

**แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาลแห่งหนึ่งใน
กรุงเทพมหานคร**

**The Influence of Motivation on Job Satisfaction among Employees Working
in a Government Hospital in Bangkok.**

จิณัฐตา สุตชาติพ

Jinutta Suttacheep

นักศึกษาระดับปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

E-mail : 654992008@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจและความสุขในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร 2. เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานที่แตกต่างกันจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร 3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 3,507 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างหลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลเสร็จสิ้นแล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์ Independent Sample T-Test การวิเคราะห์ F-test (One Way Analysis of Variance) และการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression) ผลการวิจัยพบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้ที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากปัจจัยส่วนบุคคลสำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาลแห่งหนึ่งไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลรัฐบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จากการศึกษพบว่า ปัจจัยทั้ง 3 ด้าน ได้แก่

ด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านความต้องการความผูกพัน และด้านความต้องการอำนาจนั้นมี 2 ด้านที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลรัฐบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร คือมิติด้านความต้องการความสำเร็จและมิติด้านความต้องการความผูกพัน แต่มิติด้านความต้องการอำนาจไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน คาดว่าความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นในที่ทำงานช่วยทำให้ชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลรัฐบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครมีความสุขมากยิ่งขึ้น ทำให้ชีวิตการทำงานดีขึ้น เพราะการมีความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่งกับเพื่อนร่วมงานนั้น จะทำหน้าที่เป็นตัวแทนขององค์กรได้ดี รวมทั้งยังทำให้บุคลากรมีความผ่อนคลาย รู้สึกสบายใจเป็นกันเอง เมื่อได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงาน รู้สึกสนุกไปกับการทำงาน เมื่อบุคลากรรู้สึกว่าตนเองได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานหรือทีมก็จะทำให้รู้สึกว่าการได้รับการยอมรับและมีความสุขกับการทำงาน

สำคัญ : แรงจูงใจ ความสุขในการทำงาน โรงพยาบาล

Abstract

The objectives of the research on motivational factors influencing job satisfaction of employees in a government hospital in Bangkok are as follows: 1. To study the motivation and job satisfaction of employees in a government hospital in Bangkok. 2. To compare job satisfaction among employees based on personal factors in a government hospital in Bangkok. 3. To investigate the influence of motivation on job satisfaction of employees in a government hospital in Bangkok. The sample consists of 3,507 employees from a government hospital in Bangkok. A questionnaire was used to collect data from the sample. The data was analyzed using statistical methods including Mean, Standard Deviation, Independent Sample T-Test, One Way Analysis of Variance (F-test), and Multiple Linear Regression. The research findings indicate that gender, age, marital status, education level, job position, tenure, and income have no significant differences in job satisfaction, suggesting that these personal factors do not influence job satisfaction among the employees. The study found that among the three motivational factors—need for achievement, need for affiliation, and need for power—only the need for achievement and the need for affiliation significantly influence job satisfaction. The need for power does not have a significant influence on job satisfaction. It is believed that strong relationships at the workplace contribute to higher job satisfaction among employees, enhancing their

work lives. Having strong relationships with colleagues helps employees represent the organization effectively, feel more relaxed, comfortable, and enjoy their work. When employees feel accepted by their peers or team, they feel recognized and happier in their work. Keywords: Motivation, Job satisfaction, Government hospital.

บทนำ

เนื่องจากในยุคปัจจุบัน โลกเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วไม่ว่าจะทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง จึงส่งผลกระทบต่อองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน ทำให้องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงาน เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจึงทำให้องค์กรมีการแข่งขันที่สูงขึ้นเพื่อแย่งชิงสิ่งที่ดีที่สุดให้กับองค์กร เช่น การแข่งขันทางด้านเทคโนโลยี ซึ่งไม่ว่าจะเป็นองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนจะต้องมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการแข่งขันในเรื่องต่างๆ

เนื่องจากงานในโรงพยาบาลรัฐส่วนใหญ่มุ่งเน้นงานที่เกี่ยวกับการให้บริการ การเสริมสร้างความสุขในการทำงานให้กับพนักงานจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะหากพนักงานมีความสุข พวกเขาจะส่งต่อความสุขไปยังผู้เข้ารับบริการ แต่ปัจจุบันพบว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมีความสุขน้อยลง เช่น พบว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมีการทักทายเพื่อนร่วมงานในตอนเช้าหรือพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานในระหว่างทำงานหรือระหว่างพักน้อยลง ส่วนในด้านการให้บริการผู้ป่วย พนักงานมีการสอบถามสารทุกข์สุกดิบและพูดคุยกับผู้ป่วยและญาติของผู้ป่วยน้อยลง นอกจากนี้ยังมีจำนวนพนักงานนั่งรับประทานอาหารคนเดียวที่โต๊ะเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากเวลาที่เร่งรีบ ซึ่งส่งผลเสียต่อสุขภาพร่างกายของพนักงาน ทำให้มีอาการป่วยบ่อยขึ้น และมีการลางานเพื่อรักษาตัวเพิ่มมากขึ้น รวมถึงเมื่อมีกิจกรรมหรือการอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง

จากสาเหตุที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นประโยชน์ให้แก่ผู้บริหารโรงพยาบาลในการปรับปรุงและให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อบุคลากรในโรงพยาบาลให้มีความสุขในการทำงาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจและความสุขในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานที่แตกต่างกันจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

นิยามศัพท์เฉพาะ

แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง พลังที่อยู่ในตัวของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาลแห่งหนึ่งซึ่งจะทำให้บุคคลนั้นมีแรงขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จหรือเป้าหมายที่ต้องการ

ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) หมายถึง เป็นแรงจูงใจที่ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาลแห่งหนึ่งบรรลุความสำเร็จที่ตนเองต้องการหรือตั้งเป้าหมายไว้ เป็นความต้องการความโดดเด่นเพื่อให้บุคคลอื่นรู้จัก

ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation) คือ เป็นแรงจูงใจของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาลแห่งหนึ่งที่ต้องการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น หรือต้องการเป็นส่วนหนึ่งของทีม ได้รับการยอมรับและความร่วมมือจากบุคคลอื่นหรือทีมด้วยดี

ความต้องการอำนาจ (Need for Power) คือ เป็นแรงจูงใจของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาลแห่งหนึ่งที่ต้องการมีอำนาจหรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ต้องการควบคุมสิ่งต่างๆ เพื่อให้ตนเองบรรลุความสำเร็จตามที่ต้องการหรือตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ บุคคลที่ใช้แรงจูงใจความต้องการอำนาจมักจะมีความพยายามโน้มน้าวให้บุคคลอื่นเปลี่ยนการตัดสินใจและเห็นคล้อยตามความต้องการของตน

ความสุขในการทำงาน (Workplace Happiness) หมายถึง ความรับรู้ทางอารมณ์ต่อการทำงานที่บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาลแห่งหนึ่งได้รับมอบหมาย

สุขภาพดี (Happy Body) หมายถึง สภาพร่างกายของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาลแห่งหนึ่งมีแข็งแรง สมบูรณ์ ระบบต่างๆของร่างกายสามารถทำงานได้อย่างปกติและมีประสิทธิภาพ ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ

ผ่อนคลาย (Happy Relax) หมายถึง การที่บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาลแห่งหนึ่งสามารถบริหารเวลาในแต่ละวันเพื่อการพักผ่อนได้อย่างมีคุณภาพ พอใจกับการบริหารจัดการปัญหาของตนเองและทำชีวิตให้ง่าย

น้ำใจดี (Happy Heart) หมายถึง การที่บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาลแห่งหนึ่งไม่เห็นแก่เพียงตัวเองหรือเรื่องของตัวเอง เห็นอกเห็นใจ เห็นคุณค่าในตัวเพื่อนร่วมงานและผู้ป่วยที่เข้ารับบริการ มีความเอื้ออาทร เอาใจใส่ และพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

จิตวิญญาณดี (Happy Soul) หมายถึง สิ่งที่จะช่วยการดำเนินชีวิตของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาลแห่งหนึ่งดำเนินไปในเส้นทางที่ดีได้ ทำให้ทุกคนมีสติ มีสมาธิในการทำงาน สามารถรับมือกับปัญหาที่เข้ามาได้ ยึดหลักสนับสนุนให้เป็นคนดี คิดดี ทำดี และมีความศรัทธาในคุณงามความดีทั้งปวง

ครอบครัวดี (Happy Family) หมายถึง การที่บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาลแห่งหนึ่งมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ปลูกฝังนิสัยรักครอบครัว เพื่อนำไปเป็นหลักการใช้ชีวิตให้รู้จักความรัก ความเชื่อมั่น และความศรัทธาในความดีงาม จึงจะเกิดเป็นคนดีในสังคม

สังคมดี (Happy Society) หมายถึง การที่บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาลแห่งหนึ่งมีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อเพื่อนร่วมงาน มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี เพราะเชื่อว่าการที่บุคลากรมีความเป็นอยู่ที่ดีภายในสังคมหรือที่ทำงาน ย่อมเป็นพื้นฐานที่ดี ทำให้ ผู้ปฏิบัติงาน มีความรัก ความปรองดอง สามัคคีต่อกัน พร้อมร่วมแรงร่วมใจช่วยกันพัฒนาโรงพยาบาลให้ดีขึ้น

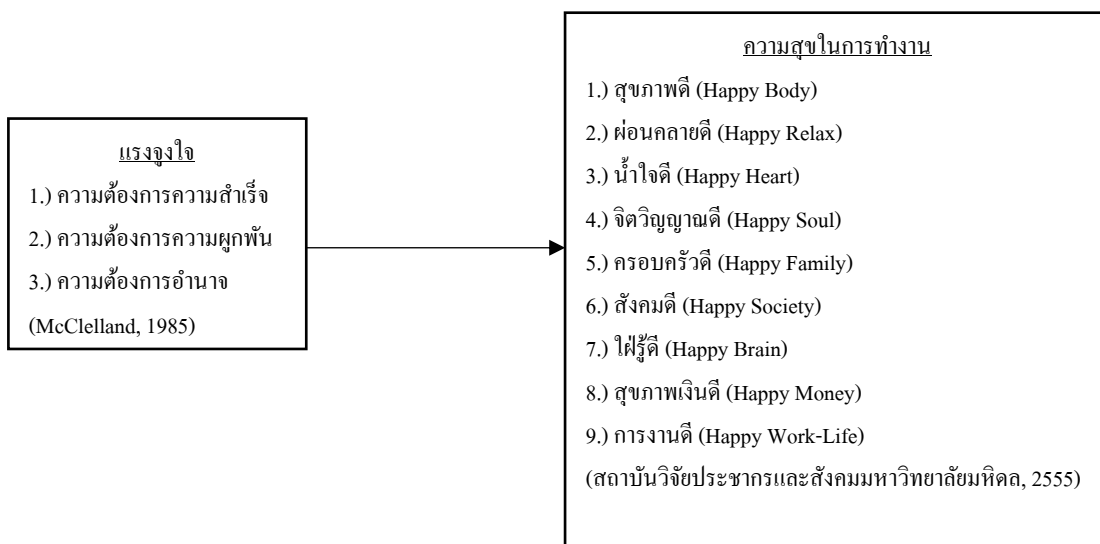
ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาลแห่งหนึ่งมีความตื่นตัวกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อปรับตัวให้เท่าทันและดั่งรับการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา และพอใจที่จะแสดงความทันสมัยอยู่เสมอ

สุขภาพเงินดี (Happy Money) หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาลแห่งหนึ่งมีเงิน รู้จักเก็บรู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้ ปลูกฝังนิสัยขอดออม ประหยัด รู้จักวิธีใช้เงิน ไม่ใช้สุรุ่ยสุร่าย ใช้จ่ายแต่เท่าที่จำเป็น ยึดหลักคำสอนการดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง และมีเงินสำรองเพียงพอไว้ใช้ในยามจำเป็น หรือยามเกษียณ

การงานดี (Happy Work-Life) หมายถึง การที่บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาลแห่งหนึ่งมีความสุขในงาน มีความรัก ความผูกพัน และความภาคภูมิใจในโรงพยาบาล มีความมั่นใจในอาชีพ รายได้ มีความพึงพอใจกับความก้าวหน้า

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดแนวคิดของการวิจัยเพื่อการศึกษาแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยมีกรอบแนวคิดโดยอาศัยทฤษฎีแรงจูงใจ (McClelland, 1985) และทฤษฎีความสุขในการทำงาน (สถาบันวิจัยประชากรและสังคมมหาวิทยาลัยมหิดล, 2555)



สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครมีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน
2. แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

ระเบียบวิธีการวิจัย

ประชากร ตัวอย่าง และกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลโดยเป็นบุคลากรประจำ (Full Time) ทั้งแบบสัญญาจ้างแบบปกติและแบบสัญญาจ้างพิเศษ จำนวน 3,507 คน (ข้อมูลจาก ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ของโรงพยาบาลรัฐบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ณ วันที่ 2 มกราคม 2567) ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเก็บข้อมูลในงานวิจัยนี้

คือ 360 คน ณ ระดับความเชื่อมั่น 95% สัดส่วนความคลาดเคลื่อน 0.05 แต่เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูลและการวิเคราะห์จึงขอเก็บเพิ่มเป็น 400 คน แล้วจึงทำการสุ่มตัวอย่างแบบเป็นระบบ (Systematic Random Sampling) โดยมีสูตรคำนวณกำหนดช่วงการสุ่ม (Sampling Fraction) ดังนั้น ทุกๆ ประชากร 10 คน จะได้รับการสุ่มเป็นตัวอย่าง 1 คน นำรายชื่อของบุคลากรทุกคนที่ปฏิบัติงานมาเรียงลำดับเป็นระบบตามรหัสพนักงาน ทำการแบ่งช่วงบุคลากรโดยแบ่งช่วงทุกๆ 10 คน ตามสูตรที่คำนวณได้ แล้วเลือกตัวอย่างออกมา 1 คน ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสอบถาม ประกอบด้วย แบบสำรวจรายการ (checklist) เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม และแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน และความสุขในการทำงาน โดยเป็นมาตราส่วน (Rating Scale) 5 ระดับ (Likert, 1932) ผู้วิจัยได้ตรวจสอบดัชนีความเที่ยงตรง ได้ค่า IOC = 0.99 แล้วนำไปทดสอบกับกลุ่มเป้าหมายที่คล้ายตัวอย่าง 30 ราย ได้ระดับความเชื่อมั่น 1.08 โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) ตามวิธี Cronbach (1984, p.160) ซึ่งแสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นสูง

การวิเคราะห์ข้อมูล ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคำตอบแล้วมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยมีขั้นตอน ดังนี้ 1.การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัย ตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามและทำการแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก 2.การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามที่ได้กำหนดรหัสไว้ล่วงหน้า 3.การประมวลผลข้อมูล ข้อมูลที่ลงรหัสแล้วจะนำมาประมวลผลโดยใช้ โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์

ผลการศึกษา

จากการศึกษาพบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร (1) ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 304 คน (ร้อยละ 76) (2) อายุส่วนใหญ่คือ 36 - 45 ปี จำนวน 154 คน (ร้อยละ 38.5) (3) สถานภาพการสมรส ส่วนใหญ่คือ โสด จำนวน 286 คน (ร้อยละ 71.5) (4) ระดับการศึกษาส่วนใหญ่คือ ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 378 คน (ร้อยละ 94.5) (5) ตำแหน่งงานในปัจจุบันส่วนใหญ่คือ พนักงานระดับปฏิบัติงาน จำนวน 335 คน (ร้อยละ 83.8) (6) อายุงานส่วนใหญ่คือ อายุงาน 6 - 10 ปี จำนวน 189 (ร้อยละ 47.3) (7) รายได้ส่วนใหญ่คือ รายได้ 15,001 - 35,000 บาท จำนวน 313 คน (ร้อยละ 78.3)

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 1 แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

แรงจูงใจในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1. มิติด้านความต้องการความสำเร็จ	4.60	0.15	แรงจูงใจในการทำงานดีที่สุด
2. มิติด้านความต้องการความผูกพัน	4.94	0.31	แรงจูงใจในการทำงานดีที่สุด
3. มิติด้านความต้องการอำนาจ	4.59	0.16	แรงจูงใจในการทำงานดีที่สุด
แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม	4.71	0.12	แรงจูงใจในการทำงานดีที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยรวมแรงจูงใจในการทำงานดีที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.71 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.12) เมื่อพิจารณารายมิติพบว่า มิติด้านความต้องการความผูกพัน มีค่ามากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.94 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.31) ลำดับถัดมาคือ มิติด้านความต้องการความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.60 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.15) และ มิติด้านความต้องการอำนาจ มีค่าน้อยที่สุดโดย มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.59 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.16) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ความสุขในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

ความสุขในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1. ด้านสุขภาพดี (Happy Body)	1.42	0.24	ความสุขในการทำงานแย่มากที่สุด
2. ด้านผ่อนคลายดี (Happy Relax)	2.92	0.23	ความสุขในการทำงานปานกลาง
3. ด้านน้ำใจดี (Happy Heart)	4.36	0.24	ความสุขในการทำงานดีที่สุด
4. ด้านจิตวิญญาณดี (Happy Soul)	4.18	0.25	ความสุขในการทำงานค่อนข้างดี
5. ด้านครอบครัวดี (Happy Family)	4.36	0.28	ความสุขในการทำงานดีที่สุด
6. ด้านสังคมดี (Happy Society)	4.32	0.27	ความสุขในการทำงานดีที่สุด
7. ด้านใฝ่รู้ดี (Happy Brain)	4.32	0.28	ความสุขในการทำงานดีที่สุด
8. ด้านสุขภาพเงินดี (Happy Money)	4.34	0.28	ความสุขในการทำงานดีที่สุด
9. ด้านสุขภาพการงานดี (Happy Work-Life)	4.30	0.29	ความสุขในการทำงานดีที่สุด
ความสุขในการทำงานโดยรวม	3.83	0.08	ความสุขในการทำงานปานกลาง

จากตารางที่ 2 พบว่าความสุขในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาลแห่งหนึ่งใน กรุงเทพมหานคร โดยรวมความสุขในการทำงานปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.83 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.08) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านน้ำใจดี (Happy Heart) โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.36 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.24) และ ด้านครอบครัวดี (Happy Family) โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.36 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.28) มีค่ามากที่สุด ลำดับถัดมาคือ ด้านสุขภาพเงินดี (Happy Money) มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.34 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.28) ลำดับถัดมา ด้านด้านสังคมดี (Happy Society) มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.32 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.27) ลำดับถัดมา ด้านไฟรู้ดี (Happy Brain) มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.32 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.28) ลำดับถัดมา ด้านสุขภาพการงานดี (Happy Work-Life) มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.30 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.29) ลำดับถัดมา ด้านจิตวิญญาณดี (Happy Soul) มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.18 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.25) ลำดับถัดมา ด้านผ่อนคลายดี (Happy Relax) มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.92 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.23) และด้านสุขภาพดี (Happy Body) มีค่าน้อยที่สุดโดย มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 1.42 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.24) ตามลำดับ

อภิปรายผลการศึกษา

1.บุคลากรทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความสุขในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน คาดว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานทุกเพศต่างก็มีประสบการณ์และความรู้สึกของคนทำงาน ที่ต้องการให้ตนเป็นที่ยกย่องและยอมรับจากคนทั่วไป การได้ทำงานในที่ทำงานที่มั่นคง มีความก้าวหน้า การเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาอย่างทั่วถึง การมีผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตาและกรุณา การมีเพื่อนร่วมงานที่จริงใจเพื่อให้ตนมีความสุขในการทำงาน

อายุของบุคลากรที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน จากการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีอายุ 36 – 45 ปี คาดว่าเป็นกลุ่มวัยทำงาน มีความมั่นคงในการทำงาน เงินเดือนและการใช้ชีวิตในระดับหนึ่ง และมีความพึงพอใจต่อองค์กรจากสิ่งที่ได้รับคือสวัสดิการ

สถานภาพของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน จากการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีสถานภาพโสด คาดว่าลักษณะงานที่ต้องรับผิดชอบในการปฏิบัติงานก็ต้องทุ่มเทในอาชีพการงานมาก และใช้เวลาส่วนใหญ่ในการเติบโตในสายงานของตน และเมื่อถึงวันหยุดก็จะมองหาการพักผ่อนไปกับการนอนมากกว่าการหาคู่ และการทำงานยังพบว่าบุคลากรที่มีสถานภาพโสด มีการทุ่มเทเวลาให้กับการทำงานได้มาก สามารถทำงานล่วงเวลา และวันหยุดได้

ระดับการศึกษาของบุคลากรที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน จากการศึกษาพบว่าส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คาดว่าลักษณะงานนั้นมีหลากหลายตำแหน่งหลากหลายประเภท ที่ครอบคลุมหลากหลายอาชีพและระดับความชำนาญต่างๆ ที่ต้องคอยให้บริการและดูแลผู้เข้าใช้บริการ จึงจำเป็นต้องเป็นผู้มีความรู้ความชำนาญ และได้รับการฝึกงานทดลองงานมาแล้วในช่วงที่กำลังศึกษา

ตำแหน่งงานของบุคลากรที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน จากการศึกษาส่วนใหญ่พบว่าเป็นพนักงานระดับผู้ปฏิบัติงาน คาดว่าเพราะผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่จะเป็นผู้มีประสบการณ์ โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญในเชิงลึก บุคลากรในระดับปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐส่วนใหญ่สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ด้วยตนเอง สามารถแก้ปัญหาในงานที่เกิดขึ้นได้เองอย่างถูกต้อง

อายุงานของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน จากการศึกษาพบว่าส่วนใหญ่มีอายุงาน 6 – 10 ปี คาดว่าเพราะบุคลากรที่ปฏิบัติงานไม่ว่าจะมีอายุงานกี่ปีก็สามารถมีความสุขในการทำงานได้ เนื่องจากลักษณะงานที่ทำส่วนใหญ่เป็นงานสายวิชาชีพที่เรียนมาและเป็นงานสายเฉพาะทางจึงเป็นงานที่บุคลากรถนัด สามารถทำงานได้อย่างถูกต้อง

รายได้ของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน จากการศึกษาพบว่าส่วนใหญ่รายได้อยู่ที่ 15,001 – 35,000 บาท คาดว่าเพราะความสุขในการทำงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับว่าบุคลากรมีเงินเดือนเท่าไร แต่ขึ้นอยู่กับงานที่ทำ หากได้ทำงานที่บุคลากรรัก ก็จะทำให้เกิดความสุขในการทำงาน

2.แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านความต้องการความผูกพัน และด้านความต้องการอำนาจนั้นมี 2 ด้านที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร คือมิติด้านความต้องการความสำเร็จและมิติด้านความต้องการความผูกพัน แต่มิติด้านความต้องการอำนาจไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน คาดว่าความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นในที่ทำงานช่วยทำให้ชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครมีความสุขมากยิ่งขึ้น ทำให้ชีวิตการทำงานดีมากขึ้น เพราะการมีความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่งกับเพื่อนร่วมงานนั้น จะทำหน้าที่เป็นตัวแทนขององค์กรได้ดี รวมทั้งยังทำให้บุคลากรมีความผ่อนคลาย รู้สึกสบายใจเป็นกันเอง เมื่อได้ทำงานกับ

เพื่อนร่วมงาน รู้สึกสนุกไปกับการทำงาน เมื่อบุคลากรรู้สึกว่าคุณได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน หรือทีมก็จะทำให้รู้สึกว่าคุณได้รับการยอมรับและมีความสุขกับการทำงาน

ด้านความต้องการความสำเร็จมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลรัฐบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร คาดว่าเมื่อบุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมและรู้สึกสนุกสนานกับงานที่ทำ จะมีแรงขับในการพยายามที่จะทำงานให้ได้ดีที่สุด และประสบความสำเร็จ ซึ่งก็จะส่งผลทำให้บุคลากรมีความเพียรพยายาม มีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าคิดกล้าทำ มีความคิดสร้างสรรค์ เป็นบุคลากรที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีความคิดบวก เพราะพฤติกรรมเหล่านี้จะนำไปสู่ความสำเร็จในงานรวมถึงการเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและองค์กร

ส่วนแรงจูงใจที่ไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลรัฐบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร คือด้านความต้องการมีอำนาจ คาดว่าเกิดจากบุคลากรมีความสุขในการทำงานได้โดยไม่ต้องพึ่งพาการมีบารมีหรืออำนาจในที่ทำงาน การมีอำนาจก็อาจจะไม่ได้มีผลต่อการได้รับการยกย่องนับถือ หรือการเพิ่มเงินเดือนของบุคลากรได้ เพราะในลักษณะโครงสร้างของโรงพยาบาลรัฐมีลำดับขั้นของตำแหน่งที่น้อยมาก คือระดับปฏิบัติงานจะเยอะ โดยการทำงานจะเป็นในลักษณะพี่สอนงานน้อง พี่คอยช่วยเหลือแก้ไขปัญหาให้น้อง และส่วนใหญ่มีการนับถือกันในรูปแบบรุ่นพี่รุ่นน้อง เนื่องจากโรงพยาบาลรัฐจะรับบุคลากรในสถานศึกษาเดียวกันเป็นจำนวนมาก จึงส่งผลให้บุคลากรมองว่าการมีอำนาจหรือการเลื่อนขั้นไม่ได้ส่งผลต่อความสำเร็จ หรือทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. จากการศึกษา พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้ที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการเพิ่มความสุขในการทำงานให้กับบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียม โดยการส่งเสริม สนับสนุน และเพิ่มงบประมาณ เพื่อจัดโครงการสร้างความสุขให้กับบุคลากรทุกคน ได้เข้าถึงและสามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้ทุกคน โดยไม่มีข้อกีดกัน เช่น ต้องเป็นชายหรือหญิง หรือจำกัดตำแหน่ง อายุ อายุงานของผู้เข้าร่วม ฯลฯ แต่บุคลากรสามารถเข้าร่วมได้ทุกคน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ และเพิ่มความสุขในการทำงานให้กับบุคลากร

2. จากการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความต้องการความผูกพัน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อนร่วมทีม หัวหน้างานกับลูกน้อง หัวหน้างานควรให้การสนับสนุนในการทำงานต่อลูกน้อง ให้คำปรึกษาที่ดีในการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการคิด วางแผนการทำงานร่วมกัน เปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็นด้านต่าง ๆ และช่วยแก้ปัญหาในการทำงาน รวมถึงการยอมรับและแสดงความชื่นชม เพื่อสร้างกำลังใจที่ดีในการทำงาน และควรจัดกิจกรรมเพื่อสร้างเสริมความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ให้พนักงานได้มีปฏิสัมพันธ์กันมากยิ่งขึ้น

3. จากการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความต้องการความสำเร็จ มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการวัดผล (KPI) ให้มีความถูกต้อง ชัดเจน และมีการปรับ (KPI) ให้ตรงกับลักษณะการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามลักษณะงานที่ตนเองได้รับ ทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีความถูกต้อง ชัดเจน และสำเร็จตามเป้าหมายตรงกับการวัดผล (KPI) ที่องค์กรได้ตั้งไว้ อีกทั้งยังเป็นการเพิ่มแรงจูงใจให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้นอีกด้วย

บรรณานุกรม

กัญญาพัชร อ้วนวิจิตร. (2566). ปัจจัยจูงใจและความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนเครื่องมือ

กุลนิษฐ์ อักษรศรี. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกรณีศึกษาธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่ (ห้างสรรพสินค้า) แห่งหนึ่งในเขตนนทบุรี

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2543). คู่มือการออกกกำลังกายเพื่อส่งเสริม สุขภาพจิตผู้สูงอายุ.

กรุงเทพฯ : ศรีเมืองการพิมพ์. ส่งเสริมสุขภาพ, สำนัก กรมอนามัย. (2547). คู่มือการดูแลส่งเสริมสุขภาพ

ผู้สูงอายุ. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : สำนักงานกิจการ โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก

ชุดิมา จิรนนท์วัฒนา. (2561). ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร

เบญจมาศ ดวงเด่น. (2563.) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในธุรกิจผู้ให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่ ในเขตกรุงเทพมหานคร

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (2555). (เอกสารทางวิชาการ/สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล; หมายเลข 402)

Domjan, M. 1996. The Principles of Learning and Behavior. Belmont,CA:Thomson/Wadsworth.

Loudon, David L. and Della Bitta, Albert J. (1993). Consumer Behavior : Concepts and Applications. (4th ed.). New York : McGraw-Hill International.

Domjan, M. 1996. The Principles of Learning and Behavior. Belmont,CA:Thomson/Wadsworth.

Loudon, David L. and Della Bitta, Albert J. (1993). Consumer Behavior : Concepts and Applications. (4th ed.). New York : McGraw-Hill International.

McClelland, D.C (1985). Human motivation. Cambridge: Cambridge University Press Management.

Millet, John D. (1954). Management yhe Plublic Service. New York : McGraw-Hill.