



ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเภสัชกรโรงพยาบาล
ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

โดย

นายดามรัมย์ รัตนาคินทร์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาเภสัชศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการทางเภสัชกรรม

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2556

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเภสัชกรโรงพยาบาล
ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

โดย

นายดามรัมย์ รัตนาคินทร์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาเภสัชศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการทางเภสัชกรรม
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2556
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

**FACTORS AFFECTING WORKING HAPPINESS OF HOSPITAL PHARMACISTS UNDER
THE OFFICE OF PERMANENT SECRETARY OF MINISTRY OF PUBLIC HEALTH**

By

Mr. Daamrous Rattananakindra

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree

Master of Pharmacy Program in Pharmacy Management

Graduate School, Silpakorn University

Academic Year 2013

Copyright of Graduate School, Silpakorn University

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติให้วิทยานิพนธ์เรื่อง “ ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเภสัชกรโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ” เสนอโดย นาย ตามรัมย์ รัตนาคินทร์ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาเภสัชศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทางเภสัชกรรม

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ปานใจ ธารทัศนวงศ์)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
วันที่.....เดือน..... พ.ศ.....

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เภสัชกรหญิง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ผกามาศ ไมตรีมิตร

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(เภสัชกรหญิง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐธิญา คำผล)
...../...../.....

..... กรรมการ
(เภสัชกร ดร.ลีรัตน์ อนุรัตน์พานิช)
...../...../.....

..... กรรมการ
(เภสัชกรหญิง ดร.เยาวลักษณ์ อ่ำรำไพ)
...../...../.....

..... กรรมการ
(เภสัชกรหญิง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ผกามาศ ไมตรีมิตร)
...../...../.....

53362208: สาขาวิชาการจัดการทางเภสัชกรรม

คำสำคัญ: เภสัชกรโรงพยาบาล/ความสุขในการทำงาน

ตามรัศม์ รัตนนาคินทร์: ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเภสัชกรโรงพยาบาล
ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์: ผศ.ดร.ผกาภาค
ไมตรีมิตร. 94 หน้า.

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจแบบเก็บข้อมูลครั้งเดียว (Cross-sectional Survey Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานรวมถึงปัจจัยแวดล้อมที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเภสัชกรโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่างเป็นเภสัชกรโรงพยาบาลซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขจำนวน 404 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster Sampling) เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามซึ่งมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.965 ระหว่างวันที่ 1 พฤศจิกายน 2556 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2556 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ได้แก่ ใช้การทดสอบ T (Independent-Sample T Test) การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) การเปรียบเทียบเชิงซ้อนเพื่อหาความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี Least-Significant Different (LSD) การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) และการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณแบบขั้น (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่าความสุขในการทำงานของเภสัชกรอยู่ในระดับมีความสุขมากโดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 และกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 57.4 มีคะแนนความสุขอยู่ในระดับสูง ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่อายุ จำนวนปีที่ทำงานในโรงพยาบาล และจำนวนปีที่ทำงานในโรงพยาบาลปัจจุบัน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความสุขในการทำงาน เช่นเดียวกันกับตำแหน่งงาน ลักษณะงานที่รับผิดชอบ และสภาพที่แตกต่างกันมีผลให้ความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ส่วนในด้านปัจจัยแวดล้อมในการทำงานได้แก่ ด้านงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านผู้นำ ทั้ง 5 ปัจจัยมีผลต่อความสุขในการทำงาน โดยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีผลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุด รองลงมาเป็นด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านงาน ด้านค่านิยมร่วมในองค์กร ในขณะที่ด้านผู้นำมีผลต่อความสุขในการทำงานน้อยที่สุด และปัจจัยทั้ง 5 ด้าน สามารถร่วมกันทำนายระดับความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 68.7

สาขาวิชาการจัดการทางเภสัชกรรม

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ลายมือชื่อนักศึกษา.....

ปีการศึกษา 2556

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา.....

53362208: PHARMACY PROGRAM IN PHARMACY MANAGEMENT

KEYWORD: HOSPITAL PHARMACIST/WORKING HAPPINESS

DAAMROUS RATTHANANAKINTRA: FACTORS AFFECTING WORKING HAPPINESS OF HOSPITAL PHARMACISTS UNDER THE OFFICE OF PERMANENT SECRETARY OF MINISTRY OF PUBLIC HEALTH. THESIS ADVISOR: ASST.PROF.PAGAMAS MAITREEMIT. 94 pp.

This cross-sectional survey research aimed to identified happiness level and the significant factors of working happiness of hospital pharmacist. Samples consist of 404 hospital pharmacists randomly assigned by cluster sampling. Self-administered questionnaires were used to collect the data. The results shows 57.4 percent has high level of working happiness and identified working environment (Jobs, Friendships, Organization's Share Value, Quality of Work Life and Leadership) has positive relationship with happiness level including age and working experience. The other factors like jobs position, jobs responsibility and marriage status was shown affect to working happiness as well. In addition, regression analysis also shown friendships has the most affect. Minor is jobs, quality of work life, organization's share value and leader has a minimum. And the five working environment can forecast working happiness level at 68.7 percent.

Program of Pharmacy Management

Graduate School, Silpakorn University

Student's Signature.....

Academic Year 2013

Thesis Advisor's Signature.....

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความอนุเคราะห์และกรุณาจากบุคคลทั้งหลายเหล่านี้ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เกษัชกรหญิง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ผกามาศ ไมตรีมิตร ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องในการทำวิทยานิพนธ์ และคณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์ เกษัชกรหญิง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐธิดา คำผล เกษัชกรหญิง ดร.เยาวลักษณ์ อ่ำรำไพ เกษัชกร ดร.สิริรัตน์ อนุรัตน์พานิช ที่กรุณาให้คำแนะนำตรวจทานแก้ไขวิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอขอบพระคุณคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร และโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า ที่สนับสนุนทุนการวิจัยบางส่วนรวมถึงให้โอกาสและเวลาจนวิทยานิพนธ์นี้เสร็จสมบูรณ์

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัยที่กรุณาให้คำแนะนำและตรวจทานแก้ไขวิทยานิพนธ์ให้มีความเรียบร้อยสมบูรณ์ ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่สำนักงานเลขานุการ คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากรที่คอยอำนวยความสะดวกและความช่วยเหลือเป็นอย่างดี ขอขอบคุณเภสัชกรโรงพยาบาลที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม บุคคลทุกท่านที่เกี่ยวข้อง และทุกคนในครอบครัวที่ให้การช่วยเหลือสนับสนุนและเป็นกำลังใจ ทำให้การทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

คุณประโยชน์อันพึงมีจากการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ ผู้วิจัยขอบอกแก่บิดา มารดา คณาจารย์ผู้ถ่ายทอดวิชาความรู้ทุกท่าน ผู้ให้โอกาสและสนับสนุนให้ผู้วิจัยบรรลุผลสำเร็จในการศึกษา

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง.....	ณ
บทที่	
1 บทนำ.....	
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
สมมติฐานการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
ประโยชน์ที่ได้รับ	4
2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	
สถานการณ์เภสัชกรโรงพยาบาลในปัจจุบัน	5
แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน.....	9
ความสุขในการทำงานตามแนวคิดของ Peter Warr	9
ความสุขในการทำงานตามแนวคิดของ Jo Manion.....	10
ความสุขในการทำงานตามแนวคิดของ Ed Diener.....	11
ความสุขในการทำงานตามแนวคิดของ Alexander Kjerulf.....	11
แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน	12
แนวคิดศาสตร์ในการทำงานอย่างมีความสุขของ iOpener Institute.....	12
แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของ Alexander Kjerulf.....	12
แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของ Chimento.....	13
แนวคิดในการสร้างองค์กรแห่งความสุขโดยสำนักงานกองทุนสนับสนุนบริการสุขภาพ	14
แนวคิดการทำงานอย่างมีความสุขของรวมศิริ เมนะโพธิ์.....	15
แนวคิดเกี่ยวกับช่วงวัย (Generation).....	15
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	16
กรอบแนวคิดการวิจัย	20
3 วิธีดำเนินการวิจัย	
รูปแบบการวิจัย.....	21
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	21
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	23
การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ	25
วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล	26
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	26

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
ส่วนที่ 1 การตอบกลับแบบสอบถาม	29
ส่วนที่ 2 ข้อมูลทั่วไป	30
ส่วนที่ 3 ปัจจัยแวดล้อมในการทำงาน	35
ส่วนที่ 4 ความสุขในการทำงาน	41
ส่วนที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน	47
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
สรุปผลการวิจัย	65
อภิปรายผลการวิจัย	67
ข้อจำกัดในการวิจัย	72
ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย	72
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป	72
รายการอ้างอิง	74
ภาคผนวก	79
ภาคผนวก ก การพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร	80
ภาคผนวก ข แบบสอบถาม	82
ภาคผนวก ค รายนามผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย	88
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลการวิจัย	90
ภาคผนวก จ เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย	92
ประวัติผู้วิจัย	94

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	อัตรากำลังของเภสัชกรโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขแบ่งตามระดับสถานบริการ	8
3.1	อัตรากำลังเภสัชกรโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขแบ่งตามระดับสถานบริการ	21
3.2	สัดส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการสุ่มจำแนกตามภาค	22
3.3	สัดส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการสุ่มจำแนกตามระดับโรงพยาบาล	23
4.1	จำนวน ร้อยละของการตอบกลับแบบสอบถามเปรียบเทียบกับประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ถูกสุ่ม จำแนกตามระดับโรงพยาบาล.....	29
4.2	ข้อมูลปัจจัยด้านส่วนตัว.....	30
4.3	ข้อมูลปัจจัยด้านการทำงาน.....	31
4.4	ข้อมูลปัจจัยด้านครอบครัว	33
4.5	ข้อมูลปัจจัยด้านที่อยู่อาศัยและการเดินทาง	34
4.6	ระดับความคิดเห็นโดยรวมต่อปัจจัยแวดล้อมในการทำงาน	35
4.7	ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านงาน	36
4.8	ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านค่านิยมขององค์กร.....	37
4.9	ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	38
4.10	ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	39
4.11	ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านผู้นำ.....	40
4.12	ระดับความสุขในการทำงานโดยรวมจำแนกตามระดับ	41
4.13	ระดับความสุขในการทำงานจำแนกรายข้อ	41
4.14	ระดับความสุขในการทำงานจำแนกตามปัจจัยด้านส่วนตัว.....	42
4.15	ระดับความสุขในการทำงานจำแนกตามปัจจัยด้านการทำงาน.....	43
4.16	ระดับความสุขในการทำงานจำแนกตามปัจจัยด้านครอบครัว	45
4.17	ระดับความสุขในการทำงานจำแนกตามปัจจัยด้านที่อยู่อาศัยและการเดินทาง	46
4.18	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความสุขในการทำงานจำแนกตามเพศ.....	47
4.19	ความสัมพันธ์ระหว่างอายุและคะแนนความสุขในการทำงาน.....	47
4.20	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความสุขในการทำงานจำแนกตามช่วงอายุ	47
4.21	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนความสุขในการทำงานจำแนกตามช่วงอายุ	48
4.22	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความสุขในการทำงานจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด.....	48
4.23	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความสุขในการทำงานจำแนกตามรายได้ทั้งหมดที่ได้รับโดยเฉลี่ยจากโรงพยาบาลต่อเดือน	49
4.24	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความสุขในการทำงานจำแนกตามความเพียงพอของรายได้ที่ได้รับจากโรงพยาบาล.....	49
4.25	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความสุขในการทำงานจำแนกตามภาระหนี้สินที่ยังไม่สามารถชำระได้หมดภายใน 1 ปี.....	50

ตารางที่	หน้า
4.26	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความสุขในการทำงานจำแนกตามประเภทของโรงพยาบาล. 50
4.27	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความสุขในการทำงานจำแนกตามจำนวนปีที่ทำงาน ในโรงพยาบาล 51
4.28	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม จำนวนปีที่ทำงานในโรงพยาบาล 51
4.29	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความสุขในการทำงานจำแนกตามจำนวนปีที่ทำงานใน โรงพยาบาลปัจจุบัน 52
4.30	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนความสุขในการทำงานจำแนกตามจำนวนปีที่ทำงาน ในโรงพยาบาลปัจจุบัน 52
4.31	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความสุขในการทำงานจำแนกตามจำนวนปีที่ทำงานใน ตำแหน่งปัจจุบัน..... 53
4.32	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความสุขในการทำงานจำแนกตามตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน 53
4.33	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนความสุขในการทำงานจำแนกตามตำแหน่งที่ ปฏิบัติงาน..... 54
4.34	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของอายุจำแนกตามตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน 54
4.35	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของอายุจำแนกตามตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน 55
4.36	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความสุขในการทำงานจำแนกตามลักษณะงานหลักที่ รับผิดชอบ..... 55
4.37	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนความสุขในการทำงานจำแนกตามลักษณะงานหลัก ที่รับผิดชอบ 56
4.38	ความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์และคะแนนความสุข ในการทำงาน 57
4.39	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความสุขในการทำงานจำแนกตามจำนวนชั่วโมงการทำงาน เฉลี่ยต่อสัปดาห์..... 57
4.40	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความสุขในการทำงานจำแนกตามสถานภาพสมรส..... 57
4.41	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนความสุขในการทำงานจำแนกตามสถานภาพสมรส..... 58
4.42	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของอายุจำแนกตามสถานภาพสมรส 58
4.43	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของอายุจำแนกตามสถานภาพสมรส..... 59
4.44	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความสุขในการทำงานจำแนกตามอาชีพคู่สมรส 59
4.45	ความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์และคะแนนความสุข ในการทำงาน 60
4.46	ความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์และคะแนนความสุข ในการทำงาน 60
4.47	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความสุขในการทำงานจำแนกตามพาหนะที่ใช้ใน การเดินทางมาทำงาน 60

ตารางที่	หน้า
4.48 ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงานและคะแนนความสุข ในการทำงาน	61
4.49 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความสุขในการทำงานจำแนกตามลักษณะที่อยู่อาศัย	61
4.50 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความสุขในการทำงานจำแนกตามลักษณะการครอบครอง ที่อยู่อาศัย	62
4.51 ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมกับความสุขในการทำงาน	62
4.52 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการทำนายความสุขในการทำงานด้วยปัจจัยแวดล้อม ในการทำงาน	63
4.53 การวิเคราะห์หารูปแบบสมการในการทำนายความสุขในการทำงาน.....	63

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากสภาพการแข่งขันที่สูงขึ้นทำให้องค์กรต่างๆ จึงพยายามสรรหาวิธีการบริหารจัดการที่จะช่วยเพิ่มทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้กับองค์กร[1] ซึ่งองค์กรชั้นนำต่างพบว่าการพัฒนาโดยใช้คนเป็นศูนย์กลางนั้นยุทธศาสตร์ที่สำคัญ[2] แนวคิดในการสร้างความสุขในการทำงานให้กับบุคลากรจึงถูกยกขึ้นมาเป็นยุทธศาสตร์ที่องค์กรต่างก็เลือกใช้[3] เนื่องจากบุคลากรที่มีความสุขในการทำงาน จะเกิดความรู้สึกและทัศนคติทางบวกในการทำงานและต่อองค์กร[4] ทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันกับองค์กร มีความศรัทธาและเชื่อมั่นในงานที่ทำ ลดการลาออกและการขาดงาน[5] ช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานของคนในองค์กรสูงขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้น ซึ่งจะเป็นรากฐานในการเติบโตขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพต่อไปในอนาคต[6]

ด้วยเหตุผลดังกล่าวทำให้นักวิจัยรวมทั้งองค์กรต่างๆ จึงพยายามที่จะศึกษาและนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานรวมทั้งปัจจัยที่จะส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ตัวอย่างเช่นแนวคิดของ Peter Warr ซึ่งกล่าวถึงความสุขในการทำงานว่าเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจ ที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นภายในที่ทำงาน โดยบุคคลที่มีความสุขในการทำงานจะมีลักษณะ 3 ประการ คือ มีความรื่นรมย์ในงาน มีความพอใจในงาน และมีความกระตือรือร้นในการทำงาน[7] เช่นเดียวกับแนวคิดของ Alexander Kjerulf ที่กล่าวถึงความสุขในการทำงานว่าเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน โดยที่บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ รู้สึกว่าได้ทำงานที่ดีและมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ รู้สึกว่าได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดี รับรู้ว่าจะงานที่ทำอยู่นั้นมีความสำคัญ รับรู้ว่ามีบุคคลที่เห็นคุณค่าในงานของตน มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ มีความรู้สึกสนุกและมีความสุขในการทำงาน มีความรู้สึกที่ได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน[8]

นอกจากนี้ยังมีแนวคิดที่กล่าวถึงผลกระทบของปัจจัยแวดล้อมในการทำงาน เช่นแนวคิดของรวมศิริ เมนะโพธิ์ ซึ่งอธิบายถึงองค์ประกอบของความสุขในการทำงานว่าประกอบด้วยด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน[9] เช่นเดียวกับแนวคิดของ iOpener Institute[10] หรือแนวคิดของ Chiumento[11] ที่นำเสนอ 10 ปัจจัยที่ทำให้คนมีความสุขในการทำงาน และ 10 ปัจจัยที่ทำให้คนไม่มีความสุขในการทำงาน เป็นต้น

จากแนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานดังกล่าวข้างต้น กล่าวได้ว่าส่วนผสมที่จะก่อให้เกิดความสุขในการทำงานได้นั้น ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบหลัก คือตัวบุคลากรและองค์กร โดยแต่ละแนวคิดจะมีรายละเอียดในองค์ประกอบดังกล่าวที่แตกต่างกันไปตามแต่ละแนวคิด ความเชื่อ และประสบการณ์ของผู้นำเสนอ โดยในส่วนของบุคลากรนั้นมักจะเป็นผลมาจากคุณสมบัติ

ส่วนตัว ทักษะคนดี แรงจูงใจ สังคม สิ่งแวดล้อม ประสบการณ์ ข้อมูลที่ได้รับ ผู้นำ เป็นต้น ในขณะที่ส่วน
ขององค์กรได้แก่ วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม การสื่อสาร สวัสดิการ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่เชื่อมโยง
กันและสะท้อนซึ่งกันและกัน ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่าแนวคิดในการวัดความสุขของบุคลากรในองค์กร
ที่ดี ควรจะให้ความสำคัญกับทั้งสององค์ประกอบหลักในสัดส่วนที่สมดุลกัน ดังจะเห็นได้จากเครื่องมือ
Happinometer ซึ่งใช้แนวคิด Happy8 เป็นพื้นฐาน[12] ยังจำเป็นที่จะต้องเพิ่มมิติด้านการทำงานดี
(Happy Work Life) เข้าไปเพื่อช่วยให้แบบวัดมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นแสดงให้เห็นว่าความสุขในการทำงานของบุคลากรเป็นเรื่องที่
มีความสำคัญต่อองค์กรที่ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความสำเร็จ สำหรับในประเทศไทยนั้น
แนวคิดดังกล่าวเริ่มเป็นที่ยอมรับขององค์กรต่างๆ รวมทั้งได้นำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการ
บริหารทรัพยากรบุคคล ตัวอย่างเช่น บริษัท ไลอ้อน (ประเทศไทย) จำกัด พัฒนาองค์กรแห่งความสุข
โดยใช้แนวคิดที่ว่า งานที่ดีที่สุดมาจากคนที่ดีที่สุด เพราะในขณะที่เขากำลังทำงาน เขากำลังทำความดี
ผลที่ได้รับคือ พนักงานมีความสุขเพิ่มขึ้น บริษัทก็มีผลประกอบการที่ดีขึ้นด้วย[13] นอกจากนี้ยังมี
องค์กรชั้นนำอีกมากมายได้นำเอาแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างความสุขในการทำงานมาใช้ ได้แก่
บริษัท บัตรกรุงไทย จำกัด (มหาชน), โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน)
บริษัท ไทยโตชิบาอุตสาหกรรม จำกัด บริษัท ซี พี ค้าปลีก และการตลาด จำกัด บริษัท นันยางการ
ทออุตสาหกรรม เป็นต้น[14] นอกจากนี้ยังมีการสร้างเครือข่ายขององค์กรแห่งความสุข (Happy
Workplace) โดยการสนับสนุนของสำนักงานกองทุนสนับสนุนบริการสุขภาพ(สสส.) ร่วมกับ
มหาวิทยาลัยมหิดล และภาคเอกชน ซึ่งทำหน้าที่เป็นสื่อกลางสำหรับองค์กรต่างๆ ในประเทศไทยใน
การที่จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รวมทั้งถ่ายทอดองค์ความรู้เกี่ยวกับการสร้างความสุขในการทำงาน

อย่างไรก็ตามองค์กรที่เข้าร่วมและเล็งเห็นความสำคัญถึงความสุขในการทำงานนั้นยัง
จำกัดขอบเขตอยู่แต่องค์กรเอกชนเท่านั้น ในขณะที่ภาครัฐนั้นยังขาดการมีส่วนร่วมอย่างจริงจังใน
แนวคิดนี้ ซึ่งอาจจะเป็นผลมาจากข้อจำกัดในการบริหารจัดการและในด้านงบประมาณ ถึงแม้ว่า
องค์กรส่วนกลางได้ประกาศใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตั้งแต่ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-
2544) เป็นต้นมา ที่มุ่งเน้นการพัฒนาแบบองค์รวมโดยมีคนเป็นศูนย์กลาง รวมถึงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่
10 (พ.ศ.2550-2554) ที่ให้ความสำคัญอย่างมากกับการสร้างสังคมที่อยู่เย็นเป็นสุข[15] นอกจากนี้
สำนักงานข้าราชการพลเรือน(ก.พ.) ก็ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน
พ.ศ.2551[16] ซึ่งเป็นพระราชบัญญัติที่ให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคล ที่สนับสนุนให้การบริหาร
ทรัพยากรบุคคลของภาครัฐมีความใกล้เคียงกับภาคเอกชน และมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตการ
ทำงาน[17] รวมทั้งได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนสามัญ
พ.ศ.2554-2556 แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านส่วนตัว ด้านการทำงาน ด้านสังคม และด้าน
เศรษฐกิจ เพื่อให้ส่วนราชการนำไปใช้เป็นแนวทางปฏิบัติต่อไป[18]

สำหรับเภสัชกรเป็นบุคลากรสาขาหนึ่งในโรงพยาบาลของรัฐ มีหน้าที่หลักในการดูแล
ระบบยาและผลิตภัณฑ์สุขภาพ ทั้งในด้านส่งเสริมสุขภาพ การป้องกัน การรักษา และการฟื้นฟูสุขภาพ
ผู้ป่วยและประชาชนทั้งในระดับครอบครัวและชุมชน โดยหน้าที่และปริมาณก็จะแตกต่างกันไปตาม
บริบทและระดับของโรงพยาบาล โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของมาตรฐานในการปฏิบัติงานตามข้อกำหนด
ของสภาเภสัชกรรม[19] โดยในประเทศไทยมีเภสัชกรที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลรัฐในสังกัด

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 5,105 คน[20] คิดเป็นร้อยละ 73 ของความต้องการของ เกษีษกรตามเกณฑ์ภูมิศาสตร์สารสนเทศจำนวน 7,023 คน แสดงให้เห็นถึงความขาดแคลนของ เกษีษกรในระดับประเทศ โดยเฉพาะเมื่อพิจารณาแยกตามระดับสถานพยาบาลพบว่าอัตราความขาด แคลนในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิมีสุงถึงร้อยละ 37 จากความขาดแคลนดังกล่าวนี้จากกล่าวได้ว่า เกษีษกรโรงพยาบาลแต่ละคนจะต้องทำงานเท่ากับ 1.25 – 1.37 เท่าของมาตรฐานการปฏิบัติงาน ปกติ ซึ่งในความเป็นจริงแล้วบางพื้นที่อาจจะสูงกว่านี้ ขึ้นอยู่กับจำนวนประชากรแฝงของแต่ละพื้นที่ ทำให้เกษีษกรบางส่วนต้องปฏิบัติงานมากกว่า 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ซึ่งมากกว่าชั่วโมงทำงานปกติที่ กฎหมายแรงงานกำหนด[21] เกษีษกรจึงถือเป็นบุคลากรหนึ่ง ที่ควรให้ความสนใจในการศึกษา ความสุขในการทำงาน แต่จากการทบทวนวรรณกรรมกลับไม่พบว่ามีการศึกษาในเรื่องความสุขในการ ทำงานของเกษีษกรโรงพยาบาล

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความสุขในการทำงานของเกษีษกรโรงพยาบาลของรัฐ โดยการนำแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน รวมทั้งเครื่องมือที่หน่วยงานต่างๆ ในประเทศ ไทยสร้างขึ้นเพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน มาสังเคราะห์เป็นแบบสอบถามเพื่อวัดระดับ ความสุขในการทำงานของเกษีษกรโรงพยาบาล รวมถึงการศึกษาอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลและ ปัจจัยแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานเพื่อนำมาหาจุดร่วมในการผลักดัน ทิศทางในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ทั้งในส่วนของโรงพยาบาลและองค์กรวิชาชีพ เพื่อที่จะ ทำให้เกษีษกรสามารถการทำงานได้อย่างมีความสุขมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อไปถึงการประสบ ความสำเร็จในการทำงาน และความสำเร็จของโรงพยาบาลในการให้บริการผู้ป่วยต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของเกษีษกรโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเกษีษกรโรงพยาบาลในสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยด้านส่วนตัวของเกษีษกรมีผลต่อความสุขในการทำงานของเกษีษกรโรงพยาบาล
2. ปัจจัยด้านการทำงานของเกษีษกรมีผลต่อความสุขในการทำงานของเกษีษกร โรงพยาบาล
3. ปัจจัยด้านครอบครัวของเกษีษกรมีผลต่อความสุขในการทำงานของเกษีษกร โรงพยาบาล
4. ปัจจัยด้านที่อยู่อาศัยและการเดินทางของเกษีษกรมีผลต่อความสุขในการทำงานของ เกษีษกรโรงพยาบาล
5. ปัจจัยแวดล้อมในการทำงานของเกษีษกรมีผลต่อความสุขในการทำงานของเกษีษกร โรงพยาบาล

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากร – ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้คือจำนวนเภสัชกรที่ทำงานในโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขจำนวน 5,105 คน[20]

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา – ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างระหว่างวันที่ 1 พฤศจิกายน 2556 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2556

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน

ปัจจัยแวดล้อมในการทำงานของเภสัชกร หมายถึง ปัจจัยแวดล้อม 5 ด้านคือ ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ผู้นำ หมายถึง ระดับผู้บริหารหรือหัวหน้างานในระดับองค์กร ที่มีลักษณะสำคัญในการส่งเสริมหรือสร้างให้พนักงานภายใต้การปกครองเกิดการทำงานอย่างมีความสุข โดยผู้นำในแบบดังกล่าวจะมีลักษณะที่จะต้องส่งเสริมและสร้างทีมงานภายใต้บังคับบัญชา มีการสร้างแรงจูงสนับสนุน สร้างความรู้สึกตระหนัก สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ผู้นำยังต้องสร้างการสื่อสารแบบสองทางเพื่อให้เกิดการสื่อสารอย่างโปร่งใส ในขณะเดียวกันผู้นำนั้นต้องอุทิศตนเองเพื่อส่วนรวม เพื่อสร้างความรู้สึกที่ดีให้เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชา

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) กันในที่ทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน โดยลักษณะของความสัมพันธ์ดังกล่าวนี้จะต้องมีความผูกพันที่แน่นแฟ้นภายในกลุ่ม

งาน หมายถึง กิจกรรมหนึ่งที่คุณต้องปฏิบัติเพื่อให้ภารกิจที่ตนเองที่ได้รับมอบหมายนั้นๆ บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้วางเอาไว้ โดยบุคคลนั้นที่ปฏิบัติกิจกรรมดังกล่าวมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมที่ตนเองได้ทำ

ค่านิยมร่วมขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมของคนในองค์กรที่ยึดถือเป็นพฤติกรรมร่วมและมีการปฏิบัติกันอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นวัฒนธรรมขององค์กรนั้น

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง องค์ประกอบในการทำงาน 3 ด้าน คือ สภาพการทำงาน การมีส่วนร่วมของพนักงาน และการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. เพื่อใช้เป็นแนวทางในพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงพยาบาลในการสร้างความสุขในการทำงานของเภสัชกร
2. เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับองค์กรวิชาชีพในการผลักดันบทบาทเภสัชกรให้สามารถทำงานได้อย่างมีความสุข

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสนับสนุนในการกำหนดแนวทางและกรอบในการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

1. สถานการณ์เภสัชกรโรงพยาบาลในปัจจุบัน
2. แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
3. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน
4. แนวคิดเกี่ยวกับช่วงวัย (Generation)
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สถานการณ์เภสัชกรโรงพยาบาลในปัจจุบัน

เภสัชกรโรงพยาบาล

พระราชบัญญัติวิชาชีพเภสัชกรรม พ.ศ.2537[19] กำหนดไว้ว่า เภสัชกรหรือผู้ประกอบวิชาชีพเภสัชกรรม ตามความหมายของ หมายความว่า ผู้ซึ่งประกอบวิชาชีพเกี่ยวกับการกระทำการเตรียมยา การผลิตยา การประดิษฐ์ยา การเลือกสรรยา การวิเคราะห์ยา การควบคุมและการประกันคุณภาพยา การปรุงและจ่ายยาตามใบสั่งของผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรม หรือผู้ประกอบวิชาชีพทันตกรรม หรือผู้ประกอบการบำบัดโรคสัตว์ รวมทั้งการดำเนินการปรุงยาและการขายยาตามกฎหมายว่าด้วยยา ซึ่งบทบาทหน้าที่เหล่านี้ก็จะแตกต่างกันไปตามลักษณะของงานและสถานที่ปฏิบัติงาน

สำหรับเภสัชกรโรงพยาบาล จะมีบทบาทหน้าที่ซึ่งสามารถแบ่งออกได้เป็น 4 งานหลักลดหลั่นกันไปตามขนาดของโรงพยาบาลและจำนวนเภสัชกรผู้ปฏิบัติงาน ดังนี้

1. งานบริหารเวชภัณฑ์ มีภาระหน้าที่ในการจัดซื้อจัดหา ควบคุมการเบิกจ่าย และการจัดทำเภสัชตำรับหรือรายการยาในโรงพยาบาล
2. งานบริการเภสัชกรรม มีภาระหน้าที่ในการบริการจ่ายยาและอาจารย์ถึงเวชภัณฑ์ที่มีใช้ยา ให้แก่ผู้รับบริการทั้งภายในและภายนอกโรงพยาบาล รวมถึงการร่วมกับหน่วยแพทย์เคลื่อนที่ในการให้บริการนอกสถานพยาบาล
3. งานวิชาการและเภสัชสนเทศ มีภาระหน้าที่ในการให้ความรู้และฝึกอบรมแก่ เภสัชกรใหม่ การเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการให้กับเภสัชกรและบุคลากรทางการแพทย์อื่นๆ
4. งานผลิต มีภาระหน้าที่ในการผลิตเภสัชตำรับตามความต้องการของบุคลากรในโรงพยาบาล ซึ่งรวมไปถึงการเตรียมสารอาหารสำหรับให้ทางหลอดเลือดดำ และการเตรียมยาเคมีบำบัด

จากบทบาทหน้าที่ดังกล่าว เนื่องจากเภสัชกรโรงพยาบาลจำเป็นที่จะต้องมีการประสานงานและทำงานอย่างใกล้ชิดร่วมกับบุคลากรทางการแพทย์อื่นๆ โดยมีเป้าหมายที่จะสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน ดังนั้นเพื่อที่จะยกระดับมาตรฐานวิชาชีพเภสัชกรรมและเป็นการสร้างการยอมรับจากวิชาชีพอื่น ในปีพ.ศ.2542 สมาคมเภสัชกรรมโรงพยาบาลจึงได้ร่วมกับกลุ่มงานเภสัชกรรม กองโรงพยาบาลภูมิภาค ทำการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพขึ้นเป็นการเฉพาะสำหรับงานเภสัชกรรมโรงพยาบาล ซึ่งมาตรฐานที่ใช้อยู่ในปัจจุบันเป็นฉบับปรับปรุงระยะที่ 2[22] ประกอบด้วย

1. ภาวะความเป็นผู้นำและการบริหารจัดการงานเภสัชกรรม (Leadership and Practice Management) ภาวะความเป็นผู้นำและทักษะการบริหารจัดการงานเภสัชกรรมที่มีประสิทธิภาพเป็นสิ่งจำเป็นในการพัฒนาและปรับปรุงการจัดการบริการด้านเภสัชกรรม ให้สอดคล้องกับพันธกิจของโรงพยาบาลและความต้องการของผู้ป่วย รวมทั้งการปรับปรุงคุณภาพการบริการผู้ป่วยอย่างต่อเนื่อง โดยการบริหารจัดการงานเภสัชกรรมจะมุ่งเน้นความรับผิดชอบของเภสัชกรในการให้การบริบาลทางเภสัชกรรม (Pharmaceutical care) และการจัดโครงสร้างองค์กรให้เอื้อต่อการให้บริการเภสัชกรรมตามพันธกิจที่กำหนดไว้ได้อย่างมีคุณภาพ และประสิทธิภาพ

2. การให้บริการเภสัชสนเทศและการให้การศึกษาด้านยา (Drug Information and Education) เภสัชกรจะต้องทำหน้าที่ให้ข้อมูลข่าวสารด้านยาที่ถูกต้องและเหมาะสมแก่ผู้ป่วยและบุคลากรของโรงพยาบาล รับผิดชอบในการจัดหาแหล่งข้อสนเทศทางยาได้แก่ วารสารและตำราทางด้านยาและทางการแพทย์ที่ทันสมัยไว้ประจำหน่วยงานเภสัชกรรมและหน่วยให้บริการ ควรมีการประสานงานและให้บริการข้อมูลแก่เภสัชกรที่ทำหน้าที่ติดตามดูแลปัญหาด้านยาของผู้ป่วย และควรจะต้องมั่นใจว่าแพทย์หรือพยาบาลที่เกี่ยวข้องกับได้รับข้อมูลด้านการรักษา อาการข้างเคียง และขนาดของยานั้นอย่างเพียงพอ ก่อนที่จะมีการจ่ายยาให้ผู้ป่วย

3. การส่งเสริมการใช้ยาอย่างสมเหตุสมผล (Optimizing Medication Therapy) สิ่งที่สำคัญที่สุดในการให้การบริบาลเภสัชกรรมก็คือ พยายามให้มีการใช้ยาอย่างสมเหตุสมผลมากที่สุด ซึ่งรวมถึงกระบวนการต่าง ๆ เพื่อประกันความปลอดภัย และประสิทธิภาพในการรักษาและตอบสนองความต้องการของผู้ป่วย ดังนั้นเภสัชกรจะต้องร่วมมือกับบุคลากรทางการแพทย์อื่น ๆ ที่จะจัดทำนโยบายและวิธีปฏิบัติเพื่อประกันคุณภาพของการรักษาด้วยยา

4. การกระจายและการควบคุมยา (Medication Distribution and Control) หน่วยงานเภสัชกรรมต้องรับผิดชอบการจัดหา กระจาย และควบคุมยาทุกชนิดที่ใช้ในโรงพยาบาล รวมทั้งการจัดทำนโยบาย และวิธีการดำเนินการเพื่อจัดการงานดังกล่าว โดยประสานข้อมูลกับบุคลากรร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงคณะกรรมการต่าง ๆ

5. อุปกรณ์ สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก และแหล่งข้อสนเทศทางยา (Facilities, Equipment and Information Resources) จะต้องมีพื้นที่ อุปกรณ์และวัสดุอย่างเพียงพอ เพื่อให้การบริหารจัดการงานเภสัชกรรมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และสามารถให้บริการงานเภสัชกรรมได้อย่างมีคุณภาพ หน่วยงานเภสัชกรรม ควรตั้งอยู่ในบริเวณที่สะดวกสำหรับที่จะให้บริการผู้ป่วย แพทย์ พยาบาล หรือบุคลากรอื่น ๆ และมีระบบการขนส่ง หรือติดต่อภายในโรงพยาบาล พื้นที่และอุปกรณ์ในการเก็บรักษา ยา ต้องมีขนาดและปริมาณที่เพียงพอที่จะสร้างความปลอดภัย และให้สามารถควบคุมสภาวะแวดล้อมในการเก็บยา

6. การศึกษาวิจัย (Research) เกสซ์กร ควรจะริเริ่มทำการศึกษาวิจัย หรือมีส่วนร่วมหรือสนับสนุนงานวิจัย ทั้งทางด้านการแพทย์ และเกสซ์กรที่เหมาะสมกับเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และทรัพยากรของโรงพยาบาล

มาตรฐานวิชาชีพเกสซ์กรโรงพยาบาลที่เปลี่ยนแปลงไป สำนักบริหารการสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข จึงได้มีการปรับเปลี่ยนและกำหนดสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งงานเกสซ์กรเป็น 6 งาน[23] ดังนี้

1. งานบริหารเวชภัณฑ์ ได้แก่ การจัดซื้อ จัดหาเวชภัณฑ์ การจัดเก็บยาให้มีคุณภาพ การสำรองยาในปริมาณที่เหมาะสม

2. งานบริการจ่ายยา ได้แก่ งานจ่ายยาผู้ป่วยนอกและผู้ป่วยใน

3. งานเภสัชสนเทศ ได้แก่ การตอบคำถามด้านยา การบริหารจัดการบัญชีรายการยาของโรงพยาบาล การสนับสนุนให้การสั่งใช้ยาเป็นไปอย่างมีมาตรฐาน และสนับสนุนงานบริการทางคลินิก การเผยแพร่ข้อมูลยาแก่ผู้รับบริการผ่านสื่อต่างๆ การสอน การฝึกอบรม การมีส่วนร่วมในการศึกษา การใช้ยาใหม่

4. งานบริหารเภสัชกรรม ได้แก่ การประเมินปัญหาเกี่ยวกับยาของผู้ป่วย ให้คำแนะนำปรึกษาและแก้ปัญหาด้านยา เข้าร่วมทีมรักษาผู้ป่วยประจำวัน ติดตามผลการตอบสนองของผู้ป่วยทั้งในด้านผลลัพธ์ของการรักษาและอาการอันไม่พึงประสงค์จากการใช้ยา ให้คำแนะนำปรึกษาเรื่องยาแก่ผู้ป่วยและให้ข้อมูลข่าวสารด้านยาแก่บุคลากรทางการแพทย์ที่ปฏิบัติงานร่วมกัน ตลอดจนจัดการเกี่ยวกับยาที่ผู้ป่วยจะนำไปใช้เมื่อจำหน่ายออกจากโรงพยาบาล

5. งานผลิตยา ได้แก่ ประยุกต์ความรู้ด้านคุณสมบัติทางเคมีกายภาพที่มีความสำคัญต่อการเตรียมผลิตภัณฑ์ยาแต่ละรูปแบบ เลือกสูตรตำรับพื้นฐานที่เหมาะสมกับตัวยาและผู้ป่วย อธิบายขั้นตอนการเตรียมผลิตภัณฑ์ยาตามสูตรตำรับ เลือกใช้และอธิบายเทคนิคในการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ในการเตรียมผลิตภัณฑ์ยาได้อย่างเหมาะสม

6. งานเภสัชกรรมชุมชน ได้แก่ การให้บริการทางเภสัชกรรมในสถานบริการปฐมภูมิ การป้องกัน แก้ไขปัญหาการใช้ยา ของกลุ่มผู้ป่วยทั่วไป หรือกลุ่มที่มีความจำเพาะด้านสุขภาพ เช่น พิกارجิตเวช และโรคเรื้อรัง เป็นต้น ในระดับบุคคล ครอบครัว และชุมชน รวมถึงการส่งเสริมสุขภาพประชาชน

อัตรากำลังเภสัชกรโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

จากตารางที่ 2.1 แสดงให้เห็นว่าอัตรากำลังของเภสัชกรในภาพรวมระดับประเทศยังขาดแคลนอยู่ประมาณร้อยละ 27 เมื่อพิจารณาแยกตามระดับสถานบริการจะเห็นว่าปัญหาความขาดแคลนนั้นมีเพียงระดับทุติยภูมิ(ต้น)เท่านั้นที่มีความขาดแคลนร้อยละ 4.45 ในขณะที่สถานบริการระดับอื่นกลับมีความขาดแคลนมากกว่าร้อยละ 30 ซึ่งอาจจะแสดงให้เห็นว่าเภสัชกรนอกเหนือจากระดับทุติยภูมิ(ต้น) มีภาระความรับผิดชอบถึง 1.3 เท่า ของภาระงานมาตรฐานที่ภาครัฐใช้ในการกำหนดอัตรากำลังของบุคลากร

ตารางที่ 2.1 อัตรากำลังเภสัชกรโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขแบ่งตามระดับสถานบริการ[20]

	จำนวนสถานบริการ	เกณฑ์ความต้องการเภสัชกร	จำนวนเภสัชกรที่มีจริง	จำนวนเภสัชกรที่ขาดแคลน	ร้อยละความขาดแคลน
ตติยภูมิ	41	1,991	1,252	-739	37.12%
ทุติยภูมิระดับสูง(2.3)	73	1,637	1,012	-625	38.18%
ทุติยภูมิระดับกลาง(2.2)	137	1,349	886	-463	34.32%
ทุติยภูมิระดับต้น(2.1)	581	2,046	1,955	-91	4.45%
รวม	832	7,023	5,105	-1,918	27.31%

โดยกระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการจัดระดับสถานพยาบาลไว้ ดังนี้[24]

1. หน่วยบริการระดับทุติยภูมิระดับต้น หมายถึง โรงพยาบาลชุมชน โรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลศูนย์ หรือหน่วยบริการอื่นๆ ทั้งหน่วยบริการของภาครัฐและเอกชน ที่มีเตียงรับผู้ป่วยไว้ นอนรักษาพยาบาลมีภารกิจในด้านการรักษาพยาบาลสิ้นสุดที่การรักษาผู้ป่วยใน (IPD) รักษาโรคพื้นฐานทั่วไป (Common problem) ไม่ซับซ้อนมากนัก โดยแพทย์เวชปฏิบัติทั่วไป เวชปฏิบัติครอบครัว เวชศาสตร์ป้องกัน อาชีวเวชศาสตร์ หรือระบาดวิทยา ทำหน้าที่ดูแล กำหนดเป็นระดับ 2.1

2. หน่วยบริการระดับทุติยภูมิระดับกลาง หมายถึง โรงพยาบาลชุมชนขนาดใหญ่ โรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลศูนย์ หรือหน่วยบริการอื่นๆ ทั้งหน่วยบริการของภาครัฐและเอกชน มีภารกิจในด้านการรักษาพยาบาลที่มีปัญหาซับซ้อนมากขึ้น มีความจำเป็นต้องใช้แพทย์เฉพาะทางสาขาหลัก ได้แก่ สาขาสุนัขศาสตร์ ศัลยศาสตร์ อายุรศาสตร์ กุมารเวชศาสตร์ ศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์ และวิสัญญีแพทย์ กำหนดเป็นระดับ 2.2

3. หน่วยบริการระดับทุติยภูมิระดับสูง หมายถึง โรงพยาบาลชุมชนขนาดใหญ่ โรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลศูนย์ หรือหน่วยบริการอื่นๆ ทั้งหน่วยบริการของภาครัฐและเอกชน ซึ่งขยายขอบเขตการรักษาพยาบาลโรคที่มีความซับซ้อนมากขึ้น และจำเป็นต้องใช้แพทย์เฉพาะทางสาขารอง นอกจากแพทย์เฉพาะทางในสาขาหลัก เช่น จักษุวิทยา โสต นาสิก ลาลิงซ์ รังสีวิทยา จิตเวชศาสตร์ เวชศาสตร์ฟื้นฟู เวชบำบัดวิกฤต กำหนดเป็นระดับ 2.3

4. หน่วยบริการระดับตติยภูมิ (Tertiary Care) แบ่งย่อยออกเป็น ๒ ระดับ ดังนี้

4.1 หน่วยบริการระดับตติยภูมิ (Tertiary Care) หมายถึง โรงพยาบาลทั่วไปบางแห่ง โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลที่เป็นโรงเรียนแพทย์ โรงพยาบาลเฉพาะทาง หรือหน่วยบริการอื่นๆ ทั้งหน่วยบริการของภาครัฐและเอกชน ซึ่งภารกิจของหน่วยบริการระดับนี้จะขยายขอบเขตการรักษาพยาบาลที่จำเป็นต้องใช้แพทย์เฉพาะทางสาขาค่อยอด (Sub-specialty) เช่น สาขาค่อยอดของ

อายุรศาสตร์ คือ อายุรศาสตร์โรคไต โรคหัวใจ โรคทางเดินหายใจ โรคระบบต่อมไร้ท่อ โรคเลือด ตจวิทยา โรคทางเดินอาหาร โรคติดเชื้อ เป็นต้น สาขาต่อยอดศัลยศาสตร์ คือ ประสาทศัลยศาสตร์ ศัลยศาสตร์ยูโรวิทยา ทรวงอก กุมารศัลยศาสตร์ ลำไส้ใหญ่และทวารหนัก หลอดเลือด ตกแต่ง เป็นต้น สาขาต่อยอดกุมารเวชศาสตร์ คือ ระบบทางเดินหายใจ โรคหัวใจ โรคไต โรคหลอดเลือด เป็นต้น สาขาอื่น เช่น พยาธิวิทยา พยาธิวิทยากายวิภาค รังสีรักษา รังสีวินิจฉัย เวชศาสตร์นิวเคลียร์ มะเร็งวิทยา เป็นต้น กำหนดเป็นระดับ 3.1

4.2 หน่วยบริการตติยภูมิระดับสูง (Excellence Center) หมายถึง โรงพยาบาล ศูนย์บางแห่ง โรงพยาบาลที่เป็นโรงเรียนแพทย์ โรงพยาบาลเฉพาะทาง หรือโรงพยาบาลอื่นๆ ทั้งหน่วยบริการภาครัฐและเอกชน ซึ่งภารกิจนอกจากจะทำหน้าที่หน่วยบริการระดับตติยภูมิแล้ว ยังกำหนดให้เป็นศูนย์การรักษาเฉพาะโรคที่ต้องใช้ทรัพยากรระดับสูง เช่น ศูนย์โรคหัวใจ (เน้นแพทย์ในสาขาศัลยศาสตร์โรคทรวงอก อายุรศาสตร์โรคหัวใจ อายุรศาสตร์ทางเดินหายใจ กุมารเวชศาสตร์ทางเดินหายใจ กุมารเวชศาสตร์โรคหัวใจ) ศูนย์มะเร็ง (เน้นแพทย์ในสาขารังสีรักษา/รังสีวินิจฉัย/เวชศาสตร์นิวเคลียร์/สาขาพยาธิวิทยา/กายวิภาค อายุรศาสตร์โรคเลือด) ศูนย์อุบัติเหตุ (เน้นแพทย์ในสาขาศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์ นิติเวช กุมารศัลยศาสตร์) ศูนย์ปลูกถ่ายอวัยวะ เป็นต้น กำหนดระดับ Excellence Center

แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ในปัจจุบันนี้แต่ละองค์กรเริ่มเห็นความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูง เป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์กร[25] ผู้บริหารยุคใหม่เหล่านี้เชื่อว่าบุคลากรในองค์กรมีศักยภาพที่องค์กรจะต้องค้นหาเพื่อจะนำมาสร้างสรรค์ประโยชน์แก่องค์กร โดยการที่องค์กรจะต้องจัดสรรปัจจัยสนับสนุนต่างๆ ที่จะช่วยเหลือและสร้างให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานด้วย[26]

บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานนั้นสามารถให้ผลการปฏิบัติงานที่ดี มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน มีทัศนคติเชิงบวก มองโลกในแง่ดี มีความมั่นใจในการทำงานและมีความกล้าในการเผชิญความยุ่งยากหรือกิจกรรมใหม่ๆ นอกจากนี้บุคลากรที่มีความสุขยังแสดงออกถึงพฤติกรรม การเป็นสมาชิกองค์กรที่ดี ชอบช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน[5] จากอิทธิพลของความสุขในการทำงานของบุคลากรขององค์กรต่างๆ ทำให้เกิดแนวคิดที่พยายามอธิบายเกี่ยวกับองค์ประกอบของความสุขในการทำงานเกิดขึ้นมากมาย ดังต่อไปนี้

ความสุขในการทำงานตามแนวคิดของ Peter Warr

Peter Warr[7] ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับภาวะของความสุขในงานกล่าวว่า ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคล ที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วย

1. ความตื่นรมย์ในงาน (Arousal) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับการทำงาน และไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลในการทำงาน

2. ความพอใจในงาน (Pleasure) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ เต็มใจ สนใจ มีความภูมิใจ และยินดีในการปฏิบัติงานของตน

3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self-Validation) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัวทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉงมีชีวิตชีวาในการทำงาน

ความสุขในการทำงานตามแนวคิดของ Jo Manion

Jo Manion[27] นักเขียนและที่ปรึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กร กล่าวว่าความสุขในการทำงาน (Joy at Work) เป็นผลที่เกิดจากการเรียนรู้จากการกระทำ การสร้างสรรค์ของตนเอง การแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลาบปลื้มใจในงาน นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นอารมณ์ทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีความคิดสร้างสรรค์ ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น และผลจากการประสบความสำเร็จในการทำงาน ทำให้แสดงอารมณ์ในการทางบวก เช่น ความสุข สนุกสนาน ทำให้สถานที่ทำงานเป็นที่ที่น่ารื่นรมย์และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี บุคลากรปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความสุขสนุกสนาน ทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน มีความรู้สึกที่ต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความผูกพันในงาน และทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป โดยองค์ประกอบของความสุขในการทำงานประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ

1. การติดต่อ (Connections) เป็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคลากรมาร่วมกันทำงานเกิดสังคมการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนา พูดคุยอย่างเป็นมิตร ให้การช่วยเหลือและได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน เกิดมิตรภาพระหว่งการปฏิบัติงานกับบุคลากรต่างๆ

2. ความรักในงาน (Love of the Work) เป็นการรับรู้ถึงความรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้นในการที่ปฏิบัติงาน และปรารถนาที่จะปฏิบัติงาน รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงาน ภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

3. ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) เป็นการรับรู้ว่าคุณได้ปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้รับความสำเร็จในงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ เกิดความสำเร็จ เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความก้าวหน้า องค์กรเกิดการพัฒนา

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) เป็นการรับรู้ว่าคุณเองได้รับความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามของตนเกี่ยวกับงาน ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงานและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์จากผู้ร่วมงาน ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

ความสุขในการทำงานตามแนวคิดของ Ed Diener

Ed Diener[28] นักจิตวิทยาชาวอเมริกันผู้ถูกเรียกว่า Dr.Happiness กล่าวว่าองค์ประกอบของความสุขในการทำงานแบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบคือ อารมณ์ทางบวก (Positive Affect) อารมณ์ทางลบ (Negative Affect) ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) และความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) โดยระดับความสุขที่เกิดขึ้นเป็นผลมาจากสมดุลระหว่างอารมณ์ทางบวกกับอารมณ์ทางลบ และการประเมินความสำเร็จตามเป้าหมายในชีวิตและในงานของบุคคลเอง ซึ่งในการประเมินนี้ก็จะมีความแตกต่างกันไปตามบุคลิกภาพ (Trait) และปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน เช่น อายุ สถานภาพสมรส รายได้ สภาพแวดล้อมของแต่ละบุคคล ที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคคล ทำให้เกิดความพึงพอใจในชีวิต

ความสุขในการทำงานตามแนวคิดของ Alexander Kjerulf

Alexander Kjerulf[8] ผู้บริหารระดับสูงขององค์กร Positive Sharing Officer ซึ่งถูกเรียกว่า Chief of Happiness ได้กล่าวถึงความสุขในการทำงานว่าหมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน โดยที่บุคคลนั้น

1. เกิดความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ (Really enjoy what you do)
2. รู้สึกว่าได้ทำงานที่ดีและมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ (Do great work you can feel proud of)
3. รู้สึกว่าได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดี (Work with amazing/nice people)
4. รับรู้ว่างานที่ทำอยู่นั้นมีความสำคัญ (Know that what you do is important)
5. รับรู้ว่ามียุคคลที่เห็นคุณค่าในงานของตน (Are appreciated/recognized for your work)
6. มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ (Get to take responsibility)
7. มีความรู้สึกสนุกและมีความสุขในการทำงาน (Have fun at work)
8. มีความรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน (Feel motivated and energized)

ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดของ Alexander Kjerulf ในการศึกษาระดับความสุขในการทำงาน เนื่องจากมีความเหมาะสมมากที่สุด โดยแนวคิดนี้มุ่งเน้นไปที่พฤติกรรมของกลุ่มเป้าหมายเป็นหลัก สอดคล้องกับแนวคิดของ Peter Warr แต่ได้มีการขยายกรอบแนวคิดเพิ่มเติม ในส่วนของพฤติกรรมที่เกิดจากความรู้สึก และอารมณ์ภายใน เช่นเดียวกับกับแบบสอบถามความสุขของกรมสุขภาพจิต[29] (THI-15 และ THI-66) ซึ่งสร้างขึ้นภายใต้กรอบแนวคิดจำกัดความของความสุข หมายถึง สภาพชีวิตที่เป็นสุข อันเป็นผลจากการมีความสามารถในการจัดการปัญหาในการดำเนินชีวิต มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี โดยครอบคลุมถึงความดีงามภายในจิตใจ ภายใต้อารมณ์สังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกใช้แนวคิดของ Alexander Kjerulf มาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาระดับความสุขของเภสัชกร โดย Alexander Kjerulf ได้แบ่งระดับความสุขออกเป็น 3 ระดับ[30] ดังนี้

ระดับสูง หมายถึง บุคลากรมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง มีความรักในงาน รู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ รู้สึกสนุกและมีความสุขในที่ทำงาน มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน และสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นในที่ทำงานได้

ระดับปานกลาง หมายถึง บุคลากรมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง สามารถปฏิบัติงานหรือละทิ้งงานที่ปฏิบัติได้โดยง่าย มีความรู้สึกที่ไม่มีความสุขและไม่มีความสุขทุกขีในการทำงาน ไม่รู้สึกถึงความสำเร็จในงาน และอาจไม่ใส่ใจต่องานที่ทำได้โดยง่าย ไม่สามารถสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นในที่ทำงานได้

ระดับต่ำ หมายถึง บุคลากรมีความสุขในการทำงานระดับต่ำ ไม่มีความรักในงาน ไม่รู้สึกสนุก หรือไม่มีความสุขในที่ทำงาน ขาดความรับผิดชอบต่องานที่ทำ ไม่มีความผูกพัน และอาจสร้างปัญหาให้กับองค์กรได้

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

แนวคิดศาสตร์ในการทำงานอย่างมีความสุขของ iOpener Institute

iOpener Institute[10] ซึ่งเป็นสถาบันที่ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการสร้างความสุขในการทำงาน ได้นำเสนอเกี่ยวกับการทำงานอย่างมีความสุข (Happiness at Work) ว่าเป็นส่วนผสมพื้นฐานของความสำเร็จทั้งในระดับปัจเจกบุคคลและระดับองค์กร ที่จะช่วยขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ซึ่ง iOpener ได้นำเสนอองค์ประกอบของความสุขในการทำงานไว้ว่าประกอบด้วย

1. การที่บุคลากรสามารถทำงานได้สำเร็จตามศักยภาพของตนเอง (Achieving your Potential)
2. บุคลากรสามารถรับรู้ได้ถึงความพยายามของตนเอง (Contribution)
3. บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน (Conviction)
4. บุคลากรรู้สึกที่สามารถเข้ากันได้กับวัฒนธรรมขององค์กรที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ (Culture)
5. บุคลากรมีความรู้สึกมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กร (Commitment)
6. บุคลากรมีความรู้สึกเชื่อมั่นในตนเองและเชื่อมั่นในงานที่ทำ (Confidence)
7. บุคลากรมีความรู้สึกภาคภูมิใจ มีความเชื่อถือ และจดจำองค์กรได้ (Pride, Trust and Recognition) โดยองค์ประกอบในข้อนี้ทั้ง 3 อย่างสามารถใช้เป็นตัวชี้วัดอย่างง่ายที่ช่วยสะท้อนสถานะของความสุขในการทำงานได้

แนวคิดในการสร้างความสุขในการทำงานของ Alexander Kjerulf

Alexander Kjerulf[31] ได้นำเสนอแนวคิดในการสร้างความสุขในการทำงาน โดยองค์กรจะต้อง

1. จ้างพนักงานที่มีความสุข (Hire happy people) อย่าจ้างคนที่ฉลาดที่สุดแต่จ้างคนที่มีความฉลาดทางอารมณ์
2. จ้างทั้งตัวพนักงาน (Hire whole people) จ้างพนักงานที่สามารถทำงานได้มากกว่าหนึ่งอย่างและเต็มใจทำงาน

3. สร้างห้องแห่งความสุข (Make room for fun) อย่าให้ความเครียดมาบดบังความสุข องค์กรจะต้องสร้างกิจกรรมที่พนักงานทำร่วมกันเพื่อให้เกิดความสุขและสร้างสรรค์
4. หลีกเลี่ยงการทำงานมากเกินไป (Avoid the cult of overwork) ให้จำไว้ว่าการทำงานหลายชั่วโมงไม่ได้หมายถึงว่าจะได้ผลงานมากมาย เพราะเวลาที่ไม่ทำงานจะสร้างพลังทำงานและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้กับพนักงาน
5. แบ่งปันความเป็นเจ้าของ (Share ownership) เพื่อสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกันของพนักงานทั้งองค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้คนมีความสุขในการทำงานของ Chiumento

Sarah Chiumento[11] ผู้เชี่ยวชาญและผู้ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้นำเสนอปัจจัยที่ทำให้คนมีและไม่มีความสุขในการทำงานไว้เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

10 ปัจจัยที่ทำให้คนมีความสุขในการทำงาน ได้แก่

1. องค์กรที่มีความเป็นมิตรและให้การสนับสนุนบุคลากร
2. งานที่มีความสนุกสนาน
3. มีหัวหน้าที่ดี
4. มีความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว
5. งานมีความหลากหลาย
6. บุคลากรมีความเชื่อมั่นในสิ่งที่ตนเองทำ
7. บุคลากรรับรู้ได้ถึงศักยภาพของตน
8. บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กร
9. บุคลากรถูกจดจำได้ว่ามีส่วนร่วมในความสำเร็จ
10. มีเงินเดือนที่เหมาะสม

10 ปัจจัยที่ทำให้คนไม่มีความสุขในการทำงาน ได้แก่

1. ขาดการติดต่อสื่อสารจากเบื้องบน
2. เงินเดือนไม่เหมาะสม
3. บุคลากรไม่ถูกจดจำว่ามีส่วนร่วมในความสำเร็จ
4. มีหัวหน้าไม่ดี
5. โอกาสพัฒนาน้อย
6. ถูกปฏิเสธความคิด
7. โอกาสประสบความสำเร็จน้อย
8. สวัสดิการน้อย
9. งานไม่สนุก
10. บุคลากรไม่รับรู้ถึงศักยภาพของตน

แนวคิดในการสร้างองค์กรแห่งความสุขโดยสำนักงานกองทุนสนับสนุนบริการสุขภาพ

สำนักงานกองทุนสนับสนุนบริการสุขภาพ(สสส.) มีแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างความสุขในการงานของบุคลากรนั้น จะต้องสร้างเสริมทักษะของบุคลากรให้สมดุลทั้งในส่วนองทักษะในการทำงาน (Work Skill) และทักษะในการใช้ชีวิต (Life Skill) เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาวะที่ดีใน 4 มิติ คือ ภายใจ สังคม และจิตวิญญาณ โดยที่องค์ประกอบแห่งความสุขของคนทำงานตามแนวคิดของสสส. ได้แก่[32]

1. สุขภาพดี (Happy Body) มีสุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ
2. น้ำใจงาม (Happy Heart) มีน้ำใจเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน
3. ปลอดภัย (Happy Money) มีเงินเก็บรู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้
4. ผ่อนคลาย (Happy Relax) รู้จักผ่อนคลายสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต
5. หาความรู้ (Happy Brain) การศึกษาหาความรู้ และพัฒนาตนเองตลอดเวลา จากแหล่งต่างๆ เพื่อนำไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
6. ทางสงบ (Happy Soul) มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต
7. ครอบครัวดี (Happy Family) มีครอบครัวที่อบอุ่น และมั่นคง
8. สังคมดี (Happy Society) มีความรักสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงานและพักอาศัย มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี

โดยความสุข 6 ประการแรกเป็นความสุขเฉพาะ ที่สามารถสร้างให้เกิดขึ้นได้กับทุกๆ คน ได้ โดยเมื่อทุกๆ คน ความสุขเหล่านี้ให้เกิดขึ้นได้ก็จะเกิดเป็นความอบอุ่น และความมั่นคงของครอบครัว (Happy Family) และเมื่อทุกครอบครัวมีความสุข จะไปทางไหนก็เจอแต่ผู้คนยิ้มแย้มแจ่มใส มีความถ้อยทีถ้อยอาศัย มีน้ำหนึ่งใจเดียวกัน อยู่ด้วยความเอื้อเฟื้อซึ่งกันและกันแล้ว สังคมก็จะดีที่สุดในที่สุด (Happy Society)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดของสสส.ในเรื่องของ Happy8[32] มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดปัจจัยส่วนบุคคล เนื่องจากเป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับปัจจัยส่วนบุคคลมากกว่าแนวคิดอื่นๆ มาสังเคราะห์ร่วมกับการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาความสุขในการทำงานของนักวิชาการต่างๆ ซึ่งผู้วิจัยได้จำแนกปัจจัยส่วนบุคคลสำหรับใช้ในการศึกษาความสุขในการทำงานของเภสัชกร ดังนี้

1. ปัจจัยด้านส่วนตัวของเภสัชกร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนเฉลี่ย ความเพียงพอของรายได้ ภาระหนี้สิน[33-35]
2. ปัจจัยด้านการทำงานของเภสัชกร ได้แก่ ประสบการณ์ทำงาน(อายุงานและระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน), สายงานที่สังกัด(งานที่รับผิดชอบ), ขนาดของโรงพยาบาล(จำนวนเตียง), ตำแหน่งงาน, จำนวนชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยต่อหนึ่งสัปดาห์[33-35]
3. ปัจจัยด้านครอบครัวของเภสัชกร ได้แก่ สถานภาพสมรส, จำนวนบุตรหรือผู้ที่ต้องอุปการะเลี้ยงดู, จำนวนสมาชิกในครอบครัว[36]
4. ปัจจัยด้านที่อยู่อาศัยและการเดินทาง ได้แก่ การเดินทางมาทำงาน, ลักษณะที่อยู่อาศัย (ลักษณะที่อยู่, การครอบครอง)[36]

แนวคิดการทำงานอย่างมีความสุข (Happiness at the Workplace) โดยรวมศิริ เมนะโพธิ์

รวมศิริ เมนะโพธิ์ ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานอย่างมีความสุข โดยการสังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการต่างๆ เอาไว้ว่า หมายถึง ภาวะในการทำงานที่พนักงานทุกคนรู้สึกมีความสุขกับการทำงาน ทำงานเหมือนไม่รู้สึกรู้ว่าตนเองได้ทำงานและผลงานที่ออกมานั้นมีประสิทธิภาพและตรงกับเป้าหมายที่วางไว้ทั้งในระดับพนักงานและองค์กร ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 5 ประการ[9] คือ

1. งาน (Job Inspiration) หมายถึง กิจกรรมหนึ่งที่คุณต้องปฏิบัติเพื่อให้ภารกิจที่ตนเองที่ได้รับมอบหมายนั้นๆ บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้วางเอาไว้ โดยบุคคลนั้นที่ปฏิบัติกิจกรรมดังกล่าวมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมที่ตนเองได้ทำ

2. ค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) หมายถึง พฤติกรรมของคนในองค์กรที่ยึดถือเป็นพฤติกรรมร่วมและมีการปฏิบัติกันอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นวัฒนธรรมขององค์กรนั้น

3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Friendships) หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) กันในที่ทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน โดยลักษณะของความสัมพันธ์ดังกล่าวนี้จะต้องมีความผูกพันที่แน่นแฟ้นภายในกลุ่ม

4. คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) หมายถึง ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ 3 ด้าน คือ สภาพการทำงาน (Work Environment) การมีส่วนร่วมของพนักงาน (Employee Participation) และการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanization of Work) ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรและพนักงานในการที่จะหาจุดที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจร่วมกัน เพื่อให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานอย่างสูงที่สุด

5. ผู้นำ (Leaderships) หมายถึง ระดับผู้บริหารหรือหัวหน้างานในระดับองค์กร ที่มีลักษณะสำคัญในการส่งเสริมหรือสร้างให้พนักงานภายใต้การปกครองเกิดการ ทำงานอย่างมีความสุข โดยผู้นำในแบบดังกล่าวจะมีลักษณะที่จะต้องส่งเสริมและสร้างทีมงานภายใต้บังคับบัญชา มีการสร้างแรงจูง สนับสนุน สร้างความรู้สึกตระหนัก สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ผู้นำยังต้องสร้างการสื่อสารแบบสองทางเพื่อให้เกิดการสื่อสารอย่างโปร่งใส ในขณะที่เดียวกันผู้นำนั้นต้องอุทิศตนเองเพื่อส่วนรวม เพื่อสร้างความรู้สึที่ดีให้เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชา

จากการเปรียบเทียบแนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของรวมศิริ เมนะโพธิ์กับแนวคิดของนักวิจัยท่านอื่นๆ พบว่ามีความคล้ายคลึงและสอดคล้องกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ใช้แนวคิดของรวมศิริ เมนะโพธิ์ มาสังเคราะห์ร่วมกับการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาความสุขในการทำงานของนักวิชาการต่างๆ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาปัจจัยแวดล้อมที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับช่วงวัย (Generation)

ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม แม้แต่ในหน่วยงานราชการเองที่ปัจจุบันได้กลายเป็นแหล่งรวมของคนทำงานหลากหลายช่วงวัย ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็นกลุ่มหลักๆ ได้ดังนี้[37]

1. Baby Boomer คือกลุ่มคนที่เกิดในช่วงปีพุทธศักราช 2489 – 2507 ปัจจุบันคือบุคลากรในองค์กรที่มีอายุระหว่าง 50 – 60 ปี บุคลากรในกลุ่มนี้มักจะเป็นบุคลากรระดับสูงในองค์กรราชการ ทำหน้าที่กำหนดนโยบาย เป้าหมาย ค่าตอบแทน ระเบียบและข้อปฏิบัติต่างๆ ภายในองค์กร

2. Generation X คือ กลุ่มคนที่เกิดในช่วงปีพุทธศักราช 2508 – 2523 ปัจจุบันคือบุคลากรในองค์กรที่มีอายุระหว่าง 35 – 50 ปี บุคลากรในกลุ่มนี้มักจะเป็นบุคลากรระดับกลางในองค์กร เป็นหัวหน้างานระดับต้นหรือระดับกลางทำหน้าที่เชื่อมต่อและถ่ายทอดนโยบายและข้อปฏิบัติให้กับกลุ่มคนระดับปฏิบัติการ

3. Generation Y คือ กลุ่มคนที่เกิดในช่วงปีพุทธศักราช 2524 – 2535 ปัจจุบันคือบุคลากรในองค์กรที่มีอายุระหว่าง 22 – 34 ปี บุคลากรในกลุ่มนี้มักจะเป็นบุคลากรระดับล่างขององค์กร ทำหน้าที่ในระดับปฏิบัติการ ซึ่งมีอิทธิพลต่อการกำหนดนโยบายหรือข้อปฏิบัติงานในวงจำกัด

ความหลากหลายดังกล่าวได้ส่งผลกระทบต่อทั้งทางบวกและทางลบต่อหน่วยงานราชการ โดยเฉพาะในปัจจุบันที่เป็นยุคของกลุ่มคนที่ถูกเรียกว่า Generation Y ซึ่งเป็นกลุ่มเด็กรุ่นใหม่ที่มีแนวคิด หลักการและความต้องการที่ไม่ค่อยพอเหมาะพอดีกับระบบการบริหารราชการในปัจจุบัน [38] อย่างไรก็ตามบุคลากรในกลุ่มนี้มีหลายคนที่เป็นชุมทรัพย์อันทรงคุณค่าที่จะส่งผลกระทบต่อพัฒนาความก้าวหน้าในด้านต่างๆ ขององค์กรราชการได้[39]

ดังนั้นในการวิจัยนี้จึงได้นำมาแบ่งช่วงอายุตามช่วงวัยมาใช้เป็นแนวคิดในการจัดแบ่งกลุ่มช่วงอายุเพื่อทำการวิเคราะห์หาผลของอายุต่อความสุขในการทำงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาความสุขในการทำงาน มีดังนี้

รวมศิริ เมนะโพธิ[9] ทำการศึกษาเรื่อง “เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษา นักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์” กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดสอบมีจำนวน 207 คน ในการศึกษานี้จะแบ่งการศึกษาออกเป็น 2 ระยะ คือระยะแรกเป็นการสร้างเครื่องมือเพื่อวัดความสุขในการทำงานในองค์กร ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้จะบอกถึงระดับของความสุข และปัญหาที่เกิดขึ้นในแต่ละมิติ ผลการศึกษาพบว่ามิติที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน มีทั้งหมด 5 มิติ ได้แก่ มิติทางด้านผู้นำ มิติทางด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน มิติด้านงาน มิติด้านค่านิยมขององค์กร และมิติด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในขณะที่การทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือพบว่ามีความน่าเชื่อถืออยู่ในระดับสูง โดยค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9577 และ 0.9542 สำหรับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานอย่างมีความสุขและระดับความสุขในการทำงาน ส่วนระยะที่ 2 เป็นการศึกษาระดับความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง พบว่ามีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยของความสุขเท่ากับ 3.487

ชนินันท์ จันทร์สว่าง[40] ทำการศึกษาเรื่อง “ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เดอะแวลลูซิสเต็มส์ จำกัด” ในกลุ่มตัวอย่างจำนวน 179 คน ซึ่งส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25-35 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีอายุการทำงานระหว่าง 1-3 ปี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขและปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขของพนักงานบริษัท พบว่าพนักงานมีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42) โดยที่พนักงานรับรู้ได้ถึงงานที่ดำเนินมาของ

องค์กรในการเพิ่มความสุขพนักงาน ยกเว้นในด้านคุณภาพชีวิตพบว่าองค์กรยังไม่สามารถดูแลได้ในระดับที่พนักงานพึงพอใจ

ชุตินมณฑ์ ฟ้าภิญโญ[41] ทำการศึกษาเรื่อง “ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง” ในกลุ่มตัวอย่างจำนวน 366 คน โดยใช้เครื่องมือวัดปัจจัยสิ่งแวดล้อมตามแนวคิดของรวมศิริ เมนะโพธิ์ ในขณะที่แบบวัดระดับความสุขใช้แนวคิดของ Alexander Kjerulf พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 คะแนน) ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างระดับความสุขกับปัจจัยสิ่งแวดล้อมพบว่ามีสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าปัจจัยด้านงานมีระดับความสัมพันธ์สูงสุด รองลงมาคือด้านค่านิยมร่วมในองค์กร ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านผู้นำ และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งปัจจัยทั้ง 5 ด้านนี้สามารถร่วมกันทำนายระดับความสุขของบุคลากรได้ ร้อยละ 70.7

อุษณีย์ เอกสุวีรพงษ์[42] ทำการศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของเภสัชกรโรงพยาบาล” ในกลุ่มตัวอย่างจำนวน 387 คน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-35 ปี ระดับการศึกษาสูงสุดอยู่ในระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเภสัชกรตามแนวคิดของ Walton รวมถึงหาความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามปัจจัยภูมิหลัง พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของเภสัชกรโรงพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 คะแนน) โดยองค์ประกอบด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในที่ทำงานมีคะแนนสูงสุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 คะแนน) ในขณะที่องค์ประกอบด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนมีคะแนนต่ำที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98 คะแนน) ซึ่งปัจจัยภูมิหลังที่ทำให้มีคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน ได้แก่ ประสบการณ์ทำงาน ความเพียงพอของรายได้ ตำแหน่งงาน

ปิยอร ลีระเต็มพงษ์[43] ทำการศึกษาเรื่อง “ความสุขในการทำงานของพยาบาล งานการพยาบาลศัลยศาสตร์ และศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์ โรงพยาบาลศิริราช” ในกลุ่มตัวอย่างจำนวน 210 คน ซึ่งมีอายุเฉลี่ย 33 ปี ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี สถานภาพโสด มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี โดยใช้เครื่องมือวัดความสุขในการทำงานของพยาบาลของจงจิต เลิศวิบูลย์มงคล พบว่าพยาบาลมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 คะแนน) ในขณะที่ทัศนคติต่อปัจจัยแวดล้อมในองค์ประกอบด้านความพึงพอใจในชีวิต ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านอารมณ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50, 3.85 และ 3.93 คะแนน ตามลำดับ) ในขณะที่องค์ประกอบด้านอารมณ์ทางลบอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.67 คะแนน)

พัชรศิริ ราชรักษ์[39] ทำการศึกษาเรื่อง “การศึกษาบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อคุณลักษณะของงานและความต้องการประสบความสำเร็จของกลุ่มพนักงาน Gen Y: กรณีศึกษาผู้ปฏิบัติงานในสังกัดภาครัฐและเอกชนในประเทศไทย” ในกลุ่มตัวอย่างอายุระหว่าง 21-29 ปี จำนวน 400 คน ซึ่งส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีอายุงานน้อยกว่า 2 ปี พบว่าผู้ปฏิบัติงานในภาคเอกชนมีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกสูงกว่า รวมทั้งมีความต้องการประสบความสำเร็จมากกว่าผู้ปฏิบัติงานในภาครัฐ นอกจากนี้ยังพบว่าในกลุ่มพนักงาน Generation Y ปัจจัยด้านบุคลิกภาพและปัจจัยด้านงาน ได้แก่ ความเป็นอิสระในการตัดสินใจในงาน ความหลากหลายของทักษะ บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก บุคลิกภาพแบบการเห็นพ้อง ข้อมูลผลการ

ปฏิบัติงาน ความชัดเจนของงาน และบุคลิกภาพแบบแสดงออก สามารถร่วมกันทำนายระดับความ ต้องการประสบความสำเร็จได้ร้อยละ 54.9

อารดา บุญเลิศ[44] ทำการศึกษาเรื่อง “การวิเคราะห์องค์ประกอบของความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง” ในกลุ่มตัวอย่างจำนวน 360 คน ซึ่งส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26-35 ปี มีอายุงาน 1-10 ปี สถานภาพโสด การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี โดยใช้วิธีการสกัดองค์ประกอบด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principle Component Extraction) ร่วมกับการหมุนแกนแบบตั้งฉากด้วยวิธีแวนแมกซ์ (Varimax Rotation) ได้ องค์ประกอบของความสุขในการทำงานซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 49.887 โดย องค์ประกอบที่กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญที่สุด 5 อันดับ ได้แก่ สัมพันธภาพในครอบครัว คุณภาพจิต สุขภาพจิต การสนับสนุนจากองค์กร ความรักในงาน ตามลำดับ

วรรณิ ชัยเฉลิมพงษ์[45] ทำการศึกษาเรื่อง “การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรกับความตั้งใจที่จะออกจากงานของเภสัชกรไทย” ในกลุ่มตัวอย่างจำนวน 542 คน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุเฉลี่ย 30.16 ปี พบว่าเภสัชกรในภาคเอกชนมีระดับความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าเภสัชกรในภาครัฐ ทั้งๆ ที่เภสัชกรภาคเอกชนมี แนวโน้มที่มีชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์มากกว่า โดยเภสัชกรในภาครัฐมีระดับความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนเภสัชกรในภาคเอกชนมีระดับความพึงพอใจในการทำงานอยู่ใน ระดับมาก ในทำนองเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรพบว่าในกลุ่มเภสัชกรภาคเอกชนมีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มภาครัฐ อย่างไรก็ตามทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ทั้งคู่ รวมทั้งมีค่าเฉลี่ยของความตั้งใจที่จะลาออกจากงานอยู่ในระดับค่อนข้างน้อยทั้งคู่เช่นเดียวกัน

ชีวันันท์ พิษสะกะ[46] ทำการศึกษาเรื่อง “การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเพื่อความสุขและความสำเร็จในการทำงาน” ซึ่งทำการเก็บข้อมูลโดยการ สัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้เชี่ยวชาญและสนใจศึกษาด้านความฉลาดทางอารมณ์ และกลุ่มองค์กร ธุรกิจที่มีการให้ความรู้ การฝึกอบรม หรือพัฒนาทางด้านความฉลาดทางอารมณ์ให้แก่บุคลากรใน องค์กร พบว่าบุคลากรที่มีความฉลาดทางอารมณ์จะสามารถมีความสุขในสถานการณ์ต่างๆ ได้ดีกว่า ทำให้การประสานงานทำได้โดยสะดวก เกิดการสื่อสารสองทางที่มีประสิทธิภาพ ลดความขัดแย้งใน การทำงาน ซึ่งจะช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้ โดยปัจจัยที่เอื้อหรืออาจเป็นอุปสรรคต่อ การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ สามารถแบ่งออกได้เป็น ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยภายในองค์กร และปัจจัยภายนอกองค์กร

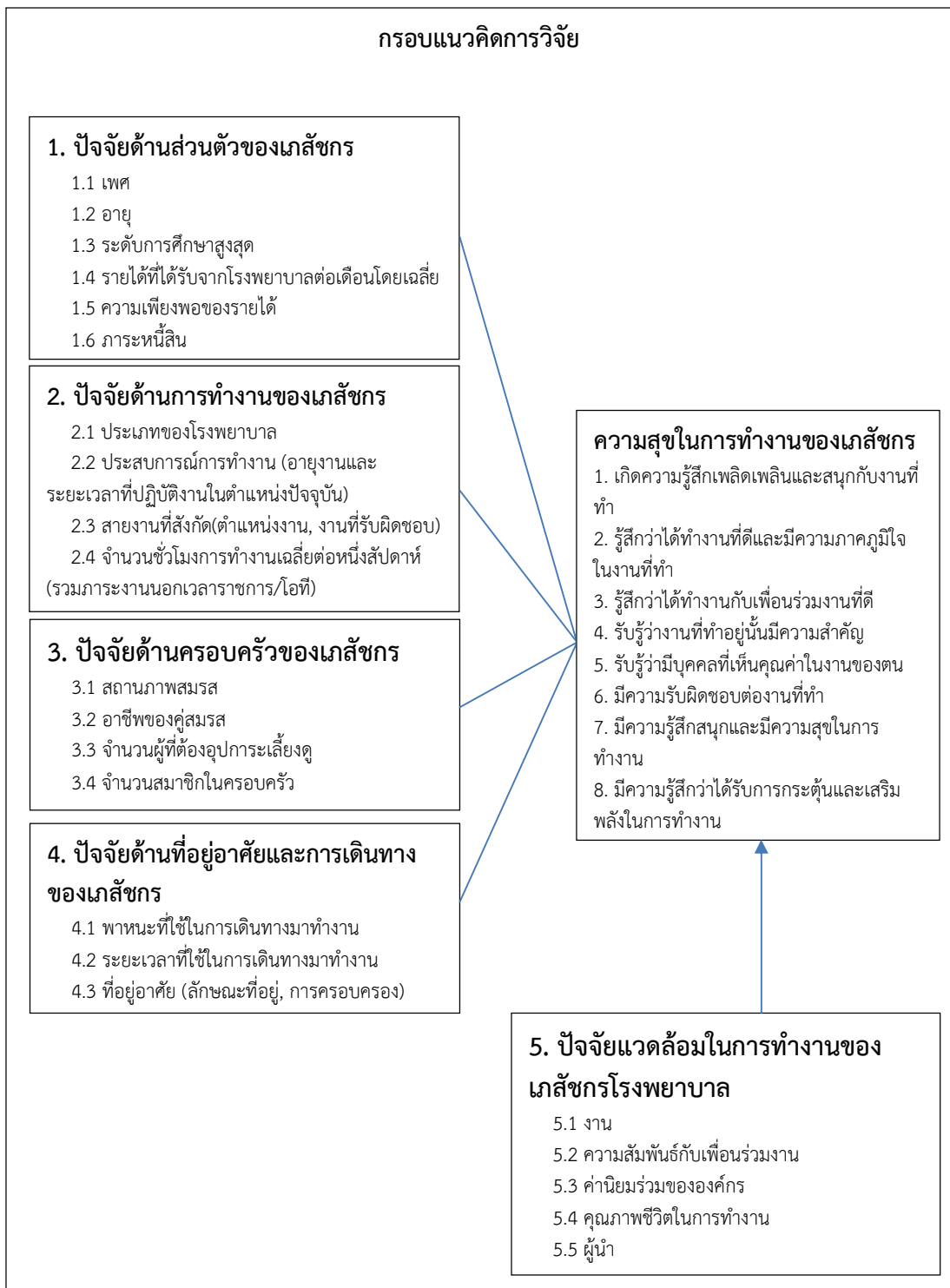
พรรณวดี สถิตถาวรและประจวบ เพิ่มสุวรรณ[38] ทำการศึกษาเรื่อง เรื่อง “ทัศนคติของ คนรุ่น Gen Y ต่อการทำงานในระบบราชการ” ในกลุ่มตัวอย่างจำนวน 395 คน ที่เป็นกลุ่ม Gen Y ซึ่งมีอายุระหว่าง 18-32 ปี เป็นนักศึกษาในระดับปริญญาตรี-โท มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง สถานภาพโสด พบว่าคนรุ่น Gen Y มีทัศนคติอยู่ในระดับปานกลางต่อการทำงานในระดับ ราชการ อันเนื่องมาจากงานราชการยังมีอุปสรรคหรือมีข้อจำกัดการทำงานหลายประการ เช่น เงินเดือนที่น้อยกว่า สายการปกครองที่ซับซ้อนมากกว่า โอกาสในการก้าวหน้าต่ำกว่า ซึ่งขัดกับความ ต้องการของคนรุ่น Gen Y ที่ต้องการสร้างฐานะและความสำเร็จในหน้าที่การงานมากกว่าการมองหา ความมั่นคงในหน้าที่การงาน

จุฑามาศ แก้วพิจิตร[47] ทำการศึกษาเรื่อง “ภาวะหนี้สิน ระดับความเครียด ความสุข และบทบาทของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง” ในกลุ่มตัวอย่างจำนวน 1,535 คน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 31-40ปี สมรสแล้วและมีบุตร จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย อายุงานมากกว่า 10ปี มีรายจ่ายมากกว่ารายได้ พบว่าในกลุ่มที่ระดับความเครียดสูง จะมีระดับความสุขต่ำ โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดและความสุขในการทำงาน ได้แก่ สภาพทางการเงินและตำแหน่งงาน โดยในกลุ่มที่มีสภาพทางการเงินดีกว่าจะมีค่าเฉลี่ยความสุขสูงกว่า และมีค่าเฉลี่ยความเครียดต่ำกว่า เช่นเดียวกันกับด้านตำแหน่งงานพบว่า ตำแหน่งงานที่สูงกว่าจะมีค่าเฉลี่ยความสุขสูงกว่า และมีค่าเฉลี่ยความเครียดต่ำกว่า

เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล[48] ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยสิ่งแวดล้อมกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ” ในกลุ่มตัวอย่างจำนวน 337 คน โดยเครื่องมือวัดความสุขที่ใช้สร้างขึ้นจากกรอบแนวคิดของ Peter Warr ซึ่งพบว่าส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 31 ปี มีอายุงานเฉลี่ย 13.36 ปี ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี โดยกลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 คะแนน) ในขณะที่การศึกษาปัจจัยแวดล้อมทั้ง 11 ด้าน ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวก โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ($r=0.58$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สมดุลระหว่างชีวิตงานและครอบครัว อิสระในการทำงาน สัมพันธภาพกับบุคคลอื่น คุณค่าของงาน การได้รับค่าตอบแทนและรายได้ที่เพียงพอ การพัฒนาและใช้ทักษะ ความสำเร็จของงาน ลักษณะงานที่หลากหลาย ความก้าวหน้าในอาชีพ มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และในด้านความปลอดภัยในการทำงาน และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ

วีชรานุกูล บุญเลิศ[49] ทำการศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตของเภสัชกรโรงพยาบาลชุมชนสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตตรวจราชการที่ 10” เพื่อทำการศึกษากลยุทธ์ทางการบริหารงานตามแนวคิด 7-S ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในกลุ่มตัวอย่างจำนวน 111 คน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 24-30ปี สถานภาพโสด การศึกษาสูงสุดอยู่ในระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์การทำงาน 6-10ปี พบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเภสัชกร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านการบูรณาการด้านสังคมที่อยู่ในระดับสูง และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่นๆ อยู่ในระดับต่ำ รวมทั้งยังพบว่ากลยุทธ์การบริหารงานตามแนวคิด 7-S มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r=0.793$) กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเภสัชกร โดยเฉพาะด้านค่านิยมร่วมสามารถทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ร้อยละ 64.6

นภัชชล รอดเที่ยง[50] ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข” ในกลุ่มตัวอย่างจำนวน 178 คน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 21-30 ปี การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี สถานภาพโสด รายได้ 10,000-20,000 บาท และมีรายได้เพียงพอกับรายได้ระยะเวลาการทำงานในศูนย์อนามัย 6-10 ปี พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะงาน สัมพันธภาพในครอบครัว สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ โดยสามารถทำนายความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 62.1



รูปที่ 2.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเภสัชกรโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของเภสัชกรโรงพยาบาล รวมถึงศึกษาความแตกต่างของระดับความสุขในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของเภสัชกร

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยเชิงสำรวจแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional Survey Research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร – ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้คือจำนวนเภสัชกรที่ทำงานในโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขจำนวน 5,105 คน[20] แบ่งออกตามระดับของสถานพยาบาลได้ดังนี้

ตารางที่ 3.1 จำนวนเภสัชกรโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขแบ่งตามระดับสถานบริการ

	จำนวนสถานบริการ	จำนวนเภสัชกร
ตติยภูมิ	41	1,252
ทุติยภูมิ(สูง)	73	1,012
ทุติยภูมิ(กลาง)	137	886
ทุติยภูมิ(ต้น)	581	1,955
รวม	832	5,105

กลุ่มตัวอย่าง – จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นตัวแทนในการวิจัยได้จากการคำนวณโดยใช้สูตรของ Taro Yamane[51]

$$n = N/(1+Ne^2)$$

โดยที่ e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่ม

N = ขนาดของประชากร

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$$n = 5105 / (1 + (5105 \times 0.05^2))$$

$$= 371$$

พบว่าที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ต้องใช้กลุ่มตัวอย่างประมาณ 400 คน แต่เนื่องจากการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการส่งไปรษณีย์ ผู้วิจัยจึงเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยคิดอัตราการตอบกลับที่ร้อยละ 50[52] ดังนั้นแบบสอบถามที่ต้องแจกประมาณ 800 ชุด

ผู้วิจัยใช้วิธีตัวอย่างโดยวิธีสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Sampling) โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. แบ่งกลุ่ม (Cluster) โรงพยาบาลโดยใช้ภูมิภาคเป็นตัวจัดจำแนก ได้แก่ ภาคกลาง ภาคเหนือ ภาคใต้ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคตะวันออก[53] เนื่องจากตัวแปรภูมิภาคอาจจะมีผลต่อลักษณะของประชากร รวมถึงประชาชนที่มาเข้ารับบริการ จึงแบ่งกลุ่มตามภูมิภาคเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนจากทุกภาค

2. ดำเนินการสุ่มตัวอย่างจังหวัดในแต่ละภาคตามลำดับ โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เริ่มต้นภาคละ 1 จังหวัดจนกว่าจะมีกลุ่มตัวอย่างเพียงพอ โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 สัดส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการสุ่มจำแนกตามภาค

ภูมิภาค/จังหวัด	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
ภาคกลาง	
กาญจนบุรี	77
ราชบุรี	89
สุพรรณบุรี	78
รวม	244
ภาคเหนือ	
เชียงราย	101
พิจิตร	51
รวม	152
ภาคใต้	
นครศรีธรรมราช	137
นราธิวาส	70
รวม	207
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	
เลย	53
หนองคาย	35
รวม	88

ตารางที่ 3.2 สัดส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการสุ่มจำแนกตามภาค (ต่อ)

ภูมิภาค/จังหวัด	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
ภาคตะวันออก	
จันทบุรี	63
ปราจีนบุรี	49
รวม	112
รวมทั้งหมด	803

3. จากการสุ่มตัวอย่างได้จังหวัดที่เป็นตัวแทนของแต่ละภาครวมทั้งสิ้น 11 จังหวัด มีจำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 803 คน สามารถจำแนกตามระดับโรงพยาบาลเพื่อเปรียบเทียบกับจำนวนประชากรได้โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 สัดส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการสุ่มจำแนกตามระดับโรงพยาบาล

ระดับโรงพยาบาล	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (ร้อยละ)	จำนวนประชากร (ร้อยละ)
ตติยภูมิ	230 (28.6)	1,252 (24.5)
ทุติยภูมิ(สูง)	135 (16.8)	1,012 (19.8)
ทุติยภูมิ(กลาง)	156 (19.4)	886 (17.4)
ทุติยภูมิ(ต้น)	282 (35.1)	1,955 (38.3)
รวมทั้งหมด	803	5,105

กลุ่มตัวอย่างสำหรับใช้ทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ – เกสัชกรโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่ไม่ถูกสุ่มเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถามการทำงานอย่างมีความสุข ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนเอกสารและการศึกษาที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

1. แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของเกสัชกรโรงพยาบาล ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนเฉลี่ย ความเพียงพอของรายได้ ภาระหนี้สิน ประเภทของโรงพยาบาล ประสบการณ์การทำงาน (อายุงานและระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน) สายงานที่สังกัด(งานที่รับผิดชอบ,ตำแหน่งงาน) จำนวนชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยต่อหนึ่งสัปดาห์ สถานภาพสมรส อาชีพของคู่สมรส จำนวนบุตรหรือผู้ที่ต้องอุปการะเลี้ยงดู จำนวนสมาชิกในครอบครัว พาหนะ

ที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน ระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน ที่อยู่อาศัย (ลักษณะที่อยู่และลักษณะการครอบครอง) เป็นคำถามแบบเลือกตอบและเติมข้อความ

2. แบบสอบถามปัจจัยแวดล้อมในการทำงาน ดัดแปลงจากแบบสอบถามความสุขในการทำงานตามแนวคิดของรวมศิริ เมนะโพธิ์[9] ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 5 องค์ประกอบ ได้แก่ งาน (Job Inspiration) ค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Friendships) คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ผู้นำ (Leaderships) มีลักษณะของข้อคำถามวัดทัศนคติ (Likert Scale) โดยค่าของคำตอบแบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน[54] คือ

	ข้อคำถามเชิงบวก	ข้อคำถามเชิงลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
เฉยๆ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

การแปลความหมายของคะแนนเพื่อใช้จำแนกระดับความคิดเห็นของเกษตรกรต่อปัจจัยแวดล้อมในการทำงาน ทำโดยการนำคะแนนเฉลี่ยของแบบสอบถาม คำนวณจากสูตรของ Best[55] ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของช่วง} &= (\text{ค่าคะแนนสูงสุด} - \text{ค่าคะแนนต่ำสุด}) / \text{ระดับที่ต้องการ} \\ &= (5-1)/5 \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 - 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 - 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 - 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉยๆ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 - 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

3. แบบสอบถามระดับความสุขในการทำงาน ดัดแปลงจากแนวคิดของ Alexander Kjerulf[8] ซึ่งกล่าวถึงลักษณะของบุคลากรที่มีความสุขในการทำงานว่ามีลักษณะ 8 ประการ ได้แก่ เกิดความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ (Really enjoy what you do) รู้สึกว่าได้ทำงานที่ดี และมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ (Do great work you can feel proud of) รู้สึกว่าได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดี (Work with amazing/nice people) รับรู้งานที่ทำอยู่นั้นมีความสำคัญ (Know that what you do is important) รับรู้ว่ามีบุคคลที่เห็นคุณค่าในงานของตน (Are

appreciated/recognized for your work) มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ (Get to take responsibility) มีความรู้สึกสนุกและมีความสุขในการทำงาน (Have fun at work) มีความรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน (Feel motivated and energized) มีลักษณะของข้อคำถามวัดทัศนคติ (Likert Scale) โดยค่าของคำตอบแบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน[54] คือ

	ข้อคำถามเชิงบวก	ข้อคำถามเชิงลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
เฉยๆ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

การแปลความหมายของคะแนนเพื่อใช้จำแนกระดับความสุขในการทำงานของเภสัชกรโรงพยาบาล ทำโดยการนำคะแนนเฉลี่ยของแบบสอบถาม คำนวณจากสูตรของ Best[55] ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของช่วง} &= (\text{ค่าคะแนนสูงสุด} - \text{ค่าคะแนนต่ำสุด}) / \text{ระดับที่ต้องการ} \\ &= (5-1)/3 \\ &= 1.33 \end{aligned}$$

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.67 - 5.00 หมายถึง ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34 - 3.66 หมายถึง ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 2.33 หมายถึง ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ

การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity)

ส่วนที่ 2 ปัจจัยแวดล้อมในการทำงาน

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามการทำงานอย่างมีความสุขของรวมศิริ เมนะโพธิ์ ซึ่งผ่านการตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญแล้ว โดยแก้ไขปรับปรุงให้มีความถูกต้องชัดเจน และให้มีความสอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว ผู้วิจัยจึงไม่ได้ทำการวิเคราะห์ซ้ำ

ส่วนที่ 3 ความสุขในการทำงาน

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามความสุขในการทำงานซึ่งดัดแปลงจากแนวคิดของ Alexander Kjerulf และได้รับการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ทำการตรวจสอบความตรงในเนื้อหา ซึ่งข้อคำถามทั้ง 8 ข้อมีความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ ไม่จำเป็นต้องดำเนินการแก้ไขซ้ำ

2. การหาความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability)

ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ได้รับการปรับแก้ภายหลังการทดสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ ไปทดสอบกับเภสัชกรในโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ไม่ถูกสุ่มเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 32 ชุด จากนั้นจึงนำผลที่ได้มาหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach Coefficient Alpha) ได้ดังนี้

ส่วนที่ 2 ปัจจัยแวดล้อมในการทำงาน ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach Coefficient Alpha) ได้เท่ากับ .961

ส่วนที่ 3 ความสุขในการทำงาน ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach Coefficient Alpha) ได้เท่ากับ .825

จากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่ได้จากการทดสอบแสดงให้เห็นถึงค่าความเชื่อมั่นสูงในแบบสอบถามทั้งสองส่วน ผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามชุดนี้ไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริง

วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัยมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการจำนวนกลุ่มตัวอย่างซึ่งเภสัชกรที่ปฏิบัติอยู่ในกลุ่มงานเภสัชกรรมของแต่ละโรงพยาบาล
2. ผู้วิจัยนำส่งเอกสารสำหรับเก็บข้อมูล ได้แก่ หนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูล หนังสืออนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรม หนังสืออนุมัติการทำวิจัยจากมหาวิทยาลัย และของจดหมายติดตราไปรษณียากร สำหรับการตอบกลับ เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างส่งกลับคืนให้ผู้วิจัยโดยตรง รวมถึงในแบบสอบถามจะระบุถึงเว็บไซต์ กรณีที่ผู้ตอบแบบสอบถามต้องการตอบสอบถามผ่านทางเว็บไซต์ แทนการตอบในเอกสาร
3. ระยะเวลาในการรวบรวมข้อมูลทั้งสิ้น 2 เดือน ระหว่างเดือนพฤศจิกายน – ธันวาคม 2556
4. แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ซึ่งสามารถนำไปใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้ ได้รับคืนทางไปรษณีย์จำนวน 400 ชุด และได้รับคืนผ่านเว็บไซต์จำนวน 4 ชุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ 95%

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลปัจจัยแวดล้อมในการทำงาน ข้อมูลความสุขในการทำงานของเภสัชกร ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. การทดสอบสมมติฐาน ใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยที่

2.1 ใช้การทดสอบ T (Independent-Sample T Test) การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน(Pearson's Product Moment Correlation) เนื่องจากข้อมูลมีการกระจายตัวแบบปกติ (Normal Distribution) โดยทำการทดสอบสมมติฐานข้อ 1, 2, 3 และ 4 เพื่อทดสอบว่าปัจจัยส่วนบุคคลใดบ้างที่มีผลให้ระดับความสุขในการทำงานมีความแตกต่างกัน และใช้การเปรียบเทียบเชิงซ้อนเพื่อหาความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี Least-Significant Different (LSD) ในกรณีที่ทดสอบด้วย One-way ANOVA แล้วพบว่ามีความแตกต่างกัน[56, 57]

2.2 ใช้การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน(Pearson's Product Moment Correlation) และการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณแบบขั้น (Stepwise Multiple Regression Analysis) สำหรับการทดสอบสมมติฐานที่ 5 เพื่อทดสอบว่าปัจจัยแวดล้อมในการทำงานแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงานหรือไม่ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านใดมีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงานมากกว่า โดยพิจารณาจากค่า Beta ปัจจัยที่มีค่า Beta มากกว่าแสดงว่ามีอิทธิพลกับระดับความสุขในการทำงานมากกว่าปัจจัยที่มีค่า Beta น้อยกว่า

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเภสัชกรโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจแบบเก็บข้อมูลครั้งเดียว (Cross-sectional Survey Research) เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการแจกให้เภสัชกรกลุ่มตัวอย่างจำนวน 803 ชุด แต่ละชุดประกอบด้วยแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามปัจจัยแวดล้อมในการทำงาน และแบบสอบถามความรู้สึกรู้สึกในการทำงาน และได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์เพียงพอที่สามารถใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวน 404 ชุด คิดเป็นร้อยละ 50.31 ซึ่งมีความเพียงพอที่ใช้เป็นตัวแทนของประชากรได้ ที่ความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อน ± 5 สำหรับจำนวนประชากร 5,105 คน[20] โดยผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิจัยออกเป็น ดังนี้

- ส่วนที่ 1 การตอบกลับแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 ข้อมูลทั่วไป
- ส่วนที่ 3 ปัจจัยแวดล้อมในการทำงาน
- ส่วนที่ 4 ความสุขในการทำงาน
- ส่วนที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 1 การตอบกลับแบบสอบถาม

ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์จำนวนทั้งสิ้น 803 ชุด และได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ทางไปรษณีย์ 400 ชุด ทางเว็บไซต์ 4 ชุด รวมทั้งสิ้น 404 ชุด คิดเป็นอัตราการตอบกลับร้อยละ 50.3 โดยกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลทุติยภูมิระดับต้นมีสัดส่วนการตอบกลับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 55.0 ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลทุติยภูมิมีอัตราการตอบกลับน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 43.5 อย่างไรก็ตามสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบกลับมา คิดเป็นสัดส่วนใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ถูกสุ่มและประชากร โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวน ร้อยละของการตอบกลับแบบสอบถามเปรียบเทียบกับประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ถูกสุ่ม จำแนกตามระดับโรงพยาบาล

ระดับ โรงพยาบาล	ประชากร (ร้อยละ)	จำนวนที่ถูกสุ่ม (ร้อยละ)	จำนวนที่ตอบกลับ (ร้อยละ)	สัดส่วนการตอบกลับ
ตติยภูมิ	1,252 (24.5)	230 (28.6)	100 (27.0)	43.5
ทุติยภูมิ(สูง)	1,012 (19.8)	135 (16.8)	59 (14.3)	43.7
ทุติยภูมิ(กลาง)	886 (17.4)	156 (19.4)	82 (20.3)	52.6
ทุติยภูมิ(ต้น)	1,955 (38.3)	282 (35.1)	155 (38.4)	55.0
รวมทั้งหมด	5,105	803	404	

ส่วนที่ 2 ข้อมูลทั่วไป

2.1 ปัจจัยด้านส่วนตัว

กลุ่มตัวอย่างจำนวน 404 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 77.2 มีอายุน้อยกว่า 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 54.5 อายุเฉลี่ยเท่ากับ 34.2 มีระดับการศึกษาสูงสุดอยู่ในระดับปริญญาตรี เกษศาสตรบัณฑิต 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 64.1 มีรายได้ระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 41.6 โดยมีรายได้เพียงพอกับรายจ่ายคิดเป็นร้อยละ 40.3 และมีภาระหนี้สินซึ่งไม่สามารถชำระได้หมดภายใน 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 58.4 โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ข้อมูลปัจจัยด้านส่วนตัว

ปัจจัยด้านส่วนตัว	จำนวน	ร้อยละ
เพศ (n=404)		
ชาย	92	22.8
หญิง	312	77.2
อายุ (n=404)		
น้อยกว่า 35 ปี	220	54.5
35 – 49 ปี	175	43.3
50 ปี ขึ้นไป	9	2.2
ค่าเฉลี่ย 34.2 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 7.2 ค่าต่ำสุด 23 ค่าสูงสุด 57		
ระดับการศึกษาสูงสุด (n=404)		
ปริญญาตรี เกษศาสตรบัณฑิต 5 ปี	259	64.1
ปริญญาตรี เกษศาสตรบัณฑิต 6 ปี	44	10.9
ปริญญาโทหรือเอกทางเกษตรศาสตร์	71	17.6
ปริญญาโทหรือเอกด้านอื่นๆ	30	7.4
รายได้ทั้งหมดที่ได้รับโดยเฉลี่ยจากโรงพยาบาลต่อเดือน (n=404)		
10,000 – 20,000	18	4.5
20,001 – 30,000	168	41.6
30,001 – 40,000	146	36.1
40,001 – 50,000	50	12.4
มากกว่า 50,000	22	5.4
ความเพียงพอของรายได้ที่ได้รับจากโรงพยาบาล (n=404)		
ไม่เพียงพอ (รายจ่ายมากกว่ารายได้)	86	21.3
เพียงพอ (รายจ่ายเท่ากับรายได้)	163	40.3
เหลือออม (รายจ่ายน้อยกว่ารายได้)	155	38.4

ตารางที่ 4.2 ข้อมูลปัจจัยด้านส่วนตัว (ต่อ)

ปัจจัยด้านส่วนตัว	จำนวน	ร้อยละ
ภาระหนี้สินที่ยังไม่สามารถชำระได้หมดใน 1 ปี (n=404)		
มี	236	58.4
ไม่มี	168	41.6

2.2 ปัจจัยด้านการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในโรงพยาบาลระดับทุติยภูมิระดับต้น (2.1) คิดเป็นร้อยละ 38.4 มีจำนวนปีในการทำงานในโรงพยาบาล 10 - 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.9 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 10.2 ปี ทำงานอยู่ในโรงพยาบาลปัจจุบัน 2 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.8 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 8.2 ปี ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน 2 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.0 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 6.6 ปี โดยทำงานในระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 71.0 มีงานหลักที่รับผิดชอบคือ งานบริการจ่ายยา คิดเป็นร้อยละ 59.7 และมีชั่วโมงการทำงานมากกว่า 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ คิดเป็นร้อยละ 54.0 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 52.1 ชั่วโมง โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ข้อมูลปัจจัยด้านการทำงาน

ปัจจัยด้านการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ประเภทของโรงพยาบาล (n=404)		
ตติยภูมิ	109	27.0
ทุติยภูมิระดับสูง (2.3)	58	14.3
ทุติยภูมิระดับกลาง (2.2)	82	20.3
ทุติยภูมิระดับต้น (2.1)	155	38.4
จำนวนปีที่ทำงานในโรงพยาบาล (n=404)		
น้อยกว่า 2 ปี	60	14.9
2 - 10 ปี	143	35.4
10 - 20 ปี	161	39.9
20 ปีขึ้นไป	40	9.9
ค่าเฉลี่ย 10.2 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 7.2 ค่าต่ำสุด 0.5 ค่าสูงสุด 34.0		
จำนวนปีที่ทำงานในโรงพยาบาลปัจจุบัน (n=404)		
น้อยกว่า 2 ปี	78	19.3
2 - 10 ปี	189	46.8
10 - 20 ปี	112	27.7
20 ปีขึ้นไป	25	6.2
ค่าเฉลี่ย 8.2 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 6.6 ค่าต่ำสุด 0.4 ค่าสูงสุด 30.0		

ตารางที่ 4.3 ข้อมูลปัจจัยด้านการทำงาน (ต่อ)

ปัจจัยด้านการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
จำนวนปีที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน (n=404)		
น้อยกว่า 2 ปี	107	26.5
2 - 10 ปี	194	48.0
10 - 20 ปี	89	22.0
20 ปีขึ้นไป	14	3.5
ค่าเฉลี่ย 6.6 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 5.9 ค่าต่ำสุด 0.1 ค่าสูงสุด 26.4		
ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน (n=404)		
หัวหน้ากลุ่มงาน	38	9.4
หัวหน้างาน/หัวหน้าฝ่าย	79	19.6
ปฏิบัติกร	287	71.0
ลักษณะงานหลักที่รับผิดชอบ (n=404)		
งานบริการจ่ายยา	241	59.7
งานบริหารเวชภัณฑ์	68	16.8
งานบริหารเภสัชกรรม	39	9.7
งานผลิตยา	24	5.9
งานเภสัชสนเทศ	19	4.7
งานเภสัชกรรมชุมชน	6	1.5
อื่นๆ ได้แก่ งาน HRD, งาน HA, งานคอมพิวเตอร์ เป็นต้น	7	1.7
จำนวนชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์ (n=404)		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 48 ชั่วโมง	187	46.3
มากกว่า 48 ชั่วโมง	217	53.7
ค่าเฉลี่ย 52.1 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 12.0 ค่าต่ำสุด 35 ค่าสูงสุด 120		

2.3 ปัจจัยด้านครอบครัว

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 58.4 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรส มีคู่สมรสทำงานรับราชการคิดเป็นร้อยละ 61.2 อาศัยอยู่รวมกันในบ้าน 3 - 4 คน คิดเป็นร้อยละ 45.3 และมีผู้ที่ต้องอุปการะ 1 - 2 คน คิดเป็นร้อยละ 43.1 โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ข้อมูลปัจจัยด้านครอบครัว

ปัจจัยด้านครอบครัว	จำนวน	ร้อยละ
สถานภาพครอบครัว (n=404)		
โสด	236	58.4
สมรส/อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้จดทะเบียน	164	40.6
ม่าย/หย่า/แยก	4	1.0
อาชีพของคู่สมรส (n=164)		
รับราชการ	101	61.6
ธุรกิจส่วนตัว	32	19.5
ลูกจ้างเอกชน	11	6.7
แม่บ้าน/พ่อบ้าน	10	6.1
รัฐวิสาหกิจ	6	3.7
อื่นๆ เช่น พนักงานราชการ ไม่ระบุ เป็นต้น	4	2.4
จำนวนผู้อยู่อาศัยในบ้าน (n=404)		
1 - 2 คน	106	26.2
3 - 4 คน	183	45.3
5 คนขึ้นไป	115	28.5
ค่าเฉลี่ย 3.61 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.70 ค่าต่ำสุด 1 ค่าสูงสุด 10		
จำนวนผู้ที่ต้องอุปการะเลี้ยงดู (n=404)		
ไม่มี	166	41.1
1 - 2 คน	174	43.1
3 คนขึ้นไป	64	15.8
ค่าเฉลี่ย 1.26 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.37 ค่าต่ำสุด 0 ค่าสูงสุด 8		

2.4 ปัจจัยด้านที่อยู่อาศัยและการเดินทาง

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เดินทางมาทำงานด้วยรถส่วนตัว คิดเป็นร้อยละ 64.1 โดยใช้ระยะเวลาในการเดินทางมาทำงานโดยประมาณน้อยกว่า 10 นาที คิดเป็นร้อยละ 53.7 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 17.6 นาที ลักษณะที่อยู่อาศัยเป็นบ้านเดี่ยว คิดเป็นร้อยละ 58.2 โดยพักอาศัยอยู่ในบ้านพักของโรงพยาบาล คิดเป็นร้อยละ 37.2 โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ข้อมูลปัจจัยด้านที่อยู่อาศัยและการเดินทาง

ปัจจัยด้านที่อยู่อาศัยและการเดินทาง	จำนวน	ร้อยละ
การเดินทางมาทำงาน (n=404)		
รถส่วนตัว	259	64.1
รถ/เรือรับจ้างสาธารณะ	11	2.7
รถรับส่งของที่ทำงาน	7	1.7
เดิน	117	29.0
จักรยาน	10	2.5
ระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงานโดยประมาณ (n=404)		
น้อยกว่า 10 นาที	217	53.7
10 – 30 นาที	137	33.9
30 – 60 นาที	49	12.1
มากกว่า 60 นาที	1	0.2
ค่าเฉลี่ย 17.6 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 17.3 ค่าต่ำสุด 1 ค่าสูงสุด 180		
ลักษณะที่อยู่อาศัย (n=404)		
บ้านเดี่ยว	235	58.2
ทาวน์เฮ้าส์/ทาวน์โฮม/ตึกแถว	83	20.5
คอนโด/อพาร์ทเมนต์/แฟลต	82	20.3
ไม่ระบุ	4	1.0
ลักษณะการครอบครอง (n=404)		
บ้านพักของโรงพยาบาล	152	37.6
อาศัยอยู่กับพ่อแม่หรือญาติ	111	27.5
เจ้าของ/อาศัยอยู่กับคู่สมรส	105	26.0
อาศัยอยู่กับพ่อแม่หรือญาติของคู่สมรส	20	5.0
เช่าอาศัย	15	3.7
ไม่ระบุ	1	.2

ส่วนที่ 3 ปัจจัยแวดล้อมในการทำงาน

3.1 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมในการทำงานโดยรวม

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีคะแนนความคิดเห็นอยู่ในระดับมากในทุกด้าน ทั้งในด้านงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และ ด้านผู้นำ โดยคิดเป็นร้อยละ 58.2 54.0 50.5 45 และ 42.1 ตามลำดับ

อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยแต่ละด้าน พบว่าปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานเท่านั้นที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (3.39 คะแนน) ในขณะที่อีก 4 ด้านมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยในด้านงานมีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด (3.76 คะแนน) โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมในการทำงานโดยรวม

ปัจจัยแวดล้อม ในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย (ค่าเบี่ยงเบน)	จำนวน (ร้อยละ) (n=404)				
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
ด้านงาน	3.76 (0.53)	0 (0)	13 (3.2)	84 (20.8)	235 (58.2)	72 (17.8)
ด้านค่านิยมร่วม ขององค์กร	3.67 (0.58)	2 (0.5)	7 (1.7)	121 (29.9)	218 (54.0)	56 (13.9)
ด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน	3.69 (0.64)	4 (1.0)	19 (4.7)	106 (26.2)	204 (50.5)	71 (17.6)
ด้านคุณภาพชีวิต ในการทำงาน	3.39 (0.70)	12 (3.0)	37 (9.2)	135 (33.4)	182 (45.0)	38 (9.4)
ด้านผู้นำ	3.42 (0.79)	16 (4.0)	37 (9.1)	135 (33.4)	170 (42.1)	46 (11.4)

3.2 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านงาน

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 45.0 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดในเรื่อง “...มีหน้าที่รับผิดชอบชัดเจน” และมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางในเรื่อง “...มีโอกาask้าวหน้า” และ “...มีความน่าสนใจ หลากหลาย และท้าทายความสามารถ” คิดเป็นร้อยละ 43.3 และร้อยละ 40.3 ตามลำดับ ส่วนเรื่องอื่นๆ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านงานพบว่า ในเรื่อง “...มีหน้าที่รับผิดชอบชัดเจน” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดและมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด (4.25 คะแนน) ในขณะที่เรื่อง “...มีโอกาask้าวหน้า” มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (3.26 คะแนน) และเป็นเรื่องเดียวที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนเรื่องอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านงาน

ปัจจัยด้านงาน	ค่าเฉลี่ย (ค่าเบี่ยงเบน)	จำนวน (ร้อยละ) (n=404)				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
...มีหน้าที่รับผิดชอบชัดเจน	4.25 (0.84)	5 (1.2)	10 (2.5)	44 (10.9)	163 (40.3)	182 (45.0)
...ต้องใช้ความรับผิดชอบอย่างมาก	4.19 (0.75)	0 (0.0)	5 (1.2)	69 (17.1)	176 (43.6)	154 (38.1)
...ท่านเข้าใจถึงความสำคัญของงาน	4.07 (0.63)	0 (0.0)	3 (0.7)	56 (13.9)	253 (62.6)	92 (22.8)
...ได้รับมอบหมายงานอย่างชัดเจน	3.97 (0.89)	8 (2.0)	15 (3.7)	73 (18.1)	195 (48.3)	113 (28.0)
...ท่านมีอำนาจตัดสินใจในงาน	3.72 (0.82)	4 (1.0)	24 (5.9)	113 (28.0)	203 (50.2)	60 (14.9)
...ท่านมีความรู้ความชำนาญในงานที่ทำ	3.69 (0.72)	3 (0.7)	12 (3.0)	130 (32.2)	221 (54.7)	38 (9.4)
...ท้าทายต่อความสามารถ	3.63 (0.86)	7 (1.7)	27 (6.7)	130 (32.2)	186 (46.0)	54 (13.4)
...ท่านสามารถควบคุมงาน...	3.62 (0.75)	1 (0.2)	23 (5.7)	144 (35.6)	198 (49.0)	38 (9.4)
...มีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่	3.59 (0.85)	8 (2.0)	25 (6.2)	142 (35.1)	180 (44.6)	49 (12.1)
...มีความน่าสนใจ หลากหลาย ...	3.44 (0.87)	6 (1.5)	44 (10.9)	163 (40.3)	150 (37.1)	41 (10.1)
...มีโอกาask้าวหน้า	3.26 (0.89)	17 (4.2)	47 (11.6)	175 (43.3)	144 (35.6)	21 (5.2)

3.3 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 45.5 มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางในเรื่อง “ท่านเชื่อในค่านิยมขององค์กร” ส่วนเรื่องอื่นๆ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กรพบว่าในเรื่อง “ท่านเข้าใจว่างานที่ทำส่งผลต่อองค์กรอย่างไร” มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (3.89 คะแนน) ในขณะที่เรื่อง “ท่านเชื่อในค่านิยมขององค์กร” มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (3.37 คะแนน) และเป็นเพียงเรื่องเดียวที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนเรื่องอื่นๆ จะมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านค่านิยมขององค์กร

ปัจจัยด้านค่านิยม ขององค์กร	ค่าเฉลี่ย (ค่าเบี่ยงเบน)	จำนวน (ร้อยละ) (n=404)				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
ท่านเข้าใจว่างานที่ทำ ...	3.89 (0.70)	1 (0.2)	5 (1.2)	102 (25.2)	225 (55.7)	71 (17.6)
ท่านตระหนักว่า ความสำเร็จ...	3.83 (0.72)	2 (0.5)	10 (2.5)	104 (25.7)	228 (56.4)	60 (14.9)
ท่านยึดถือเป้าหมาย และ...	3.73 (.75)	3 (0.7)	11 (2.7)	130 (32.2)	208 (51.5)	52 (12.9)
พฤติกรรมในการ ทำงาน...	3.71 (0.66)	3 (0.7)	5 (1.2)	132 (32.7)	231 (57.2)	33 (8.2)
ท่านปฏิบัติตาม ค่านิยม...	3.51 (0.77)	3 (0.7)	30 (7.4)	160 (39.6)	181 (44.8)	30 (7.4)
ท่านเชื่อในค่านิยมของ องค์กร	3.37 (0.83)	8 (2.0)	38 (9.4)	184 (45.5)	145 (35.9)	29 (7.2)

3.4 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากในเกือบทุกเรื่อง ยกเว้นเรื่อง “...สามารถปรึกษาปัญหากันได้ทุกเรื่อง” และ “...สามารถร่วมทุกข์ร่วมสุขกันในทุกๆ เรื่อง” เท่านั้นที่กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 42.1 และร้อยละ 47.0 ตามลำดับ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานพบว่าเกือบทุกเรื่องมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ยกเว้นเรื่อง “...สามารถร่วมทุกข์ร่วมสุขกันในทุกๆ เรื่อง” เท่านั้นที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับปานกลาง (3.37 คะแนน) และเป็นเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในขณะที่เรื่อง “...มีความเอื้ออาทรต่อท่าน” มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด (3.96 คะแนน) โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ค่าเฉลี่ย (ค่าเบี่ยงเบน)	จำนวน (ร้อยละ) (n=404)				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
...มีความเอื้ออาทรต่อท่าน	3.96 (0.73)	2 (0.5)	10 (2.5)	73 (18.1)	237 (58.7)	82 (20.3)
...ให้ความสำคัญกับท่าน	3.87 (0.76)	4 (1.0)	8 (2.0)	96 (23.8)	223 (55.2)	73 (18.1)
...ให้ความใส่ใจกับท่าน	3.86 (0.78)	2 (0.5)	14 (3.5)	99 (24.5)	211 (52.2)	78 (19.3)
...สนุก เพลิดเพลิน...	3.76 (0.75)	2 (0.5)	18 (4.5)	107 (26.5)	223 (55.2)	54 (13.4)
...ต่างช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	3.75 (0.76)	3 (0.7)	15 (3.7)	119 (29.5)	212 (52.5)	55 (13.6)
...มีความสำคัญหรือมีความหมายต่อองค์กร	3.66 (0.74)	3 (0.7)	16 (4.0)	137 (33.9)	209 (51.7)	39 (9.7)
...ได้รับการสนับสนุนจาก...	3.62 (0.75)	1 (0.2)	20 (5.0)	155 (38.4)	184 (45.5)	44 (10.9)
...มีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้น...	3.60 (0.80)	3 (0.7)	24 (5.9)	150 (37.1)	180 (44.6)	47 (11.6)
...สามารถปรึกษาปัญหากันได้ทุกเรื่อง	3.46 (0.79)	4 (1.0)	33 (8.2)	170 (42.1)	167 (41.3)	30 (7.4)
...สามารถร่วมทุกข์ร่วมสุขกันในทุกๆ เรื่อง	3.37 (0.83)	7 (1.7)	38 (9.4)	190 (47.0)	137 (33.9)	32 (7.9)

3.5 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากในเกือบทุกเรื่อง ยกเว้นเรื่อง “...สามารถแบ่งเวลาในการทำกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ” เท่านั้นที่กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ร้อยละ 43.1 มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่าเรื่อง “...มีหัวหน้างานที่มีการบริหารอย่างเป็นธรรม” มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดและเป็นเพียงเรื่องเดียวที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.37 คะแนน) ส่วนเรื่องอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรื่อง “...มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ” และ “...สามารถแบ่งเวลาในการทำกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ” มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (3.33 คะแนน) โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต ในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย (ค่าเบี่ยงเบน)	จำนวน (ร้อยละ) (n=404)				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
...มีหัวหน้างานที่มีการบริหารอย่างเป็นธรรม	3.54 (0.92)	14 (3.5)	32 (7.9)	125 (30.9)	188 (46.5)	45 (11.1)
...มีความสมดุลระหว่างชีวิต....	3.37 (0.82)	10 (2.5)	39 (9.7)	166 (41.1)	170 (42.1)	19 (4.7)
...มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี...	3.33 (0.90)	19 (4.7)	42 (10.4)	148 (36.6)	176 (43.6)	19 (4.7)
...สามารถแบ่งเวลาในการทำกิจกรรมต่างๆ ...	3.33 (0.85)	10 (2.5)	46 (11.4)	174 (43.1)	148 (36.6)	26 (6.4)

3.6 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านผู้นำ

ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านผู้นำสามารถแบ่งออกได้เป็นสองกลุ่มคือกลุ่มที่กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ “...ทำให้บุคลากรตระหนักถึงวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร” “...สร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ” “...สร้างแรงปรารถนา กระตุ้นให้เกิดจิตสำนึกเพื่อสร้างความกระตือรือร้น” “...ดึงศักยภาพของท่านออกมา ทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ” “...มีการจัดสรรกำลังคนในการทำงานอย่างเหมาะสม” “...จดจำและให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นโดยท่านอย่างสม่ำเสมอ” คิดเป็นร้อยละ 40.6 40.1 43.3 42.3 39.4 39.9 ตามลำดับ และกลุ่มที่กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ได้แก่ “...มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงาน” “...สร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้กับบุคลากรทั้งหน่วยงาน” “...สร้างการสื่อสารแบบสองทางที่เปิดเผยและโปร่งใส” “...อุทิศตนเองให้กับบุคลากรและองค์กร” “...เน้นการกระจายอำนาจให้กับบุคลากรในการทำภารกิจและหน้าที่ต่างๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จ” คิดเป็นร้อยละ 40.3 41.1 40.6 39.4 43.3 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านผู้นำพบว่าส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรื่อง “...มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงาน” มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (3.63 คะแนน) ในขณะที่เรื่อง “...สร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ” “...สร้างแรงปรารถนา กระตุ้นให้เกิดจิตสำนึกเพื่อสร้างความกระตือรือร้น” “...ดึงศักยภาพของท่านออกมา ทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ” “...มีการจัดสรรกำลังคนในการทำงานอย่างเหมาะสม” “...จดจำและให้ความสำคัญกับความสำคัญที่เกิดขึ้นโดยท่านอย่างสม่ำเสมอ” มีค่าเฉลี่ยจัดอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านผู้นำ

ปัจจัยด้านผู้นำ	ค่าเฉลี่ย (ค่าเบี่ยงเบน)	จำนวน (ร้อยละ) (n=404)				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
...มีบทบาทสำคัญในการสร้างทีมงาน	3.63 (0.98)	16 (4.0)	24 (5.9)	128 (31.7)	163 (40.3)	73 (18.1)
...เน้นการกระจายอำนาจ...	3.54 (0.91)	11 (2.7)	34 (8.4)	135 (33.4)	175 (43.3)	49 (12.1)
...สร้างความเข้าใจที่ตรงกัน...	3.48 (0.89)	12 (3.0)	32 (7.9)	152 (37.6)	166 (41.1)	42 (10.4)
...อุทิศตนเองให้กับบุคลากรและองค์กร	3.48 (0.96)	17 (4.2)	32 (7.9)	145 (35.9)	159 (39.4)	51 (12.6)
...ทำให้บุคลากรตระหนัก...	3.44 (0.88)	10 (2.5)	37 (9.2)	164 (40.6)	153 (37.9)	40 (9.9)
...สร้างการสื่อสารแบบสองทาง...	3.44 (0.93)	15 (3.7)	38 (9.4)	147 (36.4)	164 (40.6)	40 (9.9)
...จดจำและให้ความสำคัญ...	3.36 (0.94)	18 (4.5)	40 (9.9)	161 (39.9)	147 (36.4)	38 (9.4)
...ดึงศักยภาพของท่านออกมา....	3.35 (0.88)	13 (3.2)	40 (9.9)	171 (42.3)	151 (37.4)	29 (7.2)
...สร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร...	3.32 (0.96)	23 (5.7)	39 (9.7)	162 (40.1)	147 (36.4)	33 (8.2)
...มีการจัดสรรกำลังคนใน...	3.31 (0.96)	24 (5.9)	40 (9.9)	159 (39.4)	149 (36.9)	32 (7.9)
...สร้างแรงปรารถนาเพื่อให้เกิดกระตือรือร้น..	3.24 (0.96)	24 (5.9)	46 (11.4)	175 (43.3)	127 (31.4)	32 (7.9)

ส่วนที่ 4 ความสุขในการทำงาน

4.1 ระดับความสุขในการทำงานโดยรวม

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง โดยคิดเป็นร้อยละ 57.4 และมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง (3.72 คะแนน) โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ระดับความสุขในการทำงานโดยรวมจำแนกตามระดับ

	ค่าเฉลี่ย (ค่าเบี่ยงเบน)	จำนวนจำแนกตามระดับความสุข (ร้อยละ) (n=404)		
		ระดับต่ำ	ระดับปานกลาง	ระดับสูง
ความสุขในการทำงาน	3.72 (0.64)	12 (3.0)	160 (39.6)	232 (57.4)

4.2 ระดับความสุขในการทำงานจำแนกรายข้อ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความรู้สึกเห็นด้วยกับความรู้สึกต่องานในทุกเรื่อง และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของคะแนนความสุขในการทำงานจำแนกรายข้อพบว่า เกือบทุกเรื่องกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยเรื่อง “...รู้สึกว่าจะต้องมีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ” มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด (4.21 คะแนน) ในขณะที่เรื่อง “...เกิดความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ” “...รู้สึกสนุกและมีความสุขในการทำงาน” และ “...รู้สึกว่าจะได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรื่อง “...รู้สึกว่าจะได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน” มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (3.32 คะแนน) โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ระดับความสุขในการทำงานจำแนกรายข้อ

	ค่าเฉลี่ย (ค่าเบี่ยงเบน)	จำนวน (ร้อยละ) (n=404)				
		ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	เฉยๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
...มีความรับผิดชอบต่องาน ที่ทำ	4.21 (0.71)	2 (0.5)	5 (1.2)	40 (9.9)	216 (53.5)	141 (34.9)
...รับรู้ว่าจะทำงานที่ ทำอยู่นั้นมีความสำคัญ	4.04 (0.79)	3 (0.7)	11 (2.7)	58 (14.4)	228 (56.4)	104 (25.7)
...รู้สึกว่าจะได้ทำงานกับเพื่อน ร่วมงานที่ดี	3.78 (0.79)	5 (1.2)	17 (4.2)	100 (24.8)	222 (55.0)	60 (14.9)
...รู้สึกว่าจะได้ทำงานที่ดีและ ...	3.73 (0.83)	4 (1.0)	29 (7.2)	97 (24.0)	218 (54.0)	56 (13.9)
...รับรู้ว่ามีบุคคลที่เห็น คุณค่าในงานของตน	3.68 (0.82)	5 (1.2)	25 (6.2)	114 (28.2)	210 (52.0)	50 (12.4)

ตารางที่ 4.13 ระดับความสุขในการทำงานจำแนกรายข้อ (ต่อ)

	ค่าเฉลี่ย (ค่า เบี่ยงเบน)	จำนวน (ร้อยละ)				
		ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	เฉยๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
...รู้สึกสนุกและมีความสุข ในการทำงาน	3.55 (0.83)	7 (1.7)	31 (7.7)	135 (33.4)	196 (48.5)	35 (8.7)
...เกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน และสนุกกับงานที่ทำ	3.45 (0.79)	4 (1.0)	44 (10.9)	143 (35.4)	193 (47.8)	20 (5.0)
...รู้สึกว่าได้รับการกระตุ้น และ...	3.32 (0.89)	13 (3.2)	56 (13.9)	145 (35.9)	169 (41.8)	21 (5.2)

3.3 ระดับความสุขในการทำงานจำแนกตามปัจจัยด้านส่วนตัว

กลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศหญิงมีแนวโน้มที่จะมีคะแนนความสุขในการทำงานมากกว่าเพศชาย ในขณะที่ในเรื่องของระดับการศึกษาที่จบการศึกษาปริญญาโทหรือเอกด้านอื่นๆ มีแนวโน้มที่จะมีคะแนนของความสุขในการทำงานมากที่สุด และกลุ่มที่จบการปริญญาตรี เกษศาสตรบัณฑิต 6 ปี มีแนวโน้มที่จะมีคะแนนความสุขในการทำงานน้อยที่สุด รวมทั้งกลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูงกว่ามีแนวโน้มที่จะมีคะแนนความสุขในการทำงานมากกว่า นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างมีแนวโน้มที่จะมีคะแนนความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นตามอายุที่เพิ่มมากขึ้น เช่นเดียวกับระดับรายได้ที่เพิ่มมากขึ้น โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 ระดับความสุขในการทำงานจำแนกตามปัจจัยด้านส่วนตัว

ปัจจัย		ความสุขในการทำงาน	
		ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน
เพศ	ชาย	3.66	0.81
	หญิง	3.73	0.58
อายุ	น้อยกว่า 35 ปี	3.63	0.67
	35-49 ปี	3.82	0.57
	50ปีขึ้นไป	3.88	0.70
ระดับการศึกษา สูงสุด	ปริญญาตรี เกษศาสตรบัณฑิต 5 ปี	3.70	0.68
	ปริญญาตรี เกษศาสตรบัณฑิต 6 ปี	3.64	0.61
	ปริญญาโทหรือเอกทางเกษตรศาสตร์	3.79	0.52
	ปริญญาโทหรือเอกด้านอื่นๆ	3.83	0.56

ตารางที่ 4.14 ระดับความสุขในการทำงานจำแนกตามปัจจัยด้านส่วนตัว (ต่อ)

ปัจจัย		ความสุขในการทำงาน	
		ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน
รายได้ที่ได้รับจาก โรงพยาบาลต่อ เดือน	10,000 – 20,000	3.52	0.91
	20,001 – 30,000	3.66	0.59
	30,001 – 40,000	3.76	0.62
	40,001 – 50,000	3.77	0.72
	มากกว่า 50,000	3.97	0.56
ความเพียงพอของ รายได้	ไม่เพียงพอ (รายจ่ายมากกว่ารายได้)	3.60	0.70
	เพียงพอ (รายจ่ายเท่ากับรายได้)	3.71	0.62
	เหลือออม (รายจ่ายน้อยกว่ารายได้)	3.80	0.60
ภาระหนี้สิน	มี	3.76	0.62
	ไม่มี	3.66	0.65

3.4 ระดับความสุขในการทำงานจำแนกตามปัจจัยด้านการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิมิแนวโน้มที่จะมีคะแนนความสุขในการทำงานน้อยกว่ากลุ่มที่ทำงานในโรงพยาบาลตติยภูมิ ส่วนกลุ่มที่ระดับหัวหน้ามีแนวโน้มที่จะมีคะแนนความสุขในการทำงานมากกว่าระดับปฏิบัติการ เช่นเดียวกับกลุ่มที่มีจำนวนปีในการทำงานมากกว่ามีแนวโน้มที่จะมีคะแนนความสุขในการทำงานมากกว่า ในขณะที่กลุ่มที่มีหน้าที่หลักที่มีโอกาสสัมผัสกับผู้ป่วยน้อยกว่ามีแนวโน้มที่จะมีความสุขมากกว่ากลุ่มที่มีโอกาสสัมผัสกับผู้ป่วยมากกว่า นอกจากนี้พบว่ากลุ่มที่ทำงานน้อยกว่า 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์มีแนวโน้มที่จะมีคะแนนความสุขในการทำงานมากกว่ากลุ่มที่ทำงานมากกว่า 48 ชั่วโมง โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 ระดับความสุขในการทำงานจำแนกตามปัจจัยด้านการทำงาน

ปัจจัย		ความสุขในการทำงาน	
		ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน
ประเภทของ โรงพยาบาล	ตติยภูมิ	3.65	0.78
	ตติยภูมิระดับสูง (2.3)	3.78	0.54
	ตติยภูมิระดับกลาง (2.2)	3.72	0.57
	ตติยภูมิระดับต้น (2.1)	3.74	0.59
จำนวนปีที่ทำงานใน โรงพยาบาล	น้อยกว่า 2 ปี	3.58	0.67
	2 - 10 ปี	3.64	0.69
	11 - 20 ปี	3.80	0.57
	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	3.90	0.55

ตารางที่ 4.15 ระดับความสุขในการทำงานจำแนกตามปัจจัยด้านการทำงาน (ต่อ)

		ปัจจัย	
		ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน
จำนวนปีที่ทำงานใน โรงพยาบาลปัจจุบัน	น้อยกว่า 2 ปี	3.60	0.67
	2 - 10 ปี	3.69	0.65
	11 - 20 ปี	3.77	0.60
	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	4.04	0.48
จำนวนปีที่ทำงานใน ตำแหน่งปัจจุบัน	น้อยกว่า 2 ปี	3.69	0.64
	2 - 10 ปี	3.68	0.66
	11 - 20 ปี	3.78	0.58
	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	4.10	0.51
ตำแหน่งที่ ปฏิบัติงานใน ปัจจุบัน	หัวหน้ากลุ่มงาน	3.86	0.59
	หัวหน้างาน/หัวหน้าฝ่าย	3.89	0.51
	ปฏิบัติการ	3.65	0.66
ลักษณะงานหลักที่ รับผิดชอบ	งานบริหารเวชภัณฑ์	3.84	0.60
	งานเภสัชสนเทศ	4.05	0.74
	งานผลิตยา	3.82	0.53
	งานบริการจ่ายยา	3.69	0.61
	งานบริหารเภสัชกรรม	3.55	0.78
	งานเภสัชกรรมชุมชน	3.17	0.54
	อื่นๆ ได้แก่ งาน HRD, งาน HA, งาน คอมพิวเตอร์ เป็นต้น	3.66	0.55
จำนวนชั่วโมงการ ทำงานต่อสัปดาห์	น้อยกว่า 48 ชั่วโมง	3.76	0.56
	มากกว่า 48 ชั่วโมง	3.69	0.70

3.5 ระดับความสุขในการทำงานจำแนกตามปัจจัยด้านครอบครัว

กลุ่มตัวอย่างที่แต่งงานแล้วมีแนวโน้มที่จะมีคะแนนความสุขในการทำงานสูงกว่ากลุ่มที่เป็นโสด โดยกลุ่มที่มีคู่สมรสมีอาชีพแม่บ้าน/พ่อบ้านมีแนวโน้มที่จะมีคะแนนความสุขในการทำงานสูงที่สุด เช่นเดียวกับกลุ่มตัวอย่างที่มีอยู่เป็นครอบครัวใหญ่ (มากกว่า 5 คนขึ้นไป) อย่างไรก็ตามกลุ่มที่มีครอบครัวขนาดกลาง (3-4 คน) มีแนวโน้มที่จะมีคะแนนความสุขในการทำงานน้อยที่สุด เช่นเดียวกับกลุ่มที่ไม่มีผู้ที่ต้องอุปการะ โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 ระดับความสุขในการทำงานจำแนกตามปัจจัยด้านครอบครัว

ปัจจัย		ความสุขในการทำงาน	
		ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน
สถานภาพสมรส	โสด	3.66	0.62
	สมรส/อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้จดทะเบียน	3.79	0.65
	ม้าย/หย่า/แยก	4.31	0.31
อาชีพของคู่สมรส	ไม่มีคู่สมรส	3.67	0.63
	แม่บ้าน/พ่อบ้าน	4.09	0.39
	รัฐวิสาหกิจ	3.81	0.60
	ธุรกิจส่วนตัว	3.72	0.53
	รับราชการ	3.79	0.70
	ลูกจ้างเอกชน	3.72	0.68
	อื่นๆ เช่น พนักงานราชการ ไม่ระบุ เป็นต้น	3.94	0.79
จำนวนผู้อยู่อาศัยในบ้าน	1 - 2 คน	3.74	0.58
	3 - 4 คน	3.67	0.62
	5 คนขึ้นไป	3.77	0.70
จำนวนผู้ที่ต้องอุปการะเลี้ยงดู	ไม่มี	3.67	0.64
	1-2 คน	3.74	0.64
	3 คนขึ้นไป	3.78	0.62

3.6 ระดับความสุขในการทำงานจำแนกตามปัจจัยด้านที่อยู่อาศัยและการเดินทาง

กลุ่มตัวอย่างที่เดินทางมาด้วยรถส่วนตัวมีแนวโน้มที่จะมีคะแนนความสุขในการทำงานน้อยที่สุด ในขณะที่กลุ่มที่เดินทางด้วยรถรับส่งของที่ทำงานมีแนวโน้มที่จะมีคะแนนความสุขในการทำงานมากที่สุด สำหรับระยะเวลาเดินทางพบว่าระยะเวลาเดินทางเพิ่มมากขึ้นมีแนวโน้มที่จะทำให้คะแนนความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ส่วนเรื่องลักษณะที่อยู่อาศัยพบว่ากลุ่มที่อาศัยอยู่ในบ้านเดี่ยวมีแนวโน้มที่จะมีคะแนนความสุขในการทำงานมากที่สุด เช่นเดียวกับกลุ่มที่เป็นเจ้าของที่อยู่อาศัยเองหรืออาศัยอยู่กับคู่สมรส โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 ระดับความสุขในการทำงานจำแนกตามปัจจัยด้านที่อยู่อาศัยและการเดินทาง

ปัจจัย		ความสุขในการทำงาน	
		ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน
การเดินทางมาทำงาน	รถส่วนตัว	3.70	0.69
	รถ/เรือรับจ้างสาธารณะ	3.73	0.65
	รถรับส่งของที่ทำงาน	3.87	0.60
	เดิน	3.75	0.53
	จักรยาน	3.80	0.60
ระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน	< 10 นาที	3.68	0.61
	11 - 30 นาที	3.73	0.67
	31 - 60 นาที	3.83	0.64
	> 60 นาที	4.00	.
ลักษณะที่อยู่อาศัย	บ้านเดี่ยว	3.75	0.65
	ทาวน์เฮ้าส์/ทาวน์โฮม/ตึกแถว	3.68	0.64
	คอนโด/อพาร์ทเมนต์/แฟลต	3.69	0.60
	ไม่ระบุ	3.28	0.66
ลักษณะการครอบครอง	เจ้าของ/อาศัยอยู่กับคู่สมรส	3.80	0.63
	อาศัยอยู่กับพ่อแม่หรือญาติ	3.68	0.68
	อาศัยอยู่กับพ่อแม่หรือญาติของคู่สมรส	3.61	0.88
	เช่าอาศัย	3.68	0.54
	บ้านพักของโรงพยาบาล	3.71	0.58
	ไม่ระบุ	3.00	.

ส่วนที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน

5.1 สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านส่วนตัวของเกสซ์กรมีผลต่อความสุขในการทำงานของเกสซ์กรโรงพยาบาล

5.1.1 เพศ การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความสุขในการทำงานจำแนกตามเพศด้วย t-test พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความสุขในการทำงานจำแนกตามเพศ

เพศ	คะแนนความสุขในการทำงาน				p-value
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	
ชาย	3.66	0.80	1.00	5.00	.439
หญิง	3.73	0.58	1.38	5.00	

5.1.2 อายุ การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับคะแนนความสุขในการทำงานด้วย Pearson's Product Moment Correlation พบว่าอายุมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับคะแนนความสุขในการทำงาน โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุและคะแนนความสุขในการทำงาน

	ความสุขในการทำงาน	
	ค่าสหสัมพันธ์ (r)	p-value
อายุ	.167	.001*

*p < .01

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ทำวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของคะแนนความสุขในการทำงาน จำแนกช่วงอายุตาม Generation และทำการทดสอบความแตกต่างด้วย One-way ANOVA พบว่ามีความแตกต่างกัน โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความสุขในการทำงานจำแนกตามช่วงอายุ

ช่วงอายุ	คะแนนความสุขในการทำงาน				p-value
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	
น้อยกว่า 35 ปี	3.63	0.67	1.00	5.00	.012
35 – 49 ปี	3.82	0.57	1.88	5.00	
50 ปี ขึ้นไป	3.88	0.69	2.88	4.75	

เมื่อทดสอบหาว่าช่วงอายุใดที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนความสุขในการทำงานแตกต่างกันด้วย LSD พบว่ากลุ่มที่อยู่ในช่วงอายุ 35-49 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มที่อยู่ในช่วงอายุน้อยกว่า 35 ปี ส่วนกลุ่มที่อยู่ในช่วงอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนความสุขในการทำงานจำแนกตามช่วงอายุ

ช่วงอายุ	ค่าเฉลี่ย	ความแตกต่างระหว่างคะแนนความสุขในการทำงาน		
		น้อยกว่า 35 ปี (3.63)	35 – 49 ปี (3.82)	50 ปี ขึ้นไป (3.88)
น้อยกว่า 35 ปี	3.63			
35 – 49 ปี	3.82	0.19*		
50 ปี ขึ้นไป	3.88	0.25	0.06	

*p-value < .05

5.1.3 ระดับการศึกษาสูงสุด การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความสุขในการทำงานจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด ด้วย One-way ANOVA พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความสุขในการทำงานจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ระดับการศึกษาสูงสุด	คะแนนความสุขในการทำงาน				p-value
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	
ปริญญาตรี เภสัชศาสตรบัณฑิต 5 ปี	3.70	0.68	1.00	5.00	.450
ปริญญาตรี เภสัชศาสตรบัณฑิต 6 ปี	3.64	0.61	2.13	5.00	
ปริญญาโทหรือเอก ทางเภสัชศาสตร์	3.79	0.52	2.50	5.00	
ปริญญาโทหรือเอกด้านอื่นๆ	3.83	0.56	2.75	5.00	

5.1.4 รายได้ทั้งหมดที่ได้รับโดยเฉลี่ยจากโรงพยาบาลต่อเดือน การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความสุขในการทำงานจำแนกตามรายได้ทั้งหมดที่ได้รับโดยเฉลี่ยจากโรงพยาบาลต่อเดือน ด้วย One-way ANOVA พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความสุขในการทำงานจำแนกตามรายได้ทั้งหมดที่ได้รับโดยเฉลี่ยจากโรงพยาบาลต่อเดือน

รายได้	คะแนนความสุขในการทำงาน				p-value
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	
10,000 – 20,000	3.52	0.91	1.00	5.00	.116
20,001 – 30,000	3.66	0.59	1.88	5.00	
30,001 – 40,000	3.76	0.62	1.00	5.00	
40,001 – 50,000	3.77	0.72	1.38	5.00	
มากกว่า 50,000	3.97	0.56	3.13	5.00	

5.1.5 ความเพียงพอของรายได้ การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความสุขในการทำงานจำแนกตามความเพียงพอของรายได้ที่ได้รับจากโรงพยาบาล ด้วย One-way ANOVA พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.24 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความสุขในการทำงานจำแนกตามความเพียงพอของรายได้ที่ได้รับจากโรงพยาบาล

ความเพียงพอของรายได้	คะแนนความสุขในการทำงาน				p-value
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	
เหลือออม (รายจ่ายน้อยกว่ารายได้)	3.80	0.60	1.75	5.00	.065
เพียงพอ (รายจ่ายเท่ากับรายได้)	3.71	0.62	1.38	5.00	
ไม่เพียงพอ (รายจ่ายมากกว่ารายได้)	3.60	0.70	1.00	5.00	

5.1.6 ภาวะหนี้สินที่ยังไม่สามารถชำระได้หมดภายใน 1 ปี การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความสุขในการทำงานจำแนกตามภาวะหนี้สินที่ยังไม่สามารถชำระได้หมดภายใน 1 ปี ด้วย t-test พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.25 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความสุขในการทำงานจำแนกตามภาวะหนี้สินที่ยังไม่สามารถชำระได้หมดภายใน 1 ปี

ภาวะหนี้สิน	คะแนนความสุขในการทำงาน				p-value
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	
มี	3.76	0.62	1.00	5.00	.109
ไม่มี	3.66	0.65	1.00	5.00	

5.2 สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านการทำงานของเภสัชกรมีผลต่อความสุขในการทำงานของเภสัชกรโรงพยาบาล

5.2.1 ประเภทของโรงพยาบาล การเปรียบเทียบเพื่อหาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนความสุขในการทำงานจำแนกตามประเภทของโรงพยาบาล ด้วย One-way ANOVA พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.26

ตารางที่ 4.26 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความสุขในการทำงานจำแนกตามประเภทของโรงพยาบาล

ประเภทของโรงพยาบาล	คะแนนความสุขในการทำงาน				p-value
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	
ตติยภูมิ	3.65	0.78	1.00	5.00	.673 ¹
ทุติยภูมิระดับสูง (2.3)	3.77	0.54	2.50	5.00	
ทุติยภูมิระดับกลาง (2.2)	3.72	0.57	1.88	5.00	
ทุติยภูมิระดับต้น (2.1)	3.74	0.59	1.75	5.00	

¹ ใช้ค่าจาก Welch's Test เนื่องจาก Levene's Test < .05

5.2.2 จำนวนปีที่ทำงานในโรงพยาบาล การเปรียบเทียบเพื่อหาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนความสุขในการทำงานจำแนกตามจำนวนปีที่ทำงานในโรงพยาบาล ด้วย One-way ANOVA พบว่ามีความแตกต่างกัน โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.27

ตารางที่ 4.27 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความสุขในการทำงานจำแนกตามจำนวนปีที่ทำงานในโรงพยาบาล

จำนวนปีที่ทำงาน ในโรงพยาบาล	คะแนนความสุขในการทำงาน				p-value
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	
น้อยกว่า 2 ปี	3.58	0.67	1.75	5.00	.011
2 - 10 ปี	3.63	0.69	1.00	5.00	
11 - 20 ปี	3.80	0.57	1.88	5.00	
20 ปีขึ้นไป	3.90	0.55	2.50	4.88	

เมื่อทดสอบหาช่วงปีที่ทำงานในโรงพยาบาลที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนความสุขในการทำงานแตกต่างกันด้วย LSD พบว่ากลุ่มที่มีจำนวนปีที่ทำงานในโรงพยาบาล 20 ปีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มที่อยู่ในช่วง 2-10 ปี กับกลุ่มที่น้อยกว่า 2 ปี เช่นเดียวกับกับกลุ่มที่มีจำนวนปีที่ทำงานในโรงพยาบาล 11-20 ปี ในขณะที่ไม่มีความแตกต่างกันระหว่างกลุ่มที่ทำงานอยู่ในช่วงน้อยกว่า 2 ปีกับกลุ่มที่อยู่ในช่วง 2-10 ปี และกลุ่มที่อยู่ในช่วง 11-20 ปีกับกลุ่มที่อยู่ในช่วง 20 ปีขึ้นไป โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.28

ตารางที่ 4.28 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนความสุขในการทำงานจำแนกตามจำนวนปีที่ทำงานในโรงพยาบาล

จำนวนปีที่ทำงาน ในโรงพยาบาล	ค่าเฉลี่ย	ความแตกต่างระหว่างคะแนนความสุขในการทำงาน			
		น้อยกว่า 2 ปี (3.58)	2 - 10 ปี (3.63)	11 - 20 ปี (3.80)	20 ปีขึ้นไป (3.90)
น้อยกว่า 2 ปี	3.58				
2 - 10 ปี	3.63	0.05			
11 - 20 ปี	3.80	0.22*	0.17*		
20 ปีขึ้นไป	3.90	0.32*	0.27*	0.10	

*p-value < .05

5.2.3 จำนวนปีที่ทำงานในโรงพยาบาลปัจจุบัน การเปรียบเทียบเพื่อหาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนความสุขในการทำงานจำแนกตามจำนวนปีที่ทำงานในโรงพยาบาลปัจจุบันด้วย One-way ANOVA พบว่ามีความแตกต่างกัน โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.29

ตารางที่ 4.29 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความสุขในการทำงานจำแนกตามจำนวนปีที่ทำงานในโรงพยาบาลปัจจุบัน

จำนวนปีที่ทำงาน ในโรงพยาบาลปัจจุบัน	คะแนนความสุขในการทำงาน				p-value
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	
น้อยกว่า 2 ปี	3.60	0.67	1.75	5.00	.017
2 - 10 ปี	3.69	0.65	1.00	5.00	
11 - 20 ปี	3.77	0.60	1.88	5.00	
20 ปีขึ้นไป	4.04	0.48	3.13	4.88	

เมื่อทดสอบหาช่วงปีที่ทำงานในโรงพยาบาลปัจจุบันที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนความสุขในการทำงานแตกต่างกันด้วย LSD พบว่ากลุ่มที่มีจำนวนปีที่ทำงานในโรงพยาบาลปัจจุบันอยู่ในช่วง 20 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มที่อยู่ในช่วง 2-10 ปี กับกลุ่มที่อยู่ในช่วงน้อยกว่า 2 ปี ในขณะที่กลุ่มที่อยู่ในช่วงอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.30

ตารางที่ 4.30 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนความสุขในการทำงานจำแนกตามจำนวนปีที่ทำงานในโรงพยาบาลปัจจุบัน

จำนวนปีที่ทำงาน ในโรงพยาบาลปัจจุบัน	ค่าเฉลี่ย	ความแตกต่างระหว่างคะแนนความสุขในการทำงาน			
		น้อยกว่า 2 ปี (3.60)	2 - 10 ปี (3.69)	11 - 20 ปี (3.77)	20 ปีขึ้นไป (4.04)
น้อยกว่า 2 ปี	3.60				
2 - 10 ปี	3.69	0.09			
11 - 20 ปี	3.77	0.17	0.08		
20 ปีขึ้นไป	4.04	0.44*	0.35*	0.27	

*p-value < .05

5.2.4 จำนวนปีที่ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน การเปรียบเทียบเพื่อหาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนความสุขในการทำงานจำแนกตามจำนวนปีที่ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน ด้วย One-way ANOVA พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.31

ตารางที่ 4.31 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความสุขในการทำงานจำแนกตามจำนวนปีที่ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน

จำนวนปีที่ทำงาน ในตำแหน่งปัจจุบัน	คะแนนความสุขในการทำงาน				p-value
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	
น้อยกว่า 2 ปี	3.60	0.67	1.75	5.00	.080
2 - 10 ปี	3.69	0.65	1.00	5.00	
11 - 20 ปี	3.77	0.60	1.88	5.00	
20 ปีขึ้นไป	4.04	0.48	3.13	4.88	

5.2.5 ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน การเปรียบเทียบเพื่อหาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนความสุขในการทำงานจำแนกตามตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน ด้วย One-way ANOVA พบว่ามีความแตกต่างกัน โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.32

ตารางที่ 4.32 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความสุขในการทำงานจำแนกตามตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน

ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน	คะแนนความสุขในการทำงาน				p-value
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	
หัวหน้ากลุ่มงาน	3.85	0.59	2.00	5.00	.005*
หัวหน้างาน/หัวหน้าฝ่าย	3.89	0.51	2.00	5.00	
ปฏิบัติการ	3.65	0.66	1.00	5.00	

*p-value < .01

เมื่อทดสอบหาตำแหน่งที่ปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนความสุขในการทำงานแตกต่างกันด้วย LSD พบว่ากลุ่มที่อยู่ในตำแหน่งหัวหน้างาน/หัวหน้าฝ่ายมีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มที่อยู่ในตำแหน่งปฏิบัติการ ในขณะที่กลุ่มอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.33

ตารางที่ 4.33 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนความสุขในการทำงานจำแนกตามตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน

ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ความแตกต่างระหว่างคะแนนความสุขในการทำงาน		
		หัวหน้ากลุ่มงาน (3.85)	หัวหน้างาน/หัวหน้าฝ่าย (3.89)	ปฏิบัติการ (3.65)
หัวหน้ากลุ่มงาน	3.85			
หัวหน้างาน/หัวหน้าฝ่าย	3.89	0.04		
ปฏิบัติการ	3.65	0.20	0.24*	

*p-value < .05

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของอายุจำแนกตามตำแหน่งที่ปฏิบัติงานและทำการทดสอบความแตกต่างด้วย One-way ANOVA พบว่ามีความแตกต่างกัน โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.34

ตารางที่ 4.34 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของอายุจำแนกตามตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน

ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน	อายุ				p-value
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	
หัวหน้ากลุ่มงาน	39.76	6.90	26.00	52.00	.000*
หัวหน้างาน/หัวหน้าฝ่าย	40.80	6.17	27.00	57.00	
ปฏิบัติการ	31.69	5.75	23.00	48.00	

*p-value < .01

และเมื่อทำการทดสอบหาตำแหน่งที่ปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยของอายุแตกต่างกันด้วย LSD พบว่ากลุ่มที่อยู่ในตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานและกลุ่มที่อยู่ในตำแหน่งหัวหน้างาน/หัวหน้าฝ่าย มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มที่อยู่ในตำแหน่งปฏิบัติการ ในขณะที่กลุ่มที่อยู่ในตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานและกลุ่มที่อยู่ในตำแหน่งหัวหน้างาน/หัวหน้าฝ่าย มีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.35

ตารางที่ 4.35 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของอายุจำแนกตามตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน

ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ความแตกต่างระหว่างคะแนนความสุขในการทำงาน		
		หัวหน้ากลุ่มงาน (39.76)	หัวหน้างาน/ หัวหน้าฝ่าย (40.80)	ปฏิบัติการ (31.69)
หัวหน้ากลุ่มงาน	39.76			
หัวหน้างาน/หัวหน้าฝ่าย	40.80	1.04		
ปฏิบัติการ	31.69	8.07*	9.11*	

*p-value < .05

5.2.6 ลักษณะงานหลักที่รับผิดชอบ การเปรียบเทียบเพื่อหาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนความสุขในการทำงานจำแนกตามลักษณะงานหลักที่รับผิดชอบ ด้วย One-way ANOVA พบว่ามีความแตกต่างกัน โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.36

ตารางที่ 4.36 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะงานหลักที่รับผิดชอบ

งานหลักที่รับผิดชอบ	คะแนนความสุขในการทำงาน				p-value
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	
งานเภสัชสนเทศ	4.05	0.74	2.25	5.00	.013
งานบริหารเวชภัณฑ์	3.84	0.60	2.00	5.00	
งานผลิตยา	3.82	0.53	2.88	4.75	
งานบริการจ่ายยา	3.69	0.61	1.00	5.00	
งานอื่นๆ ได้แก่ HRD HA งานคอมพิวเตอร์ เป็นต้น	3.66	0.55	2.88	4.25	
งานบริหารเภสัชกรรม	3.55	0.78	1.00	5.00	
งานเภสัชกรรมชุมชน	3.17	0.54	2.13	3.63	

เมื่อทดสอบหาลักษณะงานหลักที่รับผิดชอบที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนความสุขในการทำงานแตกต่างกันด้วย LSD พบว่า

- กลุ่มที่รับผิดชอบงานเภสัชสนเทศและกลุ่มที่รับผิดชอบงานบริหารเวชภัณฑ์มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มที่รับผิดชอบงานบริหารเภสัชกรรมและกลุ่มที่รับผิดชอบงานเภสัชกรรมชุมชน
- กลุ่มที่รับผิดชอบงานเภสัชสนเทศมีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มที่รับผิดชอบงานบริการจ่ายยา
- กลุ่มที่รับผิดชอบงานบริการจ่ายยาและกลุ่มที่รับผิดชอบงานผลิตยามีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มที่รับผิดชอบงานเภสัชกรรมชุมชน ส่วนกลุ่มอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.37

ตารางที่ 4.37 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะงานหลักที่รับผิดชอบ

งานหลักที่รับผิดชอบ	ค่าเฉลี่ย	ความแตกต่างระหว่างคะแนนความสุขในการทำงาน						
		งานเภสัชสนเทศ (4.05)	งานบริหารเวชภัณฑ์ (3.84)	งานผลิตยา (3.82)	งานบริการจ่ายยา (3.69)	งานอื่นๆ (3.66)	งานบริหารเภสัชกรรม (3.55)	งานเภสัชกรรมชุมชน (3.17)
งานเภสัชสนเทศ	4.05							
งานบริหารเวชภัณฑ์	3.84	0.21						
งานผลิตยา	3.82	0.23	0.02					
งานบริการจ่ายยา	3.69	0.36*	0.15	0.13				
งานอื่นๆ	3.66	0.39	0.18	0.16	0.03			
งานบริหารเภสัชกรรม	3.55	0.50*	0.29*	0.27	0.14	0.11		
งานเภสัชกรรมชุมชน	3.17	0.88*	0.67*	0.65*	0.52*	0.49	0.38	

*p-value < .05

5.2.7 จำนวนชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์กับความสุขในการทำงานด้วย Pearson's Product Moment Correlation พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.38

ตารางที่ 4.38 ความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์และคะแนนความสุขในการทำงาน

ปัจจัย	ความสุขในการทำงาน	
	ค่าสหสัมพันธ์	p-value
จำนวนชั่วโมงการทำงาน	.085	.086

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ทำวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของคะแนนความสุขในการทำงาน จำแนกจำนวนชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์ที่ 48 ชั่วโมงตามที่กฎหมายกำหนด และทำการทดสอบความแตกต่างด้วย t-test พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.39

ตารางที่ 4.39 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความสุขในการทำงานจำแนกตามจำนวนชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์

จำนวนชั่วโมงทำงาน	คะแนนความสุขในการทำงาน				p-value
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	
≤ 48 ชั่วโมง	3.76	0.56	2.00	5.00	.248
> 48 ชั่วโมง	3.69	0.69	1.00	5.00	

5.3 สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านครอบครัวของเภสัชกรมีผลต่อความสุขในการทำงานของเภสัชกรโรงพยาบาล

5.3.1 สถานภาพสมรส การเปรียบเทียบเพื่อหาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนความสุขในการทำงานจำแนกตามสถานภาพสมรส ด้วย One-way ANOVA พบว่ามีความแตกต่างกัน โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.40

ตารางที่ 4.40 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความสุขในการทำงานจำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	คะแนนความสุขในการทำงาน				p-value
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	
โสด	3.66	0.62	1.00	5.00	.019
สมรส/ อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้จดทะเบียน	3.79	0.65	1.00	5.00	
ม้าย/หย่า/แยก	4.31	0.31	3.88	4.63	

เมื่อทดสอบหาสถานภาพสมรสที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนความสุขในการทำงานแตกต่างกันด้วย LSD พบว่ากลุ่มที่มีสถานภาพม่าย/หย่า/แยกและกลุ่มที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้จดทะเบียน มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มที่มีสถานภาพโสด ในขณะที่กลุ่มที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้จดทะเบียนและสถานภาพม่าย/หย่า/แยก มีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.41

ตารางที่ 4.41 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนความสุขในการทำงานจำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	ค่าเฉลี่ย	ความแตกต่างระหว่างคะแนนความสุขในการทำงาน		
		โสด (3.66)	สมรส (3.79)	ม่าย (4.31)
โสด	3.66			
สมรส/ อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้จดทะเบียน	3.79	0.13*		
ม่าย/หย่า/แยก	4.31	0.65*	0.52	

*p-value < .05

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของอายุจำแนกตามสถานภาพและทำการทดสอบความแตกต่างด้วย One-way ANOVA พบว่ามีความแตกต่างกัน โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.42

ตารางที่ 4.42 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของอายุจำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	อายุ				p-value
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	
โสด	31.69	6.46	23.00	52.00	.000*
สมรส/ อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้จดทะเบียน	37.73	6.56	25.00	57.00	
ม่าย/หย่า/แยก	41.25	4.50	35.00	45.00	

*p-value < .01

เมื่อทำการทดสอบหาสถานภาพสมรสที่มีค่าเฉลี่ยของอายุแตกต่างกันด้วย LSD พบว่ากลุ่มที่มีสถานภาพม่าย/หย่า/แยกและกลุ่มที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้จดทะเบียน มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มที่มีสถานภาพโสด รวมทั้งกลุ่มที่มีสถานภาพม่าย/หย่า/แยกและกลุ่มที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้จดทะเบียน โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.43

ตารางที่ 4.43 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของอายุจำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	ค่าเฉลี่ย	ความแตกต่างระหว่างคะแนนความสุขในการทำงาน		
		โสด (31.69)	สมรส (37.73)	ม่าย (41.25)
โสด	31.69			
สมรส/ อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้ จดทะเบียน	37.73	6.04*		
ม่าย/หย่า/แยก	41.25	9.56*	3.52*	

*p-value < .05

5.3.2 อาชีพคู่สมรส การเปรียบเทียบเพื่อหาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนความสุขในการทำงานจำแนกตามอาชีพคู่สมรส ด้วย One-way ANOVA พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.44

ตารางที่ 4.44 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความสุขในการทำงานจำแนกตามอาชีพคู่สมรส

อาชีพคู่สมรส	คะแนนความสุขในการทำงาน				p-value
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	
แม่บ้าน/พ่อบ้าน	4.09	0.39	3.63	4.75	.719
รัฐวิสาหกิจ	3.81	0.59	3.13	4.75	
รับราชการ	3.77	0.69	1.00	5.00	
ธุรกิจส่วนตัว	3.74	0.54	2.13	5.00	
ลูกจ้างเอกชน	3.71	0.68	2.50	4.50	
อื่นๆ เช่น พนักงานราชการ ไม่ ระบุ เป็นต้น	3.60	0.83	2.63	5.00	

5.3.3 จำนวนผู้อยู่อาศัยในบ้าน การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนผู้อยู่อาศัยในบ้านกับความสุขในการทำงานด้วย Pearson's Product Moment Correlation พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.45

ตารางที่ 4.45 ความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนผู้อยู่อาศัยในบ้านและคะแนนความสุขในการทำงาน

ปัจจัย	ความสุขในการทำงาน	
	ค่าสหสัมพันธ์	p-value
จำนวนผู้อยู่อาศัยในบ้าน	.011	.827

5.3.4 จำนวนผู้ที่ต้องอุปการะเลี้ยงดู การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนผู้ที่ต้องอุปการะเลี้ยงดูกับความสุขในการทำงานด้วย Pearson's Product Moment Correlation พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.46

ตารางที่ 4.46 ความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนผู้ที่ต้องอุปการะเลี้ยงดูและคะแนนความสุขในการทำงาน

ปัจจัย	ความสุขในการทำงาน	
	ค่าสหสัมพันธ์	p-value
จำนวนผู้ที่ต้องอุปการะเลี้ยงดู	.065	.190

5.4 สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยด้านที่อยู่อาศัยและการเดินทางของเกสซ์กรมีผลต่อความสุขในการทำงานของเกสซ์กรโรงพยาบาล

5.4.1 พาหนะที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน การเปรียบเทียบเพื่อหาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนความสุขในการทำงานจำแนกตามพาหนะที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน ด้วย One-way ANOVA พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.47

ตารางที่ 4.47 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความสุขในการทำงานจำแนกตามพาหนะที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน

พาหนะ	คะแนนความสุขในการทำงาน				p-value
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	
รถรับส่งของที่ทำงาน	3.88	0.59	3.00	5.00	.897
เดิน	3.75	0.53	2.25	5.00	
รถ/เรือรับจ้างสาธารณะ	3.73	0.65	2.50	4.50	
รถส่วนตัว	3.70	0.69	1.00	5.00	
จักรยาน	3.80	0.60	3.13	5.00	

5.4.2 ระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงานกับความสุขในการทำงานด้วย Pearson's Product Moment Correlation พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.48

ตารางที่ 4.48 ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงานและคะแนนความสุขในการทำงาน

ปัจจัย	ความสุขในการทำงาน	
	ค่าสหสัมพันธ์	p-value
ระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน	.081	.103

5.4.3 ลักษณะที่อยู่อาศัย การเปรียบเทียบเพื่อหาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนความสุขในการทำงานจำแนกตามลักษณะที่อยู่อาศัย ด้วย One-way ANOVA พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.49

ตารางที่ 4.49 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความสุขในการทำงานจำแนกตามลักษณะที่อยู่อาศัย

ลักษณะที่อยู่อาศัย	คะแนนความสุขในการทำงาน				p-value
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	
บ้านเดี่ยว	3.75	0.65	1.00	5.00	.425
คอนโด/อพาร์ทเมนต์/แฟลต	3.69	0.60	1.75	5.00	
ทาวน์เฮ้าส์/ทาวน์โฮม/ตึกแถว	3.68	0.64	1.38	5.00	
ไม่ระบุ	3.28	0.66	2.50	4.00	

5.4.4 ลักษณะการครอบครองที่อยู่อาศัย การเปรียบเทียบเพื่อหาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนความสุขในการทำงานจำแนกตามลักษณะการครอบครองที่อยู่อาศัย ด้วย One-way ANOVA พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.50

ตารางที่ 4.50 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความสุขในการทำงานจำแนกตามลักษณะการครอบครองที่อยู่อาศัย

ลักษณะการครอบครอง	คะแนนความสุขในการทำงาน				p-value
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	
เจ้าของ/อาศัยอยู่กับคู่สมรส	3.80	0.63	2.00	5.00	.544
อาศัยอยู่กับพ่อแม่หรือญาติ	3.68	0.68	1.00	5.00	
อาศัยอยู่กับพ่อแม่หรือญาติของคู่สมรส	3.61	0.88	1.00	4.63	
เช่าอาศัย	3.67	0.54	2.50	4.50	
บ้านพักของโรงพยาบาล	3.71	0.58	1.75	5.00	
ไม่ระบุ	3.00	.	3.00	3.00	

5.5 สมมติฐานที่ 5 ปัจจัยแวดล้อมในการทำงานของเภสัชกรมีผลต่อความสุขในการทำงานของเภสัชกรโรงพยาบาล

5.5.1 ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมกับความสุขในการทำงานของ เภสัชกรโรงพยาบาล

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมในการทำงานทั้ง 5 ด้านกับความสุขในการทำงานด้วย Pearson's Product Moment Correlation พบว่าปัจจัยแวดล้อมในการทำงานทั้ง 5 ปัจจัยมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความสุขในการทำงาน โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.51

ตารางที่ 4.51 ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมกับความสุขในการทำงาน

ปัจจัยแวดล้อมในการทำงาน	ความสุขในการทำงาน			
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน	ค่าสหสัมพันธ์	p-value
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.76	0.53	.727	.000*
ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.67	0.58	.646	.000*
ปัจจัยด้านงาน	3.69	0.64	.592	.000*
ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	3.39	0.70	.585	.000*
ปัจจัยด้านผู้นำ (ที่เหนือขึ้นไป 1ระดับ)	3.41	0.79	.585	.000*

*p-value < .01

5.5.2 ปัจจัยแวดล้อมที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

การวิเคราะห์ผลของปัจจัยแวดล้อมต่อความสุขในการทำงานด้วย Stepwise Multiple Linear Regression พบว่าปัจจัยแวดล้อมในการทำงานทั้ง 5 ปัจจัย มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน และสามารถร่วมกันทำนายคะแนนความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 68.7 โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.52

ตารางที่ 4.52 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการทำนายความสุขในการทำงานด้วยปัจจัยแวดล้อมในการทำงาน

	R	R Square	Adjusted R Square	F	Sig.
สมการ ¹	.829	.687	.683	174.776	.025**

¹ ลำดับของตัวแปรในสมการคือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน, ปัจจัยด้านงาน, ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร, ปัจจัยด้านผู้นำ

โดยปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุดในการทำนายคะแนนความสุข รองลงมาเป็นปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมในองค์กร ในขณะที่ปัจจัยด้านผู้นำมีอิทธิพลน้อยที่สุด โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.53

ตารางที่ 4.53 การวิเคราะห์หารูปแบบสมการในการทำนายความสุขในการทำงาน

รูปแบบสมการ	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	-.114	.143		-0.796	.426
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.428	.035	.433	12.294	.000
ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	.181	.036	.200	5.082	.000
ปัจจัยด้านงาน	.202	.044	.168	4.552	.000
ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	.174	.040	.160	4.338	.000
ปัจจัยด้านผู้นำ	.069	.031	.086	2.251	.025

จากผลการวิเคราะห์ข้างต้น สามารถนำปัจจัยแวดล้อมมาใช้ในการสร้างสมการทำนายคะแนนความสุขได้ ดังนี้

สมการในรูปแบบคะแนนดิบ

ความสุขในการทำงาน = $-.114 + .428(\text{ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน}) + .181(\text{ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน}) + .202(\text{ปัจจัยด้านงาน}) + .174(\text{ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร}) + .069(\text{ปัจจัยด้านผู้นำ})$

เมื่อทำการแปลงคะแนนดิบให้เป็นคะแนนมาตรฐาน (Z-Score) ได้สมการดังนี้
ความสุขในการทำงาน = .433(ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน) + .200(ปัจจัย
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน) + .168(ปัจจัยด้านงาน) + .160(ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร) +
.086 (ปัจจัยด้านผู้นำ)

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเภสัชกรโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจแบบเก็บข้อมูลครั้งเดียว (Cross-sectional Survey Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานรวมถึงปัจจัยแวดล้อมที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเภสัชกรโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นเภสัชกรซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 5,105 คน[20] ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้จากการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Sampling) จำนวน 803 คน ได้รับคืนแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์เพียงพอที่สามารถใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวน 404 ชุด คิดเป็นร้อยละ 50.31 โดยเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 1 พฤศจิกายน 2556 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2556

จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาประมวลผลและทำการวิเคราะห์ โดยการหาความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ยเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ปัจจัยแวดล้อมในการทำงาน และความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง แล้วทำการทดสอบสมมติฐานด้วย Independent-Samples T Test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้น (Stepwise Multiple Linear Regression) เนื่องจากข้อมูลมีการกระจายตัวแบบปกติ (Normal Distribution) โดยทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ซึ่งสามารถแบ่งการสรุปและอภิปรายผลออกเป็นส่วนต่างๆ ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยสามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุเฉลี่ย 34.2 ± 7.2 ปี มีระดับการศึกษาสูงสุดอยู่ในระดับปริญญาตรีหลักสูตร 5 ปี มีรายได้ที่รับจากโรงพยาบาลอยู่ระหว่าง 20,001-30,000 บาท มีรายได้เพียงพอกับรายจ่าย และมีภาระหนี้สินที่ยังไม่สามารถชำระได้หมดภายใน 1 ปี

2. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิมระดับต้น(2.1) มีจำนวนปีที่ทำงานในโรงพยาบาลเฉลี่ย 10.2 ± 7.2 ปี ทำงานอยู่ในโรงพยาบาลปัจจุบันเฉลี่ย 8.2 ± 6.6 ปี ทำงานอยู่ในตำแหน่งปัจจุบันเฉลี่ย 6.6 ± 5.9 ปี ทำงานในระดับปฏิบัติการ มีงานหลักที่รับผิดชอบคืองานบริการจ่ายยา จำนวนชั่วโมงทำงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์ 52.1 ± 12.0 ปี

3. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสแล้วมีคู่สมรสทำงานอยู่ในภาครัฐ อาศัยอยู่ร่วมกันในบ้าน 3 - 4 คน และมีผู้ที่ต้องอุปการะ 1 - 2 คน

4. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เดินทางมาทำงานด้วยรถส่วนตัว ใช้เวลาในการเดินทางเฉลี่ย 17.6 ± 17.3 ปี อาศัยอยู่ในบ้านเดี่ยว ซึ่งเป็นบ้านพักของโรงพยาบาล

5. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีคะแนนความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมที่มีผลต่อความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากในทุกปัจจัย ทั้งในด้านงาน ด้านค่านิยมร่วมในองค์กร ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านผู้นำ โดยคิดเป็นร้อยละ 58.2 54.0 50.5 45.0 และ 42.1 ตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงปัจจัยแวดล้อมในการทำงานที่ดี และเมื่อพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยแต่ละด้าน ในด้านงานมีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดคือ 3.76 รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านค่านิยมร่วมในองค์กร ด้านผู้นำ และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ 3.39 และเป็นด้านเดียวที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านอื่นๆ ค่าเฉลี่ยของคะแนนอยู่ในระดับมาก

6. กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยของคะแนนความสุขในการทำงานเท่ากับ 3.72 ซึ่งจัดอยู่ในระดับสูง โดยที่ส่วนใหญ่มีคะแนนความสุขอยู่ในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 57.4 มีเพียงร้อยละ 3 เท่านั้นที่มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ

7. ปัจจัยด้านส่วนตัวมีเพียงอายุของกลุ่มตัวอย่างเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของเภสัชกรโรงพยาบาล ($r = .167$) ในขณะที่เพศ ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้ที่ได้รับจากโรงพยาบาลต่อเดือน ความเพียงพอของรายได้ และภาระหนี้สินที่แตกต่างกันไม่ทำให้คะแนนความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

8. ระดับของโรงพยาบาลที่แตกต่างกัน หรือจำนวนปีที่ทำงานในตำแหน่งปัจจุบันที่แตกต่างกัน ไม่ทำให้คะแนนความสุขในการทำงานแตกต่างกัน เช่นเดียวกับจำนวนชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์ก็ไม่มีความสัมพันธ์กับคะแนนความสุขในการทำงานเช่นเดียวกัน

9. จำนวนปีที่ทำงานในโรงพยาบาลที่แตกต่างกันและจำนวนปีที่ทำงานในโรงพยาบาลปัจจุบันที่แตกต่างกัน จะทำให้ค่าเฉลี่ยของคะแนนความสุขในการทำงานแตกต่างกัน โดยกลุ่มที่มีจำนวนปีที่ทำงานในโรงพยาบาลมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มที่ทำงานอยู่ในช่วงน้อยกว่า 10 ปี และกลุ่มที่จำนวนปีที่ทำงานในโรงพยาบาลปัจจุบันมากกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มที่ทำงานอยู่ในช่วงน้อยกว่า 10 ปี

10. ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันทำให้ค่าเฉลี่ยของคะแนนความสุขในการทำงานแตกต่างกัน โดยที่ตำแหน่งหัวหน้างาน/หัวหน้าฝ่ายมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าตำแหน่งปฏิบัติการ ซึ่งจากการวิเคราะห์เพิ่มเติมพบว่ากลุ่มที่อยู่ในตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานและกลุ่มที่อยู่ในตำแหน่งหัวหน้างาน/หัวหน้าฝ่าย มีค่าเฉลี่ยของอายุสูงกว่ากลุ่มที่อยู่ในตำแหน่งปฏิบัติการ

11. กลุ่มตัวอย่างที่รับผิดชอบงานเภสัชสนเทศเป็นหลักจะมีค่าเฉลี่ยของคะแนนความสุขมากที่สุด เท่ากับ 4.05 รองลงมาเป็นงานบริหารเวชภัณฑ์ งานผลิตยา งานบริการจ่ายยา งานอื่นๆ งานบริหารเภสัชกรรม ในขณะที่งานเภสัชกรรมชุมชนมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เท่ากับ 3.17 โดยกลุ่มที่รับผิดชอบงานที่มีโอกาสสัมผัสกับผู้ป่วยบริการน้อยกว่ามีแนวโน้มที่จะมีคะแนนความสุขมากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มที่รับผิดชอบงานที่มีโอกาสสัมผัสกับผู้ป่วยบริการมากกว่า

12. กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของคะแนนความสุขในการทำงานแตกต่างกัน โดยกลุ่มที่มีสถานภาพเมีย/หย่า/แยก และกลุ่มที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้อีก

จดทะเบียน มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มที่มีสถานภาพโสด อย่างไรก็ตามอาชีพของคู่สมรสที่แตกต่างกันไม่ทำให้คะแนนความสุขแตกต่างกัน เช่นเดียวกับกับจำนวนผู้อยู่อาศัย และจำนวนผู้ที่ต้องอุปการะเลี้ยงดู ซึ่งไม่มีความสัมพันธ์กับคะแนนความสุขในการทำงาน

13. พาหนะที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน ระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน ลักษณะที่อยู่อาศัย ลักษณะการครอบครองที่อยู่อาศัยที่แตกต่างกัน ไม่ทำให้คะแนนความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

14. ปัจจัยแวดล้อมในการทำงานทั้ง 5 ปัจจัย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคะแนนความสุขในการทำงาน โดยปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุดในการทำนายคะแนนความสุข รองลงมาเป็นปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมในองค์กร ในขณะที่ปัจจัยด้านผู้นำมีอิทธิพลน้อยที่สุด ซึ่งทั้ง 5 ปัจจัยสามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 68.7 โดยมีรูปแบบสมการทำนายในรูปคะแนนดิบดังนี้

ความสุขในการทำงาน = $-0.114 + 0.428(\text{ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน}) + 0.181(\text{ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน}) + 0.202(\text{ปัจจัยด้านงาน}) + 0.174(\text{ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร}) + 0.069(\text{ปัจจัยด้านผู้นำ})$

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยที่กล่าวไปแล้วข้างต้น ผู้วิจัยได้ทำการอภิปรายผลการวิจัย ตามวัตถุประสงค์ในการวิจัยดังนี้

1. ระดับความสุขในการทำงานของเภสัชกรโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

2. ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเภสัชกรโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ระดับความสุขในการทำงาน

ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างร้อยละ 57.4 มีคะแนนความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง และมีเพียงร้อยละ 3 เท่านั้นที่มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ และเมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเท่ากับ 3.72 จัดอยู่ในระดับสูง

จากผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยแวดล้อมที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในการศึกษานี้ ที่พบว่าส่วนใหญ่มีคะแนนความคิดเห็นอยู่ในระดับมากในทุกด้าน และมีค่าเฉลี่ยของคะแนนอยู่ในระดับสูงเกือบทุกปัจจัย ยกเว้นปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานซึ่งเป็นเพียงปัจจัยเดียวที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง เป็นไปในทำนองเดียวกันกับการศึกษาของอุษณีย์ เอกสุวีรพงษ์[42] เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของเภสัชกรโรงพยาบาลทั้งในภาครัฐและเอกชน” พบว่าคุณภาพชีวิตของเภสัชกรโรงพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบจะพบว่าเกือบทุกเรื่องกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะเรื่องความรู้สึกรับผิดชอบต่องานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ซึ่งกลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นว่าสามารถรับรู้ได้ถึงความสำคัญของงานที่ทำ สอดคล้องกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยแวดล้อมด้านงานที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดเช่นเดียว เป็นไปในทำนองเดียวกันกับการศึกษาของ

ปิยอร์ สีระเต็มพงษ์[43] เรื่อง “ความสุขในการทำงานของพยาบาล งานการพยาบาลศัลยศาสตร์ และ ศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์ โรงพยาบาลศิริราช” พบว่าความสุขในการทำงานของพยาบาลสามารถอธิบายได้ด้วยการที่พยาบาลมีความรับผิดชอบต่องานที่กระทำ มองว่างานที่กระทำมีประโยชน์ต่อสังคม

ในขณะที่ความรู้สึกเพลินเพลิน ความรู้สึกสนุกกับงานที่ทำ และความรู้สึกได้รับการกระตุ้นและเสริมแรงเป็นเพียงสามเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนความสุขอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาลงไปในองค์ประกอบย่อยของปัจจัยแวดล้อมแต่ละด้านจะพบว่าสอดคล้องกัน โดยจะเห็นได้จากการที่กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนความรู้สึกในเรื่องของโอกาสก้าวหน้า ความน่าสนใจหลากหลายของงานที่ทำ และการที่ไม่สามารถแบ่งเวลาในการทำกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน เป็นไปในทำนองเดียวกันกับการศึกษาของพัชรศิริ ราชรักษ์[39] เรื่อง “การศึกษาบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อคุณลักษณะของงานและความต้องการประสบความสำเร็จของกลุ่มพนักงาน Gen Y: กรณีศึกษาผู้ปฏิบัติงานในสังกัดภาครัฐและเอกชนในประเทศไทย” พบว่าผู้ปฏิบัติงานในสังกัดภาคเอกชนมีระดับความต้องการประสบความสำเร็จมากกว่าผู้ปฏิบัติงานในสังกัดภาครัฐ ที่อาจเป็นผลมาจากรูปแบบการปฏิบัติงานที่มีแบบแผนตายตัว มีกฎระเบียบต่างๆ ควบคุมอย่างเคร่งครัด ซึ่งรูปแบบดังกล่าวอาจขัดแย้งกับความรู้สึกของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ ที่ส่วนใหญ่มีช่วงอายุอยู่ในช่วงของ Generation Y (น้อยกว่า 35ปี) ซึ่งต้องการที่จะก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ ต้องการงานที่มีความหลากหลายและท้าทายความสามารถ รวมถึงต้องการสมดุลของเวลาในการทำงานที่เหมาะสม[58]

นอกจากนี้ประเด็นเกี่ยวกับเรื่องของการความรู้สึกได้รับการกระตุ้นและเสริมแรงที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ยังถูกสะท้อนออกมาผ่านความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยแวดล้อมด้านผู้นำ ซึ่งเป็นปัจจัยที่กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบรายชื่ออยู่ในระดับปานกลางมากที่สุด โดยทั้งหมดเป็นเรื่องการสนับสนุนบุคลากรในด้านต่างๆ ของหัวหน้างาน (ในการวิจัยนี้เลือกทำการศึกษาถึงหัวหน้างานในระดับที่เหนือขึ้นไป 1 ชั้น ซึ่งถือว่ามีใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างมากที่สุด) เช่น การสร้างแรงจูงใจ การตั้งศักยภาพของบุคลากร การจัดสรรกำลังคน เป็นต้น เป็นไปในทำนองเดียวกันกับการศึกษาของอารดา บุญเลิศ[44] เรื่อง “การวิเคราะห์องค์ประกอบของความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง” โดยพบว่าการมีผู้บังคับบัญชาคอยให้การดูแลและให้คำปรึกษา เป็นส่วนหนึ่งขององค์ประกอบการสนับสนุนจากองค์กรที่สามารถทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีความสุข

ดังที่ได้กล่าวไปแล้วข้างต้น แสดงให้เห็นถึงแนวโน้มที่ดีของความสุขในการทำงานของเภสัชกรโรงพยาบาล เนื่องจากเภสัชกรส่วนใหญ่รับรู้ถึงคุณค่าในงาน และประโยชน์ของงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันแล้ว เมื่อเปรียบเทียบกับการศึกษาของวรรณิ ชัยเฉลิมพงษ์[45] เรื่อง “การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรกับความตั้งใจที่จะออกจากงานของเภสัชกรไทย” โดยเปรียบเทียบระหว่างเภสัชกรในภาครัฐและเอกชน พบว่าเภสัชกรในภาคเอกชนมีความพึงพอใจในการทำงานในเกือบทุกองค์ประกอบของการทำงานมากกว่าเภสัชกรภาครัฐ ยกเว้นเพียงองค์ประกอบด้านการปกครองเท่านั้นที่ไม่แตกต่างกัน

อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่าจะมีแนวโน้มที่ดีขึ้นแล้ว แต่จากการที่กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ยังมีความคิดเห็นในเรื่องความสนุกในการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ก็ยังถือได้ว่าเป็นโอกาสพัฒนาสำหรับองค์กรได้ ซึ่งความต้องการเหล่านี้ก็สอดคล้องกับการที่ในปัจจุบันกลุ่มบุคลากรในรุ่น Generation Y มีแนวโน้มที่จะเพิ่มสูงขึ้นเรื่อยๆ ซึ่งบุคลากรในกลุ่มนี้เป็นกลุ่มบุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูง ความสำเร็จที่ได้จะต้องเป็นรูปธรรม และได้รับการตอบแทนในระยะเวลาที่เหมาะสม ชอบงานที่ความสนุก ทำหาย เป็นต้น ในขณะที่รูปแบบการบริหารจัดการของภาครัฐที่ยังไม่พอดีกับบุคลิกของบุคลากรในช่วงวัยนี้[38] การปรับปรุงรูปแบบในการบริหารงานของภาครัฐที่เหมาะสมน่าจะส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้น ทั้งยังมีส่วนช่วยในการดึงศักยภาพบุคลากรให้สามารถสร้างผลลัพธ์ที่ประสิทธิภาพให้กับองค์กรได้อีกด้วย

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ผลการวิจัยพบว่าในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์หรือมีผลต่อความสุขในการทำงานได้แก่ อายุ จำนวนปีที่ทำงานในโรงพยาบาล จำนวนปีที่ทำงานในโรงพยาบาลปัจจุบัน ตำแหน่งงาน ลักษณะงานที่รับผิดชอบ และสถานภาพสมรส โดยที่อายุ จำนวนปีที่ทำงานในโรงพยาบาล และจำนวนปีที่ทำงานในโรงพยาบาลปัจจุบันมีความสัมพันธ์ทางบวก ในขณะที่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นก็มีแนวโน้มที่จะทำให้กลุ่มตัวอย่างมีความสุขมากขึ้น เช่นเดียวกับกลุ่มที่มีสถานภาพแต่งงานแล้วหรือมีอายุ/หย่า/แยกก็พบว่ามีความสุขในการทำงานมากกว่ากลุ่มคนที่ไม่มีสถานภาพโสด นอกจากนี้ผู้วิจัยจึงได้ทำการวิเคราะห์ในส่วนของอายุเฉลี่ยจำแนกตามตำแหน่งงาน และสถานภาพสมรส ซึ่งพบว่าในส่วนของตำแหน่งงาน หัวหน้ากลุ่มงานและหัวหน้างาน/ฝ่ายมีอายุเฉลี่ยสูงกว่าตำแหน่งปฏิบัติการ และในกลุ่มที่มีสถานภาพแต่งงานแล้วหรือมีอายุ/หย่า/แยกก็พบว่ามีความสุขสูงกว่ากลุ่มคนที่ไม่มีสถานภาพโสด

ผลการวิจัยข้างต้นแสดงให้เห็นถึงแนวโน้มที่สำคัญของอายุที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน เป็นไปในทำนองเดียวกันกับการศึกษาของจงจิต เลิศวิบูลย์มงคล[34] เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ” โดยพบว่าอายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาล ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากการที่บุคลากรที่มีอายุมากขึ้น ก็จะมีพัฒนาการทางจิตใจและอารมณ์เพิ่มมากขึ้น ซึ่งบุคคลที่มีพัฒนาการที่เหมาะสมก็ย่อมที่จะมีสภาพจิตใจที่มั่นคง มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ สุขุมรอบคอบ[28] สอดคล้องกับการศึกษาของชีวะนันท์ พิษสะกะ[46] เรื่อง “การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเพื่อความสุขและความสำเร็จในการทำงาน” ซึ่งพบว่าอายุมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาการทางด้านความฉลาดทางอารมณ์ และมีส่วนส่งเสริมความสุขในการทำงานได้

นอกจากนี้อาจเป็นผลมาจากการมีช่วงวัย (Generation) ที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะกลุ่ม Generation Y ที่เป็นกลุ่มบุคลกรรุ่นใหม่ ซึ่งมีแนวโน้มที่จะมีบุคลิกภาพที่ไม่สอดคล้องกับการทำงานในระบบราชการ ทำให้บุคลากรในกลุ่มนี้มีความสุขในการทำงานน้อยกว่า สอดคล้องกับการศึกษาของพรพรรณวี สติถาวรและประจวบ เพิ่มสุวรรณ[38] เรื่อง “ทัศนคติของคนรุ่น Gen Y ต่อการทำงานใน

ระบบราชการ” พบว่าคนรุ่น Gen Y มีทัศนคติต่อการทำงานในระบบราชการอยู่ในระดับปานกลาง อันเนื่องมาจากข้อจำกัดและอุปสรรคหลายประการในการทำงาน เช่น สายการปกครองที่ซับซ้อน โอกาสก้าวหน้าในงานต่ำและล่าช้า ซึ่งขัดกับบุคลิกของ Gen Y ที่ต้องการประสบความสำเร็จในหน้าที่ การงานมากกว่าความมั่นคงในชีวิต

สำหรับในเรื่องของส่วนลักษณะงานที่รับผิดชอบซึ่งจากผลการวิจัยพบว่ากลุ่มที่มีโอกาส สัมผัสกับผู้บริหารน้อยกว่า เช่น งานเภสัชสนเทศ งานบริหารเวชภัณฑ์ เป็นต้น มีแนวโน้มที่จะมี คะแนนความสุ่มมากกว่าเปรียบเทียบกับกลุ่มที่มีโอกาสสัมผัสกับผู้บริหารมากกว่า เช่น งานบริการ จำหน่าย งานเภสัชกรรมชุมชน เป็นต้น ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากกลุ่มที่มีโอกาสสัมผัสกับผู้บริหารน้อย กว่าจะมีความเครียดในการทำงานน้อยกว่าอีกกลุ่มหนึ่ง ส่งผลให้มีความสุขในการทำงานมากกว่า สอดคล้องกับการศึกษาของจุฑามาศ แก้วพิจิตร[47] เรื่อง “ภาวะหนี้สิน ระดับความเครียด ความสุข และบทบาทของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง” พบว่าในกลุ่มที่มีระดับ ความเครียดสูงกว่าจะมีระดับความสุ่มต่ำกว่าอีกกลุ่มหนึ่ง

2. ปัจจัยแวดล้อมในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยแวดล้อมทั้ง 5 ปัจจัย ได้แก่ด้าน งาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านผู้นำ มีผลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งทั้ง 5 ปัจจัยสามารถร่วมกันทำนายความสุขในการ ทำงานได้ร้อยละ 68.7 โดยปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุดในการ ทำนายคะแนนความสุ่ม รองลงมาเป็นปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยด้านงาน ปัจจัย ด้านค่านิยมร่วมในองค์กร และปัจจัยด้านผู้นำมีอิทธิพลน้อยที่สุด

2.1 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การที่ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงานกลายเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุด (Beta = 0.433) เป็นไปในทำนองเดียวกันกับการศึกษาของนภัชชลด รอดเที่ยง[50] เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุข ในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวง สาธารณสุข” โดยพบว่าสัมพันธ์ภาพในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็น ผลมาจากการที่มนุษย์เป็นสัตว์สังคม จำเป็นที่จะต้องพึ่งพาอาศัยกัน การสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน ย่อมก่อให้เกิดประโยชน์กับตนเอง สอดคล้องกับการศึกษาของวัชรานุกูล บุญเลิศ[49] เรื่อง “คุณภาพ ชีวิตของเภสัชกรโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตตรวจราชการที่ 10” ที่พบว่า เภสัชกรเห็นด้วยกับความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดสำหรับ ความสัมพันธ์ทางสังคมในที่ทำงาน

2.2 ปัจจัยด้านผู้นำ ในขณะที่ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่มี อิทธิพลมากที่สุด ปัจจัยด้านผู้นำกลับกลายเป็นปัจจัยด้านที่มีอิทธิพลน้อยที่สุด (Beta = 0.086) เป็นในทำนองเดียวกันกับการศึกษาของเบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล[48] เรื่อง “ปัจจัยสิ่งแวดล้อมกับ ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ” พบว่าการสนับสนุน จากผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการ เลื่อนขั้นในระบบราชการให้ความสำคัญกับระบบอาวุโสหรือวัยวุฒิเป็นหลัก ทำให้องค์กรขาดผู้นำที่ มีความรู้ความสามารถ ดังจะเห็นได้จากเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ ปัจจัยด้านผู้นำเป็นปัจจัยด้านที่ กลุ่มตัวอย่างให้คะแนนประเมินในระดับปานกลางมากที่สุด นอกจากนี้ยังเป็นผลมาจากเภสัชกรส่วน

ใหญ่มักจะมีการปฏิบัติงานในลักษณะที่ใกล้เคียงกันโดยเฉพาะในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ หัวหน้างานและหัวหน้ากลุ่มงานหลายคนยังต้องปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกับระดับปฏิบัติการคนอื่นๆ ยกเว้นในระดับตติยภูมิที่มักจะมีการแยกหน้าที่กันอย่างชัดเจน ทำให้ไม่มีโอกาสในการใช้ความสามารถในเชิงบริหารมากนัก ซึ่งการที่ผู้นำจะมีส่วนส่งเสริมความสุขให้บุคลากรเกิดความสุขในการทำงานได้นั้น จำเป็นที่จะต้องอาศัยผู้นำที่มีความรู้ความสามารถ มีวิสัยทัศน์[59] สอดคล้องกับการศึกษาของรวมศิริ เมนะโพธิ์[9] เรื่อง “เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษานักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์” ซึ่งพบว่าผู้นำที่จะสร้างให้เกิดความสุขในการทำงานได้นั้น ต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน

2.3 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ถึงแม้ว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะแสดงความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางต่อความเหมาะสมของเวลาในการทำงานกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมโดยส่วนใหญ่ แต่กลับไม่พบว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์กับความสุขในการทำงาน อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาจากคะแนนความสุขจะเห็นได้ว่าในกลุ่มที่ทำงานมากกว่า 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์มีแนวโน้มที่จะมีความสุขในการทำงานน้อยกว่า ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Alexander Kjerulf[31] ซึ่งกล่าวถึงการหลีกเลี่ยงไม่ให้บุคลากรทำงานมากเกินไป (Avoid the cult of overwork) เพราะในช่วงเวลาพักผ่อนจะช่วยสร้างพลังทำงานและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้กับบุคลากรได้

2.4 ปัจจัยด้านงาน ในด้านงานการที่อิทธิพลไม่สูงต่างๆ ที่กลุ่มตัวอย่างรับรู้ถึงความสำคัญของงาน รวมทั้งรู้สึกว่าจะต้องรับผิดชอบต่องานที่ทำ อาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ยังรู้สึกว่างานที่ทำขาดความสนุกสนาน รวมทั้งขาดโอกาสในการก้าวหน้า เพราะผู้บริหารของโรงพยาบาลไม่มีการกำหนดความต้องการในแต่ละลำดับขั้นให้ชัดเจน ทั้งในเรื่องของประสบการณ์และความสามารถนอกจากนี้โอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพนั้น ในปัจจุบันความก้าวหน้าทางวิชาการยังถูกจำกัดไว้เพียงระดับชำนาญการเท่านั้น ส่วนระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไปจะถูกจำกัดเพียง 1-2 คนต่อโรงพยาบาลเท่านั้น ในขณะที่บางสายอาชีพสามารถเลื่อนขั้นไปได้โดยไม่ถูกจำกัด ทั้งนี้ในการทำงานปกติการเลื่อนไปสู่ระดับชำนาญการส่วนใหญ่ใช้เวลาไม่เกิน 10 ปีราชการเกษียณโรงพยาบาลส่วนใหญ่จึงจะยังมีอายุราชการเหลืออีกเกือบ 30 ปี ที่จะไม่มีโอกาสก้าวหน้ามากไปกว่านี้ กรณีแบบนี้ย่อมส่งผลให้บุคลากรที่ต้องการความก้าวหน้าในอาชีพโดยเฉพาะในกลุ่ม Gen Y ที่มีความต้องการในด้านนี้มากกว่าช่วงวัยอื่น

ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของโรงพยาบาลและสภาวิชาชีพในการผลักดันและเปิดให้มีโอกาสก้าวหน้ามากขึ้นกว่าในปัจจุบัน หรือสร้างโอกาสก้าวหน้าใหม่ๆ ให้กับสายวิชาชีพ เพื่อให้เกษียณโรงพยาบาลทั้งที่ทำงานอยู่และที่กำลังจะเข้ามาสู่ระบบสามารถที่จะรับรู้โอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพนี้รวมทั้งช่วยเกิดความท้าทายในหน้าที่การงาน ซึ่งน่าจะช่วยสร้างให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้นได้

2.5 ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร การปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กรมีอิทธิพลไม่สูงอาจเป็นผลกระทบมาจากการที่ถึงแม้ส่วนใหญ่จะเข้าใจและเลือกที่จะปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กร แต่ส่วนใหญ่กลับมีความเชื่อในค่านิยมขององค์กรในระดับปานกลางเท่านั้น อาจเนื่องจากปัจจัยด้านนี้เป็นปัจจัยที่มีโอกาสที่จะได้รับผลกระทบจากปัจจัยด้านอื่นได้ค่อนข้างมาก เช่น เพื่อน

ร่วมงาน หัวหน้างาน ผู้บริหาร เป็นต้น หรือเป็นผลมาจากระบบ เช่น ระบบการให้รางวัล ระบบการสื่อสารภายในองค์กร เป็นต้น สาเหตุเหล่านี้ย่อมส่งผลต่อการตัดสินใจของบุคลากรต่อวัฒนธรรมองค์กรได้ตลอดเวลา ดังนั้นองค์กรจึงมีความจำเป็นที่จะต้องเสริมสร้างค่านิยมร่วมที่ดี ที่จะกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร ที่บุคลากรในองค์กรส่วนใหญ่ยินดีที่จะเชื่อและนำไปปฏิบัติ ซึ่งจะเป็นตัวผลักดันและขับเคลื่อนให้องค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ ภารกิจ และกลยุทธ์ที่กำหนดไว้

ข้อจำกัดในการวิจัย

1. การวิจัยนี้มีข้อสมมติว่าเพศชาย 1 คนรับผิดชอบหลักเพียงหน้าที่เดียว ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อคะแนนความสุขในการทำงาน
2. การวิจัยนี้เก็บข้อมูลเพียงครั้งเดียว ทำให้ช่วงเวลาในการเก็บข้อมูลอาจมีผลกระทบต่อคะแนนความสุขในการทำงาน

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. โรงพยาบาลสามารถส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นโดยการสำรวจการกระจายตัวของช่วงวัยของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาล และจัดสรรปัจจัยแวดล้อมให้เหมาะสม ควรมุ่งเน้นที่จะช่วยให้เกิดความสนุกสนานและเพลิดเพลินในการทำงานเพราะประเด็นนี้มีค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานต่ำกว่าค่าอื่นและอยู่ในระดับปานกลาง โดยอาจจะจัดสรรพื้นที่ว่างสำหรับการพักผ่อนอย่างเพียงพอ การจัดให้มีกิจกรรมที่บุคลากรสามารถเลือกที่จะเข้าร่วมได้อย่างเหมาะสมซึ่งอาจรวมไปถึงการออกแบบระบบงานภายในใหม่เพื่อให้การจัดแบ่งเวลาในการทำกิจกรรมได้อย่างเหมาะสม
2. การส่งเสริมให้บุคลากรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันทั้งภายในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงานด้วย ซึ่งจากการที่ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด โดยสร้างบรรยากาศของการปรึกษาปัญหาและร่วมทุกข์ร่วมสุขกัน (โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.9)
3. ผู้บริหารควรกำหนดเส้นทางก้าวหน้าในงาน (Career Path) ให้เห็นเป็นภาพชัดเจนทั้งองค์กรและระดับกลุ่มงาน มีการสื่อสารให้กับบุคลากรทุกคนได้รับรู้ร่วมกัน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพเพิ่มเติมเพื่อค้นหาปัจจัยแวดล้อมอื่นๆ ที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ที่จะช่วยสามารถนำมาปรับปรุงและพัฒนาสิ่งแวดล้อมให้เหมาะสม
2. ศึกษาเพื่อเปรียบเทียบความสุขของบุคลากรในองค์กรที่มีพฤติกรรมในการสื่อสารแตกต่างกันเนื่องจากการที่ทักษะการสื่อสารและการมีส่วนร่วมในองค์กร มีส่วนช่วยให้การสื่อสารภายในองค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น
3. ศึกษาเปรียบเทียบกับองค์กรเอกชนที่มีขนาดองค์กรใกล้เคียงกัน เนื่องจากการศึกษานี้ดำเนินการศึกษาเฉพาะในโรงพยาบาลในภาครัฐที่มีข้อกำหนดและข้อจำกัดในการทำงานและพัฒนาค่อนข้างมาก การศึกษาในหน่วยงานเอกชนอาจมีส่วนช่วยในการหาแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานขององค์กรภาครัฐ

4. ควรศึกษาถึงผลลัพธ์ที่องค์กรได้รับจากการที่บุคลากรมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อาจศึกษาเพื่อเปรียบเทียบในโรงพยาบาลกลุ่มที่มีระดับผลงานอยู่ในระดับดีเยี่ยม หรือโรงพยาบาลกลุ่มที่มีระดับผลงานอยู่ในระดับทั่วไปหรือไม่ดี เพื่อหาความแตกต่างของความสุขในการทำงานและปัจจัยแวดล้อม

รายการอ้างอิง

- [1] สุภาวดี ทองบุญสง. (2556). “ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด.” *Veridian E-Journal* 6, 2(พฤษภาคม - สิงหาคม 2556): 541-551.
- [2] สุมาลีนี้ มธูรพจน์พงศ์. (2556). “ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความสามารถในการฟื้นคืนได้ : ตัวแปรทำนายผลงาน ความพึงพอใจในงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันกับองค์กร.” *Veridian E-Journal* 6, 2(พฤษภาคม - สิงหาคม 2556): 306-318.
- [3] วิภาดา แก้วนิยมชัยศรี. (2556). “ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬ.” *Veridian E-Journal* 6, 2(พฤษภาคม - สิงหาคม 2556): 501-513.
- [4] Rego, Arménio. and Miguel P. E. Cunha. (2008). “Authentizotic climates and employee happiness: Pathways to individual performance?.” *Journal of Business Research* 61, 7: 739-752.
- [5] Manion, Jo. (2005). “The Business Case for Happiness.” *Nevada RNformation* November 2005 - January 2006: 23-24
- [6] Kerns, Charles. D. (2008). “Putting Performance and Happiness Together in the Workplace: Both job performance and the employees' level of happiness impact the potential of success for an organization.” *Journal of Relevant Business Information and Analysis* 11, 1. Accessed Febuary 26. Available from <http://gbr.pepperdine.edu/2010/08/putting-performance-and-happiness-together-in-the-workplace/>
- [7] Warr, Peter. (1990). “The Measurement of Well-being and Other Aspects of Mental Health.” *Journal of Occupation Psychology* no. 63: 193-210.
- [8] Kjerulf, Alexander. (2011). *Happy Hour is 9 to 5*. Copenhagen: Pine Tribe Ltd.
- [9] รวมศิริ เมนะโพธิ. (2550). “เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษา นักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.” *ปริญญาานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพัฒนารัพยากรมนุษย์และองค์การ คณะพัฒนารัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*.
- [10] iOpener Institute. (2012). *The Science of Happiness at Work*. Accessed Febuary 26. Available from <http://www.iopener.com/the-science-of-happiness>
- [11] Chiumento, Sarah. (2007). *Happiness at Work Index*. London: Chiumento London.

- [12] มหาวิทยาลัยมหิดล. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม. (2553). **แบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง : HAPPINOMETER ความสุขวัดเองก็ได้**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- [13] สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2552). **คู่มือการสร้างองค์กรแห่งความสุข**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- [14] สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2552). **เมล็ดพันธุ์แห่งความสุข**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- [15] สุพรรณิ ไชยอำพร และคมพล สุวรรณภูมิ. (2550). “การสังเคราะห์ความสุขของมนุษย์ตามแนวคิดตะวันตก-ตะวันออก เพื่อการพัฒนาดัชนีชี้วัด.” **วารสารพัฒนาสังคม** 9, 1: 118-156.
- [16] “พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551.” (2551). **ราชกิจจานุเบกษา** เล่มที่ 125, ตอนที่ 22ก (25 มกราคม): 1-51.
- [17] ทิพาวดี เมฆสุวรรณ. (2551). “ปาฐกถาพิเศษเรื่องพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับใหม่ ประชาชนได้อะไร ข้าราชการได้อะไร.” **วารสารข้าราชการ** 53, 1(มกราคม-กุมภาพันธ์): 3-11.
- [18] สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). “ยุทธศาสตร์การพัฒนาคณาชีพชีวิตของข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. 2554-2556.” 29 กันยายน.
- [19] สภาเภสัชกรรม. (2537). “พระราชบัญญัติวิชาชีพเภสัชกรรม พ.ศ.2537.” 26 มิถุนายน.
- [20] สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2555). **สรุปข้อมูลสถานการณ์กำลังคน สายงาน : เภสัชกร**. เข้าถึงเมื่อ 11 พฤศจิกายน. เข้าถึงได้จาก http://imd.moph.go.th/gis/report/pop_officer.php
- [21] “พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2551.” (2551). **ราชกิจจานุเบกษา** เล่มที่ 125, ตอนที่ 39ก (27 กุมภาพันธ์): 4-17.
- [22] สมาคมเภสัชกรรมโรงพยาบาล. (2546). **มาตรฐานเภสัชกรรมโรงพยาบาล (ระยะสอง) พ.ศ. 2546-2548**. เข้าถึงเมื่อ 11 พฤศจิกายน. เข้าถึงได้จาก http://www.pharmacycouncil.org/index.php?option=content_detail&menuid=66&itemid=29&catid=0
- [23] พรพิมล จันทรคุณภาส และภัทรอนงค์ จองศิริเลิศ. (2553). **รายละเอียดสมรรถนะวิชาชีพเภสัชกรโรงพยาบาล**. นนทบุรี: งานพัฒนาระบบยาและมาตรฐานเภสัชกรรมโรงพยาบาล สำนักบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข.
- [24] กลุ่มข้อมูลทรัพยากรและมาตรฐานรหัสสุขภาพ. (2554). **เกณฑ์การแบ่งระดับสถานบริการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขตามระบบภูมิศาสตร์สารสนเทศ (Geographic Information System : GIS)**. เข้าถึงเมื่อ 11 พฤศจิกายน. เข้าถึงได้จาก <http://www.thcc.or.th/download/GIS54.pdf>

- [25] เอกชัย อภิศักดิ์กุล และคณะ. (2555). **Happy SMEs องค์กร "ให้สุข"**. กรุงเทพมหานคร: วีพลัส กรุ๊ป.
- [26] ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2547). **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- [27] Manion, Jo. (2003), "Joy at Work!: Creating a Positive Workplace." **Journal of Nursing Administration** 33, 12: 652-659.
- [28] Diener, Ed. (2009). **A Primer for Reporters and Newcomers**. Accessed February 19. Available from <http://internal.psychology.illinois.edu/~ediener/faq.html>
- [29] อภิชัย มงคล และคณะ. (2547). **การพัฒนาและทดสอบดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทยฉบับใหม่**. ขอนแก่น: โรงพิมพ์พระธรรมขันธ์.
- [30] Kjerulf, Alexander. (2006). **Daily Reports from the Chief Happiness Officer on: Make your Business Happy and Rich**. Accessed February 26, 2012. Available from <http://www.positivesharing.com>.
- [31] Kjerulf, Alexander. (2006). **Top 5 Reasons to Make Your Startup a Great Place to Work - and How to Do It**. Accessed February 26, 2012. Available from <http://positivesharing.com/2006/08/make-your-startup-happy/>
- [32] สำนักงานประกันสังคมจังหวัดชลบุรี. **โครงการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงานจังหวัดชลบุรี. (2552). คู่มือ Happy8**. ชลบุรี: สำนักงานประกันสังคมจังหวัดชลบุรี.
- [33] กัลยารัตน์ อ่องคณา. (2549). "ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล เอกชน เขตกรุงเทพมหานคร." **วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- [34] จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. (2546). "ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ." **วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- [35] รัชณี หาญสมสกุล. (2550). "ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ลักษณะงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์." **วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**

- [36] สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ. (2540). “รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน.” กรุงเทพมหานคร: ศูนย์วิจัยปฏิบัติการเพื่อการพัฒนาการศึกษาและสังคม คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [37] Lancaster, Lynne. C., and David Stillman. (2010) **The M-Factor: How the Millennial Generation Is Rocking the Workplace**. New York: HarperCollins Publishers.
- [38] พรรณวดี สติถาวร และประจวบ เพิ่มสุวรรณ. (2553). “ทัศนคติของคนกลุ่ม Gen Y ต่อการทำงานในระบบราชการ.” *BU Academic Review* 9, พิเศษ 1: 177-190.
- [39] พัทธศิริ ราชรักษ์. (2555). “บุคลิกภาพที่ส่งผลต่อคุณลักษณะของงานและความต้องการประสบความสำเร็จของกลุ่มพนักงาน Gen Y: กรณีศึกษาผู้ปฏิบัติงานในสังกัดภาครัฐและเอกชนในประเทศไทย.” *WMS Journal of Management* 1, 1 (พ.ค.-ส.ค. 2555): 29-45.
- [40] ชนินันท์ จันทรสว่าง. (2553) “ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เดอะแวลูซิสเต็มส์ จำกัด.” *ปริญญาานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*.
- [41] ชุติมณฑน์ ฟ้าภิญโญ. (2552) “ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ควอลิตี้ไชรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง.” *ปริญญาานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*.
- [42] อุษณีย์ เอกสุวีรพงษ์. (2555). “คุณภาพชีวิตการทำงานของเภสัชกรโรงพยาบาล.” *วิทยานิพนธ์ปริญญาเภสัชศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทางเภสัชกรรม คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร*.
- [43] ปิยอร ลีระเต็มพงษ์. (2552). “ความสุขในการทำงานของพยาบาล งานการพยาบาล ศัลยศาสตร์ และศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์ โรงพยาบาลศิริราช.” *ปริญญาานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิทยาการสังคมและการจัดการระบบสุขภาพ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร*.
- [44] อารดา บุญเลิศ. (2552). “การวิเคราะห์องค์ประกอบของความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง.” *วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง*.
- [45] วรณี ชัยเฉลิมพงษ์. (2550). “ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรกับความตั้งใจที่จะออกจากงานของเภสัชกรไทย.” *วารสารวิจัยระบบสาธารณสุข* 2, 1(ม.ค.-มี.ค.): 22-31.
- [46] ชีวันนท์ พีชสะกะ. (2544). “การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเพื่อความสุขและความสำเร็จในการทำงาน.” *วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*.

- [47] จุฑามาศ แก้วพิจิตร. (2552). “ภาวะหนี้สิน ระดับความเครียด ความสุข และบทบาทของ นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง.” **วารสารพัฒนาบริหารศาสตร์** 49, 3(ก.ค.-กย.2552): 251-274.
- [48] เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล. (2552). “ปัจจัยสิ่งแวดล้อมกับความสุขในการทำงานของพยาบาล วิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ.” **วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.**
- [49] วัชรานุกูล บุญเลิศ. (2552). “คุณภาพชีวิตการทำงานของเภสัชกรโรงพยาบาลชุมชน สังกัด กระทรวงสาธารณสุข เขตตรวจราชการที่ 10.” **วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.**
- [50] นภัชชล รอดเที่ยง (2550). “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัด ศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข.” **วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสาธารณสุขศาสตร์(วิชาเอกอนามัยครอบครัว) คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.**
- [51] Yamane, Taro. (1967). **Statistics: An Introduction Analysis.** 5th ed. Tokyo: Harper International Education.
- [52] สมชัย ชินะตระกูล. (2553). “หลักการสร้างแบบสอบถามที่ดี.” **คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี** **ชั้นสูง** 11 (ตุลาคม 2553): 16-23.
- [53] การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย. (2555). **ข้อมูลจังหวัด.** เข้าถึงเมื่อ 11 พฤศจิกายน. จาก <http://thai.tourismthailand.org/ข้อมูลจังหวัด>
- [54] บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2549). **เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย.** กรุงเทพมหานคร: จามจุรี.
- [55] Best, John W. (1977). **Research in Education.** 3rd ed. London: Prentice-Hall.
- [56] กัลยา วานิชย์บัญชา. (2549). **การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล.** พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [57] นิภาพร ขำสะอาด. (2552). “อำนาจการทดสอบของการใช้สถิติการทดสอบความแตกต่างของ ค่าเฉลี่ย.” **ปริญญาานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวัดผลการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.**
- [58] Alsop, Ron. (2008). **The Trophy Kids Grow Up.** San Francisco: Jossey-Bass A Wiley Imprint.
- [59] Welch, Jack. (2005). **Winning.** London: HarperCollins.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
การพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร



บันทึกข้อความ

ID ...10/2556....

ส่วนราชการ คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร โทร. 24254
 ที่ _____ วันที่ ๒๙ สิงหาคม 2556
 เรื่อง แจ้งผลการพิจารณาของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

เรียน นาย คามรัมย์ รัตนาคินทร์

ตามที่ท่านได้ส่งโครงการวิจัย เรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเภสัชกรโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข" (กลุ่มที่ 10-2556) ให้คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร พิจารณารับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ นั้น

ในกรณีนี้ คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้พิจารณาโครงการวิจัยของท่านแล้ว ขอแจ้งผลการพิจารณาให้ท่านทราบว่า โครงการวิจัยของท่านเป็นไปตามหลักเกณฑ์และแนวทางของโครงการที่มีลักษณะไม่เข้าข่ายต้องขอรับรองด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จึงไม่ต้องขอรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(เภสัชกร รองศาสตราจารย์ ดร.ชนะเชษฐ จิวศิริวัฒน์)
 ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

สำเนาเรียน ภาญ.ผศ.ดร.ศกามาต โมดริมิตร อาจารย์ที่ปรึกษา

ภาคผนวก ข
แบบสอบถาม

แบบสอบถามความสุขในการทำงานของเภสัชกรโรงพยาบาล

กรุณากรอกข้อมูลในช่องว่างและทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อมูลที่ตรงกับตัวท่านในปัจจุบันมากที่สุด

(หรือท่านสามารถเข้าไปตอบแบบสอบถามในเว็บไซต์ที่ <http://goo.gl/BjYHvG> หรือ <http://ow.ly/oRAXd>)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ปัจจัยด้านส่วนตัว

เพศ..... ชาย หญิง

ปีพ.ศ.เกิดตามบัตรประชาชน

ระดับการศึกษาสูงสุด

- ปริญญาตรี เกษศาตรบัณฑิต 5 ปี ปริญญาตรี เกษศาตรบัณฑิต 6 ปี
 ปริญญาโทหรือเอกทางเภสัชศาสตร์ ปริญญาโทหรือเอกด้านอื่นๆ

รายได้ทั้งหมดที่ได้รับโดยเฉลี่ยจากโรงพยาบาลต่อเดือน

- 10,000 – 20,000 20,001 – 30,000 30,001 – 40,000 40,001 – 50,000 มากกว่า 50,000

ความเพียงพอของรายได้ที่ได้รับจากโรงพยาบาล

- ไม่เพียงพอ (รายจ่ายมากกว่ารายได้) เพียงพอ (รายจ่ายเท่ากับรายได้)
 เหลือออม (รายจ่ายน้อยกว่ารายได้)

ท่านมีภาระหนี้สินที่ยังไม่สามารถชำระได้หมดใน 1 ปี..... มี ไม่มี

ปัจจัยด้านการทำงาน

ประเภทของโรงพยาบาลที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ (กรณีไม่ทราบ กรุณาระบุชื่อโรงพยาบาล)

- ตติยภูมิ ตติยภูมิระดับสูง (2.3) ตติยภูมิระดับกลาง (2.2) ตติยภูมิระดับต้น (2.1)

จำนวนปีที่ทำงานในโรงพยาบาลปี.....เดือน

จำนวนปีที่ทำงานในโรงพยาบาลปัจจุบันปี.....เดือน

จำนวนปีที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันปี.....เดือน

ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติงานในปัจจุบัน หัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้างาน/หัวหน้าฝ่าย

ปฏิบัติการ

ลักษณะงานหลักที่รับผิดชอบ (กรณีมีหลายหน้าที่กรุณาเลือกงานที่มีสัดส่วนความรับผิดชอบมากที่สุด)

- งานบริหารเวชภัณฑ์ งานเภสัชสนเทศ งานผลิตยา งานบริการจ่ายยา
 งานบริหารเภสัชกรรม งานเภสัชกรรมชุมชน อื่นๆ.....

จำนวนชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์ (คิดรวมภาระงานนอกเวลาราชการ/โอที)ชั่วโมง

ส่วนที่ 2 ปัจจัยแวดล้อมในการทำงาน

งานที่ท่านทำในปัจจุบันมีลักษณะที่...

...มีความน่าสนใจ หลากหลาย และท้าทาย ความสามารถ	ไม่มีเลย	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	มากที่สุด
...ท่านสามารถควบคุมงานที่ท่านทำได้ด้วยตัวท่านเอง	ควบคุม ไม่ได้เลย	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	ควบคุมได้ ทั้งหมด
...ท่านมีความรู้ความชำนาญในงานที่ท่านทำ	ไม่มีเลย	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	ทุกงาน
...ท่านเข้าใจถึงความสำคัญของงาน	ไม่เข้าใจ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	เข้าใจ ทั้งหมด

ทัศนคติของท่านต่อวัฒนธรรม/ค่านิยมขององค์กร

ท่านเชื่อในค่านิยมขององค์กร	ไม่เชื่อเลย	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	เชื่อเสมอ
ท่านปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ	ไม่เคยเลย	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	สม่ำเสมอ
ท่านเข้าใจว่างานที่ท่านทำส่งผลต่อองค์กรอย่างไร	ไม่เข้าใจ เลย	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	เข้าใจ ทั้งหมด
พฤติกรรมในการทำงานของท่านสอดคล้องกับ พฤติกรรมที่องค์กรต้องการ	ไม่ สอดคล้อง เลย	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	สอดคล้อง ทุกอย่าง
ท่านตระหนักว่าความสำเร็จในงานมีผลตามเป้าหมาย ของค่านิยมขององค์กร	ไม่ ตระหนัก เลย	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	ตระหนัก เสมอ
ท่านยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรเป็นเป้าหมาย ในการทำงานของท่าน	ไม่ยึดถือ เลย	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	ยึดถือ เสมอ

เพื่อนร่วมงานของท่าน...

...มีความเอื้ออาทรต่อท่าน	ไม่มีเลย	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	เป็น ประจำ
...ให้ความใส่ใจกับท่าน	ไม่มีเลย	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	เป็น ประจำ
...ให้ความสำคัญกับท่าน	ไม่มีเลย	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	เป็น ประจำ

ความสัมพันธ์ในที่ทำงานของท่าน ท่านรู้สึกว่...

...สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงาน	ไม่เคยเลย	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	เป็น ประจำ
...สามารถปรึกษาปัญหาท่านได้ทุกเรื่อง	ไม่ได้เลย	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	ได้ทุกเรื่อง

ส่วนที่ 2 ปัจจัยแวดล้อมในการทำงาน

ความสัมพันธ์ในที่ทำงานของท่าน ท่านรู้สึกว่...

...ต่างช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	ไม่เคยเลย	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	เป็นประจำ
...ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในทุกๆ เรื่อง	ไม่เคยเลย	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	เป็นประจำ
...มีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อนร่วมงาน	ไม่ดีเลย	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	มากที่สุด
...สามารถร่วมทุกข์ร่วมสุขกันในทุกๆ เรื่อง	ไม่เคยเลย	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	เป็นประจำ
...มีความสำคัญหรือมีความหมายต่อองค์กร	ไม่สำคัญเลย	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	สำคัญที่สุด

คุณภาพชีวิตในการทำงานของท่าน ท่านรู้สึกว่...

...มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ	ไม่ดีเลย	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	ดีมากที่สุด
...มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน	ไม่ดีเลย	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	ดีมากที่สุด
...สามารถแบ่งเวลาในการทำกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ไม่ได้เลย	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	ดีมากที่สุด
...มีหัวหน้างานที่มีการบริหารอย่างเป็นธรรม	ไม่มีเลย	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	ทุกๆ ด้าน

หัวหน้าที่เหนือขึ้นไป 1 ระดับของท่าน...

...มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงาน	ไม่มีเลย	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	เป็นอย่างมาก
...สร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้กับบุคลากรทั้งหน่วยงาน	ไม่เคยเลย	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	ในทุกเรื่อง
...ทำให้บุคลากรตระหนักถึงวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร	ไม่เคยเลย	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	เป็นประจำ
...สร้างการสื่อสารแบบสองทางที่เปิดเผยและโปร่งใส	ไม่เคยเลย	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	เป็นประจำ
...สร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ไม่เคยเลย	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	เป็นประจำ
...สร้างแรงปรารถนา กระตุ้นให้เกิดจิตสำนึกเพื่อสร้างความกระตือรือร้น	ไม่เคยเลย	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	เป็นประจำ
...ตั้งศักยภาพของท่านออกมา ทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ไม่เคยเลย	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	เป็นประจำ
...อุทิศตนเองให้กับบุคลากรและองค์กร	ไม่เคยเลย	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	เป็นประจำ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยแวดล้อมในการทำงาน

หัวข้อที่เหนือขึ้นไป 1 ระดับของท่าน...

...เน้นการกระจายอำนาจให้กับบุคลากรในการทำภารกิจและหน้าที่ต่างๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จ	ไม่เคยเลย	○ 1	○ 2	○ 3	○ 4	○ 5	เป็นประจำ
...มีการจัดสรรกำลังคนในการทำงานอย่างเหมาะสม	ไม่เคยเลย	○ 1	○ 2	○ 3	○ 4	○ 5	เป็นประจำ
...จดจำและให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นโดยท่านอย่างสม่ำเสมอ	ไม่เคยเลย	○ 1	○ 2	○ 3	○ 4	○ 5	ทุกเรื่อง

ส่วนที่ 3 ความรู้สึกในการทำงานของท่าน

โดยทั่วไปท่าน...

...รู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ	ไม่ยอม ทำเลย	○ 1	○ 2	○ 3	○ 4	○ 5	เพลิดเพลิน มาก
...รู้สึกว่าทำงานที่ดีและมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ	ไม่รู้สึก เลย	○ 1	○ 2	○ 3	○ 4	○ 5	ตลอดเวลา
...รู้สึกว่าทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดี	ไม่มีเลย	○ 1	○ 2	○ 3	○ 4	○ 5	รู้สึกดีกับ ทุกคน
...รับรู้งานที่ทำอยู่นั้นมีความสำคัญ	ไม่สำคัญ เลย	○ 1	○ 2	○ 3	○ 4	○ 5	สำคัญ ที่สุด
...รับรู้ว่ามีบุคคลที่เห็นคุณค่าในงานของตน	ไม่รู้สึก เลย	○ 1	○ 2	○ 3	○ 4	○ 5	มีคุณค่า มากที่สุด
...รู้สึกว่าต้องมีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ	ไม่รู้สึก เลย	○ 1	○ 2	○ 3	○ 4	○ 5	ตลอดเวลา
...รู้สึกสนุกและมีความสุขในการทำงาน	ไม่สนุก เลย	○ 1	○ 2	○ 3	○ 4	○ 5	สนุก มากๆ
...รู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน	ไม่รู้สึก เลย	○ 1	○ 2	○ 3	○ 4	○ 5	ตลอดเวลา

ภาคผนวก ค
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ
ในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ผู้ทรงคุณวุฒิ

1. เกสัชกร ดร.ลีรัตน์ อนุรักษ์พานิช
คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
2. เกสัชกรหญิง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ผกามาศ ไมตรีมิตร
คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ผู้เชี่ยวชาญ

1. เกสัชกรหญิงนันทิยา สหสุนทรวุฒิ
เภสัชกรชำนาญการ หัวหน้างานสนับสนุนบริการ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า จังหวัดนนทบุรี
2. เกสัชกรหญิงเบญจลักษณ์ สยามพันธ์
เภสัชกรชำนาญการ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า จังหวัดนนทบุรี
3. เกสัชกรหญิงยุภาพร ว่องพานิช
เภสัชกรชำนาญการ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า จังหวัดนนทบุรี

ภาคผนวก ง
หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลการวิจัย



ที่ ศธ 0520.205/ 02336

คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์
อ.เมือง จ.นครปฐม 73000

21 ตุลาคม 2556

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน หัวหน้ากลุ่มงานเภสัชกรรม

ด้วย นายตามรค์ม รัตนาคินทร์ นักศึกษาระดับปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทางเภสัชกรรม คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำการวิจัยเรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเภสัชกรในโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข" โดยมี ภญ.ศ.ดร.ผกามาศ โมตรีมิตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งผู้วิจัยจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อประกอบการทำวิจัย โดยการแจกแบบสอบถามแก่เภสัชกรซึ่งปฏิบัติงานในกลุ่มงานเภสัชกรรมในโรงพยาบาลในพื้นที่ 11 จังหวัด ได้แก่ กาญจนบุรี จันทบุรี เชียงราย นครศรีธรรมราช นราธิวาส ปราจีนบุรี พิจิตร ราชบุรี เลย สุพรรณบุรี และหนองคาย

ในการนี้ คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้ นายตามรค์ม รัตนาคินทร์ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในหน่วยงานของท่าน โดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มบุคลากรดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(เภสัชกรหญิง อาจารย์ ดร.วารณี นุญช่วยเหลือ)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิชาการ (บัณฑิตศึกษา)

ปฏิบัติราชการแทน คณบดีคณะเภสัชศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะเภสัชศาสตร์
งานการจัดการศึกษา (คุณชลลดา อภาณูรักษ์)
โทรศัพท์ 034-253910-19 ต่อ 24252
มือถือ 089-9185250 , 089-9185028
โทรสาร 034-255801

ภาคผนวก จ
เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย



แบบ จร.2/2552

เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย
(Participant Information Sheet)

โครงการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเภสัชกรโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ชื่อผู้วิจัย นายตามรัตน์ รัตนนาคินทร์

สถานที่วิจัย กลุ่มงานเภสัชกรรม โรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

วัตถุประสงค์ของการวิจัย โครงการวิจัยนี้ทำขึ้นเพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานรวมทั้งปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของเภสัชกร ซึ่งประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับคือ เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับโรงพยาบาลรวมทั้งองค์กรวิชาชีพในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อช่วยให้เภสัชกรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข

ท่านได้รับเชิญให้เข้าร่วมการวิจัยนี้เพราะ ท่านเป็นเภสัชกรซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายที่ผู้วิจัยต้องการที่จะผลักดันให้มีการพัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้บุคลากรในกลุ่มนี้สามารถทำงานได้อย่างมีความสุขมากยิ่งขึ้นภายใต้ภาวะของแรงกดดันของความต้องการจากทั้งผู้มารับบริการและผู้บริหาร

โดยจะมีผู้เข้าร่วมการวิจัยนี้ทั้งสิ้นประมาณ 800 คน ระยะเวลาที่จะทำการวิจัยทั้งสิ้นประมาณ 2 เดือน

ขั้นตอนการปฏิบัติตัวหากท่านเข้าร่วมโครงการวิจัย

เมื่อท่านเข้าร่วมการวิจัยแล้ว สิ่งที่ท่านจะต้องปฏิบัติ คือ ตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนและส่งกลับคืนให้กับผู้วิจัย ซึ่งแบบสอบถามชุดนี้ได้ผู้วิจัยได้แนบซองจดหมายพร้อมติดตราไปรษณียากรมาให้พร้อมกันด้วยแล้ว ท่านสามารถปิดผนึกและส่งกลับคืนได้โดยไม่ต้องติดฉลากไปรษณียากรเพิ่ม

ความเสี่ยงและ/หรือความไม่สบายที่อาจเกิดขึ้น

ท่านไม่มีความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นเมื่อเข้าร่วมการวิจัย เนื่องจากข้อมูลคำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ ไม่เปิดเผยต่อสาธารณะเป็นรายบุคคล แต่จะรายงานผลการวิจัยเป็นข้อมูลส่วนรวม หากท่านไม่เข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้ จะไม่มีผลกระทบใดๆ ทั้งในปัจจุบันและอนาคตในด้านหน้าที่การงาน

ชื่อผู้วิจัยที่จะสามารถติดต่อได้ หากมีข้อข้องใจที่จะสอบถามเกี่ยวข้องกับการวิจัย ท่านสามารถติดต่อผู้วิจัยได้ที่ นายตามรัตน์ รัตนนาคินทร์ ที่อยู่ 206 กลุ่มงานเภสัชกรรม โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า ถ.นนทบุรี 1 ต.บางกระสอบ อ.เมือง จ.นนทบุรี โทรศัพท์ 02-5284567 ต่อ 7410 โทรศัพท์มือถือ 086-7926614 e-mail DALLBALL@GMAIL.COM

ขอแสดงความนับถือ

(นายตามรัตน์ รัตนนาคินทร์)

นักศึกษาปริญญาโทสาขาการจัดการทางเภสัชกรรม

คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

พฤศจิกายน 2556

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล	นายตามรัมย์ รัตนาคินทร์
ที่อยู่	134/442 ถ.นนทบุรี ตำบลท่าทราย อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี
ที่ทำงาน	โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า ตำบลบางกระสอ อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2545	สำเร็จการศึกษาเภสัชศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จังหวัดสงขลา
พ.ศ. 2553	ศึกษาต่อระดับปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการทางเภสัชกรรม มหาวิทยาลัยศิลปากร อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2545 – ปัจจุบัน	เภสัชกรชำนาญการ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า ตำบลบางกระสอ อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี