

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรใน
โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ. 2561

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

สารนิพนธ์

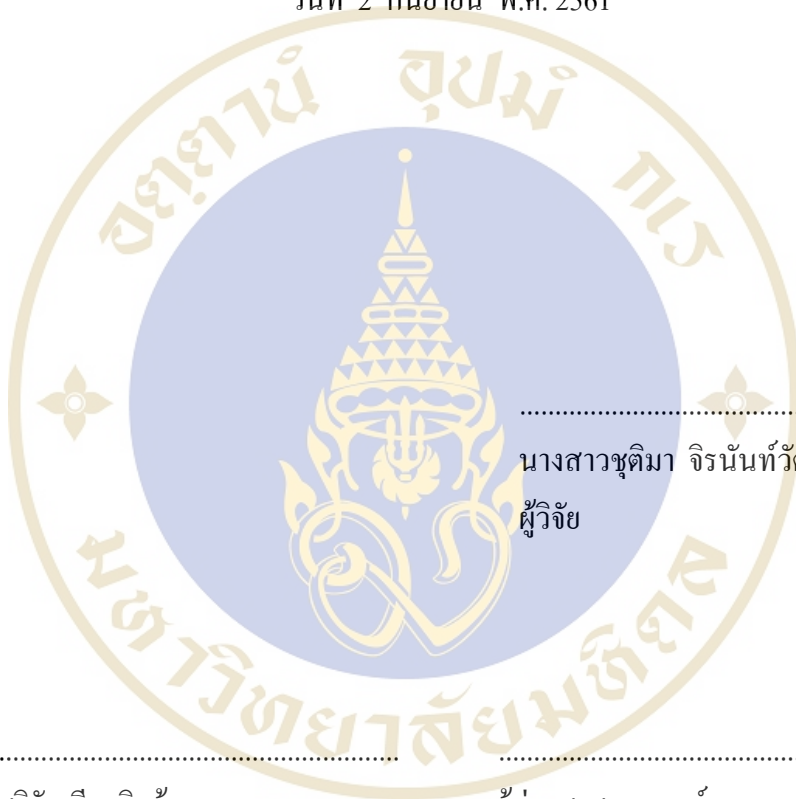
เรื่อง

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรใน
โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วันที่ 2 กันยายน พ.ศ. 2561



นางสาวชุตินา จิรนนท์วัฒนา
ผู้วิจัย

สุภรักษ์ สุริยันเกียรติแก้ว,

Ph.Ds.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรเกษม กันตามระ,

Ed.D.

ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์

ดวงพร อาภาศิลป์,

Ph.D.

คณบดีวิทยาลัยการจัดการ

มหาวิทยาลัยมหิดล

รองศาสตราจารย์จุฑามาศ แก้วพิจิตร,

Ph.D.

กรรมการสอบสารนิพนธ์

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความอนุเคราะห์อย่างยิ่ง ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.สุภรักษ์ สุริยพันธ์เกียรติแก้ว อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ และท่านอื่นๆ ที่กรุณาให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ และแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตลอดจนเสียสละเวลาในการชี้แนะให้คำปรึกษาเป็นอย่างดี มาตลอด และขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ที่ให้คำชี้แนะจนทำให้สารนิพนธ์สำเร็จ เป็นฉบับสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณด้วยความเคารพอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ ดร.สุทธาทิพย์ กำธรพิพัฒนกุล ที่ให้คำแนะนำในการวิเคราะห์ ข้อมูลทางสถิติด้วยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (SPSS) และแก้ไข ข้อบกพร่องต่างๆ จนทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ไปได้ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล ที่ให้ความรู้ ซึ่ง ได้ถูกนำมาใช้เป็นพื้นฐานสำคัญในสารนิพนธ์นี้ ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ผู้ประสานงานประจำวิทยาลัย การจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งคอยอำนวยความสะดวกและให้คำแนะนำทำให้สามารถสำเร็จ ลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาส่งต่อแบบสอบถามการวิจัย และผู้ตอบแบบสอบถาม ทุกท่าน ที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถามทำให้ผู้วิจัยได้รับข้อมูลที่เพียงพอต่องานวิจัย

ขอขอบพระคุณบิดา มารดาและสมาชิกในครอบครัวทุกท่าน ที่เป็นกำลังใจและให้ คำแนะนำที่ดีเสมอมา รวมถึงขอบคุณเพื่อนๆ สาขาการจัดการธุรกิจ รุ่น 19C และกัลยาณมิตรของผู้วิจัย ทุกท่านที่ช่วยเหลือกันเป็นอย่างดีมาโดยตลอด

สุดท้ายนี้ขอขอบพระคุณเจ้าของเอกสารและงานวิจัยทุกท่าน ที่ผู้ศึกษาค้นคว้าได้นำมา อ้างอิงในการทำวิจัย จนกระทั่งงานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ชุตินา จิรนนท์วัฒนา

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรใน โรงพยาบาล
มหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร

THE JOB MOTIVATION FACTORS AFFECTING HAPPINESS AT WORK OF STAFF IN AN
AUTONOMOUS UNIVERSITY HOSPITAL IN BANGKOK

ชุตินา จิรนนท์วัฒนา 5950339

กจ.ม.

คณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์: สุภรัถย์ สุริยพันธ์เกียรติแก้ว, Ph.Ds., ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรเกษม
กันตามระ, Ed.D., รองศาสตราจารย์จุฑามาศ แก้วพิจิตร, Ph.D.

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของ
บุคลากรใน โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานครเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรใน โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร
จำนวนทั้งสิ้น 227 คน ใช้วิธีเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติ
พรรณนา สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สันและการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงานอยู่ใน
ระดับสูง นอกจากนี้ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของ
บุคลากร มีทั้งสิ้น 3 ปัจจัย ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เงินเดือนและค่าตอบแทน และความ
รับผิดชอบ โดยมีประสิทธิภาพในการร่วมพยากรณ์ความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 45.60

คำสำคัญ: ความสุขในการทำงาน/ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน/ โรงพยาบาล

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ข
บทคัดย่อ	ค
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ซ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 คำถามงานวิจัย	2
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	2
1.5 สมมติฐานการวิจัย	3
1.6 ขอบเขตการวิจัย	3
1.7 ตัวแปรในการวิจัย	3
1.8 นิยามศัพท์เฉพาะ	4
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	5
2.1 ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน	5
2.2 ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	8
2.2.1 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's two-factor theory)	8
2.2.2 ทฤษฎีความต้องการ 3 อย่าง (Three Needs Theory)	9
2.2.3 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory)	10
2.3 ความหมายและบทบาทหน้าที่ของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย	11
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	19
3.1 กรอบแนวคิดที่ใช้ศึกษา	19
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา	20
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย	21

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.4 การทดสอบเครื่องมือวิจัย	23
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล	24
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล	24
บทที่ 4 ผลการวิจัย	25
4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	25
4.2 การตรวจสอบการแจกแจงแบบปกติของข้อมูล (Normality)	29
4.3 การทดสอบความเชื่อมั่นของข้อมูล (Reliability)	31
4.4 ระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	33
4.5 ระดับความคิดเห็นของความสุขในการทำงาน	40
4.6 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความสุขในการทำงาน	41
4.7 ประสิทธิภาพในการพยากรณ์ของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน	44
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ	46
5.1 สรุปผลการวิจัย	46
5.1.1 ผลการวิเคราะห์ร้อยละ (Percentage) ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	46
5.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	47
5.1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของความสุขในการทำงาน	47
5.1.4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความสุขในการทำงาน	47
5.1.5 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการพยากรณ์ของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน	48
5.2 ผลการทดสอบสมมติฐาน	49

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
5.3 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย	50
5.4 ข้อจำกัดในการวิจัยและข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป	50
บรรณานุกรม	52
ภาคผนวก	54
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	55
ประวัติผู้วิจัย	61



สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
2.1	แสดงทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์	11
2.2	ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	12
3.1	แนวทางการตั้งคำถาม	23
4.1	ค่าความถี่และค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศ	25
4.2	ค่าความถี่และค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านอายุ	26
4.3	ค่าความถี่และค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านสถานภาพ	26
4.4	ค่าความถี่และค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านระดับการศึกษา	26
4.5	ค่าความถี่และค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านอาชีพ	27
4.6	ค่าความถี่และค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านอายุงาน	27
4.7	ค่าความถี่และค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านประเภทบุคลากร	28
4.8	ค่าการแจกแจงแบบปกติของข้อมูล (Normality)	29
4.9	ค่าความเชื่อมั่นของข้อมูล (Reliability) แบบสอบถาม	31
4.10	ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	33
4.11	ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของความสุขในการทำงาน	40
4.12	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความสุขในการทำงาน	41
4.13	ค่าการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน	44
5.1	ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน	49

สารบัญภาพ

ภาพ	หน้า
3.1 กรอบแนวคิดที่ใช้ศึกษา	20



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากสถานการณ์ด้านสุขภาพในปัจจุบันพบว่า ประชาชนมีการเจ็บป่วยด้วยโรคเรื้อรังเพิ่มขึ้น อีกทั้งการเรียกร้องด้านสิทธิผู้ป่วยที่มีมากขึ้น ได้ส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์กรสุขภาพในทุกระดับ รวมถึงโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยที่ต้องปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน ทั้งการเปลี่ยนสถานภาพเชิงโครงสร้างเป็นโรงพยาบาลในกำกับรัฐ และการเปลี่ยนวิธีการทำงานต่างๆ ภายในองค์กรเพื่อให้สอดคล้องกับพันธกิจใหม่ ได้แก่ การเปลี่ยนสถานภาพของบุคลากรเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย รวมถึงสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆ การเปลี่ยนวิธีประเมินผลและความก้าวหน้าในงานมาเป็นระบบสัญญาจ้างงานแบบรายปี และการเปลี่ยนระบบบริหารจัดการภายในที่ชัดเจนมากขึ้น ซึ่งพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นบุคคลที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ในด้านความมั่นใจในระบบขององค์กรใหม่ ส่งผลให้ขาดพลังใจในการทำงาน ขาดพลังความคิดสร้างสรรค์ที่จะพัฒนางาน อีกทั้งยังมีภาระงานที่เพิ่มขึ้น ต้องพัฒนาตนเอง และคุณภาพงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ รวมทั้งบรรยากาศในการทำงานและลักษณะงานที่เสี่ยงต่อการติดเชื้อโรคได้มากกว่าอาชีพอื่น ก็อาจทำให้บุคลากรขาดความสุขในการทำงานได้

นอกจากโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยจะมุ่งผลิตบุคลากรทางการแพทย์สาขาต่างๆ ที่มีคุณภาพแล้ว ยังเป็นหน่วยงานที่ให้บริการประชาชนอีกด้วย ดังนั้น การมีบุคลากรที่มีคุณภาพและมีความเชี่ยวชาญ จึงเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่ง ความสำคัญประการนี้ทำให้โรงพยาบาลระดับมหาวิทยาลัยจึงต้องมีการพัฒนาคุณภาพบุคลากรควบคู่ไปกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุขทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ฟังตนเองได้ และส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ประเด็นนี้ถือเป็นสิ่งที่จะช่วยสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถและมุ่งพัฒนา องค์กรมากยิ่งขึ้น

การที่จะก่อให้เกิดความก้าวหน้าในองค์กร และบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้นั้น ทรัพยากรบุคคลถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ ดังจะเห็นได้ว่า ในปัจจุบันเกือบทุกองค์กรมุ่งเน้นที่จะพัฒนาบุคลากรเป็นสำคัญ โดยเน้นให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีแรงจูงใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ และราบรื่น ส่งผลให้ผลผลิตและ

คุณภาพของงานเพิ่มขึ้นตามไปด้วย ทั้งยังก่อให้เกิดการรังสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ ลดความตึงเครียด และความขัดแย้งในองค์กรได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย โดยการใช้วิธีค้นคว้าอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้งานวิจัยที่สอดคล้อง และครอบคลุมกับสิ่งที่ต้องการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข และเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานขององค์กร และได้ผลผลิตที่มีคุณภาพต่อไป

1.2 คำถามงานวิจัย

1. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานใดบ้างที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร
2. ความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับใด

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อสร้างแนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร
2. ทราบข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหาในการปฏิบัติงาน และนำข้อมูลไปวางแนวทางในการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน
3. แนวทางในการพัฒนาโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยให้เป็นองค์กรแห่งความสุข

1.5 สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร
2. ความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับสูง
3. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพในการร่วมพยากรณ์ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร ได้

1.6 ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตของประชากรที่ใช้ในการศึกษา ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร
2. ขอบเขตของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่เลือกในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 227 คน
3. ขอบเขตของเนื้อหาที่ใช้ในการศึกษา เนื้อหาที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร
4. ขอบเขตของระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ดำเนินการตั้งแต่วันที่ 1-21 กรกฎาคม 2561 เป็นระยะเวลา 3 สัปดาห์

1.7 ตัวแปรในการวิจัย

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 11 ปัจจัย ได้แก่ การบังคับบัญชา, นโยบายและการบริหาร, สภาพการทำงาน, ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา, ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, เงินเดือนและค่าตอบแทน, ความสำเร็จของงาน, การได้รับการยอมรับนับถือ, ลักษณะงาน, ความมั่นคงและก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานและความรับผิดชอบ
2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลระดับมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร

1.8 นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความสุข หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือพึงพอใจในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง
2. การทำงาน หมายถึง กิจกรรมที่บุคลากรใดบุคลากรหนึ่งกระทำขึ้นด้วยกำลังกายและกำลังใจ เพื่อจุดมุ่งหมายหนึ่งที่เขาต้องการ เช่น เพื่อการดำรงชีวิต เพื่อความสบายใจ หรือเพื่อช่วยส่งเสริมสังคม เป็นต้น
3. บุคลากร หมายถึง คนทุกคนที่เกี่ยวข้องกับระบบงาน อาจจะประกอบไปด้วย ผู้บริหารระดับต่างๆ ซึ่งจะมีทั้งผู้บริหาร ระดับสูง ระดับกลาง และระดับปฏิบัติงาน
4. พนักงานมหาวิทยาลัย คือ บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในสถาบันอุดมศึกษา โดยได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณแผ่นดินหรือเงินรายได้ของสถาบันอุดมศึกษา
5. องค์กรแห่งความสุข คือ องค์กรที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้ดี พนักงานมีจุดมุ่งหมายร่วมกับองค์กรมุ่งเน้นการปรับกระบวนการทำงานใหม่และมีแนวทางการปฏิบัติงานที่สนับสนุนซึ่งกันและกัน
6. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึง การที่บุคคลในองค์กรได้รับการเลื่อนตำแหน่งทางการงานที่สูงขึ้น
7. สภาพแวดล้อม หมายถึง สิ่งที่อยู่รอบตัว ไม่ว่าจะเป็นอากาศ แสง เสียง
8. ค่าตอบแทน หมายถึง ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจทุกชนิดที่กิจการได้ให้แก่ บุคลากรเพื่อตอบแทนการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือน เงินเพิ่ม หรือ โบนัส (Bonus) ค่าตอบแทนพิเศษ รวมทั้งผลประโยชน์ พิเศษอื่นๆ
9. สวัสดิการ หมายถึง สิ่งทีนอกเหนือจากการจ่ายค่าจ้างโดยตรงที่องค์กรจัดให้แก่บุคลากรเพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกต่อบุคลากรในสิ่งทีสำคัญ และเป็นทีต้องการของเขา

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่องปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานครผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

1. ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
2. ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
3. ความหมายและบทบาทหน้าที่ของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย
4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ความหมายของความสุขในการทำงาน Warr (1990) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยที่บุคคลนั้นมีความรู้สึกรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงานและความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า

1. ความรื่นรมย์ในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความสัมพันธ์กับการทำงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน
2. ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจเต็มใจ มีความภูมิใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน
3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานอย่างคล่องแคล่วรวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน

Manion (2003) กล่าวว่าความสุขในการทำงาน คือผลที่เกิดจากการเรียนรู้ ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำการสร้างสรรค์ของตนเอง มีความปลาบปลื้มใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรมีความผูกพันและมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน เกิดสัมพันธภาพ

ที่ดีในการทำงาน ปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน มีความผูกพันในงานและทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป

Diener (2000) กล่าวว่าความสุขในการทำงาน คือการรับรู้ของบุคคลากรถึงอารมณ์ความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขกับภารกิจหลัก อันเป็นผลมาจากการทำงาน สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของตนเองให้ชีวิตมีคุณค่า ได้ทำงานให้เกิดประโยชน์ เกิดความสมหวังในประสบการณ์ที่ได้รับ Positive Sharing โดย Company Chief Happiness Officer Alexander Kjerulf (2007) กล่าวว่าความสุขในการทำงาน หมายถึงความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคล ที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยที่บุคคลนั้น

1. เกิดความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่กระทำ
2. ทำงานที่ดีและมีความภาคภูมิใจกับงานที่ตนกระทำ
3. ทำงานร่วมกับคนดี ๆ
4. รับรู้่างานที่ตนกระทำอยู่นั้นมีความสำคัญ
5. มีคนเห็นคุณค่าของงานที่เรากระทำ
6. มีความรับผิดชอบต่องานที่กระทำ
7. รู้สึกสนุก มีความสุขในการทำงาน
8. มีความรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน

นอกจากนี้ Alex Kjerulf ยังกล่าวว่าความสุขในการทำงานเป็นทางเลือก ไม่สามารถที่จะผลักดันหรือกดดันให้ใครเกิดความสุขในการทำงาน ได้ความสุขในการทำงานจะแตกต่างกันในแต่ละบุคคล ปัจจัยเดียวกันทำให้บุคคลหนึ่งมีความสุข ในขณะที่อีกบุคคลหนึ่งไม่มีความสุขในการทำงาน นอกจากความสุขในการทำงานนั้นยืนยาวความสุขไม่สามารถสร้างขึ้นได้ในทันทีทันใด

พรณิภา สืบสุข (2548) กล่าวว่าความสุขในการทำงาน หมายถึงการที่บุคคลที่ได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรักรู้สึกสนุกสนานและศรัทธาในงานที่ทำ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานประสบการณ์ที่ได้รับ เกิดการสร้างสรรค์ในทางบวก กล่าวโดยสรุปความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยที่บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเพลิดเพลินมีความสุขกับงานที่ทำ มีความภาคภูมิใจในงาน ได้ทำงานร่วมกับคนดี ๆ รับรู้่างานที่ตนกระทำนั้นมีความสำคัญ มีคนเห็นคุณค่าของงานที่เรากระทำ มีความรับผิดชอบต่องานที่กระทำรู้สึกสนุกสนาน และมีความสุขในที่ทำงานและมีความรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

การทำงานอย่างมีความสุขตามแนวคิดของ รวมนศิริ เมนะโพธิ (2550) หมายถึง ภาวะในการทำงานที่พนักงานทุกคนรู้สึกมีความสุขกับการทำงาน ทำงานเหมือนไม่รู้สึกว่าตนเองได้ทำงานและ

ผลงานที่ออกมานั้นมีประสิทธิภาพ และตรงกับเป้าหมายที่วางไว้ทั้งในระดับพนักงานและองค์กร ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยหรือองค์ประกอบที่เป็นแรงผลักดันให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข 5 ด้านด้วยกัน คือ

1. ผู้นำ (Leaderships) หมายถึง ระดับผู้บริหารหรือหัวหน้างานในระดับองค์กรที่มีลักษณะสำคัญในการส่งเสริมหรือสร้างให้พนักงานเกิดการทำงานอย่างมีความสุขโดยผู้นำในแบบ ดังกล่าวจะต้องมีลักษณะที่ส่งเสริมและสร้างทีมงานภายใต้บังคับบัญชา มีการสร้างแรงจูงใจ สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ผู้นำก็ต้องสร้างการสื่อสารแบบสองทางเพื่อให้เกิด การสื่อสารอย่างโปร่งใส ต้องอุทิศตนเองเพื่อส่วนรวม เพื่อสร้างความรู้สึที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Friendships) หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์กันในที่ทำงานระหว่างเพื่อร่วมงานด้วยกัน โดยลักษณะของความสัมพันธ์ดังกล่าวนี้จะต้องมีความผูกพันที่แน่นแฟ้นภายในกลุ่มซึ่งเมื่อกลุ่มให้การยอมรับซึ่งกันและกัน

3. ความรักในงาน (Job inspiration) หมายถึง กิจกรรมหนึ่งที่บุคคลต้องปฏิบัติ เพื่อให้ภารกิจที่ตนได้รับมอบหมายนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้โดยบุคคลนั้นที่ปฏิบัติกิจกรรมดังกล่าวมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมที่ตนเองได้ทำ

4. ค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization 's shared values) หมายถึง พฤติกรรมของคนในองค์กรที่ยึดถือเป็นพฤติกรรมร่วม และมีการปฏิบัติกันมาอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นวัฒนธรรม ขององค์กรนั้น

5. คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) หมายถึง ความสัมพันธ์ขององค์กร ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ

- สภาพการทำงาน (Work environment)
- การมีส่วนร่วมของพนักงาน (Employee participation)
- การคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanization of work) ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรและพนักงานในการที่จะหาจุดที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ ร่วมกันเพื่อให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานอย่างสูงที่สุด

2.2 ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.2.1 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's two-factor theory)

Herzberg (1991: 5-7) กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเกิดจากปัจจัย 2 ลักษณะ นั่นคือ ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) และปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) ดังต่อไปนี้

ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเนื้องานที่ทำ (Job Content) และการปฏิบัติงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจบุคลากรให้เกิดแรงจูงใจ ความพึงพอใจและทำงานอย่างมีความสุขนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่

1. ความสำเร็จของงาน (Achievement) คือ การที่บุคคลทำงานประสบความสำเร็จ สามารถแก้ไขและป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงาน
2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) คือ การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งแสดงออกจากการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกที่เป็นการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ
3. ความก้าวหน้าในงาน (Advancement) คือ การที่บุคคลได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม
4. ลักษณะงาน (Work Itself) คือ งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะซึ่งบุคคลสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบ โดยลำพังแต่ผู้เดียว
5. โอกาสที่จะก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) คือ การที่บุคคลมีโอกาสดำเนินงาน ได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่ง และได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ
6. ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดี โดยไม่มีการตรวจสอบ หรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

ปัจจัยสุขอนามัย เป็นปัจจัยที่อยู่ล้อมรอบงาน (Job Context) ซึ่งไม่เกี่ยวกับตัวงานโดยตรง ปัจจัยสุขอนามัยไม่ใช่สิ่งจูงใจ แต่ทำให้บุคคลพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจที่จะปฏิบัติงานได้ ซึ่งมีอยู่ 10 ประการคือ

1. การบังคับบัญชา (Supervision) คือ ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน และมีความยุติธรรมในการบริหาร

2. นโยบายและการบริหาร (Policy and administration) คือ การจัดการและการบริหารองค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร
3. สภาพการทำงาน (Working condition) คือ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ มีเพียงพอ
4. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relations with superiors) คือ การติดต่อสื่อสารกับผู้บังคับบัญชาด้วยความสัมพันธ์อันดี การทำงานร่วมกันด้วยความเข้าใจ
5. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relation with subordinates) คือ การติดต่อสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความสัมพันธ์อันดี การทำงานร่วมกันด้วยความเข้าใจ
6. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relation with peers) คือ การติดต่อสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานด้วยความสัมพันธ์อันดี สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี
7. ตำแหน่งในบริษัท (Status) คือ ตำแหน่งงานเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี
8. ความมั่นคงในงาน (Job security) คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร
9. เงินเดือน (Salary) คือ ค่าจ้างที่องค์กรจ่ายเป็นรายเดือน
10. ชีวิตส่วนตัว (Personal life) คือ ความรู้สึกดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานของบุคคล

2.2.2 ทฤษฎีความต้องการ 3 อย่าง (Three Needs Theory)

McClelland (quoted in Reeve, 1992) ได้ศึกษาพบว่าในสังคมที่เจริญแล้ว จะมีความต้องการที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) เป็นความต้องการ ความสำเร็จในงานที่ทำงานทำให้เกิดพลังขับเคลื่อนให้เกิดความมุ่งมั่นทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่ ได้มาตรฐานคุณภาพงานสูง สามารถแก้ไขปัญหาในงานได้ดี และพอใจในการทำงานที่รับผิดชอบคนเดียว สามารถทำงานที่ยากและท้าทาย ซึ่งบุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จในระดับที่สูง มักจะเป็นผู้ที่มีความสามารถเฉพาะตัว จึงอาจไม่สามารถเป็นผู้บริหารที่ดีได้ เนื่องจากผู้บริหารจำเป็นต้องทำงานร่วมกับผู้อื่น รับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น เน้นให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมและต้องมีมนุษยสัมพันธ์สูง
2. ความต้องการอำนาจ (Need for Power) เป็นความต้องการมีอิทธิพลหรือควบคุมพฤติกรรมผู้อื่น หรือจูงใจให้ผู้อื่นมีพฤติกรรมที่ตนต้องการ ซึ่งความต้องการในอำนาจแบ่งได้เป็น 2 แบบ คือ ความต้องการอำนาจเพื่อตนเอง คือ การใช้อำนาจเพื่อควบคุมใช้ประโยชน์จากคนอื่นเพื่อผลประโยชน์

ของตนเอง และความต้องการอำนาจเพื่อส่วนรวม คือ การใช้อำนาจเชิงสร้างสรรค์ เพื่อประโยชน์ขององค์กรหรือส่วนรวม และเพื่อต้องการให้สังคมยอมรับและชื่นชม

3. ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (Need for Affiliation) เป็นความต้องการมีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้อื่น ต้องการเพื่อนและมนุษย์สัมพันธ์ บุคคลที่มีความต้องการมิตรสัมพันธ์ในระดับสูงจะทำงานร่วมกับคนอื่นได้ดี เป็นมิตร มีความร่วมมือที่ดีและหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง แต่บุคคลที่มีความต้องการมิตรสัมพันธ์ในระดับสูงมักจะไม่ค่อยประสบความสำเร็จในการบริหารมากนัก เพราะการมุ่งมนุษย์สัมพันธ์ จะทำให้เกิดความยุ่งยากในการตัดสินใจ เช่น การเกรงใจกัน

McClelland กล่าวว่า ความต้องการทั้ง 3 ด้าน สามารถเกิดขึ้นได้ในเวลาเดียวกัน โดยสัดส่วนในแต่ละด้านจะแตกต่างกัน

2.2.3 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory)

ทฤษฎีการจูงใจที่นักการจัดการให้ความสนใจ เนื่องจากเป็นการศึกษาความต้องการของพนักงาน โดยนำมาเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงาน มีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์กร ได้แก่ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) ความต้องการ 5 ระดับ ของมาสโลว์ แบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม คือ

1. ความต้องการลำดับต้น (Lower-Order Needs) เป็นความต้องการตอบสนองภายนอก ได้แก่ ความต้องการด้านร่างกายและความปลอดภัย เช่น การจัดสถานที่ทำงานและชั่วโมงการทำงานอย่างเหมาะสม การจ่ายค่าจ้าง สวัสดิการ ความปลอดภัยในการทำงาน

2. ความต้องการในลำดับที่สูงกว่า (Higher-Order Needs) เป็นความต้องการตอบสนองภายในหรือจิตใจ ได้แก่ ความต้องการทางสังคม เกียรติยศ ความต้องการให้ความคิดหรือความฝันของตนเป็นจริง เช่น หัวหน้าให้ความสัมพันธ์ที่ดี ยกย่อง และเลื่อนตำแหน่งให้ลูกน้อง การให้อิสระ และให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องงาน การเปิดโอกาส ให้พนักงานมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

ผู้บริหารองค์กรที่จะใช้ทฤษฎีของมาสโลว์ในการจูงใจพนักงาน ควรทราบความต้องการของพนักงานว่ามีความต้องการอยู่ในลำดับขั้นใด แล้วจึงจูงใจให้พนักงานได้รับการตอบสนองเพื่อให้ได้ความต้องการ ในลำดับที่ต้องการหรือลำดับที่สูงกว่า เพื่อตอบสนองความต้องการ

ตารางที่ 2.1 แสดงทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs)	ความต้องการอาหาร น้ำดื่ม ยารักษาโรค ที่พักอาศัย ความต้องการทางเพศ
ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs)	ความต้องการความมั่นคง ความต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยจากอันตรายทั้งทางกายและจิตใจ ความมั่นคงในงาน ในชีวิตและสุขภาพ
ความต้องการทางสังคม (Social Needs)	ความต้องการความรัก ความใส่ใจจากครอบครัวจากเพื่อน ความเป็นส่วนหนึ่งของสังคม การได้รับการยอมรับ
ความเคารพนับถือ (Esteem Needs)	ชื่อเสียง เกียรติยศ ตำแหน่ง อำนาจ การยกย่องสรรเสริญ เป็นต้น
ความสมบูรณ์ในชีวิต (Self-Actualization Needs)	ความต้องการเติมเต็มศักยภาพของตนเอง ต้องการความสำเร็จในสิ่งที่ปรารถนาสูงสุดของตัวเอง ความเจริญก้าวหน้า การพัฒนาทักษะความสามารถให้ถึงขีดสุดยอด ความเป็นอิสระในการตัดสินใจและการคิดสร้างสรรค์ สิ่งต่างๆ การก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในอาชีพ และการทำงาน

ที่มา: Maslow's Hierachy of Needs Theory (1954)

2.3 ความหมายและบทบาทหน้าที่ของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย

โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย เป็นโรงพยาบาลในมหาวิทยาลัยและโรงเรียนแพทย์ของคณะแพทยศาสตร์หรือวิทยาลัยแพทยศาสตร์ต่าง ๆ โดยเป็นศูนย์บริการทางการแพทย์ระดับตติยภูมิขั้นสูง (Super Tertiary Care) ที่มีขีดความสามารถในการให้บริการและมีความพร้อมในการรักษาสูงสุด เนื่องจากเป็นโรงพยาบาลที่ใช้สำหรับการเรียนการสอนเพื่อผลิตบุคลากรทางด้านแพทย์ และเป็นโรงพยาบาลสำหรับการค้นคว้าวิจัยต่าง ๆ ซึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ โรงพยาบาลศิริราช โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า โรงพยาบาลรามาริบัติ โรงพยาบาลวชิรพยาบาล และโรงพยาบาลราชวิถี รวมทั้งยังมีโรงพยาบาลที่เป็นสถานพยาบาลในมหาวิทยาลัยที่ตั้งขึ้นเพื่อรองรับการบริการทางการแพทย์ทั่วไป และการแพทย์เฉพาะทาง รวมทั้งการค้นคว้าวิจัยต่าง ๆ โดยไม่ได้เป็นสถาบันหลักในการทำการเรียนการสอนของนิสิตและนักศึกษาแพทย์ ได้แก่ โรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน คณะเวชศาสตร์เขตร้อน มหาวิทยาลัยมหิดล

ตารางที่ 2.2 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการดำเนินการวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
1. อุพาวรรณ ทองตะนูนาม และคณะ (2558)	โดยสืบค้นรายงานการวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรในองค์กรภาครัฐ โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาแบบเฉพาะเจาะจง	สำหรับการวิจัยแบบสรุปลักษณะงานวิจัยที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น	การบังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บังคับบัญชา มีอิทธิพลต่อความผูกพันของผู้ได้บังคับบัญชา (Commitment to supervisor) มากกว่าความรู้สึกรับผิดชอบใจในงาน และการสนับสนุนจากหัวหน้างานในระดับต่ำในโรงพยาบาล ภาครัฐมีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการทำงานที่ต่ำ
2. วิริญา ศิริจรรยาพงษ์ (2556)	การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)	กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลรามธิบดี จำนวน 305 คน ซึ่งคำนวณ โดยวิธี Cochran	แบบสอบถาม	ความสัมพันธ์กับความร่วมใจของผู้บังคับบัญชา	ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในระดับปานกลาง ส่วนความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 2.2 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการดำเนินการวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
3. อรรถพร คงเขียว (2556)	การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)	กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานในบริษัท ที.อี.เอ็ม คอนพิเตนท์ จำกัด จำนวน 95 คน ซึ่งคำนวณตามสูตร Taro Yamane	สำหรับการศึกษาวิจัย แบบสอบถาม	ลักษณะงานที่ทำ, ความก้าวหน้าในงาน, นโยบายและการบริหารความสำเร็วจ้างาน, การได้รับการยอมรับ, การยอมรับนับถือ, ความรับผิดชอบ, เงินเดือนและค่าตอบแทน	การปฏิบัติงานในด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านนโยบายและการบริหาร มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับระดับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง นอกจากนี้ปัจจัยการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็วจ้างาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านเงินเดือนและ ค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับระดับความสุขในการทำงานในระดับต่ำ
4. ธนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล (2557)	การวิจัยเชิงปริมาณ	กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรการประสานนครหลวง สาขานบริการประจำสำนัก งานประจำ 18 สาขาจำนวน 332 คน	แบบสอบถาม	การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน, สัมพันธภาพ, สภาพแวดล้อม, ผลตอบแทนและสวัสดิการ	ปัจจัยด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพด้านสภาพแวดล้อม ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประสานนครหลวงสาขานบริการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 2.2 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการดำเนินการวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
5. สิรินทร แซ่ถั่ว (2553)	การวิจัยเชิง ปริมาณร่วมกับ เชิงคุณภาพ	กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากร เชิงสร้างสรรค์ โดยกำหนด กลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะ เจาะจง (Purposive Sample)	สำหรับการวิจัย แบบสอบถาม และการสัมภาษณ์ เชิงลึก	การจ่ายค่าตอบแทน ความสัมพัทธ์กับ ผู้บังคับบัญชา และ การได้รับการยอมรับ	ปัจจัยด้านการจ่ายค่าตอบแทน และการได้รับ การยอมรับมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสูง ในการทำงานในระดับปานกลาง ด้านความ สัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา บุคลากรเชิง สร้างสรรค์มีค่าเฉลี่ย ความสุขด้านความ สัมพันธ์ กับ ผู้บังคับบัญชาในระดับที่สูง และมี ความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสูงใน การทำงานในระดับสูงสุด เมื่อเทียบกับ องค์ประกอบอื่น ในปัจจัยความสัมพัทธ์ ระหว่างบุคคล ส่วนผลการศึกษาเชิงคุณภาพ พบว่า บุคลากรเชิงสร้างสรรค์มีความสุขจาก การได้ทำงานที่ตนเองรัก งานมีความอิสระและ มีเอกลักษณ์ของงาน กฎระเบียบและเวลา งานที่ยืดหยุ่น การได้ลาพักผ่อนติดต่อกัน การได้รับคำชมเชยและการยอมรับ มีความ สัมพันธ์อันดี

ตารางที่ 2.2 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการดำเนินการวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
6. ภณิดา บุญทวี (2561)	การวิจัยเชิงปริมาณ	กลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง	แบบสอบถาม	ความสำเร็จในงาน, การเป็นที่ยอมรับ, นโยบายและการบริหารงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	กับหัวหน้างานเป็นสิ่งสำคัญมากต่อความสุขในการทำงาน ในขณะที่การจ่ายค่าตอบแทนความมั่นคงในงาน ความสมดุลในชีวิตการทำงาน และปริมาณงาน ยังมีในระดับที่ค่อนข้างน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยอื่น ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน โดยความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความรักรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ นโยบายและการบริหารงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน โดยรวม มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความรักรักในงาน ความพึงพอใจในงาน ความกระตือรือร้นในงาน อยู่ในระดับมากและมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 2.2 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการดำเนินการวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการศึกษาวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
7. อรรธมา รัตนบุรี (2557)	การวิจัยเชิงคุณภาพ	กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานในฝ่ายวิศวกรรม (มหาชน) โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง	สำหรับการวิจัยเชิงลึก (In-depth Interview) การสนทนากลุ่ม (Focus Group) และการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม (Non-Participant Observation)	เงินเดือนและค่าตอบแทน, สภาพแวดล้อมในการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นเงินเดือนหรือค่าจ้างที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ และยุติธรรมและเท่าเทียมกันระหว่างบุคคลที่มีงานประเภทเดียวกัน และมีคุณสมบัติเหมือนกัน จะมีผลต่อความสูงในการทำงาน การมีสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพที่ดีส่งผลต่อความสูงในการทำงานเช่นกัน ส่วนความพึงพอใจด้าน โอกาสก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
8. ธนา ทวีมบุญ (2557)	การวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research)	กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรฝ่ายการพาณิชย์สินค้าและไปรษณียภัณฑ์ของบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)	แบบสัมภาษณ์	ความสัมพันธภาพ สังคมภายในหน่วยงาน, นโยบาย และการบริหารงาน, ค่าตอบแทนและสวัสดิการ, สภาพแวดล้อม	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสูงในการทำงานมากที่สุด คือ ความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน ส่วนด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน และโอกาสความก้าวหน้าในงาน บุคลากรมีระดับความสุขอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 2.2 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการดำเนินการวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
9. รัชมนวรรณพิมพ์ (2555)	การวิจัยเชิงคุณภาพแบบปรากฏการณ์วิทยาเชิงตีความ	กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพสถานภาพพนักงานมหาวิทยาลัยในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยกายใต้กำกับรัฐแห่งหนึ่ง โดยคัดเลือกแบบเจาะจง และจากการบอกต่อแบบลูกโซ่จำนวน 12 ราย	การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสภาพในการทำงาน	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อความสูงในการทำงานมากที่สุด ส่วนสภาพแวดล้อมเชิงกายภาพนั้นส่งผลต่อความสูงในการทำงานในระดับรองลงมา
10. ศิริพรจิรวัฒน์กุล และคณะ (2555)	การวิจัยเชิงปริมาณร่วมกับเชิงคุณภาพ	ในการวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพที่เกิดอย่างเฉพาะเจาะจง ส่วนในการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้การสุ่ม	แบบสอบถาม การสนทนากลุ่ม และการสัมภาษณ์	ความสัมพันธ์ของบุคคลในที่ทำงาน และผลตอบแทน	คุณลักษณะที่มีอิทธิพลกับความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพมากที่สุด คือ การระงับ การสนับสนุนทางสังคม/ ความสัมพันธ์ของบุคคลในที่ทำงานและผลตอบแทน ซึ่งพบว่าพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ไม่มีความสุขในการทำงาน และมีมากถึงจำนวน

ตารางที่ 2.2 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการดำเนินการวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
11. นฤมล แสงผล (2554)	การวิจัยเชิงปริมาณ	ตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster Sampling) เป็นพยาบาลวิชาชีพทั่วประเทศ	แบบสอบถาม	ความสำเร็จในงาน	2 ใน 3 รายงานว่ามีความสุขในระดับต่ำกว่าคนทั่วไป เมื่อเปรียบเทียบกับรายงานการศึกษาความสุขของประชาชนทั่วไปหรือกลุ่มคนเฉพาะกลุ่มพบว่าพยาบาลที่ศึกษามีความสุขน้อยที่สุด
12. กมลวรรณ โพธิ์วิทย์การ (2557)	การวิจัยเชิงปริมาณ	กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพาราในอำเภอเมืองยะลา	แบบสอบถาม	ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ มีความสัมพันธ์กับการเป็นที่ยอมรับ	การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

บทที่ 3

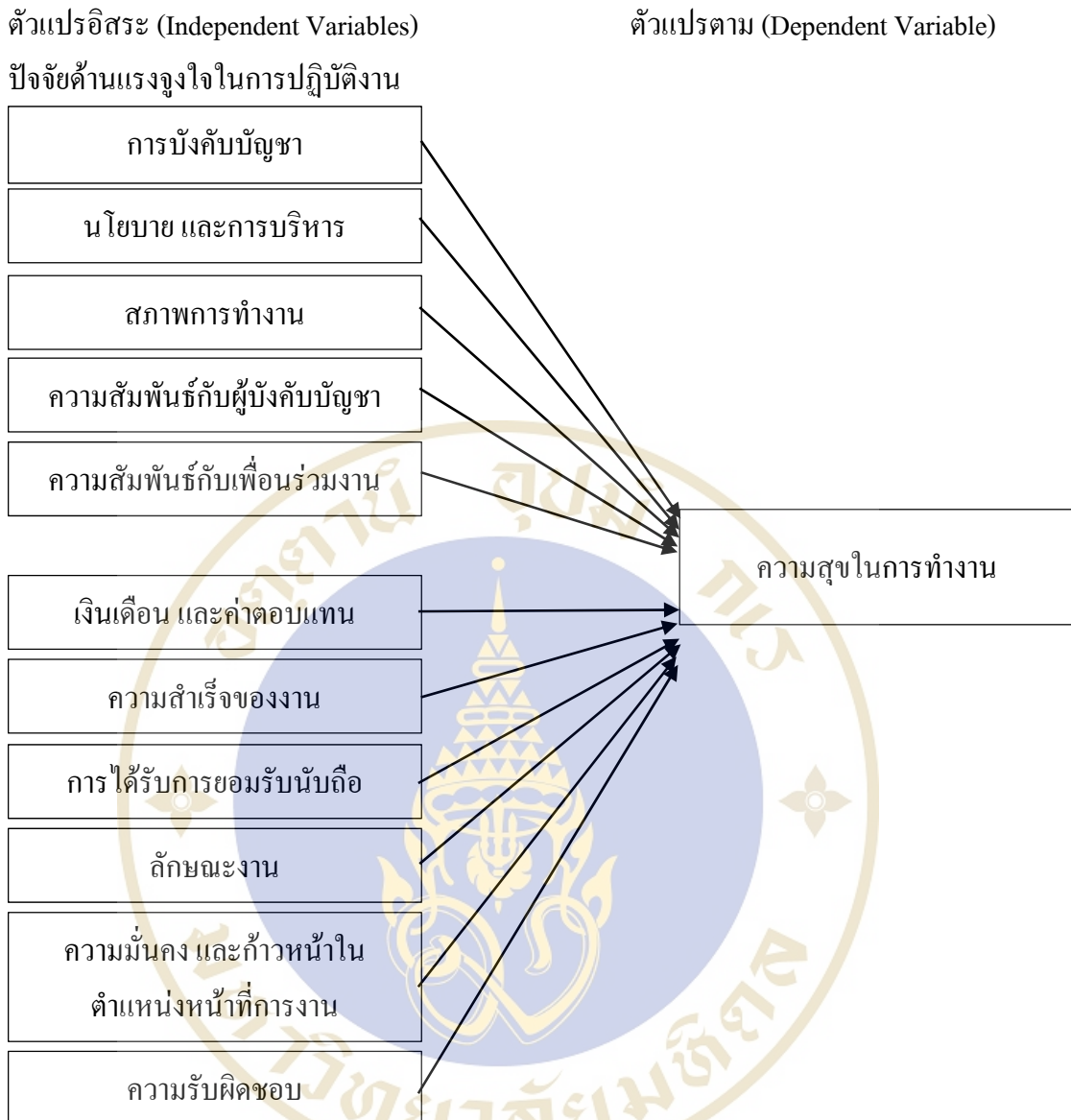
วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลผ่านการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งกลุ่มตัวอย่างจะเป็นผู้ตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง เพื่อให้การวิจัยตรงตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัยโดยมีขอบเขต และขั้นตอนตามรายละเอียดที่จะเสนอต่อไปนี้

1. กรอบแนวคิดที่ใช้ศึกษา
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา
3. เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย
4. การทดสอบเครื่องมือวิจัย
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 กรอบแนวคิดที่ใช้ศึกษา

ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร ตามทฤษฎีแรงจูงใจการทำงานของ Maslow (1954), McClelland และ Herzberg (1991) ผู้วิจัยได้สรุปเป็น 11 องค์ประกอบย่อย เพื่อใช้ในการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ดังนี้



ภาพที่ 3.1 กรอบแนวคิดที่ใช้ศึกษา

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร
2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บางส่วนของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใช้การหาขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณด้วยสูตร W.G. Cochran (1953) โดยการ

เก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) และกำหนดสัดส่วนของประชากรที่ผู้วิจัยกำหนดจะสุ่มที่ร้อยละ 20 และระดับความเชื่อมั่น 95%

สูตร

$$n = \frac{P (1-P) (Z)^2}{e^2}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

P = ค่าเปอร์เซ็นต์ที่ต้องการจะสุ่มจากประชากรทั้งหมด (ในการศึกษาครั้งนี้กำหนดให้กำหนด $P = 0.2$)

Z = ระดับความเชื่อมั่นที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ที่ 95% (มีค่าเท่ากับ 1.96)

e = ค่าเปอร์เซ็นต์ของความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง (ในการศึกษาครั้งนี้กำหนดให้ความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05)

จากการแทนค่า

$$n = \frac{(0.2) (1-0.2) (1.96)^2}{(0.0025)^2}$$

$$= 245.8624 \text{ หรือ } 246 \text{ คน}$$

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทางประชากร ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่ง อายุงาน ประเภทบุคลากร โดยคำถามเป็นแบบเลือกตอบ จำนวนทั้งหมด 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยมีข้อคำถามจำนวน 44 ข้อ ประกอบด้วยแต่ละด้าน ดังนี้

1. การบังคับบัญชา ประกอบด้วย ข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ
2. นโยบายและการบริหาร ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ
3. สภาพการทำงาน ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ
4. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ
6. เงินเดือนและค่าตอบแทน ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ
7. ความสำเร็จของงาน ประกอบด้วย ข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ
8. การได้รับการยอมรับนับถือ ประกอบด้วย ข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ
9. ลักษณะงาน ประกอบด้วย ข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ
10. ความมั่นคงและก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ประกอบด้วย ข้อคำถามจำนวน

4 ข้อ

11. ความรับผิดชอบ ประกอบด้วย ข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ

ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) เลือกตอบ 5 ระดับ โดยมีการให้ค่าคะแนน ดังนี้

มากที่สุด	หมายถึง	ผู้ตอบมีการรับรู้ว่าคุณมีความคิดเห็นตามข้อความนั้นมากที่สุด
มาก	หมายถึง	ผู้ตอบมีการรับรู้ว่าคุณมีความคิดเห็นตามข้อความนั้นมาก
ปานกลาง	หมายถึง	ผู้ตอบมีการรับรู้ว่าคุณมีความคิดเห็นตามข้อความนั้นปานกลาง
น้อย	หมายถึง	ผู้ตอบมีการรับรู้ว่าคุณมีความคิดเห็นตามข้อความนั้นน้อย
น้อยที่สุด	หมายถึง	ผู้ตอบมีการรับรู้ว่าคุณมีความคิดเห็นตามข้อความนั้นน้อยที่สุด

การแปลผลคะแนน สามารถแปลผลระดับคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นด้านปัจจัยในการปฏิบัติงาน โดยถือเกณฑ์การคิดคะแนนแบบอิงเกณฑ์ แบ่งระดับคะแนนเฉลี่ยของเบสท์ (Best, 1981) ดังนี้

1.00-1.49	หมายถึง	ผู้ตอบมีการรับรู้ว่าคุณมีความคิดเห็นตามข้อความนั้นน้อยที่สุด
1.50-2.49	หมายถึง	ผู้ตอบมีการรับรู้ว่าคุณมีความคิดเห็นตามข้อความนั้นน้อย
2.50-3.49	หมายถึง	ผู้ตอบมีการรับรู้ว่าคุณมีความคิดเห็นตามข้อความนั้นปานกลาง
3.50-4.49	หมายถึง	ผู้ตอบมีการรับรู้ว่าคุณมีความคิดเห็นตามข้อความนั้นมาก
4.50-5.00	หมายถึง	ผู้ตอบมีการรับรู้ว่าคุณมีความคิดเห็นตามข้อความนั้นมากที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามระดับความสุขในการทำงาน โดยมีข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) เลือกตอบ 5 ระดับ โดยมีการให้ค่าคะแนน ดังนี้

มากที่สุด หมายถึง ผู้ตอบมีการรับรู้ว่าคุณมีความสุขมากที่สุด
 มาก หมายถึง ผู้ตอบมีการรับรู้ว่าคุณมีความสุขตามข้อความนั้นมาก
 ปานกลาง หมายถึง ผู้ตอบมีการรับรู้ว่าคุณมีความสุขตามข้อความนั้นปานกลาง
 น้อย หมายถึง ผู้ตอบมีการรับรู้ว่าคุณมีความสุขตามข้อความนั้นน้อย
 น้อยที่สุด หมายถึง ผู้ตอบมีการรับรู้ว่าคุณมีความสุขตามข้อความนั้นน้อยที่สุด

การแปลผลคะแนน สามารถแปลผลระดับคะแนนเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงาน โดย

ถือเกณฑ์การคิดคะแนนแบบอิงเกณฑ์ แบ่งระดับคะแนนเฉลี่ยของเบสท์ (Best, 1981) ดังนี้

1.00-1.49 หมายถึง ผู้ตอบมีการรับรู้ว่าคุณมีความสุขตามข้อความนั้นน้อยที่สุด
 1.50-2.49 หมายถึง ผู้ตอบมีการรับรู้ว่าคุณมีความสุขตามข้อความนั้นน้อย
 2.50-3.49 หมายถึง ผู้ตอบมีการรับรู้ว่าคุณมีความสุขตามข้อความนั้นปานกลาง
 3.50-4.49 หมายถึง ผู้ตอบมีการรับรู้ว่าคุณมีความสุขตามข้อความนั้นมาก
 4.50-5.00 หมายถึง ผู้ตอบมีการรับรู้ว่าคุณมีความสุขตามข้อความนั้นมากที่สุด

ซึ่งแนวคำถามในส่วนต่างๆ ได้มีการอ้างอิงจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ได้มีการศึกษาในบทที่ 2 ซึ่งสามารถสรุปได้ออกมาเป็นแต่ละส่วนได้ ดังนี้

ตารางที่ 3.1 แนวทางการตั้งคำถาม

แบบสอบถาม	ชื่อผู้วิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการตั้งคำถาม
ส่วนที่ 1	วีรญา ศิริจรยาพงษ์ (2556)
ส่วนที่ 2	วีรญา ศิริจรยาพงษ์ (2556) แบบสอบถามข้อที่ 1-8 และข้อที่ 25-32 รัตนรพี ฌ นคร (2554) แบบสอบถามข้อที่ 9-20 และข้อที่ 33-36 และอรรณพร คงเขียว (2556) แบบสอบถามข้อที่ 21-24 , ข้อที่ 37-40 และข้อที่ 41-44
ส่วนที่ 3	อรรณพร คงเขียว (2556) แบบสอบถามข้อที่ 45-47

3.4 การทดสอบเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยได้มีการแจกแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน เป็นแบบ Sample Random เพื่อทดสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการศึกษาโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ และเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร โดยได้รับการตอบแบบสอบถามกลับมา จำนวนทั้งสิ้น 227 คน

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากเอกสาร หนังสือนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและบทความเชิงวิชาการ อันสามารถนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้จัดทำข้อมูล โดยดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับกลับมาแล้วทำการตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อให้ข้อมูลมีความถูกต้องและสมบูรณ์ ตามฐานคติของการวิเคราะห์การถดถอย ได้แก่ ข้อมูลที่สูญหาย (Missing Data) โดยข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับตอบกลับมาทั้งหมดนั้น ไม่มีข้อมูลสูญหาย

2. ดำเนินการลงรหัส (Coding) เพื่อแปลงสภาพข้อมูล (Data) เป็นข้อมูล (Information) แล้วนำข้อมูลดังกล่าวมาบันทึกลงคอมพิวเตอร์ เพื่อประมวลผล

3. ประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (SPSS: Statistical Packet for The Social Sciences)

- การวิเคราะห์ร้อยละ (Percentage)
- การตรวจสอบการแจกแจงแบบปกติของข้อมูล (Normality)
- การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น (Reliability)
- การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive statistics)
- การวิเคราะห์สถิติสหสัมพันธ์ (Correlations Analysis)
- การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

บทที่ 4 ผลการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจำนวน 227 ชุด ผู้วิจัยได้นำผลที่ได้มาประมวลและวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย และผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย โดยการวิเคราะห์ข้อมูลได้ตามลำดับ ดังนี้

4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 227 คน แบ่งตามข้อมูลด้านต่าง ๆ ได้ดังนี้

ตารางที่ 4.1 ค่าความถี่และค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	24	10.60
หญิง	203	89.40
รวม	227	100.00

ด้านเพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 89.40 และเพศชาย 24 คน คิดเป็นร้อยละ 10.60

ตารางที่ 4.2 ค่าความถี่และค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 25 ปี	46	20.30
25-34 ปี	143	63.00
35-44 ปี	36	15.90
45-54 ปี	2	0.90
รวม	227	100.00

ด้านอายุส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 25-34 ปี จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 63.00 รองลงมา มีอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 20.30 อายุระหว่าง 35-44 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 15.90 และน้อยที่สุดมีอายุระหว่าง 45-54 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.90

ตารางที่ 4.3 ค่าความถี่และค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	167	73.60
สมรส	55	24.20
หย่าร้าง	4	1.80
แยกกันอยู่	1	0.40
รวม	227	100.00

ด้านสถานภาพ ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 73.60 รองลงมา มีสถานภาพสมรส จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 24.20 หย่าร้าง จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.80 และแยกกันอยู่ อีกจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.40

ตารางที่ 4.4 ค่าความถี่และค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	32	14.10
ปริญญาตรี	162	71.40
ปริญญาโท	33	14.50
รวม	227	100.00

ด้านระดับการศึกษา ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 71.40 รองลงมาคือจบการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 14.50 และจบการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 14.10

ตารางที่ 4.5 ค่าความถี่และค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านอาชีพ

อาชีพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
พยาบาล	152	67.00
นักกายภาพบำบัด/นักกิจกรรมบำบัด/นักรังสีการแพทย์	8	3.50
ผู้ช่วยพยาบาล/ผู้ช่วยกายภาพบำบัด/ผู้ช่วยรังสีการแพทย์	22	9.70
ผู้ปฏิบัติงานบริหาร/เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	29	12.80
อาจารย์	7	3.10
เจ้าหน้าที่แปล	7	3.10
อื่นๆ	2	0.90
รวม	227	100.00

ด้านอาชีพ ส่วนใหญ่เป็นพยาบาล จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 67.00 รองลงมาเป็นผู้ปฏิบัติงานบริหารและเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 12.80 ผู้ช่วยพยาบาล ผู้ช่วยกายภาพบำบัดและผู้ช่วยรังสีการแพทย์ จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 9.70 นักกายภาพบำบัด นักกิจกรรมบำบัดและนักรังสีการแพทย์ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.50 อาจารย์ 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.10 เจ้าหน้าที่แปล 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.10 และอื่น ๆ 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.90

ตารางที่ 4.6 ค่าความถี่และค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านอายุงาน

อายุงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 6 ปี	90	39.60
6-10 ปี	102	44.90
11-15 ปี	23	10.10
16-20 ปี	6	2.60
20 ปีขึ้นไป	6	2.60
รวม	227	100.00

ด้านอายุงาน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานมา 6-10 ปี จำนวน 102 คน คิดเป็น ร้อยละ 44.90 รองลงมาคือ มีประสบการณ์การทำงานมาต่ำกว่า 6 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 39.60 ประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี มีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 10.10 ประสบการณ์การทำงาน 16-20 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.60 และมีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.60

ตารางที่ 4.7 ค่าความถี่และค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านประเภทยุทธศาสตร์

ประเภทยุทธศาสตร์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ข้าราชการ	6	2.60
พนักงานมหาวิทยาลัย	100	44.10
พนักงานมหาวิทยาลัยเงินอุดหนุน	15	6.60
พนักงานมหาวิทยาลัยซื้อส่วนงาน	78	34.40
พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้	3	1.30
ลูกจ้าง	25	11.00
รวม	227	100.00

ด้านประเภทยุทธศาสตร์ ส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 44.10 รองลงมาคือ พนักงานมหาวิทยาลัยซื้อส่วนงาน จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 34.40 ลูกจ้าง จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 11.00 พนักงานมหาวิทยาลัยเงินอุดหนุน จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 6.60 ข้าราชการ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.60 และพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.30

4.2 การตรวจสอบการแจกแจงแบบปกติของข้อมูล (Normality)

ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบการแจกแจงของข้อมูลปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้ค่า Skewness และ Kurtosis ดังนี้

ตารางที่ 4.8 ค่าการแจกแจงแบบปกติของข้อมูล (Normality)

ตัวแปร	จำนวนตัวชี้วัด	ตัวชี้วัด	Skewness	Kurtosis
การบังคับบัญชา (COM)	4	COM1	-0.35	-0.09
		COM2	-0.31	-0.36
		COM3	-0.54	-0.17
		COM4	-0.35	-0.17
นโยบาย และการบริหาร (POL)	4	POL1	-0.87	0.78
		POL2	-0.59	-0.24
		POL3	-0.58	0.51
		POL4	-0.52	0.75
สภาพการทำงาน (PLA)	4	PLA1	-0.83	1.45
		PLA2	-0.95	1.93
		PLA3	-0.64	0.48
		PLA4	-0.54	0.39
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (CHI)	4	CHI1	-0.30	0.09
		CHI2	-0.59	0.69
		CHI3	-0.67	0.66
		CHI4	-0.64	0.50
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (COL)	4	COL1	-0.73	1.41
		COL2	-0.53	0.62
		COL3	-0.34	-0.12
		COL4	-0.70	0.65
เงินเดือน และค่าตอบแทน (SAL)	4	SAL1	-0.51	-0.01
		SAL2	-0.36	-0.12
		SAL3	-0.45	-0.09
		SAL4	-0.36	-0.36

ตาราง 4.8 ค่าการแจกแจงแบบปกติของข้อมูล (Normality) (ต่อ)

ตัวแปร	จำนวนตัวชี้วัด	ตัวชี้วัด	Skewness	Kurtosis
ความสำเร็จของงาน (SUCC)	4	SUCC1	-0.50	1.42
		SUCC2	-0.26	-0.02
		SUCC3	-0.64	1.00
		SUCC4	-0.18	-0.45
การได้รับการยอมรับนับถือ (RES)	4	RES1	-0.48	0.66
		RES2	-0.52	1.52
		RES3	-0.49	1.00
		RES4	-0.67	1.03
ลักษณะงาน (JOB)	4	JOB1	-0.46	0.50
		JOB2	-0.68	0.73
		JOB3	-0.72	1.31
		JOB4	-0.27	-0.15
ความมั่นคง และก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่การงาน (SUC)	4	SUC1	-0.43	0.11
		SUC2	-0.29	-0.20
		SUC3	-0.15	0.01
		SUC4	-0.31	-0.06
ความรับผิดชอบ (RESP)	4	RESP1	-0.30	-0.10
		RESP2	-0.35	-0.03
		RESP3	-0.38	0.35
		RESP4	-0.51	0.88
ความสุขในการทำงาน (HAP)	3	HAP1	-0.68	0.82
		HAP2	-0.44	0.32
		HAP3	-0.71	0.97

จากตาราง 4.8 ผลการวิเคราะห์ค่า Skewness และ Kurtosis ทุกตัวแปรมีค่าอยู่ระหว่าง $-1 \leq \text{Skewness} \leq +1$ (Tabachnick & Fidell, 2001) และ $-2 \leq \text{Kurtosis} \leq +2$ (George & Mallery, 2010) หมายความว่า องค์ประกอบทั้งหมดของทุกปัจจัยตัวแปรนั้น อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้

4.3 การทดสอบความเชื่อมั่นของข้อมูล (Reliability)

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติสำหรับการวิจัยด้านสังคมศาสตร์ (SPSS) เพื่อทดสอบความเชื่อมั่นของข้อมูล (Reliability) โดยใช้ Cronbach's Alpha และค่า Corrected Item-Total Correlation ดังนี้

ตารางที่ 4.9 ค่าความเชื่อมั่นของข้อมูล (Reliability) แบบสอบถาม

ตัวแปร	จำนวน ตัวชี้วัด	ตัวชี้วัด	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha
การบังคับบัญชา (COM)	4	COM1	0.66	0.84
		COM2	0.74	
		COM3	0.66	
		COM4	0.67	
นโยบาย และการบริหาร (POL)	4	POL1	0.60	0.77
		POL2	0.56	
		POL3	0.54	
		POL4	0.59	
สภาพการทำงาน (PLA)	4	PLA1	0.63	0.84
		PLA2	0.74	
		PLA3	0.73	
		PLA4	0.62	
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับ บัญชา (CHI)	4	CHI1	0.65	0.85
		CHI2	0.73	
		CHI3	0.69	
		CHI4	0.72	
ความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน (COL)	4	COL1	0.78	0.90
		COL2	0.81	
		COL3	0.77	
		COL4	0.73	

ตาราง 4.9 ค่าความเชื่อมั่นของข้อมูล (Reliability) แบบสอบถาม (ต่อ)

ตัวแปร	จำนวน ตัวชี้วัด	ตัวชี้วัด	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha
เงินเดือน และค่าตอบแทน (SAL)	4	SAL1	0.84	0.90
		SAL2	0.84	
		SAL3	0.83	
		SAL4	0.66	
ความสำเร็จของงาน (SUCC)	4	SUCC1	0.67	0.83
		SUCC2	0.67	
		SUCC3	0.61	
		SUCC4	0.68	
การได้รับการยอมรับนับถือ (RES)	4	RES1	0.74	0.87
		RES2	0.76	
		RES3	0.72	
		RES4	0.68	
ลักษณะงาน (JOB)	4	JOB1	0.54	0.81
		JOB2	0.69	
		JOB3	0.68	
		JOB4	0.63	
ความมั่นคง และก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่การงาน (SUC)	4	SUC1	0.70	0.87
		SUC2	0.76	
		SUC3	0.81	
		SUC4	0.64	
ความรับผิดชอบ (RESP)	4	RESP1	0.67	0.79
		RESP2	0.69	
		RESP3	0.46	
		RESP4	0.59	
ความสุขในการทำงาน (HAP)	3	HAP1	0.83	0.87
		HAP2	0.75	
		HAP3	0.70	

การทดสอบความเชื่อมั่นของข้อมูล (Reliability test) ของแบบสอบถามโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach's Alpha) ค่าที่ได้จากการวิเคราะห์ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป ($\alpha > 0.7$) (Hair, Black, Babin, Anderson, & Tatham, 2006, p. 137; Nunnally, 1978, p. 245) และค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Corrected-Item Total Correlation > 0.3) (Field, 2005) ต้องมีค่ามากกว่า 0.3 ซึ่งจากตารางที่ 4.3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach ที่ได้จากการวิเคราะห์มีค่ามากกว่า 0.7 ทุกค่าทุกตัวแปร และค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Corrected-Item Total Correlation > 0.3) (Field, 2005) มีค่ามากกว่า 0.3 ทุกค่าทุกตัวแปรเช่นกัน แสดงว่าแบบสอบถามที่จัดขึ้นนี้มีความน่าเชื่อถือ สามารถนำไปทดสอบสมมติฐานและนำไปใช้ในกระบวนการวิจัยต่อไปได้

4.4 ระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

โดยแสดงในรูปค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยแบ่งระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานออกเป็น 5 ระดับตามเกณฑ์ในบทที่ 3 ซึ่งเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนได้ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ข้อที่	ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	Mean	S.D	แปลผล
การบังคับบัญชา				
1	หัวหน้าเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการ แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุง และพัฒนาการทำงาน	4.08	0.69	มาก
2	หัวหน้าให้การช่วยเหลือในการทำงานของท่าน	3.92	0.78	มาก
3	หัวหน้าของท่านเป็นบุคคลที่ท่านเชื่อถือและไว้วางใจ	4.03	0.80	มาก
4	หัวหน้าของท่านสนับสนุน ส่งเสริม การพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน	4.08	0.70	มาก
	ภาพรวม	4.03	0.61	มาก

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation) เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ข้อที่	ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	Mean	S.D	แปลผล
นโยบาย และการบริหาร				
5	วิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงพยาบาลให้ความสำคัญกับการดูแลผู้ป่วยอย่างมีคุณภาพ	4.33	0.69	มาก
6	นโยบายของโรงพยาบาลสนับสนุนคุณภาพการบริการ/ การดูแลผู้ป่วย	4.34	0.66	มาก
7	โรงพยาบาลให้ความเสมอภาคกับบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	3.67	0.89	มาก
8	เมื่อเกิดปัญหาความขัดแย้งในโรงพยาบาลจะได้รับการแก้ปัญหาอย่างโปร่งใส ยุติธรรม	3.81	0.78	มาก
	ภาพรวม	4.04	0.58	มาก
สภาพการทำงาน				
9	สถานที่ทำงานมีการจัดเป็นสัดส่วน อำนวยต่อการทำงาน	3.98	0.78	มาก
10	วัสดุอุปกรณ์ในการทำงานมีความพร้อม	4.06	0.76	มาก
11	สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ ความสะอาด มีความเหมาะสม	4.11	0.73	มาก
12	ทางโรงพยาบาลมีอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยในการทำงานที่เพียงพอต่อเจ้าหน้าที่	4.00	0.73	มาก
	ภาพรวม	4.04	0.62	มาก
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา				
13	ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับท่านและไว้วางใจในการทำงานของท่าน	3.97	0.68	มาก
14	ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานและกระจายงานอย่างเท่าเทียมและเหมาะสม	3.77	0.79	มาก
15	ผู้บังคับบัญชาให้เสรีภาพในการปฏิบัติงาน	3.91	0.79	มาก
16	ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.88	0.81	มาก
	ภาพรวม	3.88	0.64	มาก

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation) เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ข้อที่	ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	Mean	S.D	แปลผล
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน				
17	ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน	4.14	0.71	มาก
18	เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ	4.08	0.68	มาก
19	เพื่อนร่วมงานมีความกระตือรือร้นในการให้ความช่วยเหลือ	3.96	0.74	มาก
20	เพื่อนร่วมงานมีความเป็นกันเอง	4.21	0.70	มาก
	ภาพรวม	4.10	0.62	มาก
เงินเดือนและค่าตอบแทน				
21	เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่านที่ทุ่มเท	3.46	1.01	ปานกลาง
22	เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานของท่าน	3.29	1.00	ปานกลาง
23	โรงพยาบาลจ่ายค่าจ้าง และค่าล่วงเวลาอย่างเหมาะสม	3.31	1.01	ปานกลาง
24	สวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าอาหาร ค่าเดินทาง หอพัก มีความเหมาะสม	3.37	1.05	ปานกลาง
	ภาพรวม	3.36	0.90	ปานกลาง
ความสำเร็จของงาน				
25	ท่านได้ทำงานจนบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้	3.94	0.66	มาก
26	ท่านทำงานที่ท้าทายได้สำเร็จ	3.95	0.69	มาก
27	ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำอยู่	4.10	0.68	มาก
28	งานที่ท่านทำมีส่วนทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา	4.02	0.70	มาก
	ภาพรวม	4.00	0.55	มาก
การได้รับการยอมรับนับถือ				
29	เพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถของท่าน	3.97	0.68	มาก
30	ท่านได้รับความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน	3.96	0.66	มาก

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation) เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ข้อที่	ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	Mean	S.D	แปลผล
31	บุคลากรในหน่วยงานอื่นรับฟังความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะของท่าน	3.95	0.70	มาก
32	ท่านได้รับมอบหมายให้ทำโครงการพิเศษต่างๆ ของหน่วยงาน	3.74	0.79	มาก
	ภาพรวม	3.90	0.60	มาก
ลักษณะงาน				
33	งานของท่านมีความน่าสนใจ ทำทาทความสามารถ	3.96	0.74	มาก
34	ปริมาณมีความเหมาะสมกับจำนวนบุคลากรในทีม	3.55	0.90	มาก
35	ภาระความรับผิดชอบในงานมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานในปัจจุบัน	3.75	0.80	มาก
36	งานที่ท่านได้รับมีความสำคัญต่อการก้าวหน้าของโรงพยาบาล	3.88	0.74	มาก
	ภาพรวม	3.78	0.64	มาก
ความมั่นคง และก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน				
37	ท่านมีโอกาสเติบโตและก้าวหน้าในสายงานในอนาคต	3.62	0.90	มาก
38	ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ ดูงาน ฝึกอบรม	3.78	0.77	มาก
39	งานของท่านมีโอกาสได้แสดงผลงานอย่างเด่นชัด	3.63	0.77	มาก
40	ตำแหน่งงานปัจจุบันเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.86	0.74	มาก
	ภาพรวม	3.72	0.67	มาก
ความรับผิดชอบ				
41	ท่านทุ่มเทความพยายามเต็มที่ในงานที่ได้รับมอบหมาย	4.26	0.60	มาก
42	ท่านมีส่วนรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย	4.26	0.62	มาก
43	ท่านมีอิสระ และเสรีภาพในการเลือกวิธีปฏิบัติงาน	3.90	0.68	มาก
44	ท่านเชื่อว่างานที่รับผิดชอบมีส่วนช่วยให้องค์กรพัฒนา	4.11	0.65	มาก
	ภาพรวม	4.14	0.50	มาก

จากตาราง 4.10 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด พบว่า

ความรับผิดชอบ มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.50 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับ จากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านทุ่มเทความพยายามเต็มที่ในงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.26 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.60 รองลงมาคือ ท่านมีส่วนรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.62 ท่านเชื่อว่างานที่รับผิดชอบมีส่วนช่วยให้องค์กรพัฒนา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.65 และ ท่านมีอิสระ และเสรีภาพในการเลือกวิธีปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.68 ตามลำดับ

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.62 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับ จากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ เพื่อนร่วมงานมีความเป็นกันเอง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.21 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.70 รองลงมาท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.71 เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างเต็มใจและเต็มความสามารถมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.68 และเพื่อนร่วมงานมีความกระตือรือร้นในการให้ความช่วยเหลือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.74 ตามลำดับ

นโยบาย และการบริหาร มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.58 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับ จากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ นโยบายของโรงพยาบาลสนับสนุนคุณภาพการบริการ/ การดูแลผู้ป่วย มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.34 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.66 รองลงมา วิทยาลัยฯ พันธกิจของโรงพยาบาลให้ความสำคัญกับการดูแลผู้ป่วยอย่างมีคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.69 เมื่อเกิดปัญหาความขัดแย้งในโรงพยาบาล จะได้รับการแก้ปัญหาอย่างโปร่งใส ยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.78 และโรงพยาบาลให้ความเสมอภาคกับบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.89 ตามลำดับ

สภาพการทำงาน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.62 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับ จากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน

เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ ความสะอาด มีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.11 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.73 รองลงมา วัสดุอุปกรณ์ในการทำงานมีความพร้อม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.76 ทางโรงพยาบาลมีอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยในการทำงานที่เพียงพอต่อเจ้าหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.73 และ สถานที่ทำงานมีการจัดเป็นสัดส่วนอำนวยความสะดวกการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.78 ตามลำดับ

การบังคับบัญชา มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.61 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับ จากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ หัวหน้าเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการ แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุง และพัฒนาการทำงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.08 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.69 รองลงมาคือ หัวหน้าของท่านสนับสนุน ส่งเสริม การพัฒนา ความรู้ ความสามารถในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.61 หัวหน้าของท่านเป็นบุคคลที่ท่านเชื่อถือและไว้วางใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.80 และหัวหน้าให้การช่วยเหลือในการทำงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.78 ตามลำดับ

ความสำเร็จของงาน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.55 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับ จากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำอยู่ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.10 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.68 รองลงมา งานที่ท่านทำมีส่วนร่วม ทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.70 ท่านทำงานที่ท้าทาย ได้สำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.69 และ ท่านได้ทำงานจนบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.66 ตามลำดับ

การได้รับการยอมรับนับถือ มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.60 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับ จากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ เพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถของท่าน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.97 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.68 รองลงมา ท่านได้รับความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.66 บุคลากรในหน่วยงานอื่นรับฟังความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.70 และท่านได้รับมอบหมายให้ทำโครงการพิเศษต่าง ๆ ของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.79 ตามลำดับ

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.64 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับ จากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับท่านและไว้วางใจในการทำงานของท่าน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.97 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.68 รองลงมา ผู้บังคับบัญชาให้เสรีภาพในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.79 ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.81 และ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานและกระจายงานอย่างเท่าเทียมและเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.79 ตามลำดับ

ลักษณะงาน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.64 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับ จากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ งานของท่านมีความน่าสนใจ ทำทาสความสามารถ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.96 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.74 รองลงมา งานที่ท่านได้รับมีความสำคัญต่อการก้าวหน้าของโรงพยาบาล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.74 ภาระความรับผิดชอบในงานมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.80 และปริมาณมีความเหมาะสมกับจำนวนบุคลากรในทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.90 ตามลำดับ

ความมั่นคงและก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.67 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับ จากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ตำแหน่งงานปัจจุบันเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่านมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.86 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.74 รองลงมา ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ ดูงาน ฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.77 งานของท่านมีโอกาสได้แสดงผลงานอย่างเด่นชัด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.77 และ ท่านมีโอกาสเติบโตและก้าวหน้าในสายงานในอนาคตมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.90 ตามลำดับ

เงินเดือนและค่าตอบแทน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.90 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับ จากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่านที่หุ้มนเพิ่มมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.46 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.01 รองลงมา สวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าอาหาร ค่าเดินทาง หอพัก มีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.90 โรงพยาบาลจ่ายค่าจ้าง และ

ค่าล่วงเวลาอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.05 และเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานของท่านมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.00 ตามลำดับ

4.5 ระดับความคิดเห็นของความสุขในการทำงาน

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของความสุขในการทำงาน

ข้อที่	ระดับความสุขในการทำงาน	Mean	S.D	แปลผล
1	ท่านมีความสุขกับการงานที่ท่านทำอยู่	3.76	0.88	มาก
2	ท่านมีความรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน	3.68	0.85	มาก
3	ท่านรู้สึกรักและผูกพันกับงานที่ท่านทำ	3.92	0.82	มาก
	ภาพรวม	3.79	0.76	มาก

จากตาราง 4.11 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงาน โดยมีความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.76 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับ จากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านรู้สึกรักและผูกพันกับงานที่ท่านทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.82 รองลงมา คือ ท่านมีความสุขกับการงานที่ท่านทำอยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.88 และน้อยที่สุด คือ ท่านมีความสุขกับการงานที่ท่านทำอยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.88

4.6 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความสุขในการทำงาน

ตารางที่ 4.12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความสุขในการทำงาน

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ความสุขในการทำงาน			
	r	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
การบังคับบัญชา	0.41**	0.00	ปานกลาง	เดียวกัน
นโยบาย และการบริหาร	0.41**	0.00	ปานกลาง	เดียวกัน
สภาพการทำงาน	0.46**	0.00	ปานกลาง	เดียวกัน
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	0.58**	0.00	สูง	เดียวกัน
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.49**	0.00	ปานกลาง	เดียวกัน
เงินเดือน และค่าตอบแทน	0.44**	0.00	ปานกลาง	เดียวกัน
ความสำเร็จของงาน	0.56**	0.00	สูง	เดียวกัน
การได้รับการยอมรับนับถือ	0.51**	0.00	สูง	เดียวกัน
ลักษณะงาน	0.57**	0.00	สูง	เดียวกัน
ความมั่นคง และก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	0.57**	0.00	สูง	เดียวกัน
ความรับผิดชอบ	0.42**	0.00	ปานกลาง	เดียวกัน

หมายเหตุ: **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 4.12 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความสุขในการทำงาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่อยู่ระหว่าง -1.00 ถึง -0.50 หรือ 0.50 ถึง 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่อยู่ระหว่าง -0.49 ถึง -0.30 หรือ 0.30 ถึง 0.49 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่อยู่ระหว่าง -0.29 ถึง -0.10 หรือ 0.10 ถึง 0.29 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ส่วนเครื่องหมาย +, - หน้าตัวเลขสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะบอกถึงทิศทางของความสัมพันธ์ โดยที่หาก r มีเครื่องหมาย + หมายถึงการมีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางเดียวกัน (ตัวแปรหนึ่งมีค่าสูงอีกตัวหนึ่งจะมีค่าสูงไปด้วย) r มีเครื่องหมาย - หมายถึงการมีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางตรงกันข้าม (ตัวแปรหนึ่งมีค่าสูง

ตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะมีค่าต่ำ) (Cohen, 1988) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอธิบายรายละเอียดแต่ละด้านได้ ดังนี้

การบังคับบัญชา ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ปัจจัยด้านการบังคับบัญชาของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.41 นั่นคือตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบังคับบัญชาเพิ่มขึ้นจะทำให้ความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานครเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

นโยบายและการบริหาร ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.41 นั่นคือตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านนโยบาย และการบริหารเพิ่มขึ้นจะทำให้ความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานครเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

สภาพการทำงาน ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ปัจจัยด้านสภาพการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.46 นั่นคือตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพการทำงานเพิ่มขึ้นจะทำให้ความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานครเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.58 นั่นคือตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับสูงในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเพิ่มขึ้นจะทำให้ความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานครเพิ่มขึ้นในระดับสูง

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานอย่างมี

ความมั่นคงและก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.57 นั่นคือตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับสูงในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความมั่นคง และก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานเพิ่มขึ้นจะทำให้ความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานครเพิ่มขึ้นในระดับสูง

ความรับผิดชอบ ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ปัจจัยด้านความรับผิดชอบของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.42 นั่นคือตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นจะทำให้ความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานครเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

4.7 ประสิทธิภาพในการพยากรณ์ของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

ตารางที่ 4.13 ค่าการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constant	0.094	0.363		-0.258	0.796
การบังคับบัญชา	0.056	0.088	0.045	0.632	0.796
นโยบาย และการบริหาร	-0.135	0.103	0.103	-1.303	0.528
สภาพการทำงาน	0.088	0.089	0.072	0.989	0.194
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	0.248	0.101	0.210	2.457	0.324
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.183	0.084	0.149	2.192	0.015
เงินเดือน และค่าตอบแทน	0.054	0.054	0.064	1.005	0.029

ตารางที่ 4.13 ค่าการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน (ต่อ)

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
ความสำเร็จของงาน	0.209	0.111	0.153	1.878	0.316
การได้รับการยอมรับนับถือ	0.004	0.999	0.003	0.037	0.062
ลักษณะงาน	0.183	0.096	0.154	1.911	0.971
ความมั่นคง และก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	0.192	0.095	0.171	2.021	0.057
ความรับผิดชอบ	-0.076	0.104	0.050	0.731	0.045
Adjusted R square = 0.456, Standard error of the estimate = 0.559					

หมายเหตุ: *ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.13 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานครทั้งหมด 3 ปัจจัย ซึ่งส่งผลในเชิงบวกต่อความสุขในการทำงาน โดยด้านที่ส่งผลมากที่สุด คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.015 และค่า Beta เท่ากับ 0.149 กล่าวคือ ถ้าปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเพิ่ม 1 หน่วยจะส่งผลให้ความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานครเพิ่มขึ้นตาม 0.149 หน่วย รองลงมา คือ เงินเดือนและค่าตอบแทน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.029 และค่า Beta เท่ากับ 0.064 กล่าวคือ ถ้าปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนเพิ่ม 1 หน่วยจะส่งผลให้ความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานครเพิ่มขึ้นตาม 0.064 หน่วย และความรับผิดชอบ ค่า Sig. เท่ากับ 0.045 และ Beta เท่ากับ 0.050 กล่าวคือ ถ้าปัจจัยความรับผิดชอบเพิ่ม 1 หน่วยจะส่งผลให้ความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานครเพิ่มขึ้นตาม 0.050 หน่วย ตามลำดับ โดยตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวมีประสิทธิภาพในการร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 45.60

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาหาระดับความสุข และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และนอกเหนือจากกลุ่มตัวอย่างในการนำไปพิจารณาปรับเปลี่ยนนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยกลุ่มประชากรที่เลือกทำการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย, พนักงานมหาวิทยาลัยเงินอุดหนุน, พนักงานมหาวิทยาลัยชื่อส่วนงาน, พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ และลูกจ้าง จำนวน 227 คน โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามทั้งหมด 3 ส่วน ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงาน ข้อมูลที่ได้รับจากการตอบแบบสอบถามนำมาประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (SPSS: Statistical Packet for The Social Sciences) ประกอบด้วย การวิเคราะห์ร้อยละ (Percentage), การตรวจสอบการแจกแจงแบบปกติของข้อมูล (Normality), การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น (Reliability), การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive statistics), การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlations Analysis) และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เมื่อทำการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลเรียบร้อยแล้ว จะนำข้อมูลเหล่านี้เสนอต่อผู้บริหาร เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างองค์กรแห่งความสุขต่อไป

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ร้อยละ (Percentage) ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีอายุอยู่ในช่วง 25-34 ปี มีสถานภาพโสดมากกว่าสถานภาพสมรสและหย่าร้าง มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากกว่า

ปริญญาโทและต่ำกว่าปริญญาตรี โดยมีอาชีพพยาบาลมากที่สุด ซึ่งมีอายุงานส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 6-10 ปี และประเภทบุคลากรส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

จากผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความรับผิดชอบ โดยทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านทุ่มเทความพยายามเต็มที่ในงานที่ได้รับมอบหมาย ส่วนปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นรองลงมา ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, นโยบายและการบริหาร, สภาพการทำงาน, การบังคับบัญชา, ความสำเร็จของงาน, การได้รับการยอมรับนับถือ, ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา, ลักษณะงาน, ความมั่นคงและก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และเงินเดือนและค่าตอบแทนตามลำดับ เมื่อพิจารณาด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เงินเดือนและค่าตอบแทน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานของท่าน อาจเนื่องมาจากภาระงานของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยที่ค่อนข้างมากและซับซ้อน

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของความสุขในการทำงาน

จากผลการวิจัยพบว่า ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในเขตกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับสูง โดยข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านรู้สึกรักและผูกพันกับงานที่ท่านทำ อาจเนื่องมาจากผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพยาบาลที่เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้ว ก็เข้าทำงานในโรงพยาบาลสังกัดที่ตนเองจบการศึกษามา ทำให้มีความคุ้นเคยกับสถานที่และรุ่นพี่รุ่นน้อง ทำให้เกิดความรู้สึกรักและผูกพันกับงานที่ท่านทำ

5.1.4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความสุขในการทำงาน

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 11 ปัจจัย ได้แก่ การบังคับบัญชา, นโยบายและการบริหาร, สภาพการทำงาน, ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา, ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, เงินเดือนและค่าตอบแทน, ความสำเร็จของงาน, การได้รับการยอมรับนับถือ, ลักษณะงาน, ความมั่นคงและก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นทำให้ความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานครเพิ่มขึ้นตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นฤมล แสงผล (2554) แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษา

ของอรรถพร คงเขียว (2554) พบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงานในด้านลักษณะงานที่ทำ, ความก้าวหน้าในงาน, นโยบายและการบริหารมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับระดับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง และปัจจัยการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในงาน, การได้รับการยอมรับนับถือ, ความรับผิดชอบ, เงินเดือนและค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับระดับความสุขในการทำงานในระดับต่ำ เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษามีความแตกต่างกัน

5.1.5 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการพยากรณ์ของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

จากผลการวิจัยพบว่า โดยปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร มีทั้งหมด 3 ปัจจัย เรียงตามลำดับ ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, เงินเดือนและค่าตอบแทน และความรับผิดชอบ โดยมีประสิทธิภาพในการร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 45.60 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของธนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล (2557) ที่พบว่า ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในการทำงานและปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร และสอดคล้องผลการวิจัยของอีก 3 คน คือ อรุมา รัตนบุรี (2557) ที่พบว่า การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นเงินเดือนหรือค่าจ้างที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบและยุติธรรมมีผลต่อความสุขในการทำงาน, ชัชมน วรรณพิณ (2555) ที่พบว่า ความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุด และธนา ทวีมบุญ (2557) ที่พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุด คือ ความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน

5.2 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 5.1 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ความสุขในการทำงาน
การบังคับบัญชา	×
นโยบายและการบริหาร	×
สภาพการทำงาน	×
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	×
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	✓
เงินเดือนและค่าตอบแทน	✓
ความสำเร็จของงาน	×
การได้รับการยอมรับนับถือ	×
ลักษณะงาน	×
ความมั่นคงและก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	×
ความรับผิดชอบ	✓

หมายเหตุ: เครื่องหมาย ✓ หมายถึง ขอมรับสมมติฐานรอง (H1) (ส่งผล)

เครื่องหมาย × หมายถึง ขอมรับสมมติฐานหลัก (H0) (ไม่ส่งผล)

จากตาราง 5.1 สมมติฐานจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และขอมรับสมมติฐานรอง (H1) ก็ต่อเมื่อ Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ซึ่งปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, เงินเดือนและค่าตอบแทน และความรับผิดชอบส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยมี P-value = 0.015, P-value = 0.029 และ P-value = 0.045 ตามลำดับ ส่วนปัจจัยด้านการบังคับบัญชา, นโยบาย และการบริหาร, สภาพการทำงาน, ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา, ความสำเร็จของงาน, การได้รับการยอมรับนับถือ, ลักษณะงาน, ความมั่นคงและก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร

สมมติฐานที่ 2 ความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับสูง

ความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพในการร่วมพหุกรรมระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานครได้

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพในการร่วมพหุกรรมระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานครได้ร้อยละ 45.60 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 3

5.3 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการวิจัยที่ได้สามารถนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรได้ เพื่อใช้ในการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น ดังนี้

1. ควรจัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ในองค์กร เช่น จัดกิจกรรมสร้างทักษะการทำงานเป็นทีม กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์นอกสถานที่ จัดงานสงกรานต์ งานปีใหม่ เป็นต้น เพื่อให้บุคลากรแต่ละสายงานรู้จักกันมากขึ้นและสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ผู้บริหารควรพิจารณาและปรับเปลี่ยนนโยบายในการจ่ายค่าตอบแทนแก่บุคลากรแต่ละสายงาน เช่น โบนัสประจำปี อัตราการเพิ่มขึ้นของเงินเดือน และค่าล่วงเวลา ที่เหมาะสมกับลักษณะงานและภาระความรับผิดชอบในการทำงาน
3. หัวหน้างานควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีโอกาสรับผิดชอบงานใหม่ๆ มีอำนาจในการรับผิดชอบและแก้ไขข้อผิดพลาดได้อย่างอิสระ

5.4 ข้อจำกัดในการวิจัยและข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานครเท่านั้น จึงไม่ได้สะท้อนภาพรวมของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยทั่วประเทศ ดังนั้น จึงควรทำการศึกษาเพิ่มเติมในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในเขตอื่น ๆ ด้วย

2. การวิจัยในครั้งนี้ได้รับข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ที่เป็นพยาบาล ทำให้ผลการวิเคราะห์ที่ได้ไม่ได้สะท้อนภาพรวมขององค์กรอย่างแท้จริง ในการวิจัยครั้งต่อไปจึงควรจำกัดจำนวนของกลุ่มตัวอย่างแต่ละอาชีพอย่างชัดเจน

3. การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณที่ศึกษาข้อมูลเพียงบางด้านเท่านั้น ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรขยายมิติของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่กว้างขึ้นและสอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน โดยควรวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ร่วมด้วย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น



บรรณานุกรม

- กมลวรรณ โพธิ์วิทยาการ. (2557). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารา จังหวัดยะลา. *วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์*, 8(1), 1-15.
- จักรภพ ชาติสุวรรณ. (2550). *สถิติและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสุขภาพ*. เอกสารประกอบการสอน วิชา Management Information System, คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประสานนครหลวง สายงานบริการ. *วารสารการเงิน การลงทุน การตลาด และการบริหารธุรกิจ*, 4(2), 264-716.
- รัชมน วรรณพิน. (2555). *ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยภายใต้กำกับของรัฐ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นฤมล แสงผล. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พรณิภา สืบสุข. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภณิดา บุญทวี. (2561). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 กรมสรรพากร*. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ยุพาวรรณ ทองตะนูนามและคณะ. (2558). ปัจจัยพัฒนาองค์กรแห่งความสุข (ภาครัฐ): การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ. *วารสารวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ*, 9(1), 52-62.
- รวมศิริ เมนะโพธิ. (2550). *เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษา นักศึกษาภาคพิเศษระดับปริญญาโท สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์*. สารนิพนธ์มหาบัณฑิต คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- รัตนรพี ฌ นกร. (2554). การศึกษาปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจของพนักงานตรวจสอบบัญชี: กรณีศึกษา บริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วีรญา ศิริจรราชพงษ์. (2556). ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลรามารัชดิ. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ศิริพร จิรวัดน์กุลและคณะ. (2555). ความสุขกับความพึงพอใจในวิชาชีพของพยาบาลไทย. *วารสารสภาการพยาบาล*, 27(4), 26-42.
- สิรินทร แซ่ถั่ว. (2553). ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อรรถพร คงเขียว. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท ดี.อี.เอ็ม คอนเฟอเรนซ์ จำกัด. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อรอุมา รัตน์บุรี. (2557). แนวทางการพัฒนาความสุขในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา: ฝ่ายวิเทศพาณิชย์ ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- Cochran, W.G. (1997). *Sampling Techniques*. 3d ed. New York: John Wiley and Sons Inc.
- Diener, E. (2000). Subjective Well-Being: The science of happiness and proposal for a national index. *The American Psychologist Association*, 1(2), 34-43.
- Herzberg, Frederick. (1991). *A Harvard Business Review Paperback: Motivation*. Massachusetts: Harvard Business School.
- Kjerulf, Alexander. (2007). *Praise for Happy Hour is 9 to 5*. Petersburg: Alexander.
- Manion, J. (2003). *Joy at Work: As Experienced, As Expressed*. Doctor of Philosophy in Human and Organizational Systems. University of Michigan.
- Maslow, Abraham H. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper & Brothers.
- Warr, P. (2007). Searching for happiness at work. *The Psychologist*, 20(12): 726-729.
- WHO Basic Documents. (1996). *Constitution of the World Health Organization*.



ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรใน
โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับใช้ในงานวิจัยประกอบการทำสารนิพนธ์ของนักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดลเท่านั้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ เพื่อสร้างแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย

ทั้งนี้เพื่อให้ผลที่ได้จากแบบสอบถามสามารถครอบคลุม และเป็นประโยชน์ต่อพัฒนาแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยได้อย่างแท้จริง ทางผู้วิจัยจึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านในการตอบแบบสอบถามอย่างครบถ้วนและถูกต้องตามความเป็นจริง โดยผู้วิจัยขอเน้นย้ำว่าข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้รับนี้จะถูกเก็บเป็นความลับและนำไปใช้ประโยชน์ในเชิงวิชาการเท่านั้น ซึ่งจะไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด ผู้วิจัยใคร่ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในการให้ความร่วมมือของท่านมา ณ โอกาสนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกรอกเครื่องหมาย ที่ตรงกับข้อมูลของท่านในข้อคำถามต่อไปนี้

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

ต่ำกว่า 25 ปี

25 – 34 ปี

35 – 44 ปี

45 – 54 ปี

55 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ
- โสด สมรส
- หย่าร้าง แยกกันอยู่
4. ระดับการศึกษา
- ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี
- ปริญญาโท ปริญญาเอก
5. อาชีพ
- แพทย์ ทันตแพทย์
- เกษีกร พยาบาล
- นักกายภาพบำบัด/นักกิจกรรมบำบัด นักรังสีการแพทย์
- ผู้ช่วยพยาบาล ผู้ช่วยกายภาพบำบัด
- ผู้ปฏิบัติงานบริหาร เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
- อาจารย์ เจ้าหน้าที่แปล
- อื่น ๆ
6. อายุงาน
- ต่ำกว่า 6 ปี 6-10 ปี
- 11-15 ปี 16-20 ปี
- 20 ปีขึ้นไป
7. ประเภทบุคลากร
- ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย
- พนักงานมหาวิทยาลัยเงินอุดหนุน พนักงานมหาวิทยาลัยซื้อส่วนงาน
- พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ ลูกจ้าง
- อื่น ๆ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง กรุณาประเมินว่าในการปฏิบัติงานของท่าน ท่านเห็นด้วยกับข้อความต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องตารางที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

ระดับความคิดเห็น 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับความคิดเห็น 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ระดับความคิดเห็น 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ระดับความคิดเห็น 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ระดับความคิดเห็น 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อที่	ความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การบังคับบัญชา						
1	หัวหน้าเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการ แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุง และพัฒนาการทำงาน					
2	หัวหน้าให้การช่วยเหลือในการทำงานของท่าน					
3	หัวหน้าของท่านเป็นบุคคลที่ท่านเชื่อถือและไว้วางใจ					
4	หัวหน้าของท่านสนับสนุน ส่งเสริม การพัฒนาความรู้ ความสามารถในการทำงาน					
นโยบาย และการบริหาร						
5	วิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงพยาบาลให้ความสำคัญกับการดูแลผู้ป่วยอย่างมีคุณภาพ					
6	นโยบายของโรงพยาบาลสนับสนุนคุณภาพการบริการ/ การดูแลผู้ป่วย					
7	โรงพยาบาลให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน					
8	เมื่อเกิดปัญหาความขัดแย้งใน โรงพยาบาลจะได้รับการแก้ปัญหาอย่างโปร่งใส ยุติธรรม					

ข้อที่	ความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
สภาพการทำงาน						
9	สถานที่ทำงานมีการจัดเป็นสัดส่วน อำนวยต่อการทำงาน					
10	วัสดุอุปกรณ์ในการทำงานมีความพร้อม					
11	สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ ความสะอาด มีความเหมาะสม					
12	ทางโรงพยาบาลมีอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยในการทำงานที่เพียงพอต่อเจ้าหน้าที่					
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา						
13	ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับท่านและไว้วางใจในการทำงานของท่าน					
14	ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานและกระจายงานอย่างเท่าเทียมและเหมาะสม					
15	ผู้บังคับบัญชาให้เสรีภาพในการปฏิบัติงาน					
16	ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา					
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน						
17	ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน					
18	เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ					
19	เพื่อนร่วมงานมีความกระตือรือร้นในการให้ความช่วยเหลือ					
20	เพื่อนร่วมงานมีความเป็นกันเอง					
เงินเดือนและค่าตอบแทน						
21	เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่านที่ทุ่มเท					
22	เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานของท่าน					

ข้อที่	ความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
23	โรงพยาบาลจ่ายค่าจ้าง และค่าล่วงเวลาอย่างเหมาะสม					
24	สวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าอาหาร ค่าเดินทาง หอพัก มีความเหมาะสม					
ความสำเร็จของงาน						
25	ท่านได้ทำงานจนบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้					
26	ท่านทำงานที่ท้าทายได้สำเร็จ					
27	ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำอยู่					
28	งานที่ท่านทำมีส่วนทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา					
การได้รับการยอมรับนับถือ						
29	เพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถของท่าน					
30	ท่านได้รับความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน					
31	บุคลากรในหน่วยงานอื่นรับฟังความคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะของท่าน					
32	ท่านได้รับมอบหมายให้ทำโครงการพิเศษต่าง ๆ ของหน่วยงาน					
ลักษณะงาน						
33	งานของท่านมีความน่าสนใจ ท้าทายความสามารถ					
34	ปริมาณมีความเหมาะสมกับจำนวนบุคลากรในทีม					
35	ภาระความรับผิดชอบในงานมีความเหมาะสมกับ ตำแหน่งงานในปัจจุบัน					
36	งานที่ท่านได้รับมีความสำคัญต่อการก้าวหน้าของ โรงพยาบาล					
ความมั่นคง และก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน						
37	ท่านมีโอกาสเติบโตและก้าวหน้าในสายงานในอนาคต					
38	ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ อบรม ฝึกอบรม					
39	งานของท่านมีโอกาสได้แสดงผลงานอย่างเด่นชัด					
40	ตำแหน่งงานปัจจุบันเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน					

ข้อที่	ความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ความรับผิดชอบ						
41	ท่านทุ่มเทความพยายามเต็มที่ในงานที่ได้รับมอบหมาย					
42	ท่านมีส่วนรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย					
43	ท่านมีอิสระ และเสรีภาพในการเลือกวิธีปฏิบัติงาน					
44	ท่านเชื่อว่างานที่รับผิดชอบมีส่วนช่วยให้องค์กรพัฒนา					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องตารางที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

ระดับความคิดเห็น 5 หมายถึง มีความสุขมากที่สุด

ระดับความคิดเห็น 4 หมายถึง มีความสุขมาก

ระดับความคิดเห็น 3 หมายถึง มีความสุขปานกลาง

ระดับความคิดเห็น 2 หมายถึง มีความสุขน้อย

ระดับความคิดเห็น 1 หมายถึง มีความสุขน้อยที่สุด

ข้อที่	ความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	ท่านมีความสุขกับการงานที่ท่านทำอยู่					
2	ท่านมีความรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน					
3	ท่านรู้สึกรักและผูกพันกับงานที่ทำ					