัด 3)

“ ไม่ค่อยได้มีเวลาพักผ่อน เท่าไร ต้องเข้างานเช้ามากตั้งแต่ 7 โมง วันลาป่วยจริงๆ ให้ปีละ 30 วันแต่ก็มีจำกัดว่าห้ามเกิน 5 วัน ไม่งั้นจะลดโบนัส พี่ว่ามัน strict ไปไม่ยุติธรรมกับคนที่ป่วยจริงและมีใบรับรองแพทย์ ” (นักกายภาพบำบัด 8)

“ ไม่ค่อยมีเวลาได้อยู่กับที่บ้าน เวลาส่วนตัวก็ไม่ค่อยมี เพราะทุกวันเป็นวันทำงาน เดือนนึงเราขอวันหยุดได้แค่ 4 วัน ส่วนที่เหลือเขาก็จัดให้ ทำให้เวลาวันหยุดก็จะไม่ตรงกับเพื่อนกับครอบครัว ” (นักกายภาพบำบัด 6)

“ เวลาที่มีธุระสำคัญจะขอลา ค่อนข้างยากหน่อย เพราะมีบางวันที่เคลสสัน เราก็เกรงใจเพื่อน ไม่กล้าหยุด ” (นักกายภาพบำบัด 2)

2. ชีวิตส่วนตัวโดยรวมดี

อย่างไรก็ตามมีกลุ่มตัวอย่าง 7 คน จากทั้งหมด 20 คน คิดเห็นว่าการทำงานที่นี่ ชีวิตส่วนตัวโดยรวมถือว่าดี มีเวลาส่วนตัวได้ออกกำลังกาย ฟอนคลายบ้าง มีเวลาให้ครอบครัว ครอบครัวเข้าใจ

“ ชีวิตโดยรวมดีค่ะ ที่พักอยู่ไม่ไกล เดินทางสะดวก กลับไปก็ได้พักผ่อน แบ่งเวลา ออกกำลังกายบ้าง ครอบครัวก็เข้าใจที่เราทำงานโรงพยาบาล อาจจะไม่ไ้เจอกันบ่อยแต่ก็ยอมรับได้ ”(นักกายภาพบำบัด 10)

“ มีเวลาได้ดูแลตัวเองอยู่ครับ ผมเข้างานก็ 9 โมง ไม่เข้ามาก ตอนเย็นๆก็ไปวิ่งบ้างฟิตเนส บ้าง แล้วก็กลับบ้าน วันหยุดก็ให้ครอบครัวเต็มที่ ” (แพทย์)

“ มีเวลาเลิกงานก็ออกกำลังกายค่ะ หอพักก็อยู่ใกล้ทำให้เดินทางไม่เหนื่อยมาก วันหยุดก็กลับบ้านตลอด ครอบครัวโอเคเข้าใจ ไม่มีปัญหาอะไรค่ะ ” (นักกายภาพบำบัด 4)

4.4.6 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

กลุ่มตัวอย่างทั้ง 20 คน ล้วนข้างให้ความสำคัญกับเพื่อนร่วมงานว่าเป็นสาเหตุหลักที่ทำให้ทำงานอย่างมีความสุข

“ การมีเพื่อนร่วมงานที่ดีคอยช่วยเหลือกัน คอยรับฟังเวลามีปัญหาทำให้รู้สึกทำงานราบรื่น” (นักกายภาพบำบัด 4)

“ ที่นี้เพื่อนร่วมงาน โอเคเลยล่ะ ถ้าเรามีปัญหา หรือเดือดร้อนอะไรก็ช่วยกันตลอด ” (นักกายภาพบำบัด 6)

“ เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ดี เป็นกันเอง ทำให้สนุกเวลาได้ทำงานร่วมกัน”(พยาบาล 2)

“ ถ้าต้องทำงานร่วมกันเป็นทีม คิดว่างานน่าจะสำเร็จ เพราะเพื่อนน่าจะช่วยกันดี ” (แพทย์)

“ เพื่อนร่วมงานที่นี่ส่วนใหญ่จัดว่าดีเลยแหละ อย่างเช่น ถ้าวันไหนเราโดนคนไข้ complaint ก็ระบายกับคนที่คุยได้ ไปปรึกษา เขาก็คอยรับฟัง ช่วยคิดวิธีแก้ปัญหา เราก็คลายเครียดได้” (พยาบาล 1)

4.4.7 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน

1. ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานไม่ดี

กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด มีความคิดเห็นแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม จะเห็นได้ว่ากลุ่มตัวอย่างจำนวน 9 คนจากทั้งหมด 20 คน มีความคิดเห็นว่า ความสัมพันธ์กับหัวหน้าไม่ดี หัวหน้าไม่มีความเป็นธรรม มองเห็นประโยชน์ขององค์กรอย่างเดียว ไม่คำนึงถึงลูกน้อง

“ไม่ชอบการตัดสินใจของหัวหน้า ที่มองแค่ภาพลักษณ์ขององค์กร รายได้ของแผนก แต่ไม่คิดถึงลูกน้อง ” (นักกายภาพบำบัด 1)

“รู้สึกหัวหน้าไม่เป็นธรรม รับฟังแค่ความเห็นของบางคน ล้วนข้างลำเอียง ใครพูดก่อนก็จะฟังคนนั้น เวลาอยู่ด้วยค่อนข้างอึดอัด ” (นักกายภาพบำบัด3)

“ หัวหน้าไม่ค่อยชมเชยลูกน้องเวลาทำดี แต่เวลาทำพลาดจะตำหนิ มีปัญหาอะไรจะไม่กล้าเปิดใจหรือปรึกษาหัวหน้าเท่าไรส่วนใหญ่ปรึกษาเพื่อนน่าจะดีกว่า ” (นักกายภาพบำบัด 9)

“หัวหน้าไม่ลงมาทำงานจริง ไม่รู้ว่าหน้างานเป็นอย่างไร ทำแต่บริหารกับประชุม ต้องการแค่ตัวเลขสถิติ ทำให้เวลาน้องๆมีปัญหา ก็ไม่รู้ถึงปัญหาจริงๆ แก้ไขไม่ตรงจุด ” (พยาบาล 1)

2. ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานเฉยๆ

ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 6 คนจากทั้งหมด 20 คน มีความรู้สึกเฉยๆ เกี่ยวกับความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน

“รู้สึกเฉยๆ ไม่ค่อยได้คุยเท่าไร พยายามทำงานของตัวเองให้ดี ไม่ให้มีปัญหา จะได้ไม่เดือดร้อน” (นักกิจกรรมบำบัด)

“ก็เฉยๆ นะคะ ไม่ค่อยได้คุยกับหัวหน้า คุณเข้าถึงยาก คิดว่าถ้าต้อง contact กันเรื่องงาน น่าจะพอจะคุยได้บ้าง แต่ไม่รู้เขาจะโอเคกับเรามั้ย ” (นักกายภาพบำบัด 8)

“กับหัวหน้าส่วนตัวเราก็ไม่ได้มีปัญหาอะไรกัน พี่ว่าหัวหน้าทุกคนก็ไม่ได้สมบูรณ์แบบไปหมด มีดีบ้าง ไม่ดีบ้างแต่ก็พอรับได้” (ผู้ช่วยพยาบาล)

3. ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานดี

อย่างไรก็ตามยังมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 5 คนจากทั้งหมด 20 คน มองว่าความสัมพันธ์ของตนกับหัวหน้าอยู่ในระดับที่ดี

“ กับหัวหน้ามีอะไรไปเสนอ เล่าก็รับฟังดีนะ ขอวันลา ถ้ามีเหตุผลเล่าก็ให้นะ” (นักกายภาพบำบัด 3)

“ เวลาเราต้องการอะไร พี่อยากไปอบรมที่ไหน เล่าก็ดูตามความเหมาะสม ส่วนใหญ่ก็ตอบรับข้อเสนอเราดีนะ ” (นักกายภาพบำบัด 5)

“ หัวหน้างานก็ถือว่าโอเคในระดับนึง เล่าก็จะสนับสนุนคนที่อยากจะพัฒนา เวลามีปัญหาอะไรก็รับฟัง ช่วยแนะแนวทางแก้ไข แล้วให้เราไปจัดการปัญหาเอง ” (นักกายภาพบำบัด 9)

4.4.8 ลักษณะของงานที่ทำ

1. ลักษณะงานที่ทำเหมาะสมกับตน

กลุ่มตัวอย่างจำนวน 16 คนจากทั้งหมด 20 คนมีความคิดเห็นว่าลักษณะของงานที่ทำ เป็นงานที่ตนเองรัก ได้นำความรู้ที่เรียนมาใช้ ลักษณะงานมีความเหมาะสมกับตนเอง เป็นการ ได้ช่วยเหลือผู้อื่น และการที่ได้ทำในสิ่งที่รักทำให้ทำงานอย่างมีความสุข

“รู้สึกว่าเป็นงานที่เหมาะสมกับลักษณะนิสัยตัวเอง เพราะชอบช่วยเหลือผู้อื่น เวลาที่เห็นคนไข้มั้ย และเดินได้ ก็ทำให้รู้สึกดีมีความสุขไปด้วย” (พยาบาล 1)

“พี่ทำงานที่นี่มาก็ 20 กว่าปี พี่เลือกเรียนพยาบาล เพราะคิดว่าน่าจะเหมาะกับตัวเราที่ชอบเทคโนโลยีคนอื่น พอได้มาทำงานจริงๆ พี่ว่าพอเป็นงานที่รัก ถึงแม้ว่าทำงานในโรงพยาบาลจะหนักหน่อยแต่พอได้คุยกับคนไข้ กับญาติ เขาอาการดีขึ้นหรือเขาหายดี เขามีความสุข เราก็รู้สึกดีไปด้วย เหมือนเป็นการได้ทำบุญอีกทางนึงนะ ” (พยาบาล 2)

“ได้ทำงานตรงกับสายที่เรียนมา เอาเทคนิคต่างๆที่เรียนมาปรับใช้กับคนไข้แต่ละคน มีตัวอย่างอยู่ 1 เคส ตอนที่ฝึกคนไข้ที่อ่อนแรงนั่งทรงตัวยังไม่ได้ เขาก็เริ่มท้อละ เราก็ช่วยพูดให้กำลังใจ ตั้งใจฝึกเต็มที่จนตอนนี้เขาเดิน เขาช่วยเหลือตัวเองได้ รู้สึกภูมิใจมาก คนไข้ก็แฮปปี้” (นักกายภาพบำบัด 4)

“พี่ว่างานที่ทำเหมาะสมกับตัวเอง ได้ทำงานที่ชอบ ตนเองถนัดเพราะทำงานตรงกับที่เรียน ตอนเครียดๆได้พูดคุยกับผู้ป่วยหลากหลาย รู้สึกสนุก ได้ให้กำลังใจซึ่งกันและกัน เราก็รู้สึกมีพลัง มีกำลังใจในการมาทำงานทุกวัน” (นักกายภาพบำบัด 5)

“ คิดว่าเป็นงานที่เหมาะสมกับตัวเองที่สุดแล้วในตอนนี เพราะเราเรียนมาด้านนี้โดยตรง ได้ช่วยเหลือผู้อื่น แล้วเค้าดีขึ้น เค้าก็มาขอบคุณเรา เราก็รู้สึกดี แฮปปี้ไปด้วย” (นักกายภาพบำบัด 10)

2. ลักษณะงานที่ทำไม่มีความเหมาะสมกับตน

อย่างไรก็ตาม มีกลุ่มตัวอย่าง 4 คนจากทั้งหมด 20 คนที่คิดว่าลักษณะงานที่ทำไม่ได้เหมาะสมกับตน แต่จำเป็นต้องทำเพื่อหาเลี้ยงชีพ

“ คิดว่างานที่ทำตอนนี้ไม่ได้เหมาะสมกับเรานะ แต่ต้องทำเพื่อรายได้เข้าครอบครัวจริงๆอยากเปลี่ยนงานไปทำอะไรที่ชอบ แต่ต้องเก็บเงินชักระยะ” (ผู้ช่วยนักกายภาพ 1)

“ งานที่ทำคนอื่นอาจจะคิดว่าเหมาะกับเรา แต่ถ้าถามความรู้สึกตรงๆคือไม่ได้ชอบ รู้สึกงานหนักไปถ้าอายุมากขึ้นน่าจะทำไมไหว อยากเปลี่ยนไปทำอย่างอื่นถ้ามีโอกาส ” (นักกายภาพบำบัด 8)

4.4.9 ความสำเร็จของงาน

1.ความสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คิด

กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด มีความคิดเห็นแบ่งออกเป็น 2 มุมมองที่แตกต่างกัน จะเห็นได้ว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จำนวน 16 คนจากทั้งหมด 20 คน มีความคิดเห็นว่างานที่ตนรับผิดชอบหรือได้รับมอบหมาย มีความสำเร็จตามเป้า และผลงานออกมาดี

“ พี่คิดว่างานที่ได้รับมอบหมายแต่ละครั้ง ไม่ว่าจะงานเอกสารหรือว่างานบริการคนไข้ พี่ทุ่มเต็มที่ แล้วผลมันก็ออกมาดี ” (นักกายภาพบำบัด 3)

“ ความสำเร็จของงาน ก็คิดว่าทำได้ตามแผนที่วางไว้ คนไข้มีอาการดีขึ้นตามลำดับ ” (นักกายภาพบำบัด 7)

“ งานที่ทำอยู่ตอนนี้ทำเพราะชอบ มันก็เลยสำเร็จไม่ยาก ส่วนพวกรงานเอกสารก็ส่งตามกำหนดนะ ” (พยาบาล 1)

“ งานโดยรวมก็ถือว่าสำเร็จเป็นที่น่าพอใจ ทำด้วยใจรักมันก็เลยสำเร็จได้ง่ายตามที่ plan เอาไว้ ส่วนใหญ่ไม่ค่อยมีปัญหา ” (นักกิจกรรมบำบัด)

“ งานของเรามันดีตรงที่มันเสร็จที่ทำงานเลย ไม่ต้องเก็บไปทำที่บ้าน รักษาคนไข้เราก็ทำตาม progress แต่เวลาที่เราร่างไว้ ” (นักกายภาพบำบัด 9)

2. ความสำเร็จในงานไม่เป็นไปตามที่คิดไว้

ในขณะที่ยังมีกลุ่มตัวอย่าง 4 คน จากทั้งหมด 20 คน มองว่า งานที่ตนได้รับมอบหมายอาจมีความผิดพลาด หรือมีเหตุที่ทำให้ไม่สามารถทำได้ตามเป้า ผลไม่เป็นไปตามที่คิดไว้

“ งานบริการผู้ป่วยส่วนใหญ่ก็ดี แต่มีที่รักษาได้ไม่เต็มที่หรือไม่เป็นตามแผนที่วางไว้ เพราะปัจจัยหลายๆอย่างเช่น อาการของโรคเค้า หรืออุปกรณ์บางที่ไม่พร้อมพอไม่สำเร็จเราก็ fail ไปด้วย ” (นักกายภาพบำบัด 4)

“ งานรักษาคนไข้บางครั้งก็ผิดพลาดบ้างเล็กน้อย แต่งานคุณภาพ บางที่เราทำเอกสารส่งหัวหน้าช้ากว่ากำหนด ก็โดนตำหนิ ไม่ถามเหตุผล บางทีก็ไม่อยากทำ ” (นักกายภาพบำบัด 6)

4.4.10 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

1. ไม่มีความก้าวหน้า

กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด มีความคิดเห็นแบ่งออกเป็น 2 มุมมองที่แตกต่างกัน จะเห็นได้ว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จำนวน 15 คน จากทั้งหมด 20 คน มีความคิดเห็นว่า อาชีพที่ทำอยู่ตอนนี้ไม่มีความก้าวหน้า การปรับตำแหน่งการเลื่อนขั้นน่าจะเป็นไปได้ยาก

“ คิดว่ามองหาความก้าวหน้าในอาชีพนี้ยากค่ะ เพราะสุดท้ายก็เป็นนักกายภาพเหมือนเดิม ” (นักกายภาพบำบัด 10)

“ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานคิดว่าเป็นไปได้ยาก เพราะว่าไม่ค่อยได้มีผลงานเอกสารเสนอต่อหัวหน้าซักเท่าไร ก็เลยไม่ค่อยคาดหวังในเรื่องนี้ค่ะ ” (นักกายภาพบำบัด 8)

“ ความก้าวหน้าคิดว่าน่าจะนานค่ะ กว่าจะได้ปรับตำแหน่งเพราะมันมีอายุงาน ซึ่งมีรุ่นพี่รอปรับเลื่อนขั้นกันอีกเยอะค่ะ กว่าจะมาถึงเรา ” (นักกายภาพบำบัด 5)

“ คิดว่าเรื่องความก้าวหน้าในงานน่าจะไม่มีครับ เพราะการเป็นผู้ช่วยก็น่าจะหยุดอยู่ที่ตำแหน่งนี้คงไม่ต้องคาดหวังในเรื่องนี้ครับ ” (ผู้ช่วยนักกายภาพ 2)

2. มีความก้าวหน้า

อย่างไรก็ตามยังมีกลุ่มตัวอย่าง 5 คน จากทั้งหมด 20 คน มีความคิดเห็นว่า งานที่ทำอยู่ตอนนี้สามารถมองหาความก้าวหน้าในอนาคตได้

“ คิดว่างานมีความก้าวหน้านะคะ โดยเราก็ต้องสร้างผลงานให้เห็นเป็นชิ้นเป็นอัน เหมือนงานพยาบาล ก็อาจจะคิดงานวิจัย แบบสำรวจ หรืองานที่มาช่วยพัฒนาหน่วยงาน ก็ได้ปรับขึ้น เลื่อนตำแหน่งได้ ” (พยาบาล 2)

“ ความก้าวหน้าในงานก็พอมีอยู่นะคะ เหมือนเราคิด project อะไรได้ก็ไปเสนอ หัวหน้า แล้วก็ทำงานนั้นให้เสร็จ เขาก็เห็นผลงานเรา เราก็อาจมีโอกาสดูเลื่อนขั้น ” (นักรักษาพยาบาล 7)

ตารางที่ 4.2 ตารางสรุปสาเหตุที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานของพนักงานแผนกเวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลศิริราช (เรียงลำดับจากการแสดงความคิดเห็นมากไปน้อย)

ลำดับ	สาเหตุที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน	จำนวน (คน)	กลุ่มตัวอย่าง
1.	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน		
1.1	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานดี	20	
1.2	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไม่ดี	0	
2.	ความมั่นคงในงาน		
2.1	งานมีความมั่นคง	18	
2.2	งานไม่มีความมั่นคง	2	
3.	ลักษณะงาน		
3.1	ลักษณะงานที่ทำมีความเหมาะสม	16	
3.2	ลักษณะงานที่ทำไม่มีเหมาะสม	4	
4.	ความสำเร็จในงาน		
4.1	งานมีความสำเร็จตามเป้าที่วางไว้	16	
4.2	งานไม่สำเร็จตามเป้าที่วางไว้	4	
5.	ค่าตอบแทนและสวัสดิการ		
5.1	ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสม	13	
5.2	ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับไม่มีความเหมาะสม	7	
6.	ชีวิตส่วนตัว		
6.1	ชีวิตส่วนตัวโดยรวมดี	7	
6.2	ชีวิตส่วนตัวไม่ดี	13	

ตารางที่ 4.2 ตารางสรุปสาเหตุที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานของพนักงานแผนกเวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลศิริราช (เรียงลำดับจากการแสดงความคิดเห็นมากไปน้อย) (ต่อ)

ลำดับ	สาเหตุที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
7.	ระบบการทำงาน	
7.1	ระบบการทำงานดี	5
7.2	ระบบการทำงานยังไม่ได้	15
8.	ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	
8.1	มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	5
8.2	ไม่มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	15
9.	ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	
9.1	มีความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้างาน	5
9.2	ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานรู้สึกเฉยๆ	6
9.3	มีความสัมพันธ์ที่ไม่ดีกับหัวหน้างาน	9
10.	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	
10.1	สภาพแวดล้อมในการทำงานดี	4
10.2	สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ดี	16

4.5 สิ่งที่ต้องการให้ปรับปรุงเพื่อให้มีความสุขในการทำงานมากขึ้น

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มองว่า หัวหน้างาน สภาพแวดล้อม และระบบการทำงาน ควรปรับเป็นลำดับต้นๆ เพื่อความรู้สึกในการอยากมาทำงานเพิ่มขึ้นและทำงานอย่างมีความสุข

“ คิดว่าถ้าหัวหน้าปรับทัศนคติใหม่ มองเห็นความสำคัญของลูกน้องมากขึ้น ไม่เห็นแค่ผลประโยชน์ของโรงพยาบาลอย่างเดียว ลูกน้องน่าจะมีความสุขในการทำงานมากกว่านี้ ” (นักกายภาพบำบัด 4)

“ อยากให้เปลี่ยนหัวหน้าค่ะ อะไรๆ น่าจะดีขึ้น เพราะรู้สึกหัวหน้าคนนี้ยังไม่มีภาวะผู้นำพอ ” (นักกายภาพบำบัด 6)

“ อยากให้ฝ่ายจัดซื้อคำนึงถึงคุณภาพในการรักษาผู้ป่วยมาเป็นอันดับหนึ่ง เลือกซื้อเครื่องมือที่มีคุณภาพ ไม่ใช่ราคาถูกอย่างเดียว ” (นักกายภาพบำบัด 7)

“อยากให้หัวหน้ารับฟังความเห็นของลูกค้าน้องทุกคน เพื่อความเป็นธรรมในการตัดสินใจ ” (นักกายภาพบำบัด 9)

“อยากให้หัวหน้าลงมาดู หรือมาทำงานแบบพวกเราบ้าง จะได้รู้ระบบการทำงานจริงๆ เวลามีปัญหาจะได้แก้จุด ” (นักกายภาพบำบัด 3)

“อยากให้ระบบงานของแผนกคงที่ ไม่เปลี่ยนแปลงบ่อย ทำงานยากครับ ” (นักกายภาพบำบัด 10)

“อยากให้หัวหน้ามีความเป็นกันเอง เข้าถึงง่ายกว่านี้ เวลาลูกน้องมีปัญหาจะได้กล้าเข้าไปขอคำปรึกษา ” (นักกายภาพบำบัด 8)

“อยากให้หัวหน้าชมเชยลูกน้องบ้าง แผนกคงจะน่าอยู่ขึ้น ” (ผู้ช่วยนักกายภาพ 1)

“อยากให้เพิ่มห้องรักษาคนไข้ และเพิ่มพื้นที่ห้องพักรักษาพยาบาล ” (ผู้ช่วยพยาบาล)

“อยากให้ขยายพื้นที่แผนกคะ ทั้งห้องคนไข้ ทั้งห้องพักรักษาพยาบาล อยากให้หัวหน้ามี Power มากกว่านี้ เวลาไปเสนอที่ประชุม แผนกเราจะได้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ทุกคนน่าจะ happy ” (พยาบาล 2)



บทที่ 5

อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง “การศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานแผนกเวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลศิริราช” ซึ่งเป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลโดยใช้วิธีสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In Depth Interview) จากกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานอยู่ในพนักงานแผนกเวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลศิริราช จำนวนทั้งหมด 20 คน

5.1 อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง “การศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานแผนกเวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลศิริราช” สามารถสรุปประเด็นสำคัญที่ผู้วิจัยนำมาอภิปรายได้ ดังนี้

5.1.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

หลังจากวิเคราะห์ข้อมูลขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีรายละเอียดเกี่ยวกับเพศ,อายุ,สถานภาพ,ระดับการศึกษา,อาชีพ,ประสบการณ์ในการทำงานที่โรงพยาบาลของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 20 คน พบว่า ผู้เข้ารับการสัมภาษณ์ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยที่กลุ่มตัวอย่างเพศหญิงมีจำนวน 15 คน ส่วนเพศชายมีจำนวน 5 คน สำหรับอายุแบ่งออกเป็น 3 ช่วงอายุ คือ 21-30 ปี ,31-40 ปีและ 41-50 ปี ซึ่งผู้เข้ารับการสัมภาษณ์ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 21-30 ปี จำนวน 14 คน อายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 5 คน และอายุระหว่าง 41-50 ปี อีก 1 คน ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสดมากกว่าสมรส ระดับการศึกษาของพนักงานถูกแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 16 คน และระดับปริญญาโทและต่ำกว่าปริญญาตรีอีกกลุ่มละ 2 คน อาชีพส่วนใหญ่ของผู้เข้ารับการสัมภาษณ์ที่ทำงานอยู่ในแผนก เป็นนักกายภาพบำบัด จำนวน 10 คน แพทย์ จำนวน 1 คน นักกิจกรรมบำบัด จำนวน 2 คน พยาบาล จำนวน 1 คน ผู้ช่วยนักกายภาพบำบัด จำนวน 2 คน ผู้ช่วยพยาบาลจำนวน 1 คน เจ้าหน้าที่ธุรการ จำนวน 2 คน และพนักงานทำความสะอาด จำนวน 1 คน ประสบการณ์ในการทำงานถูกแบ่งออกเป็น 3 ช่วง ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานอยู่ระหว่าง 1-5 ปี ถึงจำนวน 14 คน รองลงมา 6-10 ปี จำนวน 5 คน และมากกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 20,001-30,000 บาท จำนวน 10 คน รองลงมามีรายได้เฉลี่ยต่อ

เดือน 30,001-40,000 บาท จำนวน 5 คน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท จำนวน 3 คน และมีรายได้เฉลี่ยน้อยกว่า 10,000 บาท กับ รายได้เฉลี่ย 40,001-50,000 บาท มีจำนวนเท่ากันคืออย่างละ 1 คน ตามลำดับ

5.1.2 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความหมายของความสุขในการทำงาน

จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด พบว่า พนักงาน ได้ให้ความหมายของความสุขในการทำงาน ว่า ความสุขในการทำงานคือการที่ทำงานด้วยใจ ได้ทำงานที่รัก และชอบ มีเพื่อนร่วมงานที่ดีคอยช่วยเหลือกัน นอกจากทำให้ผลงานออกมาดีแล้ว ยังทำให้ทำงานอย่างสนุกสนาน มีความสุข และอยากมาทำงานในทุกๆวัน ซึ่งสอดคล้องกับจงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546:11) ที่กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรักและพึงพอใจ ชอบและศรัทธาในงานที่ทำ พึงพอใจในการทำงานและประสบการณ์ชีวิตที่ตนเองได้รับ ซึ่งประสบการณ์เหล่านี้ส่งผลกระทบต่ออารมณ์ความรู้สึกทางบวกมากกว่าทางลบ ทำให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงาม และสอดคล้องกับการศึกษาของ ประทุม เกตุแก้ว (2551) ซึ่งได้ให้ความหมายของความสุขในการทำงานว่าเป็นผลจากการที่บุคคลรับรู้พฤติกรรมการทำงาน สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ทำให้แสดงอารมณ์ในทางบวก มีความรัก ชอบ ผูกพันในงานที่ตนทำ ยินดีที่ได้กระทำในงานที่ตนเองรัก ทำให้งานประสบความสำเร็จ เกิดความพยายามและความรับผิดชอบในการทำงานมากยิ่งขึ้น และยังสอดคล้องกับ Manion (2003) ซึ่งได้อ้างถึงในงานวิจัยของวิรุณา ศิริจรยาพงษ์(2556:28) ที่กล่าวว่าไว้ว่าความสุขในการทำงาน คือการเรียนรู้จากการกระทำและการสร้างสรรค์ด้วยตนเอง แสดงออก โดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลื้มใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน บุคลากรมีความผูกพันกันและมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน

5.1.3 สิ่งที่น่าคิดถึงเมื่อกล่าวถึง ความสุขในการทำงาน

จากการได้วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ เกี่ยวกับสิ่งที่นึกถึงเป็นอันดับต้นๆเมื่อกล่าวถึงความสุขในการทำงานที่แผนกเวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลศิริราช พนักงานส่วนใหญ่ได้ให้ความสำคัญกับการมีเพื่อนร่วมงานที่ดี คอยช่วยเหลือเกื้อกูลกัน รับฟังทุกปัญหาเมื่อไม่สบายใจ การได้ทำงานที่รัก ตนเองถนัด ทำด้วยความชำนาญ ไม่เหน็ดเหนื่อย รวมถึงค่าตอบแทนเหมาะสมเป็นที่น่าพอใจ คือสิ่งที่ทำให้ทำงานได้อย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Manion (2003) ที่กล่าวว่าไว้ว่าความสุขในการทำงาน (Joy of work) อธิบายด้วยองค์ประกอบของความสุข 4 องค์ประกอบ คือ การติดต่อความสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงานและการเป็นที่ยอมรับ

1.การติดต่อสัมพันธ์ (Connection) เป็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคลากรร่วมกันทำงานเกิดสังคมนการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธ์ภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนา พูดคุยอย่างเป็นมิตร ให้การช่วยเหลือ และได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน เกิดมิตรภาพระหว่างการปฏิบัติงานกับบุคลากรต่างๆ

2.ความรักในงาน (Love of the work) เป็นการรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน รับรู้ว่าตนมีภาระในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้นในการทำงาน เกิดความรู้สึกในทางบวกที่ได้ทำงาน สนุกสนาน รู้สึกภูมิใจในงานที่ทำ

3.ความสำเร็จในงาน (Work achievement) เป็นการรับรู้ว่าได้ทำงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ เกิดความรู้สึกว่ามีคุณค่าในชีวิต

4.การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) รับรู้ว่าตนเองได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาในการทำงาน ได้รับความคาดหวังที่ดี และความไว้วางใจในการทำงาน และยังสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (Maslow's Hierarchy of Needs) Maslow (1954:80-92) ได้ตั้งทฤษฎีการจูงใจหรือกระตุ้นจากความปรารถนาที่อยู่ภายในเพื่อตอบสนองความต้องการ เป็นลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs) ซึ่งประกอบด้วยความต้องการ 5 ระดับ

โดยอันดับแรกคือ เรื่องค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงาน พนักงานส่วนใหญ่มองว่าเป็นความต้องการพื้นฐานที่ทำให้มีความสุขในการทำงาน ซึ่งตรงกับความต้องการทางด้านกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตเพื่อความอยู่รอด

2.พนักงานมีความคิดเห็นว่าความสุขในการทำงานมาจากการที่ชีวิตมีความปลอดภัย ขณะทำงาน ที่ทำงานมีสวัสดิการดีเยี่ยมเจ็บป่วย งานที่ทำมีความมั่นคง ซึ่งตรงกับความต้องการทางด้านความปลอดภัยมั่นคง (Security Needs) เพราะมนุษย์ปรารถนาให้มีความปลอดภัย และความมั่นคงในการดำรงชีวิต

3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นสาเหตุหลักที่พนักงานทั้งหมดมีความคิดเห็นตรงกันว่าเป็นสาเหตุที่ทำให้มีความสุขในการทำงาน ซึ่งตรงกับ ความต้องการขั้นที่ 3 ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการที่จะเข้าร่วมและได้รับการยอมรับจากสังคม ต้องการความเป็นมิตรและความรักจากเพื่อนร่วมงาน โดยมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

4. พนักงานมีความคิดเห็นว่า ลักษณะงานที่ทำหากมีความเหมาะสมกับตนจะทำให้เกิดความสุขในการทำงานได้ การที่คนเรารักในงานที่ทำ ได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนทำงานเต็มที่แล้วสร้างผลงานออกมาได้ดี จนรู้สึกตนเองมีความสำเร็จในชีวิต ตรงกับลำดับขั้นที่4 ความต้องการได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem Needs)

5. พนักงานมองว่า การได้ทำงานเต็มศักยภาพของตนเอง แล้วสำเร็จตามเป้าหมายที่คิดไว้ ทำให้เกิดความสุขในการทำงานได้ เพราะความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ ที่ต้องการความสำเร็จในทุกสิ่งตามความนึกคิดของตน ซึ่งต้องพิจารณาถึงสมรรถนะที่เป็นไปได้กับเป้าหมายที่ตนวางไว้

5.1.4. สาเหตุที่ทำให้มีความสุขในการทำงาน

จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างพนักงานที่ทำงานในแผนกเวชศาสตร์ฟื้นฟู ทั้ง 20 คน ได้วิเคราะห์ถึงสาเหตุที่ทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน อยากมาทำงานในทุกวัน มีเหตุผลที่แตกต่างกัน ได้แก่ ลักษณะของงาน, ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, ค่าตอบแทนและสวัสดิการ, ชีวิตส่วนตัว, ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน, ระบบการทำงาน, สภาพแวดล้อมในการทำงาน, ความสำเร็จของงาน, ความมั่นคงในงาน, ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน แต่ถ้าสาเหตุที่กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นมากที่สุด 5 อันดับแรก คือ การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงาน ความสำเร็จในงานที่ทำ ลักษณะงานที่เหมาะสมกับตนเอง และค่าตอบแทนกับสวัสดิการที่เหมาะสม ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎี ของ Herzberg (1991:5-7) กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจและส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relations with peers) ความมั่นคงในงาน (Job security) ความสำเร็จของงาน (Achievement) ลักษณะงาน (Work Itself) เงินเดือน (Salary) เป็นต้น สอดคล้องกับงานวิจัยของชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง (2555) พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน ได้แก่ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการสัมฤทธิ์ผล คุณลักษณะงาน สัมพันธภาพในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน สอดคล้องกับงานวิจัยของวิรุณา ศิริจรรยาพงษ์ (2556) พบว่าการได้เป็นที่ยอมรับ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ความยึดมั่นผูกพันรู้สึกมั่นคงในองค์กรมีผลต่อความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของธนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล (2557) พบว่า ด้านสัมพันธภาพ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปา นครหลวง สายงานบริการ อย่างมีนัยสำคัญ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอรอุมา รัตนบุรี (2557) พบว่า แนวทางการพัฒนาความสุขในการทำงานของพนักงานมีดังนี้คือ คุณลักษณะของงาน

ผลลัพธ์ที่คาดหวัง และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ชัดแย้งกับงานวิจัยของจิรนนท์ ศรีภิรมย์ (2559) ปัจจัยด้าน ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรอยู่ในระดับต่ำ และยังขัดแย้งกับงานวิจัยของอรธพร คงเขียว (2554)พบว่า ความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงานระดับต่ำ

จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าลักษณะของงานที่ทำมีความเหมาะสมกับตน ลักษณะงานเป็นงานที่ตนเองรักและถนัด ได้นำความรู้ที่เรียนมาใช้ ช่วยเหลือผู้อื่น และการที่ได้ทำในสิ่งที่รักทำให้ทำงานอย่างมีความสุข สอดคล้องกับงานวิจัยของสิรินทร แซ่ฉั่ว(2553) พบว่าลักษณะของงาน การได้ทำงานที่ตนรัก เป็นสิ่งสำคัญมากต่อความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล แสงผล (2554) พบว่า ความรักในงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของอรธพร คงเขียว (2554) พบว่าปัจจัยในด้านลักษณะงานที่ทำ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับระดับความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง (2555) พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน ได้แก่ คุณลักษณะงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของอรอุมา รัตนบุรี (2557) พบว่า แนวทางการพัฒนาความสุขในการทำงานของพนักงาน มีปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของจินดาวรรณ รามทอง (2558) พบว่า ตัวแปรลักษณะงาน มีอิทธิพลโดยตรงต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน

จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างพบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีความคิดเห็นว่าการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ช่วยช่วยเหลือกัน เห็นอกเห็นใจกัน ทำให้ทำงานได้อย่างราบรื่นและสนุกเวลาที่ได้ทำงานร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของจิรนนท์ ศรีภิรมย์ (2559) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรอยู่ในระดับมากคือด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของจินดาวรรณ รามทอง (2558) พบว่า สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลโดยตรงต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของอรอุมา รัตนบุรี (2557) พบว่าแนวทางการพัฒนาความสุขในการทำงานของพนักงานมีปัจจัยหลักด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สอดคล้องกับงานวิจัยของธนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล (2557) พบว่า ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานมีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของวีรญา ศิริจรรยาพงษ์ (2556) พบว่า ด้านการติดต่อสัมพันธ์ มีผลต่อความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของนฤมล แสงผล (2554) พบว่าการติดต่อสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานดี มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงาน และยังสอดคล้องกับ สิรินทร แซ่ฉั่ว(2553) พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นสิ่งสำคัญมากในการทำงานอย่างมีความสุข

จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความเหมาะสม ค่าตอบแทนมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับ เพียงพอกับค่าใช้จ่าย และสามารถเก็บออมได้ และสวัสดิการที่ได้รับมีความพอเหมาะกะตนเอง ในตอนนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง (2555) พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน ได้แก่ ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล (2557) พบว่า ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร ตรงกับทฤษฎีของ Maslow (1954:80-92) ในเรื่องความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ คือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม และ Happiness (2554) ประมวลความสุขด้วยตนเอง มุ่งเน้น คนทำงานในองค์กรทุกภาคส่วน ด้าน Happy money สุขภาพการเงินดี

จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นว่า ความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายเป็นไปตามที่วางไว้ เนื่องจากเป็นงานที่ตนเองถนัด สามารถทำได้ อย่างคล่องแคล่ว เสร็จตามกำหนด สอดคล้องกับงานวิจัยของสิรินทร แซ่ฉั่ว (2553) และอรอุมา รัต นบุรี (2557) พบว่าผลลัพธ์ที่คาดหวัง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของนฤมล แสงผล (2554) ความสำเร็จในงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงาน ตรงกับทฤษฎีของ McClelland (quoted in Reeve, 1992) ได้ศึกษาพบว่าในสังคมที่เจริญแล้ว จะมีความต้องการที่สำคัญคือความต้องการสำเร็จในงาน (Need of Achievement) และตรงกับแนวคิดของ Manion (2003) พบว่าความสุขในการทำงาน (Joy of work) อธิบายด้วยองค์ประกอบของความสุข 4 องค์ประกอบ คือ การติดต่อความสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน

จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นว่า การทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้มีความมั่นคงดี เนื่องจากโรงพยาบาลมีชื่อเสียงและน่าเชื่อถือ วัสดุมีความปลอดภัยและมีความมั่นคงในชีวิต สามารถทำงานได้อย่างมีความสุข สอดคล้องกับงานวิจัยของวีรญา ศิริจรยาพงษ์ (2556) พบว่า การได้เป็นที่ยอมรับ วัสดุที่มั่นคงและผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับทฤษฎีของ Herzberg (1991:5-7) กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจและส่งผลต่อความสุขในการทำงาน มีความมั่นคงในงาน (Job security) คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กรที่ตนทำงานอยู่ และสอดคล้องกับทฤษฎี Maslow (1954:80-92) ได้ตั้งทฤษฎีการจูงใจหรือกระตุ้นจากความต้องการที่อยู่ภายในเพื่อตอบสนองความต้องการ ทางด้านความปลอดภัยมั่นคง (Security Needs) มนุษย์ปรารถนาให้มีความปลอดภัย และความมั่นคงในการดำรงชีวิต เช่น ปลอดภัยจากภัยอันตรายที่จะเกิดขึ้นกับร่างกาย ปลอดภัยจากภาวะคุกคาม และความมั่นคงในหน้าที่การงาน

จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นว่า ชีวิตส่วนตัวมีคุณภาพชีวิตแย่ง มีเวลาในการดูแลตัวเองและครอบครัวน้อยลง กระทบต่อความสุขในการทำงาน

จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นว่า ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานไม่ค่อยจะดีนัก เนื่องจากได้รับความไม่เป็นธรรม ไม่พอใจในการตัดสินใจ การแก้ปัญหาของหัวหน้า จึงทำให้กระทบต่อความสุขในการทำงาน

จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นว่า ระบบการทำงานของแผนกไม่ดี ยังไม่เป็นระบบชัดเจน มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การประสานงานกับแผนกอื่นยังมีปัญหาติดขัด ทำให้การทำงานไม่ต่อเนื่อง

จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ดี เนื่องจากโรงพยาบาลมีขนาดใหญ่ แต่อุปกรณ์ เครื่องมือบางอย่างไม่พร้อมใช้งาน คือคุณภาพ ห้องรักษาผู้ป่วยและห้องพักของพนักงานไม่เพียงพอกับปริมาณคนที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว

จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นว่า การทำงานตอนนี้มองไม่เห็นความก้าวหน้าในชีวิตและหน้าที่การงาน เนื่องจากการเลื่อนตำแหน่งเป็นไปได้ยาก ทำให้ความสุขในการทำงานลดน้อยลง

จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสาเหตุที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งสามารถเรียงลำดับได้ 4 อันดับ ได้แก่ อันดับที่ 1 ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน อันดับที่ 2 ความมั่นคงในงาน อันดับที่ 3 มาจาก 2 สาเหตุคือความสำเร็จของงาน และลักษณะของงาน และอันดับที่ 4 คือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการเหมาะสม สอดคล้องกับทฤษฎีของ Herzberg(1992) ในส่วนขององค์ประกอบจูงใจ (Motivation factors) คือ ลักษณะของงาน(Work Itself) ความสำเร็จของงาน (Achievement) และองค์ประกอบค้ำจุน (Maintenance factors) ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relations with peers) ,ความมั่นคงในงาน (Job security) และด้านเงินเดือน (Salary) ทำให้มีกำลังใจในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Manion (2003) ความสุขในการทำงาน (Joy of work) อธิบายด้วยองค์ประกอบของความสุข 4 องค์ประกอบ คือ การติดต่อความสัมพันธ์ ความรักในงานที่ทำ ความสำเร็จในงานและการเป็นที่ยอมรับในสังคม เพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับทฤษฎี ของ Maslow (1954:80-92) ได้ตั้งทฤษฎีการจูงใจหรือกระตุ้นจากความปรารถนาที่อยู่ภายในเพื่อตอบสนองความต้องการ ทั้ง 5 ลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs) ซึ่งประกอบด้วย ความต้องการทางด้านกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตเพื่อความอยู่รอด เช่น ค่าตอบแทน ความ

ต้องการทางด้านความปลอดภัยมั่นคง (Security Needs) มนุษย์ปรารถนาให้มีความปลอดภัย และความมั่นคงในการดำรงชีวิต ความต้องการทางสังคม (Social Needs) ได้รับการยอมรับจากสังคม เพื่อนร่วมงาน ความต้องการได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem Needs) เป็นความต้องการเกี่ยวกับความมั่นใจในความรู้ความสามารถของตนเอง ทำงานที่ถนัด ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self- Actualization Needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ ที่ต้องการความสำเร็จในทุกสิ่งตามความนึกคิด ซึ่งต้องพิจารณาถึงสมรรถนะที่เป็นไปได้กับเป้าหมายที่ตนต้องการ และสอดคล้องกับงานวิจัยของซินกร น้อยคำยาง และปกาดา น้อยคำยาง (2555) พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน ได้แก่ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการสัมฤทธิ์ผล คุณลักษณะงาน สัมพันธภาพในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน สอดคล้องกับงานวิจัยของอรอุมา รัตนบุรี (2557) พบว่า แนวทางการพัฒนาความสุขในการทำงานของพนักงานสามารถแบ่งออกเป็น คุณลักษณะของงาน ผลลัพธ์ที่คาดหวัง และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของวิโรญา ศิริจรยาพงษ์ (2556) พบว่าการได้เป็นที่ยอมรับ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ความผูกพันมั่นคงต่อองค์กรมีผลต่อความสุขในการทำงาน

5.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร (Managerial Implication)

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานแผนกเวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลศิริราช ” ผู้วิจัยขอเสนอแนะสำหรับผู้บริหารองค์กร เพื่อสามารถนำหลักการที่เกี่ยวข้องไปปรับใช้ในการวางแผนนโยบายและการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด เพื่อกระตุ้นให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุขเพิ่มขึ้น ลดอัตราการลาออกของพนักงาน โดยอ้างอิงแนวคิดในแต่ละด้านต่อไปนี้

5.2.1 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับระบบการทำงาน

1. การวางแผนนโยบายและการปรับระบบการทำงานขององค์กร เป็นเรื่องปกติที่ผู้บริหารขององค์กรเห็นควรที่จะมีการปรับปรุงด้วยเหตุผลที่ โรงพยาบาลของเรามีการเติบโตอย่างรวดเร็ว แต่อย่างไรก็ตามบุคลากรในองค์กรควรจะได้รับรู้ นโยบาย และระบบการทำงานที่ชัดเจน เพื่อให้ทุกคนสามารถวางแผนการทำงานของตนได้เป็นระบบสอดคล้องกับระบบการทำงานขององค์กร โดยผู้บริหารควรจัดการประชุมแบบ Town Hall เพื่อให้พนักงาน และระดับผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการด้วย เนื่องจากผู้บริหารจะได้ทราบผลกระทบหรือปัญหาที่เกิดขึ้นหลังจากมีการเปลี่ยนระบบงาน และทำให้สามารถแก้ไขปัญหาค้นคว้าได้ตรงจุด

2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เนื่องด้วยนโยบายขององค์กรที่ต้องการจะเพิ่มผลประกอบการมาสู่องค์กร ผู้บริหารจำเป็นต้องลงมาสำรวจพื้นที่ ในการที่จะรองรับปริมาณผู้มารับบริการที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ได้นั้น ต้องมีการขยายพื้นที่ของแผนกในการรักษาเพื่อรองรับผู้ป่วยได้เพียงพอ และตรวจเช็คอุปกรณ์เครื่องมือให้พร้อมใช้งาน เพื่อจะได้ไม่เกิดการร้องเรียนจากผู้มารับบริการตามมา ทั้งนี้ทั้งนั้นพนักงานในโรงพยาบาลถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่องค์กรควรรักษาไว้ เนื่องด้วยจำนวนพนักงานที่เพิ่มมากขึ้น จึงควรมีสวัสดิการห้องพักสำหรับพนักงานให้เพียงพอ เพื่อส่งผลให้ความเป็นอยู่ของพนักงานดีขึ้น

5.2.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารเกี่ยวกับพนักงาน

1. ด้านความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงาน ผู้บริหารควรมีการแจ้ง career path ให้ชัดเจน ทำให้พนักงานทุกตำแหน่งได้เห็นถึงเป้าหมายในการทำงานของตน เห็นความก้าวหน้าในการทำงาน เพราะสิ่งนี้จะเป็แรงจูงใจที่ดีในการทำงาน มีการประเมินการทำงาน ที่มุ่งประเมินผลของการทำงานที่แท้จริง รวมทั้งศักยภาพที่แท้จริงของพนักงาน โดยผู้บริหารควรลงมาดูการทำงานจริงของพนักงานแต่ละคน ควรมีการcoaching พนักงานที่มีศักยภาพ ได้มีความก้าวหน้าและเติบโตในสายงานของตน

2. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสนับสนุนในความสำเร็จของงาน โดยการมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของพนักงาน เพื่อให้เกิดความสำเร็จในงานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้พนักงานมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานนั้น และจัดให้พนักงานไปอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้สม่ำเสมอ เพื่อให้พนักงานมีความเชี่ยวชาญในการทำงาน และได้นำความรู้ที่ทันสมัย มาส่งต่อให้กับผู้ป่วยได้เกิดความพึงพอใจตามมา ส่งเสริมให้พนักงานได้ไปเรียนรู้งานจากโรงพยาบาลอื่น เพื่อจะได้เป็นการพัฒนาในตัวของพนักงานเอง ทำให้องค์กรเห็นความสามารถแต่ละบุคคล ทำให้วางแผนการพัฒนาได้เป็นรายบุคคลไป

3. ผู้บริหารต้องทบทวนในส่วนของลักษณะงานของพนักงานในแผนกเวชศาสตร์ฟื้นฟู ควรแบ่งสัดส่วนปริมาณงานให้เท่าเทียมกัน จัดสรรงานให้เหมาะสมกับกำลังคน เพื่อพนักงานจะได้รู้สึกสบายใจกับการทำงาน ได้ทำงานที่ตนเองถนัดอย่างมีความสุข ไม่เร่งรีบมากเกินไป เพื่อความพึงพอใจของผู้ป่วยมาเป็นทีหนึ่ง

4. ค่าตอบแทนและสวัสดิการของพนักงาน ผู้บริหารควรมีการประชุมหารือกัน และปรับให้มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานและปริมาณงานที่พนักงานรับผิดชอบ รวมทั้งควรมีเกณฑ์การประเมินฐานเงินเดือนและค่าล่วงเวลาแก่พนักงานให้ได้มาตรฐาน เนื่องจากพนักงานบางอาชีพ

ได้รับฐานเงินเดือนและค่าล่วงเวลาต่ำเกินไป เมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นที่ทำธุรกิจเดียวกัน ควรมีการปรับเพิ่มเพื่อจะกระตุ้นให้พนักงานมีกำลังใจในการมาทำงานมากขึ้น

5.3 ข้อจำกัดในงานวิจัยและข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ผลนี้ เกิดจากการเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์กับกลุ่มตัวอย่างที่เฉพาะเจาะจง คือพนักงานแผนกเวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลศิริราชเท่านั้น (Case study) ซึ่งทำให้ไม่สามารถนำไปอธิบายในบริบทอื่นได้
2. งานวิจัยครั้งนี้ เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างที่สัมภาษณ์ อาจไม่สามารถเป็นตัวแทนของพนักงานแผนกเวชศาสตร์ฟื้นฟูทั้งหมดได้ ดังนั้นในการวิจัยครั้งถัดไปอาจกำหนดกลุ่มตัวอย่างให้มีขนาดใหญ่และหลากหลายโรงพยาบาลมากขึ้น โดยการใช้วิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)
3. ควรจะศึกษาในเรื่องเดียวกันนี้แต่เพิ่มเติมคำถามในส่วนที่ยังไม่ครอบคลุม และทำวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อจะได้เพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างในการร่วมแสดงความคิดเห็นมากขึ้น
4. กลุ่มตัวอย่างบางคนยังมีประสบการณ์ในการทำงานค่อนข้างน้อย ทำให้ตอบคำถามได้ไม่ละเอียดและครอบคลุมพอ

บรรณานุกรม

- กมลวรรณ โพธิ์วิทยาการ (2557). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารา จังหวัดยะลา. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏวราชนครินทร์ ปีที่8, ฉบับที่ 1 มกราคม – เมษายน 2559.
- คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง Happiness (2554). เอกสารทางวิชาการ, สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- จิรนนท์ ศรีภิรมย์ (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจ. อดสาหกรรมศาสตร์บัณฑิต วิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจ.
- จินดาวรรณ งามทอง (2558). ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ : การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุตามประสบการณ์การทำงาน. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- จุฑามาศ แก้วพิจิตร, วิชัย อุดสาहित, และ สมบัติกุสุมาวดี. (2554). ความสุข หลากมุมมอง. นนทบุรี: สองขาคีเอชั่น จำกัด.
- จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. สำนักงานผู้อำนวยการสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รัชมน วรรณพิณ (2555). ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยโรงพยาบาล พยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยภายใต้กำกับของรัฐ. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประสานครหลวง สายงานบริการ การประสานครหลวง. วารสารการเงิน การลงทุน การตลาด และการบริหารธุรกิจ, ปีที่4, ฉบับที่ 2 เมษายน – มิถุนายน 2557.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- นฤมล แสงผล (2554) . ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. *การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต*, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- บิสิเนสไทย (9 กรกฎาคม 2551). ปี 2008 จุดเปลี่ยนมนุษย์เงินเดือน. ค้นวันที่ 2 มิถุนายน 2561 จาก <http://www.businesssthai.co.th/bt/search.php>
- บุรินทร์ภักดิ์ พรหมมาศ และคณะ (2556) . ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาของ เทศบาลนครศรีธรรมราช. *วารสารวิจัยและพัฒนา*, ปีที่ 8, ฉบับที่ 1, มกราคม - มิถุนายน 2556, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
- ประเวศ วะสี (2548). มรรค 12 . *สู่ประเทศไทยอยู่เย็นเป็นสุข*, พิมพ์ครั้งที่ 1 ,นนทบุรี ,สำนักงานปฏิรูประบบสาธารณสุขแห่งชาติ
- ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) . ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานการพยาบาลผ่าตัด. *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต* , มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต) (2552) . ความสุข 5 ชั้น. ค้นวันที่ 2 มิถุนายน 2561 จาก <http://www.cdthamma.com/forums/index.php?topic =2808.0>
- สิรินทร แซ่นั่ว (2553) . ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ : กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์. *วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต*, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- วีรญา ศิริจรรยาพงษ์ (2556) . ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยโรงพยาบาลรามาชิดดี. *วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต*, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- รัสมิ์ ชันยธร (2550). สร้างสุขในงาน. ค้นวันที่ 3 มิถุนายน 2561 จาก http://chiangmaihealth.com/coolnews_detail.php?id=57.
- อรรถพร คงเขียว (2556) . ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน:กรณีศึกษา บริษัท ดี.อี.เอ็ม คอนเฟอเรนซ์ จำกัด . *การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต*, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

บรรณานุกรม (ต่อ)

อรอุมา รัตนบุรี (2557). แนวทางการพัฒนาความสุขในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา : ฝ่าย
วิเทศพาณิชย์ ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) . *สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการ
มหาบัณฑิต*, มหาวิทยาลัยมหิดล.

Gavin,J.H and Mason .R.O. (2004) .The Virtuous Organization : The Value of Happiness in the
Workplace. *Organization Dynamics*, 33 (September) : 379 – 392 .

Manion, J. (2003) . Joy of work : As Experienced , As Expressed . *Doctor of Philosophy in
Human and Organizational Systems* , University of Michigan .

War,P. (2007) . Searching for happiness at work. *The Psychologist* 20 (12) : 726 – 729.

Herzberg (1991) , Herzberg’s two-factor theory.*A Harvard Business Review Paperback:
Motivation Massachusetts* , Harvard Business School 175.

Maslow,Abraham H. (1954). Motivation and Personality. New York , Harper & Brothers.

Reeve,Johnmarshall (1992) . Understanding Motivation and Emotion. Florida, Holt,Rinehart and
Winston .

WHO Basic Documents (1996). Constitution of the World Health Organization .



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

คำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของพนักงาน

- ชื่อ
- อาชีพ/ตำแหน่ง
- เพศ
- อายุ
- สถานภาพ
- ประสบการณ์ในการทำงาน
- รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 2 คำถามสำรวจความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความหมายของความสุขในการทำงาน

- นิยามความหมายของคำว่า “ความสุขในการทำงานของท่าน” คืออะไร
- สิ่งที่น่าคิดถึงเมื่อกล่าวถึง ความสุขในการทำงาน

ส่วนที่ 3 คำถามสำรวจสาเหตุที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน

ข้อ	ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	คำถาม
1.	Maslow (1954:80-92) Happinometer (2559)	ท่านคิดว่า รายได้/ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับงาน และเพียงพอกับรายจ่ายหรือไม่ อย่างไร
2.	Happinometer (2559)	ท่านคิดว่าสภาพคล่องทางการเงินในตอนนี้เป็นอย่างไรมาก และ มีวิธีจัดการ/เก็บออมเงินอย่างไร
3.	Happinometer (2559)	ท่านคิดว่าสุขภาพร่างกายของท่านในตอนนี้เป็นอย่างไรมาก มีเวลาในการดูแลตนเองหรือไม่ อย่างไร
4.	Maslow (1954:80-92) Happinometer (2559)	องค์กรมีการจัดสวัสดิการของพนักงานอย่างไร ท่านคิดว่ามีความเหมาะสมและเพียงพอหรือไม่

ข้อ	ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	คำถาม
5.	Maslow (1954:80-92) McClelland (quoted in Reeve,1992)	ท่านรู้สึกปลอดภัย และพอใจกับการคุ้มครองความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานที่องค์กรมอบให้หรือไม่ อย่างไร
6.	Happinometer (2559)	สภาพแวดล้อมในองค์กรของท่านเอื้อต่อการทำงานหรือไม่ อย่างไร
7.	McClelland (quoted in Reeve,1992) Herzberg (1991:5-7)	ระบบการทำงานของที่นี่เป็นอย่างไร ทำงานได้ราบรื่นดีหรือไม่
8.	Maslow (1954:80-92) McClelland (quoted in Reeve,1992)	ท่านคิดว่างานของท่านมีความมั่นคงหรือไม่ อย่างไร
9.	Happinometer (2559)	ความสัมพันธ์ของท่านกับครอบครัวเป็นอย่างไร ท่านรู้สึกว่าการครอบครัวมีความสุขหรือไม่เมื่อท่านได้มาทำงานที่นี่
10.	Maslow (1954:80-92) McClelland (quoted in Reeve,1992)	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างไร
11.	Happinometer (2559)	ท่านมีความคิดเห็นอย่างไร เกี่ยวกับการต้องทำงานเป็นทีม
12.	Maslow (1954:80-92) Happinometer (2559)	ท่านคิดว่าท่านมีตัวตนในสังคมหรือไม่ และตอนนี้ท่านอยู่ในสังคมไทยอย่างมีความสุขหรือไม่ เพราะเหตุใด
13.	Maslow (1954:80-92) Herzberg (1991:5-7)	ท่านคิดว่าลักษณะงานที่ท่านทำมีความเหมาะสมกับตัวเองหรือไม่อย่างไร
14.	Maslow (1954:80-92) Happinometer (2559)	ท่านมีเป้าหมายในการทำงานเป็นอย่างไร และคิดว่าองค์กรจะสามารถตอบสนองให้ท่านได้หรือไม่ อย่างไร
15.	Maslow (1954:80-92) Happinometer (2559)	โอกาส การเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ของท่านเป็นอย่างไร
16.	Maslow (1954:80-92) Herzberg (1991:5-7) McClelland (quoted in Reeve,1992)	ท่านมีวิธีพัฒนาตนเองอย่างไรเพื่อความก้าวหน้าในชีวิต

ข้อ	ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	คำถาม
17.	Maslow (1954:80-92) Happinometer (2559)	ท่านได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนในสิ่งที่ท่านต้องการเรียนรู้/ พัฒนาตนตามต้องการมากน้อยเพียงใด

- สิ่งที่ต้องการให้ปรับปรุงเพื่อให้มีความสุขในการทำงานมากขึ้น

