

ความสุขในการทำงานของแพทย์ในโรงพยาบาลลำพูน Happiness at Work of Physicians in Lamphun Hospital

พจน์ ภิญโญพรพาณิชย์* และเชมกร ไชยประสิทธิ์**

บทคัดย่อ

การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของแพทย์ โรงพยาบาลลำพูน และศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของแพทย์โรงพยาบาลลำพูน ประชากรในการศึกษาคั้งนี้ คือ แพทย์ในโรงพยาบาลลำพูน จำนวนทั้งหมด 62 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม การศึกษาการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย และใช้สถิติค่าการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (Independent Sample t-test) กรณีประชากร 2 กลุ่มเป็นอิสระต่อกัน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) และการทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

แพทย์โรงพยาบาลลำพูนส่วนใหญ่เป็นเพศชาย พ.ศ. ที่เกิดคือ พ.ศ.2520 – 2534 มีสถานภาพคือโสด ระยะเวลาทำงานในโรงพยาบาลลำพูนน้อยกว่า 1 ปี โดยเป็นข้าราชการ และไม่มีการทำงานเกี่ยวเนื่องกับการบริหารโรงพยาบาลหรือหน่วยงาน โดยหน่วยงานหลักคือ ศัลยกรรม และอื่นๆ (รวมทุกหน่วย/ any type) จำนวนชั่วโมงทำงานต่อสัปดาห์ คือ มากกว่า 39 – 59 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และจำนวนชั่วโมงทำงานตามที่ได้รับมอบหมายจำเป็นต้องอยู่ทำงานต่อเนื่องในโรงพยาบาลลำพูนต่อสัปดาห์ คือ 20 – 39 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ส่วนใหญ่สถานะทางการเงินคือพอใช้จ่าย

จากผลการศึกษาพบว่า แพทย์ส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง และจากการเปรียบเทียบปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน ระดับตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่ามีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ ด้านการทำงาน ด้านค่านิยมองค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานพบว่าแพทย์โรงพยาบาลลำพูนมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก และพบว่าปัจจัยด้านเพศ สถานภาพ ระยะเวลาทำงาน และการทำงานเกี่ยวเนื่องกับการบริหารโรงพยาบาล หรือหน่วยงาน ของแพทย์ไม่มีผลต่อความคิดเห็นต่อองค์ประกอบใน 5 ด้านดังกล่าว และจากการวิเคราะห์ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) ที่มีค่าสูงสุดคือ องค์ประกอบด้านผู้นำ (Beta = 1.923) ซึ่งจะสามารถทำนายถึงระดับความสุขในการทำงานของแพทย์โรงพยาบาลลำพูนได้มากที่สุด รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Beta = 1.080) ถัดมาคือด้านค่านิยมองค์กร (Beta = 4.16) ด้านการทำงาน (Beta = 3.68) ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Beta = .119)

* นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสำหรับผู้บริหาร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

** ดร. อาจารย์ประจำภาควิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

บทนำ

การบริการทางสาธารณสุขนั้น มีความสำคัญเป็นการบริการขั้นพื้นฐานที่ประชาชนไทยมีสิทธิในการรับบริการ จากทางภาครัฐ เป็นที่ทราบกันดีว่าโรงพยาบาลของราชการโดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงพยาบาลของกระทรวงสาธารณสุขนั้นมี ผู้ป่วยไปขอรับการตรวจรักษามากจนล้นโรงพยาบาล แต่มีจำนวนแพทย์อยู่น้อยจนทำให้แพทย์มีเวลาตรวจผู้ป่วยน้อยมาก และแพทย์แต่ละคนต้องดูแลผู้ป่วยทั้งในเวลาราชการและนอกเวลาราชการมากถึง 90-120 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ (เชิดชู อริยศรีวัฒนา, 2556)

การที่แพทย์ต้องเร่งรีบทำงานและขาดเวลาพักผ่อนทำให้มีความเสี่ยงต่อความผิดพลาดหรือความเข้าใจผิดของ ผู้ป่วย ทำให้มีคดีฟ้องร้องมากขึ้น จนถึงกับแพทย์ถูกตัดสินให้จำคุก ทำให้แพทย์มีความเครียด และเมื่อมีทางเลือกอื่น ก็จะสามารถออกจากราชการไปอยู่โรงพยาบาลเอกชน ซึ่งแพทย์จะได้รับค่าตอบแทนดีกว่า มีภาระงานที่เบากว่า ทำให้จำนวน แพทย์ที่ยังเป็นข้าราชการอยู่มีจำนวนไม่เพียงพอที่จะให้การดูแลรักษาประชาชนอย่างมีมาตรฐาน มีแนวโน้มที่น่าเป็นห่วง ว่า ประเทศชาติจะยิ่งขาดแพทย์ที่จะทำหน้าที่ตรวจรักษาประชาชนในอนาคตยิ่งขึ้น ทั้งนี้การขาดแคลนแพทย์ใน โรงพยาบาลของกระทรวงสาธารณสุขสาธารณสุขก่อให้เกิดผลเสียหายต่อประชาชนและต่อแพทย์เองด้วย

ผลกระทบจากการที่มีจำนวนแพทย์น้อยกว่าจำนวนประชาชนที่ไปพบแพทย์ที่โรงพยาบาลของกระทรวง สาธารณสุข ทำให้ประชาชนที่ไปพบแพทย์ต้องเสียเวลารอพบแพทย์เป็นเวลานาน และเมื่อได้พบแพทย์ก็เป็นเพียง ระยะเวลาอันสั้น แพทย์มีเวลาน้อยเกินไปในการพูดคุยและให้คำอธิบายเรื่องอาการของผู้ป่วยหรือการปฏิบัติตัวให้ เหมาะสมเพื่อให้หายเจ็บป่วย ซึ่งอาจมีผลให้เกิดความคาดหวังที่ไม่เป็นจริง ทำให้ประชาชนไม่พอใจกับผลการรักษา เกิดการฟ้องร้องแพทย์ มากขึ้นโดยมีข้อเรียกร้องด้านเงินชดเชย หรือต้องการให้แพทย์ถูกลงโทษ เราจึงเห็นได้ว่า โรงพยาบาลของกระทรวงสาธารณสุขเองนั้นมีโอกาสที่จะมีคุณภาพมาตรฐานลดลง จากการที่แพทย์ที่มีน้อย และไม่มี ความสุขในการทำงาน ทำให้การทำงานตรวจรักษาเกิดความเสียดังกล่าว

กระทรวงสาธารณสุขเองได้พยายามที่จะแก้ปัญหาการขาดแคลนแพทย์ในราชการ โดยได้ออกระเบียบบังคับให้นักศึกษาแพทย์ทำสัญญาขอใช้ทุนการศึกษา 3 แต่ก็ไม่สามารถจะทำให้แพทย์ คงอยู่ในราชการของกระทรวงสาธารณสุข อย่างสมดุลง่าย สาเหตุการลาออกของแพทย์ที่เคยมีการศึกษามากจะพบว่า เกิดจาก เงินเดือนน้อย งานหนักและชั่วโมง การทำงานยาวนาน ขาดความสุขในการทำงาน และมีความเสี่ยงต่อการถูกฟ้องร้อง ซึ่งการที่บุคคลากรทางสาธารณสุข ที่มีความสุขมีผลกับการให้บริการประชาชน (นภวรรณ คณานุกรม, 2557)

บุคคลากรทางการแพทย์มีความสำคัญในการพัฒนาโรงพยาบาล แพทย์ เป็นบุคคลากรสำคัญที่ทำให้กิจการ ทางการแพทย์ในโรงพยาบาลดำเนินได้อย่างต่อเนื่อง เป็นบุคคลากรที่ต้องเผชิญหน้ากับผู้ป่วยโดยตรง ปัญหาการที่ บุคคลากรไม่มีความสุข มีความเครียดในการทำงานอาจส่งผลให้เกิดปัญหาการดูแลรักษาผู้ป่วยผิดพลาด หรือ ความพึงพอใจของผู้ป่วย อาจนำไปสู่ปัญหาที่พบในปัจจุบันที่เกิดการฟ้องร้องทางด้านการบริการของโรงพยาบาลใน โรงพยาบาลของรัฐมากมาย นอกจากนี้ยังมีความเกี่ยวเนื่องถึงโอกาสในการที่เจ้าหน้าที่ทั้งแพทย์จะลาออกจากระบบ ราชการซึ่งจะนำมาถึงภาวะขาดแคลนบุคลากรได้

จากการสำรวจของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำพูนปี 2557 ทั้งจังหวัดมีประชากร 405,468คน มีแพทย์ปฏิบัติงานจริง 91 คน คิดเป็นสัดส่วนแพทย์ที่ปฏิบัติงานจริงในโรงพยาบาลของกระทรวงสาธารณสุขจังหวัดลำพูนมีจำนวน แพทย์ 1 คนดูแล ประชากร 4,447 คน ซึ่งนับว่าสัดส่วนแพทย์ต่อประชากรนั้น ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการ

โรงพยาบาลลำพูน เป็นโรงพยาบาลทั่วไปประจำจังหวัดลำพูน ขนาด 433 เตียงสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ให้บริการรักษาทั้งผู้ป่วยในและผู้ป่วยนอก ตั้งอยู่ที่ตำบลตันธง อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน แพทย์ 77 คน พยาบาลวิชาชีพ 346 คน ทันตแพทย์ 10 คน เภสัชกร 24 คน และบุคลากรอื่นๆ โดยในปี พ.ศ. 2557 มีจำนวนผู้มารับบริการเฉลี่ยวันละ 1,228 คน โดยการทำงานในองค์กรแพทย์โรงพยาบาลลำพูนนั้นมีการแบ่งงานเป็นฝ่ายบริการแผนกต่างๆ ตามสาขาความเชี่ยวชาญ อันได้แก่ กลุ่มงานอายุรกรรม ศัลยกรรม สูติกรรม กุมารเวชกรรม กระจกและข้อ โสตศอนาสิก จักษุ เวชกรรมป้องกัน เวชศาสตร์ฟื้นฟู วิชาญญ โดยรูปแบบการทำงานจะเป็นการทำงานในเวลาราชการเป็นหลัก และมีเวรรับปรึกษานอกเวลาราชการตามความเหมาะสมในแต่ละแผนก ซึ่งภายในองค์กรที่มีจำนวนแพทย์ที่มากและเป็นกำลังหลักสำคัญในการดูแลผู้ป่วยโรคทั่วไป และเฉพาะทาง การดำรงรักษาแพทย์ให้อยู่ในระบบสาธารณสุขจังหวัดลำพูนมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อระบบสาธารณสุขในจังหวัดลำพูน

พบว่า สัดส่วนของการลาออกของบุคลากรทางสาธารณสุขมีสัดส่วนการลาออกมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น (ปริศนา ใจบุญ, 2554) ซึ่งการลาออกจากงานสาเหตุส่วนหนึ่งสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน (บุญพชชา จิตต์ภักดี, 2556) ดังนั้นการจะทำให้แพทย์คงอยู่ในระบบรัฐบาลได้นั้นแพทย์จะต้องมีความสุขในการทำงานก่อนเป็นพื้นฐาน

ดังนั้น ภาวะการที่แพทย์ทำงานอย่างมีความสุขนั้นย่อมเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำรงรักษาแพทย์ให้อยู่ในระบบสาธารณสุขจังหวัดลำพูน ทางผู้ทำงานวิจัยจึงมีแนวคิดที่จะศึกษาภาวะระดับความสุขในการทำงานของแพทย์ในโรงพยาบาลลำพูน เพื่อให้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย การดูแลบุคลากรแพทย์ในระบบให้คงไว้ได้และมีความสุขในการทำงาน โดยผลการศึกษาจะนำไปใช้ประโยชน์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้แก่ ผู้บริหารโรงพยาบาลและใช้ในการปรับปรุงและวางแผนพัฒนาส่งเสริมให้แพทย์มีความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้น สามารถตั้งศักยภาพในการทำงานของแพทย์ออกมาได้อย่างเต็มที่ที่สามารถสร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของแพทย์ และพยาบาล โรงพยาบาลลำพูน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของแพทย์ และพยาบาล โรงพยาบาลลำพูน

ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

1. ทำให้ทราบถึงระดับความสุขในการทำงานของแพทย์ โรงพยาบาลลำพูน
2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของแพทย์ โรงพยาบาลลำพูน
2. เพื่อเป็นข้อมูลให้โรงพยาบาลลำพูน นำไปใช้ในการกำหนดยุทธศาสตร์การวางแผนจัดการบุคลากร แพทย์ให้มีความสุขในปัจจุบันที่สำคัญต่อไป

วิธีการศึกษา

ขอบเขตเนื้อหา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มุ่งศึกษาถึงความสุขและปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของแพทย์โรงพยาบาลลำพูน โดยประยุกต์ใช้แนวคิดในการศึกษาของรวมศิริ เมนะโพธิ (2550) เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ร่วมกับแนวคิดของ Peter Warr (1990) และ Diener (2003) ประกอบไปด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านความรักในงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของแพทย์โรงพยาบาลลำพูน

ประชากร

ประชากรในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ แพทย์ในโรงพยาบาลลำพูน ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 62 คน

วิธีการเก็บข้อมูล

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) การสำรวจโดยใช้แบบสอบถามสอบถามจากแพทย์ในโรงพยาบาลลำพูน
2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร หนังสือ สื่อ สิ่งพิมพ์ และเอกสารงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการศึกษาในครั้งนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ ในการเก็บข้อมูลจะใช้แบบสอบถามซึ่งเป็นแบบสอบถามที่พัฒนามาจากแบบวัดการทำงานอย่างมีความสุขของ รวมศิริ เมนะโพธิ (2550) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล เรื่องความสุขในการทำงานของ แพทย์โรงพยาบาลลำพูน โดยลักษณะของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

เป็นแบบสอบถามของคำถามในการวัดทัศนคติ หรือ Likert Scale โครงสร้างแบบสอบถามมีค่าคะแนนจากระดับความคิดเห็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้รับรวมได้จากแบบสอบถาม จะนำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean)

ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามตามขั้นตอน ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถามทุกฉบับ
2. บันทึกข้อมูลจากแบบสอบถามแบบลงรหัส (Coding Sheet) ของโปรแกรมสำเร็จรูปซึ่งเป็นแบบสอบถามโดยใช้สเกลของลิเคอร์ท (Likert Scale) โครงสร้างแบบสอบถามมีค่าคะแนนจากระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย อย่างยิ่งเห็นด้วย ไม่แน่ใจไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งโดยมีเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละระดับ

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยในแบบสอบถามผู้ศึกษากำหนดช่วงความกว้างของข้อมูลในแต่ละระดับตามสูตรดังนี้

$$\text{ความกว้างของข้อมูลในแต่ละระดับ} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\text{แทนค่า} = (5-1)/5 = 0.8$$

การวิเคราะห์คะแนนที่ได้ จะแปลความหมายจากลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ในระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2548) เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยในแบบสอบถามผู้ศึกษาอีตหลักเกณฑ์ ดังนี้

ระดับคะแนนเฉลี่ย	ระดับผลการศึกษา
4.21 – 5.00	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง
3.41 – 4.20	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย
2.61 – 3.40	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่แน่ใจ
1.81 – 2.60	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย
1.00 – 1.80	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ทดสอบค่าสถิติความต่าง (test of difference) โดยใช้การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) โดยใช้ค่านัยสำคัญทางสถิติ $p \leq 0.05$ เพื่อวิเคราะห์หาความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม

สร้างสมการตัวแบบการถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (multiple regression) จากตัวแปรต้นที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ วัดจากค่า t-test และ ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ กับตัวแปรตามจากสมการ

จากสมการ

$$y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + b_5x_5$$

โดยกำหนด

ตัวแปรอิสระตามค่าคะแนนเฉลี่ยที่ได้จากกลุ่มของหัวข้อแบบสอบถามตามแนวคิดของรวมศิริ เมนะโพธิ์ (2551) ดังนี้

x_1 =ผู้นำ

x_2 =ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

x_3 =ความรักในงาน

x_4 =ค่านิยมร่วมในองค์กร

x_5 =คุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปรตามได้แก่

y = ระดับความสุขในการทำงาน(คะแนนเฉลี่ยผลรวมความสุข)

สรุปผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย ร้อยละ 53.2 ส่วนใหญ่ พ.ศ. ที่เกิดคือ พ.ศ.2520 – 2534 ร้อยละ 54.8 มีสถานภาพคือ โสด ร้อยละ 56.5 ระยะเวลาทำงานในโรงพยาบาลลำพูนคือ น้อยกว่า 1 ปี ร้อยละ 27.4 โดยเป็นข้าราชการ ร้อยละ 100.0 ไม่มีการทำงานเกี่ยวเนื่องกับการบริหารโรงพยาบาล หรือหน่วยงาน ร้อยละ 51.6 หน่วยงานหลักคือ ศัลยกรรม และอื่นๆ (รวมทุกหน่วย/any type) เท่ากัน ร้อยละ 14.5 จำนวนชั่วโมงทำงานต่อสัปดาห์ คือ มากกว่า 39 – 59 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ร้อยละ 35.5 จำนวนชั่วโมงทำงานตามที่ได้รับมอบหมายจำเป็นต้องอยู่ทำงานต่อเนื่องในโรงพยาบาลลำพูนต่อสัปดาห์ คือ 20 – 39 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ร้อยละ 35.5 ส่วนใหญ่สถานะทางการเงินคือพอใช้จ่าย ร้อยละ 64.5

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการทำงานอย่างมีความสุขของผู้ตอบแบบสอบถาม

องค์ประกอบด้านผู้นำ จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบด้านผู้นำในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 4.00) ในรายละเอียดพบว่ามีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งคือ ผู้นำเป็นบุคคลที่อุทิศตนเองให้กับพนักงานและองค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.42) และหัวหน้างานมีการบริหารที่เป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 4.26) และมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยดังนี้ ผู้นำเป็นบุคคลที่เน้นในเรื่องของการกระจายอำนาจให้กับพนักงานในการทำภารกิจและหน้าที่ต่างๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 4.19) ผู้นำสร้างการสื่อสารแบบสองทางที่เปิดเผยและโปร่งใสให้ เกิดขึ้นในองค์กร(ค่าเฉลี่ย 4.16) ผู้นำเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงาน (ค่าเฉลี่ย 4.03) หัวหน้าสามารถดึงศักยภาพของทำนออกมา เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ค่าเฉลี่ย 3.94) หัวหน้าจดจำและให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้น โดยอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.89) ผู้นำสามารถสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้กับพนักงานทั้ง องค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.87) ผู้นำสามารถสร้างความรู้สึกให้พนักงานตระหนักถึงวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.71) ผู้นำสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในองค์กรเพื่อให้ เขาเหล่านั้นสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ค่าเฉลี่ย 3.58) ตามลำดับ

ด้านความสัมพันธ์ จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบด้านความสัมพันธ์ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 3.96) ในรายละเอียดพบว่ามีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งคือ มีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 4.31) สำหรับมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย เรียงลำดับค่าเฉลี่ย ดังนี้ เมื่อท่านมีปัญหาสามารถปรึกษาปัญหา กับ เพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่อง (ค่าเฉลี่ย 4.16) เพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญ (ค่าเฉลี่ย 4.13) และเพื่อนร่วมงานต่างฝ่ายต่างเอื้อผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 4.03) รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ หรือมีความหมายต่อองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.92) เพื่อนร่วมงานให้ความใส่ใจ (ค่าเฉลี่ย 3.81) ที่ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในทุกๆ เรื่อง (ค่าเฉลี่ย 3.90) เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทร (ค่าเฉลี่ย 3.77) มีความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.77) ระหว่างเพื่อนร่วมงานกับได้มีการแบ่งปันความรู้สึกกันอย่างเปิดเผยและกว้างขวาง (ค่าเฉลี่ย 3.77) ตามลำดับ

ด้านการทำงาน จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบด้านการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 4.00) ในรายละเอียดพบว่ามีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยทุกปัจจัย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยดังนี้งานที่ท่านรับผิดชอบใน ปัจจุบันต้องใช้ความรับผิดชอบเป็นอย่างมาก (ค่าเฉลี่ย 4.19) มีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 4.19) ในปัจจุบันท่านได้ทำงานที่มีความชำนาญ (ค่าเฉลี่ย 4.19) ได้รับงานที่มีความท้าทายต่อความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 4.06) มีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 4.00) สามารถควบคุมงานที่ท่านทำได้ด้วยตัวเอง (ค่าเฉลี่ย 4.10) งานที่ท่านทำในปัจจุบันมีความน่าสนใจหลายหลาก และท้าทาย ความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.97) หน้าที่ที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีความเด่นชัด (ค่าเฉลี่ย 3.69) ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายมีความเป็นระบบระเบียบแบบแผนที่แน่นอน (ค่าเฉลี่ย 3.85) ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.85) ท่านเข้าใจถึงความสำคัญของงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.85) ตามลำดับ

ด้านค่านิยมองค์กร จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบด้านค่านิยมองค์กรในภาพรวมในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 3.99) ในรายละเอียดพบว่ามีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งคือ ยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 4.37) และมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยดังนี้ เข้าใจว่างานที่ส่งผลต่อองค์กรอย่างไร (ค่าเฉลี่ย 4.13) มีพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กร ต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.97) ตระหนักว่าความสำเร็จในงานมีผลตามเป้าหมายของค่านิยมขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.77) มีความเชื่อในค่านิยมขององค์กรและได้นำไปปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย 3.71) ตามลำดับ

ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 3.99) ในรายละเอียดพบว่ามีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยดังนี้ มีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.19) เพื่อสร้างความกระตือรือร้นในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.16) อยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย และส่งเสริม สุขภาพทั้งกายและใจ (ค่าเฉลี่ย 3.94) และกิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ค่าเฉลี่ย 3.84) ตามลำดับ

องค์ประกอบในการทำงานภาพรวมในแต่ละด้าน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเดียวกันคือ เห็นด้วยมาก โดยองค์ประกอบด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.03 รองลงมาด้านผู้นำ และด้านการทำงาน ค่าเฉลี่ย 4.00 ด้านค่านิยมองค์กร ค่าเฉลี่ย 3.99 ด้านความสัมพันธ์ ค่าเฉลี่ย 3.96

ส่วนที่ 3 โอกาสการคงอยู่ในองค์กร

จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อแนวโน้มจะอยู่ในโรงพยาบาลลำพูนคือ มากกว่า 10 ปี ร้อยละ 29.0 และสาเหตุที่ผู้ตอบแบบสอบถามคิดว่าจะลาออก คือ เกษียณอายุงาน/เลิกทำงานแล้ว ร้อยละ 41.9

ส่วนที่ 4 การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความสุขในการทำงานของแพทย์โรงพยาบาลลำพูน

ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่คำนวณได้จากวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบาค (Cronbach's Alpha) ทำการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นในแต่ละด้าน โดยด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ ด้านการทำงาน ด้านค่านิยมองค์กร ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่ามีค่าแอลฟา (Alpha α) เท่ากับ .822, .836, .890, .771 และ .557 ดังนั้นถือว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถืออยู่ในระดับยอมรับได้

ส่วนที่ 5 ความแตกต่างด้านปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามกับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์ประกอบในด้านต่างๆ

1) การศึกษาความแตกต่างในปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อองค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ ด้านการทำงาน ด้านค่านิยมองค์กร ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยใช้สถิติค่าการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (Independent Sample t-test) กรณีประชากร 2 กลุ่มเป็นอิสระต่อกัน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) กรณีที่มีประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบในแต่ละด้านกับปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ สถานภาพ ระยะเวลาทำงาน และการทำงานเกี่ยวกับการบริหารโรงพยาบาล หรือหน่วยงาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งมีผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

2) ความคิดเห็นต่อองค์ประกอบการทำงาน จำแนกตามเพศ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในเรื่องด้านค่านิยมองค์กร โดยพบว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของเพศชายมากกว่าเพศหญิง

3) ความคิดเห็นต่อองค์ประกอบการทำงาน จำแนกตามสถานภาพ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4) ความคิดเห็นต่อองค์ประกอบการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกระยะเวลาทำงาน มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5) ความคิดเห็นต่อองค์ประกอบการทำงาน จำแนกตามการทำงานเกี่ยวกับการบริหารโรงพยาบาล หรือหน่วยงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนที่ 6 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างองค์ประกอบในด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ ด้านการทำงาน ด้านค่านิยมองค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความสุขในการทำงาน

การวิเคราะห์ปัจจัยหรือองค์ประกอบที่มีผลกระทบต่อระดับความสุขในการทำงานของแพทย์โรงพยาบาลลำพูน เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบในด้านต่างๆ ทั้ง 5 ด้านว่ามีองค์ประกอบด้านใดบ้างที่ส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงาน โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ถดถอยแบบขั้นตอน (Stepwise Regression Analysis)

ก่อนการวิเคราะห์การถดถอยพหุได้ตรวจสอบตามข้อกำหนดของการวิเคราะห์การถดถอยที่ว่าตัวแปรอิสระทุกตัวจะต้องไม่มีความสัมพันธ์กันสูงเกิน 0.80 โดยทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ได้แก่ องค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน เพื่อดูว่าตัวแปรอิสระเหล่านั้นมีความสัมพันธ์กันสูงเกิน 0.80 หรือไม่ ซึ่งสามารถทดสอบหาความสัมพันธ์ของตัวแปรดังกล่าวด้วยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพราะหากตัวแปรอิสระคู่ใดมีค่าสหสัมพันธ์ (r) เกิน 0.8 แสดงว่าตัวแปรอิสระคู่นั้นมีความสัมพันธ์กันสูงมาก ตัวแปรไม่เป็นอิสระต่อกัน ซึ่งถ้าตัวแปรอิสระต่างๆ ไม่เป็นอิสระต่อกันจะทำให้แยกอิทธิพลของตัวแปรหนึ่งออกจากอีกตัวแปรหนึ่งไม่ได้เกิดปัญหาที่เรียกว่า “Multicollinearity Problem” ขึ้นได้ และถ้าเกิดปัญหานี้จะต้องแก้ไขด้วยการตัดตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กันสูงออกไป (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2550: 280-281)

ซึ่งจากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation) ของตัวแปรอิสระที่จะนำมาวิเคราะห์การถดถอยพหุ พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทั้งหมดมีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกคู่โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระเป็นความสัมพันธ์ทางบวกหมด และพบว่ามีตัวแปรอิสระบางตัวที่มีค่าความสัมพันธ์สูงเกิน 0.80 จึงสามารถนำตัวแปรอิสระนี้ไปวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอนต่อไป

จากผลการศึกษา ทำให้ทราบว่าองค์ประกอบด้านใดที่มีความสัมพันธ์ที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานบ้าง ซึ่งจากผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ทำให้ทราบว่าองค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ ด้านการทำงาน ด้านค่านิยมองค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทุกด้านล้วนมีความสัมพันธ์ทางบวก และมีค่าแตกต่างจากศูนย์กับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสหสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับองค์ประกอบด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ ด้านการทำงาน ด้านค่านิยม และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน เท่ากับ 0.794, 0.676, 0.673, 0.730 และ 0.687 ตามลำดับ ซึ่งพบว่าองค์ประกอบในทุกด้านดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

จากผลการศึกษาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) ที่มีค่าสูงสุดคือ องค์ประกอบด้านผู้นำ (Beta = 1.923) ซึ่งจะสามารถทำนายถึงระดับความสุขในการทำงานของแพทย์โรงพยาบาลลำพูนได้มากที่สุด รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Beta = 1.080) ถัดมาคือด้านค่านิยมองค์กร (Beta = 4.16) ด้านการทำงาน (Beta = 3.68) ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Beta = .119) ตามลำดับ

อภิปรายผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของแพทย์ในโรงพยาบาลลำพูน สามารถอภิปรายผลการศึกษา ดังต่อไปนี้ จากผลการศึกษาพบว่า โดยรวมแพทย์ในโรงพยาบาลลำพูนมีความสุขในการทำงานในโรงพยาบาลลำพูนในระดับสูง และปัจจัยส่วนบุคคลต่างๆ ซึ่งได้แก่ สถานภาพ ระยะเวลาทำงาน และการทำงานเกี่ยวกับการบริหารโรงพยาบาล หรือหน่วยงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความสุขในการทำงานของแพทย์โรงพยาบาลลำพูน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของสุริย์ภรณ์ เลิศวัชรสกุล (2557) ที่ศึกษาการพัฒนาบุคลากรด้วยแนวคิด ความสุข และความพึงพอใจในการทำงานโดยการศึกษาปัจจัยและกิจกรรมที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน ความสุข และคุณภาพชีวิต ของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดพะเยา ผลการศึกษาพบว่าบุคลากร

สาธารณสุข จังหวัดพะเยา มีความสุขในระดับสูง และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของนันทรัตน์ อุยประเสริฐ (2553) ที่ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทพีเอสทีร็อก จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง เช่นกัน และเมื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่างๆ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน แต่มีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบในด้านต่างๆ โดยพบว่าปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลซึ่งได้แก่ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน ระดับตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่ามีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านผู้นำ จากผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งลำดับแรกคือ ผู้นำเป็นบุคคลที่อุทิศตนเองให้กับพนักงานและองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของนันทรัตน์ อุยประเสริฐ (2553) ที่ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทพีเอสทีร็อก จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ ที่ผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากลำดับแรกคือ หัวหน้างานเป็นบุคคลที่อุทิศตนเองให้กับพนักงานและองค์กร ซึ่งผลการศึกษาที่สอดคล้องกันแสดงให้เห็นว่าพนักงานทุกองค์กรต่างก็มีความต้องการหัวหน้างานที่เป็นบุคคลที่อุทิศตนเองให้กับพนักงานและองค์กรเหมือนกัน

ด้านความสัมพันธ์ จากผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งลำดับแรกคือ มีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อนร่วมงาน ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของนันทรัตน์ อุยประเสริฐ (2553) ที่ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทพีเอสทีร็อก จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ ที่ผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากลำดับแรกคือ เพื่อนร่วมงานให้ความใส่ใจ ทั้งนี้ผลการศึกษาที่ไม่สอดคล้องกันอาจเนื่องจากลักษณะกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกัน

ด้านการทำงาน จากผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งลำดับแรกคืองานที่รับผิดชอบใน ปัจจุบันต้องใช้ความรับผิดชอบเป็นอย่างมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของนันทรัตน์ อุยประเสริฐ (2553) ที่ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทพีเอสทีร็อก จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ ที่ผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากลำดับแรกคือ งานที่รับผิดชอบในปัจจุบันต้องใช้ความรับผิดชอบเป็นอย่างมาก ทั้งนี้ผลการศึกษาที่สอดคล้องกันแสดงให้เห็นว่าไม่ว่าจะเป็นองค์กรของรัฐหรือเอกชนลักษณะของการทำงานต้องมีความรับผิดชอบเป็นอย่างมากเหมือนกัน

ด้านค่านิยมองค์กร จากผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งลำดับแรกคือ ยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตัวเอง ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของนันทรัตน์ อุยประเสริฐ (2553) ที่ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทพีเอสทีร็อก จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ ที่ผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากลำดับแรกคือ เข้าใจว่างานที่ทำส่งผลต่อองค์กรอย่างไร ทั้งนี้ผลการศึกษาที่ไม่สอดคล้องกันอาจเนื่องจากลักษณะขององค์กรที่แตกต่างกัน

ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน จากผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งลำดับแรกคือ มีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของนันทรัตน์ อุยประเสริฐ (2553) ที่ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทพีเอสทีร็อก จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ ที่ผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากลำดับแรกคือ อยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี

ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ ทั้งนี้ ผลการศึกษาที่ไม่สอดคล้องกันอาจเนื่องจากลักษณะขององค์กรที่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของแพทย์ในโรงพยาบาลลำพูนมีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1. จากผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานของแพทย์โรงพยาบาลลำพูน โดยรวมอยู่ในระดับสูงและปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน ดังนั้น ผู้บริหารของโรงพยาบาลลำพูนควรที่คำนึงถึงปัจจัยหรือองค์ประกอบอื่น ๆ ที่เป็นสาเหตุที่ทำให้แพทย์มีความสุขในการทำงาน ซึ่งอาจเป็นปัจจัยที่สามารถก่อให้เกิดความสุขในการทำงานของแพทย์ได้เป็นอย่างดี

2. จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบด้านผู้นำ พบว่า ปัจจัยย่อยที่แพทย์มีความคิดเห็นต่ำกว่าปัจจัยย่อยตัวอื่นๆ ได้แก่ ผู้นำสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในองค์กรเพื่อให้เขาเหล่านั้นสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหารของโรงพยาบาลลำพูนควรจะหาวิธีในการสร้างแรงจูงใจให้กับแพทย์ในองค์กรโดยพิจารณาถึงสาเหตุและปัจจัยต่างๆที่ทำให้แพทย์ในองค์กรขาดแรงจูงใจในการทำงาน

3. จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบด้านความสัมพันธ์ พบว่า ปัจจัยย่อยที่แพทย์มีความคิดเห็นต่ำกว่าปัจจัยย่อยตัวอื่นๆ ได้แก่ระหว่างเพื่อนร่วมงานกับได้มีการแบ่งปันความรู้สึกกันอย่างเปิดเผยและกว้างขวาง ดังนั้นผู้บริหารของโรงพยาบาลลำพูนควรส่งเสริมกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงาน โดยให้ความสนใจในการดูแลแพทย์ในองค์กรโดยเฉพาะอย่างยิ่งแพทย์ใหม่ที่เพิ่งเข้ามาทำงานในองค์กร

4. จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบด้านการทำงาน พบว่า ปัจจัยย่อยที่แพทย์มีความคิดเห็นต่ำกว่าปัจจัยย่อยตัวอื่นๆ ได้แก่การเข้าใจถึงความสำคัญของงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน ดังนั้นผู้บริหารของโรงพยาบาลลำพูนควรให้ความสำคัญในเรื่องความรับผิดชอบงานในปัจจุบัน ควรมีการสื่อสารแจ้งให้แพทย์ทุกคนได้ทราบอย่างทั่วถึงในแต่ละสายงาน มีความก้าวหน้าไปสู่ระดับใดได้บ้าง และแต่ละระดับต้องการคุณสมบัติของบุคลากรแบบใด และมีขั้นตอนสู่ความสำเร็จได้อย่างไรเพื่อให้แพทย์มีแรงบันดาลใจรวมถึงมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน

5. ด้านลักษณะงานพบว่า ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่ำกว่าปัจจัยย่อยตัวอื่นๆ ได้แก่ ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายมีความเป็นระบบระเบียบแบบแผนที่แน่นอน มีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน และเข้าใจถึงความสำคัญของงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน ซึ่งพบว่าแพทย์โรงพยาบาลลำพูนยังมีความไม่แน่ใจในความก้าวหน้าในอาชีพหรือความสงสัยขัดข้องใจในอนาคตของตนเอง อาจทำให้แพทย์โรงพยาบาลลำพูนขาดความกระตือรือร้นและจิตสำนึกที่ในการทำงานไม่มีความสุขในการทำงาน รู้สึกไม่อยากทำหรือเกิดความเบื่อหน่ายเนื่องจากไม่เห็นถึงความก้าวหน้าในตำแหน่งของตนเอง และไม่มีเป้าหมายในชีวิตการทำงาน อาจเปลี่ยนเป้าหมายชีวิตในการทำงานได้ ซึ่งหากผู้บริหารโรงพยาบาลลำพูนปล่อยปัญหาให้เกิดทิ้งไว้อาจทำให้เกิดผลเสียหายต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น และแพทย์เหล่านั้นก็พร้อมที่จะทิ้งองค์กรไปได้ทุกเมื่อหากมีองค์กรอื่นที่น่าสนใจในอาชีพมากกว่า ผู้บริหารโรงพยาบาลลำพูนควรมีการสื่อสารแจ้งให้กับแพทย์ทุกคนได้ทราบอย่างทั่วถึงว่าในแต่ละสายงานมีความก้าวหน้าไปสู่ระดับใดได้บ้าง แต่ระดับที่ต้องการคุณสมบัติของ

แพทย์แบบใด และมีขั้นตอนสู่ความสำเร็จได้อย่างไร เพื่อให้แพทย์เหล่านั้นมีแรงบันดาลใจรวมถึงมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน แพทย์จึงจะมีผลงานที่มีประสิทธิภาพเพื่อที่จะได้ก้าวสู่ตำแหน่งงานที่สูงกว่า ซึ่งสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นล้วนแต่จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรทั้งสิ้น

บรรณานุกรม

- เชิดชู อริยศรีวัฒนา. (2556). การขาดแคลนข้าราชการแพทย์ของโรงพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข. ม.ป.ท.: ม.ป.พ. นันทรัตน์ อภัยประเสริฐ. (2553). ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเฟิสต์ดรีก จำกัด จังหวัดเชียงใหม่. (การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- บุญพชชา จิตต์ภักดี. (2556). วารสารการพยาบาล. 40, 33-44.
- ปริศนา ใจบุญ. (2554). สัตว์ส่วนและสาเหตุการลาออกของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศรีนครินทร์. ขอนแก่น: คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ไพบูลย์ ชาวสวนศรีเจริญ. (2555). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของกำลังคนด้านสุขภาพในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้. วารสารการพยาบาล และการศึกษา, 5(2), 14-29.
- เมธี วงศ์วีระพันธ์. (2556). ความสุขของบุคลากรทางสุขภาพในโรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดเชียงใหม่. 2556. วารสารจิตวิทยาคลินิก, 44(1), 3-15.
- รวมศิริ เมนะโพธิ. (2551). เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุขกรณีศึกษา นักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโทสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. (สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต หลักสูตรการพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษยและองค์การ).
- วิสูตร พงศ์ศิริไพบูลย์. (2551). คำพิพากษาให้แพทย์ต้องโทษจำคุก. วารสารวงการแพทย์.
- สุรีย์ภรณ์ เลิศวัชรสกุล. (2557). การพัฒนาบุคลากรด้วยแนวคิด ความสุข และความพึงพอใจในการทำงานโดยการศึกษาปัจจัยและกิจกรรมที่มีผลต่อ ความพึงพอใจในงาน ความสุข และคุณภาพชีวิต ของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดพะเยา. ค้นเมื่อ 1 สิงหาคม 2557, จาก <http://www.r2rthailand.org/knowledge/1400>
- อดุลย์ วิริยเวชกุล. 2551. แพทย์ไทยลาออกสนองรับ “เมดิคอลฮับ”. วารสารวงการแพทย์.
- Diener, E. 2003. Frequently asked questions (FAQ's) about subjective well-being (Happiness and life satisfaction). Retrived 2012, 2 September from, <http://www.psych.uiuc.edu/~ediener/faq.html>
- Kananurak Napawan. (2011). Leadership Role for Producing Professional Employees. *University of the Thai Chamber of Commerce Journal*, 31(1).
- Manion, J. (2003). Joy at Work: Creating a positive Workplace. *Journal of Nursing Administration*. 33(12), 652-655.
- Warr, P. B. (1990). Decision latitude, job demands, and employee well-being. *Work & Stress*, 4(4), 285-294.