

ความสุขในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลไทยนครินทร์

Happiness at work affects the performance of nursing personnel

at Thai Nakarin Hospital

วิไลวรรณ น้าทิพย์

Wilaiwan Namthip

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ระดับความสุขในการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 2) เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 3) ศึกษาความสุขในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลไทยนครินทร์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือนักวิชาการฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลไทยนครินทร์จำนวน 230 คน โดยใช้แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ANOVA และการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุการทำงาน แผนกที่ทำงาน ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลไทยนครินทร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมความสุขในการทำงานของบุคลากรฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลไทยนครินทร์ อยู่ในระดับมาก ความสุขในการทำงานมีดีน้ำใจดีและมีจิตวิญญาณดีมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ความสุขในการทำงานมีดีใฝ่รู้ดี ความสุขในการทำงานมีดีสังคมดี ความสุขในการทำงานมีดีการงานดี ความสุขในการทำงานมีดีสุขภาพดี ความสุขในการทำงานมีดีครอบครัวดี ความสุขในการทำงานมีดีเพื่อนคลาไคลดี และความสุขในการทำงานมีดีสุขภาพเงินดี ตามลำดับอย่างนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธภาพพหุคูณ (R) = 0.78

คำสำคัญ : ความสุขในการทำงาน ; ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ; โรงพยาบาลไทยนครินทร์

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study personal factors; Job Happiness and Performance Level 2) 3) Study on the Happiness at Work Influencing the Performance of Nursing Personnel. Thai Nakarin Hospital The sample used in this research was nursing staff . The data analysis consisted of frequency, percentage, mean, ANOVA standard deviation, and multiple regression analysis.

The results showed that personal factors such as age, marital status, education level, Average monthly income, working age. Different departments and job titles affect the performance of nursing personnel. Thai Nakarin Hospital The overall happiness factor at work was 0.05. Very high level Happiness at work in the kindness dimension and the good spiritual dimension are the most average. The second is the happiness of working in the dimension of knowledge, the happiness of working in the social dimension of good. Happiness in the work dimension of good work, happiness in the work dimension of health. Happiness at work, happiness at work, and happiness at work at work, health and money, respectively, were statistically significant 0.05 with a multiple correlation coefficient (R) = 0.78

Keywords : Happiness at Work; Job Performance; Thai Nakarin Hospital

บทนำ

สถานการณ์การแข่งขันทางธุรกิจโรงพยาบาลเอกชนมีความรุนแรงมากขึ้นเนื่องจากการเติบโตของตลาดการท่องเที่ยวเชิงการแพทย์ (Medical Tourism) และการก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของประเทศไทย ทำให้มีผู้ประกอบการรายใหม่เข้ามาในตลาดอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้โรงพยาบาลเอกชนต้องพัฒนาคุณภาพการบริการและยกระดับมาตรฐานการรักษาพยาบาลเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน (สมาคมโรงพยาบาลเอกชนแห่งประเทศไทย, 2565)

โรงพยาบาลไทยนครินทร์เป็นโรงพยาบาลเอกชนขนาดกลาง ก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2536 ตั้งอยู่บนถนนบางนา-ตราด กรุงเทพฯ ดำเนินงานในรูปแบบบริษัทมหาชน จัดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย บริหารงานโดยคณะกรรมการบริษัทและผู้บริหารมืออาชีพ เน้นการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ได้รับการรับรองมาตรฐาน HA (Hospital Accreditation) มีขนาด 190 เตียง ให้บริการรักษาพยาบาลแบบครบวงจรทั้งผู้ป่วยนอกและผู้ป่วยใน โดยมีแพทย์ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางครอบคลุมทุกสาขาหลัก รวมถึงคลินิกเฉพาะทาง

ต่างๆ วิสัยทัศน์ของโรงพยาบาลมุ่งเน้นการเป็นโรงพยาบาลชั้นนำที่ให้บริการด้วยมาตรฐานระดับสากล โดยยึดหลักการดูแลผู้ป่วยแบบองค์รวมด้วยความใส่ใจตามวิสัยทัศน์ “Hospital of Choice in Eastern Bangkok & Eastern Thailand” มุ่งสู่การเป็นโรงพยาบาลอันดับหนึ่งที่ได้รับคามไว้วางใจมากที่สุดของคนกรุงเทพฯ ฟังตะวันออกและภูมิภาคตะวันออก ของประเทศไทย ด้านความเชี่ยวชาญทางการแพทย์ เทคโนโลยี คุณภาพมาตรฐานระดับสากล บริการอบอุ่นและใส่ใจเหมือนคนในครอบครัว

ด้วยเหตุผลนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาลไทย เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการพยาบาล อันจะส่งผลต่อคุณภาพการบริการและความได้เปรียบในการแข่งขันของโรงพยาบาลต่อไป

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ระดับความสุขในการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลไทยนครินทร์
- 2.2 เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลไทยนครินทร์จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
- 2.3 เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลไทยนครินทร์

สมมติฐานของการวิจัย

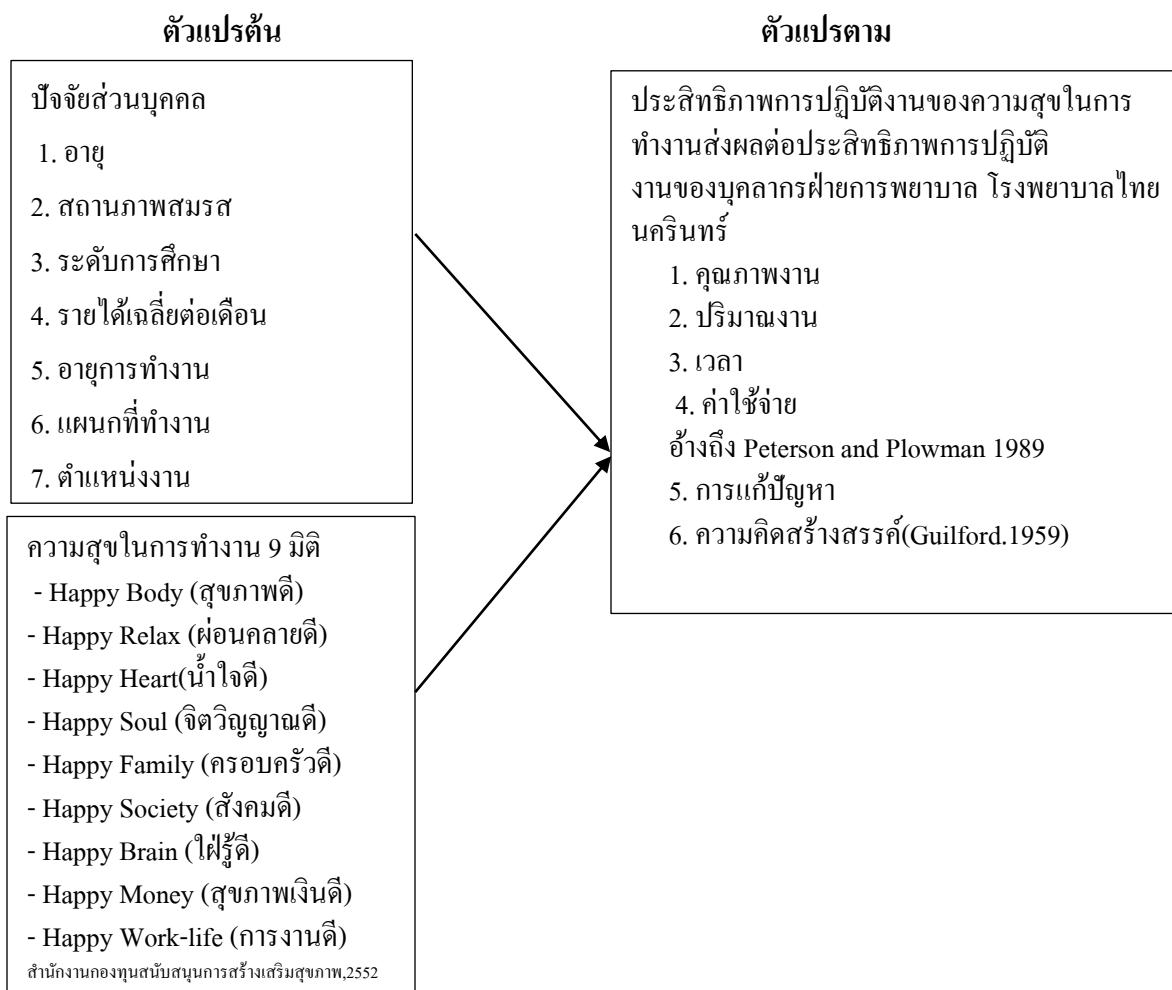
- 3.1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลไทยนครินทร์ต่างกัน
- 3.2 ความสุขส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลไทยนครินทร์

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎี แนวคิด เกี่ยวกับความสุขในการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่านักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของความสุขในการทำงานที่สอดคล้องกัน โดย Diener (1985), Seligman (2002), Ulrich (1997) และ Pfeffer (1998) มองว่าความสุขในการทำงานเกี่ยวข้องกับประสบการณ์ทางอารมณ์เชิงบวก การค้นพบความหมายของงาน ความผูกพันกับองค์กร และสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดองค์การแห่งความสุขของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการ

สร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ที่ประกอบด้วย 9 มิติ จากงานวิจัยของกิติพัฒน์ ดามาพงษ์ (2559) พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน ขณะที่ Peterson & Plowman (1989) ระบุว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานประกอบด้วยคุณภาพ ปริมาณ และเวลา สอดคล้องกับงานวิจัยของปณัสยา หนูริง (2561) ณิชรา พรหมณัฐ (2563) และชุติมา แหวนนาค และชิน โสณ วิสฐนิธิกิจ (2564) ที่พบว่าปัจจัยด้านค่าตอบแทน ความมั่นคง สังคม การแสวงหาความรู้ และการมีน้ำใจ ล้วนส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนแนวคิดเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ พบว่านักวิชาการทั้งต่างประเทศและในประเทศได้ให้ความหมายที่สอดคล้องกัน โดย Guilford (1959) ได้กล่าวว่าเป็นความคิดแบบแยก (Divergent thinking) ที่นำไปสู่การสร้างสิ่งแปลกใหม่ สอดคล้องกับ Torrance (1963) ที่มองว่าเป็นความสามารถในการคิดที่เหนือกว่าการคิดแบบธรรมดา ในขณะที่ Wallach and Kogan (1965) เน้นถึงการคิดเชื่อมโยงกับปัญหาในมุมมองใหม่ และ Westcott and Smith (1967) มองว่าเป็นกระบวนการทางสมองที่นำไปสู่การแก้ปัญหาแบบใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับนักวิชาการไทยอย่าง พรพรรณ อินทสงค์ (2532) และวิรุณ ตั้งเจริญ (2532) ที่เห็นว่าความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการคิด ตัดแปลงและแก้ปัญหาด้วยวิธีที่แปลกใหม่ โดยมีพื้นฐานมาจากการเรียนรู้และประสบการณ์สะสมของแต่ละบุคคล

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 5.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยได้ดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

1. การกำหนดขนาดตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้คือบุคลากรฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลไทยนครินทร์ จำนวน 519 คน ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้สูตรการคำนวณขนาดตัวอย่างของ Yamane (1973) ความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่าง 230 คน โดยผู้วิจัยจะใช้การสุ่มตัวอย่างประชากรแบบสะดวก (Convenience Sampling) โดยการแจกแบบสอบถามออนไลน์ (Online Questionnaire) ให้กับกลุ่ม
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ส่วนดังนี้
 - 2.1 ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตาม อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุการทำงาน แผนกที่ทำงาน ตำแหน่งงาน
 - 2.2 ส่วนที่ 2 ระดับความสุขในการทำงานประกอบด้วยข้อมูลส่วนความสุข 9 มิติ
 - 2.3 ส่วนที่ 3 ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลไทยนครินทร์
3. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ANOVA และการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตารางที่ 7.1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาพรวมความสุขในการทำงานของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลไทยนครินทร์

ภาพรวมความสุขในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น
1. มิติสุขภาพดี (Happy Body)	3.39	0.43	ปานกลาง
2. มิติผ่อนคลายดี (Happy Relax)	3.34	0.49	ปานกลาง
3. มิติหัวใจดี (Happy Heart)	4.00	0.55	มาก
4. มิติจิตวิญญาณดี (Happy Soul)	4.00	0.53	มาก
5. มิติครอบครัวดี (Happy Family)	3.36	0.76	ปานกลาง
6. มิติสังคมดี (Happy Society)	3.73	0.54	มาก
7. มิติใฝ่รู้ดี (Happy Brain)	3.79	0.60	มาก
8. มิติสุขภาพเงินดี (Happy Money)	3.30	0.58	ปานกลาง
9. มิติการงานดี (Happy Work-life)	3.44	0.55	มาก
รวม	3.60	0.39	มาก

จากตารางที่ 7.1 พบว่า ภาพรวมความสุขในการทำงานของบุคลากรฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลไทรนครินทร์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$, $SD = 0.39$) เมื่อพิจารณาในแต่ละรายด้านของแต่ละความสุขในการทำงานพบว่า ความสุขในการทำงานมีดีน้ำใจดีและมีจิตวิญญาณดีมีค่าเฉลี่ย มากที่สุด ($\bar{X} = 4.00$, $SD = 0.55$) ($\bar{X} = 4.00$, $SD = 0.53$) รองลงมาคือ ความสุขในการทำงานมีดีใฝ่รู้ดี ($\bar{X} = 3.79$, $SD = 0.60$) ความสุขในการทำงานมีดีสังคมดี ($\bar{X} = 3.73$, $SD = 0.54$) ความสุขในการทำงานมีดีการงานดี ($\bar{X} = 3.44$, $SD = 0.55$) ความสุขในการทำงานมีดีสุขภาพดี ($\bar{X} = 3.39$, $SD = 0.43$) ความสุขในการทำงานมีดีครอบครัวดี ($\bar{X} = 3.36$, $SD = 0.76$) ความสุขในการทำงานมีดีผ่อนคลายดี ($\bar{X} = 3.34$, $SD = 0.43$) และความสุขในการทำงานมีดีสุขภาพเงินดี ($\bar{X} = 3.30$, $SD = 0.58$) ตามลำดับ

ตารางที่ 7.2 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับภาพรวมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลไทรนครินทร์

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านคุณภาพของงาน	4.00	0.53	มาก
2. ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน	3.84	0.53	มาก
3. ด้านปริมาณงาน	3.71	0.53	มาก
4. ด้านค่าใช้จ่าย	3.69	0.57	มาก
5. ด้านการแก้ปัญหา	3.70	0.56	มาก
6. ด้านความคิดสร้างสรรค์	3.61	0.58	มาก
รวม	3.76	0.46	มาก

จากตารางที่ 7.2 พบว่า ภาพรวมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลไทรนครินทร์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$, $SD = 0.46$) เมื่อพิจารณาในแต่ละรายด้านของแต่ละความผูกพัน พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.00$, $SD = 0.53$) รองลงมาคือ ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.84$, $SD = 0.53$) ด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 3.71$, $SD = 0.53$) ด้านการแก้ปัญหา ($\bar{X} = 3.70$, $SD = 0.56$) ด้านค่าใช้จ่าย ($\bar{X} = 3.69$, $SD = 0.57$) และด้านความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.61$, $SD = 0.58$) ตามลำดับ

ตารางที่ 7.3 แสดงมิติความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อภาพรวมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลไทรนครินทร์

ตัวแปรทำนาย	B	Std. Error	β	t	Sig.
มีดีสุขภาพดี (Happy Body) (X_1)	0.03	0.05	0.03	0.68	0.50
มีดีผ่อนคลายดี (Happy Relax) (X_2)	0.01	0.05	0.02	0.28	0.78
มีดีน้ำใจดี (Happy Heart) (X_3)	0.16	0.06	0.19	2.61	0.01*
มีดีจิตวิญญาณดี (Happy Soul) (X_4)	0.15	0.06	0.17	2.38	0.02*
มีดีครอบครัวดี (Happy Family) (X_5)	0.02	0.03	0.04	0.69	0.49

ตัวแปรทำนาย	B	Std. Error	β	t	Sig.
มิติสังคมดี (Happy Society) (X_6)	0.12	0.06	0.14	1.99	0.05*
มิติใฝ่รู้ดี (Happy Brain) (X_7)	0.05	0.05	0.07	1.05	0.30
มิติสุขภาพเงินดี (Happy Money) (X_8)	0.10	0.04	0.12	2.14	0.03*
มิติการงานดี (Happy Work-life) (X_9)	0.26	0.05	0.31	5.00	0.00*
ค่าคงที่ 0.69, $R = 0.78$, $R^2 = 0.7$, Adj. $R^2 = 0.60$, SEE = 0.29, $F = 38.51^*$, Sig = 0.00					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 7.3 พบว่าความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อภาพรวมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลไทรนครินทร์ในภาพรวม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ได้แก่ มิติน้ำใจดี (Happy Heart) มิติจิตวิญญาณดี (Happy Soul) มิติสังคมดี (Happy Society) มิติสุขภาพเงินดี (Happy Money) มิติการงานดี (Happy Work-life) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์พหุคูณ (R) = 0.78 และและสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ร้อยละ 70 สามารถสร้างสมการความสัมพันธ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลไทรนครินทร์ ได้ดังนี้

$$Y^{\wedge} = 0.69 + 0.03 X_1 + 0.01 X_2 + 0.16 X_3 + 0.15 X_4 + 0.02 X_5 + 0.12 X_6 + 0.05 X_7 + 0.10 X_8 + 0.26 X_9$$

ตารางที่ 7.4 สรุปสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลไทรนครินทร์

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล	ปัจจัยส่วนบุคคล						
	อายุ	สถานภาพการสมรส	ระดับการศึกษา	รายได้ต่อเดือน	อายุการทำงาน	แผนกที่ทำงาน	ตำแหน่งงาน
ด้านคุณภาพของงาน	X	X	X	X	X	X	X
ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน	X	X	X	X	X	X	X
ด้านปริมาณงาน	X	X	X	X	X	X	X
ด้านค่าใช้จ่าย	X	X	X	X	✓	X	X
ด้านการแก้ปัญหา	X	X	✓	X	X	X	X
ด้านความคิดสร้างสรรค์	✓	X	X	X	X	X	X

หมายเหตุ เครื่องหมาย ✓ หมายถึง แตกต่าง เครื่องหมาย X หมายถึง ไม่แตกต่าง

ตารางที่ 7.5 สรุปสมมติฐานความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลไทยนครินทร์

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล	ความสุขในการทำงาน								
	มิติสุขภาพดี	มิติผ่อนคลายดี	มิติน้ำใจดี	มิติจิตวิญญาณดี	มิติครอบครัวดี	มิติสังคมดี	มิติใฝ่รู้ดี	มิติสุขภาพเงินดี	มิติการทำงานดี
ด้านคุณภาพของงาน	X	X	√	√	X	X	X	X	X
ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน	X	X	√	X	X	X	X	X	√
ด้านปริมาณงาน	X	X	X	X	X	√	X	√	X
ด้านค่าใช้จ่าย	X	X	X	X	X	X	X	X	√
ด้านการแก้ปัญหา	X	X	X	X	X	√	X	√	X
ด้านความคิดสร้างสรรค์	X	X	X	X	X	X	√	√	√

หมายเหตุ เครื่องหมาย √ หมายถึง แตกต่าง เครื่องหมาย X หมายถึง ไม่แตกต่าง

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลไทยนครินทร์ สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลไทยนครินทร์ที่แตกต่างกัน พบว่า

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน แผนกที่ทำงาน ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลให้เกิดความแตกต่างต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติพัฒน์ ดามาพงษ์.(2559).งานวิจัยของ ภาณุรัฐดา ต่ายเรียน,วสันต์ สกฤตกิจกาญจน์.(2566). พบว่าพนักงานทุกกลุ่มสามารถบริหารจัดการสมดุลชีวิตส่วนตัวกับงานได้ดี อีกทั้งรายได้ที่ได้รับอยู่ในระดับที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต รวมถึงองค์กรมีความชัดเจนในการกำหนดบทบาทหน้าที่ มีการจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม และมีวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนความร่วมมือ ทำให้พนักงานสามารถแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่โดยไม่มีอุปสรรคจากความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมาที่พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและความสุขในการทำงาน

1.2. ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา และอายุการทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน ด้าน

ค่าใช้จ่าย ด้านการแก้ปัญหา ด้านความคิดสร้างสรรค์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาวินี พลายน้อย. (2559), งานวิจัยของ ฉัฐนิชา หล่อประดิษฐ์. (2564), งานวิจัยของ กิติพัฒน์ ดามาพงษ์. (2559).พบว่าบุคลากรที่มีอายุมากขึ้นมีประสบการณ์และทักษะในการแก้ปัญหาที่ดีขึ้น แม้อาจส่งผลต่อความคล่องตัวในการทำงาน ส่วนผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงมักมีความรู้ลึกซึ้งและปรับตัวกับเทคโนโลยีใหม่ได้ดี และผู้ที่มีอายุงานมากมีความชำนาญและมั่นใจในการจัดการงานที่ซับซ้อน แม้อาจด้านงานการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมาที่พบว่าปัจจัยด้านอายุ การศึกษา และประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสุขและประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน

2. ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ความสุขส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลไทยนครินทร์ พบว่า

2.1 ผลการวิจัยพบว่าความสุขในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลไทยนครินทร์ โดยมีมิติงานดี (Happy Work-life) ส่งผลมากที่สุด ตามด้วยมิติน้ำใจดี (Happy Heart) มิติจิตวิญญาณดี (Happy Soul) มิติสุขภาพเงินดี (Happy Money) และมิติสังคมดี (Happy Society) ส่งผลน้อยที่สุด ขณะที่มิติสุขภาพดี มิติเพื่อนคลาไคล มิติครอบครัวดี และมิติใฝ่รู้ดี ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่พบว่าเมื่อบุคลากรมีความผ่อนคลายและรู้สึกมั่นคงในงาน จะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานตามบทบาทและภาระงานได้ดี

2.2 ผลการวิจัยพบว่ามิติน้ำใจดี (Happy Heart) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงานมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญญิกานต์ จินศิริ (2564). วิจัยของ ประภัสสร จรัสอรุณฉาย (2022). วิจัยของ ฌิรดา พราหมณ์ชู. พย.บ. (2563). พบว่าการมีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การได้รับการยอมรับนับถือ และการมีกำลังใจในการทำงาน ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในบริบทของโรงพยาบาลที่ต้องทำงานเป็นเครือข่าย มีระบบพี่เลี้ยงคอยช่วยเหลือ และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างผู้เชี่ยวชาญกับพยาบาลรุ่นใหม่ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ ความรู้สึกมีคุณค่า และความผูกพันในงาน ส่งผลให้บุคลากรมีความสุขและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลา เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องอยู่ตลอดเวลา

2.3 ความสุขในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มิติน้ำใจดี (Happy Heart) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเวลาในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลไทยนครินทร์มากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉัฐนันท์ ทาคำและกนกพร ชัยประสิทธิ์. (2562). ที่ได้ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือไทยรัฐกรุ๊ป. พบว่าด้านน้ำใจงาม การแสดงความยินดีที่เห็นเพื่อนร่วมงานประสบความสำเร็จ แสดงให้เห็นว่า มีการทำงานเป็นทีม สามัคคี พร้อมสนับสนุนให้กับเพื่อนร่วมงาน ย่อมเป็นผลดีต่อการทำงาน

2.4 ความสุขในการทำงานส่งผลเชิงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมิติการทำงานดี (Happy Work-life) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานของบุคลากรฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลไทยนครินทร์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภัศร จรัสอรุณฉาย (2566). งานวิจัยของ ชัชมน วรรณพิมพ์ (2553). งานวิจัยของ ชูพิน สุขเจริญ (2558) พบว่าความรักในงาน ความผูกพัน และความกระตือรือร้นสร้างความสุข ความมั่นใจ และความภาคภูมิใจในงานที่ทำ ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีความถูกต้อง สมบูรณ์ และบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและการใช้สมรรถนะของพยาบาลอย่างเต็มที่ซึ่งช่วยเพิ่มคุณภาพการให้บริการแบบองค์รวมและพัฒนาศักยภาพตนเองอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อองค์กรและผู้ปฏิบัติงานเอง

2.5 ความสุขในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มิติการทำงานดี (Happy Work-life) (X_9) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายของบุคลากรฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลไทยนครินทร์มากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของประภัศร จรัสอรุณฉาย. (2566). พบว่า การรับรู้ถึงการยอมรับและความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา รวมถึงการเห็นคุณค่าในงานและการได้รับรางวัล ช่วยสร้างแรงจูงใจและพลังบวกในการทำงาน ทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วนตามกำหนด ไม่เกิดข้อผิดพลาดหรือการสูญเสียทรัพยากร ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงสุดและบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

2.6 ความสุขในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มิติสุขภาพเงินดี (Happy Money) (X_8) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลไทยนครินทร์มากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาณี ธนสมบัติ (2565). ศิริขวัญ ผลวิจิตร (2562). ชรินทร์ ชินคำ และคณะ (2556). ที่พบว่าความสุขในการทำงานโดยเฉพาะมิติเงินดี (Happy Money) ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพและความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน โดยพบว่าพนักงานประจำและสัญญาจ้างมีความสุขในการทำงานมากกว่าลูกจ้างรายวัน ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมสร้างแรงจูงใจและลดความกังวลในการทำงาน ส่งผลให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจ เกิดบรรยากาศการทำงานที่ดี และมีการช่วยเหลือกันในทีม นำไปสู่การลดอัตราการลาออก เพิ่มความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ทำให้ผลงานมีคุณภาพมากขึ้น องค์กรจึงควรจัดการอบรมวางแผนการเงิน หาแหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากการศึกษาครั้งนี้ ทำให้ผู้วิจัยได้ทราบถึงความความสุขเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลไทยนครินทร์

1. องค์กรสามารถดำเนินการช่วยเหลือบุคลากรในการบริหารเงินให้รายรับรายจ่ายมีความสมดุล โดยจัดโปรแกรมฝึกอบรมด้านการเงินส่วนบุคคล
2. องค์กรควรมุ่งเน้นทั้งด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ สภาพแวดล้อมการทำงาน และการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่สร้างความสุข โดยให้ความสำคัญกับความสมดุล มั่นคง พึ่งพอใจของบุคลากร

ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

1. ขยายขอบเขตการศึกษาในฝ่ายอื่นๆ เพื่อเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างความสุขและประสิทธิภาพการทำงานในกลุ่มบุคลากรที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน
2. เพิ่มตัวแปรที่ศึกษา ศึกษาปัจจัยอื่นที่อาจส่งผลต่อความสุขและประสิทธิภาพการทำงาน
3. ใช้วิธีการวิจัยที่หลากหลาย เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก หรือการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อเข้าใจประสบการณ์และความรู้สึกของบุคลากรในเชิงลึก การเก็บข้อมูลระยะยาว (Longitudinal Study) เพื่อศึกษาการเปลี่ยนแปลงของความสุขและประสิทธิภาพการทำงานในระยะเวลาที่นานขึ้น
4. พัฒนาคำถามและเครื่องมือวิจัย พัฒนาชุดคำถามและแบบสอบถามให้ครอบคลุมทุกมิติเพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือของผลการวิจัย

บรรณานุกรม

- กนกพร กระจางแสง, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2560)อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและการสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพในการปฏิบัติงานผ่านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลนครธน.คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
- จรรยา ดาสา. (2552). ความสุขในที่ทำงาน (Happy workplace). สืบค้น 12 เมษายน 2562, จาก http://www.il.mahidol.ac.th/images/stories/exchange/7-05- 52_Column_6.pdf
- ณัฐนิชา หล่อประดิษฐ์. (2564). ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณิรดา พรหมณ์ชู,พย.บ.(2563)ความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชนอม จังหวัดนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช.

- รัชมน วรรณพิมพ์. (2553). ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยภายใต้กำกับของรัฐ.พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นายกิตติพัฒน์ คามาพงษ์.(2559). ความสุข ความพึงพอใจ ต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.).รัฐศาสตรมหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เบญจพร ก้องบุลาพงษ์. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี .
- เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล. (2552). ปัจจัยสิ่งแวดล้อมกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ประภัสสร จรัสอรุณฉาย. (2566). ผลกระทบของความสุขในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ภัทรดนัย ฉลองบุญ. (2561). ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ. Journal of MCU Peace Studies Special Issue, 6(พิเศษ), 590-598.
- ภาณุชดา ต่ายเรียน,วสันต์ สกุลกิจกาญจน์.(2566).สภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการทำงานและมีความสุขในการทำงานของพนักงานใน โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร คณะบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ภาวิณี พลายน้อย. (2559). ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครนายก. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ยุพิน สุขเจริญ. (2558). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครปฐม.
- ศิริขวัญ ผลวิจิตร(2562)ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินการบัญชีหน่วยงานราชการ เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร สาขาวิชาการบัญชี วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ. (2555). คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง HAPPINOMETER. กรุงเทพมหานคร : ธรรมดาเพลส
- ศุทธิพร เพชรเรียง. (2562). การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา. วารสารเครือข่ายและวิทยาลัยพยาบาลและการสาธารณสุขภาคใต้
- อัญธิกานต์ จินศรี.(2564).แรงจูงใจและมีความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี นักศึกษาหลักสูตรบริหาร ธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- Luecha,T.,&Yoongtomg,K.(2018). ความสุขในการทำงาน:ความหมายและการวัด.ราชภัฏเพชรบูรณ์สาร.