

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร ทั้งในด้านปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านผู้นำ (Leader) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationship at Workplace) ด้านลักษณะงาน (Job Characteristics) ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) สามารถสรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อเสนอแนะและข้อเสนอนแนะ ได้ดังต่อไปนี้

สรุปผลการศึกษา

ผู้ศึกษาได้ศึกษาโดยใช้แนวคิดและทฤษฎี ประกอบกับผลการศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงานมาวิเคราะห์ผลการวิจัย ซึ่งจากการให้สัมภาษณ์การทำงานอย่างมีความสุข ผู้ศึกษาได้แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานออกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านผู้นำ (Leader) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationship at Workplace) ด้านลักษณะงาน (Job Characteristics) ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) โดยเชื่อมโยงกับความสุขในการทำงานของบุคลากรในภาพรวม

ระเบียบวิธีการศึกษาและข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ข้อมูลทุติยภูมิ ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร บทความ หนังสือ งานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลออนไลน์ทางอินเทอร์เน็ต และข้อมูลปฐมภูมิเป็นข้อมูลที่ได้จากการใช้แบบสอบถาม แบบตอบด้วยตนเอง (Self-Administered Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร จำนวน 116 คน ได้รับแบบสอบถามคืนทั้งสิ้น 115 ฉบับ เนื่องจากกลุ่มประชากรบางคนปฏิบัติกรอยู่ต่างจังหวัด ซึ่งแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาเป็นแบบสอบถามที่ตรงตามเกณฑ์และมีความสมบูรณ์ คิดเป็นร้อยละ 99.14 ของแบบสอบถามทั้งหมด ซึ่งจำนวนที่ได้รับคืนสามารถเป็นตัวแทนของกลุ่มประชากรทั้งหมด และเป็นขนาดประชากรที่เหมาะสมในการศึกษา ข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าแจกแจงแบบที (t-Test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance : ANOVA) การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ

Scheffe การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยแบบเส้นตรง (Linear Regression) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

จากผลการศึกษาข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร จำนวน 115 คน สรุปได้ดังตาราง

ตารางที่ 32 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลส่วนใหญ่

ปัจจัยส่วนบุคคล	ลักษณะส่วนบุคคลส่วนใหญ่	ร้อยละ
เพศ	หญิง	68.70
อายุ	41 - 50 ปี	33.91
สถานภาพ	สมรส	71.30
ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	59.13
ระดับตำแหน่งงาน	นักวิชาการสาธารณสุข	42.61
รายได้ต่อเดือน	20,001 - 30,000 บาท	34.78
อายุการทำงาน	ระหว่าง 21-30 ปี	44.35

จากตารางที่ 32 สรุปข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลได้ว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 68.70 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.91 มีสถานภาพสมรสร้อยละ 71.30 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 59.13 ตำแหน่งงานปฏิบัติงานอยู่ในประเภทวิชาการสาธารณสุข ร้อยละ 42.61 มีรายได้อยู่ระหว่าง 20,001-30,000 บาท ร้อยละ 34.78 และอายุการทำงานอยู่ระหว่าง 21-30 ปี ร้อยละ 44.35

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

แบบสอบถามที่นำมาใช้จะเป็นการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากร โดยใช้คำถามในการวัดสเกลทัศนคติ (Likert Scale) โดยลักษณะของแบบสอบถามจะแบ่งความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานออกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านผู้นำ (Leader) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationship at Workplace) ด้านลักษณะงาน (Job Characteristics) ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life)

ตอนที่ 2.1 การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับ ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร

เมื่อรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้ศึกษาได้คำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability Analysis) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) พบว่า พบว่าค่าความเชื่อมั่นในแต่ละด้านและภาพรวมความสุข รวมทั้งค่าความเชื่อมั่นรวม มีค่าแอลฟา (Alpha α) เท่ากับ 0.958 ซึ่งมากกว่า มากกว่า 0.80 ซึ่งแสดงว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในเกณฑ์ดีมาก และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นในระดับสูงทุกด้าน ดังนั้นจึงถือว่าคำถามที่ใช้ในการศึกษานี้สามารถยอมรับและนำไปใช้วัดผลได้

ตอนที่ 2.2 ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในแต่ละด้าน

ผลการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านผู้นำ (Leader) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationship at Workplace) ด้านลักษณะงาน (Job Characteristics) ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) โดยผลการศึกษาจะแสดงถึงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นจากมากไปน้อย ดังนี้

2.2.1 ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านผู้นำ (Leader) ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านผู้นำ (Leader) โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยในระดับมาก 9 ปัจจัย ดังต่อไปนี้ หัวหน้างานเป็นผู้บทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงาน อยู่ในระดับค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ หัวหน้างานเป็นบุคคลที่เน้นในเรื่องของการกระจายอำนาจให้กับพนักงานในการทำภารกิจและหน้าที่ต่าง ๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จ หัวหน้างานเป็นบุคคล

ที่อุทิศตนเองให้กับพนักงานและองค์กร ส่วนระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยอื่น ๆ ได้แก่ หัวหน้างานสามารถสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้กับพนักงานทั้งองค์กร หัวหน้างานสามารถสร้างความรู้สึกให้บุคลากรตระหนักถึงวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร หัวหน้างานสามารถสร้างการสื่อสารแบบสองทางที่เปิดเผยและโปร่งใสให้เกิดขึ้นในองค์กร หัวหน้างานสามารถดึงศักยภาพของบุคลากรออกมาเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ หัวหน้างานสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และหัวหน้างานสามารถสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้เกิดจิตสำนึก เพื่อสร้างความกระตือรือร้นในการทำงาน ตามลำดับ ขณะที่ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยในระดับปานกลาง มี 1 ปัจจัย คือ หัวหน้างานสามารถจดจำและให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นโดยบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

2.2.2 ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationship at Workplace) ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationship at Workplace) โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยในระดับมากที่สุด 10 ปัจจัย ดังต่อไปนี้ ตนเองและเพื่อนร่วมงานได้มีการแบ่งปันความรู้สึกันอย่างเปิดเผยและกว้างขวางและรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญหรือมีความหมายต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากันอยู่ในระดับความคิดเห็นมากเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ มีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อนร่วมงาน ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในทุก ๆ เรื่อง ส่วนระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยอื่น ๆ ได้แก่ เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทร เพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญ มีรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงาน ตนเองและเพื่อนร่วมงานต่างฝ่ายต่างเอื้อผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน เพื่อนร่วมงานให้ความใส่ใจ และเมื่อมีปัญหาสามารถปรึกษาปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่อง

2.2.3 ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านลักษณะงาน (Job Characteristics) ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านลักษณะงาน (Job Characteristics) โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยในระดับมากที่สุด 9 ปัจจัย ดังต่อไปนี้ งานที่รับผิดชอบในปัจจุบันต้องใช้ความรับผิดชอบเป็นอย่างมากในระดับความคิดเห็นมากเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ เข้าใจถึงความสำคัญของงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน ส่วนระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยอื่น ๆ ได้แก่ หน้าที่ที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีความเด่นชัด ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายมีความเป็นระบบระเบียบแบบแผนที่แน่นอน งานที่ทำในปัจจุบันมีความน่าสนใจหลายหลากและท้าทายความสามารถ ได้รับงานที่มีความท้าทายต่อความสามารถ มีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ มีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่ ได้ทำงานที่มีความชำนาญ และสามารถควบคุมงานที่

ทำได้ด้วยตนเอง ตามลำดับ ขณะที่มูลค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยในระดับปานกลาง 1 ปัจจัย ได้แก่ มีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน

2.2.4 ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) โดยรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยในระดับมากที่สุด 5 ปัจจัย ดังต่อไปนี้ มีความเชื่อในค่านิยมขององค์กรและได้นำไปปฏิบัติ อยู่ในระดับค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ตระหนักว่าความสำเร็จในงานมีผลตามเป้าหมายของค่านิยมขององค์กร มีพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ เข้าใจว่างานที่ทำส่งผลต่อองค์กรอย่างไร และประการสุดท้าย ยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตนเอง ตามลำดับ

2.2.5 ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) โดยรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยในระดับมากที่สุด 4 ปัจจัย ดังต่อไปนี้ มีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน สามารถแบ่งหรือใช้เวลาในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และหัวหน้างานมีการบริหารที่เป็นธรรม อยู่ในระดับค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก โดยมีความเห็นเท่ากัน รองลงมาคือ อยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ

สรุปว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านค่านิยมร่วมขององค์กรมาเป็นอันดับแรก ส่วนปัจจัยอื่น ๆ รองลงมา ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านผู้นำ

ตอนที่ 2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามกับค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนนี้ จะเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้และอายุการทำงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร ที่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานทั้งห้าด้านซึ่งเป็นตัวแปรตาม ได้แก่ ด้านผู้นำ (Leadership) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationship at Workplace) ด้านลักษณะงาน (Job Characteristics) ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) เพื่อต้องการทราบว่าลักษณะส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับปัจจัยความสุขในการทำงานแตกต่างกันหรือไม่ โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (Independent Sample t-Test) กรณีประชากรสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) กรณีประชากรมากกว่าสองกลุ่มขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีผลการวิเคราะห์ดังตาราง

ตารางที่ 33 แสดงปัจจัยความสุขในการทำงานที่มีผลต่างค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05
เพศ	ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
อายุ	ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
สถานภาพ	แตกต่างกันในด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร
ระดับการศึกษา	แตกต่างกันในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ระดับตำแหน่งงาน	ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
รายได้	แตกต่างกันในด้านค่านิยมร่วมขององค์กร
อายุการทำงาน	ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3.1 บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในด้านผู้นำ (Leader) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationship at Workplace) ด้านลักษณะงาน (Job Characteristics) ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ไม่แตกต่างกัน แสดงว่าเพศไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร

2.3.2 บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน ทุกกลุ่มอายุมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในด้านผู้นำ (Leader) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationship at Workplace) ด้านลักษณะงาน (Job Characteristics) ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ไม่แตกต่างกัน แสดงว่ากลุ่มอายุไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร

2.3.3 บุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในด้านลักษณะงาน (Job Characteristics) และด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) แตกต่างกัน โดยบุคลากรที่มีสถานภาพอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นด้านลักษณะงานมากกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพสมรส และบุคลากรที่มีสถานภาพอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นด้านค่านิยมร่วมขององค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพโสดและสมรส ส่วนในด้านผู้นำ (Leader) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationship at Workplace) และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ทุกสถานภาพมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.3.4 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) แตกต่างกัน โดยบุคลากรที่มีระดับการศึกษาในระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่ามีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาโท ส่วนในด้านผู้นำ (Leader) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationship at Workplace) ด้านลักษณะงาน (Job Characteristics) และด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) ทุกระดับการศึกษามีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.3.5 บุคลากรที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน ทุกระดับตำแหน่งงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในด้านผู้นำ (Leader) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationship at Workplace) ด้านลักษณะงาน (Job Characteristics) ด้านค่านิยมร่วม

ขององค์กร (Organization's Share Value) และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ไม่แตกต่างกัน แสดงว่าระดับตำแหน่งงานไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร

2.3.6 บุคลากรที่มีรายได้แตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) แตกต่างกัน โดยบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยระหว่าง 10,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นด้านค่านิยมร่วมขององค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่ำกว่า 10,000 บาทและบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยระหว่าง 30,001-40,000 บาท ส่วนในด้านผู้นำ (Leader) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationship at Workplace) ด้านลักษณะงาน (Job Characteristics) และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ทุกระดับรายได้มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.3.7 บุคลากรที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน ทุกอายุการทำงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในด้านผู้นำ (Leader) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationship at Workplace) ด้านลักษณะงาน (Job Characteristics) ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ไม่แตกต่างกัน แสดงว่าอายุการทำงานไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากร

ตอนที่ 3.1 ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร

การศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อภาพรวมความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.58) ซึ่งมีระดับความคิดเห็นคือมากเช่นเดียวกันทุกปัจจัย โดยความคิดเห็นที่ว่า มีความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน อยู่ในระดับค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก (ค่าเฉลี่ย = 3.64) รองลงมาคือ มีความรู้สึกเพลิดเพลินในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความภูมิใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน (ค่าเฉลี่ย = 3.63) และ มีความรู้สึกมีจรรยาบรรณในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.47)

ตอนที่ 3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามและระดับความคิดเห็นต่อด้านภาพรวมความสุขในการทำงาน

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ด้านเพศ มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในภาพรวมแตกต่างกัน โดยเพศชายมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในภาพรวมมากกว่าเพศหญิง ขณะที่ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลในด้านอื่น ๆ ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้และอายุการทำงาน ต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในภาพรวม มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยระดับของความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร ใช้วิธีการวัดผลจากความสุขในการทำงานด้านภาพรวมขององค์กร ซึ่งประกอบไปด้วย มีความรู้สึกชื่นชมยินดีในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน มีความรู้สึกเพลิดเพลินในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความภูมิใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน มีความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน

ตอนที่ 3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อด้านภาพรวมของความสุขในการทำงานกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานทั้งห้าด้าน ประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กรและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับตัวแปรตามคือ ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อด้านภาพรวมของความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร พบว่า ปัจจัยทั้งห้าด้านมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับภาพรวมความสุขในการทำงานของบุคลากร และระดับภาพรวมความสุขในการทำงานจะผันแปรตามปัจจัยทั้งห้าด้าน แสดงว่าค่าที่ได้จากการทำนายด้วยสมการเส้นตรง (Linear Regression) จะใกล้เคียงกับระดับภาพรวมความสุขในการทำงานได้ในระดับสูง

เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ (ค่า Sig.) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านผู้นำ ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อระดับภาพรวมความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับต่ำกว่า 0.05 ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ไม่มีผลต่อระดับ

ความสุขที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย พบว่า ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถทำนายระดับภาพรวมความสุขในการทำงานได้มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านผู้นำ

ส่วนการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานทั้งห้าด้าน ประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กรและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับตัวแปรตามคือ ด้านความรื่นรมย์ในงาน ด้านความเพลิดเพลินในการทำงาน และด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน โดยค่าความสัมพันธ์ในเชิงบวกซึ่งแปรผันตามปัจจัยทั้งห้าด้าน และความสุขด้านความรื่นรมย์ในงานอยู่ในระดับสูง ขณะที่ความสุขด้านความเพลิดเพลินในการทำงาน และด้านความกระตือรือร้นในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งแต่ละด้านจะมีปัจจัยในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่สามารถทำนายระดับภาพรวมความสุขทั้งสามด้านได้มากที่สุด

อภิปรายผลการศึกษา

5.2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ

1) ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านผู้นำ

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านผู้นำมีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร อธิบายได้ว่าการทำงานอย่างมีความสุขนั้นเกิดจากการมีผู้นำที่มีความยุติธรรม มีวิสัยทัศน์ ให้การสนับสนุนบุคลากรได้ บังคับบัญชา อีกทั้งเป็นผู้ที่มีความสามารถในการบริหารงาน สร้างความเข้าใจที่ดีร่วมกัน เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และสามารถดึงศักยภาพของบุคลากรภายในองค์กรออกมาได้เพื่อให้ทำงานได้มีประสิทธิภาพสูงสุด รับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสม่ำเสมอ ให้ความสำคัญกับบุคลากรอย่างเท่าเทียมกันด้วยความเป็นมิตร ส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารแบบสองทางที่โปร่งใส และชัดเจน และมีการให้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการทำงานตลอดเวลา เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์ ดังแนวคิดของ Jack Welch (2005) กล่าวว่า “ผู้นำ” (Leadership) ถือเป็นตัวจักรสำคัญที่จะขับเคลื่อนและสร้างการทำงานอย่างมีความสุขให้เกิดขึ้นในองค์กร ซึ่งจะต้องเริ่มต้นจากผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ที่จะสร้างองค์กรแห่งความสุขให้เกิดขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิศากร ชุติมันต์กุลดิถ (2552) ที่ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานกองการผลิต 1 โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ที่กล่าวไว้ว่า ผู้นำที่ดี สามารถชักจูงพนักงานทุกคนให้ร่วมกันสร้างสรรค์การทำงานอย่างมีความสุข และพนักงานจะมีความสุขได้ เกิดจากการมีผู้นำที่ดี สามารถสร้างความรู้สึกลง

พนักงานตระหนักถึงวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร มีความสามารถ มีความยุติธรรม สามารถบริหารคนและงานได้อย่างลงตัว สามารถสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้กับพนักงานทั้งองค์กร สามารถสร้างและพัฒนาทีมงานทำให้คนภายในองค์กรสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้ เกิดความสามัคคี และสามารถจูงใจให้พนักงานทำงานได้อย่างเต็มใจและมีความสุข ให้สามารถทำงานได้อย่างมีอิสระ ไม่รู้สึกถูกบังคับมากเกินไป ซึ่งจะทำให้พนักงานสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ และได้มาซึ่งผลงานที่นอกจากจะสำเร็จตามเป้าหมายแล้วอาจเหนือความคาดหมายและมีประสิทธิภาพอย่างสูงสุดด้วย และสอดคล้องกับแนวความคิดความสุขในการทำงานของฉัฐฉิม พงศ์ศิริ (2551) ที่กล่าวไว้ว่าการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้า และการทำงานกับหัวหน้างานที่เข้ากันได้ดี คือหัวใจของความสุขในการทำงานของพนักงาน การมีปัญหาระหว่างหัวหน้างานและลูกน้องทำให้งานที่ได้ขาดความน่าสนใจและนำไปสู่การเปลี่ยนงานใหม่ได้ การสื่อสารระหว่างกันอย่างสม่ำเสมอและการร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานจะช่วยสนับสนุนในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในที่ทำงาน

2) ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานมีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร โดยความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงานนำไปสู่ความสุขในการทำงาน เนื่องจากมนุษย์ต้องการการได้รับการสนับสนุนจากบุคคลรอบข้าง ต้องการความสัมพันธ์ในเชิงสร้างสรรค์ และต้องการรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมในสังคมที่อยู่เพื่อรักษาความเป็นอยู่ที่ดีของตนเองไว้ ดังที่ Diener (2003) ได้กล่าวไว้ว่า คนเราต้องการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ต้องการเป็นที่ยอมรับจากกลุ่ม การมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม เพราะนั่นถือว่าเป็นปัจจัยพื้นฐานของความต้องการของมนุษย์ จึงสรุปได้ว่าผู้ที่มีสัมพันธภาพที่ดีจะประสบความสำเร็จในการทำงานและมีความสุขมากกว่าผู้ที่ขาดสัมพันธภาพในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดความสุขในการทำงานของฉัฐฉิม พงศ์ศิริ (2551) ที่กล่าวไว้ว่า การสื่อสารระหว่างกันอย่างสม่ำเสมอและการร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานจะช่วยสนับสนุนในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในที่ทำงานนำมาซึ่งความสุขในการทำงานของพนักงานเพิ่มมากขึ้น และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นพดล กรรณิกา (2551) ที่ศึกษาเรื่อง “ประเมินความสุขของคนทำงาน (Happiness at Workplace)” พบว่า สิ่งที่ทำให้คนทำงานมีความสุขหรือความทุกข์จากการทำงาน ไม่ได้ขึ้นอยู่กับเงินเดือน รายได้ หรือสถานะเศรษฐกิจเรื่องปากท้อง

เพียงอย่างเดียว ยังมีองค์ประกอบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานหลายประการ โดยความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีผลต่อความสุขในการทำงานเป็นอย่างมาก

ดังนั้น ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกในองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของคนในองค์กร

3) ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านลักษณะงาน

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านลักษณะงานมีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร แสดงถึงองค์กรสามารถดำเนินงานด้านลักษณะงานได้เป็นอย่างดี มีความชัดเจนที่ทำให้บุคลากรสามารถเข้าใจลักษณะงานของตนเองได้ สามารถเข้าใจถึงความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบันและหน้าที่ที่ได้รับมีความเด่นชัด ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคในการทำงานของพยาบาลงานพยาบาลผ่าตัด ที่พบว่าบุคคลที่มีความสุขในการทำงานจะมีการรับรู้คุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับสูง โดยรับรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ว่าเป็นงานที่มีทักษะที่หลากหลาย เหมาะสมกับความรู้และความสามารถ เป็นงานที่มีความสำคัญ มีคุณค่า มีความสามารถในการควบคุมงาน ตลอดจนรับรู้ถึงผลที่เกิดขึ้นจากงานที่ได้รับมอบหมาย ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน มีผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก เกิดความภาคภูมิใจ จนกระทั่งเกิดเป็นความสุขในการทำงาน และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Manion (2003) ที่กล่าวว่า การรับรู้ความรู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้น ดีใจเพลิดเพลินในการที่จะปฏิบัติงาน และปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงาน มีความภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน มีผลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งด้านลักษณะงานก็เป็นส่วนที่จะทำให้นักงงานเกิดความยินดีในงานที่ทำ รู้สึกพึงพอใจกับงานที่ได้ทำโดยผลที่ตามมาของความสุขในการทำงาน คือ ผลงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ บุคลากรมีความตั้งใจปฏิบัติงานให้มีคุณค่าและประสิทธิภาพต่อไป

4) ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในด้านค่านิยมร่วมขององค์กร

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านค่านิยมขององค์กรมีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร กล่าวได้ว่า

ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งต่อภาพรวมความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์กร สะท้อนให้เห็นถึงการมีความเชื่อถือต่อค่านิยมหลักขององค์กร มีการประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมและเป็นสิ่งที่ยอมรับอย่างแพร่หลายจากสมาชิกขององค์กร ซึ่งมีมานาน โดยยึดถือเป้าหมายและคุณค่าของส่วนรวมเป็นหลัก เพื่อให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและมีความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกัน ดังแนวคิดของ Mark Vicker (2006) ที่กล่าวว่างานที่ทำด้วยความรื่นรมย์ ความรัก และความรู้สึกว่าการทำงานนั้นตอบสนองจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกอยากมีส่วนร่วมกับความสำเร็จขององค์กร มีส่วนร่วมกับเป้าหมายขององค์กร ซึ่งมีผลทำให้เกิดความสุขในการทำงานของพนักงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของรวมศิริ เมนะโพธิ (2550) ที่พบว่า ความรู้สึกของพนักงานที่ที่ไม่ได้รับการยอมรับหรือไม่มีความหายต่อองค์กรหรือจากสังคมจะส่งผลทำให้พนักงานขาดความเชื่อมั่นในตนเอง รู้สึกว่าตนเองไม่มีคุณค่า ทำให้พนักงานไม่ได้มีเป้าหมายเดียวกับองค์กร จนอาจทำให้พนักงานขาดความสุขในการทำงานได้ และนันทรัตน์ อยู่ประเสริฐ (2552) ที่ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เฟสท์ดรัก จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ ได้ให้แนวคิดไว้ว่า ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับพนักงานในด้านค่านิยมร่วมขององค์กร โดยอาจจะมีการชี้แจงถึงคุณค่าที่องค์กรได้รับจากพนักงานเหล่านั้น มีการกล่าวชมเชยพนักงานที่มีผลงานที่ดีต่อหน้าพนักงานคนทั่วไป เพื่อที่พนักงานเหล่านั้นจะได้รู้สึกถึงคุณค่าที่ตนเองมีต่อองค์กร เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง ตลอดจนความพึงพอใจในชีวิตที่เพิ่มขึ้นทำให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งก็จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรมากขึ้น เนื่องจากสิ่งเหล่านี้ถือว่ามีผลทางด้านจิตใจของพนักงาน เพราะการรู้ว่าตนเองมีคุณค่า มีความหมายต่อองค์กรทำให้พนักงานมีความเชื่อมั่นในตนเอง ส่งผลต่อกระบวนการทางความคิด การตั้งเป้าหมายและการวางรูปแบบในการทำงาน จนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย ซึ่งจะนำไปสู่ความสุขในการทำงานของพนักงานในองค์กร

5) ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในด้านคุณภาพชีวิต

ในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร สามารถอธิบายได้ว่า ในด้านคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น จะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง องค์กรเห็นคุณค่าของบุคลากร ตลอดจนได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมจากการทำงาน อีกทั้งยังมีสถานที่ทำงานที่มีสภาพแวดล้อมที่ดี มีเครื่องอำนวยความสะดวกที่เหมาะสม และสามารถรักษาสสมดุลระหว่างชีวิตครอบครัวและชีวิตการทำงานได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ ดังที่ Herzberg (1959) ได้อธิบายว่า สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ทั้งทางด้านกายภาพ และด้านจิตใจของสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน มีความสำคัญต่อการจูงใจในการทำงาน สอดคล้องกับ ผลการศึกษาของ อภิชาติ ภูพานิช (2551) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีจะเป็นตัวส่งเสริมให้มี สุขภาพทางกายและใจที่ดี เพราะสภาพแวดล้อมรวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวก สวัสดิการที่ดีเป็น ปัจจัยพื้นฐานที่ทำให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่องาน รวมถึงลด ปัญหา อุปสรรคที่จะส่งผลกระทบต่องานได้ในหลาย ๆ ด้านอีกด้วย ซึ่งคุณภาพชีวิตที่ดีจะนำมาสู่ ความสุขในการทำงานที่เพิ่มขึ้น

5.2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร

1) ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร มี ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรเพศชายและเพศหญิงแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเพศชายมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงานมากกว่า เพศหญิง โดยศิริบุรณ์ สายโกสม (2550) ได้อธิบายว่า เพศชายที่ได้รับการยอมรับในการทำงาน เพิ่มพูนความเชื่อมั่นและการควบคุมตน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รง ภูวงไพโรจน์ (2540) ศึกษาเรื่อง การศึกษาผลกระทบของปัจจัยส่วนบุคคล และคุณลักษณะของงานที่มีต่อความพึงพอใจ ในงานของบุคลากรที่ทำงานด้าน คอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีการสื่อสารข้อมูลในเขต กรุงเทพมหานคร โดย ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มพนักงานเพศชายมีความพึงพอใจในงานมากกว่าหญิง แต่ขัดแย้งกับผลการศึกษาของ จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2547) ที่พบว่า ความสุขในการทำงานมีความ แตกต่างกันไปตามปัจจัยด้านเพศ

2) ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร มี ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรจำแนกตามอายุไม่แตกต่างกัน แสดงว่ากลุ่มอายุไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขใน การทำงานทุก ๆ ด้าน โดยบุคลากรส่วนใหญ่ภายในกองการผลิต 1 มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี ซึ่ง บุคลากรทุกช่วงอายุมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผล การศึกษาของ นันทรรัตน์ อยู่ประเสริฐ (2552) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุไม่มีความสัมพันธ์กับ ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เฟิสต์รัก จำกัด และ ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุไม่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ

โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ แต่ขัดแย้งกับผลการศึกษาของ จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2547) ที่พบว่า บุคคลที่มีตำแหน่งงานสูงหรือบุคคลที่มีตำแหน่งงานในระดับหัวหน้า หรือผู้บริหารจะมีความสุขในการทำงานมากกว่า เนื่องจากมีประสบการณ์ในการทำงาน และสามารถแก้ปัญหาการทำงานได้เป็นอย่างดี

3) ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพกับความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรจำแนกตามสถานภาพไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ จันทกฤต กฤตธรรม (2553) พบว่า พนักงานบริษัทเซ็นทรัลพัฒนาเชียงใหม่ จำกัด ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน และ กัลยารัตน์ อ่องคณา (2549) พบว่า ปัจจัยด้านสถานภาพไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน ซึ่งขัดแย้งกับผลการศึกษาของ ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) ที่พบว่า สถานภาพสมรสเป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลงานพยาบาลผ่าตัด และ จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2547) พบว่า สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

4) ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรจำแนกตามระดับการศึกษาไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของนภัชชล รอดเที่ยง (2550) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ปัจจัยด้านระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน และสอดคล้องกับ จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2547) ที่พบว่าความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับการศึกษาเช่นกัน แต่ขัดแย้งกับผลการศึกษาของ กัลยารัตน์ อ่องคณา (2547) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

5) ความสัมพันธ์ระหว่างระดับตำแหน่งงานกับความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพรมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรจำแนกตามระดับตำแหน่งงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นันทรัตน์ อยู่ประเสริฐ (2552) พบว่า พนักงานบริษัทเฟิสต์ดรีก จำกัด ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน และ ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟูอุปสรรค กับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานพยาบาลผ่าตัด พบว่า ปัจจัยด้านระดับงานไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ซึ่งขัดแย้งกับผลการศึกษาของ นภัชชล รอดเที่ยง (2550) ที่พบว่า ตำแหน่งทางการบริหารมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ของบุคลากรสังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

6) ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ต่อเดือนกับความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพรมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรจำแนกตามรายได้ต่อเดือนไม่แตกต่างกัน ซึ่งบุคลากรส่วนใหญ่ร้อยละ 35 มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท แสดงว่าบุคลากรมีความพึงพอใจในระดับรายได้ที่เหมาะสมกับตำแหน่งความรับผิดชอบในงานของตนแล้ว ปัจจัยด้านรายได้จึงไม่ใช่ปัจจัยสำคัญที่สุดต่อความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นภัชชล รอดเที่ยง (2550) พบว่า ปัจจัยรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข และการศึกษาของนันทรัตน์ อยู่ประเสริฐ (2552) ที่พบว่าพนักงานบริษัทเฟิสต์ดรีก จำกัด ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน แต่ความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานมีความพึงพอใจในระดับรายได้ที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานของตนเอง รู้สึกว่ามีความสุขในการทำงานและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จึงสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข ซึ่งแตกต่างจากการศึกษาของ สุกัญญา อินต๊ะโดด (2550) ที่พบว่า พนักงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตภาคเหนือตอนบนที่มีรายได้ต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

7) ความสัมพันธ์ระหว่างอายุการทำงานกับความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพรมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรจำแนกตามอายุการทำงานไม่แตกต่างกัน

โดยบุคลากรส่วนใหญ่ร้อยละ 44.35 มีอายุการทำงานระหว่าง 21 - 30 ปี สอดคล้องกับผลการศึกษาของ กัลยารัตน์ อ่องคณา (2547) พบว่า ปัจจัยด้านอายุการทำงานไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร และประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค กับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานพยาบาลผัดตัด พบว่า ปัจจัยด้านอายุการทำงานไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ซึ่งแตกต่างจากผลการศึกษาของ จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2547) ที่พบว่า ปัจจัยด้านระยะเวลาการทำงาน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสุขในการทำงาน ของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข โดยอธิบายว่าผู้ที่มีอายุการทำงานมากจะมีประสบการณ์ในการทำงาน และปรับตัวเข้ากับสภาพการทำงานและสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ได้ดีกว่า และยังยอมรับปัญหาที่เกิดขึ้นมาใหม่ ๆ ได้ดีกว่าผู้ที่เพิ่งเริ่มเข้ามาทำงาน จึงทำให้มีความสุขในการทำงานมากกว่า

5.2.3 ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากร

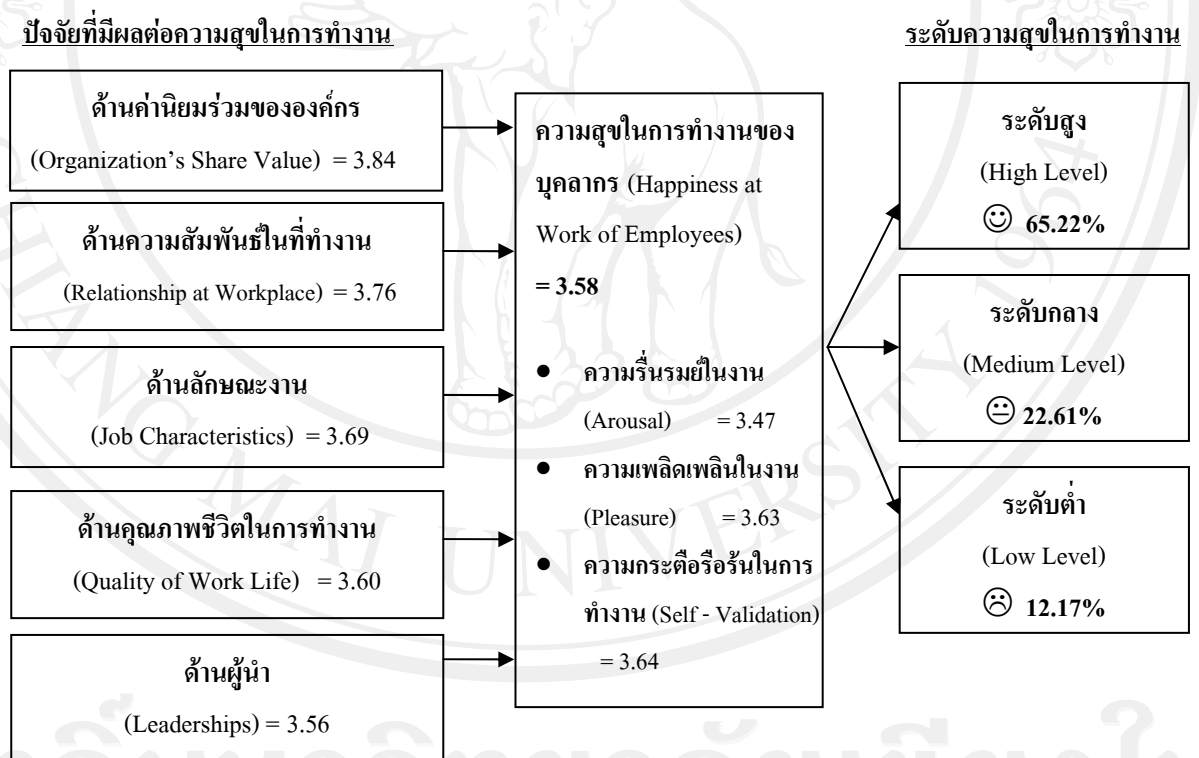
จากการศึกษาพบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร มีความสุขในการทำงานอยู่ในปานกลาง โดยมีระดับค่าเฉลี่ยทุกปัจจัยย่อยรวมทั้งค่าเฉลี่ยรวมด้านภาพรวมความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด ซึ่งระดับค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อยที่สูงเป็นอันดับแรกคือ มีความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน รองลงมาคือ มีความรู้สึกพึงพอใจในงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน พพอใจ เต็มใจ สนใจ มีความถูกต้องและยินดีในการปฏิบัติงานของตน และมีความรู้สึกมีอำนาจในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน ตามลำดับ ซึ่งแปลผลได้ว่า บุคลากรมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง รู้สึกว่าได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดี อยู่ในองค์กรที่ดี และมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ รู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ รับรู้ว่ามีคนเห็นคุณค่า รู้สึกสนุกและมีความสุขในที่ทำงาน และรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน บุคลากรจึงเกิดภาคภูมิใจและพึงพอใจในงานที่ได้รับผิดชอบ มีความรู้สึกที่ดี ผูกพันต่อหน้าที่การงาน มีความสุขเมื่อทำงานสำเร็จ สอดคล้องกับการศึกษาของ กัลยารัตน์ อ่องคณา (2549) และจงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2547) ซึ่งพบว่า ความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงาน เกิดจากพยาบาลประจำการมีความรักและเอาใจใส่งาน ซึ่งเป็นภารกิจหลักที่ตนกระทำ มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำในปัจจุบัน

มองเห็นประโยชน์และคุณค่าของงาน และเห็นว่างานที่ตนเองทำนั้นมีประโยชน์ต่อสังคม ทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ สุขใจที่ได้ทำงานที่ตนชอบและเห็นงานที่ทำนั้นประสบผลสำเร็จ

ข้อค้นพบ

จากการศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร ผู้ศึกษามีข้อค้นพบดังต่อไปนี้

1) สามารถสรุปผลการศึกษาได้ภายใต้กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากร โดยแสดงในรูปแบบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานและภาพรวมความสุขในการทำงาน ส่วนระดับความสุขในการทำงานแสดงในรูปแบบร้อยละ ซึ่งจะได้อธิบายรายละเอียดต่อไป แสดงดังแผนภาพ



ภาพที่ 2 แสดงผลการศึกษาค่าเฉลี่ยและร้อยละภายใต้กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากร

หมายเหตุ:	คะแนนเฉลี่ย	4.21 - 5.00	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
	คะแนนเฉลี่ย	3.41 - 4.20	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
	คะแนนเฉลี่ย	2.61 - 3.40	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
	คะแนนเฉลี่ย	1.81 - 2.60	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
	คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.80	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2) บุคลากรมีความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อภาพรวมความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาในข้อคำถามย่อยพบว่า ข้อคำถามย่อยที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่ำที่สุด โดยบุคลากรมีความสุขเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีความรู้สึกที่เหนื่อยในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน

3) บุคลากรมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) อยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด สำหรับปัจจัยความสุขในการทำงานด้านอื่น ๆ นั้นมีระดับความคิดเห็นคือมากในทุกด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationship at Workplace) ด้านลักษณะงาน (Job Characteristics) และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ตามลำดับ ส่วนด้านภาวะผู้นำ (Leadership) มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นด้านนี้ต่ำที่สุด

4) บุคลากรมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านผู้นำ (Leadership) อยู่ในระดับมาก โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยคือมาก เป็นส่วนใหญ่ สำหรับความคิดเห็นที่มีระดับค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรกคือ หัวหน้าเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงาน ส่วนความคิดเห็นที่ว่า หัวหน้าจืดจางและให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นโดยบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ นั้นมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในด้านนี้ต่ำที่สุด โดยมีระดับความคิดเห็นคือ ปานกลาง

5) บุคลากรมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationship at Workplace) อยู่ในระดับมาก โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยคือมากทุกปัจจัย สำหรับความคิดเห็นที่มีระดับค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรกคือ ระหว่างเพื่อนร่วมงานได้มีการแบ่งปันความรู้สึกกันอย่างเปิดเผยและกว้างขวาง และรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญหรือมีความหมายต่อองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากัน ส่วนความคิดเห็นว่า เมื่อพบปัญหาสามารถปรึกษาปัญหากับเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่อง มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นด้านนี้ต่ำที่สุด

6) บุคลากรมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านลักษณะงาน (Job Characteristics) อยู่ในระดับมาก โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยคือมาก เป็น

ส่วนใหญ่ สำหรับความคิดเห็นที่มีระดับค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรกคือ งานที่ผิชอบในปัจจุบัน ต้องใช้ความรับผิดชอบเป็นอย่างมาก ส่วนความคิดเห็นว่า มีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นด้านนี้ต่ำที่สุด โดยมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยอยู่ในระดับ ปานกลาง

7) บุคลากรมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้าน ค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) อยู่ในระดับมาก โดยมีระดับความคิดเห็นใน ปัจจัยย่อยคือมากทุกปัจจัย สำหรับความคิดเห็นที่มีระดับค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรกคือ มีความเชื่อ ในค่านิยมขององค์กรและได้นำไปปฏิบัติ ส่วนความคิดเห็นว่า ยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตนเอง มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่ำที่สุด

8) บุคลากรมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้าน คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) อยู่ในระดับมาก โดยมีระดับความคิดเห็นใน ปัจจัยคือย่อยมากทุกปัจจัย สำหรับความคิดเห็นที่มีระดับค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรกคือ ชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน สามารถแบ่งหรือใช้เวลาในการทำกิจกรรม ต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และหัวหน้างานมีการ บริหารที่เป็นธรรม โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากัน ส่วนความคิดเห็นว่า อยู่ใน สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ มีค่าเฉลี่ยระดับความ คิดเห็นด้านนี้ต่ำที่สุด

9) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความคิดเห็นต่อด้านภาพรวม ความสุขในการทำงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าลักษณะส่วนบุคคลทุกด้าน ยกเว้นด้านเพศ ไม่มีอิทธิพลต่อ ความสุขในการทำงานของบุคลากร โดยพบว่าบุคลากรเพศชายมีความสุขในการทำงานมากกว่าเพศ หญิง

10) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศกับระดับความคิดเห็นต่อ ปัจจัยความสุขในการทำงานทั้งห้าด้าน พบว่า เพศไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นในด้านปัจจัย ความสุขในการทำงานทั้งห้าด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

11) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุกับระดับความคิดเห็นต่อ ปัจจัยความสุขในการทำงานทั้งห้าด้าน พบว่า กลุ่มอายุไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นในด้านปัจจัย ความสุขในการทำงานทั้งห้าด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

12) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทั้งห้าด้าน พบว่า สถานภาพไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นในด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน แต่สถานภาพมีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของบุคลากร ที่มีต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านลักษณะงานและด้านค่านิยมร่วมขององค์กร โดยสถานภาพอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านลักษณะงานและด้านค่านิยมร่วม สูงกว่าผู้ที่มีสถานภาพโสดและสมรส

13) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษากับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทั้งห้าด้าน พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นในด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน และด้านค่านิยมร่วมขององค์กร แต่ระดับการศึกษามีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยระดับการศึกษาในระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่ามีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาโท

14) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่งงานกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทั้งห้าด้าน พบว่า ระดับตำแหน่งงานไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยความสุขในการทำงานทั้งห้าด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

15) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือนกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทั้งห้าด้าน พบว่า รายได้ต่อเดือนไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นด้านความสุขในการทำงานด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน แต่รายได้ต่อเดือนมีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านค่านิยมร่วมขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยบุคลากรที่มีรายได้ในระดับ 10,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีความสุขในการทำงานด้านค่านิยมร่วมขององค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาทและบุคลากรที่มีรายได้ในระดับ 30,001-40,000 บาท

16) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุการทำงานกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทั้งห้าด้าน พบว่า อายุการทำงานไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นด้านความสุขในการทำงาน โดยบุคลากรที่มีอายุการทำงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

17) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานทั้งห้าด้าน กับปัจจัยด้านภาพรวมความสุขในการทำงาน พบว่า ปัจจัยทั้งห้าด้าน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับ

ภาพรวมความสุขในการทำงานของบุคลากร มีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.845 โดยปัจจัยด้านผู้นำ ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อระดับภาพรวมความสุขในการทำงานของบุคลากร ส่วนปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานไม่มีผลต่อระดับความสุขที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถทำนายระดับภาพรวมความสุขในการทำงานได้มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านผู้นำ

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร ผู้ศึกษาขอเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ซึ่งอาจเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากร ในประเด็นดังต่อไปนี้

จากการศึกษาพบว่า ภาพรวมความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง การจะยกระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร จากการศึกษาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อด้านภาพรวมของความสุขในการทำงาน ด้านความรื่นรมย์ในงาน ด้านความเพลิดเพลินในการทำงาน และด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน กับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน พบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) สามารถทำนายระดับภาพรวมความสุขในการทำงานได้มากที่สุด ดังนั้นหากองค์กรให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานแล้ว ย่อมจะส่งผลให้ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์กรโดยภาพรวมเพิ่มสูงขึ้น ในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน องค์กรควรทบทวนเรื่องการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงาน โดยมีการจัดสรรงาน กระจายงาน หรือปรับเปลี่ยนงาน เพื่อให้เกิดความสมดุลของปริมาณงานกับจำนวนพนักงาน โดยผู้ศึกษาขอเสนอแนวคิดของ Huse and Coming (1980) (อ้างถึงใน รวมศิริ เมนะ โปธิ, 2550 : 19) ซึ่งได้ให้แบ่งองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานออกเป็น 8 ด้านด้วยกันดังนี้

1. รายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐานเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากที่อื่นๆ

2. สภาพที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environmental) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ซึ่งจะต้องไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3. โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสพัฒนาความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

4. ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพ และตำแหน่งมีความมั่นคงในอาชีพ

5. ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน มีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทรปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับ และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค (Constitutionalism) หมายถึง การมีความเป็นธรรมและเสมอภาคในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคคลอย่างเหมาะสม มีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน

7. ความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงาน และช่วงเวลาที่พักผ่อน ความเป็นส่วนตัว (The Total Life Space) หมายถึง สภาวะที่บุคคลมีความสมดุลของช่วงเวลาการทำงานกับช่วงเวลาการดำเนินชีวิตส่วนตัว มีความสมดุลของช่วงเวลาการทำงานกับช่วงเวลาการดำเนินชีวิตส่วนตัว มีความสมดุลของการทำงานกับการใช้เวลาว่างและเวลาที่มีให้กับครอบครัวมีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่รับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยความสะดวกและมีความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวม

2) จากผลการศึกษา ระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยในแต่ละด้าน พบว่าในแต่ละด้านจะมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่น้อยที่สุดในแต่ละด้าน แสดงได้ดังตาราง

ตารางที่ 34 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยลำดับสุดท้ายในแต่ละด้านปัจจัยความสุขในการทำงาน

ปัจจัยความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยลำดับสุดท้าย
ด้านผู้นำ	หัวหน้าจดจำและให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้น โดยบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	เมื่อพบปัญหาสามารถปรึกษาปัญหากับเพื่อนร่วมงาน ได้ทุกเรื่อง
ด้านลักษณะงาน	มีโอกาสดำเนินงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	ยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตนเอง
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ

จากตารางที่ 34 สามารถพิจารณาจากค่าเฉลี่ยความคิดเห็นลำดับสุดท้ายของแต่ละปัจจัยความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน โดยผู้ศึกษาเห็นว่าองค์กรควรให้ความสำคัญกับปัจจัยย่อยเหล่านี้ โดยจะเสนอแนะปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่น้อยที่สุดทั้งห้าด้าน เพื่อให้เป็นประโยชน์กับองค์กรสามารถนำไปประยุกต์ใช้และส่งเสริมให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีความสุขมากขึ้น

ในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในปัจจัยย่อยของด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ อยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ จากแนวคิดของ Huse and Coming (1980) (อ้างถึงใน รวบรวมศิริ เมนะ โปธิ, 2550 : 19) ได้ให้องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านหนึ่งคือ สภาพที่

ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environmental) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ซึ่งจะต้องไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพรควรตระหนักถึงความสำคัญในการสร้างทัศนคติที่ดีของบุคลากรต่อการจัดสรรพื้นที่ที่ใช้ในการทำงาน โดย

1. จัดเตรียมพื้นที่ในการทำงานให้มีความเหมาะสม รวมถึงสถานที่ที่ใช้ในการพักระหว่างช่วงเวลาดำเนินงานให้มีความสว่างและการถ่ายเทอากาศที่ดี เช่นการเพิ่มต้นไม้ภายในที่ทำงานให้มีพื้นที่สีเขียวช่วยเพิ่มออกซิเจน สร้างความผ่อนคลายให้กับบุคลากรในที่ทำงาน
2. ติดตามข่าวสารเรื่องโรคระบาดต่าง ๆ และหาวิธีป้องกัน ไข้ ก็เป็นสิ่งที่สำคัญเช่นกัน เนื่องจากองค์กรแห่งนี้ให้บริการทางด้านสาธารณสุข จึงมีความเสี่ยงต่อการระบาดของโรคร้ายแรงต่าง ๆ ได้ง่าย จึงอาจเป็นเหตุผลหนึ่งซึ่งทำให้บุคลากรรู้สึกไม่ปลอดภัย ทำให้ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความปลอดภัยมีค่าน้อยที่สุด
3. ติดตั้งเครื่องฟอกอากาศในที่ทำงาน
4. ออกแบบและจัดที่จอดรถให้เหมาะสมและพอเพียง

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาพรวมของความสุขในการทำงานกับปัจจัยความสุขในการทำงานทั้งห้าด้าน พบว่า ปัจจัยทั้งห้าด้าน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับภาพรวมความสุขในการทำงานของบุคลากร โดยปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถทำนายระดับภาพรวมความสุขในการทำงานได้มากที่สุด แต่มีระดับความคิดเห็นที่ต่ำกว่าปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านลักษณะงาน ดังนั้นหากองค์กรให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานแล้ว ย่อมส่งผลให้ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์กร โดยภาพรวมเพิ่มสูงขึ้นด้วย